

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: تسيير عمومي

رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي
تحت عنوان:

أثر الشبكة الداخلية في تحسين أداء العاملين

دراسة حالة شركة صيانة التجهيزات الصناعية سونلغاز (MEI) - المسيلة

تحت إشراف الأستاذة الدكتورة:

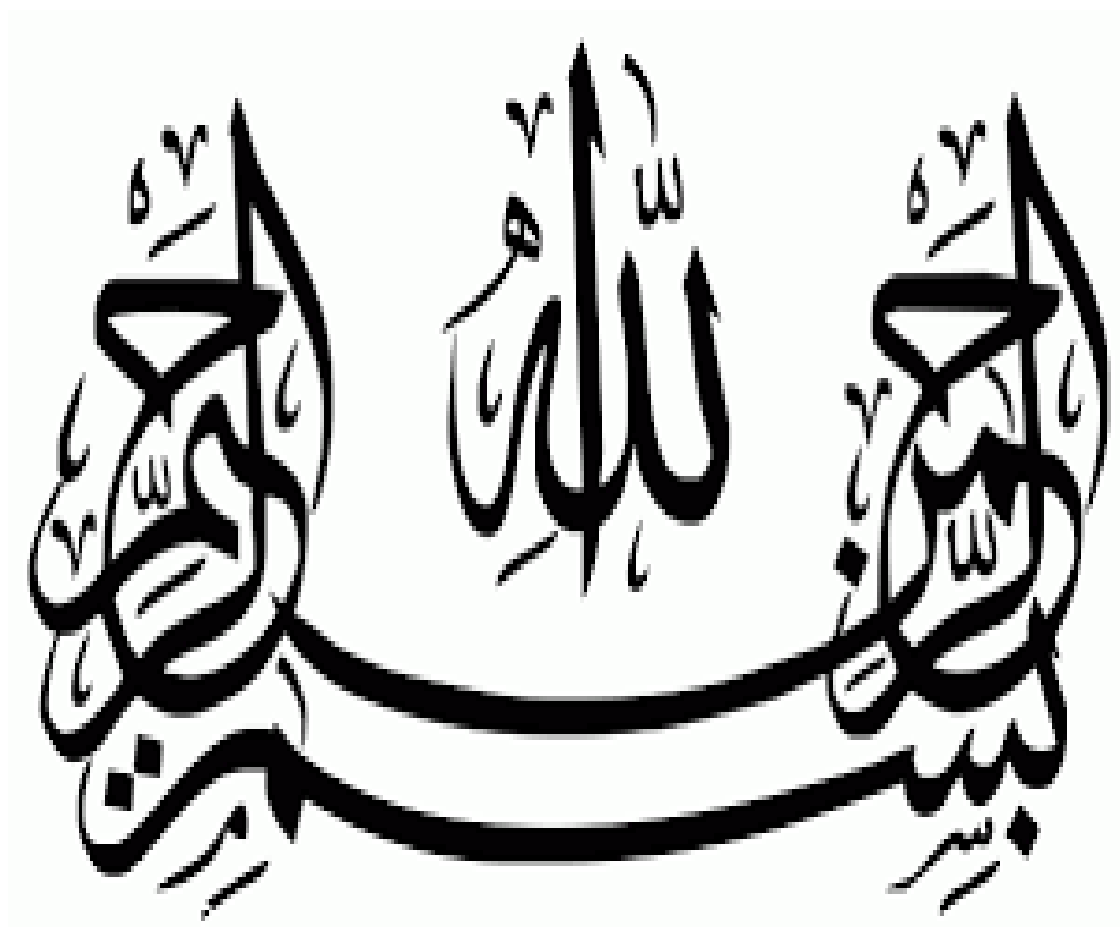
- رحماني سناء

من إعداد الطالبة:

- بن رقطة مسعودة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
بن البار موسي	أستاذ محاضر	محمد بوضياف-المسيلة	رئيسا
رحماني سناء	أستاذ محاضر	محمد بوضياف-المسيلة	مشرفا ومقرر
حميدة زاوي	أستاذ محاضر	محمد بوضياف-المسيلة	مناقش

دفعة: 2021/2020



إهداء

ربي اشرح لي صدري ويسر لي أمري وحلل العقدة من لساني يفقه قولي .

إلى من قال فيها سبحانه وتعالى " فلا تقل لها أف ولا تهربها وقل لها قولا كريما (23) .

صدق الله العظيم .

إلى من حملتني وهن على وهن وبكت من أجلي في صمت إلى التي أهدتها الحياة التعب والحرمان فأهدتني الدفء والحنان حيي

الغالية أمي .

إلى الذي كان له الفضل في تربيتي وتعليمي وتوجيهي نحو طلب العلم مما كانت الصعوبات إلى الذي لا يسعني إلا أن أقف أمامه

إحتراما وعرفانا فطاعة بعد الله والرسولأبي بلسم جروحي (رحمه الله وأسكنه فسيح جناته .

إلى من حملنا رحم واحد وكانوا سند لي في الحياة وتقاسمنا الحياة بجلوها ومرها إخوتي حفظهم الله - خليل - إسماعيل .

إلى زوجات إخوتي - زهرة - فريدة

إلى أولاد إخوتي : زين العابدين ، زين العابدين ، سرين .

إلى زوجي ورفيق دربي وشريك حياتي عمر

إلى فلذات كبدي أبنائي الأعمام - عبد الجليل - أمان الله سيف الاسلام .

إلى كل طاقم مدرسة أمان سكول للغات الاجنبية .

إلى كل من ساعدني لإتمام هذه من قريب أو من بعيد .

بن رقطة مسعودة

شكر و تقدير

قال الله تعالى : ربي أوزعني أن اشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي أن أعمل صالحا ترضاه.

صدق الله العظيم (سورة الاحقاف الآية 15)

نشكر الله عز وجل ونحمده الذي من علينا بالتوفيق وما كنا

لنتوفق لولا أن وفقنا الله.

كم أتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذة الفاضلة "سناء رحامي" التي أشرفت على هذا البحث

ومنحني من وقتها الكثير ، وكانت بمثابة

الروح المعنوية والمرشد الوجيه.

كما تتوجه بالشكر الخاص إلى كل من أعانتني على إنجاز هذا

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى أثر الشبكة الداخلية على أداء العاملين في الشركة صيانة التجهيزات الصناعية

و لتحقيق أهداف الدراسة فقد استخدمت الباحثة الملاحظة القابلة . الإستبيان بشكل رئيسي لجمع البيانات و المعلومات . واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة القصدية البسيطة بحيث بلغ عينة الدراسة 33 عامل من الشركة ثم تحليل البيانات الواردة في الإستبيان عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للشركة SPSS ولخصت الدراسة لعدد من النتائج .

إن شركة صيانة التجهيزات الصناعية بأبعادها المختلفة متقاربة و أنه يوجد مستوى جيد للأداء في الشركة محل الدراسة كما أنه يوجد علاقة إرتباطية بين الشبكة الداخلية و أداء العاملين .

الكلمات المفتاحية : الشبكة الداخلية - الأداء - الشبكات - شركة صيانة التجهيزات الصناعية

Summary of the study:

This study aims to identify the extent of the impact of the internal network on the performance of employees in the company, the maintenance of industrial equipment And to achieve the objectives of the study, the researcher used the observation of the questionnaires. The main purpose of the questionnaire is to collect data and information. The distribution process was limited to the simple intentional sampling method, as the study sample reached 33 workers in the company, then the data contained in the questionnaire was analyzed using the statistical software of the company SPSS. The study summarized a number of findings.

The industrial equipment maintenance company with its different dimensions is close, there is a good level of performance in the company studied, and there is a correlation between the internal network and the performance of the employees.

Keywords: internal network - performance - networks - industrial equipment maintenance company.

الصفحة	فهرس المحتويات
I	الإهداء
II	شكر وتقدير
III	ملخص الدراسة
IV	فهرس المحتويات
VII	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
أ - ح	المقدمة

الفصل الأول: الإطار النظري للشبكة الداخلية وأداء العاملين:

09	تمهيد:
10	المبحث الأول: الإطار النظري الشبكة الداخلية:
10	المطلب الأول : ماهية الشبكة الداخلية
17	المطلب الثاني : أنواع ومزايا الشبكة الداخلية
19	المطلب الثالث : برامج وبناء الشبكة الداخلية
22	المطلب الرابع : مهام ومجالات تطبيق الشبكة الداخلية
24	المبحث الثاني: الإطار النظري حول أداء العاملين
24	المطلب الأول : ماهية أداء العاملين
26	المطلب الثاني: عناصر أداء العاملين وأبعاده
29	المطلب الثالث: محددات ومستويات أداء العاملين
32	المطلب الرابع : مفهوم تقييم أداء العاملين وأهميته
36	خلاصة الفصل

الفصل الثاني : الإطار الميداني

39	تمهيد:
39	المبحث الأول : لمحة عامة حول المؤسسة
39	المطلب الأول : نشأة المؤسسة .
39	المطلب الثاني: تعريف المؤسسة
40	المطلب الثالث: أهداف المؤسسة

41	المطلب الرابع : الهيكل التنظيمي للمؤسسة
42	المبحث الثاني: منهجية البحث ووصف العينة
42	المطلب الأول : منهجية الدراسة :
42	المطلب الثاني : حدود الدراسة
42	المطلب الثالث : الأدوات المستخدمة في الدراسة
45	المطلب الرابع :دراسة صدق وثبات الاستبيان
49	المبحث الثالث :عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
49	المطلب الأول : تحليل محاور الشبكة الداخلية
51	المطلب الثاني: تحليل محاور أداء العاملين
54	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات
61	خلاصة الفصل :
64	الخاتمة
69	قائمة المراجع :
71	الملاحق

قائمة الجداول والأشكال

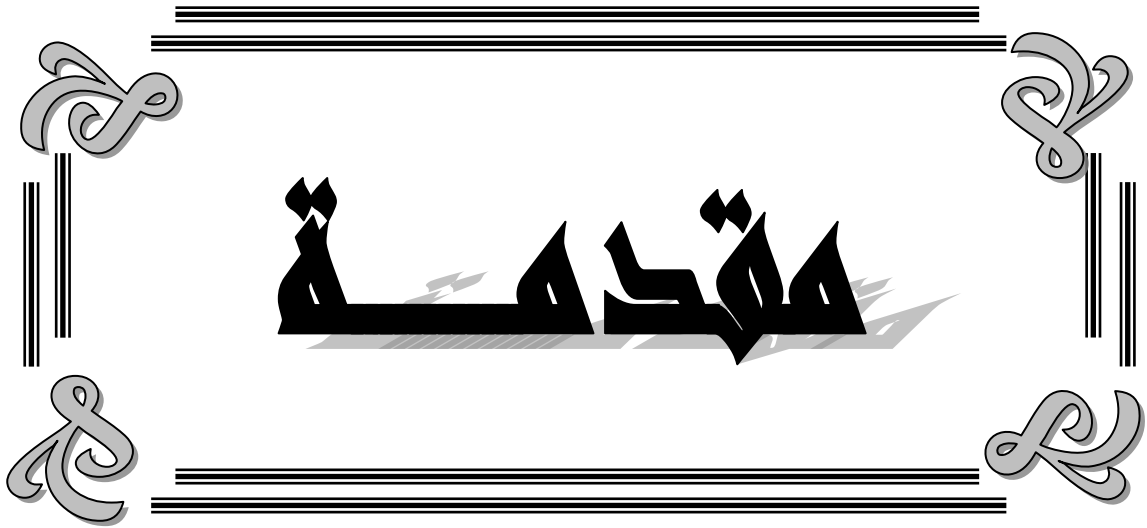
الصفحة	العنوان	الرقم
45	يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور	01
46	يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور	02
46	يوضح ثبات أداة الدراسة بألفا كرونباخ	03
47	الحدود الدنيا والعليا لسلم الدراسة	04
48	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الشبكة الداخلية	05
51	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الانضباط	06
52	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء انجاز المهام	07
52	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء العلاقة مع الرؤساء	08
53	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء العلاقة مع الزملاء	09
54	نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير استخدام الشبكة الداخلية في تحسين بعء الانضباط	10
55	نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير استخدام الشبكة الداخلية في تحسين إنجاز المهام	11
56	نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير استخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الرؤساء	12
57	نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير استخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الزملاء	13
58	نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير استخدام الشبكة الداخلية في تحسين أداء العامل	14

قائمة الأشكال :

ح	نموذج الدراسة
20	الجيل الثاني من شبكة الانترنت
21	الجيل الثالث من شبكة الانترنت
23	الجيل الرابع من شبكة الانترنت

قائمة الملاحق

الصفحة	قائمة الملاحق	الرقم
	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	الملحق 1:
	استمارة ال استبيان	الملحق 2:
	مخرجات SPSS نتائج تحليل الاستبيان	الملحق 3:



مقدمة:

علم الشبكات من أكثر المجالات تطورا فقد عرف في السنوات القليلة الماضية تغيرات هامة جعلته يجتاح العديد من القطاعات، في زمن الضروريات التي لا مناص منها لمواكبة الركب الحضاري بسبب واقع العولمة الذي نعيشه على ولادة مشهد عالمي جديد، يقوم على تطوير وإنتاج النظم المعرفية، التي تحولت إلى قوة إنتاج أساسية و اعتبار التكنولوجيا المحرك الأساسي وصانع القرار الأخير، فكان لا بد للدول من تمهيد تربتها لاستقبال بذور هذه العولمة ، والاستفادة القصوى من مزاياها.

وهو حال كل مؤسسة إذ صار لا بد لها من التشرب بآثار العولمة و تحديد أنظمتها باستخدام التكنولوجيات الجديدة كأداة لتحسين القدرات الإدارية، تبسيط و تسهيل الإجراءات وكذا تطوير الأداء البشري.

إن التداخل الذي حدث هذه الأيام بين التطور السريع في الحاسبات الآلية و الاتصالات يعد من المعالم الرئيسية و الذي سيكون له أثر كبير على نمط الحياة في المستقبل و تتميز الحاسبات و الاتصالات بالسرعة الهائلة في تطورها من ناحية دخولها في العديد من مجالات الحياة التي لم تكن متاحة من قبل، و في نهاية النصف الأخير من هذا القرن ظهرت الحاسبات الآلية و هي من التطورات الرئيسية التي تفسرها الآن و من الاختراعات الهامة، و أصبحت تتحكم في حياتنا و أصبحت تنقل إليك العالم بين يديك و أصبحت الحاسبات وسيلة من أهم الوسائل التي يستعين بها الإنسان في تنظيم الصيانة الشخصية و العلمية، و مع التطور الدائم إلى إنشاء الحاسبات في العديد من مجالات الحياة مثل البنوك و الشركات و المصانع و الحكومة... الخ وأصبح لدينا عشرات الآلاف من الأجهزة التي تحتوي على كم هائل من المعلومات و كان نقل هذه المعلومات من حاسب إلى آخر يتم من خلال الأشرطة الممغنطة ثم تنقل بواسطة وسائل المواصلات المتاحة حسب أهمية و سرعة المعلومات، و أخيرا تطورات الاتصالات بين الحاسبات كوسيلة لنقل المعلومات المخزنة من حاسب إلى آخر سواء كانت هذه الاتصالات شبكات هاتفية أو شبكات بيانات خاصة لنقل البيانات بين الحاسبات.

و استنادا على الفكرة من " حاز على المعلومة حاز على القوة "، باعتبارها ذلك العصب الرئيسي في كافة الأعمال الإدارية على مستوى المنظمات ومصدر كل القرارات في المؤسسة مهما كانت طبيعتها، نهيك عن تنظيمها بكل شفافية و كذا معالجتها و القيام بكافة الحسابات و مراقبتها بصورة آلية تجاوبا مع مستجدات العصر، و خاصة بعد ما صارت المعرفة هي النمط الاقتصادي المتطور، الذي يبرمج كافة أعماله ضمن مخطط معلوماتي أهم مكوناته الشبكات و الانترنت، و استغلالها في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي مرتكزا بقوة على الإبداع المعرفة و التطور التكنولوجي.

ولطالما كنت المؤسسة الاقتصادية بصفة عامة تلك الأداة و اللبنة الأساسية في تطوير وتعزيز قوة أي اقتصاد كان، و الوجه الآخر الذي يعكس القدرات الفكرية و الإبداعية و الوظيفية لمواردها البشرية.

و كنتيجة حتمية للعالم الافتراضي كانت المؤسسة الجزائرية كغيرها من المؤسسات مجبرة على ذلك من خلال إتباع سياسة التجديد و أتمته الأجهزة و الإدارات، و كافة الخدمات دون إغفالها عن تأهيل موردها البشرية كونهما أي التكنولوجيات الجديدة و المورد البشري المؤهل الورقة الراححة لكل مؤسسة لما لهما من دور جلي في دعم قدراتها لاتخاذ القرارات السليمة و الرشيدة و تعظيم مخرجاتها، لضمان استمراريتها وبقائها، و تحقيق أهدافها المرجوة في ظل الاستراتيجية الكلية لها.

وقصد عصرنه و تطوير المؤسسات الجزائرية التي تسير بخطى ثابتة و متزنة للوصول إلى تحقيق ما تصبو إليه، نجد شركة صيانة التجهيزات الصناعية (MEI) تعمل ضمن قانون جديد يسمح بإمكانية التدخل في قطاعات أخرى من قطاعات الأنشطة الاقتصادية ذات الأهمية الكبرى

و هذا السياق الجديد فرض ضرورة تكيفها، و تجهيزها لتمكينها من تبوء مكانة مرموقة بين نظيراتها في القطاع الذي تعمل فيه و لما لا في جل القطاعات. و استنادا لما تقدم يمكن صياغة إشكالية الدراسة كما يلي :

هل يوجد أثر لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين أداء العاملين في مؤسسة صيانة التجهيزات الصناعية (MEI) .؟

- و تدرج ضمن هذه الإشكالية جملة من التساؤلات الفرعية التالية:
- هل يوجد أثر لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين الانضباط ؟
- هل يوجد أثر لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين انجاز المهام ؟
- هل يوجد أثر لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الرؤساء ؟
- هل يوجد أثر لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الزملاء ؟

فرضيات الدراسة:

- للإجابة على التساؤلات المطروحة تم وضع مجموعة من الفرضيات المتمثلة في:
- ✓ الفرضية الأولى: يوجد أثر لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين الانضباط في شركة صيانة التجهيزات الصناعية عند مستوى دلالة 0.05 .
- ✓ الفرضية الثانية : يوجد أثر لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين إنجاز المهام في شركة صيانة التجهيزات الصناعية عند مستوى دلالة 0.05 .
- ✓ الفرضية الثالثة : يوجد أثر لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الرؤساء في شركة صيانة التجهيزات الصناعية عند مستوى دلالة 0.05 .
- ✓ الفرضية الرابعة : يوجد أثر لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الزملاء في شركة صيانة التجهيزات الصناعية عند مستوى دلالة 0.05 .

أهداف الدراسة:

- إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في التعريف على دور الشبكة الداخلية في تحسين أداء العاملين في شركة صيانة التجهيزات الصناعية (MEI) كمتغير متضمنة الشبكة الداخلية بشكل عام و بحث دورها في تحسين أداء العاملين.
- 1. يؤمل أن تضيف الدراسة إثراء علمياً و الذي يتناول "دور الشبكة الداخلية في تحسين أداء العاملين في شركة صيانة التجهيزات الصناعية (MEI) .
- 2. الخروج بنتائج و توصيات قد تسهم في توضيح أثر الشبكة الداخلية كأحد المفاهيم الحديثة مما يسهم في استفادة الباحثين من الدراسة.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال الاهتمام الكبير في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الجزائرية من جهة و كذا أثر استخدام الشبكة الداخلية من جهة أخرى، و اعتبار هذا الأخير محدد أساسي لنجاح أو فشل المؤسسات و لاسيما في ظل العولمة بمعنى أن البحث يتطلع إلى إبراز أثر استخدام الشبكة الداخلية في تحسين أداء العاملين في إلقاء الضوء على مفهوم الأداء و أهميته بالنسبة للمؤسسة.

أسباب اختيار الموضوع : ترجع أسباب اختيار هذا الموضوع إلى النقاط التالية :

1- يعتبر هذا الموضوع حديث الساعة حيث نجد كل التقارير العالمية في السنوات الأخيرة تولي اهتماما كبيرا بمدى أثر التكنولوجيا في خدمة التنمية خاصة الانترنت و الانترنت.
2- الاهتمام بالعامل البشري لأن أساس تطور الأمم في العصور السابقة و الحالية و المستقبلية هو الفرد الأكثر تعليما و تدريبا و قدرة على توسيع نشاطه الاقتصادي فضلا عن الإبداع و التطور و الابتكار بفضل التكنولوجيا الحديثة.

المنهج المستخدم في الدراسة : اعتمدنا في هذه الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي من أجل وصف ظاهرة معينة وتفسيرها وكشف جوانبها وهذا للوصول إلى الأسباب واستخلاص النتائج لتعميمها .

أما مصادر البيانات و المعلومات، المسح المكتبي بعض الكتب والمراجع والمذكرات السابقة وتعد الاستبانة المصدر الرئيسي للبيانات والمعلومات .

محددات الدراسة:

يوجز الباحث في بعض الصعوبات و المعوقات بما يلي:

1. الصعوبات التي واجهها الباحث في الحصول على كافة البيانات و المعلومات ذات

العلاقة بالدراسة الحالية لانشغال الموظفين بأعمالهم مما تطلب المسايرة و المتابعة

من قبل الباحث لإكمال متطلبات تعبئة الاستبيان.

2. قلة الدراسة التي تناولت مفهوم الشبكة الداخلية بشكل موسع في المؤسسات.

الدراسات السابقة: إن إثراء أي بحث علمي يستدعي الاستناد إلى الدراسات السابقة، و الحديث عن الشبكة الداخلية و أثرها على تحسين أداء العاملين ليس بالموضوع الجديد و إنما قد تم التطرق إليه من خلال العديد من الباحثين من بينها:

دراسة غادة حسين صالح (2003)¹: "تحديات الثورة العلمية التكنولوجية و أثرها على إعاقة الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة"، هدفت الدراسة إلى التوصل لجملة المعطيات التي تساعد في صياغة سياسات إدارة و تنمية الموارد البشرية، و خلصت إلى ما يلي من نتائج :

الإهمال لبعض المعطيات ذات الصلة بتطوير كفاءة الموارد البشرية.

تقصير في إتباع استراتيجيات متعلقة بترقية المورد البشري بالطرق التعليمية، و ما له من أثر في العجز في مواجهة المشاكل و التحديات.

دراسة مراد رابيس (2006)²: "أثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على الموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة مديرية الصيانة سونطراك بالأغواط"، هدفت الدراسة إلى بحث أهم آثار تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المورد البشري داخل المؤسسة الجزائرية، أثبتت نتائج الدراسة أنه ليس هناك أي أثر واضح على الموارد البشرية ويرجع ذلك إلى تطبيق الاتصال في المؤسسة لا تزال في مراحلها الأولى و كذلك إلى ضعف التأهيل لدى المورد البشري في استخدام هذه التكنولوجيا و قلة البرامج التكوينية.

دراسة شادلي شوقي (2007): "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على أداء المؤسسات و المتوسطة الجزائرية"، هدفت الدراسة إلى تقييم كثافة و طرق استخدام تكنولوجيا المعلومات و أثرها على مستويات الأداء في المؤسسات المتوسطة و الصغيرة، توصلت الدراسة إلى أن معدل استخدام التكنولوجيا لا يتجاوز 29.5% على مستوى المؤسسات الجزائرية وهي درجة تتناسب و درجة امتلاكها لهذه التكنولوجيا طرديا و حجم المؤسسة، أما عن تأثيرها فقد تبين أنه يبرز في تخفيض تكاليف الاتصال والترويج، و تحسين جودة الخدمات المقدمة للزبائن، و سهولة تداول المعلومات بالتنسيق و التوسع إلى السوق المحلية.

1 - طويهي فاطمة ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية ، دراسة حالة إنتاج الكهرباء ب تيارت ، سنة : 2015 /2014 .
2 - طويهي فاطمة، مرجع سبق ذكره . 2015/2014 .

دراسة عبد الرحمن القري (2007): " تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و أثرها على إدارة الموارد البشرية دراسة حالة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة"، هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الذي تتركه تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية كأحد أهم الوظائف في المؤسسة الجزائرية، توصلت الدراسة إلى ضرورة تفعيل جانبين هما: أولاً الاهتمام بالموارد البشري في المؤسسة و ترقية هذه الوظيفة حسب استخدام تكنولوجيا المعلومات.

دراسة حورية بولعويديت (2008): " استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية - دراسة حالة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع تسيير شبكة نقل الغاز بالشرق قسنطينة "GRTR" هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الاستخدام الفعلي للتكنولوجيا الحديثة انطلاقاً من ترتيب استخدام كل من التكنولوجيات الأربعة جهاز الحاسوب، شبكة الانترنت، شبكة الاكسترانت شبكة الانترنت والعوامل التي تحكم هذا الاستخدام و أثره على مستوى المؤسسة المدروسة و ذلك بالكشف على مدى مساهمة هذه التكنولوجيا بتفعيل العلاقة بين أفراد المؤسسات و دورها في القضاء على مختلف العوائق التي قد تعرقل سيرورة المعلومات بالدقة المطلوبة و الوقت المحدد و اشتملت عينة الدراسة على 43 موظفاً و اعتمدت في ذلك المنهج التحليلي الوصفي، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تباين في هذه التكنولوجيات حيث احتل الحاسوب المرتبة الأولى و شبكة الانترنت المرتبة الثانية، و عادة المرتبة الثالثة إلى شبكة الانترنت و المرتبة الرابعة لشبكة الاكسترانت وقد كان للعوامل الذاتية للمبحوثين أثر على نسبة استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة فيما يخص المستوى التعليمي و المنصب و الاستفادة من التدريب الحالي، فيما لم يكن الاهتمام بمتابعة وسائل الاتصال الجماهيري أثر على ذلك، و قد أدت تكنولوجيا الاتصال إلى تحسين مستوى الأداء في المؤسسة، حيث ساهمت في تفعيل الاتصال بشقيه الداخلي و الخارجي كما حسنت الإنتاجية و محيط العمل.

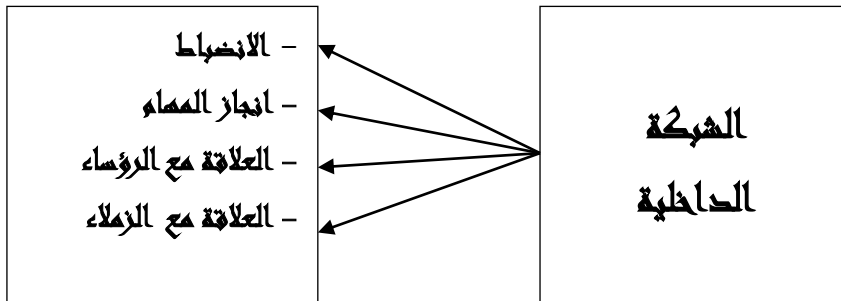
دراسة عزيز عبد الرحمن العيبي: "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على أداء الموارد البشرية - دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاسترالية" هدف الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام التكنولوجيا على أداء الموارد البشرية و معرفة مختلف الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية المطبقة على 72 موظفاً، معتمدة على المنهج التحليلي الوصفي،

توصلت الدراسة إلى استخدام واضح لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال في إدارة الموارد البشرية، و إدراك تام لفوائدها المتعددة و مدى تأثيرها على وظائف هذه الإدارة خاصة إذا تعلق الأمر بالتدريب التطوير 2014/2015 ، الاتصال، و التعلم الإلكتروني.

في حدود ما أطلعنا عليه من دراسات سابقة متعلقة بالشبكة الداخلية لم نجد منها ما تناول بصورة مباشرة أثر الشبكة الداخلية في تحسين الأداء العاملين فقد تمحورت هذه الدراسة حول الشبكة الداخلية من حيث مفهومها ومدى أثر تطبيقها في المؤسسة و على أبعاد الأداء (الانضباط إنجاز المهام ، العلاقة مع الرؤساء ، والعلاقة مع الزملاء).

هيكل الدراسة : منهجيا قمنا بتقسيم موضوع الدراسة أثر استخدام الشبكة الداخلية في تحسين أداء العاملين إلى فصلين . فصل نظري وفصل تطبيقي . حيث تناول الفصل الأول :ماهية الشبكة الداخلية - أنواع ومزايا الشبكة الداخلية - برامج وبناء الشبكة الداخلية - مجالات تطبيق الشبكة الداخلية أما الفصل الثاني :- إجراءات إعداد أداة الدراسة - وصف عينة الدراسة - اختبار فرضيات الدراسة و تحليل نتائجها .

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة المتغير المستقل المتغير التابع



المصدر : من إعداد الطالبة

الفصل الأول

الإطار النظري للشبكة الداخلية وأداء العاملين

تمهيد :

لجأت العديد من المؤسسات إلى إدخال تقنية الشبكة الداخلية لضمان الاتصال الداخلي في المؤسسة حيث أصبح وجودها جد مهم لكونها أداة الحصول على المعلومة و التنسيق والتعاون بين الأفراد والمسيرين في المؤسسة ،وسنتناول في هذا المبحث ماهية الشبكة الداخلية ،أنواعها ومزاياها ،برامج وبناء الشبكة الداخلية ،وفي الأخير تطرقنا إلى مهام ومجالات تطبيق الشبكة الداخلية .

المبحث الأول: الإطار النظري للشبكة الداخلية:

سنتناول في هذا المبحث ماهية الشبكة الداخلية ، أنواعها ومزاياها برامج وتطبيقات الشبكة الداخلية مهامها ومجالاتها.

المطلب الأول: ماهية الشبكة الداخلية:

الفرع الأول: تطور الشبكة الداخلية (الانترنت)

على الرغم من اعتماد شبكات الانترنت الحديثة على التقنيات نفسها من بروتوكول HTTP وبروتوكول TCP/IP ولغة HTML فقد أصبحت أكثر تعقيدا بشكل ملحوظ لذا لا بد من معرفة كيف تم هذا التطور و الجوانب الأساسية التي تقوم عليها نظم الإدارة الالكترونية.

الجيل الأول من شبكات الانترنت:

هي شبكات الانترنت البسيطة و المصممة بحيث لا يستطيع المستخدم إدخال أية معلومات من خلالها و سيظل المحتوى كما هو حتى يتم تحرير الملف بوحدة الخدمة، وتوجد الكثير من تلك الصفحات بالمواقع التي قام بتطويرها أشخاص ليست لديهم خبرة فنية كبيرة أو وقت كاف، و توصف تلك الصفحات بأنها صفحات "ستاتيكية"، حيث تظل المعلومات الموجودة بها ثابتة لا تتغير بأية حال من الأحوال.

ومن عيوب تلك الصفحات عدم القدرة على تغييرها، لذلك، لا يستفيد المستخدم كثيرا عند الرجوع إليها مرة أخرى لقراءتها.

ومن هنا، بدأت أقسام الموارد البشرية التفكير في كيفية هيكلة موقع شبكة الانترنت الخاص بها، و تعتبر الصفحة الرئيسية هي أهم الصفحات لأنها أول ما يقابل كل من يبحثون عن معلومات خاصة بالموارد البشرية على شبكة الانترنت.¹

الجيل الثاني من شبكات الانترنت : تشبه شبكات الانترنت من الجيل الثاني شبكات الجيل الأول، حيث تضم صفحات استاتيكية ، و لكنها تتيح للمستخدم أداء بعض العمليات البسيطة وتشتمل تلك المواقع في الغالب على نوعية المعلومات نفسها الموضحة، من قبل

¹ - برايان هويكتر، جيمس ماركهام ، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ، دار الفاروق للتوزيع و النشر 2007، الطبعة 51، ص 69.

فعلى سبيل المثال، يمكن للمستخدم طباعة النموذج الخاص بطلب إجازة و الموجود بإحدى الصفحات ثم يقوم بمثله وإرساله إلى قسم الموارد البشرية كما يمكنه أيضا النقر فوق أحد الارتباطات التشعبية التي تتيح له تنزيل مستند ثم إنشاؤه باستخدام برنامج لمعالجة الكلمات ليقوم بإكماله وإرساله عبر البريد الإلكتروني إلى قسم الموارد البشرية.

يتطلب تطوير تلك الصفحات الإلمام ببعض المعلومات الفنية الإضافية، و هو أمر ممكن لكل شخص يجيد التعامل مع نظم الكمبيوتر و لديه حزمة برامج حديثة خاصة بتصميم الويب مثل Microsoft Front Page أو Macromedia Dreamweaver.

و قد أشارت إحدى الدراسات التي أجريت في عام 2002 إلى أن هناك عددا كبيرا من الشركات ما زالت تستخدم شبكات الانترنت الاستاتيكية هذه بالنسبة لخدمات الموارد البشرية، ولكن من المتوقع أن تبدأ من الشركات في الانتقال للجيل الثالث من تلك الشبكات في الأعوام القليلة القادمة، و يمكن إلقاء الضوء على المكونات الأساسية للجيل الثاني من تلك الشبكات في الشكل التالي¹:

الشكل رقم (2): الجيل الثاني من شبكات الانترنت.



المصدر: برايان هوبكنز، جيمس ماركهام، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، دار الفاروق للتوزيع و النشر 2007، الطبعة 51،

ص 73

¹ - برايان هوبكنز - جيمس ماركهام، نفس المرجع السابق، ص 73.

الجيل الثالث من شبكات الانترنت:

يعد الاتجاه نحو إنشاء جيل ثالث من شبكات الانترنت أمراً بالغ الأهمية فقد تم تصميم المواقع الخاص بتلك الشبكات لتقوم بالحصول على المعلومات من قاعدة البيانات و إرسالها إليها بدلاً من اشتغالها على صفحات ذات محتوى ثابت، فعلى سبيل المثال، كان يضم أي من أجزاء صفحة الويب الخاص بمواقع الجيل الأول و الجيل الثاني نصاً محدداً، أما في مواقع الجيل الثالث من شبكات الانترنت، فيقوم ذلك الجزء من صفحة الويب بتحميل المحتوى من قاعدة بيانات وعرضه، يعتبر الانتقال من الجيل الثاني من شبكات الانترنت إلى الجيل الثالث بمثابة طفرة هائلة وذلك للسببين التاليين:

- ✚ أصبح من السهل تغيير محتوى صفحات الويب، و ذلك من خلال تعديل المعلومات في قاعدة البيانات، و دون الحاجة إلى مهارات متخصصة في برمجة الويب.
- ✚ يمكن للمستخدمين من خلال تلك الشبكات، إدخال المعلومات مباشرة إلى قاعدة بيانات مركزية يمكن لأشخاص آخرين الدخول إليها الأمر الذي يساعد في تقليل الوقت المستغرق في عملية المعالجة.

ولأن مصدر تلك المعلومات هو قاعدة البيانات فيمكنها عرض المعلومات المدخلة في قاعدة

البيانات من مصادر أخرى.¹



المصدر: برايان هوبكنز، جيمس ماركهام، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، دار الفاروق للتوزيع و النشر 2007، الطبعة 51،

¹ - برايان هوبكنز - جيمس ماركهام، مرجع سابق، ص 73.

من عيوب هذا المستوى من التعقيد في تلك الشبكات أنه يتطلب مستوى عالياً من مهارات البرمجة و أنواعاً خاصة من قواعد البيانات، فقد كان الجيلان الأول و الثاني من شبكات الانترنت يستخدمان وحدات خدمة تقوم فقط باستدعاء الملفات التي تطلبها برامج التصفح وإعادة البيانات ثانية، أما وحدات الخدمة الخاصة بشبكات الجيل الثالث، فيجب أن ترسل أوامر إلى قواعد البيانات لطلب معلومات معينة، ثم تقوم باستدعائها ثم إرسالها إلى برنامج التصفح.

هناك طرق عديدة للقيام بذلك، و قد كانت الطريقة الأصلية تتمثل في استخدام لغات البرمجة التقليدية لكتابة نصوص برمجية خاصة تعرف باسم النصوص البرمجية الخاصة بـ : Common Gateway Interface (CGI) و لكن حل محل تلك الطريقة العديد من التقنيات الأخرى الأكثر كفاءة و الأسهل في البرمجة مثل Active Server Pages (ASPs) الخاصة بـ Microsoft و التي يجب ألا يخلط بينها و بين Application Service Provider، و PHP و التي هي لغة مطورة خصيصاً لربط صفحات HTML بقواعد البيانات.

بينما يستطيع أي من العاملين الجيدين بقسم الموارد البشرية التعامل مع الصفحات الخاصة بالجيلين الأول و الثاني من شبكات الانترنت، فإن الصفحات الخاصة بالجيل الثالث تستلزم العمل مع قسم تكنولوجيا المعلومات أو مع موردين خارجيين ، بالإضافة إلى المشكلات الخاصة بالربط بين برنامج التصفح وقاعدة البيانات، فيظهر أيضاً موضوع تأمين المعلومات، و في حالة إذا كان في إمكان المستخدمين تغيير البيانات المخزنة بقواعد بيانات مركزية، فيجب التحقق من هوية هؤلاء المستخدمين.

تتسع مجالات هذا الجيل من شبكات الانترنت عن الجيلين السابقين، حيث يمكن لمستخدمين الاستفادة منه في أداء العديد من العمليات المرتبطة بالموارد البشرية، مثل:

✚ التسجيل و الاشتراك في برامج التدريب.

✚ تحديث المعلومات الشخصية.

✚ طلب إجازة الكترونياً.

قد يؤدي توفير المعلومات عبر الشبكة إلى إتاحة جزء مستقل للمديرين، يمكنهم من خلاله استخدام النظام في الحصول على معلومات إحصائية عن:

✚ نسبة التغيب عن العمل بأقسامهم.

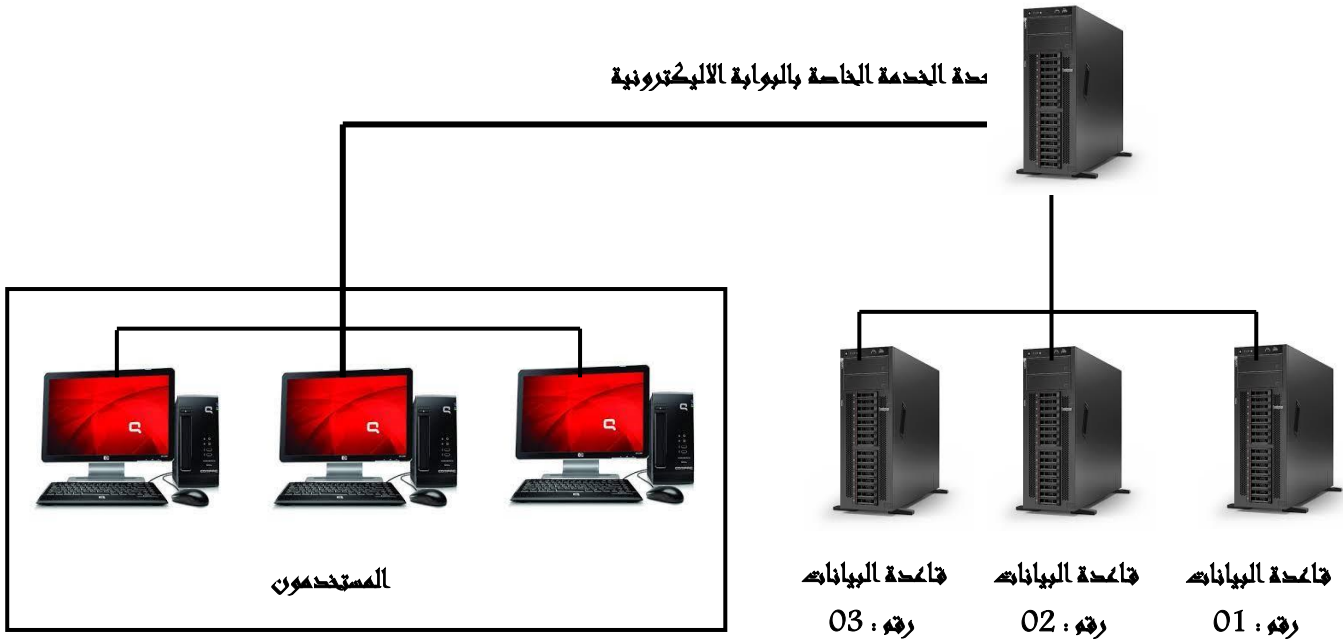
✚ معلومات عن تقييم أداء طاقم العمل بتلك الأقسام.

✚ نفقات الرواتب.

عندما تصل شبكات الانترنت الخاصة بالموارد البشرية إلى هذا المستوى من التميز، فستساعد قسم الموارد البشرية في القيام بدور استراتيجي أكبر بالشركة.

الجيل الرابع من شبكات الانترنت: تمثل الصفحات الخاصة بالجيل الرابع من شبكات الانترنت أعلى مستويات التعقيد و التميز، فتقوم تلك النظم بالتعرف على المستخدمين من خلال إجراءات تسجيل دخولهم على الشبكة ثم تعرض المعلومات على الصفحة الملائمة لهذا المستخدم و من ثم يحصل المسؤولون الإداريون على معلومات مختلفة أو إضافية، كما يتم منحهم إمكانيات وظيفية تفوق غيرهم من الموظفين فقد يحصل العاملون بأحد أفرع شركة ما على معلومات تختلف عن تلك التي يصل عليها هؤلاء العاملون بفرع آخر في البلد نفسها، على سبيل المثال.

الشكل رقم (4): الجيل الرابع من شبكات الانترنت



المصدر: برايان هوبكنز، جيمس ماركهام ، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ، دار الفاروق للتوزيع و النشر 2007، الطبعة 51، ص 78

عادة ما توصف تلك النظم بأنها تعتمد على الأدوار أو كبوابات الكترونية للموظفين وتستخدم تلك البوابات على نطاق واسع للربط إلكترونيا بين الشركة وكل من العملاء و الشركاء والموردين و الموظفين و يحدث ذلك عن طريق توفير واجهة واحدة يستطيع من خلالها الأشخاص المصرح لهم الدخول على المعلومات المخزنة في مجموعة قواعد البيانات التي تعتمد عليها الشركات الخالية.¹

الفرع الثاني: تعريف الشبكات و الشبكة الداخلية

لقد كان من الضروري على المؤسسة إتقان فن الاتصال لمواجهة العقبات الاقتصادية الحالية، السعي لتطوير هيكلتها وجعلها أكثر تكيفا مع أدوات الانترنت، فكانت الانترنت المنطق الجديد للتنظيم بغية تخفيض التكاليف، و الرد على كل حاجة تسعى إلى ترقية العمل التعاوني.

¹ - برايان هوبكنز - جيمس ماركهام ، مرجع سابق ، ص 71.

الشبكات Net Work: هي مجموعة من الحواسيب تنظم معا بخطوط اتصال بحيث يمكن استخدامها للمشاركة في الموارد المتاحة و نقل وتبادل المعلومات فيما بينهم و تستخدم هذه الشبكات لتحقيق مجموعة من الأغراض مثل توفير الاتصال بين الأشخاص ووصول المعلومات عن بعد التجارة الالكترونية.¹

و يمكن تعريفها من الناحية التقنية "عبارة عن مجموعة من الحواسيب، و كذلك بعض الآلات و البرامج التي يتم ربطها مع بعضها البعض من خلال الكوابل، وتكمن أهمية الشبكة من استخدامها و الهدف من وجودها، وهي عملية نقل و تبادل المعلومات.²

الشبكة الداخلية (الانترنت): يتعدد تعريف الشبكة الداخلية (الانترنت) بتعدد كل كاتب لها من الزاوية التي يراها سواء كانت تقنيه أو إدارية أو حسب وظيفتها.

فحسب قاموس (la rousse) تعرف على أنها "شبكة داخلية في المؤسسة تتيح للأفراد تكنولوجيا تبادل المعلومات بواسطة الانترنت مثل البريد الالكتروني، و صفحات الويب والمؤتمرات المرئية...".³

و تعرف الانترنت "على أنها شبكة داخلية تستخدم بروتوكولات الانترنت و لها طابع الخصوصية لكل مؤسسة تابعة لها".⁴

وتعرف أيضا "بأنها شبكة داخلية تقوم المؤسسات بإنتاجها على اختلاف أحجامها، هذه الشبكة تستعمل بروتوكولات انترنت مثل HTTP و FTP و تستخدم خدمات الانترنت مثل البريد الالكتروني.

لا يستطيع شخص من خارج المؤسسة أن يدخل لها، و محتوياتها تحددها المؤسسة، عادة تحتوي خدمات البريد الالكتروني وتنظيم مساحات النقاش، قاعدة بيانات للمعلومات و

1 - كروش أسماء، غياط خولة، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين أداء الموارد البشرية، دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ،

جامعة قاصدي مرباح، 2017-2018 ص 4.

2 - صالح بالخيري، الشبكات : الشبكة المحلية لجامعة المسيلة نمونجا، جامعة قسنطينة نيل شهادة الماستر جامعة منتوري بقسنطينة 2005، ص 30 .

3 -حريزي فاروق ، أثر استخدام الانترنت على الاتصال بين الموارد في المؤسسة، مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير العدد 16/ 216، ص 142.

4 - طهويري فاطمة ،أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء المورد البشري،دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيار، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال ،وهران 2 ، سنة 2014 -، 2015 ص 17.

الخبرات، وهي باختصار وسيلة اتصال بين موظفي و أقسام المؤسسة، ووسيلة لإنجاز الأعمال.¹

المطلب الثاني: أنواع و مزايا الشبكة الداخلية

الفرع الأول: أنواع الشبكة الداخلية

أ. الانترانت العامة Intranet Standard:

وهي التي تستخدم أدوات الانترانت من أجل تطوير الاتصال داخل المؤسسة و من بين هذه الأدوات نجد:

✚ الرسائل الالكترونية: ميزتها أنها متعددة وإرسالها يتم بنوعية جيدة وبأقل تكلفة.

✚ المنتديات الالكترونية: وهي التي تسمح بتقسيم المعلومات بين مجموعة من

الأشخاص حول موضوع معين، كما تسمح هذه المنتديات بالنقاش و تبادل العلم و

المعرفة.0

✚ شبكة www (World wide web): وهي تنتشر بين عدد كبير من المستخدمين وفي

مجالات متعددة للمعلومات و تعتبر مهمة في تكوين ذاكرة حقيقية للمؤسسة في ميدان

تخصصها.

الانترانت المهنية Intranet Professionnelle : ويمكن أن نسميها بالانترانت الإدارية، وفي

هذه الحالة التطبيقات Applications و المعطيات données متواجدة على مستوى الخادم

وهو مقسم على مختلف أقسام المؤسسة، و تتم عملية تطوير هذه التطبيقات لتلبية احتياجات

أنشطة المؤسسة المختلفة.

ويمكن لمستعمل الانترانت في المؤسسة الوصول إلى المعلومات من أجل القيام

بعمله ويستغل المعلومات المشتركة و المتواجدة على الخادم ، و تستخدم المنظمات

الانترانت من أجل:

¹ - أمال ديلمي، دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة (دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، وكالة أم البواقي، مذكرة ماستر إدارة أعمال) سنة 2015/2014، ص72

✚ تزويد طاقمها بالملخصات و التقارير اليومية.

✚ تشغيل قاعدة بيانات إدارة المشروع.

✚ تقديم معلومات عن السياسات و الإجراءات الخاصة بالشركة.

✚ مراقبة طلبيات الزبائن.

و بالرغم من أن الانترنت و الانترنت لهما نفس مبدأ العمل إلا أن الكثير لا يستطيع

أن يميز بينهما ¹.

الفرع الثاني: مزايا الشبكة الداخلية (الانترنت)

تستخدم شبكة الانترنت بصورة واسعة من قبل الشركات الصغيرة و المتوسطة الحجم،

وذلك بهدف اكتساب مزايا جديدة توفرها هذه الشبكة وهي:

أ-الاقتصاد في تكاليف الحوسبة:

يعمل جهاز المزود أو الخادم (Server) في شبكة الانترنت على تقليل الحاجة إلى

وجود نسخ متعددة في البرامج و قواعد البيانات لان هيكلية موقع شبكة الانترنت مطابقة

تماما لبنية على الانترنت.

و تسمح هذه البنية بخدمة تنزيل (Downliading) الملفات و التطبيقات بسهولة و

يسر كما أن الوصول إلى البيانات المشتركة يمكن أن ينفذ عن طريق بيانات مشتركة يتم

الوصول إليها من المستعملين تبعا للصلاحيات الممنوحة لهم، كما يمكن للمنظمة أن

تستغني عن الكثير من المطبوعات و النماذج الورقية التي تقدم الانترنت حلولاً إلكترونية لها

مثل: دليل الهاتف، و طلبات الصيانة و الخدمات الإدارية المتعددة، إلى جانب ذلك يمكن

اعتماد أجهزة متواضعة الإمكانيات للموظفين لأن المزود (الخادم) هو الذي سيقوم بجميع

مهام التخزين و إدارة العمليات عن طريق الموقع الداخلي (Internal Web Site) وسيكون

¹ - أمال ديلمي ، مرجع سابق، ص 73.

برنامج مستعرض الانترنت (مستعرض الانترنت هو البرنامج الرئيسي و قد يكون الوحيد الذي يحتاجه الموظف لتأدية وظيفته)¹.

ب- توفير الوقت و السرعة:

يخضع استخدام الانترنت الكثير من الوقت الضائع في الاتصالات بين إدارات و أقسام المنظمة الواحدة، كما يؤمن وسيلة ضمان لدقة سير الاتصالات و عدم تكرارها.

ج- الاستقلالية و المرونة:

ترتبط الانترنت بين أجهزة حاسوب من منظومات تقنية مختلفة مثل (IBM) و الكمبيوتر الشخصي حالها في ذلك حال كل الشبكات، أما الجديد الذي يتفرد به الانترنت فهو إمكانية النفاذ إلى موارد المعلومات عن طريق تطبيق واحد هو المستعرض، و من منصات عمل مختلفة، تمكن هذه الخاصية المستخدمين من الولوج إلى محتويات الجهاز الخادم بغض النظر عن منصة العمل التي يعملون عليها إضافة إلى أن نشر المعلومات عن طريق الموقع الداخلي يتم في الوقت الحقيقي ولا يحتاج إلى أي عمليات إعداد مسبقة.

د- توفير خدمات الانترنت:

تقدم شبكة الانترنت جميع خدمات الانترنت و تقنيات الويب لمستخدميها و من هذه الخدمات مثلا: خدمة البريد الالكتروني، خدمة الحوار في الوقت الحقيقي، تقنيات الملفات الالكترونية المحمولة، خدمة نقل الأخبار، خدمة مؤتمرات الفيديو.²

المطلب الثالث: برامج و بناء الشبكة الداخلية

سنتناول من خلال هذا المطلب برامج الشبكة الداخلية وكيفية بنائها.

الفرع الأول: برامج الشبكة الداخلية

لبناء شبكة الانترنت يجب توفير حاسبات خادم (Servers) وبرامج التصفح و أدوات نشر على شبكة الانترنت و قواعد بيانات و حوائط المنع Firewall.

¹ - سعد غالب ياسين، د. بشير عباس العلق، الأعمال الإدارية الالكترونية، عمان، دار المناهج، 2006، ص 58.
² - سعد غالب، و بشير عباس العلق، مرجع سبق ذكره، ص : 60/59/58.

إن حوائط المنع هي برامج و أجهزة تسمح فقط للمستخدمين الخارجيين الذين لديهم مواصفات خاصة بالدخول إلى الشبكة المؤمنة و المحمية، و يرمز تعبير حوائط المنع في مجال الشبكات إلى أجهزة و برامج تقنن عملية النفاذ إلى مقر المعلومات وفقا لقواعد منظمة و حاكمة تحددها المؤسسة تتراوح تكلفة حوائط المنع من 10 آلاف إلى 50 ألف دولار، ويرجع هذا التفاوت إلى تنوع الوظائف التي تقوم بها هذه البرامج أو الأجهزة.

و قد تزايد استخدام حوائط المنع بشكل واسع في الفترة الحالية و يمكن عن طريقها:

✚ منع البيانات و المعلومات غير المرغوبة من الدخول إلى المقر مثل المعلومات و الصور المنافية لقيم المجتمع.

✚ حجب كلي لبعض العناوين بحيث لا يمكن الاتصال ببعض المواقع تماما و بالتالي لا يمكن النفاذ عن طريق هذه المقار.¹

الفرع الثاني: كيفية بناء شبكة داخلية

إن العمل من خلال الاتصالات الالكترونية التي تنتجها شبكات الأعمال هو من بين مفاتيح التفوق الأساسية في مجال تكنولوجيا المعلومات، فالاتصالات الالكترونية من خلال الإدارة الالكترونية هي النظام العصبي لأعمال الجديدة و مع ذلك فإن هناك حاجة ملحة لوضع استراتيجيات بناء شبكات الانترنت لأن العديد من الشركات قفزت إلى شبكة الانترنت من دون تقييم مبكر للتكلفة و درجة تعقيد المشروع و النتيجة أن فقدت ملايين عديدة من الدولارات بسبب ضعف التخطيط و التنفيذ لشبكات الانترنت، لذلك فإن استراتيجيات بناء و تطوير شبكات الانترنت يجب أن تأخذ بعين الاعتبار العوامل التالية:

1. أن تتضمن شبكة الانترنت تطبيقات أعمال واسعة و سهلة الاستعمال وأن تساعد في

تبسيط عمل و حياة العاملين في المنظمة.

¹ - سعد غالب و بشير عباس العملاق ، مرجع سبق ذكره ، ص : 63-64

2. حماية شبكة الانترنت هي مسألة حيوية للغاية فما قيمة هذه الشبكة إذا كانت مواردها من البيانات أو المعلومات معرضة لمخاطر الخسارة أو إذا كان باستطاعة المنافسين الحصول على هذه المعلومات و استخدامها ضد الشركة .

3. ضمان تحقيق تكامل بين قواعد البيانات و تطبيقات الانترنت فقواعد البيانات تمثل القلب النابض لشبكة الانترنت، إن البيانات و المعلومات التي يقوم العاملون بإدخالها في شبكة الانترنت تأتي من قواعد بيانات، كما تعود المعلومات ثانية إلى قواعد البيانات و في تطوير نظم إدارتها لكي تتصف بالدقة و الكفاية و سهولة الاستخدام.

4. الاستثمار في قدرات الشبكة الممتازة (Invest in Excellent Network Capacities) لا منحدر من استثمار كل القدرات الاستثنائية الممتازة لشبكة الانترنت لمقابلة تكاليف الاستثمار العالية، و هذا لا يحصل بالطبع إلا إذا توافرت البنية التقنية التحتية الجيدة للاتصالات، إذ بدون هذه البنية التحتية لا يمكن أن تعمل شبكة الانترنت ضمن معايير الجدوى الاقتصادية.

5. تحفيز العاملين على استخدام شبكة الانترنت (Motivate Employees to use the intranet) إن تطوير و تطبيق شبكة الانترنت في المنظمة يعني إجراء تغيير جذري في طريق تنفيذ أنشطة الأعمال و تغيير مضاعف في أسلوب العمل المتبع من قبل العاملين في المنظمة، و حيث أن الناس يفضلون عمل الأشياء بالطريقة نفسها التي كانوا يعملون بها فإن من الضروري خلق إدراك قوي حول أهمية وفائدة التغيير الذي سيحصل في حياة العاملين عندما توضع شبكة الانترنت موضع التنفيذ العملي¹.

المطلب الرابع : مهام ومجالات تطبيق الشبكة الداخلية

سنتناول في هذا المطلب مهام ومجالات تطبيق الشبكة الداخلية .

¹ - سعد غالب، بشير عباس العلق، مرجع سابق، ص 64.

الفرع الأول : المهام العامة للانترنت :

- ❖ - إن المهام العامة الرئيسية التي يمكن أن تقدمها الانترنت هي :
- ❖ - صفحات الويب على مستوى الفرد و المؤسسة .
- ❖ - وصول إلى قواعد البيانات على الويب .
- ❖ - متصفح ودليل الانترنت للمساعدة في البحث
- ❖ - محادثة متفاعلة مثل غرف المحادثة والصوت واجتماعات الفيديو.
- ❖ - تدفق العمل توزيع المستندات عن طريق تجميل وتوجيه المستندات عبر الشبكة .
- ❖ - أعمال الجماعة مثل لوحة الإعلانات والبريد الالكتروني .
- ❖ - خدمة الهاتف حيث تمثل الانترنت بيئة ممتازة لشبكة الهاتف .
- ❖ - التكامل مع التجارة الالكترونية حيث يمكن التعامل من خلالها مع المبيعات والمشتريات .
- ❖ - الاكسترنات والتي تربط جغرافيا الفروع المنتشرة والعملاء والموردين إلى الشبكة بطريقة فعالة وبتكلفة أقل¹ .

الفرع الثاني : مجالات تطبيق الانترنت :

- طبقا لتقرير نتائج عن دراسة تمت سنة 1998 بمجلة (information) فإن عددا من المديرين يبلغ 988 قد أقرروا أن المعلومات الأكثر استخداما في شبكة الانترنت هي:
- ❖ - سياسات ونظم المؤسسة .
 - ❖ - المستندات المشتركة .
 - ❖ - دليل هاتف المؤسسات .
 - ❖ - النماذج الخاصة بالموارد البشرية .
 - ❖ - برنامج التدريب .

¹ - خال ممدوح إبراهيم، الإدارة الالكترونية، الدار الجامعية الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2010، ص 92.

❖ - قواعد بيانات العملاء 1.

❖ - كتالوج المنتجات ودليل استخدامها.

❖ - المخازن والطلبات.

❖ - خدمة حجز السفر.

وعن طريق استخدام المعلومات السابقة يمكن اعتبار تطبيقات الانترنت الأكثر شيوعا هي :
التجارة الالكترونية: المبيعات والمشتريات يمكن أن تتم مباشرة .
خدمة العملاء: UPS ,FEDEX من أوائل الشركات التي أثبتت أن زيادة رضا العميل تعتمد
على إمكانية توفير خدمة الشحن .

تحسين اتخاذ القرار عن طريق توفير برامج الجماعة وتدفع العمل .

رفع مستوى المعرفة للأفراد عن طريق إتاحة المعلومات لأي شخص يحتاجها .

المؤسسات الافتراضية : تكنولوجيا شبكة الانترنت أزلت الحدود بين التكنولوجيات المختلفة
بين الأعمال .

*توزيع البرامج : يمكن أن تتم توزيع وصيانة البرامج عن طريق الانترنت .

*إدارة المستندات : حيث يستطيع العاملون الوصول إلى صور وأشكال ورسوم بيانية
وتخطيطات ومستندات أخرى محفوظة في أماكن مختلفة .

*إدارة المشاريع : عن طريق المشاركة في تقارير ومتابعة تقدم المشاريع .

التدريب : يمكن استخدام صفحات الويب كمصدر قيم لتوفير المعرفة للمحتاجين .
تدعيم الأعمال الإدارية.

¹ - خالد ممدوح إبراهيم ، نفس المرجع السابق ص، 92-93.

المبحث الثاني: الإطار النظري حول أداء العاملين

يعتبر موضوع الأداء من أهم الدعائم الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة و الذي يعبر على جهود الفرد و التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور و المهام و بالتالي تشير إلى درجة تحقيق المهام المكونة لوظيفة المورد البشري، و نظرا لأهميته في تحقيق أهداف المؤسسة و الوصول إلى الرقي و التطور ونحاول التطرق إليه من خلال هذا المبحث إعطاءه فكرة عامة عن ماهية الأداء وعناصرها، محددات و مستويات الأداء وفي الأخير تقييم أداء العاملين وأهميته.

المطلب الأول: ماهية أداء العاملين

سنتناول في هذا المطلب مفهوم أداء العاملين و أنواعه.

الفرع الأول: مفهوم أداء العاملين

1-المفهوم اللغوي للأداء:

أدى تأدية (أدى) الشيء: قام به.

الأداء: إيصال الشيء، القضاء.

2-المفهوم الاصطلاحي:

تعددت تعاريف الأداء وقد اختلفت من عالم لآخر و هذا الاختلاف تابع من نظرتهم إلى جانبه المادي و السلوكي، ونقصد بالجانب السلوكي صفات الفرد الشخصية كخصائصه العقلية والعلمية و خبراته و مهارته، و إمكانياته الذهنية أو بعبارة أخرى كل تصرفاته أثناء عمله كدقة الإنجاز وسوف نتطرق لها:

✚ يعرف أحمد صقر عاشور الأداء بأنه "قيام العمال بأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله".

✚ يعرف أحمد منصور "بأنه كفاءة الفرد أو العامل لعمله و مسلكه فيه و مدى صلاحيته في القيام بعمله و تحمله لمسؤولياته".¹

✚ عرفه محمد سعيد سلطان : بأنه يعبر عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام و الذي يشير إلى درجة إتمام و تحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد و من خلال التعاريف المختلفة يتبين لنا أن الأداء يمثل مجموعة من التصرفات يقوم بها العامل الذي يتميز بخصائص معينة سمات شخصية و خصائص ذاتية تحدد سلوكه ويؤدي هذا السلوك الذي يقوم به إلى نتيجة التحفيز، وتبادل الخبرات كما تلعب التحديات الاقتصادية دور في التأثير على الأداء، فانخفاض الرواتب و الأجور و الحوافز و المكافآت و اختلاف الرتب الوظيفية من مؤسسة إلى أخرى تؤثر سلبا على أداء العاملين في حالة تدنيها وإيجابا في حالة ارتفاعها فالنتائج التي يحققها متعامل تجاري مثلا هي نتيجة المهارات و المعارف الوظيفية التي يملكها هذا المتعامل إضافة إلى الجهود التي يبذلها والمنظمة التجارية التي يعمل بها مثلا أو المنتجات التي يشرف عليها قد تؤدي إلى زيادة المنافسة و التحديات الاقتصادية التي يواجهها في المحيط الخارجي حيث تتأثر كل متطلبات العمل و الكفاءات و المهارات وبيئة التنظيم بالعوامل الخارجية سلبا أو إيجابا ويصب هذا التأثير في النهاية على أداء الموظف.²

الفرع الثاني: أنواع الأداء :

يمكن تصنيف وتقسيم إلى :

أ- حسب معايير المصدر : وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين :

¹ - سليمان ذهبي، وآخرون ، الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين ، جامعة قاصدي مرباح ، مذكرة للسانس في العلوم الاقتصادية ، سنة 2012/2013 ، ص31 .

² - باهي بوثينة ، دور الاتصال الداخلي في تحسين الأداء الوظيفي (دراسة المؤسسات التربوية ، قصر الصبيحي) ، مذكرة ما ستر ، اتصال وعلاقات عامة ، سنة 2015/2016 ، ص32 .

*الأداء الداخلي : يطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة أي أنه نتاج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا ما يلي : الأداء البشري ، أداء أفراد المؤسسة ، الذي يمكن اعتبارهم موردا إستراتيجيا قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهارتهم .

*الأداء التقني : يتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثماراتها بشكل فعال .

*الأداء المالي : ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة

*الأداء الخارجي : هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي بصفة عامة يظهر النتائج الجيدة التي تحصل عليها المؤسسة كارتفاع سعر البيع وكل هذه التغير تتعكس على الأداء .

ب-حسب معيار الشمولية: ويمكن تقسيم الأداء حسب هذا المعيار إلى :

* الأداء الكلي : وهو الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت في جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها ، ولا يمكن نسب إنجازها أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر .

*الأداء الجزئي : وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره أي عدة أنواع تختلف بخلاف المعيار المعتمد للتقسيم عناصر المؤسسة حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى ، أداء وظيفة مالية ، أداء وظيفة الأفراد ، أداء وظيفة التموين ، أداء وظيفة الإنتاج ، أداء وظيفة التسويق¹ .

المطلب الثاني: عناصر أداء العاملين و أبعاده

إن أداء العنصر البشري يتمثل في ممارسة الأنشطة و المهام المختلفة التي تتكون منها الوظيفة و أن ذلك يعتبر سلوكا، كما أن هذا السلوك عرضه للتأثير سلبا أو إيجابا ببعض العوامل أو العناصر التي من شأنها في نهاية الأمر أن تؤثر على الأداء.

¹ - إيمان يحيوي، أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء المؤسسات الخدمانية (دراسة عينة من مؤسسة أم البواقي ، مذكرة ماستر أكاديمي 2016-2017، ص 41/42 .

الفرع الأول: عناصر الأداء

أ- المعرفة بمتطلبات العمل:

تشمل المهارات و المعارف الفنية عن الوظيفة و المجالات المرتبطة بها أي ما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل الذي يؤديه.

ب- كمية العمل المنجز: يقصد به مقدار العمل الذي يستطيع العامل أن ينجزه في الظروف العادية للعمل و مقدار السرعة ،هذا الإنجاز أي أنها تعبر عن الطاقة العقلية، الجسمية و النفسية التي يبذلها الفرد في منصب عمله من خلال فترة زمنية معينة في أداء المهام.¹

ج- نوعية العمل: تشمل الدقة النظام، الإتقان، التمكن الفني و القدرة على تنظيم و تنفيذ العمل و اكتشاف الأخطاء.

د- المثابرة و الوثوق: يدخل فيها التقاني و الجدية في العمل و القدرة على تحمل مسؤولية العمل و إنجاز المهام في مواعيدها المحددة، و مدى حاجة الموظف للإرشاد و توجيهه من قبل المشرفين نتائج عملهم.²

الفرع الثاني: أبعاد العاملين

أ. البعد التنظيمي:

يشير البعد التنظيمي للأداء إلى الإجراءات و الآليات التنظيمية التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي لتحقيق أهدافها و من ثم يكون لدى المؤسسة معايير يتم قياس فعالية الإجراءات التنظيمية وليس بالنتائج المتوقع ذات الطبيعة الاجتماعية و الاقتصادية و يختلف عن الناتج المتعلق بالفعالية التنظيمية و منه نستنتج أن المعايير المعتمدة في قياس الفعالية التنظيمية تلعب دورا هاما في تقييم الأداء، حيث تتيح المؤسسة وعي و إدراك الصعوبات التنظيمية في الوقت المناسب من خلال المؤشرات الأولية قبل أن يتم إدراكها من خلال أثرها الاقتصادي.

1 - كروش أسماء وآخرون ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الموارد البشرية ، 2017/2018، ص 11.

2 - كروش أسماء وآخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 12.

ب. البعد الاجتماعي:

يشير البعد الاجتماعي للأداء مدى تحقيق الرضا لدى أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم لأن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشرا على وفاء الأفراد لمؤسساتهم و على حساب الجانب الاجتماعي لموارد البشرية، إذ يؤثر ذلك سلبا على تحقيق المؤسسة لأهدافها، حيث أن جودة الإدارة في المؤسسة تعتمد على مدى الانسجام بين الفعالية الاقتصادية و الفعالية الاجتماعية، و من هنا لا بد من الاهتمام بالمناخ الاجتماعي السائد داخل المؤسسة¹.

وتوجد أنواع أخرى للأبعاد منها :

الانضباط في العمل: نوع من السلطة يمارس بمجموعة من التعليمات و الإجراءات على مستويات التطبيق (ويقاس بدرجة استجابة المستجيبين على فقرات الاستبيان).

إنجاز المهام: سعي المنظمة لتحقيق العديد من الأهداف من خلال إيضاح رؤية ورسالة المنظمة للعاملين، الذين سيشعرون بامتلاكهم القدرة على التصرف بحرية في عملهم بدلا من انتظار الأوامر و التوجيهات من المشرفين و توفير رؤية المنظمة بالتأكيد تحدي الموظفين لبذل أقصى قدراتهم لتحسين أداء المنظمة و أدائهم ويقاس بدرجة استجابة المستجيبين على فقرات الاستبيان.

العلاقة بين الزملاء في العمل: هي العلاقة التي تنشأ نتيجة التعامل اليومي بين الأفراد والتي لها دور مهم في تحسين أداء العاملين و يقاس بدرجة استجابة المستجيبين على فقرات الاستبانة .

العلاقة مع الرؤساء: هي العاقاة التي تنشأ بين العمال والرؤساء ، ولها أهمية كبيرة للمؤسسات التي تبحث عن النجاح ،من خلال التحسين والتطور المستمر في أداء العاملين فيها خاصة إذا تمت هذه العينة وفق أسس موضوعية بعيدة عن التحليل وتقاس بدرجة استجابة المستجيبين على فقرات الاستبانة² .

1 - بلحجار حياة ، دور الاتصال الداخلي في تحسين العنصر البشري في المؤسسة ، (دراسة وحدة الغاز) ، جامعة أوكلتي محند ألحاج ، البويرة ، ما ستر في العلوم الاقتصادية والتجارية ، 2014/2013 ، ص 33.

2 - محمد لوقيع ، العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين ، دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات السوناطراك ، مذكرة لتكملة الماجستير إدارة أعمال جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، 2011 . ص 09.

المطلب الثالث : محددات و مستويات أداء العاملين

سنتناول في هذا المطلب محددات ومستويات أداء العاملين.

الفرع الأول : محددات أداء العاملين

تنقسم هذه المحددات من حيث علاقتها بالعامل إلى قسمين محددات داخلية و خارجية وهي على النحو التالي:

أ. المحددات الداخلية:

وهي محددات تتعلق بالعامل كشخص وهي:

✚ أ-الجهد: هو الجهد الناتج من حصول العامل على الدعم و الحافز الذي يترجم الطاقات الجسمية و الحركية، و الفعلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته و أن هذا الجهد له طاقات تحفزه عوامل و تثبته عوامل أخرى مما ينعكس على الأداء.

✚ ب-القدرات: ونعني بها تلك الخصائص و المهارات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة و تسمى أحيانا بالكفاءات أو بالسمات الشخصية، القدرة و التحمل وسرعة البديهة، أي التي لا بد توافرها في من يقوم بوظيفة ما، و هي تؤثر بشكل مباشر في الأداء، و بما أنها كذلك تعتبر محددات الأداء الوظيفي.

✚ ج-إدراك الدور: يعني أن أداء العامل يتحدد بمدى فهمه للدور الذي يقوم به أو يمارسه من خلال الوظيفة التي يعمل بها حيث يتضمن هذا الفهم و الوعي ترجمة للجهود و القدرات و تسخيرها في العمل بناء على هذا الفهم التي تتشكل بالنسبة للعامل جراء عمله أو وظيفته.¹

¹ - سليمانى ذهبية ، وآخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 36.

المحددات الخارجية:

تؤثر البيئة الخارجية للتنظيم الذي يعمل به العامل، فالمعلم المتعاقد عادة ما يملك القدرة و الكفاءات و يبذل الجهود أكثر من المعلم المقيم، و هذا قد يؤثر إيجابا في التحفيز للوصول إلى مستوى أدائه، و قد يؤثر سلبا في دافعية بعض زملائه للعمل .

الفرع الثاني : مستويات الأداء

عند البدء بالنظر في تنمية الأداء في أي منظمة فإنه يتم التركيز على ثلاثة مستويات من الأداء هي مستوى المنظمة، مستوى العمليات و مستوى الوظيفة، المنفذ للعمل.

أ- **مستوى المنظمة:** هذا المستوى نفسه الذي سماه DANNY مستوى وحدات العمل و يمكن لمستشار الأداء البشري أن يعرف من خلال هذا المستوى أن متغيرات الأداء الرئيسية هي إستراتيجية المنظمة و الغايات و البنية، الهيكل التنظيمي و المقاييس و الإدارة. هو أعلى مستوى في المنظمة و هو ذلك المستوى الذي يحقق التطابق الخارجي للأداء ثم يقرر ما هو الأداء الداخلي المطلوب و هو ذلك المستوى من الأداء الذي يتطابق مع محيط العمل وجود الخارجي الخاص.

المدير التنفيذي العام أو أعلى مسؤول في المنظمة هو الذي يحدد هذا المستوى هذا المستوى من الأداء ويديره، و هو ذلك الشخص الذي يدير كافة الأعمال و من مسؤولياته أيضا التأكد من أن باقي مستويات الأداء تتطابق و تتناغم مع مستوى أداء وحدات العمل و يمثل هذا المستوى كينونة ووجود الأعمال التي تشمل و تحتوي باقي مستويات الأداء و تعتبر الإطار العام لها و يشمل هذا المستوى العمليات الإدارية الرئيسية مثل التخطيط، التنظيم، وضع السياسات وتحديد العمليات، كما يشكل حلقة وصل بين العملاء وحاجاتهم و بين العاملين في المنظمة المطلوب منهم تحقيق هذه الحاجات أما أهم متطلبات الأداء التي

يحددها هذا المستوى و يعرفها فهي مخرجات المنظمة و الحصيلة و النتائج المحددة التي تحتويها الخطة الرئيسية للمنظمة والتي يجب أن تصل للعملاء .

ب- **مستوى العمليات:** عند النظر إلى قلب أي تنظيم يمكن لأي شخص أن يلاحظ ذلك العدد الضخم من العمليات و الوظائف المتداخلة و التي عن طريقها يتم إنجاز الأعمال و لتنفيذ حاجات و متطلبات الأعمال التي حددها مستوى المنظمة فإنه تصبح هناك حاجة إلى مستوى ثان من الأداء، و هو مستوى العمليات و الذي ينتج مخرجات المنظمة الرئيسية، و هذا المستوى من الأداء من الأعمال يمكن أن ينتشر خارج الإطار الإقليمي للمنظمة "داخل وخارج البلد" كما يمكن أن تكون العمليات مراحل و خطوات حسب نوع مهمة التنظيم.

و يمثل مستوى العمليات كيفية تنفيذ الأعمال و إنتاج المخرجات و الإطار العملي للأداء كما يتم خلاله إدارة العلاقات المتبادلة و التكافل بين باقي مستويات الأداء وخاصة بين العاملين والأنظمة التي يعملون ضمنها و المصادر المختلفة، و يؤدي عدم توفر اعتماد متبادل بين مستويات الأداء، مما ينتج عنه ضياع الوقت و المال و نسيان العملاء، كما أن عدم تعريف العمليات الجوهرية في نظام ما، ينتج عنه ترك العاملين يقومون بتشكيل و تنفيذ العمل بالشكل الذي يرونه مناسباً دون معايير محددة لمواصفات محددة لذلك لا بد من تحديد مستوى أداء العمليات ليتوافق مع مستوى المنظمة و يتطابق معها، مستوى جودة العمليات الداخلية لأي منظمة هو تعبير عن مستوى المنظمة وكفاءتها (مستوى العمليات هو الذي يربط مستوى الأداء للمنظمة بمستوى أداء الفرد).

ج - **مستوى الوظيفة / المنفذ للعمل:** يتم الحصول على مخرجات المنظمة بواسطة العمليات وتنفيذ العمليات و إدارتها يتم من قبل الأفراد ذوي وظائف و فرق العمل يمثلون المستوى الثالث مستوى الأفراد بحيث تكون قاعدة و مرجعية أدائهم مرتكبة على جوهر العمليات التي تعتمد أساساً على مستوى الأنظمة بحيث تتوفر لدينا وظائف و أعمال لتنفيذ

خطوات العمليات مباشرة، و وظائف أخرى تدعم و تساند هذه الوظائف مباشرة مما يسهل عملها و يحقق لها احتياجاتها من التغطية المالية و الموارد و الغطاء القانوني و المصادر الأخرى المتنوعة، و عندما تتوفر وظائف المدراء التنفيذيين الذين يسهلون عمل الأفراد ويساعدوهم على تحقيق مستوى أداء معين و ينسجم و يتوافق مع مستوى أداء المنظمة و العمليات نفسها.

ويشكل الفرد المنفذ أو ما يسمى بنظام الأداء البشري الذي يتألف من خمسة عناصر

رئيسية وهي:

✓ المنفذ،

✓ المدخلات (أدوات نماذج، سلع، معاملة أولية، آلة)....،

✓ المخرجات (السلع، معاملة، جاهزة، تصميم معين)....،

✓ الحصيلة (أثر لأي معاملة أو نشاط ينعكس على المنفذ إيجابا أو سلبا.

✓ التغذية الراجعة لأثر و حصيلة المخرجات.

المطلب الرابع: مفهوم تقييم أداء العاملين و أهميته

سنتناول في هذا المطلب مفهوم تقييم الأداء وأهميته.

الفرع الأول: مفهوم تقييم أداء العاملين

تعتبر عملية تقييم الأداء من العمليات الهامة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في

المنظمات و على جميع المستويات المنظمة بدء من الإدارة العليا إلى العاملين أقل مراكز

الوظيفة و خلال هذا يمكن أن نورد مجموعة من تعاريف لتقييم الأداء منها:

يعرف على أنه "تقييم الشخص من العاملين في المؤسسة على أساس الأعمال التي

اتباعها خلال فترة زمنية معينة أو تقييم تصرفاته مع من يعلمون معه".¹

1 - مالك فاطمة ، تأثير وأهمية المعلومات والاتصال على رفع أداء العاملين ، دراسة حالة مديرية التجارة ، شهادة ما ستر ، جامعة أوكلي محمد أو الحاج ، البيرة ، 2014/2015 ، ص 36.

ويعرف تقييم الأداء تلك العملية التي تعني بقياس كفاءة العاملين و صلاحيتهم و إنجازاتهم و سلوكهم في عملهم الحالي للتعرف على مدى قدرتهم على تحمل مسؤولياتهم الحالية واستعدادهم وتقلد مناصب أعلى مستقبلاً.

يعرف أنه "محاولة تحديد أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية و ذلك بهدف تحديد نقاط القوة و الضعف و محاولة تعزيز الأولى ومواجهة الثانية و ذلك كضمان أساسي لتحقيق فعالية المنظمة الآن و في المستقبل"¹.

يعرفه الكبيسي¹ بأنه "العملية الإدارية و الفنية التي يتم من خلالها جمع البيانات و استنباط المعلومات الوصفية و الكمية التي تدل على مستويات أداء المتحقق فعلاً للعاملين لمقارنتها بأدائها السابقة و بأداء قرانهم أو بالمعدلات و المعايير التي توضح ما ينبغي أن يتحقق".

يعرف أنه "الصفة النظامية و الرسمية التي تعبر عن مكانن قوى و مكانن ضعف المساهمات، التي يعطيها الأفراد الوظائف التي كلفوا بإنجازها و القيام بها، عرفه فيشر ورفقائه على أنه العملية التي يتم بواسطتها تحديد المساهمات التي يعطيها الفرد للمؤسسة خلال فترة زمنية محددة"².

كما يعرف تقييم الأداء بأنه "العملية التي تحصل بواسطتها المؤسسة على التغذية العكسية لفعالية موظفيها عن طريق قياس كفاءة العاملين و تحليل أنماط و مستويات أدائهم و تعاملهم و تحديد درجة كفاءتهم الحالية و المتوقعة كأساس للتقييم مما يساعدهم على تحديد الاحتياجات التدريبية منها و على ضوءها يتم الاستعداد و التزام المدراء بتحسين الأداء سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى فرق أو مجموعات العمل"³.

1 - مالك فاطمة ، مرجع سبق ذكره ، ص 37.

2 - مالك فاطمة ، مرجع سبق ذكره ، ص 37.

3 - مالك فاطمة ، مرجع سبق ذكره ، ص 37.

وفي تعريف آخر هو: "الطريقة المستخدمة من قبل المنظمة لمعرفة أداء الموارد البشرية لديها و توضح نتائج هذا التقييم فعالية الموظفين لأدائهم الواجبات المطلوبة منهم"¹.
وعرف على أنه "تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به"².

وبصفة عامة يمكن القول أن تقييم الأداء: "هو مقارنة الأهداف بالنتائج، مع الإشارة إلى أن هذه الأهداف هي أهداف المؤسسة ككل، أو أنها معدلات أداء قياسية لهذا النشاط، لا يجب تحقيق أقل منها".

الفرع الثاني: أهمية تقييم أداء العاملين

تكمن أهمية تقييم أداء العاملين بما يلي:

- ✓ رفع حماس ودرجة الانشداد إلى المنظمة.
 - ✓ زيادة شعور الموظف بالمسؤولية و ما يترتب عليها من صدور قرارات بشأن مستقبله في المنظمة.
 - ✓ اختيار العمل المناسب للموظف من خلال عملية التقييم و الوقوف على نتائجها.
 - ✓ تحديد نقاط القوة و الضعف لدى الموظف و تزويده بتقارير توضح هذه النقاط.
 - ✓ تحديد الموظفين الذين يستحقون المكافأة و الترقية وزيادة الأجر.
 - ✓ الوقوف على قدرات المشرفين من خلال التقارير التي يرفعونها للإدارة العليا.
 - ✓ تعيين مدى تناسب مهام الوظيفة الحالية للموظف ومدى إمكانية نقله إلى وظيفة أخرى، أو الاستغناء عنه، إذا كانت إنتاجية متدنية.
- كما تستهدف عملية تقييم الأداء ما يلي:

¹ - مالك فاطمة، مرجع سبق ذكره ، ص 37.
² - مالك فاطمة، مرجع سبق ذكره ، ص 37.

أ- أهمية تقييم الأداء بالنسبة للفرد:

يستفيد الفرد من نتيجة تقييم أدائه، في أنها ترشده إلى مدى نجاحه أو فشله في أدائه مهام عمله المكلف به في جماعته أو هو الضوء الذي يسترشد به في تحديد اتجاهاته نحو التقدم أو التأخر ففي حالة تقدم أدائه فإنه يعلم أسباب هذا التقدم فيعمل على الاستمرار على نفس النهج ويسير على نفس السلوك، وفي حالة انخفاض أدائه فإنه يعلم أيضا الأسباب التي كانت وراء هذا الانخفاض و بالتالي يعمل على تجنبها مستقبلا و محاولة ابتعاد عن السلوك الذي يقلل من كفاءة وجهة نظر قائده.

ب- أهمية تقييم الأداء بالنسبة لجماعة العمل:

على الجانب الآخر تستفيد جماعة العمل من تقييم الأداء في عدة استخدامات هي:

- *الكشف عن الاحتياجات التدريبية: يكشف تقييم الأداء على مجالات النقص في المعلومات و المهارات اللازمة للأفراد بناء على سائر ما تسفر عنه نتائج التقييم.
- *إعادة النظر في السياسات و أساليب اختيار الأفراد: تكشف نتائج تحليل و تقييم الأداء عن أوجه القصور في المصادر التي تلجأ جماعة العمل إليها للحصول على الأفراد المطلوبين.

خلاصة الفصل الأول :

لقد تم الربط بين متغيرات البحث من خلال هذا الفصل إذ بينا بعض الاستخدامات الشبكة الداخلية (الانترانت)، من الجانب النظري وركزنا على استغلال شبكة الانترانت في تكوين العمال عن بعد لكونه هدف إستراتيجي في تنمية العنصر البشري في المؤسسة، ثم عملنا على إبراز أثر شبكة الانترانت على الهيكل التنظيمي للمؤسسة و التغيرات التي قد تحدثها . وحتى نؤكد أو ننفي أو نزيد أو ننقص مما جاء في الجزء النظري في هذا الفصل لابد من الانتقال إلى الفصل الثاني الذي هو عبارة عن تحقيق ميداني يبحث الظاهرة موضوع البحث.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد :

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق للإطار النظري للشبكة الداخلية وتحسين الأداء سنحاول في هذا الفصل إسقاط الدراسة على إحدى الشركات الاقتصادية الجزائرية وهي شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة لمعرفة أثر الشبكة الداخلية في تحسين أداء العاملين وقد تم الاعتماد في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة على كل من الملاحظة ، المقابلة ، كم تم توزيع الاستبيان على الموظفين الإداريين في الشركة لدراسة أثر الشبكة الداخلية في الشركة ومدى مساهمتها في تحسين أداء العاملين .

وينقسم هذا الفصل إلى مبحثين يتناول المبحث الأول التعريف بالشركة و أقسامها وهيكلها أما المبحث الثاني يتضمن منهجية البحث ووصف خصائص العينة، واختبار الفرضيات وتحليل نتائجها .

المبحث الأول: لمحة عامة حول المؤسسة

المطلب الأول : نشأة المؤسسة :

تأسست الشركة كمجموعة من الورشات متخصصة في صيانة المعدات الخاصة بشركة سونلغاز تحت تسمية الورشة المركزية للصيانة وبتاريخ : 1997/12/29 وبناء على سياسة التفريع التي باشرها مجمع السونلغاز خرجت للوجود شركة صيانة الأجهزة الصناعية MEI ، وتقع الشركة بعد 6 كلم من الشمال الغربي لبلدية المسيلة وبالتحديد منطقة ذراع الحاجة وتتربع على مساحة إجمالية تقدر ب: 83860 متر مربع وتتكون من مجموعة من الورشات والمباني والتي تلبي احتياجات الصناعة من مواد الصيانة وتصليح المعدات ومحركات توليد الكهرباء وكذلك صناعة قطع الغيار في إطار استئناف أعمالها .

المطلب الثاني :تعريف مؤسسة صيانة التجهيزات الصناعية MEI : وهي شركة ذات أسهم برأس مال اجتماعي يقدر ب : 250 000 000 دج وتتكون من مجموعة من الوكالات الفرعية والفرق المتنقلة الخاصة بالتدخل الميداني عند الموقع في مختلف مناطق التراب الوطني .
يتمتع عمالها برصيد من الخبرة العالية تفوق 20 سنة تسمح لهم بتلبية احتياجات القطاع الصناعي في مجال الصناعة وإصلاح التجهيزات.

ومن أهم النشاطات التي تقوم هي :

- ✚ إعادة تأهيل المولدات الكهربائية على مستوى الورشات .
- ✚ التفتيش الدوري والميداني للتربينات الغازية والبخارية ومحركات الديازال.
- ✚ إعادة تأهيل المحركات ذات الضغط العالي والمتوسط .
- ✚ المعالجة الحرارية .
- ✚ الأشغال الميكانيكية الكبرى .
- ✚ توازن عجلات التوربينات والمحركات الكهربائية الكبرى .
- ✚ أشغال التلحيم (إعادة التبطين الأنبوبي ، تصليح كرات الضغط المنخفض.... الخ)

✚ تصليح وتلبيس القطاع بتقنية البلازما .

المطلب الثالث: أهداف المؤسسة : تتمثل أهداف المؤسسة في ما يلي :

✚ تقليص التصليحات بالخارج إلى أقصى حد ممكن .

✚ محاولة أخذ أكبر حصة من السوق الصيانة على مستوى الوطني وذلك لما تتوفر

عليه الشركة من إمكانيات مادية في مختلف ورشاتها (ورشة الميكانيك الثقيلة

والخفيفة والتلحيم ورشة الكهروميكانيك س، ورشة التصنيع ، و ورشات الديازال لكل

من مسيلة وتقرت وبشار) بالإضافة إلى الإمكانيات البشرية والمتمثلة في مجموعة

متكاملة من العمال المؤهلين تأهيلا عاليا في كل الاختصاصات .

المطلب الرابع : الهيكل التنظيمي للمؤسسة : يحتوي الهيكل التنظيمي على :

1- المديرية التجارية :تتألف من قسمين ، قسم النشاط الاتصال التجاري والقسم التقني .

2- مديرية ورشة الإنتاج: تقوم بإدارة الورشات المختلفة الميكانيك والإلكتروميكانيك

والتصنيع .

3- مديرية الأشغال عند الموقع : تقوم بإدارة جميع الأشغال والتدخلات الميدانية داخل

المؤسسة وخارجها .

4- مديرية المالية والمحاسبة : تهتم بالجوانب المالية والمحاسبية للمؤسسة

5- مديرية الموارد البشرية : تهتم بتسيير شؤون العمال والرواتب والتكوين والتوجيه .

6- مديرية التموين والإمدادات : تهتم بالمشتريات وتموين المؤسسة بما تحتاجه وتسيير

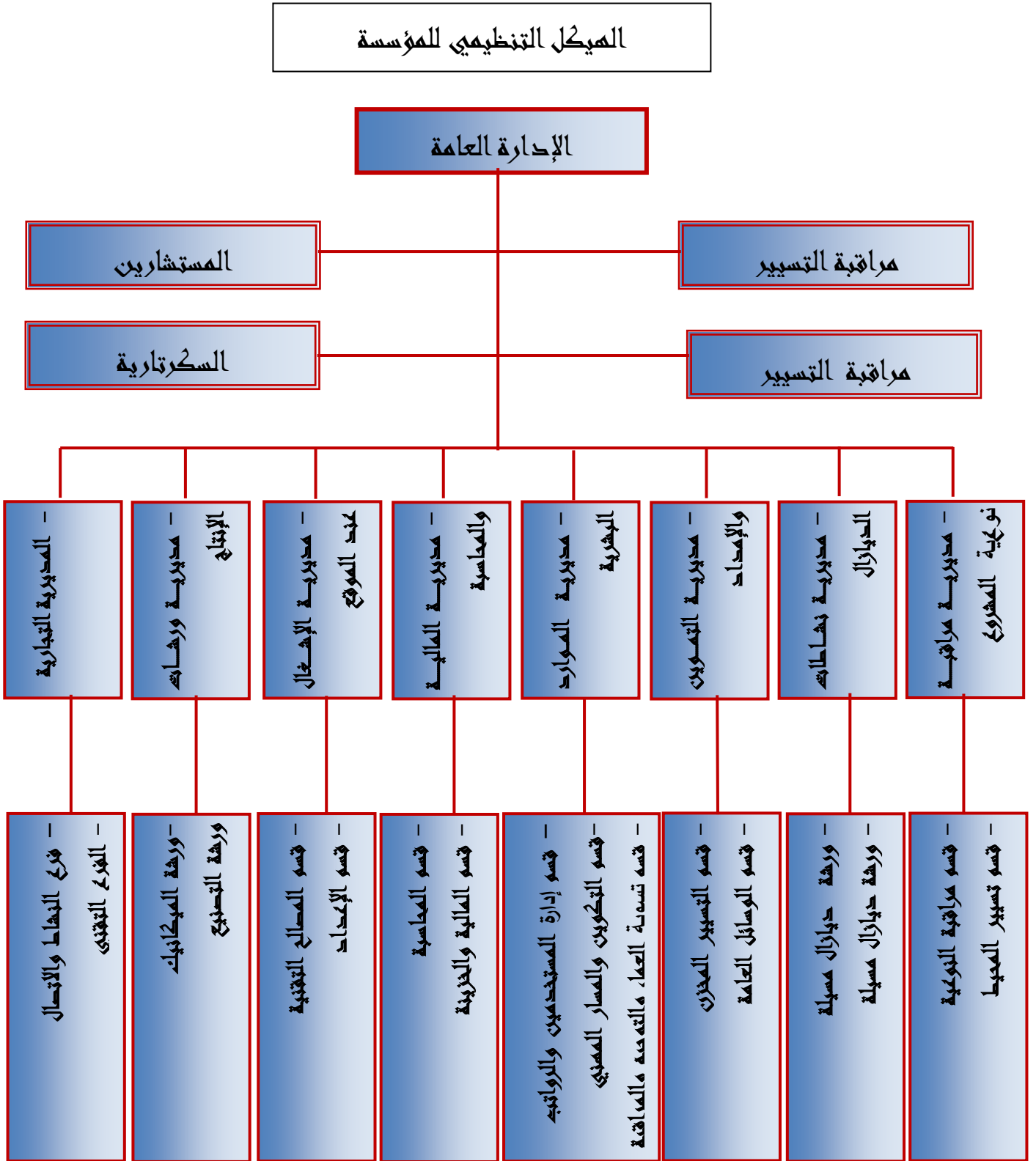
المخازن .

7- مديرية أشغال الديازال : وتهتم بتصليح المحركات الكهربائية التي تعمل بديازال

والغاز عبر التراب الوطني .

8- مديرية مراقبة نوعية المشروع: تهتم بمراقبة وتسيير نوعية المشروع وتسيير بيئة

العمل والشكل التالي يوضح ذلك:



المصدر: قسم التكوين والمسار المصني

المبحث الثاني : منهجية البحث ووصف العينة .

سنتناول في المبحث منهجية وحدود الدراسة الأدوات المستخدمة وعرض نتائج الدراسة الميدانية و مناقشتها.

المطلب الأول : منهج الدراسة :

يرتكز هذا المنهج على تحديد حالة محددة كخطوة أولى ثم جمع المعلومات كخطوة ثانية ثم تحليل المعلومات التي تم جمعها بطريقة علمية وموضوعية للحصول على نتائج محددة ، يمكن تعميمها على حالات أخرى مشابهة . وقد تم اختيار المنهج الوصفي كأسلوب لجمع المعلومات والبيانات وتصنيفها وتدوينها ومحاولة تفسيرها وتحليلها من أجل معرفة تأثير العوامل على أحداث الظاهرة محل الدراسة ، كما يهدف إلى استخلاص النتائج ومعرفة كيفية الضبط والتحكم في هذه العوامل .

المطلب الثاني : حدود الدراسة

حددت هذه الدراسة بعدد من المحددات البشرية والمكانية والزمنية الآتية :

أ- **الحدود البشرية :** اشتملت الدراسة على عدد من العمال شركة صيانة التجهيزات الصناعية ،المسيلة

ب- **الحدود المكانية:** شركة صيانة التجهيزات الصناعية ، المسيلة .

ج- **الحدود الزمنية :** تم تطبيق هذه الدراسة الميدانية من خلال المقابلة والملاحظة وعملية تصميم الاستبيان وتحكيمه و توزيعه وجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها من خلال الموسم الجامعي 2021/2020

المطلب الثالث : الأدوات المستخدمة في الدراسة :

بغية الحصول على البيانات من أفراد المجتمع الدراسة تطلب الأمر تصميم استبيان خصيصا لهذا الغرض وذلك بناءا على فرضيات الدراسة ومتغيراتها التابعة (أداء العاملين) والمستقلة (استخدام الشبكة الداخلية) ، ويحتوي هذا الاستبيان على قسمين، يتضمن القسم الأول ما يلي :

- الشبكة الداخلية (متغير مستقل)، يتضمن 13 فقرة تقيس أثر استخدام الشبكة الداخلية .
- أداء العاملين (متغير تابع) يتضمن 18 فقرة تقيس أداء العاملين وتجدر الإشارة إلى أننا استخدمنا مقياس عكس درجات سلم ليكارت (LIKERT SCCOLE) ، الخماسي في أداة الدراسة حيث منحت الدرجات 1،2،3،4،5 ، موافق بشدة ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق إطلاقاً) وذلك لغايات التحليل الإحصائي .

المقياس	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
العلامة	1	2	3	4	5

المصدر : محمد خير سليم أبو زيد أساليب التحليل الإحصائي باستخدام SPSS دار صفاء دار جرير عمان ،الأردن 2005،ص22،بتصرف.

- أ- صدق الاستمارة : للتأكد من صدق الاستبيان تم عرضه في نموذجية الأول على مجموعة من المحكمين لإبداء آرائهم وملاحظاتهم التي ارتكزت على جملة من الجوانب
 - مدى وضوح وصياغة العبارات .
 - مدى قبول الوثيقة شكلاً ومضموناً .
 - التأكد من سلامة اللغة .
 - اقتراح ما يروونه واضحاً وحذف وتعديل العبارات .
 - مدى إلمام الأسئلة بالموضوع .
- كما تم عرض الاستبيان في نمودجه الأول على عينة عشوائية من الموظفين في المؤسسة للتأكد من وضوح العبارات بالنسبة إليهم .
- وبناء على ملاحظات والمحكمين وعينة الموظفين وحذف وتعديل بعض العبارات لتأخذ استمارة الاستبيان صورة نهائية .

ب-الملاحظة :

تعد الملاحظة من الأدوات البحثية التي يمكن استخدامها للحصول على البيانات التي يمكن استخدامها للحصول على بيانات تتعلق ببعض الحوادث والوقائع ويفضل استخدام الملاحظة كأداة بحثية على غيرها خاصة إذا كانت ممكنة وتعرف الملاحظة بأنها عبارة عن مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها وتعرف كذلك بأنها المعاينة المباشرة للظواهر¹.

- من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها توصلنا إلى مجموعة من الملاحظات التالية :
- استكشاف مكان الدراسة . فروع - مصالح الخ
- التعرف على طبيعة واقف وظروف العمل بالمؤسسة من حيث المعاملة (الاستقبال وروح التعاون)الخ
- العلاقة الجيدة بين الرئيس والعمال وذلك من خلال حضوره لمكان العمل وطريقة التحدث معهم .

المقابلة :

اعتمدنا في بحثنا على المقابلة مع بعض إطارات المؤسسة من مديرية الموارد البشرية للحصول على بعض الإضافات والاستفسارات الواقعية وامتدت المقابلة من لبعض الوقت . وكانت الأسئلة كالتالي :

لنتحدث عن تأثير استخدام الشبكة الداخلية على المؤسسة والعاملين؟.

- للشبكة تأثيرا كبيرا في الأعمال التي يقوم بها الموظفين فهي تساعد على الدقة والسرعة في أداء المهام الموكلة للمؤسسة والموظفين وهي وسيلة من الوسائل لحفظ المعلومات والاستفادة منها في أي وقت وهي وسيلة ثانية للأرشفة والحفاظ عليها من الضياع.

¹ - سامية محمد جابر ، منهجيات البحث الاجتماعي والإعلامي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر 2006 . ص 387.

هل تم إضافة أو حذف مهام أو وظائف في المؤسسة بعد إدخال الشبكة الداخلية ؟
نعم أكيد تم حذف مهام وتعديل أخرى بحيث تتلاءم ظروف العمل الجديدة .

- هل تؤيد المؤسسة استخدام الشبكة الداخلية ؟
- نعم المؤسسة تواكب التطورات الجديدة .
- هل هناك انضباط من قبل العمال أثناء العمل ؟
- نعم هناك انضباط من طرف العمال .
- هل تقوم المؤسسة بإتاحة الفرصة للعمال لطرح انشغالاتهم ؟
- نعم يمكن إتاحة الفرصة للعمال لطرح انشغالاتهم .

المطلب الرابع : دراسة صدق وثبات الاستبيان

تم تحليل البيانات ومعالجتها بواسطة برنامج التحليل الوصفي (SPSS) ، واعتمدت عملية التحليل للتأكد من مدى ثبات أداة الدراسة من خلال مقياس ألف كرومباخ.

الفرع الأول - صدق الاتساق الداخلي :

جدول رقم (01) يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور

العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	,927**	0,000	08	,932**	0,000
02	,804**	0,000	09	,971**	0,000
03	,927**	0,000	10	,916**	0,000
04	,931**	0,000	11	,936**	0,000
05	,925**	0,000	12	,845**	0,000
06	,899**	0,000	13	,932**	0,000
07	,886**	0,000			

** الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 * الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول "استخدام الشبكة الداخلية" مع الدرجة الكلية للمحور، حيث نلاحظ أن جميع القيم كانت دالة عند مستوى الدلالة 0.01 .

جدول رقم (02) يوضح صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور

العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	,968**	0,000	10	,976**	0,000
02	,986**	0,000	11	,966**	0,000
03	,985**	0,000	12	,949**	0,000
04	,987**	0,000	13	,987**	0,000
05	,985**	0,000	14	,949**	0,000
06	,853**	0,000	15	,961**	0,000
07	,968**	0,000	16	,958**	0,000
08	,948**	0,000	17	,894**	0,000
09	,987**	0,000	18	,921**	0,000

** الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 * الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05

المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني "أداء العاملين" مع الدرجة الكلية للمحور الثاني ، حيث نلاحظ أن جميع القيم كانت دالة عند مستوى الدلالة 0.01

الفرع الثاني : الثبات:

جدول رقم (03) يوضح ثبات أداة الدراسة بألفا كرونباخ

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الشبكة الداخلية	13	0,978
أداء العاملين	18	0,994
الاستبيان ككل	31	0.993

المصدر : إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة في كلا المحورين، حيث بلغ معامل الثبات في المحور الأول "استخدام الشبكة الداخلية" 0.978، فيما بلغ 0.994 في المحور الثاني أداء العاملين، أما معامل الثبات للاستبيان ككل فقد بلغ 0.993 مما يدل على اتساق داخلي كبير للفقرات الواردة في الاستبيان الشيء الذي يجعله يتمتع بدرجة ثبات عالية جدا تعكس قدرته على جمع بيانات موثوقة تفي بأغراض الدراسة.

ج - تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية.

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم (SPSS) وذلك بعد ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسوب ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي، الحدود الدنيا والعليا المستخدمة في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تم تقسيم عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (80=5/4) وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي :

جدول رقم (04) : الحدود الدنيا والعليا لسلم الدراسة.

الإجابة	غير بشدة	موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المتوسط الحسابي	1.8 - 1		2.61-1.81	3.41-2.62	4.21-3.42	5-4.22
الأهمية	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا	

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

المبحث الثالث: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

سنتناول في هذا المبحث تحليل المتغيرين بالاعتماد علي برنامج SPSS

المطلب الأول : تحليل عبارات الشبكة الداخلية

سنقوم بتحليل نتائج الشبكة الداخلية بالاعتماد علي برنامج SPSS

جدول رقم (05): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الشبكة

الداخلية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب ب	الدرجة
01	أجهزة الحاسوب في المؤسسة مجهزة بشبكة داخلية.	4,88	0,415	2	مرتفعة جدا
02	تلقيت تكويننا في الإنترنت.	4,33	0,692	11	مرتفعة جدا
03	تستخدم الانترنت للاتصال بين الموظفين داخل المؤسسة.	4,88	0,415	1	مرتفعة جدا
04	حسب رأيك الشبكة الداخلية (الإنترنت) هي أنسب طريقة للاتصال الداخلي.	4,45	0,833	7	مرتفعة جدا
05	تساعدك الشبكة الداخلية (الإنترنت) على اكتساب الوقت أثناء أدائك العمل	4,42	0,751	8	مرتفعة جدا
06	قضت الشبكة الداخلية في إدارة الموارد البشرية على المحاباة والوساطة.	4,82	0,584	4	مرتفعة جدا
07	ساهمت الشبكة الداخلية (الإنترنت) في إيجاد حلول إبداعية للمشكلات المستعصية.	4,36	0,699	9	مرتفعة جدا
08	ساهمت الشبكة الداخلية (الإنترنت) في القضاء على الروتين في العمل.	4,82	0,635	5	مرتفعة جدا
09	ساهمت الشبكة الداخلية في زيادة جودة الخدمات المقدمة.	4,36	0,929	10	مرتفعة جدا
10	تساعدك الشبكة الداخلية (الإنترنت) في تأدية الأعمال بالكفاءة والفعالية المطلوبة.	4,24	0,792	12	مرتفعة جدا
11	تعتقد أن الشبكة الداخلية (الإنترنت) كمنهج إداري يصلح لكافة المنظمات.	4,12	0,857	13	مرتفعة
12	تساعدك الشبكة الداخلية (الإنترنت) على اكتساب الوقت أثناء أدائك لعملك.	4,88	0,545	3	مرتفعة جدا
13	قلل استخدام الشبكة الداخلية (الإنترنت) من تكاليف العمل الورقي.	4,82	0,635	6	مرتفعة جدا
	الشبكة الداخلية	4,5859	0,61643		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

- جاءت الفقرة رقم 3 في المرتبة الأولى و ذلك بمتوسط حسابي 4.88 و انحراف معياري 0.415 وهذا يدل وجود موافقة عالية جدا ، من طرف الموظفين على أن شركة صيانة التجهيزات الصناعية مجهزة بشبكة الاتصال الداخلي INTRANET بمعنى أن المؤسسة تعتمد على هذه الشبكة في القيام بأعمالها بشكل كبير .
- جاءت الفقرة رقم 01 في المرتبة الثانية و ذلك بمتوسط حسابي 4.88 و انحراف معياري 0.415 وهذا يدل وجود موافقة عالية جدا ، من طرف شركة صيانة التجهيزات الصناعية مجهزة بشبكة الاتصال الداخلي INTRANET بمعنى أنها تمتلك التجهيزات اللازمة التي تمكنها من الربط بين أقسام الشركة والاتصال الدائم والمستمر بين الموظفين .
- جاءت الفقرة رقم:12 في المرتبة الثالثة و ذلك بمتوسط حسابي 4.88 و انحراف معياري 0.545 وهذا يدل وجود موافقة عالية جدا ، و ترجمت أن الموظفين يوافقون على أن الانترنت تكسبهم الوقت الكافي لذلك ، وهذا باعتبار أن الانترنت هي أكثر الوسائل استعمالا داخل المؤسسة .
- جاءت الفقرة رقم 06 في المرتبة الرابعة و ذلك بمتوسط حسابي 4.82 و انحراف معياري 0.584 وهذا يدل على وجود موافقة عالية جدا ، وترجمت على أنه تم القضاء ولو بنسبة معينة على المحاباة والوساطة في تأدية المهام .
- جاءت الفقرة رقم 08 في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 4.82 و انحراف معياري 0.635 ، وهذا يدل على وجود موافقة عالية جدا وترجمت على أنه تم القضاء على الروتين ولو بنسبة معينة وإحداث تغييرات على مستوى طريقة أداء المهام وذلك بتبني طرق معاصرة في العمل .
- جاءت الفقرة رقم 13 في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 4.82 و انحراف معياري 0.635 ، وهذا يدل على وجود موافقة عالية وترجمت على أنه تم التقليل بشكل ملحوظ في التكاليف ، والاستغناء عن بعض الأوراق المتداولة بين الأقسام .

- جاءت الفقرة رقم 04 في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي 4.45 و انحراف معياري 0.833 و هذا يدل على وجود موافقة عالية جدا ، وترجمت على الموافقة الكبيرة لسرعة الاتصال الداخلي على أنهم يلجؤون لاستعمال الانترنت للاتصال مع بعضهم البعض داخل مؤسساتهم .

المطلب الثاني: تحليل عبارات أداء العاملين

الفرع الأول : تحليل عبارات البعد الأول

- في الجدول الموالي نعرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب درجة توافرها في المؤسسة

- جدول رقم (06): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الانضباط

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
01	ألتزم بالتعليمات والإجراءات عند القيام بوظيفتي .	4,36	0,699	1	مرتفعة جدا
02	يتوفر لدى المؤسسة وصف مكتوب يحدد بوضوح الحقوق والواجبات.	4,30	0,810	2	مرتفعة جدا
03	تعاقب المؤسسة كل من يخالف الأنظمة والتعليمات .	4,24	0,936	4	مرتفعة جدا
04	تطور المؤسسة الأنظمة والتعليمات المعمل بها باستمرار.	4,27	0,911	3	مرتفعة جدا
	الانضباط	4,2955	0,83023		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

- يظهر الجدول رقم: 06 أن المتوسط العام لتصورات العاملين لشركة صيانة التجهيزات الصناعية للانضباط كبعد من أبعاد تحسين أداء العاملين جاء بدرجة مرتفعة جدا وبمتوسط حسابي 4.2955 و انحراف معياري 0.83023 وقد احتلت الفقرة رقم : 1 المرتبة الأول بمتوسط حسابي 4.36 و انحراف معياري بلغ 0.699 في حين جاءت الفقرة رقم 03 في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.24 وإنحراف معياري 0.936 ، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات جاءت بدرجة مرتفعة جدا .

الفرع الثاني : تحليل عبارات البعد الثاني

- في الجدول الموالي نعرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب درجة توافرها في المؤسسة .

جدول رقم (07): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد انجاز المهام

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
05	أشعر بأنني أنجز عملا مهما في المؤسسة.	4,24	0,936	2	مرتفعة جدا
06	أشعر بأنني أعمل بروح القوانين والأنظمة.	4,15	1,004	4	مرتفعة
07	أشعر بأنني أنجز معظم الأعمال المطلوبة مني.	4,21	0,893	3	مرتفعة جدا
08	نوعية العمل الذي أنجزه يتوقف على ما هو مخطط.	4,24	0,792	1	مرتفعة جدا
انجاز المهام		4,2121	0,85951		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

يظهر الجدول رقم: 07 أن المتوسط العام لتصورات العاملين لشركة صيانة التجهيزات الصناعية لإنجاز المهام كبعد من أبعاد تحسين أداء العاملين جاء بدرجة مرتفعة جدا و بمتوسط حسابي 4.2121 و انحراف معياري 0.85951 وقد احتلت الفقرة رقم 8 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.24 و انحراف معياري بلغ 0.792 في حين جاءت الفقرة رقم 06 في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.15 وانحراف معياري 1.004 ، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات جاءت بدرجة مرتفعة جدا .

الفرع الثالث : تحليل عبارات البعد الثالث

- في الجدول الموالي نعرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب درجة توافرها في المؤسسة .

جدول رقم (08): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدهم العلاقة مع

الرؤساء

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
09	أنتقى بانتظام معلومات مرتدة من رئيسي حول العمل الذي أقوم به.	4,27	0,911	6	مرتفعة جدا
10	احتاج لرؤسائي لإرشادي بكيفية إنجاز العمل.	4,30	0,728	3	مرتفعة جدا
11	يعمل رئيسي على توفير المناخ الذي يشجع على تحسين الأداء في المنظمة من خلال تأييده لتقديم الحوافز المادية والمعنوية	4,36	0,742	1	مرتفعة جدا
12	يسمح رئيسي في تبني حلول غير مألوفة عند التعامل مع مشكلات العمل.	4,33	0,736	4	مرتفعة جدا
13	يتبع المدير الأسلوب النمطي في اتخاذ قراراته الإدارية.	4,27	0,911	5	مرتفعة جدا
14	أستطيع مناقشة رؤسائي بصراحة بخصوص القرارات الصادرة والمتعلقة بعملتي.	4,33	0,736	2	مرتفعة جدا
العلاقة مع الرؤساء		4,3212	0,75156		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

- يظهر الجدول رقم: 08 أن المتوسط العام لتصورات العاملين لشركة صيانة التجهيزات الصناعية للعلاقة مع الرؤساء كبعد من أبعاد تحسين أداء العاملين جاء بدرجة مرتفعة جدا و بمتوسط حسابي 4.3212 و انحراف معياري 0.75156 وقد احتلت الفقرة رقم 11 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.36 و انحراف معياري بلغ 0.742 في حين جاءت الفقرة رقم 09 في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.27 وانحراف معياري 0.911 ، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات جاءت بدرجة مرتفعة جدا .

الفرع الرابع : تحليل عبارات البعد الرابع

- في الجدول الموالي نعرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب درجة توافرها في المؤسسة

جدول رقم (09): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدهم العلاقة مع الزملاء

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
15	تسود علاقة الثقة والاحترام والتعاون بين الأفراد العاملين في المؤسسة.	4,27	0,719	2	مرتفعة جدا
16	علاقتي بزملائي في العمل علاقة طيبة وحسنة.	4,36	0,653	1	مرتفعة جدا
17	يحدد الأفراد العاملون دور كل واحد منهم في المجموعة التي ينتمي إليها في مجال العمل.	4,18	0,683	3	مرتفعة
18	يساعد الجو السائد في العمل توليد أفكار جديدة ويعمل على تحفيزها.	4,18	0,808	4	مرتفعة
العلاقة مع الزملاء		4,2500	0,68465		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

- يظهر الجدول رقم: 09 أن المتوسط العام لتصورات العاملين لشركة صيانة التجهيزات الصناعية العلاقة مع الزملاء كبعدهم من أبعاد تحسين أداء العاملين جاء بدرجة مرتفعة جدا و بمتوسط حسابي 4.2500 و انحراف معياري 0.68465 وقد احتلت الفقرة رقم 16 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.36 و انحراف معياري بلغ 0.653 في حين جاءت الفقرة رقم و 18 في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.18 وانحراف معياري 0.808، وبدرجة مرتفع كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات جاءت بدرجة مرتفعة جدا ، ما عدى الفقرة رقم 17 جاءت بدرجة مرتفعة كذلك .

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

الفرع الأول : اختبار صحة نتائج الفرضية الفرعية الأولى

"يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين الانضباط في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة"

جدول رقم (10) نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير استخدام الشبكة الداخلية في تحسين بعد الانضباط

معامل التحديد R ²	اختبار T		اختبار F		معادلة الانحدار		
	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة "F"	الخطأ المعياري	المعاملات "B"	
0,893	0,000	4,209	,000 ^b	258,564	0,366	1,541	الثابت
	0,000	16,080			0,079	1,273	الشبكة الداخلية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج هذا الجدول مقبولة إحصائياً، حيث بلغت قيمة "F" (258.564) وهي دالة بمستوى الدلالة قدره (0.000) وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل (الشبكة الداخلية) على المتغير التابع (الانضباط).

كما بلغت قيمة "ت" المحسوبة (4.209) بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو ما تشير إليه قيمة "b" التي تعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (استخدام لشبكة الداخلية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 1.541 في المتغير التابع (الانضباط)، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R²) المقدر بـ (0.893) من التباين في المتغير التابع، أي أن (89.3%) من التغيرات الحاصلة على مستوى الانضباط في الشركة محل الدراسة سببها استخدام الشبكة الداخلية، مقابل دلالة "T" لباقي العوامل الأخرى بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو ما يؤكد وجود عوامل أخرى تؤثر أيضاً على أداء العاملين.

وبهذا تم ثبوت صحة الفرضية الأولى التي تنص على "يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين الانضباط في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة عند مستوى الدلالة

"0.05

الفرع الثاني: اختبار صحة نتائج الفرضية الفرعية الثانية

"يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين إنجاز المهام في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة "

جدول رقم (11) نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير استخدام الشبكة الداخلية في تحسين إنجاز المهام

معامل التحديد R ²	اختبار T		اختبار F		معادلة الانحدار		
	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة " F "	الخطأ المعياري	المعاملات "B"	
0,891	0,000	4,766	,000 ^b	253,228	0,383	1,823	الثابت
	0,000	15,913			0,083	1,316	الشبكة الداخلية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج هذا الجدول مقبولة احصائيا، حيث بلغت قيمة " F " (253,228) وهي دالة بمستوى الدلالة قدره (0.000) وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل (الشبكة الداخلية) على المتغير التابع (إنجاز المهام).

كما بلغت قيمة "T" المحسوبة (4.766) بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو ما تشير إليه قيمة "b" التي تعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (استخدام الشبكة الداخلية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 1.823 في المتغير التابع (إنجاز المهام)، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R²) المقدر بـ (0.891) من التباين في المتغير التابع، أي أن (89.1%) من التغيرات الحاصلة على مستوى إنجاز المهام في الشركة محل الدراسة سببها استخدام الشبكة الداخلية، مقابل دلالة "T" لباقي العوامل الأخرى بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو ما يؤكد وجود عوامل أخرى تؤثر أيضا على أداء العاملين.

وبهذا تم ثبوت صحة الفرضية الثانية التي تنص على "يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين إنجاز المهام في صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة عند مستوى الدلالة "0.05

الفرع الثالث: اختبار صحة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

"يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الرؤساء في صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة "

جدول رقم (12) نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير استخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الرؤساء

معامل التحديد R ²	اختبار T		اختبار F		معادلة الانحدار		
	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة " F "	الخطأ المعياري	المعاملات "B"	
0,849	0,044	2,104	,000 ^b	173,708	0,394	0,829	الثابت
	0,000	13,180			0,085	1,123	الشبكة الداخلية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج هذا الجدول مقبولة إحصائياً، حيث بلغت قيمة "ف" (173.708) وهي دالة بمستوى الدلالة قدره (0.000) وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل (الشبكة الداخلية) على المتغير التابع (العلاقة مع الرؤساء).

كما بلغت قيمة "T" المحسوبة (2.104) بمستوى دلالة قدره (0.044) وهو ما تشير إليه قيمة "b" التي تعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (استخدام الشبكة الداخلية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.829 في المتغير التابع (العلاقة مع الرؤساء)، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R²) المقدر بـ (0.849) من التباين في المتغير التابع، أي أن (84.9%) من التغيرات الحاصلة على مستوى العلاقة مع الرؤساء في الشركة محل الدراسة سببها استخدام الشبكة الداخلية، مقابل دلالة "ت" لباقي العوامل الأخرى بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو ما يؤكد وجود عوامل أخرى تؤثر أيضاً على أداء العاملين.

وبهذا تم ثبوت صحة الفرضية الثالثة التي تنص على "يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الرؤساء في صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة عند مستوى الدلالة

"0.05

الفرع الرابع: اختبار صحة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة

"يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الزملاء في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة "

جدول رقم (13) نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير استخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الزملاء

معامل التحديد R ²	اختبار T		اختبار F		معادلة الانحدار		
	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة "F"	الخطأ المعياري	المعاملات "B"	
0,801	0,462	0,745	,000 ^b	124,395	0,412	0,307	الثابت
	0,000	11,153			0,089	0,994	الشبكة الداخلية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج هذا الجدول مقبولة إحصائياً، حيث بلغت قيمة "F" (124.395) وهي دالة بمستوى الدلالة قدره (0.000) وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل (الشبكة الداخلية) على المتغير التابع (العلاقة مع الزملاء).

كما بلغت قيمة "T" المحسوبة (0.745) بمستوى دلالة قدره (0.462) وهو ما تشير إليه قيمة "b" التي تعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (استخدام الشبكة الداخلية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.307 في المتغير التابع (العلاقة مع الزملاء)، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R²) المقدر بـ (0.801) من التباين في المتغير التابع، أي أن (80.1%) من التغيرات الحاصلة على مستوى العلاقة مع الزملاء في الشركة محل الدراسة سببها استخدام الشبكة الداخلية، مقابل دلالة "T" لباقي العوامل الأخرى بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو ما يؤكد وجود عوامل أخرى تؤثر أيضاً على أداء العاملين.

وبهذا تم ثبوت صحة الفرضية الرابعة التي تنص على "يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الزملاء في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة

عند مستوى الدلالة 0.05"

الفرع الخامس: اختبار صحة نتائج الفرضية العامة

"يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في أداء العاملين في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة"

جدول رقم (14) نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير استخدام الشبكة الداخلية في تحسين أداء العاملين

معامل التحديد R ²	اختبار T		اختبار F		معادلة الانحدار		
	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	قيمة "F"	الخطأ المعياري	المعاملات "B"	
,940 ^a	0,003	3,183	,000 ^b	236,955	0,354	1,125	الثابت
	0,000	15,393			0,076	1,176	الشبكة الداخلية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج هذا الجدول مقبولة إحصائياً، حيث بلغت قيمة "F" (236,955) وهي دالة بمستوى الدلالة قدره (0.000) وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل (الشبكة الداخلية) على المتغير التابع (أداء العاملين).

كما بلغت قيمة "T" المحسوبة (3.183) بمستوى دلالة قدره (0.003) وهو ما تشير إليه قيمة "b" التي تعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (استخدام الشبكة الداخلية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 1.125 في المتغير التابع (أداء العاملين)؛ وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R²) المقدر بـ (0.940) من التباين في المتغير التابع، أي أن (94.0%) من التغيرات الحاصلة على مستوى أداء العاملين في الشركة محل الدراسة سببها استخدام الشبكة الداخلية. وبهذا تم ثبوت صحة الفرضية العامة التي تنص على "يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين أداء العاملين في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05"

وعليه يمكن كتابة معادلة الانحدار بعد ترميز المتغير التابع "أداء العاملين" بالرمز (y) والمتغير المستقل "الشبكة الداخلية) بالرمز "x" كما يلي:

$$Y = 1.125 + 1.176 x$$

تدل الإشارة الموجبة في معادلة الانحدار الخطي البسيط بالنسبة لمعامل الانحدار على أن العلاقة "استخدام الشبكة الداخلية" و "تحسين أداء العاملين" علاقة طردية، حيث أن درجة التأثير (معامل الانحدار) تساوي 1.176 أي أن التغير بوحدة واحدة في استخدام الشبكة الداخلية سيؤدي الى التغير بـ 1.176 في تحسين أداء العاملين وهو تغير ممتاز، أما بالنسبة للثابت 1.125، فهي تدل على تحسن في أداء العاملين مقدارها 1.125 حتى وإن كان استخدام الشبكة الداخلية يساوي الصفر، وهذا ما يفسر أنه عندما لا تستخدم شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة الشبكات الداخلية سيكون تحسن أداء عملائها ضئيلاً.

خلاصة الفصل الثاني :

لقد استهدفت الدراسة الميدانية بشكل أساسي حول العلاقة بين الشبكة الداخلية وأداء العاملين شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة من خلال أداء الموظفين في الشركة من رؤساء ومرؤوسين حول استخدام الشبكة الداخلية وأثرها على تحسين أداء العاملين كما كشفت الدراسة في هذا الفصل من خلال تقديم مجتمع الدراسة وعينتها وكذا أدوات الدراسة والإجراءات التي تم اتخاذها للتأكد من صدقها وثباتها والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل الدراسة بالإضافة إلى تقديم نظرت عامة حول نشأة المؤسسة، تعريفها، أهدافها و الهيكل التنظيمي . ثم تحليل النتائج لكل من الاستبيان و اختبار الفرضيات . وللإجابة على إشكالية البحث ثم عرض نتائج الدراسة وتحليلها توصلنا إلى صحة الفرضيات التالية :

"يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في أداء العاملين في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة.

"يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين الانضباط في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة".

"يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين إنجاز المهام في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة. "

"يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الرؤساء في صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة . "

"يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الزملاء في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة . "

لكن بالنظر إلى النتائج المتعلقة بأبعاد الأداء (الانضباط، انجاز المهام ، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء) بالشركة محل الدراسة جيدة ،وهو ما يعكس النظرة الايجابية من قبل شركة الصيانة والتجهيزات الصناعية حول ها ته الأبعاد.



خاتمة:

بات من الواضح أن المؤسسات الاقتصادية في الوقت الحالي تستمد قوتها من كفاءة العنصر البشري الأكثر استخداما و ممارسة التكنولوجيا المعلومات و الاتصالات كشبكات الانترنت، فعملنا جاهدين على تحقيق التكامل بين هذين المتغيرين بحيث توفر للمورد البشري من خلال هذه الشبكات جميع التسهيلات من أجل التعلم والتدريب و التكوين حتى يضمن تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية المتمثلة في زيادة الأرباح بأقل التكاليف.

إن الهدف من الدراسة هو استغلال الكلي لفوائد شبكة الانترنت و تسخيرها لصالح الفرد بالمؤسسة، و بالتالي أصبح لازما عليها في إطار المنافسة السائدة في شركة صيانة التجهيزات الصناعية و العمل على إعطاء أولوية و أهمية كبيرة لإدخال تكنولوجيا شبكات الانترنت في جميع دوائرها ومصالحها لما لها من دور وأثر إيجابي في تحسين مرد ودية الفرد و المؤسسة على حد سواء.

مناقشة النتائج

من خلال هذه الدراسة تطرقنا إلى أثر الشبكة الداخلية على أداء العاملين ،وذلك بطرح الإشكالية التالية:

ويندرج تحت هذه الإشكالية أربعة تساؤلات فرعية ،ثم صياغة فرضية عامة ،ومجموع من الفرضيات الفرعية ،ثم اختبارها و تحديد درجة تحقيقها، وعليه يظهر تحقق الفرضيات على النحو التالي :

الفرضية العامة : نصت الفرضية العامة الأولى : يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في أداء العاملين في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة"

ولقد تم التأكد من الفرض الصفري ،وبالتالي قبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشبكة الداخلية في أداء العاملين .حيث بلغت نسبة التباين المفسر للشبكة الداخلية في أداء العاملين (94.0%).

تحقق الفرضية الأولى: نصت الفرضية الجزئية الأولى يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين الانضباط في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة عند مستوى الدلالة "0.05

ولقد تم التأكد من الفرض الصفري، وبالتالي قبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد أثر ذو دلالة لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين الانضباط في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة. حيث بلغت نسبة التباين المفسر الشبكة الداخلية في تحسين الانضباط (89.3%).

تحقق الفرضية الثانية: نصت الفرضية الجزئية الثانية يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين انجاز المهام في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة عند مستوى الدلالة "0.05

ولقد تم التأكد من الفرض الصفري، وبالتالي قبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد أثر ذو دلالة لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين انجاز المهام في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة. حيث بلغت نسبة التباين المفسر الشبكة الداخلية في تحسين انجازا لمهام (89.1%).

تحقق الفرضية الثالثة: نصت الفرضية الجزئية الثالثة يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الرؤساء في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة عند مستوى الدلالة "0.05

ولقد تم التأكد من الفرض الصفري، وبالتالي قبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد أثر ذو دلالة لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الرؤساء في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة، حيث بلغت نسبة التباين المفسر الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الرؤساء (84.9%).

تحقق الفرضية الرابعة : نصت الفرضية الجزئية الأولى يوجد تأثير لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الزملاء في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05"

ولقد تم التأكد من الفرض الصفري ، وبالتالي قبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد أثر ذو دلالة لاستخدام الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الزملاء في شركة صيانة التجهيزات الصناعية بالمسيلة .حيث بلغت نسبة التباين المفسر الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الزملاء (80.1%).

نتائج الدراسة :

من خلال اختبار فرضيات الدراسة وجدنا أن المؤسسة توصلت إلى النتائج التالية :

- تدعم الانترنت في الشركة بشكل كبير جدا لأنه يعتبر مؤشر من مؤشرات حسن تسيير الشركة استخدام الانترنت في شركة صيانة التجهيزات الصناعية *MEI* بالمسيلة تشجع علي العمل التعاوني بين الأفراد مما يدعم الاتصال الداخلي بين أفراد المؤسسة

الاقتراحات:

1- خلق عدد كبير من البوابات وفضاءات الحوار حول المشاريع ، مما يحد من التعامل الكبير بالاميلات ويشجع الأفراد على طرح أفكار جديدة تخدم الإبداع في المؤسسة أو تساعد الموظف على إظهارها .

2- إنشاء شبكة احتياطية للانترنت في المؤسسة لتفادي الانقطاع وضمان استمرارية عمل التطبيقات غي الشبكة .

3- خلق شبكة تواصل اجتماعي (RSE) خاصة بالمؤسسة يمكن الدخول إليه من بوابة الانترنت الخاصة بشركة *MEI* لتشجيع تبادل الآراء والأفكار حول المشاريع المختلفة .

4- تجميع قواعد البيانات الخاصة بكل الأقسام google drive حتى تعتبر كمرجع لجميع العمال والموظفين في الحصول على جميع أنواع المعلومة (قانون الأمن) وتقييم المشاكل التي يتعرض لها ونشرها ليتم مناقشتها اقتراح حلول لها وتداولها وقت الحاجة.

أفاق الدراسة :

- 1-دراسة مقارنة حول التحديات التي تواجهها الشبكة الداخلية في المؤسسة .
- 2-واقع تطبيق الشبكة الداخلية في المؤسسات وسبل تطبيقها .
- 3- دور الشبكة الداخلية في تنمية الكفاءات البشرية بالمؤسسة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

- أولاً : الكتب

- 1- بريان هوبكنز، جيمس ماركام ، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ، دار الفاروق للتوزيع و النشر 2007، الطبعة 51.
- 2- سعد غالب ياسين، د. بشير عباس العلق، الأعمال الإدارية الالكترونية، عمان، دار المناهج، 2006.
- 3- سامية محمد جابر ، منهجيات البحث الاجتماعي والإعلامي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر 2006
- 4- محمد خير سليم أبو زيد أساليب التحليل الإحصائي باستخدام SPSS دار صفاء دار جريز عمان ،الأردن، 2005.
- 5- خال ممدوح إبراهيم، الإدارة الالكترونية ، الدار الجامعية الإسكندرية ، الطبعة الأولى 2010.

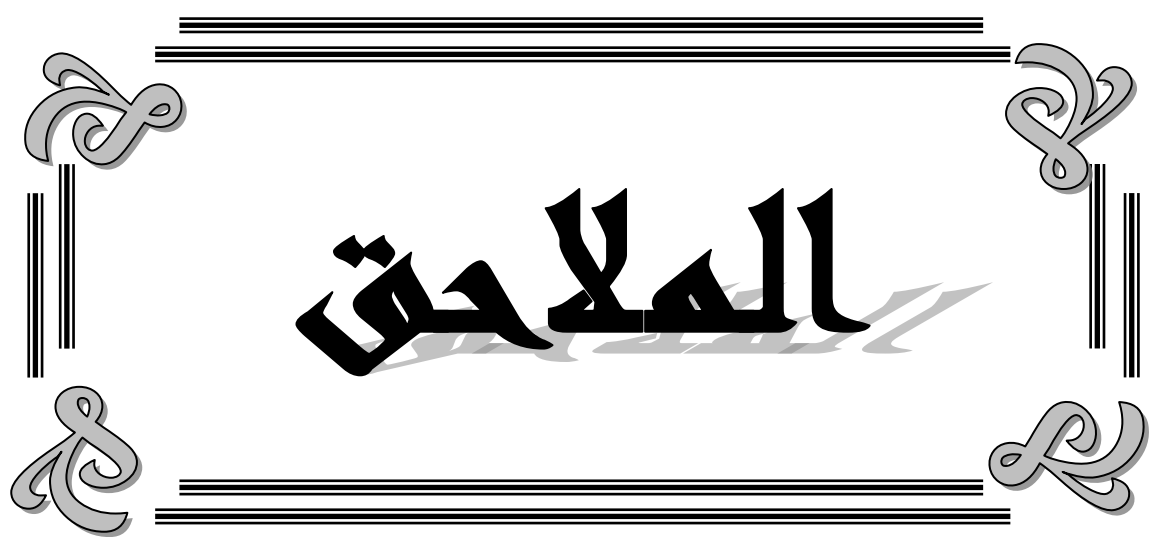
- ثانياً : الرسائل الجامعية :

- 1- أمال دليمي ، دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة (دراسة حالة مؤسسة سونغاز ، وكالة أم البواقي ، مذكرة ماستر إدارة أعمال) سنة 2014/2015 .
- 2- إيمان يحيوي، أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء المؤسسات الخدمائية (دراسة عينة من 3- مؤسسة أم البواقي ، مذكرة ماستر أكاديمي 2016-2017.
- 4- باهي بوثينة ، دور الاتصال الداخلي في تحسين الأداء الوظيفي (دراسة المؤسسات التربوية ، قصر الص.بيدي) ، مذكرة ما ستر ، اتصال وعلاقات عامة ، سنة 2015/2016 .
- 5- بلجار حياة ، دور الاتصال الداخلي في تحسين العنصر البشري في المؤسسة ، (دراسة وحدة الغاز) ، جامعة أوكلبي منذ الحاج ، البويرة ، ما ستر في العلوم الاقتصادية والتجارية ، 2013/2014.
- 6- سليمانى ذهبية ، وآخرون ، الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين ، جامعة قاصدي مرباح مذكرة للسانس في العلوم الاقتصادية ، سنة 2012/2013 .
- 7- صالح بالخيري ، الشبكات : الشبكة المحلية لجامعة المسيلة نموذجا، جامعة قسنطينة نيل شهادة الماستر جامعة منتوري بقسنطينة 2005.

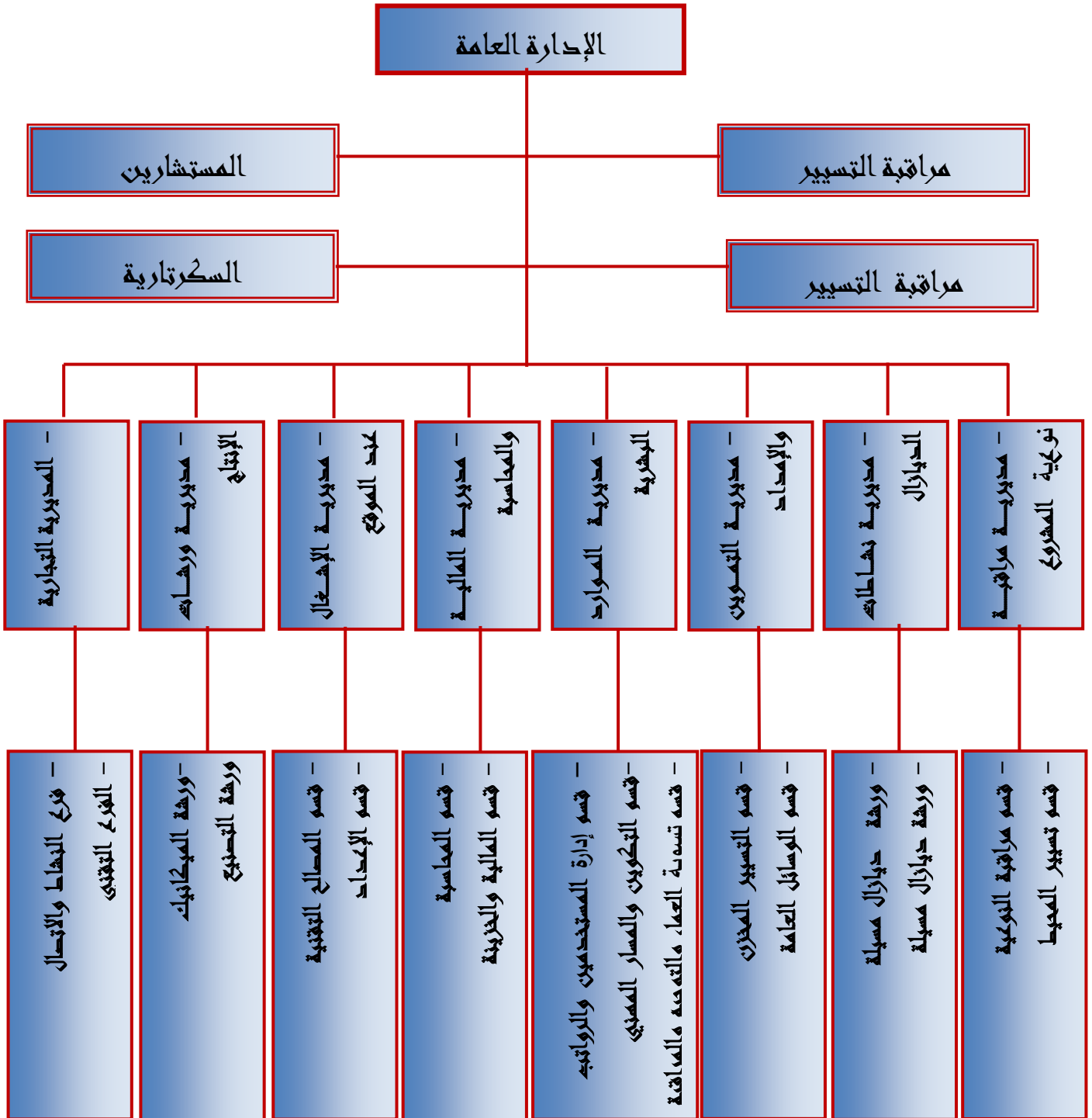
- 8- طهويري فاطمة ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء المورد البشري ، دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيار ، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال ، وهران 2 ، سنة 2014- ، 2015 .
- 9- محمد لوقليح ، العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين ، دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات السوناطراك ، مذكرة لتكملة الماجستير إدارة أعمال جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، 2011 .
- 10- مالك فاطمة ، تأثير وأهمية المعلومات والاتصال على رفع أداء العاملين ، دراسة حالة مديرية التجارة ، شهادة ما ستر ، 2015/2014 .
- 11- كروش أسماء وآخرون ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الموارد البشرية . 2018/2017 .

ثالثا: المجلات

- 1- حريزي فاروق ، أثر استخدام الانترنت على الاتصال بين الموارد في المؤسسة. مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير العدد 16 / 216.



الملحق 1: الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المصدر: قسم التكوين والمسار المهني

الملحق 2: استمارة الاستبيان

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير

استمارة الاستبيان

سيدي الفاضل، سيدي الفاضلة.. إليكم أطيب التحيات.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام الشبكة الداخلية في تحسين أداء العاملين في مؤسسة .

نرجو منكم التفضل بقراءة البنود و العبارات بدقة و اختيار الإجابة المناسبة من وجهة نظركم ووفقا ما هو مطبق

فعلا في مؤسستكم و ذلك للتوصل إلى النتائج العلمية المطلوبة علما أن آراءكم ستكون موضع الثقة و سيتم التعامل معها

بسرية و هي لأغراض البحث العلمي راجية بالتفضل بالاطلاع و الإجابة على كافة أسئلة الاستبيان.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

بن رقطة مسعودة

القسم الأول: الشبكة الداخلية

الرقم	الفقرات	مؤتي بشدة	مؤتي	معايد	غير مؤتي	غير مؤتي
	أجهزة الحاسوب في المؤسسة مجهزة بشبكة داخلية.					
02	تلقيت تكويناً في الإنترنت.					
03	تستخدم الإنترنت للاتصال بين الموظفين داخل المؤسسة.					
04	حسب رأيك لشبكة الداخلية (الإنترنت) هي أنسب طريقة للاتصال الداخلي.					
05	تساعدك الشبكة الداخلية (الإنترنت) على اكتساب الوقت أثناء أدائك العمل					
06	قضت الشبكة الداخلية في إدارة الموارد البشرية على المحابة والوساطة.					
07	ساهمت الشبكة الداخلية (الإنترنت) في إيجاد حلول إبداعية للمشكلات المستعصية.					
08	ساهمت الشبكة الداخلية (الإنترنت) في القضاء على الروتين في العمل.					
09	ساهمت الشبكة الداخلية في زيادة جودة الخدمات المقدمة.					
10	تساعدك الشبكة الداخلية (الإنترنت) في تأدية الأعمال بالكفاءة والفعالية المطلوبة.					
11	تعنقد أن الشبكة الداخلية (الإنترنت) كمنهج إداري يصلح لكافة المنظمات.					
12	تساعدك الشبكة الداخلية (الإنترنت) على اكتساب الوقت أثناء أدائك لعملك.					
13	قلل استخدام الشبكة الداخلية (الإنترنت) من تكاليف العمل الورقي.					

القسم الثاني: أداء العاملين

الرقم	الفقرات	مؤتي بشدة	مؤتي	معايد	غير مؤتي	غير مؤتي
	الانضباط					
01	ألتزم بالتعليمات والإجراءات عند القيام بوظيفتي .					
02	يتوفر لدى المؤسسة وصف مكتوب يحدد بوضوح					

					الحقوق والواجبات.
					03 تعاقب المؤسسة كل من يخالف الأنظمة والتعليمات .
					04 تطور المؤسسة الأنظمة والتعليمات المعمل بها باستمرار.
					إنجاز المهام
					05 أشعر بأنني أنجز عملا مهما في المؤسسة.
					06 أشعر بأنني أعمل بروح القوانين والأنظمة.
					07 أشعر بأنني أنجز معظم الأعمال المطلوبة مني.
					08 نوعية العمل الذي أنجزه يتوقف على ما هو مخطط.
					العلاقة مع الرؤساء
					10 أتلقى بانتظام معلومات مرتدة من رئيسي حول العمل الذي أقوم به.
					11 احتاج لرؤسائي لإرشادي بكيفية إنجاز العمل.
					12 يعمل رئيسي على توفير المناخ الذي يشجع على تحسين الأداء في المنظمة من خلال تأييده لتقديم الحوافز المادية والمعنوية
					13 يسمح رئيسي في تبني حلول غير مألوفة عند التعامل مع مشكلات العمل.
					14 يتبع المدير الأسلوب النمطي في اتخاذ قراراته الإدارية.
					15 أستطيع مناقشة رؤسائي بصراحة بخصوص القرارات الصادرة والمتعلقة بعلمي.
					العلاقة مع الزملاء
					17 تسود علاقة الثقة والاحترام والتعاون بين الأفراد العاملين في المؤسسة.
					18 علاقتي بزملائي في العمل علاقة طيبة وحسنة.
					19 يحدد الأفراد العاملون دور كل واحد منهم في المجموعة التي ينتمي إليها في مجال العمل.
					20 يساعد الجو السائد في العمل توليد أفكار جديدة ويعمل على تحفيزها.

الملحق 3: مخرجات SPSS نتائج تحليل الاستبيان

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5309 days.

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

COMPUTE

MEAN(a=الشبكة_الداخلية=1,a2,a3,a4,a5,a6,a8,a10,a9,a11,a12,a13).

EXECUTE.

COMPUTE MEAN(b=الانضباط=1,b2,b3,b4).

EXECUTE.

COMPUTE MEAN(c=انجاز_المهام=5,c6,c7,c8).

EXECUTE.

COMPUTE MEAN(d=العلاقة_الرؤساء=10,d11,d12,d13,d14).

EXECUTE.

COMPUTE MEAN(e=العلاقة_الزملاء=15,e16,e17,e18).

EXECUTE.

COMPUTE

أداء_العاملين=MEAN(الانضباط,انجاز_المهام,العلاقة_الرؤساء,

العلاقة_الزملاء).

EXECUTE.

RELIABILITY

/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13

/SCALE('ALL') الشبكة_الداخلية

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created		18-JUN-2021 00:22:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
	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=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 /SCALE(الشبكة الداخلية) ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,07

[DataSet1]

Scale: الشبكة الداخلية

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,978	13

RELIABILITY

/VARIABLES=b1 b2 b3 b4 c5 c6 c7 c8 d9 d10 d11 d12 d13 d14 e15 e16 e17 e18

/SCALE('ALL') أداء العاملين

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created	18-JUN-2021 00:22:49
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
	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=b1 b2 b3 b4 c5 c6 c7 c8 d9 d10 d11 d12 d13 d14 e15 e16 e17 e18 /SCALE('أداء العاملين') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: أداء العاملين

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,994	18

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 الشبكة_الداخلية
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes

Output Created		18-JUN-2021 00:23:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
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=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 الشبكة_الداخلية /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,27

Correlations

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9
a1	Pearson Correlation	1	,580**	1,000**	,797**	,771**	,938**	,695**	,980**	,847**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
a2	Pearson Correlation	,580**	1	,580**	,813**	,861**	,619**	,904**	,569**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
a3	Pearson Correlation	1,000**	,580**	1	,797**	,771**	,938**	,695**	,980**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
a4	Pearson Correlation	,797**	,813**	,797**	1	,931**	,754**	,835**	,811**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
a5	Pearson Correlation	,771**	,861**	,771**	,931**	1	,751**	,887**	,756**	,981**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
a6	Pearson Correlation	,938**	,619**	,938**	,754**	,751**	1	,703**	,919**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
a7	Pearson Correlation	,695**	,904**	,695**	,835**	,887**	,703**	1	,717**	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000

	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
a8	Pearson Correlation	,980**	,569**	,980**	,811**	,756**	,919**	,717**	1	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
a9	Pearson Correlation	,847**	,826**	,847**	,951**	,981**	,817**	,897**	,857**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
a10	Pearson Correlation	,758**	,874**	,758**	,871**	,872**	,707**	,909**	,774**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
a11	Pearson Correlation	,833**	,772**	,833**	,840**	,840**	,795**	,863**	,845**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
a12	Pearson Correlation	,899**	,442*	,899**	,676**	,663**	,910**	,693**	,927**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
a13	Pearson Correlation	,980**	,569**	,980**	,811**	,756**	,919**	,717**	1,000**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
الشبكة_الداخلة	Pearson Correlation	,927**	,804**	,927**	,931**	,925**	,899**	,886**	,932**	,971**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Correlations

		a10	a11	a12	a13	الشبكة_الداخلية
a1	Pearson Correlation	,758**	,833**	,899**	,980**	,927**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
a2	Pearson Correlation	,874**	,772**	,442*	,569**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,001	,000
	N	33	33	33	33	33
a3	Pearson Correlation	,758**	,833**	,899**	,980**	,927**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
a4	Pearson Correlation	,871**	,840**	,676**	,811**	,931**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
a5	Pearson Correlation	,872**	,840**	,663**	,756**	,925**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
a6	Pearson Correlation	,707**	,795**	,910**	,919**	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
a7	Pearson Correlation	,909**	,863**	,693**	,717**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
a8	Pearson Correlation	,774**	,845**	,927**	1,000**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000

	N	33	33	33	33	33
a9	Pearson Correlation	,896**	,884**	,768**	,857**	,971**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
a10	Pearson Correlation	1	,922**	,649**	,774**	,916**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
a11	Pearson Correlation	,922**	1	,768**	,845**	,936**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
a12	Pearson Correlation	,649**	,768**	1	,927**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33
a13	Pearson Correlation	,774**	,845**	,927**	1	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33
الشبكة_الداخلية	Pearson Correlation	,916**	,936**	,845**	,932**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=b1 b2 b3 b4 c5 c6 c7 c8 d9 d10 d11 d12 d13 d14 e15 e16 e17 e18

أداء_العاملين

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		18-JUN-2021 00:24:49
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
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	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=b1 b2 b3 b4 c5 c6 c7 c8 d9 d10 d11 d12 d13 d14 e15 e16 e17 e18 أداء_العاملين</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

7Correlations

		b1	b2	b3	b4	c5	c6	c7	c8	d9	d10	d11	d12
b1	Pearson Correlation	1	,959**	,959**	,968**	,959**	,810**	,924**	,909**	,968**	,943**	,942**	,911**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
b2	Pearson Correlation	,959**	1	,972**	,986**	,972**	,826**	,946**	,906**	,986**	,953**	,955**	,979**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
b3	Pearson Correlation	,959**	,972**	1	,983**	1,000*	,857**	,946**	,930**	,983**	,943**	,948**	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
b4	Pearson Correlation	,968**	,986**	,983**	1	,983**	,842**	,964**	,902**	1,000*	,955**	,958**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
c5	Pearson Correlation	,959**	,972**	1,000*	,983**	1	,857**	,946**	,930**	,983**	,943**	,948**	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
c6	Pearson Correlation	,810**	,826**	,857**	,842**	,857**	1	,800**	,778**	,842**	,790**	,804**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
c7	Pearson Correlation	,924**	,946**	,946**	,964**	,946**	,800**	1	,897**	,964**	,955**	,917**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
c8	Pearson Correlation	,909**	,906**	,930**	,902**	,930**	,778**	,897**	1	,902**	,953**	,909**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
d9	Pearson Correlation	,968**	,986**	,983**	1,000*	,983**	,842**	,964**	,902**	1	,955**	,958**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

d10	Pearson Correlation	,943**	,953**	,943**	,955**	,943**	,790**	,955**	,953**	,955**	1	,946**	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
d11	Pearson Correlation	,942**	,955**	,948**	,958**	,948**	,804**	,917**	,909**	,958**	,946**	1	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
d12	Pearson Correlation	,911**	,979**	,922**	,932**	,922**	,776**	,888**	,876**	,932**	,913**	,915**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
d13	Pearson Correlation	,968**	,986**	,983**	1,000*	,983**	,842**	,964**	,902**	1,000*	,955**	,958**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
d14	Pearson Correlation	,911**	,979**	,922**	,932**	,922**	,776**	,888**	,876**	,932**	,913**	,915**	1,000*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
e15	Pearson Correlation	,916**	,927**	,920**	,933**	,920**	,764**	,978**	,923**	,933**	,971**	,921**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
e16	Pearson Correlation	,934**	,968**	,925**	,932**	,925**	,772**	,882**	,912**	,932**	,944**	,944**	,976**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

e17	Pearson Correlation	,840**	,859**	,858**	,873**	,858**	,688**	,909**	,841**	,873**	,892**	,852**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
e18	Pearson Correlation	,875**	,868**	,889**	,864**	,889**	,735**	,897**	,954**	,864**	,912**	,876**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
أداء_العاملين	Pearson Correlation	,968**	,986**	,985**	,987**	,985**	,853**	,968**	,948**	,987**	,976**	,966**	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Correlations

		d13	d14	e15	e16	e17	e18	أداء_العاملين
b1	Pearson Correlation	,968**	,911**	,916**	,934**	,840**	,875**	,968**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
b2	Pearson Correlation	,986**	,979**	,927**	,968**	,859**	,868**	,986**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
b3	Pearson Correlation	,983**	,922**	,920**	,925**	,858**	,889**	,985**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
b4	Pearson Correlation	1,000**	,932**	,933**	,932**	,873**	,864**	,987**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
c5	Pearson Correlation	,983**	,922**	,920**	,925**	,858**	,889**	,985**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
c6	Pearson Correlation	,842**	,776**	,764**	,772**	,688**	,735**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
c7	Pearson Correlation	,964**	,888**	,978**	,882**	,909**	,897**	,968**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
c8	Pearson Correlation	,902**	,876**	,923**	,912**	,841**	,954**	,948**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
d9	Pearson Correlation	1,000**	,932**	,933**	,932**	,873**	,864**	,987**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
d10	Pearson Correlation	,955**	,913**	,971**	,944**	,892**	,912**	,976**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
d11	Pearson Correlation	,958**	,915**	,921**	,944**	,852**	,876**	,966**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
d12	Pearson Correlation	,932**	1,000**	,886**	,976**	,809**	,840**	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33

d13	Pearson Correlation	1	,932**	,933**	,932**	,873**	,864**	,987**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
d14	Pearson Correlation	,932**	1	,886**	,976**	,809**	,840**	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
e15	Pearson Correlation	,933**	,886**	1	,914**	,915**	,934**	,961**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
e16	Pearson Correlation	,932**	,976**	,914**	1	,829**	,878**	,958**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
e17	Pearson Correlation	,873**	,809**	,915**	,829**	1	,844**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
e18	Pearson Correlation	,864**	,840**	,934**	,878**	,844**	1	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
أداء_العاملين	Pearson Correlation	,987**	,949**	,961**	,958**	,894**	,921**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

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

EXAMINE VARIABLES= الشبكة_الداخلية

/PLOT BOXPLOT STEMLEAF

```

/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
    
```

Explore

Notes

Output Created		18-JUN-2021 00:25:25
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax	EXAMINE VARIABLES=الشبكة_الداخلية /PLOT BOXPLOT STEMLEAF /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:01,72
	Elapsed Time	00:00:02,85

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
الشبكة_الداخلية	33	100,0%	0	0,0%	33	100,0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
الشبكة_الداخلية	Mean	4,5859	,10731	
	95% Confidence Interval for Lower Bound Mean		4,3673	
	Upper Bound		4,8044	
	5% Trimmed Mean	4,6818		
	Median	4,7500		
	Variance	,380		
	Std. Deviation	,61643		
	Minimum	2,08		
	Maximum	5,00		
	Range	2,92		
	Interquartile Range	,50		
	Skewness	-2,816	,409	
	Kurtosis	8,943	,798	

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=الشبكة_الداخلية

/K-S(UNIFORM)=الشبكة_الداخلية

/MISSING ANALYSIS.

DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13

/STATISTICS=MEAN STDDEV.

Descriptives

Notes

Output Created		18-JUN-2021 00:27:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 /STATISTICS=MEAN STDDEV.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,00

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
a1	33	4,88	,415
a2	33	4,33	,692
a3	33	4,88	,415
a4	33	4,45	,833
a5	33	4,42	,751
a6	33	4,82	,584
a7	33	4,36	,699
a8	33	4,82	,635

a9	33	4,36	,929
a10	33	4,24	,792
a11	33	4,12	,857
a12	33	4,88	,545
a13	33	4,82	,635
Valid N (listwise)	33		

DESCRIPTIVES VARIABLES=الشبكة_الداخلية

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created	18-JUN-2021 00:27:43	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=الشبكة_الداخلية /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02

Elapsed Time

00:00:00,01

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الشبكة_الداخلية	33	2,08	5,00	4,5859	,61643
Valid N (listwise)	33				

DESCRIPTIVES VARI9ABLES=b1 b2 b3 b4 c5 c6 c7 c8 d9 d10 d11 d12 d13
d14 e15 e16 e17 e18 الانضباط

انجاز_المهام_العلاقة_الرؤساء_العلاقة_الزملاء أداء_العاملين

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives**Notes**

Output Created		18-JUN-2021 00:28:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.

Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=b1 b2 b3 b4 c5 c6 c7 c8 d9 d10 d11 d12 d13 d14 e15 e16 e17 e18 الانضباط انجاز_المهام_العلاقة_الرؤساء_العلاقة_الزملاء أداء_العاملين /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time 00:00:00,00
	Elapsed Time 00:00:00,01

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b1	33	2	5	4,36	,699
b2	33	2	5	4,30	,810
b3	33	61	5	4,24	,936
b4	33	1	5	4,27	,911
c5	33	1	5	4,24	,936
c6	33	1	5	4,15	1,004
c7	33	1	5	4,21	,893
c8	33	2	5	4,24	,792
d9	33	1	5	4,27	,911
d10	33	2	5	4,30	,728
d11	33	2	5	4,36	,742
d12	33	2	5	4,33	,736
d13	33	1	5	4,27	,911
d14	33	2	5	4,33	,736
e15	33	2	5	4,27	,719
e16	33	3	5	4,36	,653
e17	33	2	5	4,18	,683
e18	33	2	5	4,18	,808

الانضباط	33	1,50	5,00	4,2955	,83023
انجاز_المهام	33	1,25	5,00	4,2121	,85951
العلاقة_الرؤساء	33	2,20	5,00	4,3212	,75156
العلاقة_الزملاء	33	2,25	5,00	4,2500	,68465
أداء_العاملين	33	1,80	5,00	4,2697	,77115
Valid N (listwise)	33				

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT الانضباط

/METHOD=ENTER الشبكة_الداخلية.

Regression

أثر الشبكة الداخلية في تحسين أداء العاملين

Notes

Output Created	18-JUN-2021 00:29:55	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
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 الانضباط /METHOD=ENTER الشبكة_الداخلية.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,07
	Memory Required	3808 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الشبكة_الداخلية ^b		. Enter

a. Dependent Variable: الانضباط

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 ^a	,893	,889	,27599

a. Predictors: (Constant), الشبكة_الداخلية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,695	1	19,695	258,564	,000 ^b
	Residual	2,361	31	,076		
	Total	22,057	32			

a. Dependent Variable: الانضباط

b. Predictors: (Constant), الشبكة_الداخلية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,541	,366		-4,209	,000
	الشبكة_الداخلية	1,273	,079	,945	16,080	,000

a. Dependent Variable: الانضباط

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT انجاز_المهام

/METHOD=ENTER. الشبكة_الداخلية.

Regression اثر الشبكة الداخلية في تحسين انجاز المهام

Notes

Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
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	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT انجاز_المهام /METHOD=ENTER الشبكة_الداخلية. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	3808 bytes
	Additional Memory Required for	0 bytes
	Residual Plots	

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الشبكة_الداخلية		. Enter

a. Dependent Variable: انجاز_المهام

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,891	,887	,28840

a. Predictors: (Constant), الشبكة_الداخلية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,062	1	21,062	253,228	,000 ^b
	Residual	2,578	31	,083		
	Total	23,640	32			

a. Dependent Variable: انجاز_المهام

b. Predictors: (Constant), الشبكة_الداخلية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,823	,383		-4,766	,000
	الشبكة_الداخلية	1,316	,083	,944	15,913	,000

a. Dependent Variable: انجاز_المهام

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT العلاقة_الرؤساء

/METHOD=ENTER الشبكة_الداخلية.

Regression أثر الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الرؤساء

Notes

Output Created	18-JUN-2021 00:32:39	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
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 العلاقة_الرؤساء /METHOD=ENTER الشبكة_الداخلية.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	3808 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الشبكة_الداخلية		. Enter

a. Dependent Variable: العلاقة_الرؤساء

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,849	,844	,29715

a. Predictors: (Constant), الشبكة_الداخلية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,338	1	15,338	173,708	,000 ^b
	Residual	2,737	31	,088		
	Total	18,075	32			

a. Dependent Variable: العلاقة_الرؤساء

b. Predictors: (Constant), الشبكة_الداخلية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-,829	,394		-2,104	,044
	الشبكة_الداخلية	1,123	,085	,921	13,180	,000

a. Dependent Variable: العلاقة_الرؤساء

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT العلاقة_الزملاء

/METHOD=ENTER الشبكة_الداخلية.

Regression اثر الشبكة الداخلية في تحسين العلاقة مع الزملاء

Notes

Output Created

18-JUN-2021 00:33:37

Comments

Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
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		<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT العلاقة_الزملاء /METHOD=ENTER الشبكة_الداخلية. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	3808 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الشبكة_الداخلية		. Enter

a. Dependent Variable: العلاقة_الزملاء

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 ^a	,801	,794	,31069

a. Predictors: (Constant), الشبكة_الداخلية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,008	1	12,008	124,395	,000 ^b
	Residual	2,992	31	,097		
	Total	15,000	32			

a. Dependent Variable: العلاقة_الزملاء

b. Predictors: (Constant), الشبكة_الداخلية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,307	,412		-,745	,462
	الشبكة_الداخلية	,994	,089	,895	11,153	,000

a. Dependent Variable: العلاقة_الزملاء

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT أداء_العاملين

/METHOD=ENTER. الشبكة_الداخلية.

Regression

Notes

Output Created

18-JUN-2021 00:34:23

Comments

Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
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	<pre>REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT أداء_العاملين /METHOD=ENTER الشبكة_الداخلية.</pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	3808 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الشبكة_الداخلية		. Enter

a. Dependent Variable: أداء_العاملين

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 ^a	,884	,881	,26649

a. Predictors: (Constant), الشبكة_الداخلية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,828	1	16,828	236,955	,000 ^b
	Residual	2,202	31	,071		
	Total	19,030	32			

a. Dependent Variable: أداء_العاملين

b. Predictors: (Constant), الشبكة_الداخلية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,125	,354		-3,183	,003
	الشبكة_الداخلية	1,176	,076	,940	15,393	,000

a. Dependent Variable: أداء_العاملين

RELIABILITY

```

/VARIABLES=b1 b2 b3 b4 c5 c6 c7 c8 d9 d10 d11 d12 d13 d14 e15 e16 e17 e18 a1
a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8
a9 a10 a11 a12 a13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created		18-JUN-2021 01:59:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
	Matrix Input	
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=b1 b2 b3 b4 c5 c6 c7 c8 d9 d10 d11 d12 d13 d14 e15 e16 e17 e18 a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 /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	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0

Total	33	100,0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,993	31

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestionجامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسييرDépartement: des Sciences de Gestionقسم: العلوم الاقتصادية والتجارية

تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): محمد بن مسعود المولود(ة) بتاريخ: 1984 / 10 / 13 ب: سعيدة عيسىالحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 6556377 الصادرة بتاريخ: 2016 / 03 / 15المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: العلوم الاقتصادية والتجارية تخصص: التسيير خلال السنة الجامعية: 2015 / 2016والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: أثر الشبكات الداخلية في تحسين أداء العاملين

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

حرر بتاريخ: 2016 / 01 / 16

التوقيع و البصمة

