

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

رقم:

عنوان الموضوع

اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية اداء المورد البشري داخل

مؤسسات التعليم العالي

دراسة ميدانية بكلية الحقوق - جامعة المسيلة -

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

إشراف الاستاذ:

رابح الوافي

اعداد الطالبتين:

❖ جميات عيبر

❖ بهلولي نوال

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
.....		محمد بوضياف - المسيلة	رئيسا
رابح الوافي		محمد بوضياف - المسيلة	مشرفا ومقررا
.....		محمد بوضياف - المسيلة	ممتحنا

السنة الجامعية : 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى الروح التي يرعاني دعاها ويرافقني في دربي رجاها.

إلى أمي الغالية على قلبي.

إلى أبي، سندي وعزتي في زماني.

إلى مشعل النور الذي سطع في أرجاء دربي

إلى زهرة حياتي التي لونها بكل ما هو جميل ابنتي اميرتي

إلى رفيق دربي زوجي

إلى عماد الدار وركائز القرار إخوتي وأخواتي.

إلى كل الأقارب والأصدقاء.

نوال

الإهداء

الى من هي نور الحياة ومنبع الحنان الى من حملت وسهرت
وربت الى من جعل ربي اعظم نعمه تحت قدمها الى "امي الغالية"
الى كوكبي الدرّي وسندي الذي لايميل الى
من سال عرق جبينه في سبيل راحتي وتعليمي الى "ابي العزيز"
الى زهور حياتي وقوتي " الى اخوتي واخواتي " كل باسمه وكل بمقامه
اليكم جميعا اهدي عملي هذا

عبير

تَشْكُرَات

قال الله تعالى * ربي اوزعني ان اشكر نعمتك التي انعمت علي
- صدق الله العظيم- * سورة الاقحاف الآية 15* . * وعلى والدي وان اعمل صالحا ترضاه

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب
بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني أتوجه العمل ووقفنا إلى انجاز هذا

العمل، من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا

الى الأستاذ المشرف " . رابع الوافي "

الذي لم يبخل علي بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوننا
هذا العمل وأفنى علي بأدبه وتواضعه . لي في إتمام

قائمة المحتويات

شكر	
إهداء	
قائمة المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الاشكال	
قائمة الملاحق	
أ- ج	مقدمة
34-7	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمراقبة التسيير
7	تمهيد
7	المبحث الأول: ماهية تكنولوجيا المعلومات والاتصال
7	المطلب الأول: التكنولوجيا وادواتها
9	المطلب الثاني: نشأة وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال
11	المطلب الثالث: مفهوم وخصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال
13	المبحث الثاني: اسباب تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصال
13	المطلب الأول: مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال
14	المطلب الثاني: اسباب التوجه نحو تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصال
16	المطلب الثالث: اهم عيوب ومشاكل تكنولوجيا المعلومات والاتصال
18	المبحث الثالث: المفهوم النظري للاداء
18	المطلب الأول: مفهوم الاداء
20	المطلب الثاني: طرق تقييم الاداء
22	المطلب الثالث: العوامل المحددة للاداء
24	المبحث الرابع: ماهية اداء الموارد البشرية وعلاقتها بتكنولوجيا المعلومات والاتصال
24	المطلب الأول: مفهوم أداء الموارد البشرية
30	المطلب الثاني: أبعاد واهداف ادارة الموارد البشرية :
31	المطلب الثالث: التحديات التي تواجه ادارة الموارد البشرية

32	المطلب الرابع : العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتحسين اداء الموارد البشرية
34	خلاصة الفصل الأول
76-36	الفصل الثاني: الجانب التطبيقي
36	تمهيد
37	المبحث الأول: الاطار النظري لكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة
37	المطلب الأول: تعريف ونشأة كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة
39	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة
39	المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
43	المطلب الثاني: مصادر جمع بيانات ومعلومات الدراسة
44	المطلب الثالث: الأساليب المعالجة الإحصائية.
45	المطلب الرابع: صدق وثبات أداة الدراسة
52	المبحث الثالث :نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات
52	المطلب الأول :نتائج الدراسة الميدانية
62	المطلب الثاني :ختبار فرضيات الدراسة.(Test of Hypothèses)
76	خلاصة الفصل
81-78	خاتمة
86-83	قائمة المراجع
84-69	الملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	الجدول	الرقم
40	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	1
40	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر.	2
41	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليم	3
41	توزيع أفراد العينة حسب متغير الاقدمية في الوظيفة	4
42	توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الوظيفي	5
42	توزيع أفراد العينة حسب الوضعية القانونية بالمؤسسة	6
43	درجات مقياس رنسيس ليكارت (Rensis Likert) الخماسي.	7

44	محاور الاستبيان وأبعاده	8
46	المجالات التي تنتمي إليها قيم الارتباط	9
46	الاتساق الداخلي لعبارات محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال	10
48	الاتساق الداخلي لعبارات محور أداء الموارد البشرية	11
49	الاتساق البنائي لأبعاد ومحاور الاستبيان	12
50	نتائج اختبار ألفا كرو نباخ لمحاور الدراسة	13
51	نتائج اختبار Guttman Split-Half Coefficient	14
52	نتائج اختبار Shapiro-Wil	15
53	المحك المعتمد في الدراسة	16
54	العبارات المتعلقة ببعد الأجهزة والبرامج	17
55	العبارات المتعلقة ببعد قواعد البيانات	18
57	العبارات المتعلقة ببعد البرامج المستخدمة	19
58	العبارات المتعلقة ببعد شبكات الاتصال	20
59	العبارات المتعلقة بمحور أداء الموارد البشرية	21
61	ترتيب الأهمية بالنسبة لأبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال	22
63	مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة	23
63	قيم معامل تضخم التباين والتسامح بين للمتغيرات المستقلة	24
64	نتائج اختبار أنوفا معنوية النموذج	25
65	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية (معنوية معالم النموذج)	26
67	نتائج اختبار أنوفا (معنوية النموذج)	27
67	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى (معنوية معالم النموذج)	28
69	نتائج اختبار أنوفا (معنوية النموذج)	29
70	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية (معنوية معالم النموذج)	30
71	نتائج اختبار أنوفا (معنوية النموذج)	31
72	اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (معنوية معالم النموذج)	32
73	نتائج اختبار أنوفا (معنوية النموذج)	33
74	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (معنوية معالم النموذج)	34

قائمة الاشكال

الصفحة	الاشكال	الرقم
13	مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات	1
79	يوضح النموذج الميداني للدراسة	2

قائمة الملاحق:

	الملاحق	الرقم
88	الهيكل التنظيمي للكلية	1
89	الهيكل التنظيمي للقسم	2
90	الهيكل التنظيمي لمكتبة الكلية	3
91	الهيكل التنظيمي للكلية	4
92	الهيكل التنظيمي للقسم	5
93	رئيس قسم العلوم السياسية	6
94-96	تصريح شرعي بالنزاهة العلمية	7
97	الاستبيان	8
100	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان.	9
101	مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية	10



مقدمة



مقدمة:

قد اسدل واقع العولمة الذي نعيشه الستار على ولادة مشهد عالمي جديد، يقوم على تطوير ونتاج النظم المعرفية التي تحولت الى قوة انتاجية اساسية , واعتبار تكنولوجيا المعلومات والاتصال المحرك الاساسي و صانع القرار الاخير ، فكان لابد للدول من تمهيد تربتها لاستقبال بذور العولمة ، والاستفادة القصوى من مزاياها.

وهو الحال بالنسبة لكل مؤسسة اذ صار لابد لها من التشرّب بآثار العولمة ، وتحديث انظمتها باستخدام التكنولوجيا الجديدة كأداة لتحسين القدرات الادارية وتبسيط وتسهيل الإجراءات وكذلك تطوير الاداء البشري.

كون البشرية صارت اسيرة واقع افتراضي حسب راي الفيلسوف الامريكى هيلاري بوتنام الذي صرح ان الواقع عبارة عن دماغ متصل عن طريق كابل مرتبط بجهاز كمبيوتر يرسل كل مشاعر واحاسيس جسده المادي , بحيث لا يمكن لهذا الكائن تخيل او وصف حالته خارج الواقع الافتراضي داخل علمه الرقمي , وتتضمن الفكرة ” فصل المخ عن الجسم وربطه بعالم افتراضي ” كأسلوب لمحاكات الواقع او بعبارة اخرى،خلق نوع من التفاعل بين العقل البشري والعالم الافتراضي في حدود تضمن المحافظة على حيويته دون ادراكه لذلك ، وهو ملاذ كل مؤسسة تسعى لضمان بقائها من العمل والتطوير واستثمار كفاءتها البشرية ، واطاحة التحكم في تكنولوجيا المعلومات والاتصال كحتمية لابد منها وضرورة اكثر منها رغبة لمسايرة تغيرات ذلك العالم المبني على المعلومات ومؤمن بضرورة تنمية وتثمين القدرات والكفاءات البشرية واستنادا على فكرة فلمعنى يقول : الذي حاز على المعلومة حاز على القوة باعتبارها ذلك العصب الرئيسي في كافة الاعمال الادارية على مستوى المنظمات ومصدر كل القرارات في المؤسسة مهما كانت طبيعتها ،ناهيك عن تنظيمها بشفافية وكذا معالجتها والقيام بكافة الحسابات ومراقبتها بصورة آلية تجاوبا مع مستجدات العصر . وخاصة بعدما اتضح ان اقتصاد المعرفة هو النمط الاقتصادي المتطور ، الذي يبرمج كافة اعماله ضمن مخطط معلوماتي اهم مكوناته الشبكات والانترنت ، واستغلالها في مختلف اوجه النشاط الاقتصادي مرتكزا بقوة الابداع ، المعرفة والتطور التكنولوجي .

وكنتيجة حتمية للتغير في واقع جديد لما بعد الصناعة يطلق عليه بالعالم الافتراضي كانت الجامعات الجزائرية كغيرها من الجامعات مجبرة على ذلك من خلال اتباع سياسة التجديد وأتمه الاجهزة والادارات ، وكافة الخدمات دون اغفالها عن تأهيل مواردها البشرية كونهما اي التكنولوجيات الجديدة و المورد البشري المؤهل والورقة الراجحة لكل مؤسسة جامعية كون لما لها من دور جلي في دعم قدراتها على اتخاذ القرارات السليمة والرشيده .

وقصد عصرنة وتطوير الجامعات الجزائرية التي تسيير بخطى ثابتة للوصول الى تحقيق ما تصبو اليه ، نجد جامعة المسيلة عامة وكلية الحقوق خاصة مواكبة لهذا التطور الحاصل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال قصد تنبؤ مكانة مرموقة بين نظيراتها في القطاع الذي تعمل فيه .

واستنادا على ما تقدم ورغبتنا في برهنة ما حققته الجامعة الجزائرية من مزايا بتبنيها لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على اداء المورد البشري ، تبلورت اشكالية الدراسة فيما التالي :

2-الإشكالية العامة: ما اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية أداء المورد البشري داخل مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر عينة من موظفي كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟
وتحت هاته الإشكالية تدرج مجموعة من الأسئلة الفرعية :

- هل يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للأجهزة والبرامج في تنمية أداء المورد البشري داخل مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر عينة من موظفي كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟
 - هل يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لقواعد البيانات في تنمية أداء المورد البشري داخل مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر عينة من موظفي كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟
 - هل يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للبرامج المستخدمة في تنمية أداء المورد البشري داخل مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر عينة من موظفي كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟
 - هل يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لشبكة الاتصال في تنمية أداء المورد البشري داخل مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر عينة من موظفي كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟
- ولالإجابة على هذه الأسئلة نقترح مجموعة من الفرضيات التالية:

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال الأجهزة والبرامج في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال قواعد البيانات في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال البرامج المستخدمة في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال شبكة الاتصال في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

3- أسباب اختيار الموضوع:

لقد تم اختيار الموضوع انطلاقا من مجموعة من العوامل نذكر منها:

- الاستجابة والتكيف مع متطلبات البيئة المحيطة، وتجنب العزلة والتخلف عن مواكبة عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأبعادها المختلفة.
- كون نجاح أي مؤسسة مرتبط بمستوى أداء أفرادها وكفاءتهم مما دعانا لدراسته وربطه بأدوات العصر.
- نظرا لدور الجامعات في التنمية الشاملة على العموم ورغبتنا منا في المساهمة ولو بشيء بسيط في المؤسسات التي قدمت لنا تكويننا ولا تزال.

4- أهمية الدراسة :

- الاهتمام الكبير بالموارد البشرية باعتبارها المحدد الأساسي لأداء المؤسسة.
- دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة، حيث ان المعلومة والمعرفة تمثل عصب المنظمات الحديثة في سعيها للتكيف مع متطلبات العصر.
- إبراز اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء المورد البشري.

5- أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع أداء الموارد البشرية في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة .
- دراسة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية.
- التعرف على مستويات ومجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المستخدمة في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

6- الحدود الزمنية والمكانية للدراسة:

اقتصرت على دراسة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية في كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة من خلال موظفيها في الفترة الممتدة من 15 افريل إلى 30 مايو 2022.

7-صعوبة الدراسة:

- صعوبة في تجميع نسخ الاستبيان .
- صعوبة في الحصول على المعلومات من المؤسسة.

8 - منهج الدراسة:

الاستبيان: يعد المصدر الرئيسي للبيانات والمعلومات.

9- العينة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة بمختلف فئاتهم الوظيفية والبالغ عددهم حوالي (50) موظفا وموظفة ومن بين هذا المجتمع تم اختيار عينة عشوائية البالغ عددها 45 موظفا وموظفة وذلك بغية تعميم نتائج دراسة العينة على المجتمع والأجهزة الحكومية المماثلة لها.

10- الدراسات السابقة :

ان اثر اي بحث علمي يستدعي الاستناد الى الدراسات السابقة , والحديث عن تكنولوجيا المعلومات والاتصال واثرا على الموارد البشرية ليس بالموضوع الجديد وانما قد تم التطرق اليه من خلال العديد من الباحثين من بينهم - دراسة مراد رايس (2006) : اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الموارد البشرية في المؤسسة - دراسة حالة مديرية الصيانة لسونطراكبالاغواط- هدفت هذه الدراسة الى بحث اهم اثار تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المورد البشري داخل المؤسسة الجزائرية , اثبتت نتائج الدراسة انه ليس هناك اي اثر واضح على الموارد البشرية ويرجع ذلك الى : تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة لا تزال في مراحلها الاولى وكذلك الى ضعف التأهيل لدى المورد البشري في استخدام هذه التكنولوجيا وقلة البرامج التكوينية .

- دراسة غادة حسين صالح (2003) : تحديات الثورة العلمية التكنولوجية واثارها على اعاقا الموارد البشرية بدولة الامارات العربية المتحدة , هدفت الدراسة الى التوصل لجملة من المعطيات تساعد في صياغة سياسات ادارة وتنمية الموارد البشرية , وخلصت فيما يلي من نتائج :
الاهمال لبعض المعطيات ذات الصلة لتطوير كفاءة الموارد البشرية .

تقصير في اتباع استراتيجيات متعلقة بترقية المورد البشري بالطرق التعليمية , وما لها اثر في العجز في مواجهة المشاكل والتحديات

-دراسة عبد الرحمان القوي : (2007) تكنولوجيا الاعلام والاتصال واثارها على ادارة المورد البشري البشري دراسة حالة -جامعة محمد بوضياف المسيلة - , هدفت الدراسة الى تحديد الاثر الذي تتركه تكنولوجيا المعلومات والاتصال على اداء المورد البشري كاهم وضائف في المؤسسة الجزائرية , توصلت الدراسة الى ضرورة تفعيل جانبيين هما : اولاهم الاهتمام بالمورد البشري في المؤسسة لترقية هذه الوظيفة حسب استخدام تكنولوجيا المعلومات . -

- دراسة عزيزة عبد الرحمان العتيبي (2010) اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على اداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاسترالية : تهدف الدراسة على التعرف على اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على اداء الموارد البشرية ومعرفة مختلف انظمة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية المطبقة على 72 موظف

معتمدة على المنهج التحليلي الوصفي , توصلت الدراسات نهاية الى : استخدام واضح لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في ادارة الموارد البشرية , واداك التام لفوائده المتعددة , ومدى تأثيرها على الوظائف هذه الادارة خاصة اذا تعلق الامر بالتدريب , التطوير , والاتصال و التعلم الإلكتروني.



الفصل الأول



توطئة:

إن التداول الشائع لمصطلح تكنولوجيا المعلومات والاتصال، يوحي ببساطته وسهولة تحديد مفهومه، في حين انه من المفاهيم المتداخلة بعض الشيء نظرا للتطور الذي يشهده، وما يمكن اعتباره حديثا هو توسع استخداماتها في مجال تسيير المؤسسة لذلك اوجب عليها استخدام هذه التكنولوجيا الجديدة كأداة لتحسين القدرات الإدارية وتبسيط وتسهيل الإجراءات وكذا تطوير الأداء البشري كونه المحرك الأساسي للمؤسسة والتكنولوجيا معا.

وضمن هذا الفصل سنحاول التطرق في دراستنا إلى:

- المبحث الأول: ماهية تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
- المبحث الثاني: أسباب تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصال
- المبحث الثالث: المفهوم النظري للأداء.
- المبحث الرابع: ماهية أداء الموارد البشرية وعلاقتها بتكنولوجيا المعلومات.

المبحث الأول: ماهية تكنولوجيا المعلومات والاتصال

المطلب الأول: التكنولوجيا وأدواتها

أولا: تعريف التكنولوجيا

"التكنولوجيا كلمة يونانية مشتقة من لفظين، الأولى (techno) والتي تعني التقنية، أما الثانية فهي (logos) ومعناها العلم والدراسة ، وعليه يمكن التعبير عن التكنولوجيا بأنها "علم التقنية" أي علم دراسة الفنون التقنية، هذا من الجانب اللغوي، أما اصطلاحا فلا يوجد تعريف محدد بعينه يمكن تبنيه كتعريف وحيد شامل ومانع لمفهوم التكنولوجيا.¹

"فالشيء الحديث في التكنولوجيا هو "اللفظ ذاته" أما الظاهرة نفسها فهي قديمة قدم الإنسان ، ومن الخطى أن نربط بين التكنولوجيا وبين المخترعات الحديثة ، لان هذه الاختراعات لا تعدو أن تكون آخر المراحل في تطور طويل بدا منذ فجر الوعي البشري والمسافة الزمنية بين ظهور البحث النظري واكتشاف تطبيقاته العملية قد قلت إلى ابعد حد في عصرنا الحالي".²

فمفهوم التكنولوجيا يشير أساسا إلى " الأساليب الفنية البشرية في صناعة وعمل الأشياء".³

ويجدها الدكتور زاهر احمد في ثلاث مفاهيم أساسية :

¹ - الداوي، الإبداع كمدخل لتحقيق تنافسية المؤسسة، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، 2008، المجلد 3، العدد 17، ص 17.

² - فؤاد زكرياء، التفكير العلمي، عالم المعرفة - يصدرها المجلس الوطني بالكويت، العدد 3، مارس 1978، الطبعة الثالثة، 1977، ص 173، 184.

³ - أبو بكر محمود الهرش، مستقبل الكتاب المطبوع في ضوء الاتصالات الحديثة ، الثقافة وقضايا النشر والتوزيع في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، إدارة الثقافة ، تونس، 1992 .

- لتكنولوجيا كعملية: وهو التطبيق المنظم للمحتوى العلمي أو المعلومات بفرض أداء محدد يؤدي في النهاية إلى حل مشكلة معينة.
- التكنولوجيا كمنتج: محصلة تطبيق الأساليب العلمية يكون في المساعدة في إنتاج الآلات، والحامات، فالفيلم كمادة خام وآلة العرض نفسها هما نتاج للتطبيق التكنولوجي للمفاهيم والأساليب العلمية ... ويطلق على الآلات (hard ware) والمواد الخام (soft ware)
- التكنولوجيا كمزيج للأسلوب والمنتج: منهذا يتضح أن عملية الاختراع تصاحبها عملية إنتاج وبالتالي لا يمكن فصل التكنولوجيا كأسلوب (process) عنها كمنتج (product) وأوضح مثال على ذلك الحاسب الآلي (computer) فنفس الجهاز يصاحبه دائما تطور في إنتاج برامج وتوسع كبير فيها.¹

وهذه التكنولوجيا يعرفها الدكتور محمود علم الدين "بأنها علم الفنون والمهن وقد ظهر استخدام لفظها في العصور الحديثة خاصة بعد ظهور الثورة الصناعية، وأخذت الآلة مكانتها البارزة في مجال الإنتاج الصناعي.²

ثانيا: أهمية التكنولوجيا

تبرز أهمية التكنولوجيا في تنمية إسهامها فيما يلي:

- زيادة القدر المتاح من الموارد الطبيعية الموجودة عن طريق اكتشاف وإضافة موارد جديدة،
- من خلال ابتكار وسائل فعالة وأكثر قدرة على الكشف عن ما هو موجود من هذه الموارد.
- إضافة استخدامات جديدة للموارد الاقتصادية تسمح بزيادة القيمة الاقتصادية للموارد، أي زيادة درجة الانتفاع الاقتصادي من هذه الموارد.
- ابتكار وسائل إنتاجية تتيح الإحلال بين الموارد بالشكل الذي يقلل من استخدام الموارد النادرة بزيادة استخدام الموارد المتوفرة، وبالشكل الذي يقود إلى زيادة الإنتاج من خلال ذلك.
- زيادة إنتاجية الموارد الموجودة، أي تحقيق الاقتصاد في استخدام الموارد المتاحة في العمليات الإنتاجية من خلال التوصل إلى استنباط أساليب إنتاجية تضمن الكفاءة الإنتاجية، وبما يحقق الزيادة في إنتاجية الموارد.

¹ - احمد زاهر، تكنولوجيا التعليم... تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية، الطبعة الأولى، (القاهرة، المكتبة الأكاديمية، 1997)، ص ص22، 21.

² - محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، القاهرة، العربي للنشر والتوزيع، 1990، ص 17.

اكتشاف طرق ووسائل إنتاج جديدة من خلال التطور التكنولوجي وبالشكل الذي يتيح زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، إضافة إلى تقليل الكلفة بتحقيق الكفاءة.¹

المطلب الثاني: نشأة وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال

مراحل تطور تكنولوجيا الاتصال والمعلومات:

شهد العالم عبر مختلف مراحل الوجود الإنساني عدة تطورات أحدثت تغيراً كبيراً في الفكر الإنساني، وعلمنا اليوم رهين هذه التغيرات والتطورات السريعة ومن بين هذه التغيرات نجد تطور ورقيا "عصر المعلومات والمعرفة" الذي بدوره مر بالعديد من المراحل، فقد توالى ثورات الاتصال لتتوافق الصعود الإنساني في مدارج الرقي بحيث شكلت كل ثورة من هذه الثورات مرحلة فاصلة في تاريخ تطور الاتصال الإنساني، فقفزت به نحو المزيد من التقدم وذلك وفقاً للتتابع التالي:

ثورة الاتصال الأولى: بدأت ثورة الاتصال الأولى عندما ظهرت "اللغة" لتعبر في صياغة عبقرية عن رغبة الإنسان في بناء إطار موحد للتفاهم والمعاني المشتركة وبالتالي كانت ثورة الاتصال الأولى هي "ثورة اللغة".

ثورة الاتصال الثانية: بدأت ثورة الاتصال الثانية عندما ظهرت "الكتابة" كوعاء تاريخي منضبط لحفظ وتسجيل المعاني البشرية المشتركة، وأنقاضها من النسيان والضياح وبالتالي كانت ثورة الاتصال الثانية هي "ثورة الكتابة التصويرية أولاً" ثم "ثورة الكتابة اللفظية ثانياً".

ثورة الاتصال الثالثة: بدأت ثورة الاتصال الثالثة عندما ظهرت "المطبعة" في القرن الخامس عشر، وأتاحت للغة المكتوبة-أول مرة- قدراً كبيراً من الانتشار والذيع، يتجاوز الدائرة المحدودة لأنشطة النسخ اليدوي بمعرفة الخطاطين، وينطلق بها إلى الآفاق الواسعة لأنشطة الطباعة الآلية بواسطة المطبعة... وبالتالي كانت ثورة الاتصال الثالثة هي "ثورة المطبعة".

ثورة الاتصال الرابعة: رغم أن المطبعة أتاحت للغة المكتوبة الفرصة لتخطي حاجز المكان والمسافة، لكن في المقابل ظلت اللغة المنطوقة عاجزة عن تخطي هذا الحاجز، حيث جاءت ثورة الاتصال الرابعة في منتصف القرن التاسع عشر، فظهر التيليجراف ثم التلفزيون ثم الراديو، فتحطمت بذلك حواجز الجغرافيا، ثم ما لبثت حواجز الزمن تتحطم هي الأخرى، عندما ظهرت آلة التصوير الفوتوغرافي لتسجل وتحفظ وتجمد اللحظة المرئية والمنقضية، وسرعان ما تطورت إلى السينما لتحرر تلك الصور الثابتة من جمودها وتمنحها الحركة، ثم ظهر التلفزيون ليزيل حاجز الزمن تماماً، وينقل لنا اللحظة الحالية بكل مجرياتها وواقعها... فقد كانت ثورة الاتصال الرابعة هي "ثورة الكهرباء والكهرومغناطيسية واللامكان واللازمن"

¹ - خلف ف، اقتصاد المعرفة، الطبعة الأولى، الأردن، عالم الكتب الحديث، 2007، ص 147، 148.

ثورة الاتصال الخامسة: بحلول النصف الثاني من القرن العشرين بدأت ثورة الاتصال الخامسة على مرحلتين، تمثلت المرحلة الأولى في ظهور الحاسوب الآلي كذاكرة آلية ذكية لحفظ وتحليل كميات مهولة من المعلومات، وتمثلت المرحلة الثانية في إطلاق الأقمار الصناعية كعيون وآذان صناعية خارقة معلقة في السماء لنقل النصوص والصور والأصوات وقد أدى الاندماج ما بين تكنولوجيا الحاسب الآلي وتكنولوجيا الأقمار الصناعية إلى اندلاع ما يسمى بظاهرة "انفجار المعلومات" والتي تتمثل في المعالجة الآلية للمعلومات وتخزينها واسترجاعها باستخدام الحاسب الآلي في أقل حيز متاح وبأسرع وقت ممكن، وسريان تلك المعلومات وتدفعها عبر الدول والقارات والمحيطات بطريقة فورية (مكتوبة ومسموعة ومرئية) باستخدام الأقمار الصناعية مما أدى إلى النمو الهائل والمتضاعف في حجم الإنتاج الفكري وتنوع مصادره وتعدد أشكاله واتساع مجاله ليشمل كافة مجالات النشاط الإنساني، الأمر الذي أدى إلى أن تتحول أنشطة إنتاج المعلومات إلى صناعة متكاملة... وبالتالي كانت ثورة الاتصال الخامسة هي "ثورة المعلومات".

ثورة الاتصال السادسة: يطرح علينا العصر الراهن ضرورة الاعتراف بان ثمة ثورة سادسة للاتصال آخذة في التشكل تحت أنظارنا، وتتمثل في شبكة المعلومات والطريق السريع.

وتمثل شبكة الانترنت النموذج الأمثل لشبكات المعلومات، لذلك يطلق شبكة الشبكات لما تضمنه من عدد مهول من الشبكات المترابطة، كما أنها تمثل تلخيصا كافة فاعليات وسائل الاتصال، بما توفره من قدرة على الجمع بين كافة الأشكال الاتصالية (النصية، الضوئية والمرئية)، وقدرة على الجمع بين كافة الأنواع الاتصالية (الإعلامية والاتصالية والمعلوماتية).

ورغم القدرات الفائقة لشبكات الانترنت مقارنة بكافة وسائل الاتصال التي سبقتها إلا أنها تمثل الطريق غير الممهّد مقارنة بالفاعليات الطموحة والمؤولة للطريق السريع للمعلومات، ذلك الطريق الذي "قررت الدول الصناعية السبع في اجتماعها في بروكسل عام 1995 انشاءه من خلال الربط بين نظم المعلومات في كل الدول المتقدمة باستخدام شبكة عملاقة من كابلات الألياف الضوئية، وذلك بتكلفة تزيد عن الألف مليار دولار (تربليون دولار).

وبالتالي فإن فاعلية ما تطرحه فاعليات شبكة الانترنت في عالم اليوم يمثل النموذج المصغر لما سيكون عليه المستقبل القريب مع فاعليات الطريق السريع للمعلومات، المتمثلة في القدرة على الجمع بين كافة الأشكال والأنواع الاتصالية، ونقلها إلى كافة أرجاء العالم بسرعات عالية، عبر بنية تحتية من التجهيزات التكنولوجية المتقدمة والبرمجيات الفائقة الذكاء، الأمر الذي سيؤدي إلى تجاوز الطريق لوظيفة نقل المعلومات، والانتقال إلى وظيفة نقل المعرفة.

وهذا يوضح بان ثورة الاتصال السادسة التي مازالت ملامحها تتكشف يوما بعد يوم هي "ثورة المعرفة".¹

المطلب الثالث: مفهوم وخصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال

أولاً: تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال

تعددت وتوعدت مفاهيم تكنولوجيا المعلومات والاتصال مع التطور الذي شهدت هذه الأخيرة على مر العصور
التعريف الأول: هي مجموع التقنيات المستخدمة في معالجة ونقل المعلومات خاصة الإعلام الآلي، الانترنت والعمل
 التعاوني عن بعد، الإدارة الالكترونية للأنشطة وغيرها من الدعائم الالكترونية المساعدة في عمليات الاتصال.²
التعريف الثاني: هي مجموعة الوسائل أو الأدوات أو التقنيات أو النظم المختلفة التي يتم توظيفها لمعالجة المضمون أو
 المحتوى الذي يراد توصيله إلى مختلف الجهات المعنية بالاعتماد على عدة مراحل انطلاقاً من الحصول على البيانات من
 البيئة ومراقبتها، ثم معالجة البيانات والتي تتضمن التنظيم، التبويب، التخزين، الترميز، لنصل إلى النتائج المترتبة عن مرحلة
 المعالجة للاستفادة منها في الوقت والشكل المناسب.³

ثانياً: خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

تتمثل أهم وابرز خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال فيما يلي:

- **التفاعلية:** هناك سلسلة من الأفعال الاتصالية التي يستطيع الفرد أن يأخذ فيها موقع الشخص ويقوم بأفعاله الاتصالية، فالمرسل يستقبل ويرسل في الوقت نفسه، ويطلق على القائمين بالاتصال لفظ "مشاركين" بدلا من "مصادر" ومثال على ذلك "التفاعلية" في بعض أنظمة النصوص المتلفزة، فقد أورد الباحثون في هذا الموضوع بعض الوسائل التي يوجد فيها تفاعل بين المستخدم والمرسل وذلك مثل التليفون والتلفزيون التفاعلي والمؤتمرات عن بعد والكمبيوتر الشخصي الذي يستخدم في الاتصال وكذلك البريد الالكتروني والفيديوتكست، وغير ذلك من الوسائل الإعلامية التي يستخدمها الجمهور في تبادل المعلومات مع المرسل.
- **اللاتزامية:** وتعني إمكانية إرسال الرسائل واستقبالها في وقت مناسب للفرد المستخدم ولا تتطلب من كل المشاركين أن يستخدموا النظام في الوقت نفسه، فمثلا في نظم البريد الالكتروني ترسل الرسالة مباشرة من منتج الرسالة إلى مستقبلها في أي وقت دونما حاجة لتواجد المستقبل للرسالة.

¹ -الدكتور محمد محفوظ، تكنولوجيا الاتصال (دراسة في الأبعاد النظرية والعلمية لتكنولوجيا الاتصال). دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005، ص ص 21، 22، 23.

² -حورية بولعودات، استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008، ص 15.

³ -زرزار العياشي وغياة كريمة، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2016، ص 30.

- قابلية التحرك أو الحركية: فهناك وسائل اتصالية كثيرة يمكن لمستخدميها الاستفادة منها في الاتصال من أي مكان أثناء حركته مثل التليفون النقال، تليفون السيارة أو الطائرة، التليفون المدمج في ساعة اليد، وهناك آلة لتصوير المستندات ووزنها عدة أوقيات، وجهاز فيديو يوضع في الجيب، وجهاز فاكس ميل يوضع في السيارة وحاسب إلى نقال مزود بطابعة.
- قابلية التحويل: وهي قدرة وسائل الاتصال على نقل المعلومات من وسيط إلى آخر كالتقنيات التي يمكنها تحويل الرسائل المسموعة إلى رسائل مطبوعة وبالعكس، وهي في طريقها لتحقيق نظام للترجمة الآلية وقد ظهرت مقدماته في نظام منيت يل الفرنسي، فالحدود أو الفروقات أو السماعات التي كانت تميز وسائل الاتصال الجماهيرية عن بعضها البعض قد زال بعضها وبعضها الآخر في طريقه إلى الزوال، فالأفلام السينمائية يمكن عرضها في دور السينما وعلى شاشة التلفزيون وعلى أشرطة الفيديو كاسيت وعلى الاسطوانات المدججة على الرغم من اختلافهما في الشكل.
- قابلية التوصيل: وتعني إمكانية توصيل الأجهزة الاتصالية بتتويجه كبرى من أجهزة أخرى بغض النظر عن الشركة الصانعة لها أو البلد الذي تم فيه الصنع .
- شيوع أو الانتشار: ويعني به الانتشار المنهجي لنظام الاتصال حول العالم وفي داخل كل طبقة من طبقات المجتمع، لا ليكون حكرا على الأثرياء لتلك النظم الجديدة لكي تشمل القادرين على استخدامها وغير القادرين، فقد انقضى عصر الانعزال، ومن لم يتقن فنون العصر الجديد سيحكم على نفسه بالانقراض بالمعنى التاريخي للكلمة.
- الكونية: البيئة الأساسية لوسائل الاتصال هي بيئة عالمية دولية حتى تستطيع المعلومة أن تتبع المسارات المعقدة، كتعدد المسالك التي يتدفق عليها رأس المال الإلكتروني عبر الحدود الدولية ذهابا وإيابا من أقصى مكان في الأرض إلى أدناه في جزء على الألف من الثانية ، إلى جانب تتبعها مسار الأحداث الدولية في أي مكان في العالم.¹

¹ - عبد الباسط محمد عبد الهادي، استخدام تكنولوجيا الاتصال في الإنتاج التلفزيوني والإذاعي، المكتب الجامعي الحديث، ابريل، 2005، ص 261، 264.

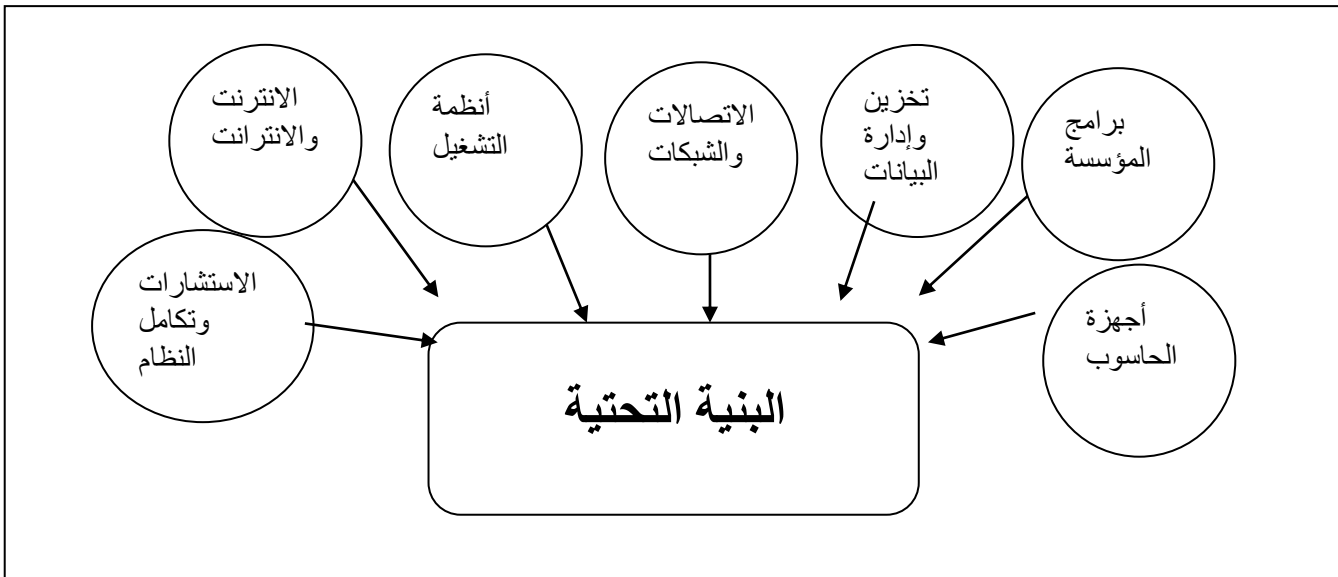
ثالثاً: أهداف تكنولوجيا المعلومات والاتصال

- إمكانية التشغيل على قواعد بيانات مختلفة أو نظم تشغيل وأجهزة متنوعة.
- امن المعلومات .
- سرعة تطوير النظام.
- القدرة على التطوير والتقدير.
- القدرة على تحمل أعمال إضافية.
- إمكانية تكبير الإمكانيات.
- تقليل الجهود اللازم للحفاظ على النظام.
- ضمان التكامل لعدم ضياع البيانات. ¹

المبحث الثاني: أسباب تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات

المطلب الأول: مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال

تتكون البنية التحتية لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات من سبعة مكونات أساسية لا يمكن الاستغناء عنها ويمكن تلخيصها في الشكل التالي:



الشكل(01): مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات

¹ - زرزارة العياشي، غياة كريمة، مرجع سابق، ص ص، 32، 35.

من الشكل يتبين ان:

أجهزة الإعلام الآلي: وتشمل جميع أنواع الحواسيب الصغيرة والكبيرة والثابتة والمتنقلة.

أنظمة التشغيل: وهي الأنظمة المستعملة في تسيير أجهزة الحواسيب كال ويندوز ولينكس وغيرها والتي اعتمد عليها كنظام وسيط يترجم أوامر المستخدم ويجسدها في شكل تطبيقات وبرامج.

تطبيقات برامج المؤسسة: وتشمل جميع البرامج التطبيقية المستخدمة في المؤسسة كتطبيقات أوراكل لقواعد البيانات وتطبيقات مايكروسوفت وغيرها.

التخزين وإدارة البيانات: وتتضمن البرامج المستخدمة في إدارة قواعد البيانات وشبكات التخزين.

الاتصالات والشبكات: وتشمل كل شبكات الاتصالات من حيثالأجهزة المادية والبرمجيات التي تقوم بتوصيل أجهزة الكمبيوتر بعضها البعض.

الانترنت والانترانت: ويشمل كل المعدات المادية والبرمجية والإدارية لدعم مواقع الويب

المطلب الثاني: أسباب التوجه نحو تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصال

هناك العديد من الاعتبارات التي يمكن أن تمثل أسباب ودوافع تؤخذ بعين الاعتبار عندما ننظر إلى التأثيرات المتزايدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ونذكر منها:

- ظهور وتطور اقتصاد المعرفة: ويتمثل في ظهور اقتصاديات أساسها المعلومات والمعرفة، وتسارع موجات تولدها وتراكمها بحيث تعجز كل القدرات الإنسانية على ضبطها والإمام بها، ويعبر عن ثورة المعلومات وانفجار المعرفة والنمو المستمر في تكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصال وتحولها المتزايد إلى الرقمنة، التصغير، السرعة، المرونة، وبعبارة أخرى فان المعرفة أصبحت أصول إستراتيجية أساسية منتجة.
- تطور شبكة الانترنت المتلاحقة وتفاعلاتها التكنولوجية: لقد أدت الانترنت إلى خلق نوع من الانجاز الهائل في اهتمام الناس وأصحاب الأعمال ليس له نظير في مسار العلم والتكنولوجيا، هذا الانفجار في استخدام شبكة الانترنت أدى إلى ظهور نماذج جديدة للأعمال لم تكن معروفة من قبل مثل نماذج أعمال الشركات مثل (Google) و(Yahoo).
- تعقد وتسارع التغير في بيئة الأعمال: أصبح جليا أن التغير في البنية التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية للعالم هذا ما أدى إلى مزيد من التعقيد في كل المجالات، و نتيجة مما سبق يجب على منظمات الأعمال أن تقوم بأداء الأنشطة التي تهدف إلى تحسين وحماية عملياتها في البيئة غير المستقرة والمعقدة وهذه

الأنشطة قد تشمل المسح البيئي الجيد، وتحسين عملية التنبؤ، وإعادة بناء التحالفات الإستراتيجية مع المنظمات الأخرى.

- المنافسة الشديدة والاقتصاد العالمي (العولمة): تزداد اقتصاديات العالم اندماجا فيما بينها وتتسع دائرة الاعتماد المتبادل في أنشطة الأعمال الدولية والتجارة الدولية وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، لذلك أصبحت المنافسة العالمية تشكل ضغوطات كبيرة على كافة منظمات الأعمال الخاصة والعمومية، وهذه المنافسة تكون قوية عندما تتدخل الحكومات ولا تتركز فقط على الأسعار بل تتركز أيضا على الجودة ومستوى الخدمة، سرعة التسليم، وهنا تلعب تكنولوجيا المعلومات دورا مهما وحيويا في مساعدة منظمات الأعمال في الحصول على مزايا العولمة وتجنب سلبياتها.

- التحولات في مشاريع الأعمال: أسهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إمكانية القيام بالأعمال عبر حدود الشركة بنفس الكفاءة تقريبا في قيامها بالأعمال داخل الشركة ولم تعد تقتصر على الحدود التقليدية المتعارف عليها.

- المسؤولية الاجتماعية: أصبحت منظمات الأعمال اليوم تعي أهمية التفاعل فيما بينها وبين المجتمع وتسعى إلى المساهمة في القيام بالخدمات الاجتماعية كرقابة البيئة الصحية والسلامة المهنية، تكافئ الفرص، المزايا الاجتماعية للعاملين، مراعاة حقوق المستهلكين.

- توقعات المستهلكين: أصبح المستهلك من الخدمة اليوم أكثر دراية ومعرفة بالمتاح من السلع والخدمات وجودتها مما يسمح لها بطلب أفضل. للانترنت والانترانت.

- الاستشارات وتكامل النظام: ويتضمن كل الاستشارات المتعلقة بالتغيير والتطوير في العمليات والإجراءات والتدريب والتعليم وتكامل البرمجيات.¹

¹ - عسلي نور الدين، تأثير استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسيير نظام المعلومات لدى المؤسسات الاقتصادية "دراسة استخدام شبكات التواصل الاجتماعي لتحسين الأداء"، مداخلة في الملتقى الدولي: تحليل المعطيات الكبيرة، جامعة المسيلة، نوفمبر 2017.

المطلب الثالث: أهم عيوب ومشاكل تكنولوجيا المعلومات والاتصال

أولاً: عيوب تكنولوجيا المعلومات والاتصال

أي عمل ومهما كانت طبيعته فإنه لا يخلو من العيوب والسلبيات مهما كانت درجة امتيازها، كذلك أيضاً تكنولوجيا الاتصال والمعلومات هي الأخرى لا تخلو من العيوب التي نذكر منها ما يلي:

- رغم ما قدمته تكنولوجيا الاتصال والمعلومات من خبرة عالية في مجال حرية التعبير من خلال بعض وسائلها كالانترنت مثلاً والقنوات الخاصة وغير ذلك إلا أن هذه الحرية تقيدت بقيود سياسية فليس هناك ضمان بان تكنولوجيا المعلومات والاتصال الجديدة سوف تؤدي إلى عنصر جديد مختلف ينطوي على العديد من المؤشرات التي تشير إلى طريق عكسي.¹
- وسائل تكنولوجيا الاتصال والمعلومات نجحت في غزو منازلنا بأشكال لا حصر لها من المعلومات والترفيه، كما أنها تستطيع أيضاً أن تنتهك خصوصياتنا.²
- ازدياد الجودة المعرفية بين من لديهم الأموال والوسائل الكفيلة للحصول على التكنولوجيا ومن لا يملكون هذه التكنولوجيا، وبالتالي يمكن تقسيم المجتمع إلى فئتين متميزتين، فئة الثراء المعرفي لمن يملكون تلك الوسائل وفئة الفقر المعرفي لمن لا يملكونها، وبالرغم من تفجر المعلومات إلا أن الناس أصبحوا يشعرون بالعزلة بقدر أكبر.
- عدم استطاعتها حماية المستخدم لها وخاصة المشترك في الانترنت من بذاءة بعض المواقع مجهولة الهوية والمكان، فيفاجئ المشترك في الانترنت على موقعه بعض المناظر المخلة والشائمة.³
- وجود فجوة عالية بين القادرين على اقتنائها في الدول المصنعة لها والدول المتقدمة بشكل عام وبين الدول التي لا تستطيع امتلاك تلك التقنيات الحديثة ولا تستطيع تشغيلها وصيانتها حتى وإن كانت لها القدرة على توفيرها وامتلاكها.

1 - شريف درويش اللبان، أخلاقيات المعلومات في العصر الإلكتروني رؤية مستقبلية للجوانب الأخلاقية للمعلومات في الوطن مقدمة العربي (دراسة مقدمة لمؤتمر "الإعلام العربي ومواجهة متغيرات الألفية الثالثة"). معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، أبريل 2000، ص 5،6.

2- حسن عماد مكاوي، مرجع سابق، ص 25.

3 - المرجع نفسه، ص 267،266.

ثانيا: مشاكل تكنولوجيا المعلومات والاتصال

عادة ما تجمع التكنولوجيا بين ما سلبي وما إيجابي، فلو أمعنا النظر إلى التكنولوجيا الحديثة لوجدناها مثلها مثل أي تقنية عرفها البشر وتأثر بها سلبا وإيجابا، والتكنولوجيا الجديدة تسد نقص التكنولوجيا القديمة ولكنها في الغالب لا تعوضها، ومن مشاكلها نجد:

- التفاوت في امتلاكها والاستفادة منها فهي كما بدأت وستضل إلى فترة غير قصيرة بيد الأكثر ثراء ونفوذاً.
- تتطلب وقفة جادة من الحكومات والشعوب للحفاظ الهوية الثقافية لأوطانهم والاستقلال الفكري قبل أن تذوب أو تتلاشى في ظل السيل الجارف من المعلومات الموجهة عبر التقنيات الحديثة لتعترينا عن الهوية الثقافية لبلداننا، كذلك المحافظة على حقوق الآخرين الفكرية والأدبية من النسخ والنشر والسطو عليها دون مقابل.
- مشكلة ملكية الصور والأصوات "آلات المسح الضوئي آلات التصوير الرقمية وأجهزة الكمبيوتر أتاحت تعديل الصور والأصوات، مسببة بذلك مشكلة لأصحاب الحقوق من ناشرين ومؤلفين.
- ومن مشاكلها أيضا الإصابة ببعض الأخطار الصحية على الأفراد أهمها:
- التعب المتكرر الذي يصيب المتعاملين مع شاشات وحدات العرض المرئي عبر العالم
- تعب العين والصداع "فاستخدام الشاشة من مكان قريب ولوقت طويل يؤدي إلى التعب للعين، وما يسمى بمرض "أعراض الرؤية الكومبيوترية".
- مخاطر الإشعاع والمجالات الكهرومغناطيسية، شاع في السنوات الأخيرة أن هناك أضرار من استخدام التليفونات المحمولة وشاشة العرض المرئي فقد تؤدي إلى الإجهاض وتشوهات الجنين أو بعض أنواع السرطانات.
- الأضرار النفسية وتنجم تلك الأضرار من جراء الاستخدام لوحدة العرض المرئي وتتمثل تلك الأضرار في الحد من الحرية النفسية التي ينعم بها الأفراد أثناء ممارسة أعمالهم وشعورهم بأنهم ليسوا أكثر من جزء في نظام بشري آلي مما يؤدي إلى انكماش حجم المعاملات الشخصية والعزلة والوحدة.

ومن مشاكلها أيضا حدوث بعض المخاطر البيئية ومن ذلك:

- **زيادة استهلاك الطاقة:** فالكومبيوترات مثلا التي تترك في وضع التشغيل لمدة 24 ساعة في اليوم طوال أيام الأسبوع تستهلك بذلك طاقة كهربائية تعادل الطاقة التي تنتجها إحدى عشر محطة توليد كهرباء بأكملها مما يعني زيادة انبعاث غاز أكسيد الكربون بحوالي 20 مليون طن، وهو ما يعادل ما تحلفه 5 مليون سيارة في عام كامل.

- لأحبار التي تستخدم في الطباعة: فغالبا كل الأحبار التي تجف بالحرارة تحتوي على مذيبيات تنطلق منها خلال دورة التجفيف، ليحدث بذلك تلوث الهواء في البيئة المحيطة.

ومن مشاكلها أيضا استغلال الغرب لمصالحهم الشخصية وذلك من اجل تمكينهم من النفوذ والسيطرة على المؤسسات والحكومات ومن ثم الأفراد من خلال تصنتهم علينا من خلال ما تصدره تلك الآلات من ذبذبات أو أي إشارات تدل على مكان المستخدم لها أيا كان، فيتم في ضوء ذلك ضرب الجهات المناوئة لهم. مشاكل سياسية تنجم عن بث برامج معادية لأنظمة الحكم في بعض الدول، أو تصدير الأفكار والإيديولوجيات التي تهدد الاستقرار في دول أخرى.¹

المبحث الثالث: المفهوم النظري للأداء

المطلب الأول: مفهوم الأداء

أولاً: ماهية الاداء

نظرا لثقل العلاقة بين أداء الموارد البشرية والمتغيرات البيئية الحديثة وخاصة التكنولوجية منها دفع بالمؤسسات على اختلاف أنواعها من إنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية وخلق أساليب مختلفة تركز على غاية وحيدة وهي تحسين الأداء من خلال التدريب كأحد المعالم الأساسية التي تمكن من التكيف مع كل ما هو حديث. ولعل شيوع مثل هذ النظرة يرجع لما حمله التدريب من وعود وآمال في تشكيل صورة حديثة للمؤسسة واطافة لقب جديد للمورد البشري، ألا وهو مدرب ومتكيف؛ إلا أن حركة تكنولوجيا الأداء البشري تقتصر فحسب على التدريب في تنمية الموارد البشرية وانما إلبجانب تمكين العاملين في منظماتهم واعادة هندسة هذ الأخيرة كعناصر متكاملة تسعى إلى هدف التميز في الأداء.

بغض النظر عن عمق الصلة بين أداء الموارد البشرية وحالة المؤسسة والتي ال يدركها إلا جملة المختصين والمفكرين في هذا المجال، إلا أن الرؤية السطحية لمثل هذ العالقة السببية تتجلى من خلالها الأوضاع والصورة الحقيقية للمؤسسة، كون أداء المورد البشري يعني إنجاز العمال على مستوى المنظمة بكفاءة وفعالية، ويتطلب بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال ونظام معلوماتي ارقى، وتطوير مستمر للقدرات وكل هذ العناصر تعكس حالة المؤسسة.

ثانياً: تعريف الأداء:

¹ - الدكتور عبد الباسط محمد عبد الوهاب، استخدام تكنولوجيا الاتصال في الإنتاج الإذاعي والتلفزيوني، المكتب الجامعي الحديث، ابريل، 2005، ص 270،271.

"إن مصطلح الأداء ينتمي إلى عائلة المصطلحات متعددة المعاني كما بالكلمات الحقائبية، فهي تتوافق مع كلمات كثيرة¹BOURGUIGNONANNI يسميها، وتحمل تفسيرات واسعة¹، إذ الناحية النظرية مركز الإدارة الاستراتيجية ،ويضم كل المضامين والدالات الخاصة بالأداء والذي يعد خيارا استراتيجيا في فترة معينة الموازنة بين البيئة، العاملين وكذا المؤسسة، أما من منظور مدرسة النظم فيشير الأداء إلى ضمان القدرة على التكيف والاستقرار في البيئة المحيطة، والتأثير الإيجابي على نفسية العمال ورفع الروح المعنوية لديهم، مما يضمن الاستغلال الرشيد والأمثل للموارد المتاحة في المنظمة وبالتالي تحقيق أهدافها².

ولقد تعرض العديد من الباحثين إلى تعريف الأداء البشري على أنه: "درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد³. كما "يعني الأداء القيام بأعباء الوظيفة بما يعادل المتوسط المفروض أداء من قبل الموظف الكفاء المدرب، يضيف ويراعى وفيما يخص الأداء على أنه: مجموع الشروط المفترض وجودها لإنجاز عمل وتحقيق غايات مطلوبة، بأقل تكاليف وجهد جسماني وعقلي وبسرعة واتقان وبأقل زمن⁴ تقريبا في نفس المجال والاتجاه يربط الأداء بعامل الزمن، ويشار على أنه "يتكون من قسمين أحدهما يشمل النتائج المسطرة، والموارد الوصول إليها انطلاقا من الموارد والأنشطة المتوفرة والموجهة لهذا الغرض، ويضم القسم الثاني القيمة المحققة رسميا نتيجة الجهود والأنشطة ضمن استراتيجية المؤسسة⁵. والتزواج بينهما، ولطالما ارتبط هذا المفهوم بمفهومين آخرين هما الكفاءة والفعالية، الرفع من قيمة المخرجات، وتدنية المدخلات هو مفهوم الأداء ويعرف الأداء في هذا الخصوص على أنه: "الجمع بين الكفاءة والفعالية ؛ إذ تعني الفعالية: تحقيق النتائج في إطار الاهداف المسطرة وتتعلق الكفاءة بالتسيير الأفضل والفعال للوسائل العلاقات مع النتائج⁶.

- 1 - الصالح جيلح، رسالة ماجستير بعنوان أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين دراسة حالة: مجمع صيدال، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر، 2004-2006، ص 126.
- 2 - علي محمد عبد الوهاب، العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج، مكتبة عين شمس، 1984، ص 290.
- 3 - راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 209.
- 4 - فدوى محمد رمضان، رسالة ماجستير بعنوان أثر استخدام نظم مساندة القرارات على تطوير الأداء، دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم، محافظات قطاع غزة، قسم إدارة الأعمال، 2009، ص 96.
- 5 - علي السلمي، تطوير الأداء وتجديد المنظمات، دار الرقباء، 1998، ص 40.
- 6 - بوجميل أحمد، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية حول أداء الموارد البشرية جامعة ورقلة، 10.09 مارس 2004، ص 98.
- 2- بوجعادة الياس مرجع سابق ص 60

أما إذا تعلق الأمر بآداء المؤسسات فيمكن القول أن "الآداء مرآة المنظمة مما يمكن أن تحققه من الإنتاجية العالية، رضا الزبون، الحصة السوقية الجيدة، العائد المالي، القيام بالمسؤوليات الأخلاقية والاجتماعية تجاه المجتمع، وكلها عناصر ونتائج الآداء على المدى البعيد.

الآداء هو محصلة قدرة المؤسسة في استغلال مواردها المادية "اما عن Bromiley" et Mille والبشرية وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المنشودة

أما فيما يخص إدارة الآداء فهي: "عملية إدارة ومساعدة العمال على العمل بالكفاءة والفعالية اللازمة من أجل تحقيق أهداف المنظمة، وغالبا ما تعمل إدارة الآداء على تحسين وتطوير آداء العاملين، والرفع من القيمة المضافة لهم سواء بشكل فردي أو ضمن جماعات؛ إذن هي عملية استراتيجية متكاملة وسر نجاح كل منظمة. ومن هنا نستخلص أن الآداء ما هو إلا تحقيق أفضل الأهداف والنتائج المسطرة، والتي عادة ما يسمى أو ما بالمرجات بأقل قدر ممكن من الموارد المتاحة أو ما يسمى بالمدخلات خلال مدة زمنية محددة.

المطلب الثاني: طرق تقييم الآداء

إن الكثير من المنظمات تعتمد على مجموعة من الطرق والأساليب عند تقييمها الآداء؛ وهذه الطرق تنقسم إلى قسمين:

1- تقييم الآداء بالطرق التقليدية (الذاتية): "وتتضمن هذ الطريقة حكم الرئيس المباشر للفرد على أدائه في عملية التقييم، وهي تركز على الجوانب الكمية وتستخدم المعايير والمؤشرات المالية البحتة إلى جانب الاهتمام بالآداء الفردي¹ وهي تضم:

- طريقة الترتيب: أسلوب قديم في تقييم الآداء يعتمد أساسا على المقارنة بين آداء فردين أو أكثر، وفق صيغ معينة وخصائص مفترض توافرها في أفراد الجماعة إذ يتولى المقيم ترتيبا لافراد، والعاملين بالتسلسل تنازليا لمستوى الآداء من الأفضل إلى الأسوأ³.

- طريقة المقارنة المزدوجة: "بموجب هذ الطريقة، تقسم الوحدة التنظيمية إلى فرق في شكل "أزواج، ويعتمد المقيم أسلوب المقارنة بين آداء كل فرد مع باقي الأفراد في المنظمة².

3 - مشعلي بلال، المرجع نفسه، ص 19.

2 - أبو شيخة نادر، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن، 2000، ص 23.

- طريقة التوزيع الإجباري: هنا يقوم المقيّم بتوزيع من يريد تقييمهم حسب قدرتهم وكفاءتهم على شكل منحني طبيعي، حيث تقع النسبة العالية في أي مجموعة كبيرة في الفئة المتوسطة، ثم تتدرج التوزيعات بنسب أقل أو أعلى بالتساوي على طرفي المنحنى¹.

- طريقة التدرج: تعد هذه الطريقة أبسط طرق تقييم الأداء وأكثرها شيوعاً، فهي تعتمد على وضع تصنيفات للأفراد العاملين محضرة من قبل إدارة الموارد البشرية أو المقيّم؛ ويمثل كل تصنيف درجة معينة للأداء تبدأ من غير المرضية وحتى الفائقة، وبالمقارنة بين أداء الفرد مع التصنيفات المحددة مسبقاً تتجلى درجة كل الفرد² رغم بساطة هذه الطريقة أي التقليدية، واعتمادها من قبل جل المنظمات إلى أنها تعاني من بعض المشاكل كالتأثير بسلوكية وشخصية المقيّم، وعدم حياد بالإضافة إلى أن أدواته لم تعد قادرة على إعطاء الصورة الواضحة والمتكاملة فيما يخص الأداء، " هذا ما أوجب اعتماد طرق حديثة تركز على رأي الكل وبشكل يتوافق مع البيئة المحيطة ويضمن موضوعية القرارات بغرض الرفع من فعالية، الموارد البشرية.

2- تقييم الأداء بالطرق الحديثة "الموضوعية" وهي تضم:

- أسلوب الإدارة بالأهداف: "يطلق على الإدارة بالأهداف عدة مسميات مثل: الإدارة بالنتائج، تخطيط العمل، إدارة الأداء وبرامج المراجعة³. وتعتبر هذه فلسفة إدارية جديدة، إذ أصبح من الأمور البديهية في المؤسسة اشراك العاملين مع رئيسهم في تحديد الأهداف بواقعية ووضوح ووفقاً لقدراتهم ورسم الاستراتيجية، خلال فترة زمنية لتحقيقها وإنجازها ومن ثمة مراجعة الأداء انطلاقاً من فكرة أن الأهداف صارت معايير لتقييم الأداء ومن أهم مميزات هذه الطريقة أنها تهتم بالأداء في المستقبل، وتنمي قدرة الفرد على تحقيق أهدافه وتحليلها.

- طريقة الأحداث الحرجة: "يتم تقييم الأداء بموجب هذه الطريقة على أساس أحد العوامل المحددة له، الا وهو طبيعة الوظيفة وما يترتب عن تحليلها وتوصيفها، ومن ثمة تحديد مجموعة السلوكيات الإيجابية أو السلبية شرط أن تكون بشكل هام وحساس وذات تأثير مباشر على أداء الأفراد والمسؤولون عنها⁴ وتستبعد كل العناصر التي تفرق بين الأداء الفعال وغير الفعال، ثم تحفظ في سجل لدى المقيّم وتخصص كل صفحة لعامل محدد ويصبح بهذا السجل أساس لمراجعة أداء العاملين خلال فترة معينة بصورة رسمية.

1 - محمود عبد الرحمن ابراهيم الشنطي، المرجع السابق، ص 60.

2 - مشعلي بلال، المرجع السابق، ص 20 .

3 - طاهر محمود الكلدة، الاتجاهات الحديثة في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ب ط ، الأردن ، 2011، ص 84 .

4 - عمر وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية المعاصرة ، دار وائل للنشر ، ط2 ، الاردن 2009 ص17 ، ص423.

- **بطريقة الاختيار الإجباري:** "عرف هذا النوع من التقييم انتشارا واسعا، يهدف أساسا إلى تقليص التحيز البشري أثناء عملية التقييم، وفي غالب الأحيان يأخذ شكل استمارة تحمل جملة من العبارات المقسمة إلى مجموعات، تحوي كل منها أربع عبارات مقسمة مثنى مثنى مرغوبة وغير مرغوبة¹ وهنا يجبر المشرف على عملية الاختيار لا مجال للتخطي أبدا؛ وذلك انطلاقا من أو ازن معطاة لكل عبارة مختارة وغير معروفة بالنسبة له؛ وتتصف بسرية تحتفظ بها المؤسسة فقط².
- **قوائم المراجعة:** "عادة ما تحضر هذ القوائم من قبل خبراء ذو دراية بسلوكيات الوظيفة محل التقييم، وذلك انطلاقا من عدد من العبارات الوصفية والتي تصف الجوانب الإيجابية المختلفة أدلاء العامل وكثيرا ما يتم وضع عبارات نمطية لكل وظيفة، إذ يطلب من المشرف القائم بالتقييم والتأشير بنعم أو لا على الصفة الملائمة لكل عامل حسب أريه الشخصي؛ ثم تعود القائمة بعد ذلك إلى خبراء بإدارة الموارد البشرية لتحليلها وتحديد قيمتها سريريا طبعًا لتفادي التحيز.
- **التقرير المكتوب:** "طريقة مشابهة إلى حد كبير طريقة الأحداث الحرجة بكتابة تقرير في نهاية الفترة حول حكمه وملاحظاته على أداء العامل، معتمدا في ذلك على ذاكرته دون أي مستند خطي للتقييم ومن الطرق الحديثة في قياس وتقييم أداء العاملين هو تقييم الفرد بطريقة الاقتراع السري بواسطة كل فرد من افراد جماعة العمل، دون أي اعتبار للمركز الإداري؛ وعادة ما تمتاز طرق تقييم الأداء بتسلطية المشرفين ويتصف بالطابع العقابي، والتغاضي عن العوامل النفسية والاجتماعية المحيطة بالفرد³ من جهة أخرى وغيرها⁴.

المطلب الثالث: العوامل المحددة للأداء

يعتبر الأداء من الكلمات الإسفنجية، هذا ما يجعل الفكرة حوله من الأمور الغامضة لما له من توظيفات في ميادين متشعبة، فقد نجد هذا المصطلح في السياسة، علم الاجتماع، وكذا الإدارة نظرا لتعدد العوامل المؤثرة عليه فيزداد الغموض فيها والتي يصعب بالأساس تحديدها، فنجد "فروم" يشير على أنه كما هو حال جميع الوظائف في المؤسسات لا يخل الأداء من عوامل مؤثرة عليه، والتي تمثل حقيقة الأمر محصلة وثمره ذلك التفاعل بين الدافعية والقدرة وكذا الفهم الصحيح للدور الوظيفي لكل عامل⁵، وهذا ما يعني أن الأداء هو نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من الجهد، القدرات و ادراك الدور المكلف به، إذ يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية للعامل الناتجة عن تحفيزه، أما فيما

1- مشعلي بلال، المرجع السابق، ص. 21.

2 - فدوى محمد رمضان، المرجع السابق، ص. 101.

3 - مشعلي بلال، المرجع نفسه، ص. 22.

4 - مشعلي بلال، المرجع السابق، ص. 11.

5- سليمان الفارس، دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات (دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية مجلد 26 العدد، 2010 ص 72.

يتعلق بصفاته الشخصية التي يستخدمها في وظيفته فعادة ما يطلق عليها بقدراته، لب الموضوع هو إدراكه لمهامه من خلال جملة الأنشطة والسلوكيات الخاصة في عمله¹، هذا فيما يتعلق بفكرة فروم. أما من خلال هذا مفهوم الأداء على أنه ذلك الجهد المنسق لتنفيذ العملية التحويلية بجودة تتناسب والمفاهيم الوظيفية، والقدرات الشخصية للعامل، استنادا إلى عوامل دافعة للقيام بها منها الجهد والوقت القصير والتكاليف المنخفضة تتضح بقية العوامل المحددة الأداء كالعوامل ذات العالقة بالوظيفة والمؤسسة، وأخرى بالبيئة؛ والتي يمكن تلخيصها على النحو الموالي:

- **عوامل متعلقة بالعامل:** وتشتمل على القدرة في الأداء الفعلي للعمل وتختلف الخصائص والسمات التي يتميز بها العامل عن غير ، والتي تتضمن المعرفة ،التعليم، الأقدمية، والخصائص الديموغرافية وكذا الاتجاهات و الطموحات التي يسعى إلى إشباعها².
- **عوامل متعلقة بالوظيفة:** وهي على نحوين : بعضها يتعلق بتصميم الوظيفة والمشاركة والظروف في اتخاذ القرار والتنظيم ، وأخرى مرتبطة بإنجاز العامل لوظيفته مثل الأجر، الحوافز المادية الملائمة للعمل³.
- **عوامل متعلقة بالمؤسسة:** عادة ما يطلق عليها بالعوامل باعتبار والمعنوية، العامل يعمل في إطار جماعي وإدارة تحدد استراتيجية خاصة بها ولها جوانب فنية تؤثر على كفاءتها وافرادها مثل نوعية آلات، التقدم التكنولوجي والهيكلي التنظيمي وطرق وأساليب العمل وغيرها.
- **عوامل متعلقة بالبيئة:** وهي مختلف العوامل المتعلقة "بالجو العام ويشير إلى الثقافة والقيم المشتركة بين الافراد وما يعكس من انتماء الفرد⁴ للبيئة واعتباره أجنبيا عنها مثلا وعموما هي عوامل المحيط الخارجي المؤثر على العامل وآدائه لوظيفته.

1 - باباه ولد سيدن ، رسالة ماجستير حول دور الموارد في التأثير على الاداء مدرسة حالة البنك الموريتاني للتجارة الدولية ،متخصص ادارة الاعمال ،جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان 2009-2010 ص 50

2 - العربي عطية، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، مجلة الباحث، العدد 10، 2012، ص 323.

3- مشعلي بلال ، المرجع السابق ص 5.

4 - بوجعادة الياس ، المرجع السابق، ص 5.

المبحث الرابع: ماهية أداء الموارد البشرية وعلاقتها بتكنولوجيا المعلومات

المطلب الأول: مفهوم أداء الموارد البشرية

أولاً: نظرة تاريخية على الفكر الإداري

تمثلت أنشطة جهود الموارد البشرية - الأفراد - من الناحية التاريخية في بعض الوظائف التقليدية مثل تعيين الأفراد، سجلات العاملين، وصرف المستحقات المالية، ثم التدريب والنقل و الترقية والاحالة . بالإضافة الى بعض الخدمات الصحية والتأمينية (إدارة المستخدمين) ثم أصبح هناك تزايد في الاهتمام بالعاملين فتحول المسمى من إدارة المستخدمين ثم أصبح هناك تزايد في الاهتمام بالعاملين فتحول المسمى من إدارة المستخدمين او شؤون الموظفين الى مسمى إدارة الأفراد والعلاقات العامة الانسانية ومع تطور اصبحت تسمى إدارة الموارد البشرية. ويتضح ذلك من خلال العرض التاريخي التالي الذي يوضح تطور الفكر الإداري في مجال إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية :

- سنة 1799 م _____ ظهور اول نظام لتحديد الاجر .
- سنة 1800 م _____ ظهور اول محاولة تحقيق رفاهية الافراد وتحسين ظروف العمل المادية
- سنة 1810 م _____ ظهور متخصصين لحل مشكلات العمل مثل مشكلات الاجر والامان والصحة
- سنة 1820 م _____ الاعتراف بقواعد ونظم العمل الصحيحة من سن العمل للأطفال - واجبات العاملين - خدمات الاسكان والصحة والتعليم والترفيه .
- سنة 1835 م _____ تقييم العاملين وترتيبهم حسب مستوى مهاراتهم .
- سنة 1880 م _____ تجميع أنشطة إدارة الأفراد في قسم واحد لأول مرة .
- سنة 1900 م _____ ظهور حركة الإدارة العلمية بقيادة "تيلور".
- سنة 1901 م _____ ظهور هنري جنات وتقديمه لنظم حفز العاملين لرفع الانتاجية
- سنة 1911 م _____ اول نظام لدفع تعويضات العاملين
- سنة 1912 م _____ ظهور الأقسام الحديثة للإدارة .
- سنة 1913 م _____ ظهور علم نفس الصناعي - ومقياس المهارة
- سنة 1915 م _____ اول منهج لتدريس إدارة الأفراد بالجامعات و اول برنامج لتدريب المديرين
- سنة 1917 م _____ استخدام الاختبارات الاجتماعية
- سنة 1922 م _____ ظهور مدرسة العلاقات الانسانية كنتيجة لتجارب الهاوثرون
- سنة 1940 م _____ قدم علم الاجتماع اول نظرية للسلوك وظهر مدخل السلوك التنظيمي لإدارة الأفراد.

سنة 1942 م _____ اول برنامج للتدريب داخل مجال الصناعة
 سنة 1946 م _____ الاعتراف بإدارة الافراد كمهنة
 سنة 1955 م _____ اعتراف مجموعة من الباحثين بأهمية العنصر البشري في اتخاذ القرار
 سنة 1957 م _____ التركيز على تطبيقات العلوم الاجتماعية والعلاقات الانسانية ونظرية التنظيم عامة.
 في الستينات _____ تطبيق مداخل التطور التنظيمي في ممارسة ادارة الافراد نتيجة لاعتراف بمفهوم ادارة الافراد
 كوظيفة شاملة _____ لمستويات التنظيم كافة .
 في السبعينات _____ ظهور التأثير المتزايد للعنصر البشري في منظمة الاعمال والتركيز على مسؤولية المدير التنفيذي
 في الثمانينات _____ تعاضم وتنامي الادراك لأهمية العنصر البشري في تحقيق اهداف المشروع وتأکید النظر اليه كأغلى
 وأثمن الموارد المتاحة ومن ثم تغيير المسمى الى ادارة الموارد البشرية؟
 في نهاية القرن العشرين _____ اتساع نطاق اهتمامات الإدارة - ادارة الموارد البشرية ليشمل العناصر المؤثرة على
 الاداء التنظيمي .

من العرض التاريخي السابق يتضح مدى تطور الفكر الاداري والتحول من المسمى ادارة المستخدمين الى ادارة
 الافراد ثم ادارة الموارد البشرية وبعد اصطلاح الموارد البشرية اصطلاحا حديثا الذي حل تدريجيا محل اصطلاح الافراد نتيجة
 توسع وتعمق هذا المجال من الدراسة. وقد كانت سنة 1990 هي نقطة التحول لهذه الثورة التدريجية عندما قامت
 الجمعية الامريكية لإدارة الافراد - وهي أكبر منظمة متخصصة في مجال الإدارة - بتغيير مصطلح ادارة الموارد البشرية في
 المنظمات وليصبح مدير الموارد البشرية شريكا كاملا في الاعمال المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي¹.

ثانيا: مداخل الموارد البشرية:

ويختلف مفهوم ادارة الموارد البشرية عن مفهوم ادارة الافراد، طالما ان الفلسفة الادارية التي يقود كل من المفهومين
 عليها قد حدث فيها تغييرات جوهرية ففي الثمانين عام الماضية كان آن ذاك مدخلان في هذا المجال وهما: الادارة
 العلمية، والعلاقات الانسانية والذي حل محلها اليوم مدخل الموارد البشرية، وفيما يلي سنتناول باختصار هذه
 المداخل الثلاثة:

¹ - د. سامح عبد المطلب عامر، استراتيجية ادارة الموارد البشرية، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط 1، 2011، ص ص 17، 16.

- مدخل الإدارة العلمية: "science management"

كانت الإدارة العلمية هي أول تغير يحدث في طرق إدارة الأفراد. حيث قامت الطرق القديمة على أساس نمط الاشراف الثابت , وتهديد الأفراد بفقد عملهم . وكان الاعتقاد السائد في ذلك الوقت ان الأفراد متساوون في الانتاجية , كما ان انتاجية الأفراد لم تقاس ولم يحدد حجمها , وكان الأفراد يتعرضون لأنهاء العمل الفوري . وظل هذا الوضع الى ان جاءت حركة الإدارة العلمية الذي اعتمد أسلوب الحركة والزمن، وهنري جانت 1861-1919 والذي اهتم بتحديد الأجور التشجيعية والتخطيط وعملية الرقابة، إلى جانب فرنك جلبيرت الذي ركز على دراسة العمل: كدراسة الظواهر النفسية من تعب، حوافز، التدريب.

كما شهد هذا القرن بروز فلسفة ماكس ووبر الذي لطالما ارتبط باسمه¹، البيروقراطية والذي أكد على التخصص في العمل واستخدام الاتصالات الرسمية، والمعيارية في الأداء، والمبادئ الأربعة عشر والتي صارت بمثابة قواعد فكرية في ميدان العمل الإداري لهنري فايول في تحقيق الإدارة أهدافها، والتنظيمي².

- مدخل العلاقات الإنسانية: اثناء الفترة من 1930-1940

إن مراعات البعد الإنساني في التسيير هو أهم مبدأ جاءت به مدرسة العالقات الإنسانية، كرد فعل على أفكار النظرية العلمية التي جعلت من الإنسان آلة مجردة من الشعور. عموماً "يطلق لفظ العالقات الإنسانية على كل العالقات التي تربط بين الأفراد المتواجدين ضمن مجموعات، ولقد عرفها عادل حسن بتعريف شامل على أنها: "ذلك الجانب من الإدارة الذي يسعى إلى التكامل بين الأفراد في محيط العمل، مما يزيد في تحفيزهم على العمل، شرط اشباعهم لمختلف حاجياتهم سواء كانت طبيعية أو نفسية واجتماعية ضمن محيط العمل الواحد³.

ويعنى أدق "يجب معاملة العامل معاملة إنسانية من قبل الإدارة بما يحفظ كرامته ويلبي حاجته، وهو يسهم نهاية في تحقيق أهدافه وأهداف الإدارة من رضى الوظيفي، وزيادة في الإنتاج⁴ في العشرينات من القرن بالشركة الأمريكية ELTON MAYO ولقد كان أول ظهور لها في أعمال حول سلوك KURT LEWIN وكذا كتابات WESTERN ELECTRIC D'HAWTHORNE، الأفراد ضمن المجموعة والتغيرات الحاصلة وكذا

1 - عبد الرحمان القري، رسالة ماجستير بعنوان تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية دراسة حالة، تخصص علوم تجارية، فرع إدارة الأعمال، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2007، ص 61.

2 - حضير كاظم حمود، ياسين كاسب الحرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن، 2007، ص 22.

3- بن عيسى ق، دور المورد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة، جامعة المدية، 2007، ص 29.

4- هاني عرب، محاضرات ادارة الموارد البشرية، ملتقى البحث العلمي، 1428 هـ، ص 7.

ادوار القائد ولكنها أثرت بصفة خاصة علوظيفة الموارد البشرية في الخمسينات والستينات من خلال تكوين الاطارات والعاملين من أجل تعلمالتقنيات والعلاقات مع الافراد والاتصال داخل المنظمة"¹... وقد أبرزت هذ المدرسة أن للعامل الإنساني والاجتماعي الأثر البالغ في أداء الموظفين، ومهدتلتظهور حركة أخرى تتعلق بالعلوم السلوكية الحديثة، والتي اعتمدت الأسلوب التجريبي، لتعميق نظرة المديرين لسلوك الإنسان، إذ تغير مفهوم الفرد لديهم من مجرد مورد، إلى أحد أهم الأصول في المنظمة.

- مدخل الموارد البشرية :

تعتبر إدارة الموارد البشرية "مدخلا حديثا نسبيا في إدارة الافراد، حيث انتشر الاصطلاح في السبعينيات يقر بالتكامل بين كل من الأهداف التنظيمية، وحاجات الافراد وأي تحقيق لمكاسب احدهما لا يؤثر سلبا على الاخر²، أن إدارة الموارد البشرية تعتبر خيارا جذابا للوقوف في وجه الضغوط، التي تولدها Gust ولقد ذكرسوق الأعمال، وذلك من خلال الاهتمام بثالث نقاط هي الجودة، المرونة اللازمة والإبداع المتزن³ إذا حاولنا تحليل هذ المقولة نجد: أن ما أفرز إدارة الموارد البشرية هي رياح العوامة التي أثرت على ميادين العمل، التجارة الخارجية وظهور مصطلحات كإدارة الجودة الشاملة، مما غير النظرة إبالعامل من مجرد موظف عادي، إلى شريك في العمل ومورد أساسي وأحد أصولها وصارت استراتيجيةالموارد البشرية أهم استراتيجيات منظمات الأعمال.

فتبدل المصطلح من إدارة الافراد إلى إدارة الموارد البشرية، وكذا مضمون العمل ودور الإدارة فيالمنظمة " ولقد كان ذلك تحديدا في عام 1990, حين قررت الجمعية الأمريكية تغيير التسمية مبرزةذلك بالقول "إن تغير المسمى إنما يعكس دور مديري إدارة الافراد من قضايا التعاملات اليوميةوالمعتادة ، للتوسع فتشمل المشاركة الكاملة والفعالية في التخطيط الاستراتيجية الشامل للمنظمة.⁴ هذا ما يعني أنها أصبحت تلعب دور المخطط والمنفذ في آن ذاته، وصارت لها استراتيجية مستقلة بها ومتضمنة استراتيجيةالمنظمة العامة،وأضحى مدير إدارة الموارد البشرية له وزن معتبر في الإدارة العليا ويملك حق التخطيط واتخاذ القرارات الاستراتيجية في المنظمة.

1- Estelle Mercier ,GeraldineSchuidt ,Gestion des ressourceshumaines ,pearsoneducation ,France, 2004 , p 49.

² - رواية محمد حسن، المرجع السابق، ص 20.

³ - سميرة مطر المسعود، مذكرة بعنوان معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية-الجامعة الافتراضية الدولية -المملكة المتحدة، ص ص68،61

⁴ - هاني عرب، المرجع السابق، ص 10.

وما يمكن قوله هو أن الفكر الإداري الحديث، إنما هو محصلة كل هذه المراحل إذا لا يمكننا القول أنها تلك الصورة النهائية، وإنما ثمار كل مرحلة هي بذور المرحلة الأخرى، ولعل التحدي الآن هو الاعتماد المفرط على استخدام التكنولوجيا الحديثة في ممارسة العديد من الوظائف الإدارية، وهو ما أفرز مصطلح جديد هو: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

ثالثاً: ماهية إدارة الموارد البشرية

بغض النظر عن كافة التعريفات التي خاض فيها العديد، كل حسب اختصاصه أو حتى اهتمامه، فإن الحلقة الوصل بينهما هو أنها تصب في نفس المضمون، الا وهو التركيز على الاهتمام بالعاملي المؤسسة، وكون إدارة الموارد البشرية إدارة مشاركة بين مجموع عناصرها، وفيما يلي سنتناول بعضها :

يعرف المورد البشري على أنه العنصر الأهم، والمحرك الفعال لتشغيل كافة الموارد بالمؤسسة باعتبار أن تحقيق أهداف هذا الأخيرة يستند على الدعامة البشرية مصدر الفكر والتطوير¹.

ان توفير اليد العاملة حسب الطلب في المنظمات، ومن ثمة المحافظة عليها وتنميتها وتحفيزها بغية تحقيق مصالح المنظمة في بلوغ أهدافها بكفاءة وفعالية، هو المفهوم الأقرب لإدارة العنصر البشري²، بجميع المستويات التنظيمية للمنظمة حتى تحقق هذا الأخيرة أهدافها، كما أنها نشاط إداري يمثل أحد فروع إدارة الأعمال، أما في معناها الضيق فهي تهتم بتوفير احتياجات المنظمة من القوى العاملة والمحافظة عليها وتنمية قدراتها على العمل، بما يساعد على تكوين قوة عمل راضية ومنتجة³. والقحطاني على "أنها الإدارة المهتمة بالأفراد وعلاقاتهم، وكل ما Maytinyly ويصب تعريف كل ما يتعلق بالتنظيم والعنصر البشري انطلاقاً من فعالية الافراد وكفاءتهم داخله، وكافة الوظائف من تحليل، تخطيط القوى العاملة، التدريب والتنمية الإدارية، وكذا مكافأة وتعويض العاملين من جهة، والخدمات الاجتماعية والصحية من جهة أخرى، وأخيراً توفير المعلومات والسجلات الخاصة بهم، من أجل تحفيز الموارد البشرية وتطويرها بشكل فعال. إدارة الموارد البشرية في جملة الوظائف الخاصة بها من اختيار، استخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية العاملة بالمنظمة، كأبسط تعريف⁴ عبارة عن القانون الاعلى المختص في تنظيم العلاقات بين الافراد C.MGRES.P.PIGROS ويتضمن لهم حق تحقيق الذات وتسخير كافة قدراتهم وامكانياتهم للوصول الى

1 - علي بن راشد بن سالم اليعقوبي، رسالة ماجستير حول واقع فاعلية أداء تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الاستراتيجي في النظام التربوي بسلطنة عمان، تخصص إدارة الموارد البشرية، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، 2011، ص 14.

2 - حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، الاردن، 2001، ص 3.

3- صالح مفتاح، إدارة الموارد البشرية وتسيير المعارف في خدمة الكفاءات، الملتقى الدولي الاول حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 10-9 مارس، 2004، ص 12.

4 - صالح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2002، ص 16.

أعلى إنتاجية ممكنة للمؤسسة أو النظام الذي يحدد طرق وتنظيم المعاملة بين الأفراد العاملين في المؤسسة بحيث يمكنهم من تحقيق ذواتهم، وأيضاً استخدام قدراتهم وإمكاناتهم ولتحقيق أعلى إنتاجية¹ أن المفهوم هو محصلة عدة شروط يمكن إدارتها على A.SHERMAN & H.CHEVDEN يرى كما النحو الموالي :

- عمليات أساسية ينبغي أداؤها

- مجموعة قواعد عامة يجب اتباعها

- مجموعة أدوات وأساليب يتعين استخدامها إدارة الأفراد داخل التنظيم

- تزويد المديرين في المؤسسة بالآراء والمشورة عند الحاجة بهدف التسيير بطريقة أكثر فعالية² من جانب آخر فقد عرفها أبو شيخة³: " مجموعة من سياسات الموارد البشرية المتكاملة والمترابطة مع الاستراتيجيات المنظمة المختلفة من خلال خلق التوافق بين جميع أنشطة الموارد البشرية وكل مرحلة من مراحل الإدارة الاستراتيجية³.

وهي ذلك النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من الموارد العاملة، والعمل على توفير تلك الموارد البشرية بالعداد والكفايات والتي تتناسب مع احتياجات المشروع، والعمل على استخدام تلك الموارد استخداماً فعالاً في تحقيق أهداف الكفاءة الإنتاجية⁴.

وعموماً إن إدارة الموارد البشرية هي تلك الإدارة المهتمة بتحقيق التكامل والتفاعل الكلي، بين العنصر البشري والإدارة في الآن ذاته، انطلاقاً من تحديد الاحتياجات من اليد العاملة للمشروع، ثم القيام بكافة الوظائف المتعلقة بها، من أجل زيادة كفاءتها والمحافظة عليها بما يخدم أهداف المنظمة المرجوة ضمن استراتيجياتها المسطرة.

أهمية إدارة الموارد البشرية:

وتكمن هذه الأهمية في:

- اهتمام بالأفراد باعتبارهم الموارد الرئيسية في المنظمة

- تنمية دور العنصر البشري في المنظمة لزيادة فعاليته في وتأثيرها على حياة الفرد والمنظمة وكذلك المجتمع، تضع الخطط التدريبية المناسبة للعالمية العنصر البشري هو المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي فهو المسؤول عن

¹ - FRENCH. W THE Personnel process .human resource administration . edition hongtomiglin , CO , BOSTON, 1974, p 3.

²-Churdon ,Sherman, Personnel management, south westenpeplishin ,CO,USA, 1972, p 125.

³-Churdon ,Sherman, Personnel management, south westenpeplishin ,CO,USA, 1972, p 125.

⁴ -فاروق حريزي، رسالة ماجستير حول دور التكنولوجيات الحديثة للاتصالات في تحقيق أهداف استراتيجية التنمية البشرية المستدامة في الجزائر دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر. تخصص إدارة الأعمال الاستراتيجية والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010-2011، ص 82 .

مستوى الاداء باعتباره المحرك والعامل المشترك في تحريك القدرات والامكانيات المادية في المجتمع تعني بمشاكل الموظفين وتجد الحلول العملية الناجعة لها .

تنافسية المنظمة تنبع من كفاءة وفعالية مواردها البشرية¹

المطلب الثاني: أبعاد و اهداف ادارة الموارد البشرية :

اولا: ابعاد ادارة الموارد البشرية

1- البيئة الخارجية: وتتمثل جوانب البيئة الخارجية في :

- القوى الاقتصادية
- القوى الثقافية
- سوق العمل
- المستحدثات التكنولوجية
- التشريعات والقيود الحكومية
- البيئة الداخلية

2- البيئة الداخلية: تتمثل البيئة الداخلية في :

- الاهداف
- الثقافة التنظيمية
- الاستراتيجية
- الهيكل
- التكنولوجيا
- الموارد والأنشطة²

ثانيا: أهداف ادرة الموارد البشرية

تتمثل في:

- الحصول على الافراد الكفاء للعمل في مختلف الوظائف من اجل انتاج السلع والخدمات بأحسن

1- مجيد الكرخي , ادارة الموارد البشرية , دار المناهج للنشر والتوزيع عمان , ط1, 2016, ص26.

2 - د. سامح عبد المطلب عامر , استراتيجيات الموارد البشرية , دار الفكر ناشرون وموزعون عمان , ط1 , 2011 , ص28.

الطرق اقل التكاليف.

- وضع نظام حوافز فعال ومشجع.
- تنمية قدرات العاملين من خلال تدريبهم لمواجهة التغيرات التكنولوجية والادارية في البيئة.
- استقطاب المؤهلين طالبين الوظيفة وترغيبهم بالانضمام الى العاملين فيها.
- ايجاد ظروف عمل جيدة تمكن العاملين من آداء عملهم بصورة جيدة تزيد من إنتاجيتهم ومكاسبهم المادية.
- الحفاظ على العاملين الجدد للبقاء في المنظمة¹

المطلب الثالث: التحديات التي تواجه ادارة الموارد البشرية

تواجه ادارة الموارد البشرية العديد من التحديات وخاصة في ظل التطور اهداف وعمليات ادارة الموارد البشرية وتعد عملياتها ومن اهم تلك التحديات:

- التطور التكنولوجي الذي استتبع اجراء تغيرات في الهياكل التنظيمية والبناء التنظيمي للمؤسسات.
- التنوع الثقافي والذي يعود الى الفروقات المدركة بين العاملين من حيث العمر والتخصص في العمل والمهنة، الجنس وغير ذلك.
- الظروف الاقتصادية السائدة من رواج وكساد.
- منح العاملين امتيازات لم تكون موجودة سابقا كالتأمين الصحي ورعاية الاطفال والمساعدات التعليمية , مما اثر على زيادة تكلفة العاملين.
- نشر المعرفة والابتكار، وما يتطلبه ضرورة توزيع ونشر المعارف والافكار المبتكرة بين الفروع المختلفة للمؤسسة بغض النظر عن منشأها او مصدرها.
- انتشار تطبيق ادارة الجودة الشاملة بعد منتصف القرن العشرين , وما صاحب ذلك من ظهور مفاهيم جديدة كاندماج العاملين , وتمكين العاملين , واداء العمل الصحيح من المرة الأولى.
- ضرورة وضع استراتيجية ادارة الموارد البشرية والتي تعد جزء لا يتجزأ من استراتيجية المؤسسة.
- الازدياد المضطر في اعداد العاملين في المؤسسات نتيجة لحجم المؤسسات نتيجة لكبر حجم المؤسسات وتطور وسائل الاستقطاب والاختيار والتعيين وخاصة بعد انتشار استخدام الانترنت في عقد المؤسسات وتطور الشركات متعددة الجنسيات.
- تطور وسائل الاستقطاب والاختيار والتعيين وخاصة بعد انتشار استخدام الانترنت في عقد

¹-د.سامح عبد المطلب عامر, المرجع نفسه، ص 32.

الامتحانات وأجراء المقابلات¹.

المطلب الرابع : العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتحسين اداء الموارد البشرية

الاقراص الصلبة (CD) (ROM)، الحاسوب وكذلك الشبكات الداخلية، الإدارة الالكترونية للوثائق ، كل هاتما لأشياء و الأدوات الناتجة عن التكنولوجيا المعلومات و الاتصال لها دور كبير في تحسين أداء المورد البشري وهذا ما سوف نتطرق إليه خلال هذا المطلب .

اولا : دور التطبيقات المعلوماتية في زيادة الانتاجية

ان اهم دور يناط الى جهاز الحاسوب هو رفع الانتاجية عن طريق عدة اليات منها :

- الحفظ المعلوماتي الذي يسمح بإعادة استعمال نفس المعلومات ويمكن اعادة نسخها عدى مرات بتكلفة قليلة جدا مما يجعلها عاملا لنمو الانتاجية بالمكاتب .
- الحفظ المهيكل للمعلومات ، وهو ما يسمح بالوصول الى كميات كبيرة من البيانات مع ربح الوقت
- القدرة على اجراء الحاسبات المعقدة ، خاصة تلك المتعلقة باتخاذ القرار . ومنه فان التطبيقات المعلوماتية عن طريق الحاسوب ، تؤدي الى ربح الوقت والمكان والى تخفيض تكلفة انجاز المهام حيث يمكن لبرنامج واحد ان يعوض عمل عدة موظفين ، بأداء أرقى وفعالية أكبر ، وهو ما يؤثر بالإيجاب على أداء المورد البشري بصفة خاصة وعلى المؤسسة بصفة عامة .

ثانيا : الشبكات الداخلية

تتمثل تأثيرات الشبكات الداخلية فيما يلي :

- التوفر السهل للوثائق المختلفة والمتنوعة، مما يسمح للوصول الى الذاكرة المؤسسة والتقليل من استنساخ الوثائق والارشيف وانخفاض تكاليف الارسال.
- تحسين الاتصال على مستوى المؤسسة وتحديد الاخطاء الناتجة عن الدوران السيء للمعلومات .
- التنسيق والربط بين الاجزاء الداخلية للمؤسسة وهي بذلك تتضمن سيرورة العمل .
- تشجيع التعاون بين أعضاء المؤسسة ونقل وتبادل الخبرات والمعرفة بينهم ، وكذا عقد الاجتماعات الكترونيا عن طريق التحاور الالكتروني الخ ، حيث تزداد الوظائف المنجزة جميعا وانحصارا لعمل الفردي وهذا يساعد على تحسين وتنمية الكفاءات البشرية .

¹ - عمارة كهينة اهمية تكنولوجيا المعلومات في تحسين اداء الموارد البشرية داخل المؤسسة الاقتصادية ، مذكرة ماستر، غير منشورة ' جامعة العقيد اكلي محند والحاج ، البويرة 2015 ، ص 41.

- اعطاء أكثر ثقة للشركاء الخارجيين ، حيث يزداد ارتباطهم بالمؤسسة ، وتقلص قنوات الاتصال بما يساعد على سرعة التفاعل والتجاوب للاحتياجات .
- خلق نظام معلومات بتكلفة قليلة جدا .

ثالثا: الإدارة الالكترونية للوثائق

خلال سنوات الخمسينات من القرن الماضي الوثائق كانت تعالج يدويا ، ولكن حاليا اصبحت الوثائق تنتقل بواسطة حامل معلوماتي ، مثل الاقراص الصلبة (CD-ROM) التي تشكل حل اقتصادي بالإضافة إلى طاقة تخزينية ضخمة ، بعد رقمنتها وترتيبها ، ويمكن الاطلاع ببساطة تامة على الوثائق المطلوبة لكل شخص وبسرعة عالية ، بما فيهم الاشخاص البعيدون عن الأرشيف، فالإدارة الالكترونية للوثائق تشمل مجموع التقنيات التي تمكن من تسهيل الاطلاع على كميات هامة من المعلومات ذات الطابع الاداري او التقني وادارة الارشفة .

يهدف مشروع نظام الإدارة الالكترونية للوثائق الى :

- ضبط تسيير الوثائق الداخلية ، تبسيط العمليات الإدارية والإنتاجية، تحسين الاتصال داخل الفروع في المؤسسة ، ربح الوقت في الوصول الى الوثائق و كذلك خفض كمية الورق المستعمل وحل مشكل الارشيف عن طريق وضع برنامج يؤمن هذه الوظيفة ، وبالتالي تقليص معالجة الملفات في الارشيف مما يؤدي الى تقليص تكلفة الاداء ، مما يؤثر ايجابيا على زيادة الانتاجية .

بالإضافة الى ما ذكرناه يمكن اضافة النقاط التالية :

- الاستعمال الالكتروني لبطاقات الدوام (التسجيل اليومي للحضور) لتسهيل معالجة البيانات والاستفادة منها وكذا سرعة الوصول إليها، والتي تتيح للموظفين للوصول للوثائق المعيارية و المعالجة (طلب عطلة مثلا).
- تعمل تكنولوجيا المعلومات على توصيف الوظائف تحديد مهامها و مسؤولياتها .+تساعد المورد البشري على اكتشاف الاخطاء وتصحيحها في حينها باستخدامه لبرمجيات وشبكات معينة
- تسمح هذه التكنولوجيا بالانتقال السهل والسريع للمعلومات تدخلا للمؤسسة .
- تكنولوجيا المعلومات تستعمل على عدة مستويات اهمها سجلات الافراد بحيث يمكن أنتضع هذه السجلات في قاعدة معطيات واحدة عوض من عدة سجلات والتي يكون بها التكرار في بعض المعطيات .

- تستعمل خاصة في مستوى المرتبات والاجور بحيث تطبق المعالجة الالية للمعطيات من خلال المدخلات المتمثلة في معدلات الاجور , عدد ساعات العمل , الخصومات , وغيرها من المتغيرات الخاصة بالأجر¹

خلاصة الفصل:

لقد سلطنا الضوء في الفصل الاول على تكنولوجيا المعلومات والاتصال واداء المورد البشري، بحيث اشرنا الى بعض النقاط المشتركة بينهما، وذلك ان لتكنولوجيا المعلومات والاتصال دور فعال في تحسين اداء المورد البشري داخل المؤسسات.

¹ - كروش اسماء، غياط خولة ،اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين اداء الموارد البشرية ،مذكرة ليسانس ،جامعة ورقلة ،2018 ، ص 14،15.



الفصل الثاني



المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة التعليم العالي بولاية المسيلة

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

المبحث الثالث: نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات

تمهيد الفصل التطبيقي:

خصص هذا الفصل للدراسة الميدانية حول اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية أداء المورد البشري على مستوى مؤسسات التعليم العالي دراسة آراء عينة من الموظفين كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة-، وقصد التعرف على خصائص العينة واختبار الفرضيات وتحقيق أهداف وأغراض الدراسة، تم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات من المؤسسة محل الدراسة وتم توزيع استمارة الاستبيان على عينة من موظفين كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، وتمت المعالجة الإحصائية والتحليل لآراء عينة الدراسة عن طريق البرنامج الإحصائي للحزمة الاجتماعية.SPSS.V26

لتغطية متغيرات الدراسة والإمام بعرض وتحليل ومناقشة النتائج، قسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث

أساسية :

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة التعليم العالي بولاية المسيلة

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

المبحث الثالث: نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات

المبحث الأول: الاطار النظري لكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

المطلب الاول : تعريف ونشأة كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

اولا: تعرف كلية الحقوق

هي مؤسسة عمومية ذات طابعي اداري تسمى بكلية الحقوق تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تظم حوالي 50 موظف وموظفة كما تضم عدة تخصصات مفتوحة للطور الأول على مستوى الكلية منها :

1-التخصصات المفتوحة على مستوى قسم الحقوق اليسانس:

- القانون الخاص :

يعتبر القانون الخاص قسما مهما من أقسام القانون نظرا للفروع التي يتضمنها لاسيما القانون المدني، والقانون التجاري وقانون الأحوال الشخصية حيث تتناول فروع هذا القسم العلاقات الخاصة من كل جوانبها سواء المتعلقة ببناء الأسرة والالتزامات المتبادلة بين الزوجين، أو حقوق

الأبناء، أو المتعلقة بالمعاملات المالية بين أطراف مدنية أو تجارية مما يعترض حياة الفرد يوميا ولاشك أن لهذه المواضيع من الأهمية ما يستدعي دراسته والتعمق فيه، ويبرر التكوين في هذا التخصص، خاصة في ظل زيادة حجم العلاقات الخاضعة للقانون دون الخاص واتساعها ومايتبعه من إشكالا جديدة تقتضي التخصص والبحث

-القانون العام:

يتضمن القانون العام مجموعة من الفروع المهمة لاسيما القانون الدستوري والقانون الإداري والقانون الدولي وكل فروع القانون التي تنظم العلاقات التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو أحد المؤسسات العامة الإدارية طرفا فيها بصفته اصاحبة السيادة، ولاشك أن لهذه المواضيع من الأهمية مايستدعي دراسته والتعمق فيه، ويبرر التكوين في هذا التخصص.

التخصصات المفتوحة على مستوى قسم العلوم السياسية اليسانس:

- تخصص تنظيم سياسي و اداري:

التخصص يغلب عليه الطابع الإداري و السياسي، والدراسات السياسية المقارنة حيث تهتم المواد المقررة فيه بدراسة الأنظمة السياسية والإدارية وكذا القواعد الرسمية وغير الرسمية المؤثرة فيهما على مستوى مختلف الدول، وهذا التخصص يمهّد لإكمال الدراسة فيتخصص إدارة وحكامة محلية على مستوى الماستر.

- تخصص العلاقات الدولية:

يهتم هذا التخصص بدراسة المواضيع التي لها علاقة بالتفاعلات التي تحصل على مستوى العالم، سواء من الناحية الفكرية أو العملية. ويحتوى على جملة من المواد ذات الصلة بالعلاقات الدولية لاسيما، القانون الدولي، التنظير في

العلاقات الدولية، حقوق الإنسان، النزاعات الدولية، التكامل والاندماج الدبلوماسي والسياسة الخارجية. يمكن لحامل شهادة الليسانس في هذا التخصص إكمال الدراسة في تخصص إستراتيجية وعلاقات دولية في الماستر وغيرها من تخصصات العلاقات الدولية.

ثانيا: نشأة كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

تأسس معهد العلوم القانونية والإدارية خلال الموسم الجامعي 1998/1997 تابع للمركز الجامعي بالمسيلة، وعلى إثر صدور المرسوم التنفيذي رقم 274/01 المؤرخ في 2001/09/18 المتضمن إنشاء جامعة المسيلة ارتقى معهد العلوم القانونية والإدارية إلى كلية الحقوق، وشهدت تخرج أول دفعة حاملة لشهادة الليسانس في الحقوق خلال الموسم الجامعي 2001/2000. وبازدياد الإقبال على الكلية ورغبة في توسيع مجالات التكوين تم افتتاح قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية خلال الموسم الجامعي 2003/2002. و إثر صدور المرسوم التنفيذي رقم 361-12 المؤرخ في 08/10/2012 تم إعادة تسمية الكلية إلى كلية الحقوق و العلوم السياسية. وفي إطار التحول نحو نظام التعليم الجديد (ليسانس، ماستر، دكتوراه) تم فتح مجالين للتكوين:

- 1- في الحقوق تخصص قانون جنائي خلال الموسم 2009/2008 ، وقانون خاص خلال الموسم الجامعي 2013/2012
- 2- في العلوم السياسية.شهد الموسم الجامعي 2010/2009 تخرجت أول دفعة حاملة لشهادة الليسانس بالنظام الجديد LMD.

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

من خلال هذا المبحث نتعرف على الأداة المستخدمة في الدراسة، وخصائص عينة الدراسة، كذا طريقة جمع البيانات مع عرض للأساليب الإحصائية المستخدمة بالنقاش والتحليل الإحصائي، وكذا اختبار الفرضيات.

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

يحتاج البحث العلمي إلى عدة أساليب وطرق وخطوات لكي يصل إلى الهدف المبتغى، من بينها المنهج الذي يستعين به الطالب والذي يقود ويوضح له معالم الطريق، وكذا اختيار مجتمع وعينة البحث التي تناسبه وبجته.

أولاً: المنهج العلمي المعتمد

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الميداني الذي يتناسب مع الموضوع المختار، ويعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج التي يتم إتباعها في دراسة الظواهر، والذي يقوم على تفسير الوضع القائم للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها بهدف الانتهاء إلى وصف عملي دقيق متكامل للظاهرة أو المشكلة يقوم على الحقائق المرتبطة بها، ومن بين الأساليب الأكثر استخداماً في المنهج الوصفي أسلوب دراسة حالة حيث؛ يقوم هذا الأسلوب على جمع الحقائق والبيانات والمعلومات عن حالة فردية أو مجموع من الحالات بهدف الوصول إلى فهم أعمق للظاهرة المدروسة أو المجتمع التي تمثلها هذه الحالة.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة .

1- يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، البالغ عددهم 50 موظف، تم توزيع عليهم استمارة الاستبيان يدويا بالاتصال المباشر معهم، استرجعت 47 استبانة، تم اختيار العينة المناسبة للبحث والبالغ عددها 45 موظف حسب نتائج معادلة ستيفن ثاميسون التالية:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N-1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p) \right]}$$

- حجم المجتمع N

القيمة الاحتمالية P=0.05

- نسبة الخطأ d=0.05

- الدرجة المعيارية المقابلة لمستوي الثقة 0.95 تساوي $Z=1.96$
- نتيجة العينة المطلوبة بعد حسابها من الموقع الالكتروني لحساب العينات تساوي (45)¹.

2- خصائص عينة الدراسة:

1-2 توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير زيق(1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية%
ذكر	16	35.55
أنثي	29	64.44
المجموع	45	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول أعلاه أن عينة الدراسة تضمنت كلا الجنسين حيث؛ بلغت نسبة مشاركة الذكور 35.55% ونسبة مشاركة الإناث 64.44%. وهذا يدل على انفتاح المجتمع ودخول المرأة عالم الشغل.

2-2 توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر.

جدول رقم: (2) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر.

العمر	التكرار	النسبة المئوية%
اقل من 30 سنة	04	08.88
من 30 إلى 39 سنة	26	57.77
من 40 إلى 49 سنة	14	31.11
أكبر من 49 سنة	01	02.24
المجموع	45	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

قسم متغير العمر إلى 4 فئات حيث؛ نلاحظ من الجدول أعلاه هيمنت الفئة العمرية من 30 إلى 39 سنة، بنسبة مشاركة 57.77% ، وتلتها الفئة العمرية من 40 إلى 49 سنة، بنسبة مشاركة 31.11% ، وتلتها الفئة العمرية أقل من 30 سنة، بنسبة مشاركة 08.88% وفي الترتيب الأخير الفئة العمرية أكبر من 49 سنة

¹ <http://www.raosoft.com/samplesize.html>. 04/06/2022 10 : 49h

بنسبة مئوية 02.24% إحصائيات جدول متغير العمر إلى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم فئة شبانيه أقل من 39 سنة.

3-2 توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التعليمي
15.55	07	ثانوي
55.55	25	جامعي (ليسانس، ماستر) دراسات عليا
15.55	07	أخرى
13.35	06	المجموع
100%	45	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يلاحظ من الجدول أعلاه، أن الفئة ذات المستوى جامعي (ليسانس، ماستر) هي الأكبر تكرار 25 مفردة بنسبة مئوية 55.55%، ثم تليها الفئة ذات المستوى ثانوي بتكرار 08 مفردة وبنسبة مئوية 20.51%، وفي الترتيب الثالث الفئتين ذات المستوى ثانوي، دراسات عليا بتكرار 07 مفردة بنسبة مئوية 15.55%، وفي الترتيب الأخير الفئة ذات المستوى أخرى بتكرار 06 مفردات بنسبة مئوية 13.55%.

4-2 توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الاقدمية في الوظيفة

الجدول رقم (4): توزيع أفراد العينة حسب متغير الاقدمية في الوظيفة

النسبة المئوية%	التكرار	الاقدمية في الوظيفة
13.35	06	أقل من 5 سنوات
48.88	22	من 5 إلى 10 سنوات
22.20	10	من 10 إلى 15 سنة
15.55	07	أكثر من 15 سنة
100%	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة كانت للفئة ذات الاقدمية في الوظيفة من 5 الى 10 سنوات بنسبة مئوية 48.88%، ثم تليها فئة من 10 إلى 15 سنة بنسبة مئوية 22.20%، ثم تليها فئة أكثر من 15 سنة بنسبة مئوية 15.55%، ثم تليها في الترتيب الأخير الفئة أقل من 5 سنوات بنسبة مئوية 13.35%، ومن الملاحظ أن غالبية موظفي كلية الحقوق بجامعة المسيلة محل الدراسة يملكون خبرة متوسطة.

2-5 توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المنصب الوظيفي

الجدول رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الوظيفي

النسبة المئوية%	التكرار	المنصب الوظيفي
33.33	15	متصرف
11.11	05	متصرف رئيسي
06.68	03	عون اداري
/	/	محاسب اداري
48.88	22	اخرى
%100	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة كانت للفئة ذات وظائف أخرى بنسبة مئوية 48.88%، ثم تليها فئة متصرف بنسبة مئوية 33.33%، ثم تليها فئة متصرف رئيسي بنسبة مئوية 11.11%، ثم تليها في الترتيب الأخير الفئة عون اداري بنسبة مئوية 06.68%.

2-6 توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الوضعية القانونية بالمؤسسة:

جدول رقم (6) توزيع أفراد العينة حسب الوضعية القانونية بالمؤسسة.

النسبة المئوية%	التكرار	الوضعية القانونية بالمؤسسة
95.55	43	دائم
04.45	02	مؤقت
%100	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة كانت للفئة موظف دائم بنسبة مئوية 95.55%، ثم تليها فئة موظف مؤقت بنسبة مئوية 04.45%، وهذا يشير إلى اهتمام المؤسسة محل الدراسة لسعيها لتمكين الموظفين من حقوقهم وتحسن وضعيتهم القانونية وجعلهم ذات الصفة الدائمة بدل المؤقتة.

المطلب الثاني: مصادر جمع بيانات ومعلومات الدراسة

عند إنجاز أي دراسة علمية لا بد من توفر البيانات والمعلومات للإلمام بالموضوع، والحصول على هذه المعلومات والبيانات وجب الاعتماد على مختلف المصادر المتنوعة.

1- المصادر الثانوية للدراسة: اعتمدنا في جمع المصادر الثانوية على المسح المكتبي.

2- المصادر الأولية للدراسة

استخدم الاستبيان كمصدر أولي في جمع بيانات معلومات بحثنا وهو من أهم أدوات البحث العلمي، للحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين، وتم إعداده وتطويره بشكل يساعد على جمع البيانات والمعلومات من العينة محل الدراسة.

3- مراحل بناء وتصميم الاستبيان:

تمت مراجعة الاستبيان وتنقيحه من قبل المشرف، والأخذ بمقترحاته وتعديلاته الأولية، وقد مرت عملية بناء الاستبيان بعدة مراحل:

- مرحلة البناء: صمم الاستبيان حسب سلم رنسيس ليكارت (**Rensis Likert**) الخماسي، إذ يقابل كل فقرة من الفقرات الاستبيان خمسة (5) تفضيلات، كما تم تحديد درجة الموافقة على هذه الفقرات وهو ما يوضحه الجدول التالي.

جدول رقم (7): يبين درجات مقياس رنسيس ليكارت (**Rensis Likert**) الخماسي.

بدائل التفضيلات	غي موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين.

-المرحلة الثانية: بعد اختيار السلم المتبع تم بناء محاور الاستبيان وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبيان وصياغة عباراته، تم تحديد الأبعاد والمحاور الرئيسة التي

يشملها الاستبيان، وتحديد العبارات التي تقع تحت كل محور وكل بعد وتصميم الاستبيان في صورته الأولية ومراجعته وتنقيحه من قبل المشرف، والأخذ بمقترحاتها وتعديلاته.

-**المرحلة النهائية:** في هذه المرحلة تم صياغة الاستبيان في شكله النهائي بعد مراجعته وتنقيحه من قبل الأساتذة المحكمين، والأخذ بمقترحاتهم وتعديلاتهم، وتمثلت محاوره في ثلاث (03) أجزاء أساسية حيث؛ شمل الجزء الأول محور المعلومات العامة وشمل الجزء الثاني المحور المستقل تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والجزء الثالث شمل المحور التابع أداء الموارد البشرية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (8): بين محاور الاستبيان وأبعاده

التعيين	محاور الاستبيان
الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الاقدمية في الوظيفة، المنصب الوظيفي، الوضعية القانونية بالمؤسسة.	محور الأول المعلومات العامة
من 1 إلى العبارة 20 موزعة على أربعة (4) أبعاد (بعد الأجهزة والبرامج، بعد قواعد البيانات، بعد البرامج المستخدمة، شبكات الاتصال).	المحور الثاني المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات والاتصال
من 21 إلى العبارة 32.	المحور الثالث المتغير التابع أداء الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبتين.

المطلب الثالث: الأساليب المعالجة الإحصائية.

بغرض تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات وتفسيرها تم الاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package for Social Sciences)، الإصدار 26، وتم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية تتمثل في:

التكرارات والنسب المئوية: لمعرفة البيانات الأولية لمجتمع الدراسة وتحديد استجابات أفرادها اتجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة؛

- المتوسط الحسابي: يعتبر من أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها استخداماً، يعبر عن مدي أهمية عبارات الاستبيان عند أفراد العينة، كما يعبر عن تركز إجابات العينة حول قيمة معينة، تبعاً لدراجات المعطاة لبدائل المقياس المستخدم؛

- الانحراف المعياري: هو من مقاييس التشتت، يستخدم لقياس وبيان تشتت إجابات مفردات الدراسة حول متوسطها الحسابي، وتكون قيمه جيدة كلما اقترب من الصفر؛
- معامل الارتباط كارل بيرسون: ارتبط ثنائي يستخدم في معرفة قوة العلاقة البينية وقيمه محصورة بين (1، -1)؛
- معامل الصدق: يقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه،
- معامل الثبات: يختبر مدى الاعتمادية على أداة الدراسة المستخدمة؛
- اختبار التوزيع الطبيعي: يستخدم لمعرفة واكتشاف اعتدالية توزيع البيانات من عدمها؛
- الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Régression) يعتبر نموذج الانحدار الخطي المتعدد من أكثر أدوات التحليل الإحصائي استخداما، إذ يهتم بتقدير العلاقة بين متغير كمي وهو المتغير التابع وعدة متغيرات كمية أخرى وهي المتغيرات المستقلة.
- الانحدار الخطي البسيط: نموذج خطي إحصائي يقوم بتقدير العلاقة التي ترتبط بين متغير كمي واحد وهو المتغير التابع مع متغير كمي آخر وهو المتغير المستقل، وينتج عن هذا النموذج معادلة إحصائية خطية يمكن استخدامها لتفسير العلاقة بين المتغيرين أو تقدير قيمة المتغير التابع عند معرفة قيمة المتغير المستقل.

المطلب الرابع: صدق وثبات أداة الدراسة

- بعدها تمت صياغة الاستبيان في شكله الأولي لابد من إخضاعه لاختباري الصدق والثبات.
- **صدق أداة الدراسة:** يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وهناك أنواع كثيرة من الصدق يتم اعتمادها لفحص أداة الدراسة، وسنقتصر في دراستنا على ثلاث أنواع من الصدق لتأكد من صدق الاستبيان من خلال صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي، والصدق البنائي لمحاور الاستبيان.
 - **صدق المحكمين:** يعني أن تكون عباراته مناسبة للغرض الذي وضعت من أجله ويتعلق صدق المحكمين بحالتين.
 - **الصدق الظاهري:** نوع من أنواع صدق المحكمين يبين مدى تعلق العبارة بالهدف الذي وضعت من أجله.
 - **صدق المحتوى:** صدق مكمل للصدق الظاهري وهو نوع من أنواع صدق المحكمين، كما يبين مدى وضوح كل من عبارات الاستبيان من ناحية المعنى، والصياغة اللغوية والعلمية والتصميم المنطقي لها، وأنها تغطي المساحات المهمة لمجالها شمول الاستبيان لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها وللتحقق من صدق المحكمين الصدق

الظاهري وصدق المحتوى عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين ذات الاختصاص والخبرة في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة، وطلب منهم إبداء رأيهم حول عبارات وأبعاد ومحاور الاستبيان وذلك بالحذف والتعديل واقتراح عبارات جديدة ومناسبة لموضوع الدراسة، وبناء على ملاحظات الأساتذة المحكمين تم تعديل أداة الدراسة فأصبحت بصورتها النهائية مكونة من 32 عبارة، وبالتالي فان الاستبيان يتمتع بصدق المحكمين.

- **صدق الاتساق الداخلي:** يقصد بصدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان؛ مدى اتساق كل عبارات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه، أي أن العبارة تقيس ما وضعت لقياسه ولا تقيس شيء آخر، وتم ذلك من خلال حساب معامل الارتباط كارل بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للبعد والمحور الذي تنتمي إليها، والجدول التالي يوضح المجالات التي تنتمي إليها قيم الارتباط.

الجدول (9): المجالات التي تنتمي إليها قيم الارتباط.

ارتباط عكسي					ارتباط طردي				
قوي جدا	قوي	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	قوي	قوي جدا
1	0.9	0.7	0.5	0.3		0	-0.3	-0.5	
							-0.7	-0.9	-1
									تام
						تام			

Source : Emen bnymfarej, Data analysais, the statiscal économie and social research and training center for islamic countries(SESRI), Without the edition, Ankara, Turkey, 2015, p : 25.

الجدول رقم (10): الاتساق الداخلي لعبارات محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال

رقم العبارة	عبارات محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال	الاتساق مع البعد	الاتساق مع المحور
	بعد الأجهزة والبرامج	/	**0.741

**0.556	**0.564	تتوفر في كلية الحقوق أجهزة الحاسوب اللازمة لأداء العمل	01
0.626 **	**0.732	تقوم كلية الحقوق باستخدام أجهزة ذات تقنية عالية وحديثة للاستفادة من المعلومات والعمل بأدق الطرق	02
0.429 **	**0.729	البرمجيات والأجهزة المستخدمة تساهم في زيادة القدرة على تحليل المشاكل بدقة	03
0.469 **	**0.742	البرمجيات والأجهزة المستخدمة تساهم في اتخاذ القرارات بفعالية	04
0.500 **	**0.713	البرامج المستخدمة تتناسب مع طبيعة العمل المطلوب في مؤسستكم.	05
0.816 **	/	بعد قواعد البيانات	
0.725 **	**0.779	تساهم قواعد البيانات في حفظ كم هائل من المعلومات	06
0.582 **	**0.628	تتصف قواعد البيانات بالسرعة في استرجاع المعلومات عند الحاجة إليها	07
0.733 **	**0.886	تعمل قواعد البيانات على تبادل المعلومات بين مختلف الدوائر والأقسام	08
0.663 **	**0.873	العمل على توحيد البيانات على مستوى كلية الحقوق	09
0.436 **	**0.628	تتق بقواعد البيانات المستخدمة في كلية الحقوق	10
0.731 **	/	بعد البرامج المستخدمة	
0.438 **	**0.714	تتصف البرامج المستخدمة بسهولة التعلم والتشغيل والإرشادات	11
0.434 **	**0.736	تمتاز البرامج المستخدمة بتقديم المعلومات التوضيحية وقت حدوث أي خلل	12

0.560 **	**0.800	تساهم البرامج والأساليب الكمية والمحسوبة بالمساهمة في عملية اتخاذ القرار	13
0.545 **	**0.860	تعمل البرامج والأساليب الكمية والمحسوبة على الحماية من التلاعب	14
0.540 **	*0.312	ضرورة تحسين وتطوير البرامج المستخدمة	15
0.863 **	/	بعد شبكات الاتصال	
0.525 **	**0.716	تستخدم شبكات الاتصال لربط كافة الأقسام المهمة على مستوى كلية الحقوق	16
0.677 **	**0.740	تبادل المعلومات والبيانات يتم بسهولة ما بين الأقسام في كلية الحقوق من خلال شبكات الاتصال	17
0.642 **	**0.748	تعمل مؤسستكم على توفير امن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها	18
0.699 **	**0.788	تعمل شبكات الاتصال على اختصار الجهد والمسافة والتكلفة	19
0.425 **	**0.448	إدخال شبكات الاتصال أصبحت كافة الموارد المتاحة مستغلة لأداء الوظائف	20
** الارتباط دال إحصائياً عند مستوي معنوية. $\alpha \leq 0.01$ * الارتباط دال إحصائياً عند مستوي معنوية. $\alpha \leq 0.05$			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجداول رقم (09) أعلاه يتضح أن جميع العبارات ترتبط مع أبعاد ومحور تكنولوجيا المعلومات والاتصال، أي أن عبارات هذا المحور دالة إحصائياً ومتسقة وصادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم(11): الاتساق الداخلي لعبارات محور أداء الموارد البشرية

رقم العبارة	عبارات محور أداء الموارد البشرية	الاتساق مع المحور
21	تعطي الإدارة العليا لكلية الحقوق أهمية للمورد البشري	**0.600
22	تعتمد الإدارة على سياسة واضحة في تحسين الأداء	**0.596
23	تحاول الإدارة دورياً تغيير طرق ومعايير تحسن أداء المورد البشري	**0.396

24	تعتمد كلية الحقوق على نظام الحوافز متمثلة في الترقية وسياسات الأجور المغربية لتحسن الأداء	*0.359
25	يسعى العامل إلى تحسين أدائه داخل كلية الحقوق	**0.447
26	يعتقد العمال أن أداء المورد البشري هو المحدد الرئيسي للنجاح في كلية الحقوق	**0.526
27	تقوم إدارة كلية الحقوق بتقييم أداء العاملين بصفة دائمة ومستمرة	**0.646
28	تتوفر الوظيفة التي تمارسها على جميع الظروف الملائمة لتحقيق أداء أفضل	**0.805
29	تعمل إدارة كلية الحقوق على منح مكافئات للعاملين بهدف تحسين الأداء	**0.675
30	يقوم العاملون بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة	**0.621
31	يعتبر تحسين الأداء للمستخدمين ركيزة أساسية لاستمرارية كلية الحقوق	**0.638
32	تتوفر كلية الحقوق على نظام لتقييم أداء فعال للأفراد	**0.388
**الارتباط دال إحصائياً عند مستوي عند مستوى معنوية. $\alpha \leq 0.01$		
*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي عند مستوى معنوية. $\alpha \leq 0.05$		

مصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجداول أعلاه يتضح أن جميع العبارات ترتبط مع محور أداء الموارد البشرية، أي أن عبارات هذا المحور دالة إحصائياً ومتسقة وصادقة لما وضعت لقياسه.

- صدق الاتساق البنائي: يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة الوصول إليها، وهو يبين مدى ارتباط عبارات الاستبيان مجتمعاً في شكل بعد أو محور مع الدرجة الكلية للاستبيان.

جدول رقم(12): الاتساق البنائي لأبعاد ومحاور الاستبيان

البيان	الاتساق مع الدرجة الكلية للاستبيان.
بعد الأجهزة والبرامج	**0.755
بعد قواعد البيانات	**0.835
بعد البرامج المستخدمة	**0.761
بعد شبكات الاتصال	**0.844
المحور المستقل تكنولوجيا المعلومات والاتصال	**0.963
المحور التابع أداء الموارد البشرية	**0.964

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.001$

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نجد ان جميع معاملات الارتباط بيرسون لكل الأبعاد والمحاور دالة إحصائياً،

ومنه تعتبر أبعاد ومحاور الاستبيان صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه.

1- ثبات أداة الدراسة: يقصد بثبات الاستبيان؛ أنه يعطي نفس النتائج لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر

من مرة، وتحت نفس الظروف والشروط، بمعنى إذا أعيد توزيع الاستبيان بعد فترات زمنية معينة ولأكثر

من مرة نجد استقرار في النتائج وعدم تغيرها بشكل كبير، ولتحقق من ثبات أداة الدراسة اعتمدنا

طريقتين:

1-2 طريقة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbachs): يستخدم معامل الثبات ألفا كرونباخ،

للكحكم على دقة القياس، بقياس مدى توافق الإجابات مع بعضها البعض، وموثوقية النتائج بأن

يعطي المقياس قراءات متقاربة عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة، وأن يكون معامل ألفا كرونباخ

ييزيد عن القيمة المعيارية (0.6)¹، والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ .

الجدول رقم (13) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة

المحاور	رقم العبارة	معامل ألفا كرونباخ
المحور المستقل تكنولوجيا المعلومات والاتصال	من 1 إلى العبارة 20	0.900
المحور التابع أداء الموارد البشرية	من 21 إلى العبارة 32	0.787
الاستبيان ككل	من 1 إلى العبارة 32	0.929

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه قيمة معامل الارتباط ألفا كرونباخ لمحوري الدراسة وقيمة الاستبيان

ككل، هي أكبر من القيمة المعيارية للاختبار 0.6 الحد الأدنى، وهي قيم ممتازة وجد مناسبة، وتفي بأهداف

وأغراض الدراسة حيث؛ أن قيمة الاستبيان ككل تؤكد ثبات الاستبيان ما يعادل 92.90%.

¹ محمد الجعفري، هديل الطاهر، دور الوعي بالذات في فعالية سلوك القائد الإداري دراسة حالة جامع الخرطوم، المجلة

العربية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة النيلين، الخرطوم، المجلد 4، العدد 13، السودان، 2020، ص 285.

2-2 الثبات بطريقة التجزئة النصفية: تعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار إلى جزأين، لذلك تسمى بالطريقة النصفية .

الجدول رقم (14) نتائج اختبار **Guttman Split-Half Coefficient**

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0,878
		N of Items	16 ^a
	Part 2	Value	0,856
		N of Items	16 ^b
Total N of Items			32
Correlation Between Forms			0,878
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0,935
	Unequal Length		0,935
Guttman Split-Half Coefficient			0,935
a. The items are: q1, q2, q3, q4, q5, q6, q7, q8, q9, q10, q11, q12, q13, q14, q15, q16.			
b. The items are: q17, q18, q19, q20, q21, q22, q23, q24, q25, q26, q27, q28, q29, q30, q31, q32.			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه معامل الارتباط **Guttman Split-Half Coefficient** لقياس

ثبات الاستبيان عال **0.935** مما يدل على أن الأداة تتمتع بثبات مرتفع وهي صالحة لما وضعت لاختباره.

المبحث الثالث: نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات

في هذا المبحث سنقوم باختبار التوزيع الطبيعي للبيانات من أجل تحديد ومعرفة نوعية الاختبارات التي نعتمدها في دراستنا، كما نعرض النتائج المتحصل إليها إحصائياً والمتعلقة بمحاور وأبعاد استبيان الدراسة وكذا اختبار صحة الفرضيات المطروحة في الدراسة.

المطلب الأول: نتائج الدراسة الميدانية

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات. (Tests of Normality)

يستخدم هذا الاختبار لمعرفة طبيعة توزيع بيانات ظاهرة معينة في كونها تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وهذا الاختبار ضروري في اختبار الفرضيات، وكذا في اختيار نوعية الأدوات والأساليب الإحصائية التي ستستخدم في الدراسة، ولأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، وللكشف عن مدى ملائمة البيانات للتوزيع الطبيعي استخدمنا اختبار **Shapiro-Wilk** ويستخدم هذا الأخير لمعرفة توزيع البيانات إذا كان حجم العينة أقل من 50 مفردة¹، بينما يستخدم اختبار **Kolmogorov-Smirnov** إذا كان حجم العينة أكبر من 50 مفردة، وبالاعتماد على مقارنة قيمة مستوى الدلالة المحسوبة وقيمة مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة **0.05**، فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أقل منها فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، ويتم الاعتماد على الاختبارات اللامعلمية، والعكس نعلم على الاختبارات المعلمية إذا كانت مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من المعتمدة في الدراسة، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار

جدول : (15) نتائج اختبار Shapiro-Wil

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
dep	0,119	45	0,119	0,950	45	0,053
a. Lilliefors Significance Correction						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

¹ سناء إبراهيم أبو دقة، سمير خالد الصافي، تطبيقات علمية باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss في البحث التربوي والنفسى، الطبعة الأولى، مكتبة الأفاق، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2013، ص: 33.

من الجدول أعلاه يتبين أن القيم الاحتمالية لاختبار **Shapiro-Wilk** كلها أكبر من مستوى المعنوية المعتمدة في الدراسة 0.05 ، وبالتالي بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، مما يسمح باستخدام الاختبارات المعملية لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

ثانياً: عرض وتفسير اتجاهات أفراد العينة نحو أبعاد ومحاور الدراسة

بالاعتماد على أدوات إحصائية تم معالجة بيانات اتجاهات أفراد العينة، من أهمها التكرارات، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، الوزن النسبي، كما تم اعتماد لمقياس رنيس ليكارت (Rensis Likert) الخماسي، فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكارت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (4=1-5) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0.80=5/4) وذلك بعد إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية مقياس وهي واحد صحيح) وهكذا أصبح طول الخلية 0.80، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم: (16) المحك المعتمد في الدراسة

درجات الموافقة	الإجابات	المتوسط المرجح	المتوسط الحسابي النسبي المقابل له	الاتجاه
1	غير موافق بشدة	[1 - 1.80]	[20% - 36%]	مستوى منخفض جداً من القبول
2	غير موافق	[1.80 - 2.6]	[36% - 52%]	مستوى منخفض من القبول
3	موافق بدرجة متوسطة	[2.60 - 3.40]	[52% - 68%]	مستوى متوسط من القبول
4	موافق	[3.40 - 4.20]	[68% - 84%]	مستوى عال من القبول
5	موافق بشدة	[4.20 - 5]	[84% - 100%]	مستوى عال جداً من القبول

المصدر: زكي ناهض، مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات الحكومية الفلسطينية وسُبل

تعزيزها، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة

والسياسة لدراسات العليا، غزة، فلسطين، 2016، ص 126.

1- تحليل العبارات المتعلقة بمحور تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

بالنسبة للتقييم الكلي لمحور تكنولوجيا المعلومات والاتصال بلغ متوسطه الحسابي 3.63 أكبر من القيمة المعيارية (3) ، بانحراف معياري 0.514 أقل من القيمة الحرجة (1) ، فكلما اقتربت قيمته من الصفر دل ذلك على تجانس البيانات (الإجابات) وتقاربها وقلة تشتتها عن وسطها الحسابي وتطابق وجهات نحو إجابات محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، وبلغ وزنه النسبي 72.60 متميا بذلك لمجال (عال) حسب المحك المعتمد في الدراسة، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة، لهم توجه عال نحو دور وأهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة محل الدراسة.

1-1 تحليل العبارات المتعلقة ببعدهم الأجهزة والبرامج

جدول رقم (17): العبارات المتعلقة ببعدهم الأجهزة والبرامج

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الاتجاه
01	تتوفر في كلية الحقوق أجهزة الحاسوب اللازمة لأداء العمل	3.82	0.747	76.40	1	عال
02	تقوم كلية الحقوق باستخدام أجهزة ذات تقنية عالية وحديثة للاستفادة من المعلومات والعمل بأدق الطرق	3.78	0.974	75.60	2	عال
03	البرمجيات والأجهزة المستخدمة تساهم في زيادة القدرة على تحليل المشاكل بدقة	3.67	0.853	73.40	3	عال
04	البرمجيات والأجهزة المستخدمة تساهم في اتخاذ القرارات بفعالية	3.56	0.785	71.20	4	عال
05	البرامج المستخدمة تتناسب مع طبيعة العمل المطلوب في مؤسستكم	3.36	0.908	67.20	5	متوسط
	بعد الأجهزة والبرامج	3.635	0.597	72.60	/	عال

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه وحسب ترتيب العبارات الخاصة ببعدهم الأجهزة والبرامج ، فقد جاءت العبارة رقم

(01) تتوفر في كلية الحقوق أجهزة الحاسوب اللازمة لأداء العمل في المرتبة الأولى من حيث ترتيب عبارات بعد

الأجهزة والبرامج ، بوزن نسبي 76.40% متوسط حسابي (3.82) حسب المحك المعتمد في الدراسة، فهي ضمن مجال (الاتجاه) مستوى عال من الموافقة والقبول [3.40- 4.20] أي موافقة أفراد العينة بدرجة عالية على هذه العبارة، كما بلغ انحرافها معياري 0.747 وهي أقل من القيمة الحرجة واحد(1)، وهذا يشير إلى تجانس البيانات وتقاربها وتطابق وجهات النظر حول إجابات العينة على هذه العبارة، كما وقعت العبارتين رقم (02) و (03) في المرتبتين الثانية والثالثة على الترتيب وضمن مجال (الاتجاه) مستوى عال من القبول والموافقة؛ وقعت العبارة رقم(04) البرمجيات والأجهزة المستخدمة تساهم في اتخاذ القرارات بفعالية في المرتبة الرابعة من حيث ترتيب عبارات بعد الأجهزة والبرامج، بوزن نسبي 71.20%، وبمتوسط حساب (3.56) ، حسب المحك المعتمد في الدراسة، فهي ضمن مجال مستوى عال من الموافقة والقبول [3.40- 4.20] أي موافقة أفراد العينة بدرجة عالية على هذه العبارة وبلغ انحرافها معياري 0.785؛ وهي أقل من القيمة الحرجة واحد(1)، وهذا يشير إلى تجانس البيانات وتقاربها وتطابق وجهات النظر حول إجابات العينة على هذه العبارة، في حين وقعت العبارة رقم 05 في المرتبة الأخيرة ضمن مجال (الاتجاه) مستوى متوسط أي موافقة الموظفين بمستوى متوسط من القبول والموافقة على أن المؤسسة محل الدراسة تقدم البرامج المستخدمة التي تتناسب مع طبيعة العمل المطلوب في مؤسستكم، إذ بلغت قيمة متوسطها الحسابي(3.36) ، وانحراف معياري (0.908)، وبوزن نسبي 67.20%؛ بالنسبة للتقييم الكلي لبعد الأجهزة والبرامج، فقد أخذ درجة عالية من الموافقة والقبول، بمتوسط حسابي(3.63) ، بوزن نسبي 72.60% وانحراف معياري أقل من القيمة الحرجة 1 بقيمة(0.597) ، وهذا يشير إلى تجانس البيانات وتقاربها وتطابق وجهات النظر حول إجابات العينة على بعد الأجهزة والبرامج، ما يجعلنا نقول أن الموظفين بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة لهم توجه عال نحو بعد الأجهزة والبرامج في عملية أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

1-2 تحليل العبارات المتعلقة ببعدها قواعد البيانات

جدول رقم (18): العبارات المتعلقة ببعدها قواعد البيانات

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الاتجاه
06	تساهم قواعد البيانات في حفظ كم هائل من المعلومات	3.76	1.026	75.20	2	عال
07	تتصف قواعد البيانات بالسرعة في استرجاع المعلومات عند الحاجة إليها	3.51	0.991	70.20	5	عال

08	تعمل قواعد البيانات على تبادل المعلومات بين مختلف الدوائر والأقسام	3.93	0.837	78.60	1	عال
09	العمل على توحيد البيانات على مستوى كلية الحقوق	3.67	1.108	73.40	4	عال
10	تثق بقواعد البيانات المستخدمة في كلية الحقوق	3.73	1.031	74.60	3	عال
	بعد قواعد البيانات	3.715	0.764	74.20	/	عال

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه وحسب ترتيب العبارات الخاصة بعد قواعد البيانات، جاءت العبارة رقم (08) تعمل قواعد البيانات على تبادل المعلومات بين مختلف الدوائر والأقسام في المرتبة الأولى من حيث ترتيب عبارات بعد قواعد البيانات ضمن مجال (الاتجاه) مستوى عال من القبول والموافقة، بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.93)، وبوزن نسبي 78.60%، وانحراف معياري أقل من القيمة الحرجة 1 بقيمة (0.837)، كما وقعت العبارتين رقم (06) و (190) في المرتبتين الثانية والثالثة؛ من حيث ترتيب عبارات بعد قواعد البيانات ضمن مجال (الاتجاه) مستوى عال من القبول والموافقة؛

ووقعت العبارة رقم (09) العمل على توحيد البيانات على مستوى كلية الحقوق في المرتبة الرابعة من حيث ترتيب عبارات بعد قواعد البيانات، بوزن نسبي 73.40%، وبمتوسط حسابي (3.67)، وهي ضمن مجال مستوى عال من القبول والموافقة، أي موافقة أفراد العينة بدرجة عالية على هذه العبارة كما بلغ انحرافها المعياري 1.108؛

بالنسبة للتقييم الكلي لبعد قواعد البيانات، فإن جميع العبارات الخاصة به وقعت ضمن الاتجاه عال، فقد أخذ درجة عال من الموافقة والقبول، بمتوسط حسابي (3.71)، وبوزن نسبي 74.20%، وانحراف معياري أقل من القيمة الحرجة 1 بقيمة (0.764)، وهذا يشير إلى تجانس البيانات وتقاربها وتطابق وجهات النظر حول إجابات عينة الدراسة على هذا البعد، ما يجعلنا نقول أن موظفي كلية الحقوق محل الدراسة لهم توجه عال نحو دور وأهمية بعد قواعد البيانات في أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة،

1-3 تحليل العبارات المتعلقة ببعده البرامج المستخدمة

جدول رقم (19): العبارات المتعلقة ببعده البرامج المستخدمة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الاتجاه
11	تتصف البرامج المستخدمة بسهولة التعلم والتشغيل والإرشادات	3.76	0.908	75.20	3	عال
12	تمتاز البرامج المستخدمة بتقديم المعلومات التوضيحية وقت حدوث أي خلل	3.64	1.111	72.80	4	عال
13	تساهم البرامج والأساليب الكمية والمحسوبة بالمساهمة في عملية اتخاذ القرار	3.93	0.780	78.60	1	عال
14	تعمل البرامج والأساليب الكمية والمحسوبة على الحماية من التلاعب	3.87	0.968	77.40	2	عال
15	ضرورة تحسين وتطوير البرامج المستخدمة	3.60	0.939	72.00	5	عال
	بعده البرامج المستخدمة	3.760	0.643	75.20	/	عال

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه وحسب ترتيب العبارات الخاصة ببعده البرامج المستخدمة، جاءت العبارة رقم (13) تساهم البرامج والأساليب الكمية والمحسوبة بالمساهمة في عملية اتخاذ القرار في المرتبة الأولى من حيث الترتيب ضمن مجال الاتجاه مستوى عالٍ من القبول والموافقة، بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.93)، وبوزن نسبي 78.60% وبلغ انحرافها معياري 0.780، كما وقعت العبارة رقم (14) في المرتبة الثانية على الترتيب وضمن مجال مستوى عالٍ من القبول والموافقة؛

وقعت العبارة رقم (11) تتصف البرامج المستخدمة بسهولة التعلم والتشغيل والإرشادات في المرتبة الثالثة من حيث ترتيب عبارات بعده البرامج المستخدمة، بوزن نسبي 75.20%، وبمتوسط حسابي (3.76)، وهي ضمن مجال الاتجاه مستوى عالٍ من القبول والموافقة، أي موافقة أفراد العينة بدرجة عالية على هذه العبارة كما بلغ انحرافها معياري 0.908 وهي أقل من القيمة الحرجة واحد (1).

في حين وقعت العبارة رقم 15 في المرتبة الأخيرة وضمن مجال الاتجاه عالٍ، أي موافقة موظفي كلية الحقوق محل الدراسة بمستوى عالٍ من القبول والموافقة، على أن إدارة مؤسستكم تقوم على تحسين وتطوير البرامج

المستخدمة، إذ بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.60)، وانحراف معياري أقل من القيمة الحرجة واحد 1 بقيمة (0.939)، وبوزن نسبي 72.00%

بالنسبة للتقييم الكلي لبعده البرامج المستخدمة، فقد أخذ درجة عالية من الموافقة والقبول، بمتوسط حسابي (3.76)، وبوزن نسبي 75.20%، وانحراف معياري أقل من القيمة الحرجة 1 بقيمة (0.643)، وهذا يشير إلى تجانس البيانات وتقاربها وتطابق وجهات النظر حول إجابات العينة على بعده البرامج المستخدمة، ما يجعلنا نقول أن عينة الدراسة أن الموظفين بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة لهم توجه عال نحو دور بعده البرامج المستخدمة في أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

4-1 تحليل عبارات بعده شبكات الاتصال

جدول رقم (20): العبارات المتعلقة ببعده شبكات الاتصال

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الاتجاه
16	تستخدم شبكات الاتصال لربط كافة الأقسام المهمة على مستوى كلية الحقوق	3.80	0.919	76.00	1	عال
17	تبادل المعلومات والبيانات يتم بسهولة ما بين الأقسام في كلية الحقوق من خلال شبكات الاتصال	3.80	1.036	76.00	2	عال
18	تعمل مؤسستكم على توفير امن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها	3.53	1.057	70.60	3	عال
19	تعمل شبكات الاتصال على اختصار الجهد والمسافة والتكلفة	3.51	1.014	70.20	4	عال
20	يادخال شبكات الاتصال أصبحت كافة الموارد المتاحة مستغلة لأداء الوظائف	3.49	0.757	69.80	5	عال
	بعده شبكات الاتصال	3.626	0.670	72.40	/	عال

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه وحسب ترتيب العبارات الخاصة ببعث شبكات الاتصال، جاءت العبارة رقم (16) تستخدم شبكات الاتصال لربط كافة الأقسام المهمة على مستوى كلية الحقوق في المرتبة الأولى من حيث الترتيب ضمن مجال مستوى عال من القبول والموافقة، بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.80) ، وبوزن نسبي %76.00 ؛ وبلغ انحرافها معياري 0.919 ، وهذا يشير إلى تجانس البيانات وتقاربها وتطابق وجهات النظر حول إجابات العينة على هذه العبارة، ووقعت العبارة رقم (17) في المرتبة الثانية ضمن مجال مستوى عال من القبول والموافقة؛ جاءت العبارة رقم (18) تعمل مؤسستكم على توفير امن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها في المرتبة الثالثة من حيث الترتيب عبارات بعد شبكات الاتصال، بوزن نسبي %70.60 ، وبمتوسط حسابي (3.53) ، وهي ضمن مجال مستوى عال من القبول والموافقة، أي موافقة أفراد العينة بدرجة عالية على هذه العبارة كما بلغ انحرافها معياري 1.057 ؛

في حين وقعت العبارة رقم (20) في المرتبة الأخيرة وضمن مجال الاتجاه عال، أي موافقة موظفي كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة بمستوى عال من القبول والموافقة، إذ بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.49)، وانحراف معياري (0.757) ، وبوزن نسبي %69.80.

بالنسبة للتقييم الكلي لبعث شبكات الاتصال، فقد أخذ درجة عالية من الموافقة والقبول، بمتوسط حسابي (3.62)، وبوزن نسبي %72.40 ، وانحراف معياري أقل من القيمة الحرجة 1 بقيمة (0.670) ، وهذا يشير إلى تجانس البيانات وتقاربها وتطابق وجهات النظر حول إجابات العينة على بعد شبكات الاتصال، ما يجعلنا نقول أن موظفي كلية الحقوق محل الدراسة لهم توجه عال نحو دور وأهمية بعد شبكات الاتصال في أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

2- تحليل عبارات المتعلقة بمحور أداء الموارد البشرية

جدول رقم: (21) العبارات المتعلقة بمحور أداء الموارد البشرية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الاتجاه
21	تلتزم مواردكم البشرية بأخلاقيات العمل عند القيام بأعمالهم	3.69	1.104	73.80	5	عال
22	يلتزم الموظفون بأخلاقيات العمل عند القيام بأعمالهم	3.51	1.058	70.20	9	عال
23	تشكل الحوافز المادية والمعنوية المقدمة بالجمع	3.42	0.892	68.40	12	عال

					دافعا قويا لجعلكم تميزون في أدائكم	
عال	8	71.20	1.179	3.56	تتوفر الوظائف والمهام التي تمارسها مواردكم البشرية على جميع الظروف الملائمة لتحقيق أفضل أداء	24
عال	7	71.60	0.965	3.58	تتم مؤسساتكم بتحسين مستوى الأداء لديكم في العمل بشكل مستمر	25
عال	6	73.40	1.108	3.67	تساهمون في تقديم اقتراحات وأفكار بإمكانها أن تزيد في رفع وتيرة وحجم الاداء	26
عال	10	69.40	0.968	3.47	تتم مؤسساتكم بأداء مواردها البشرية وتقوم بوضع نظام لتقييم الأداء	27
عال	1	79.20	0.796	3.96	يتم الرجوع إلى السجلات الخاصة بتقييم أداء الموارد البشرية	28
عال	11	68.80	0.990	3.44	تعمل رقابة المسؤولين على الرفع من جودة الأداء في مؤسساتكم	29
عال	4	75.60	0.795	3.78	يتم تقييم الأداء لمواردكم البشرية وفق معايير محددة وموضوعية	30
عال	3	76.40	0.747	3.82	تستخدم مؤسساتكم الأدوات والتقنيات الحديثة (كاميرات المراقبة) لمتابعة أداء مواردها البشرية	31
عال	2	77.40	0.786	3.87	يعتبر نظام تقييم الأداء لديكم نظام محفز على الأداء	32
عال	/	72.80	0.524	3.646	محور أداء الموارد البشرية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول أعلاه وحسب ترتيب العبارات الخاصة بمحور أداء الموارد البشرية، فقد جاءت العبارة رقم (28) يتم الرجوع إلى السجلات الخاصة بتقييم أداء الموارد البشرية ، في الترتيب الأول وضمن مجال الاتجاه عال، بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.96) ، وانحراف معياري (0.796) ، ووزن نسبي 79.20% بمعنى موافقة أفراد العينة بدرجة عالية على أن نظام التقييم يحقق درجة عالية من الرجوع إلى السجلات ، وقعت العبارة رقم (32)

يعتبر نظام تقييم الأداء لديكم نظام محفز على الأداء في الترتيب الثاني وضمن مجال الاتجاه عال، وبلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.87)، وانحراف معياري (0.786)، ووزن نسبي 77.40%؛ جاءت العبارة رقم (31) تستخدم مؤسستكم الأدوات والتقنيات الحديثة (كاميرات المراقبة) لمتابعة أداء مواردها البشرية، في الترتيب الثالث وضمن مجال الاتجاه عال، بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.82)، وانحراف معياري (0.747)، ووزن نسبي 76.40%، جاءت باقي عبارات هذا المحور أداء الموارد البشرية ضمن المجال عال؛

بالنسبة للتقييم الكلي لمحور أداء الموارد البشرية، فإن جميع العبارات الخاصة به وقعت ضمن الاتجاه عال فقد أخذ درجة عالية من الموافقة والقبول، بمتوسط حسابي (3.64)، وبوزن نسبي 72.80%، وانحراف معياري أقل من القيمة الحرجة 1 بقيمة (0.524)، وهذا يشير إلى تجانس البيانات وتقاربها وتطابق وجهات النظر حول إجابات العينة على هذا المحور، ما يجعلنا نقول أن عينة الدراسة لهم توجه إيجابي عال نحو محور أداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة.

جدول رقم 22: ترتيب الأهمية بالنسبية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال

أبعاد إدارة المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الاتجاه
بعد الأجهزة والبرامج	3.63	0.597	72.60	3	عال
بعد قواعد البيانات	3.71	0.764	74.20	2	عال
بعد البرامج المستخدمة	3.76	0.643	75.20	1	عال
بعد شبكات الاتصال	3.62	0.670	72.40	4	عال

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول أعلاه وحسب ترتيب الأهمية بالنسبية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال، فإن المؤسسة محل الدراسة قد أولت اهتمامها الأكبر لبعدها البرامج المستخدمة مقارنة بالأبعاد الأخرى لأبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال، فقد جاء في المرتبة الأولى بدرجة عالية من القبول والموافقة، بوزن نسبي 75.20%، بمتوسط حسابي (3.76)، وانحراف معياري أقل من القيمة الحرجة واحد (1) (0.643)، وفي الترتيب الثاني بعد قواعد البيانات الذي لا يقل أهمية عن البعد الأول ضمن الدرجة العالية كذلك، بوزن نسبي 74.20%، بمتوسط حسابي (3.71)، وانحراف معياري (0.764)، ويأتي في الترتيب الثالث بعد الأجهزة والبرامج ضمن مجال

الاتجاه عال ، في حين يأتي الترتيب الأخير لبعده شبكات الاتصال والأقل أهمية بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة من الأبعاد الأخرى، ضمن المجال العال من القبول والموافقة بوزن نسبي %72.40 ، بمتوسط حسابي (3.62) ، وانحراف معياري أقل من القيمة الحرجة واحد (1) بقيمة (0.670).

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة. (Test of Hypothèses)

بعد تقديم الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، ووصف العينة إحصائياً، واختبار توزيع البيانات، وكذا قياس استجابات الموظفين نحو عبارات الاستبيان، تأتي مرحلة مهمة والمتمثلة في التحقق من مدى صدق الفرضيات المصاغة من عدمها، واختبار قوة النموذج الفرضي للدراسة وهذا ما نتناوله في هذا المطلب.

أولاً: اختبار قوة وصلاحيّة النموذج الفرضي للدراسة

لبناء النموذج الفرضي بين المتغيرات محل الدراسة في ضوء أسس إحصائية دقيقة يجب التأكد من قوة النموذج من خلال إعداد مصفوفة الارتباط (Corrélation Matrix)، وتتمثل قوة النموذج في ألا يقل معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة عن القيمة المعيارية 0.3؛

لاختبار صلاحية النموذج يجب عدم وجود علاقة خطية تامة بين المتغيرات المستقلة بمعنى عدم تداخل اثنين أو أكثر من المتغيرات المستقلة (مشكلة الازدواج الخطي Multicollinearity)، وهي من أهم الفروض الأساسية في تحليل الانحدار الخطي المتعدد، ويتم هذا من خلال اختبار التباين المسموح (اختبار التحمل **Tolérance**) الذي يعبر عن مقدار تباين المتغير المستقل المحدد الذي لا تفسره المتغيرات الأخرى المستقلة في النموذج حيث؛ أن نقص السماحة عن القيمة المعيارية 0.1 يعني أن الارتباط المتعدد مع المتغيرات الأخرى مرتفع مما يزيد من احتمالية تحقق المصاحبة الخطية المتعددة؛

لتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة المتعددة استخدمنا اختبار معامل تضخم التباين **VIF (Variance Inflation Factor)** وهناك اختلافات بين المختصين في هذا المجال بين ثلاث قيم معيارية (3، 5، 10) حيث يجب ألا تزيد قيمته عن القيم السالفة الذكر.

الجدول رقم (23): مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة

المتغيرات المستقلة	بعد الأجهزة والبرامج	بعد قواعد البيانات	بعد البرامج المستخدمة	بعد شبكات الاتصال
بعد الأجهزة والبرامج	1	**0.498	**0.479	**0.617
بعد قواعد البيانات	**0.498	1	**0.764	**0.627
بعد البرامج المستخدمة	**0.479	**0.764	1	**0.483
بعد شبكات الاتصال	**0.617	**0.627	**0.483	1

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $1 \leq \alpha \leq 0.0$.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$.

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات برنامج spss.v26

يتضح من مصفوفة الارتباط المبينة في الجدول رقم (20) أعلاه أن هناك أن هناك قوة ارتباطية بينية للمتغيرات المستقلة للدراسة وهي أكبر من القيمة المعيارية 3، وجميع قيم الارتباط ذات دلالة إحصائية، مما يدل على قوة نموذج الدراسة.

جدول رقم: (24) قيم معامل تضخم التباين والتسامح بين للمتغيرات المستقلة.

Collinearity Statistics			
المتغيرات المستقلة	VIF	Tolerance	النتيجة
بعد الأجهزة والبرامج	1.734	0.577	لا يوجد تداخل
بعد قواعد البيانات	3.031	0.330	لا يوجد تداخل
بعد البرامج المستخدمة	2.493	0.401	لا يوجد تداخل
بعد شبكات الاتصال	2.079	0.481	لا يوجد تداخل

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه يتضح أن قيم عوامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor)

للمتغيرات الفرعية المستقلة كلها أصغر بكثير من القيمة المعيارية¹ (10) وبالتالي عدم وجود ارتباط عال بين

¹ أحمد حامد واخرون: خوارزمية حل مشكلة الارتباط الخطي في نموذج الانحدار، مجلة جامعة البعث، جامعة حلب، سوريا، المجلد 39، العدد 12، 2017، ص24.

المتغيرات المستقلة، وقيم اختبار التحمل (Tolérance) كلها أكبر من 0.1 مما يدل على عدم وجود علاقة تعددية خطية مشتركة للمتغيرات التفسيرية، من خلال ما سبق تم التحقق من صلاحية النموذج الفرضي للدراسة.

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة

1- اختبار الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار الفرضية الرئيسية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression)، ويعتبر نموذج الانحدار الخطي المتعدد من أكثر أدوات التحليل الإحصائي استخداماً، إذ يهتم بتقدير العلاقة بين متغير كمي وهو المتغير التابع وعدة متغيرات كمية أخرى وهي المتغيرات المستقلة.

جدول رقم (25) نتائج اختبار أنوفا معنوية النموذج

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,005	4	2,501	47,758	0,000 ^b
	Residual	2,095	40	0,052		
	Total	12,099	44			

Dependent Variable: أداء الموارد البشرية

Predictors: (Constant), بعد شبكات الاتصال , بعد البرامج المستخدمة , بعد قواعد البيانات , بعد الأجهزة والبرامج

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه الذي يوضح نتائج اختبار معنوية النموذج باستخدام اختبار التوزيع (F) حيث؛ بلغت قيمة $F = 47.758$ وهي قيمة كبيرة تدل على أن نموذج الانحدار الخطي يفسر جزء كبير من البيانات وأن الاختلافات العشوائية قليلة، وبلغت قيمة $P\text{-Value} = 0.000$ وهي أقل من مستوى معنوية الاختبار المعتمدة في الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية وهو نموذج مناسب، ونستطيع التنبؤ بالمتغير التابع أداء الموارد البشرية من خلال تأثير المتغيرات الفرعية

المستقلة تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، كما بلغت قيمة متوسط مجموع المربعات $MSE = 0.052$ لفروق البواقي Résiduels وهي قيمة صغيرة جدا تشير إلى صغر الخطأ العشوائي.
جدول رقم: (26) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية (معنوية معالم النموذج)

معامل الارتباط $R = 0.909$		الخطأ المعياري للتقدير $= 0.228$			
معامل التحديد $R^2 = 0.827$		قيمة معامل التحديد المعدل =			
0.810					
المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	Std. Error	بيتا	قيمة T	معنوية T
ثابت الانحدار a	0.461	0.247	/	1.864	0.070
بعد الأجهزة والبرامج	0.236	0.076	0.268	3.097	0.004
بعد قواعد البيانات	0.194	0.079	0.283	2.468	0.018
بعد البرامج المستخدمة	0.199	0.085	0.244	2.353	0.024
بعد شبكات الاتصال	0.237	0.074	0.303	3.196	0.003

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه يمكن استخلاص التحليل الاحصائي التالي:

قيمة معامل الارتباط الثنائي بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية قدرت $R = 0.909$ أي ما يعادل نسبة 90.90%، ارتباط طردي قوي، وبلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.827$ وهو مقياس لجودة التوفيق حيث؛ يشير إلى 82.70% من التباين الحاصل في أداء الموارد البشرية يفسره المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، وأن الباقي 17.30% ترجع إلى عوامل أخرى، كما نلاحظ أن قيم معلمة الميل b كلها موجبة لمختلف الأبعاد الفرعية المستقلة، مما يشير إلى أن هناك أثر إيجابي بين المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، والتابع أداء الموارد البشرية ، فإن أي زيادة أو تحسين في أي بعد من الأبعاد الفرعية المستقلة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بمقدار درجة واحدة تقابلها زيادة في المتغير التابع أداء الموارد البشرية بمقدار معين.

من خلال قيم بيتا β نستطيع ترتيب القوة التأثيرية للمتغيرات الفرعية المستقلة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على المتغير التابع أداء الموارد البشرية على النحو التالي:

- المرتبة الأولى بعد شبكات الاتصال بقوة تأثير (0.303).
- المرتبة الثانية بعد قواعد البيانات بقوة تأثير (0.283).
- المرتبة الثالثة بعد الأجهزة والبرامج بقوة تأثير (0.268).
- المرتبة الرابعة بعد البرامج المستخدمة بقوة تأثير (0.244).

يمكن كتابة معادلة الانحدار الخطي المتعدد لأداء الموارد البشرية المتوقعة الذي نرسم له بالرمز Y ونرمز لبعده الأجهزة والبرامج بالرمز x_1 ، بعد قواعد البيانات بالرمز x_2 ، بعد البرامج المستخدمة بالرمز x_3 ، بعد شبكات الاتصال بالرمز x_4 ،

$$Y = 0.461x_1 + 0.236x_2 + 0.199x_3 + 0.237x_4$$

مما سبق وبالرجوع إلى قاعدة القرار (مقارنة قيمة مستوى الدلالة المحسوبة وقيمة مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة 0.05، فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أقل منها فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، والعكس إذا كانت مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من المعتمدة في الدراسة فإننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل)، وعليه فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل المطروح في الدراسة التالي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

2- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال الأجهزة والبرامج في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار الفرضية الفرعية الأولى تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وهو نموذج خطي إحصائي يقوم بتقدير العلاقة التي ترتبط بين متغير كمي واحد وهو المتغير التابع مع متغير كمي آخر وهو المتغير المستقل، وينتج عن هذا النموذج معادلة إحصائية خطية يمكن استخدامها لتفسير العلاقة بين المتغيرين أو تقدير قيمة المتغير التابع عند معرفة قيمة المتغير المستقل.

جدول رقم (27) نتائج اختبار أنوفا (معنوية النموذج)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,157	1	6,157	44,549	0,000 ^b
	Residual	5,943	43	0,138		
	Total	12,099	44			
a. Dependent Variable: أداء الموارد البشرية						
b. Predictors: (Constant), بعد الأجهزة والبرامج						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه الذي يوضح نتائج اختبار معنوية النموذج باستخدام اختبار التوزيع (F) حيث؛ بلغت قيمة $F = 44.549$ وهي قيمة كبيرة تدل على أن نموذج الانحدار الخطي يفسر جزء كبير من البيانات وأن الاختلافات العشوائية قليلة، وبلغت قيمة $P\text{-Value} = 0.000$ وهي أقل من مستوى معنوية الاختبار المعتمدة في الدراسة 0.05 ؛ مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي البسيط من الناحية الإحصائية وهو نموذج مناسب، ونستطيع التنبؤ بالمتغير التابع أداء الموارد البشرية من خلال تأثير المتغير الفرعي المستقل بعد الأجهزة والبرامج ، كما بلغت قيمة متوسط مجموع المربعات $MSE = 0.138$ لفروق البواقي Résiduels وهي قيمة صغيرة جدا تشير إلى صغر الخطأ العشوائي.

جدول رقم (28) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى (معنوية معالم النموذج)

الخطأ المعياري للتقدير = 0.371			معامل الارتباط $R = 0.713$		
قيمة معامل التحديد المعدل =			معامل التحديد $R^2 = 0.509$		
			0.497		
معنوية T	قيمة T	بيتا	Std. Error	معامل الانحدار b	المتغير المستقل
0.000	3.964	/	0.346	1.370	ثابت الانحدار a
0.000	6.675	0.713	0.094	0.626	بعد الأجهزة والبرامج

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه يمكن استخلاص التحليل الاحصائي التالي:

قيمة معامل الارتباط الثنائي بين بعد الأجهزة والبرامج وأداء الموارد البشرية قدرت $R = 0.713$ أي ما يعادل نسبة 71.30%، ارتباط طردي قوي، بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.509$ وهو مقياس لجودة التوفيق حيث؛ يشير 50.90%، من التباين الحاصل في أداء الموارد البشرية يفسره المتغير الفرعي المستقل بعد الأجهزة والبرامج، وأن الباقي 49.10%، ترجع إلى عوامل أخرى؛

قيمة الخطأ المعياري للتقدير والبالغة 0.371 تشير إلى صغر الأخطاء العشوائية، كما نلاحظ أن قيم معلمة الميل $b = 0.626$ ، مما يشير إلى أن هناك أثر إيجابي بين المتغيرين فإن أي زيادة أو تحسين في المتغير الفرعي المستقل بعد الأجهزة والبرامج بمقدار درجة واحدة تقابلها زيادة في أداء الموارد البشرية بمقدار 0.626، وللمعلمة مستوى معنوية مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنويتها، وبالتالي فإن ظهور معنوية معلمتي الانحدار يشير إلى أهمية ودور المتغير الفرعي بعد الأجهزة والبرامج في التأثير الإيجابي على أداء الموارد البشرية.

معادلة الانحدار الخطي البسيط لأداء الموارد البشرية الذي نرمز لها بالرمز Y ونرمز للمتغير الفرعي المستقل

بعد الأجهزة والبرامج بالرمز X.

$$Y = 1.370 + 0.626x$$

كما سبق وبالرجوع إلى قاعدة القرار مقارنة قيمة مستوى الدلالة المحسوبة وقيمة مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة 0.05، فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أقل منها فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، والعكس إذا كانت مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من المعتمدة في الدراسة فإننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل، وعليه فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل المطروح في الدراسة التالي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال الأجهزة والبرامج في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

3- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال قواعد البيانات في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية (0.05).

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وهو نموذج خطي إحصائي يقوم بتقدير العلاقة التي ترتبط بين متغير كمي واحد وهو المتغير التابع مع متغير كمي آخر وهو المتغير المستقل، وينتج عن هذا النموذج معادلة إحصائية خطية يمكن استخدامها لتفسير العلاقة بين المتغيرين أو تقدير قيمة المتغير التابع عند معرفة قيمة المتغير المستقل.

جدول رقم: (29) نتائج اختبار أنوفا (معنوية النموذج)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,609	1	7,609	72,867	0,000 ^b
	Residual	4,490	43	0,104		
	Total	12,099	44			
a. Dependent Variable: أداء الموارد البشرية						
b. Predictors: (Constant), بعد قواعد البيانات						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه الذي يوضح نتائج اختبار معنوية النموذج باستخدام اختبار التوزيع (F) حيث؛ بلغت قيمة $F = 72.867$ وهي قيمة كبيرة تدل على أن نموذج الانحدار الخطي يفسر جزء كبير من البيانات وأن الاختلافات العشوائية قليلة، وبلغت قيمة $P\text{-Value} = 0.000$ وهي أقل من مستوى معنوية الاختبار المعتمدة في الدراسة 0.05 ؛ مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي البسيط من الناحية الإحصائية وهو نموذج مناسب، ونستطيع التنبؤ بالمتغير التابع أداء الموارد البشرية من خلال تأثير المتغير الفرعي المستقل بعد قواعد البيانات، كما بلغت قيمة متوسط مجموع المربعات $MSE = 0.104$ لفروق البواقي Résiduels وهي قيمة صغيرة تشير إلى صغر الخطأ العشوائي.

جدول رقم (30) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية (معنوية معالم النموذج)

معامل الارتباط $R = 0.793$			الخطأ المعياري للتقدير $= 0.323$		
معامل التحديد $R^2 = 0.629$			قيمة معامل التحديد		
المعدل $= 0.620$					
المتغير المستقل	معامل الانحدار b	Std. Error	بيتا	قيمة T	معنوية T
ثابت الانحدار a	1.625	0.242	/	6.727	0.000
بعد قواعد البيانات	0.544	0.064	0.793	8.536	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه يمكن استخلاص التحليل الاحصائي التالي:

قيمة معامل الارتباط الثنائي بين بعد قواعد البيانات مع أداء الموارد البشرية قدرت $R = 0.793$ أي ما يعادل 79.30%، ارتباط طردي قوي، بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.629$ وهو مقياس لجودة التوفيق حيث؛ يشير إلى 62.90%، من التباين الحاصل في أداء الموارد البشرية يفسره المتغير الفرعي المستقل بعد قواعد البيانات، وأن الباقي 37.10%، ترجع إلى عوامل أخرى؛

قيمة الخطأ المعياري للتقدير والبالغة 0.323 تشير إلى صغر الأخطاء العشوائية، كما نلاحظ أن قيم معلمة الميل $b = 0.544$ ، مما يشير إلى أن هناك أثر إيجابي بين المتغيرين فإن أي زيادة أو تحسين في المتغير الفرعي المستقل بعد قواعد البيانات بمقدار درجة واحدة تقابلها زيادة في أداء الموارد البشرية بمقدار 0.544، وللمعلمة مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية معلمة الميل، معلمة تقاطع الحد الثابت بلغت 1.625 تحت مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنويتها، وبالتالي فإن ظهور معنوية معلمتي الانحدار يشير إلى أهمية ودور المتغير الفرعي بعد قواعد البيانات في التأثير الإيجابي على أداء الموارد البشرية. معادلة الانحدار الخطي البسيط لأداء الموارد البشرية الذي نرمز لها بالرمز Y ونرمز للمتغير الفرعي المستقل

بعد قواعد البيانات بالرمز x.

$$Y = 1.625 + 0.544x$$

مما سبق وبالرجوع إلى قاعدة القرار مقارنة قيمة مستوى الدلالة المحسوبة وقيمة مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة 0.05، فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أقل منها فإننا نرفض الفرض الصفري

ونقبل الفرض البديل، والعكس إذا كانت مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من المعتمدة في الدراسة فإننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل، وعليه فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل المطروح في الدراسة التالي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال قواعد البيانات في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

4- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال البرامج المستخدمة في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية (0.05) .

لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة، تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وهو نموذج خطي إحصائي يقوم بتقدير العلاقة التي ترتبط بين متغير كمي واحد وهو المتغير التابع مع متغير كمي آخر وهو المتغير المستقل، وينتج عن هذا النموذج معادلة إحصائية خطية يمكن استخدامها لتفسير العلاقة بين المتغيرين أو تقدير قيمة المتغير التابع عند معرفة قيمة المتغير المستقل.

جدول رقم: (31) نتائج اختبار أنوفا (معنوية النموذج)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,541	1	6,541	50,604	0,000 ^b
	Residual	5,558	43	0,129		
	Total	12,099	44			
Dependent Variable: أداء الموارد البشرية						
Predictors: (Constant), البرامج المستخدمة بعد						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه الذي يوضح نتائج اختبار معنوية النموذج باستخدام اختبار التوزيع (F) حيث؛ بلغت قيمة $F = 50.604$ وهي قيمة كبيرة تدل على أن نموذج الانحدار الخطي يفسر جزء كبير من البيانات

وأن الاختلافات العشوائية قليلة، وبلغت قيمة $P\text{-Value}=0.000$ وهي أقل من مستوى معنوية الاختبار المعتمدة في الدراسة 0.05 ؛ مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي البسيط من الناحية الإحصائية وهو نموذج مناسب، ونستطيع التنبؤ بالمتغير التابع أداء الموارد البشرية من خلال تأثير المتغير الفرعي المستقل بعد البرامج المستخدمة، كما بلغت قيمة متوسط مجموع المربعات $MSE = 0.129$ لفروق البواقي $Résiduels$ وهي قيمة صغيرة تشير إلى صغر الخطأ العشوائي.

جدول رقم: (32) اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (معنوية معالم النموذج)

معامل الارتباط $R = 0.735$		الخطأ المعياري للتقدير $= 0.359$			
معامل التحديد $R^2 = 0.530$		قيمة معامل التحديد المعدل $= 0.530$			
المتغير المستقل	معامل الانحدار b	Std. Error	بيتا	قيمة T	معنوية T
ثابت الانحدار a	1.393	0.321	/	4.334	0.000
بعد البرامج المستخدمة	0.599	0.084	0.735	7.114	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه يمكن استخلاص التحليل الإحصائي التالي:

قيمة معامل الارتباط الثنائي بين بعد تخزين المعرفة مع تقييم أداء الموارد البشرية قدرت $R = 0.735$ أي ما يعادل 73.50%، ارتباط طردي قوي، بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.530$ حيث؛ يشير إلى 53.00%، من التباين الحاصل في أداء الموارد البشرية يفسره المتغير الفرعي المستقل بعد البرامج المستخدمة، وأن الباقي 47.00%، ترجع إلى عوامل أخرى؛

قيمة الخطأ المعياري للتقدير والبالغة 0.359 تشير إلى صغر الأخطاء العشوائية، كما نلاحظ أن قيم معلمة الميل $b = 0.599$ ، مما يشير إلى أن هناك أثر إيجابي بين المتغيرين فإن أي زيادة أو تحسن في المتغير الفرعي المستقل بعد البرامج المستخدمة، بمقدار درجة واحدة تقابلها زيادة في أداء الموارد البشرية بمقدار 0.599، وللمعلمة مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية معلمة الميل، معلمة تقاطع الحد الثابت بلغت 1.393 تحت مستوى معنوية (0.001) وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنويتها، وبالتالي فإن ظهور معنوية معلمتي الانحدار يشير إلى أهمية ودور المتغير الفرعي بعد البرامج المستخدمة، في التأثير الإيجابي على أداء الموارد البشرية.

معادلة الانحدار الخطي البسيط لأداء الموارد البشرية الذي نرمز لها بالرمز Y ونرمز للمتغير الفرعي المستقل

بعد البرامج المستخدمة، بالرمز X.

$$Y=1.393+0.599x$$

كما سبق وبالرجوع إلى قاعدة القرار مقارنة قيمة مستوى الدلالة المحسوبة وقيمة مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة 0.05 ، فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أقل منها فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، والعكس إذا كانت مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من المعتمدة في الدراسة فإننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل، وعليه فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل المطروح في الدراسة التالي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال البرامج المستخدمة في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

5- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال شبكات الاتصال في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية (0.05) .

لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وهو نموذج خطي إحصائي يقوم بتقدير العلاقة التي ترتبط بين متغير كمي واحد وهو المتغير التابع مع متغير كمي آخر وهو المتغير المستقل، وينتج عن هذا النموذج معادلة إحصائية خطية يمكن استخدامها لتفسير العلاقة بين المتغيرين أو تقدير قيمة المتغير التابع عند معرفة قيمة المتغير المستقل .

جدول رقم: (33) نتائج اختبار أنوفا (معنوية النموذج)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,059	1	7,059	60,214	0,000 ^b
	Residual	5,041	43	0,117		
	Total	12,099	44			
a. Dependent Variable: أداء الموارد البشرية						
b. Predictors: (Constant), بعد شبكات الاتصال						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه الذي يوضح نتائج اختبار معنوية النموذج باستخدام اختبار التوزيع (F) حيث؛ بلغت قيمة $F = 60.214$ وهي قيمة كبيرة تدل على أن نموذج الانحدار الخطي يفسر جزء كبير من البيانات وأن الاختلافات العشوائية قليلة، وبلغت قيمة $P\text{-Value} = 0.000$ وهي أقل من مستوى معنوية الاختبار المعتمدة في الدراسة 0.05 ؛ مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي البسيط من الناحية الإحصائية وهو نموذج مناسب، ونستطيع التنبؤ بالمتغير التابع أداء الموارد البشرية من خلال تأثير المتغير الفرعي المستقل بعد شبكات الاتصال، كما بلغت قيمة متوسط مجموع المربعات $MSE = 0.117$ لفروق البواقي $Résiduels$ وهي قيمة صغيرة تشير إلى صغر الخطأ العشوائي.

جدول رقم: (34) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (معنوية معالم النموذج)

معامل الارتباط $R = 0.764$		الخطأ المعياري للتقدير $= 0.342$			
معامل التحدي $R^2 = 0.583$		قيمة معامل التحديد المعدل $= 0.574$			
المتغير المستقل	معامل الانحدار b	Std. Error	بيتا	قيمة T	معنوية T
ثابت الانحدار a	1.481	0.284	/	5.223	0.000
بعد شبكات الاتصال	0.597	0.077	0.764	7.760	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه يمكن استخلاص التحليل الإحصائي التالي:

قيمة معامل الارتباط الثنائي بين بعد شبكات الاتصال وأداء الموارد البشرية قدرت $R = 0.764$ أي ما يعادل نسبة 76.40% ، ارتباط طردي قوي، بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.583$ وهو مقياس لجودة التوفيق حيث؛ يشير إلى 58.30% ، من التباين الحاصل في أداء الموارد البشرية يفسره المتغير الفرعي المستقل بعد شبكات الاتصال، وأن الباقي 41.70% ، ترجع إلى عوامل أخرى؛

قيمة الخطأ المعياري للتقدير والبالغة 0.342 تشير إلى صغر الأخطاء العشوائية، كما نلاحظ أن قيم معلمة الميل $b = 0.597$ ، مما يشير إلى أن هناك أثر إيجابي بين المتغيرين فإن أي زيادة أو تحسين في المتغير الفرعي المستقل بعد شبكات الاتصال بمقدار درجة واحدة تقابلها زيادة في أداء الموارد البشرية بمقدار 0.597 ، وللمعلمة مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية معلمة الميل؛

معادلة الانحدار الخطي البسيط لأداء الموارد البشرية الذي نرمز لها بالرمز Y ونرمز للمتغير الفرعي المستقل

بعد شبكات الاتصال بالرمز x .

$$Y=1.481+0.597x$$

كما سبق وبالرجوع إلى قاعدة القرار مقارنة قيمة مستوى الدلالة المحسوبة وقيمة مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة 0.05 ، فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أقل منها فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، والعكس إذا كانت مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من المعتمدة في الدراسة فإننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل، وعليه فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل المطروح في الدراسة التالي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال شبكات الاتصال في تنمية أداء المورد البشري بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر عينة من موظفيها عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

خلاصة الفصل التطبيقي.

من خلال هذا الفصل تم التعرف على المؤسسة محل الدراسة، كما تم عرض خصائص عينة الدراسة من خلال المتغيرات التعريفية العامة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الاقدمية في الوظيفة، المنصب الوظيفي، الوضعية القانونية بالمؤسسة)، وبعد المعالجة والتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة تم التعرف على الدور الإيجابي الذي تساهم به تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؛

كما تم الكشف على أثر وإسهام كل بعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والمتمثل في المتغيرات الفرعية المستقلة (بعد الأجهزة والبرامج، بعد قواعد البيانات، بعد البرامج المستخدمة، بعد شبكات الاتصال) على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة؛

من ناحية ترتيب القوة التأثيرية للأبعاد الفرعية المستقلة على أداء الموارد البشرية بكلية الحقوق بجامعة محمد

بوضياف بالمسيلة، حسب قيم **بيتا** في لاختبار الانحدار المتعدد كانت كالتالي:

- المرتبة الأولى بعد شبكات الاتصال بقوة تأثير (0.303).
- المرتبة الثانية بعد قواعد البيانات بقوة تأثير (0.283).
- المرتبة الثالثة بعد الأجهزة والبرامج بقوة تأثير (0.268).
- المرتبة الرابعة بعد البرامج المستخدمة بقوة تأثير (0.244).

في حين أن تأثيراتهم كانت كلها إيجابية



الفاخرة



الخاتمة:

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والاستنتاجات النظرية والتطبيقية، التي تخص كلا المحورين محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومحور أداء الموارد البشرية، سواء تعلق الأمر بالمفاهيم السائدة لكليهما، أو آراء عينة الدراسة بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كما تم طرح مجموعة من الاقتراحات وعدة مواضع تمثل أفق الدراسة.

أولا: الاستنتاجات النظرية

- 1- أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات صلة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال واداء الموارد البشرية مما يؤكد ان كلية الحقوق بجامعة المسيلة تدرك هذه الاهمية وتسير بخطوة ايجابية من اجل تحسين و تطوير اداء الموارد البشرية .
- 2- أظهرت الدراسات انه لا توجد فروقات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال واداء المورد البشري تعزي لمتغير (الجنس , السن, المستوى التعليمي, الخبرة المهنية).
- 3- أظهرت الدراسات انه لا توجد فروقات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال واداء المورد البشري تعزي لمتغير الفئة الوظيفية.

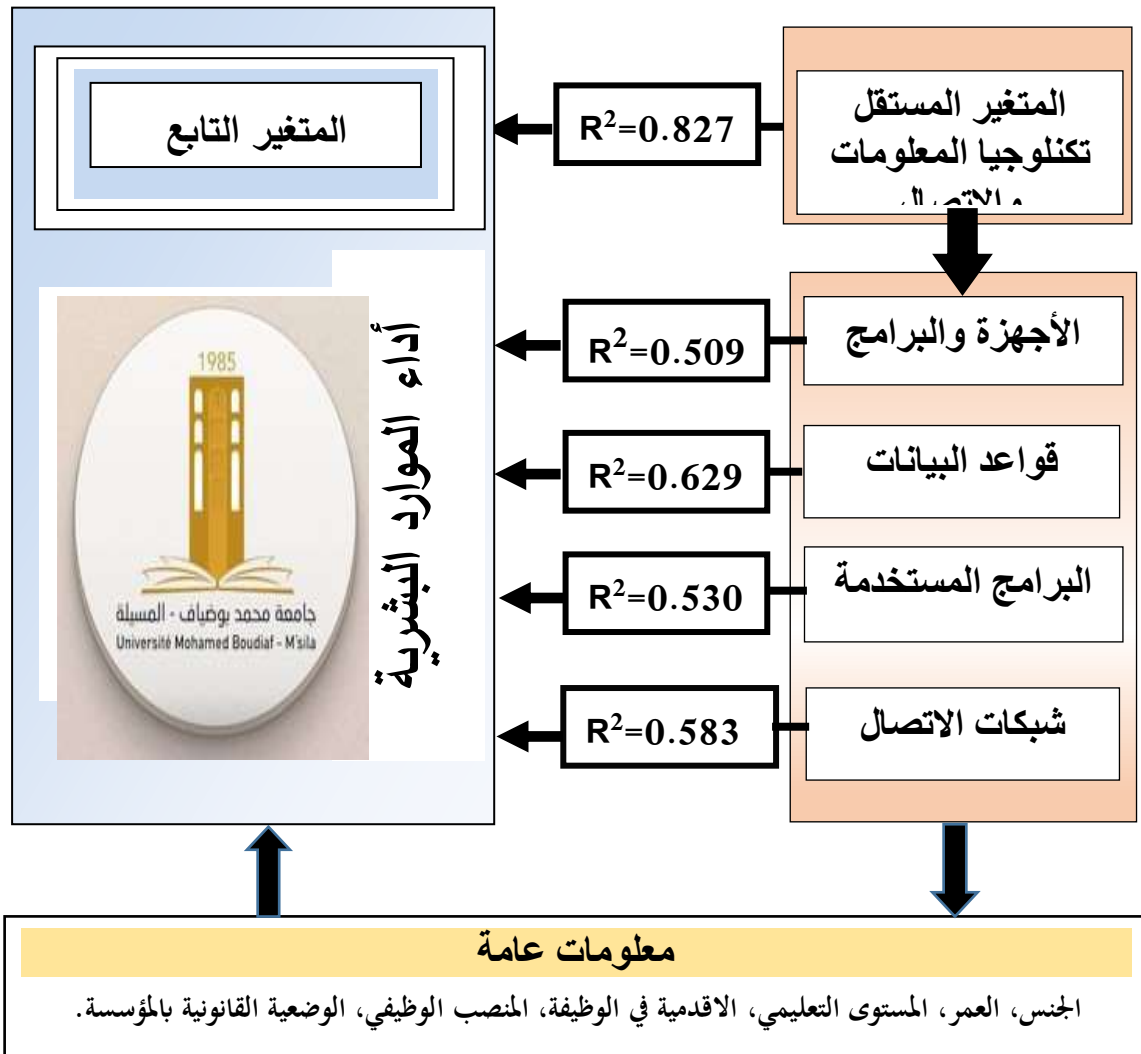
ثانيا: الاستنتاجات التطبيقية

- من خلال عينة الدراسة التي شملت كلا الجنسين نستنتج أن بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة تمنح فرص التوظيف لكلا الجنسين الذكور والإناث؛
- غالبية الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة، سنهم يتراوح بين 30 إلى 40 سنة، وهذا يشير على اعتماد المؤسسة محل الدراسة على الفئات الشبانية، واستغلال طاقاتهم الابتكارية؛
- نتج عن ترتيب الأهمية النسبية لمختلف أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال، البعد الأقوى والذي توليه المؤسسة محل الدراسة اهتمام أكبر، هو بعد البرامج المستخدمة بمتوسط حسابي 3.76 أعلى من المتوسطات الحسابية للأبعاد الأخرى؛
- نتج عن تحليل آراء اتجاهات موظفي الكلية محل الدراسة لمحور تكنولوجيا المعلومات والاتصال، أن لها دور فعال بدرجة عالية، وهذا بناء على إجاباتهم حيث؛ كانت إجاباتهم على محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال بدرجة موافقة عالية وبمتوسط قدر ب3.63؛
- نتج عن تحليل آراء اتجاهات الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة على محور أداء الموارد البشرية، انتمائه لدرجة مستوى عال من القبول والموافقة، بمتوسط حسابي قدره 3.64 ؛
- كما توصلت الدراسة من خلال الاعتماد على معامل الارتباط الثنائي إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومحور أداء الموارد البشرية حيث؛ بلغ معامل الارتباط الثنائي بينهما 0.909 أي ما يعادل نسبة 90.90% ارتباط طردي قوي؛

- كما توصلت الدراسة من خلال الاعتماد على معامل الارتباط الثنائي إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الفرعية المستقلة لأبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال والمتغير التابع أداء الموارد البشرية؛
 - نتج عن اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة لاختبار الانحدار الخطي المتعدد وجود آثار إيجابية ودلالة إحصائية بين المتغير المستقل محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال والمتغير التابع أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة؛
 - نتج عن اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة لاختبار الانحدار الخطي البسيط وجود آثار إيجابية ودلالة إحصائية بين مختلف أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال لأبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال (بعد الأجهزة والبرامج، بعد قواعد البيانات، بعد البرامج المستخدمة، بعد شبكات الاتصال) على أداء الموارد البشرية.
- ثالثا: النموذج الميداني للدراسة.

من خلال إجابات المستجوبين حول الظاهرة المدروسة بالمؤسسة محل الدراسة ولإجابة على الإشكالية المطروحة في الدراسة، ومن خلال اختبار الفرضيات، توصلنا إلى رسم النموذج الميداني التالي:

الشكل رقم (2): يوضح النموذج الميداني للدراسة.



المصدر: من إعداد الطالبتين

التعليق على النموذج الميداني للدراسة:

من خلال الشكل أعلاه شمل النموذج على المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأبعاده (الأجهزة والبرامج، قواعد البيانات، البرامج المستخدمة، شبكات الاتصال)، والمتغير التابع أداء المورد البشرية؛
يتبين من النموذج الميداني للدراسة المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات والاتصال تؤثر إيجابيا على المتغير التابع أداء المورد البشرية بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كما هو موضح كالتالي:

- 1- نسبة مساهمة المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات والاتصال تؤثر إيجابيا على المتغير التابع أداء المورد البشرية بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة 82.70%؛
- 2- المتغير الفرعي المستقل بعد الأجهزة والبرامج يؤثر إيجابيا على المتغير التابع أداء المورد البشرية بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، محل الدراسة 50.90%؛
- 3- المتغير الفرعي المستقل بعد قواعد البيانات يؤثر إيجابيا على المتغير التابع أداء المورد البشرية بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، محل الدراسة 62.90%؛
- 4- المتغير الفرعي المستقل بعد البرامج المستخدمة يؤثر إيجابيا على المتغير التابع أداء المورد البشرية بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، محل الدراسة 53.00%؛
- 5- المتغير الفرعي المستقل بعد شبكات الاتصال يؤثر إيجابيا على المتغير التابع أداء المورد البشرية بكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، محل الدراسة 58.30%؛

رابعا: الاقتراحات

- 1- اعداد البرامج والدورات التدريبية لمختلف المستويات الادارية للقدرة على العمل بتكنولوجيا المعلومات والاتصال .
- 2- استقطاب واختيار الكفاءات البشرية المؤهلة والمدربة القادرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال .
- 3- العمل على تطوير وتوسيع البنية التحتية للتكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل دائم ومستمر تماشيا مع طبيعة العمل .
- 4- الربط بين مختلف المستويات الادارية لتوفير المعلومات في الوقت والشكل المناسب .

خامسا: آفاق الدراسة.

يمكن مستقبلا إثراء هذا الموضوع بدراسات مستقبلية نظرا لتجده، ويمكن أن نقترح بعض المواضيع التي هي بحاجة

للبحث العلمي منها:

1- اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على اداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2- اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مخرجات العملية الادارية .

3- علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين جودة الخدمة



قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع:

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

الكتب باللغة العربية:

1. أبو بكر محمود المرش، مستقبل الكتاب المطبوع في ضوء الاتصالات الحديثة، الثقافة وقضايا النشر والتوزيع في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة الثقافة، تونس، 1992.
2. احمد زاهر، تكنولوجيا التعليم...تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية، الطبعة الأولى، (القاهرة، المكتبة الأكاديمية، 1997).
3. خلف ف، اقتصاد المعرفة، الطبعة الأولى، الأردن، عالم الكتب الحديث، 2007. الدكتور محمد محفوظ، تكنولوجيا الاتصال (دراسة في الأبعاد النظرية والعلمية لتكنولوجيا الاتصال). دار المعرفة الجامعية، مصر، 2005.
4. زرزار العياشي وغياة كريمة، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2016.
5. عبد الباسط محمد عبد الهادي، استخدام تكنولوجيا الاتصال في الإنتاج التلفزيوني والإذاعي، المكتب الجامعي الحديث، ابريل، 2005.
6. علي محمد عبد الوهاب، العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج، مكتبة عين شمس، 1984.
7. راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001.
8. علي السلمي، تطوير الأداء وتحديد المنظمات، دار الرقباء، 1998.
9. أبو شيخة نادر، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن، 2000.
10. طاهر محمود الكلدة، الاتجاهات الحديثة في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ب ط ، الأردن ، 2011،
11. محمد الصيرفي، قياس وتقويم أداء العاملين، مؤسسة حورس الدولية للتوزيع والنشر، ب ط، إسكندرية، 2010.
12. سليمان الفارس، دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات (دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية مجلد 26 العدد، 2010.
13. د.سامح عبد المطلب عامر، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، ط 1 ، 2011.
14. حضير كاظم حمود، ياسين كاسب الحرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن ، 2007،
15. نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين الجواد، تطور ادارة الموارد البشرية المفهوم الاستراتيجي للموقع التنظيمي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ب ط ، الأردن ، 2010.
16. حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، الاردن، 2001.

17. صالح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2002.
18. مجيد الكرخي، ادارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع عمان، ط1، 2016.
19. محمد عثمان حميد، حمدي مصطفى المعاز، المدخل الحديث في إدارة الافراد، دار النهضة العربية، القاهرة، 1986.
20. باري كشواي، ادارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط2، القاهرة، 2006.
21. زويلف الهدى حسن، إدارة الافراد، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2003.
22. مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط3، الاردن، 2005.
23. كامل بربر، ادارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي، دار المحج1111 للنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 1997.
24. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية، مصر، 2007.

المداخلات :

- 1- عسلي نور الدين، تأثير استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تسيير نظام المعلومات لدى المؤسسات الاقتصادية - دراسة استخدام شبكات التواصل الاجتماعي لتحسين الاداء.

المذكرات والاطروحات الجامعية.

1. حورية بولعويديات، استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008.
2. زرزاز العياشي وغياة كريمة، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الاولى، 2016.
3. الصالح جيلح، رسالة ماجستير بعنوان أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين دراسة حالة: مجمع صيدال، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر، 2004-2006.
4. فدوى محمد رمضان، رسالة ماجستير بعنوان أثر استخدام نظم مساندة القرارات على تطوير الأداء، دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم، محافظات قطاع غزة، قسم إدارة الأعمال، 2009.
5. باباه ولد سيدن، رسالة ماجستير حول دور الموارد في التأثير على الاداء مدرسة حالة البنك الموريتاني للتجارة الدولية، متخصص ادارة الاعمال، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان 2009-2010.
6. مشعلي بلال، رسالة ماجستير بعنوان دور برامج السلامة المهنية في تحسين اداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة ستاباب اليف لتحويل ورق البلاستيك، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة فرحات عباس سطيف 2010-2011.
7. بوجعادة الياس، رسالة ماجستير بعنوان تفعيل الموارد البشرية واثره في تحسين الاداء الاقتصادي للمؤسسة، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسة، جامعة 20 اوت 1955، 2005-2006.

8. سميرة مطر المسعود، مذكرة بعنوان معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية-الجامعة الافتراضية الدولية -المملكة المتحدة.
9. عبد الرحمان القري، رسالة ماجستير بعنوان تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية دراسة حالة، تخصص علوم تجارية، فرع إدارة الأعمال، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2007.
10. بن عيسى ق، دور المورد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة، جامعة المدية، 2007.
11. سميرة مطر المسعود، مذكرة بعنوان معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية-الجامعة الافتراضية الدولية -المملكة المتحدة.
12. علي بن راشد بن سالم العقبوي، رسالة ماجستير حول واقع فاعلية أداء تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الاستراتيجي في النظام التربوي بسلطنة عمان، تخصص إدارة الموارد البشرية، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، 2011.
13. فاروق حريزي، رسالة ماجستير حول دور التكنولوجيات الحديثة للاتصالات في تحقيق أهداف استراتيجية التنمية البشرية المستدامة في الجزائر دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر. تخصص إدارة الأعمال الاستراتيجية والتنمية المستدامة، جامعة فرحات، سطيف، 2010-2011.

الملتقيات:

1. بوجميل أحمد، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية حول أداء الموارد البشرية جامعة ورقلة، 09.10 مارس 2004.
2. هاني عرب، محاضرات ادارة الموارد البشرية، ملتقى البحث العلمي، 1428 هـ.
3. محمد بوزهرة، تطور دور الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية: حالة المؤسسات الجزائرية، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، 09 و10 مارس، 2004.
4. صالح مفتاح، إدارة الموارد البشرية وتسيير المعارف في خدمة الكفاءات، الملتقى الدولي الاول حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 10-9 مارس، 2004.

المجلات:

1. الداوي، الإبداع كمدخل لتحقيق تنافسية المؤسسة، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، 2008، المجلد 3، العدد 17.
2. فؤاد زكرياء، التفكير العلمي، عالم المعرفة - يصدرها المجلس الوطني بالكويت، العدد 3، مارس 1978، الطبعة الثالثة، 1977.

3. العربي عطية، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، مجلة الباحث، العدد 10، 2012.

4. الدوادي الشيخ، تحليل اثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان السالمية، مجلة الباحث، العدد 6 جامعة الجزائر.

ثانيا: المراجع باللغة الاجنبية:

les ouvrages-

1. Estelle Mercier ,GeraldineSchuidt ,Gestion des ressources humaines ,pearsoneducation ,France, 2004 , p 49.
2. FRENCH. W THE Personnel process .human resource administration . editionhongtomiggin , CO , BOSTON, 1974, p 3.
3. Churdon ,Sherman, Personnel management, south westenpeplishin ,CO,USA, 1972, p 125.
4. RUSSELL L.ACKOFF méthodes de la planification dans l'entreprise éditions d'organisation paris 1973 , p15



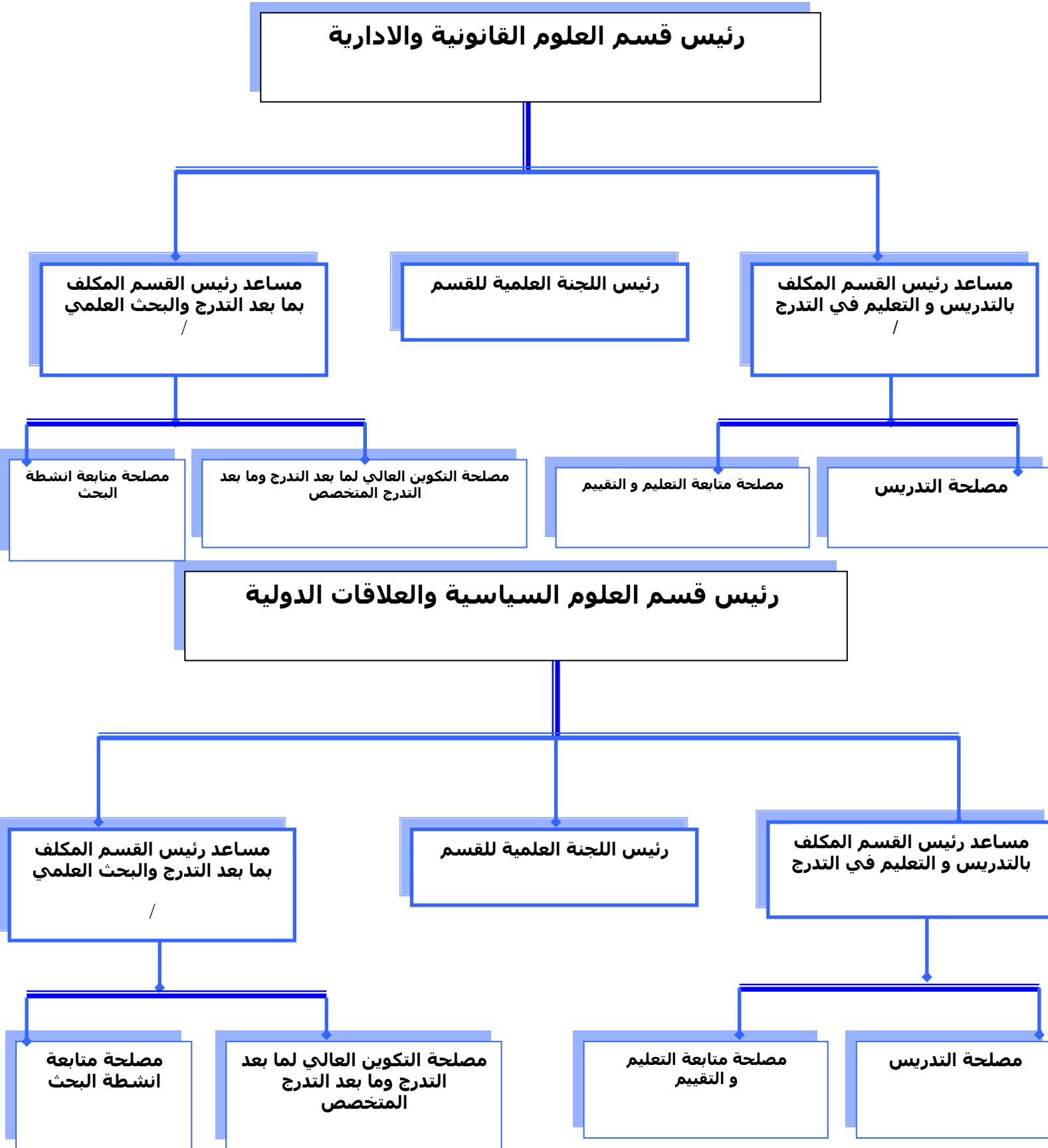
قائمة المدونين



الملحق 1 الهيكل التنظيمي للكلية



الملحق 2 الهيكل التنظيمي للقسم



الملحق 3 الهيكل التنظيمي لمكتبة الكلية

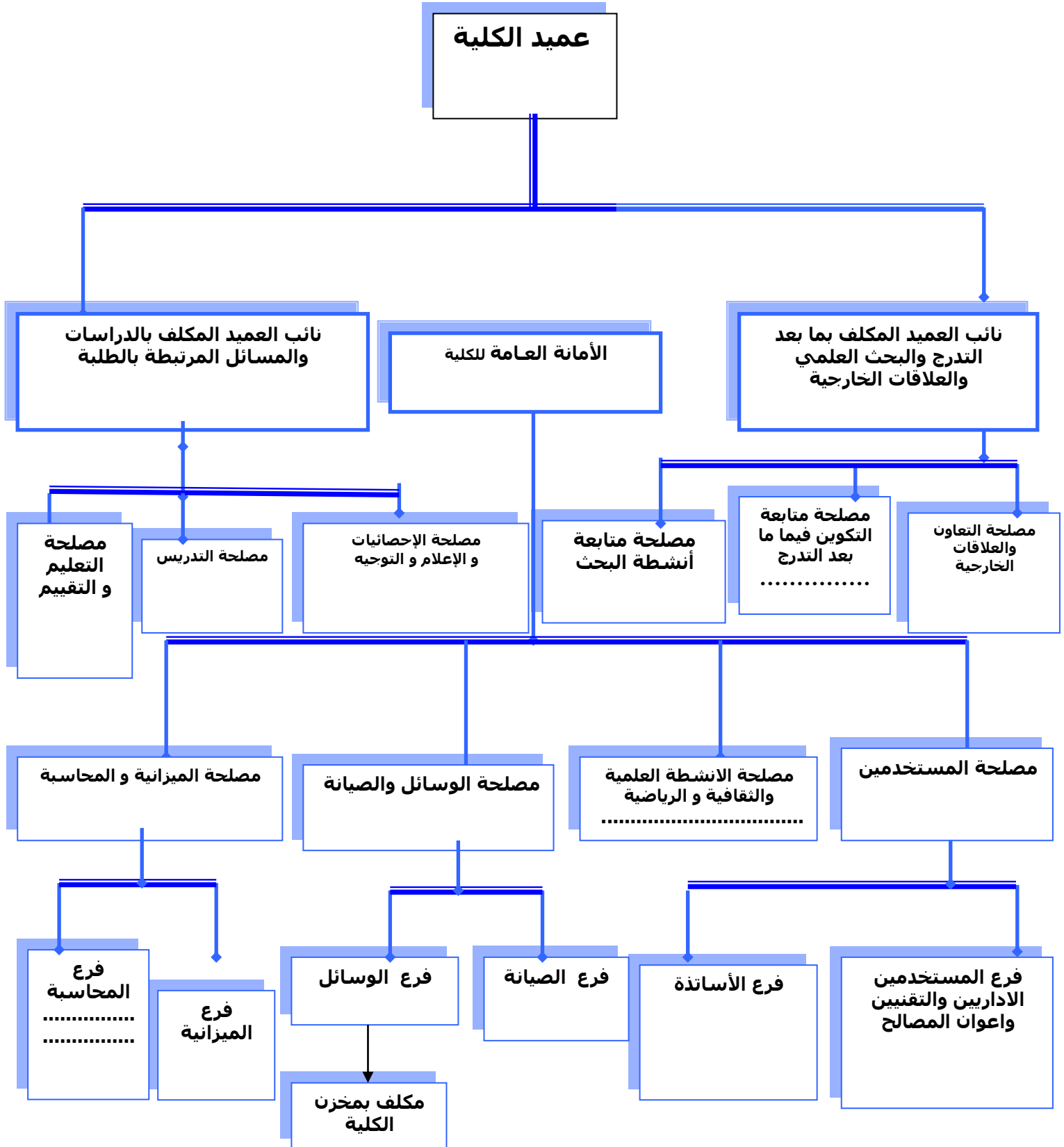
مسؤول مكتبة الكلية
جميعات غنية ملحق بالمكتبة الجامعية

مصلحة التوجيه والبحث البليوغرافي

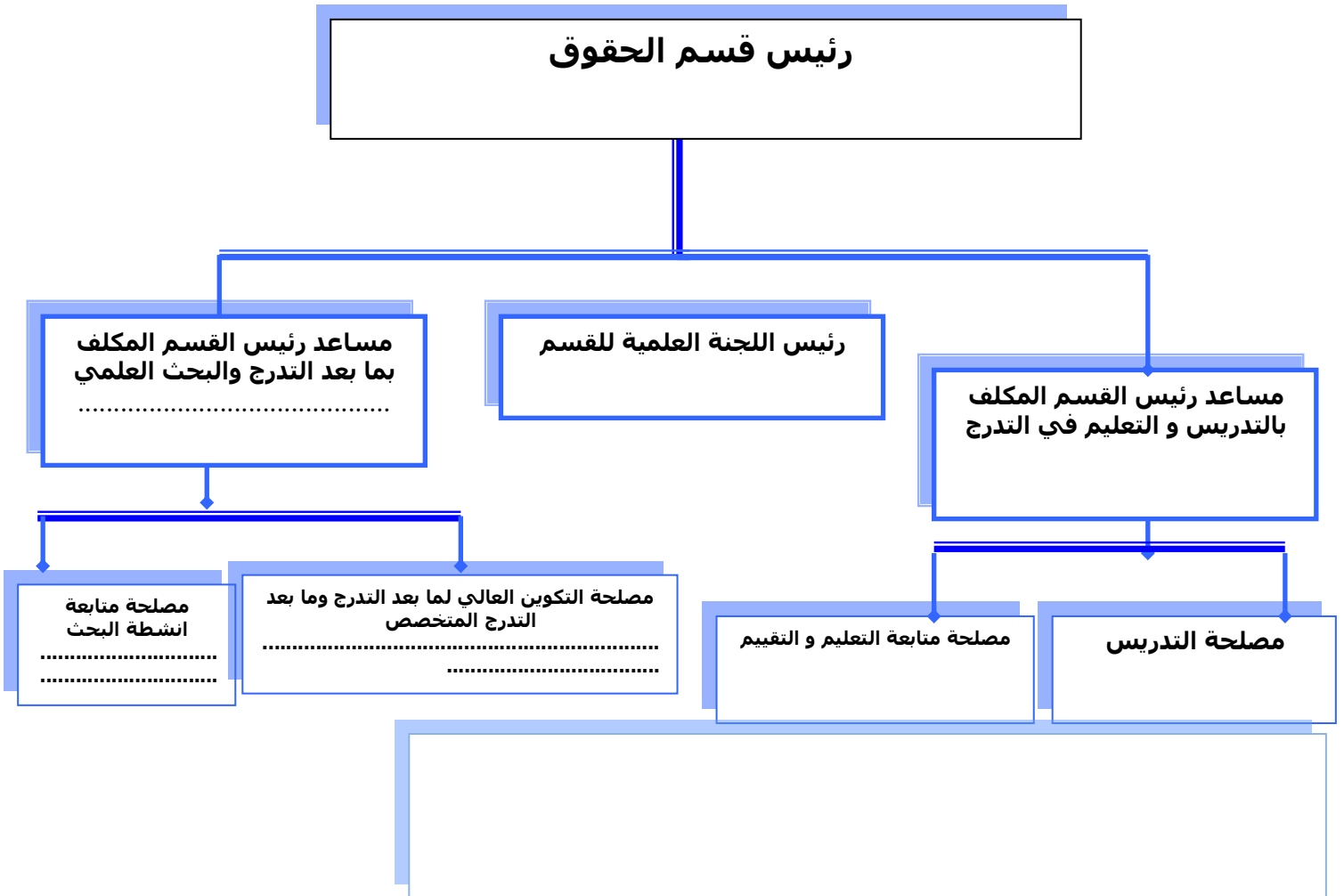
رئيس مصلحة تسيير الرصيد الوثائقي

الملحق 4

الهيكل التنظيمي للكلية



الهيكل التنظيمي للقسم



رئيس قسم العلوم السياسية

مساعد رئيس القسم المكلف
بما بعد التدرج والبحث العلمي
.....

رئيس اللجنة العلمية للقسم

مساعد رئيس القسم
المكلف بالتدريس و التعليم
في التدرج

مصلحة متابعة
انشطة البحث
.....

مصلحة التكوين العالي لما بعد
التدرج وما بعد التدرج
المتخصص
.....

مصلحة متابعة التعليم
و التقييم
.....

مصلحة التدريس

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion

Département:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم:

تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا المضي اسفله:

الطالب (ة): جصاص عليم المولود(ة) بتاريخ: 09 أفريل 1996 ب. أولاد عدي
 الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 2670003 طلقة الصادرة بتاريخ: 04 فيفري 2014 عن: أولاد عدي وقبالة
 المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبية: علوم الشيم تخصص: الإدارة أعمال خلال السنة الجامعية: 2021-2022
 والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "أشهر منشور لوجيا الحملات والمشار في
 تحسين أداء المورد الشيمي"

أصرح بشرقي أنني إلتمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 19 جوان 2022

التوقيع و البصمة

نشر و صودق على توقيع
 السيد
 19 JUN 2022
 أولاد عدي لقبالة

عن و أذن المجلس الشعبي البلدي
 و بتفويض منه عون رئيس الإدارة الإقليمية

بن هتوف عيسى



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Université Mohamed Boudiaf a M'sila
Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion
Département:



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم:
.....

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والتزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسفله:

الطالب (ة):
المولود(ة) بتاريخ: 09-11-1984 ب. المسيلة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم:
الصادرة بتاريخ: عن:

المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبية:
تخصص:
خلال السنة الجامعية 2021/2022

والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "التأثيرات الاقتصادية لظواهر المناخ والاستثمار"

في جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والتزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 06/11/2022

التوقيع والبصمة

.....
.....
.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
 قسم:

رقم: 2022

المسيلة في:

إلى السيد:

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة وبعد...
 في إطار اقتراح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات
 تيل شهادة الماستر في شعبة: تخصص:
 فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترخيصهم الميداني بمؤسساتكم.
 تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و.ر.س	الإمضاء
01	فهد السوي نزال	20039039172	119971100100267	
02	حميات حمي	20039039174	119971100100267	
عنوان المؤسسة:				
المشرف (الاسم واللقب و الإمضاء)		هيئة الترخيص (الإمضاء والختم)		رئيس القسم (الإمضاء والختم)
.....

2022
 11

<http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facsege>
<https://www.facebook.com/Vice-Doyen-CEQLE-EGC-Msila-475721049530765>

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
 ص ب: 166 المسيلة 28000، الجزائر. ☎ 035-35-33-33

الملحق رقم 8: الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

استبيان علمي حول: اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية أداء المورد البشري على مستوى

مؤسسات التعليم العالي

تضع الطالبتين (جميات عبير، بهلولي نوال) هذه الاستمارة والتي تعد جزءا من بحث يندرج ضمن

متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، تحت عنوان "اثر

تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية أداء المورد البشري داخل مؤسسات التعليم

العالي"-دراسة آراء عينة من الموظفين كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة-

وذلك تحت اشراف الدكتور رابح الوافي

لذا نأمل منكم التكرم بالمشاركة في هذا البحث من خلال الإجابة على جميع عناصر الاستمارة بدقة وموضوعية

وذلك لما لكم من أهمية في إنجاح هذا البحث، كما نحيطكم علما بان إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث

العلمي هذا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم ...

المحور الأول: معلومات عامة

الجنس: ذكر أنثى

السن: اقل من 30 سنة من 30 الى 39 من 40 الى 49 أكبر من 49 سنة

المستوى التعليمي:

ثانوي جامعي (ليسانس، ماستر) دراسات عليا اخرى

الإقدمية في الوظيفة: اقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات 10 الى 15 سنة أكثر من 15 سنة

المنصب الوظيفي: متصرف متصرف رئيسي عون اداري حاسب اداري اخرى

الوضعية القانونية بالمؤسسة: دائم مؤقت

التقييم

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

المحور الثاني: أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال

الأجهزة والبرامج

01	تتوفر في كلية الحقوق أجهزة الحاسوب اللازمة لأداء العمل .
02	تقوم كلية الحقوق باستخدام أجهزة ذات تقنية عالية وحديثة للاستفادة من

قائمة الملاحق

					المعلومات والعمل بأدق الطرق .	
					البرمجيات والأجهزة المستخدمة تساهم في زيادة القدرة على تحليل المشاكل بدقة.	03
					البرمجيات والأجهزة المستخدمة تساهم في اتخاذ القرارات بفعالية.	04
					البرامج المستخدمة تتناسب مع طبيعة العمل المطلوب في مؤسستكم.	05
قواعد البيانات						
					تساهم قواعد البيانات في حفظ كم هائل من المعلومات.	06
					تتصف قواعد البيانات بالسرعة في استرجاع المعلومات عند الحاجة إليها.	07
					تعمل قواعد البيانات على تبادل المعلومات بين مختلف الدوائر والأقسام.	08
					العمل على توحيد البيانات على مستوى كلية الحقوق.	09
					تتق بقواعد البيانات المستخدمة في كلية الحقوق.	10
البرامج المستخدمة						
					تتصف البرامج المستخدمة بسهولة التعلم والتشغيل والإرشادات.	11
					تمتاز البرامج المستخدمة بتقديم المعلومات التوضيحية وقت حدوث أي خلل .	12
					تساهم البرامج والأساليب الكمية والمحسوبة بالمساهمة في عملية اتخاذ القرار .	13
					تعمل البرامج والأساليب الكمية والمحسوبة على الحماية من التلاعب .	14
					ضرورة تحسين وتطوير البرامج المستخدمة.	15
شبكات الاتصال						
					تستخدم شبكات الاتصال لربط كافة الأقسام المهمة على مستوى كلية الحقوق.	16
					تبادل المعلومات والبيانات يتم بسهولة ما بين الأقسام في كلية الحقوق من خلال شبكات الاتصال.	17
					تعمل مؤسستكم على توفير امن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها.	18
					تعمل شبكات الاتصال على اختصار الجهد والمسافة والتكلفة	19
					بإدخال شبكات الاتصال أصبحت كافة الموارد المتاحة مستغلة لأداء الوظائف.	20
المحور الثالث: اداء الموارد البشرية						
					تعطي الإدارة العليا لكلية الحقوق أهمية للمورد البشري.	21
					تعتمد الإدارة على سياسة واضحة في تحسين الأداء.	22

					23	تحاول الإدارة دوريا تغيير طرق ومعايير تحسن أداء المورد البشري.
					24	تعتمد كلية الحقوق على نظام الحوافز متمثلة في الترقية وسياسات الأجور المغربية لتحسن الأداء.
					25	يسعى العامل إلى تحسين أدائه داخل كلية الحقوق.
					26	يعتقد العمال أن أداء المورد البشري هو المحدد الرئيسي للنجاح في كلية الحقوق.
					27	تقوم إدارة كلية الحقوق بتقييم أداء العاملين بصفة دائمة ومستمرة.
					28	تتوفر الوظيفة التي تمارسها على جميع الظروف الملائمة لتحقيق أداء أفضل.
					29	تعمل إدارة كلية الحقوق على منح مكافآت للعاملين بهدف تحسين الأداء.
					30	يقوم العاملون بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.
					31	يعتبر تحسين الأداء للمستخدمين ركيزة أساسية لاستمرارية كلية الحقوق.
					32	تتوفر كلية الحقوق على نظام لتقييم أداء فعال للأفراد.

الملحق رقم (9) قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان.

الرقم	الأستاذ	الجامعة
01	غلاب فاتح	
02		
03		

الملحق رقم: (10) يتضمن مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

(SPSS.V26) Statistical Package for the Social Sciences

أولاً: صدق الاستبيان.

1- صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال

الأجهزة والبرامج

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 ind1 independent
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
Output Created		03-JUN-2022 13:08:23
Comments		
Input	Data	C:\Users\ramdane pc\جميعات عبير.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 ind1 independent /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,31
	Elapsed Time	00:00:00,31

C:\Users\ramdane pc\جميعات عبير.sav [DataSet1]

Correlations								
		q1	q2	q3	q4	q5	ind1	independent
q1	Pearson Correlation	1	,319*	,261	,250	,229	,564**	,556**
	Sig. (2-tailed)		,033	,083	,098	,130	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
q2	Pearson Correlation	,319*	1	,428**	,373*	,348*	,732**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,033		,003	,012	,019	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
q3	Pearson Correlation	,261	,428**	1	,487**	,362*	,729**	,429**
	Sig. (2-tailed)	,083	,003		,001	,015	,000	,003
	N	45	45	45	45	45	45	45
q4	Pearson Correlation	,250	,373*	,487**	1	,513**	,742**	,469**
	Sig. (2-tailed)	,098	,012	,001		,000	,000	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45
q5	Pearson Correlation	,229	,348*	,362*	,513**	1	,713**	,500**
	Sig. (2-tailed)	,130	,019	,015	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
ind1	Pearson Correlation	,564**	,732**	,729**	,742**	,713**	1	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
independent	Pearson Correlation	,556**	,626**	,429**	,469**	,500**	,741**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,001	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

قواعد البيانات

CORRELATIONS
/VARIABLES=q6 q7 q8 q9 q10 ind2 independent
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		
Output Created		03-JUN-2022 13:23:49
Comments		
Input	Data	C:\Users\ramdane .sav جميعيات عبر pc\spss\
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=q6 q7 q8 q9 q10 ind2 independent /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,07

Correlations								
		q6	q7	q8	q9	q10	ind2	independent
q6	Pearson Correlation	1	,349*	,643**	,647**	,324*	,779**	,725**
	Sig. (2-tailed)		,019	,000	,000	,030	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
q7	Pearson Correlation	,349*	1	,453**	,469**	,114	,628**	,582**
	Sig. (2-tailed)	,019		,002	,001	,455	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
q8	Pearson Correlation	,643**	,453**	1	,760**	,532**	,886**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
q9	Pearson Correlation	,647**	,469**	,760**	1	,418**	,873**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,004	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
q10	Pearson Correlation	,324*	,114	,532**	,418**	1	,628**	,436**
	Sig. (2-tailed)	,030	,455	,000	,004		,000	,003
	N	45	45	45	45	45	45	45
ind2	Pearson Correlation	,779**	,628**	,886**	,873**	,628**	1	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
independent	Pearson Correlation	,725**	,582**	,733**	,663**	,436**	,816**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

البرامج المستخدمة

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=q11 q12 q13 q14 q15 ind3 independent
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes		
Output Created		03-JUN-2022 13:41:42
Comments		
Input	Data	.sav جميات عبر C:\Users\ramdane pc\spss\
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Handling	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=q11 q12 q13 q14 q15 ind3 independent /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Correlations								
		q11	q12	q13	q14	q15	ind3	independent
q11	Pearson Correlation	1	,407**	,746**	,427**	-,064	,714**	,438**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,003	,676	,000	,003
	N	45	45	45	45	45	45	45
q12	Pearson Correlation	,407**	1	,365*	,716**	-,096	,736**	,434**
	Sig. (2-tailed)	,005		,014	,000	,531	,000	,003
	N	45	45	45	45	45	45	45
q13	Pearson Correlation	,746**	,365*	1	,620**	,118	,800**	,560**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014		,000	,441	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
q14	Pearson Correlation	,427**	,716**	,620**	1	,140	,860**	,545**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,359	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
q15	Pearson Correlation	-,064	-,096	,118	,140	1	,312*	,540**
	Sig. (2-tailed)	,676	,531	,441	,359		,037	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
ind3	Pearson Correlation	,714**	,736**	,800**	,860**	,312*	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,037		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
independent	Pearson Correlation	,438**	,434**	,560**	,545**	,540**	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

شبكات الاتصال

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=q16 q17 q18 q19 q20 ind4 independent
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes		
Output Created		03-JUN-2022 13:46:10
Comments		
Input	Data	C:\Users\ramdane .sav جميعيات عبر pc\spss\
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=q16 q17 q18 q19 q20 ind4 independent /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,06

Correlations								
		q16	q17	q18	q19	q20	ind4	independent
q16	Pearson Correlation	1	,434**	,533**	,405**	,078	,716**	,525**
	Sig. (2-tailed)		,003	,000	,006	,609	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
q17	Pearson Correlation	,434**	1	,369*	,424**	,301*	,740**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,003		,013	,004	,044	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
q18	Pearson Correlation	,533**	,369*	1	,545**	,036	,748**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013		,000	,815	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
q19	Pearson Correlation	,405**	,424**	,545**	1	,318*	,788**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,006	,004	,000		,033	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
q20	Pearson Correlation	,078	,301*	,036	,318*	1	,448**	,425**
	Sig. (2-tailed)	,609	,044	,815	,033		,002	,004
	N	45	45	45	45	45	45	45
ind4	Pearson Correlation	,716**	,740**	,748**	,788**	,448**	1	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
independent	Pearson Correlation	,525**	,677**	,642**	,699**	,425**	,863**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,004	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

1-صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور أداء الموارد البشرية

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=q21 q22 q23 q24 q25 q26 q27 q28 q29 q30 q31 q32 dep
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes	
Output Created 03-JUN-2022 13:50:13	
Comments	
Input	Data C:\Users\ramdane pc\.spss\ عبير.sav
	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 45
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax CORRELATIONS /VARIABLES=q21 q22 q23 q24 q25 q26 q27 q28 q29 q30 q31 q32 dep /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time 00:00:00,06
	Elapsed Time 00:00:00,07

Correlations														
		q21	q22	q23	q24	q25	q26	q27	q28	q29	q30	q31	q32	dep
q21	Pearson Correlation	1	,314*	,136	,118	-,041	,341*	,330*	,604**	,317*	,334*	,372*	,108	,600**
	Sig. (2-tailed)		,035	,371	,439	,790	,022	,027	,000	,034	,025	,012	,479	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
q22	Pearson Correlation	,314*	1	,224	,332*	,105	,052	,650**	,351*	,494**	,030	,060	,166	,596**
	Sig. (2-tailed)	,035		,139	,026	,493	,736	,000	,018	,001	,845	,695	,276	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
q23	Pearson Correlation	,136	,224	1	,291	,291	-,084	,214	,251	,246	,007	,047	-,015	,396**
	Sig. (2-tailed)	,371	,139		,053	,052	,582	,158	,096	,103	,963	,759	,921	,007
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
q24	Pearson Correlation	,118	,332*	,291	1	,051	-,133	,345*	,051	,290	-,156	-,143	,008	,359*
	Sig. (2-tailed)	,439	,026	,053		,739	,382	,020	,739	,053	,305	,348	,957	,015
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
q25	Pearson Correlation	-,041	,105	,291	,051	1	,184	,094	,300*	,082	,408**	,398**	,284	,447**
	Sig. (2-tailed)	,790	,493	,052	,739		,226	,539	,045	,593	,005	,007	,059	,002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
q26	Pearson Correlation	,341*	,052	-,084	-,133	,184	1	,148	,601**	,200	,637**	,586**	,078	,526**
	Sig. (2-tailed)	,022	,736	,582	,382	,226		,331	,000	,187	,000	,000	,609	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
q27	Pearson Correlation	,330*	,650**	,214	,345*	,094	,148	1	,411**	,728**	,049	,086	,054	,646**
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,158	,020	,539	,331		,005	,000	,748	,575	,726	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
q28	Pearson Correlation	,604**	,351*	,251	,051	,300*	,601**	,411**	1	,372*	,702**	,750**	,135	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,096	,739	,045	,000	,005		,012	,000	,000	,375	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
q29	Pearson Correlation	,317*	,494**	,246	,290	,082	,200	,728**	,372*	1	,186	,171	,311*	,675**
	Sig. (2-tailed)	,034	,001	,103	,053	,593	,187	,000	,012		,221	,262	,037	,000

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
q30	Pearson Correlation	,334*	,030	,007	-,156	,408**	,637**	,049	,702**	,186	1	,965**	,352*	,621**
	Sig. (2-tailed)	,025	,845	,963	,305	,005	,000	,748	,000	,221		,000	,018	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
q31	Pearson Correlation	,372*	,060	,047	-,143	,398**	,586**	,086	,750**	,171	,965**	1	,346*	,638**
	Sig. (2-tailed)	,012	,695	,759	,348	,007	,000	,575	,000	,262	,000		,020	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
q32	Pearson Correlation	,108	,166	-,015	,008	,284	,078	,054	,135	,311*	,352*	,346*	1	,388**
	Sig. (2-tailed)	,479	,276	,921	,957	,059	,609	,726	,375	,037	,018	,020		,008
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
dep	Pearson Correlation	,600**	,596**	,396**	,359*	,447**	,526**	,646**	,805**	,675**	,621**	,638**	,388**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,015	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الاتساق البنائي لأبعاد ومحاور الاستبيان

CORRELATIONS
/VARIABLES=ind1 ind2 ind3 ind4 independent dep global
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		
Output Created	03-JUN-2022 13:57:07	
Comments		
Input	Data	C:\Users\ramdane pc\spss\جميعات عبير.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=ind1 ind2 ind3 ind4 independent dep gloobal /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02

Correlations								
		ind1	ind2	ind3	ind4	independent	dep	gloobal
ind1	Pearson Correlation	1	,498**	,479**	,617**	,741**	,713**	,755**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
ind2	Pearson Correlation	,498**	1	,764**	,627**	,816**	,793**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
ind3	Pearson Correlation	,479**	,764**	1	,483**	,731**	,735**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,001	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
ind4	Pearson Correlation	,617**	,627**	,483**	1	,863**	,764**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
independent	Pearson Correlation	,741**	,816**	,731**	,863**	1	,856**	,963**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
dep	Pearson Correlation	,713**	,793**	,735**	,764**	,856**	1	,964**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
gloobal	Pearson Correlation	,755**	,835**	,761**	,844**	,963**	,964**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ثانياً: ثبات أداة الدراسة

```
RELIABILITY
/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18
q19 q20 q21 q22 q23 q24
q25 q26 q27 q28 q29 q30 q31 q32
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes	
Output Created 03-JUN-2022 14:19:15	
Comments	
Input	Data C:\Users\ramdane .sav جميات عبر pc\spss\
	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 45
	Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	
RELIABILITY /VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 q25 q26 q27 q28 q29 q30 q31 q32 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time 00:00:00,00
	Elapsed Time 00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,929	32

ثانياً: اتجاهات أفراد العينة نحو محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال
1- اتجاهات أفراد العينة نحو بعد الأجهزة والبرامج

```
FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 ind1
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		03-JUN-2022 22:37:58
Comments		
Input	Data	C:\Users\ramdane pc\.spss\جميعات عبير.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 ind1 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

C:\Users\ramdane pc\.spss\جميعات عبير.sav [DataSet1]

Statistics							
		q1	q2	q3	q4	q5	ind1
N	Valid	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,82	3,78	3,67	3,56	3,36	3,6356
Std. Deviation		,747	,974	,853	,785	,908	,59740

Frequency Table

q1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	not agree	2	4,4	4,4	4,4
	neutral	11	24,4	24,4	28,9
	agree	25	55,6	55,6	84,4
	strongly agree	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	not agree	6	13,3	13,3	13,3
	neutral	9	20,0	20,0	33,3
	agree	19	42,2	42,2	75,6
	strongly agree	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	1	2,2	2,2	2,2
	not agree	1	2,2	2,2	4,4
	neutral	17	37,8	37,8	42,2
	agree	19	42,2	42,2	84,4
	strongly agree	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	1	2,2	2,2	2,2
	not agree	1	2,2	2,2	4,4
	neutral	19	42,2	42,2	46,7
	agree	20	44,4	44,4	91,1
	strongly agree	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	2	4,4	4,4	4,4
	not agree	5	11,1	11,1	15,6
	neutral	15	33,3	33,3	48,9
	agree	21	46,7	46,7	95,6
	strongly agree	2	4,4	4,4	100,0
	Total		45	100,0	100,0

ind1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,2	2,2	2,2
	2,40	1	2,2	2,2	4,4
	2,60	1	2,2	2,2	6,7
	2,80	1	2,2	2,2	8,9
	3,00	6	13,3	13,3	22,2
	3,20	2	4,4	4,4	26,7
	3,40	5	11,1	11,1	37,8
	3,60	4	8,9	8,9	46,7
	3,80	6	13,3	13,3	60,0
	4,00	9	20,0	20,0	80,0
	4,20	6	13,3	13,3	93,3
	4,40	1	2,2	2,2	95,6
	4,60	1	2,2	2,2	97,8
	5,00	1	2,2	2,2	100,0
	Total		45	100,0	100,0

2- اتجاهات أفراد العينة نحو بعد قواعد البيانات

FREQUENCIES VARIABLES=q6 q7 q8 q9 q10 ind2
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created		03-JUN-2022 22:40:09
Comments		
Input	Data	C:\Users\ramdane .sav جميات عبير pc\spss\
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=q6 q7 q8 q9 q10 ind2 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Statistics							
		q6	q7	q8	q9	q10	ind2
N	Valid	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,76	3,51	3,93	3,67	3,73	3,7156
Std. Deviation		1,026	,991	,837	1,108	1,031	,76454

Frequency Table

q6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	2	4,4	4,4	4,4
	not agree	3	6,7	6,7	11,1
	neutral	9	20,0	20,0	31,1
	agree	21	46,7	46,7	77,8
	strongly agree	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	1	2,2	2,2	2,2
	not agree	7	15,6	15,6	17,8
	neutral	11	24,4	24,4	42,2
	agree	20	44,4	44,4	86,7
	strongly agree	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	not agree	3	6,7	6,7	6,7
	neutral	8	17,8	17,8	24,4
	agree	23	51,1	51,1	75,6
	strongly agree	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	1	2,2	2,2	2,2
	not agree	8	17,8	17,8	20,0
	neutral	7	15,6	15,6	35,6
	agree	18	40,0	40,0	75,6
	strongly agree	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	2	4,4	4,4	4,4
	not agree	3	6,7	6,7	11,1
	neutral	10	22,2	22,2	33,3
	agree	20	44,4	44,4	77,8
	strongly agree	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

ind2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	4,4	4,4	4,4
	2,20	1	2,2	2,2	6,7
	2,60	1	2,2	2,2	8,9
	2,80	1	2,2	2,2	11,1
	3,00	6	13,3	13,3	24,4
	3,20	4	8,9	8,9	33,3
	3,40	3	6,7	6,7	40,0
	3,80	1	2,2	2,2	42,2
	4,00	15	33,3	33,3	75,6

	4,20	2	4,4	4,4	80,0
	4,40	1	2,2	2,2	82,2
	4,60	5	11,1	11,1	93,3
	5,00	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

3- اتجاهات أفراد العينة نحو بعد البرامج المستخدمة

```
FREQUENCIES VARIABLES=q11 q12 q13 q14 q15 ind3
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		03-JUN-2022 22:42:39
Comments		
Input	Data	C:\Users\ramdane .sav جميعيات عيبر pc\spss\
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=q11 q12 q13 q14 q15 ind3 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Statistics							
		q11	q12	q13	q14	q15	ind3
N	Valid	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,76	3,64	3,93	3,87	3,60	3,7600
Std. Deviation		,908	1,111	,780	,968	,939	,64329

Frequency Table

q11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	1	2,2	2,2	2,2
	not agree	3	6,7	6,7	8,9
	neutral	10	22,2	22,2	31,1
	agree	23	51,1	51,1	82,2
	strongly agree	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	4	8,9	8,9	8,9
	not agree	2	4,4	4,4	13,3
	neutral	8	17,8	17,8	31,1
	agree	23	51,1	51,1	82,2
	strongly agree	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	not agree	2	4,4	4,4	4,4
	neutral	9	20,0	20,0	24,4
	agree	24	53,3	53,3	77,8
	strongly agree	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	2	4,4	4,4	4,4
	not agree	1	2,2	2,2	6,7
	neutral	9	20,0	20,0	26,7
	agree	22	48,9	48,9	75,6
	strongly agree	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	1	2,2	2,2	2,2
	not agree	5	11,1	11,1	13,3
	neutral	11	24,4	24,4	37,8
	agree	22	48,9	48,9	86,7
	strongly agree	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

ind3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,2	2,2	2,2
	2,40	1	2,2	2,2	4,4
	2,80	2	4,4	4,4	8,9
	3,00	6	13,3	13,3	22,2
	3,20	2	4,4	4,4	26,7
	3,40	2	4,4	4,4	31,1
	3,60	2	4,4	4,4	35,6
	3,80	1	2,2	2,2	37,8
	4,00	18	40,0	40,0	77,8
	4,20	2	4,4	4,4	82,2
	4,40	3	6,7	6,7	88,9
	4,60	4	8,9	8,9	97,8
	5,00	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

4- اتجاهات أفراد العينة نحو بعد شبكات الاتصال

FREQUENCIES VARIABLES=q16 q17 q18 q19 q20 ind4
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes	
Output Created 04-JUN-2022 11:12:21	
Comments	
Input	Data C:\Users\ramdane .sav عبيير .spss\
	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 45
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax FREQUENCIES VARIABLES=q16 q17 q18 q19 q20 ind4 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time 00:00:00,00
	Elapsed Time 00:00:00,06

Statistics							
		q16	q17	q18	q19	q20	ind4
N	Valid	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,80	3,80	3,53	3,51	3,49	3,6267
Std. Deviation		,919	1,036	1,057	1,014	,757	,67096

Frequency Table

q16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	2	4,4	4,4	4,4
	not agree	2	4,4	4,4	8,9
	neutral	6	13,3	13,3	22,2
	agree	28	62,2	62,2	84,4
	strongly agree	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q17					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	2	4,4	4,4	4,4
	not agree	3	6,7	6,7	11,1
	neutral	8	17,8	17,8	28,9
	agree	21	46,7	46,7	75,6
	strongly agree	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q18					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	3	6,7	6,7	6,7
	not agree	4	8,9	8,9	15,6
	neutral	10	22,2	22,2	37,8
	agree	22	48,9	48,9	86,7
	strongly agree	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q19					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	2	4,4	4,4	4,4
	not agree	5	11,1	11,1	15,6
	neutral	12	26,7	26,7	42,2
	agree	20	44,4	44,4	86,7
	strongly agree	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q20					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	1	2,2	2,2	2,2
	not agree	3	6,7	6,7	8,9
	neutral	15	33,3	33,3	42,2
	agree	25	55,6	55,6	97,8
	strongly agree	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

ind4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,20	1	2,2	2,2	2,2
	2,40	1	2,2	2,2	4,4
	2,80	3	6,7	6,7	11,1
	3,00	4	8,9	8,9	20,0
	3,20	3	6,7	6,7	26,7
	3,40	5	11,1	11,1	37,8
	3,60	3	6,7	6,7	44,4
	3,80	10	22,2	22,2	66,7
	4,00	9	20,0	20,0	86,7
	4,20	1	2,2	2,2	88,9
	4,60	3	6,7	6,7	95,6
	4,80	1	2,2	2,2	97,8
	5,00	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

ثالثاً: اتجاهات أفراد العينة نحو عبارات محور تقييم الموارد البشرية:

FREQUENCIES VARIABLES=q21 q22 q23 q24 q25 q26 q27 q28 q29 q30 q31 q32 dep
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created		04-JUN-2022 11:14:54
Comments		
Input	Data	C:\Users\ramdane pc\spss\جميعيات .sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=q21 q22 q23 q24 q25 q26 q27 q28 q29 q30 q31 q32 dep /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,08

Statistics														
		q21	q22	q23	q24	q25	q26	q27	q28	q29	q30	q31	q32	dep
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,69	3,51	3,42	3,56	3,58	3,67	3,47	3,96	3,44	3,78	3,82	3,87	3,6463
Std. Deviation		1,104	1,058	,892	1,179	,965	1,108	,968	,796	,990	,795	,747	,786	,52439

Frequency Table

q21					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	3	6,7	6,7	6,7
	not agree	3	6,7	6,7	13,3
	neutral	9	20,0	20,0	33,3
	agree	20	44,4	44,4	77,8
	strongly agree	10	22,2	22,2	100,0
Total		45	100,0	100,0	

q22					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	3	6,7	6,7	6,7
	not agree	4	8,9	8,9	15,6
	neutral	11	24,4	24,4	40,0
	agree	21	46,7	46,7	86,7
	strongly agree	6	13,3	13,3	100,0
Total		45	100,0	100,0	

q23					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	not agree	8	17,8	17,8	17,8
	neutral	14	31,1	31,1	48,9
	agree	19	42,2	42,2	91,1
	strongly agree	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q24					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	3	6,7	6,7	6,7
	not agree	4	8,9	8,9	15,6
	neutral	15	33,3	33,3	48,9
	agree	11	24,4	24,4	73,3
	strongly agree	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q25					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	2	4,4	4,4	4,4
	not agree	3	6,7	6,7	11,1
	neutral	13	28,9	28,9	40,0
	agree	21	46,7	46,7	86,7
	strongly agree	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q26					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	3	6,7	6,7	6,7
	not agree	3	6,7	6,7	13,3
	neutral	10	22,2	22,2	35,6
	agree	19	42,2	42,2	77,8
	strongly agree	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q27					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	1	2,2	2,2	2,2
	not agree	7	15,6	15,6	17,8
	neutral	12	26,7	26,7	44,4
	agree	20	44,4	44,4	88,9
	strongly agree	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q28					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	not agree	2	4,4	4,4	4,4
	neutral	9	20,0	20,0	24,4
	agree	23	51,1	51,1	75,6
	strongly agree	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q29					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	2	4,4	4,4	4,4
	not agree	5	11,1	11,1	15,6
	neutral	14	31,1	31,1	46,7
	agree	19	42,2	42,2	88,9
	strongly agree	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q30					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	not agree	3	6,7	6,7	6,7
	neutral	11	24,4	24,4	31,1
	agree	24	53,3	53,3	84,4
	strongly agree	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q31					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	not agree	2	4,4	4,4	4,4
	neutral	11	24,4	24,4	28,9
	agree	25	55,6	55,6	84,4
	strongly agree	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

q32					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	not agree	2	4,4	4,4	4,4
	neutral	11	24,4	24,4	28,9
	agree	23	51,1	51,1	80,0
	strongly agree	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

dep					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,25	2	4,4	4,4	4,4
	2,92	1	2,2	2,2	6,7
	3,00	3	6,7	6,7	13,3
	3,08	1	2,2	2,2	15,6
	3,17	2	4,4	4,4	20,0
	3,25	1	2,2	2,2	22,2
	3,33	3	6,7	6,7	28,9
	3,42	1	2,2	2,2	31,1
	3,50	1	2,2	2,2	33,3
	3,58	6	13,3	13,3	46,7
	3,75	5	11,1	11,1	57,8
	3,83	2	4,4	4,4	62,2
	3,92	2	4,4	4,4	66,7
	4,00	5	11,1	11,1	77,8
	4,08	6	13,3	13,3	91,1
	4,17	1	2,2	2,2	93,3
	4,33	2	4,4	4,4	97,8
	5,00	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

رابعاً: اختبار الفرضيات

1- اختبار الفرضية الرئيسية

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT dep
/METHOD=ENTER ind1 ind2 ind3 ind4.
```

Regression

Notes		
Output Created		04-JUN-2022 11:17:35
Comments		
Input	Data	C:\Users\ramdane .sav عبيير pc\spss\
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT dep /METHOD=ENTER ind1 ind2 ind3 ind4.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	3012 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ind4, ind3, ind1, ind2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: dep
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,827	,810	,22885

a. Predictors: (Constant), ind4, ind3, ind1, ind2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,005	4	2,501	47,758	,000 ^b
	Residual	2,095	40	,052		
	Total	12,099	44			

a. Dependent Variable: dep
b. Predictors: (Constant), ind4, ind3, ind1, ind2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,461	,247		1,864	,070
	ind1	,236	,076	,268	3,097	,004
	ind2	,194	,079	,283	2,468	,018
	ind3	,199	,085	,244	2,353	,024
	ind4	,237	,074	,303	3,196	,003

a. Dependent Variable: dep

1-1 اختبار الفرضية الفرعية الأولى

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT dep
/METHOD=ENTER ind1.
```

Regression

Notes		
Output Created		04-JUN-2022 11:18:54
Comments		
Input	Data	C:\Users\ramdane .sav جميات عبر pc\spss\
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT dep /METHOD=ENTER ind1.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	2140 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ind1 ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: dep			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,509	,497	,37175
a. Predictors: (Constant), ind1				

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,157	1	6,157	44,549	,000 ^p
	Residual	5,943	43	,138		
	Total	12,099	44			
a. Dependent Variable: dep						
b. Predictors: (Constant), ind1						

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,370	,346		3,964	,000
	ind1	,626	,094	,713	6,675	,000
a. Dependent Variable: dep						

اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT dep
/METHOD=ENTER ind2.
    
```

Regression

Notes		
Output Created		04-JUN-2022 11:20:14
Comments		
Input	Data	C:\Users\ramdane .sav جميعات pc\spss\
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT dep /METHOD=ENTER ind2.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	2140 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ind2 ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: dep			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,629	,620	,32315
a. Predictors: (Constant), ind2				

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,609	1	7,609	72,867	,000 ^b
	Residual	4,490	43	,104		
	Total	12,099	44			
a. Dependent Variable: dep						
b. Predictors: (Constant), ind2						

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,625	,242		6,727	,000
	ind2	,544	,064	,793	8,536	,000

a. Dependent Variable: dep

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT dep
/METHOD=ENTER ind3.
```

Regression

Notes		
Output Created	04-JUN-2022 11:21:55	
Comments		
Input	Data	.sav جميت عبر C:\Users\ramdane pc\spss\
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		
REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT dep /METHOD=ENTER ind3.		
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	2140 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ind3 ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: dep			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,541	,530	,35953

a. Predictors: (Constant), ind3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,541	1	6,541	50,604	,000 ^b
	Residual	5,558	43	,129		
	Total	12,099	44			

a. Dependent Variable: dep
b. Predictors: (Constant), ind3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,393	,321		4,334	,000
	ind3	,599	,084	,735	7,114	,000

a. Dependent Variable: dep

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT dep
/METHOD=ENTER ind4.
```

Regression

Notes		
Output Created		04-JUN-2022 11:22:30
Comments		
Input	Data	.sav جميعات C:\Users\ramdane pc\spss\
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT dep /METHOD=ENTER ind4.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Memory Required	2140 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ind4 ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: dep			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,583	,574	,34238
a. Predictors: (Constant), ind4				

ANOVA^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	7,059	1	7,059	60,214	,000 ^b
	Residual	5,041	43	,117		
	Total	12,099	44			
a. Dependent Variable: dep						
b. Predictors: (Constant), ind4						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,481	,284		5,223	,000
	ind4	,597	,077	,764	7,760	,000
a. Dependent Variable: dep						

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية أداء المورد البشري داخل مؤسسات التعليم العالي، دراسة حالة لكلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، من وجهة نظر موظفيها؛

اعتمدنا في هذه الدراسة الميدانية على الاستبانة كأداة في جمع المعلومات والإجابة على إشكالية وفرضيات الدراسة حيث؛ تكون مجتمع الدراسة من موظفي كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، اختيرت من مجتمع الدراسة عينة عشوائية البالغ عددها 45 موظف؛ أظهرت هذه الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال (بعد الأجهزة والبرامج، بعد قواعد البيانات، بعد البرامج المستخدمة، بعد شبكات الاتصال) على أداء الموارد البشرية. وتم إجراء دراسة حالة لهذا الأثر من وجهة آراء عينة من موظفي كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصال، أداء الموارد البشرية، موظفي كلية الحقوق بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

Abstract

The study aimed to know the impact of information and communication technology on the development of human resource performance within higher education institutions, a case study of the Faculty of Law at the University of Mohamed Boudiaf in M'sila, from the point of view of its employees;

In this field study, we relied on the questionnaire as a tool in collecting information and answering the problem and hypotheses of the study. The study population consisted of the employees of the Faculty of Law at the University of Mohamed Boudiaf in M'sila. A random sample of 45 employees was selected from the study population;

This study showed a statistically significant impact of the dimensions of information and communication technology (after hardware and software, after databases, after software used, after communication networks) on the performance of human resources. A case study of this effect was conducted from the point of view of the opinions of a sample of employees of the Faculty of Law at the University of Mohamed Boudiaf in M'sila.

Keywords: information and communication technology, human resources performance, staff of the Faculty of Law at Mohamed Boudiaf University in M'sila.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

