



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف المسيلة  
معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية



الرقم التسلسلي:.....

الرمز:.....

القسم: الإدارة و التسيير الرياضي

الشعبة: إدارة الموارد البشرية

في المنشآت الرياضية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي تحت عنوان

دور تكنولوجيا المعلومات الحديثة في تحسين الأداء

الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية

دراسة ميدانية بمديرية الشباب و الرياضة لولاية برج بوعريج

إشراف الأستاذة:

أ.د. دحماني نعيمة

إعداد الطالب:

عيسى شيهب

السنة الجامعية: 2024/2023

# شكرتكم

أعوذ بالله من الشيطان الرحيم

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله ربي العالمين والصلاة والسلام على اشرف المرسلين وخاتم الأنبياء

محمد ﷺ

نشكر الله العلي القدير على توفيقه لانجاز هذا العمل المتواضع

فهو جلا وعلا أحق بالشكر سبحانه وتعالى .

ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن ننسب هذا الفضل لأصحابه وأخص بالذكر أستاذتنا

**الدكتورة " دحماني نعيمة "**

التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها القيمة ومنحتنا الكثير من وقتها

فلها جزيل الشكر والعرفان بالجميل

# إِهْدَاء

الحمد لله الذي وفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع والذي أهديته:

إلى من قال فيهما الله عز وجل

" واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب أرحمهما كما ربياني صغيرا " أمي  
و أبي الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما وقدرني على رد جزء من جميلهما.

إلى عائلتي الصغيرة زوجتي الكريمة و بناتي أميراتي (سيرين ووزان)

إلى من أتقاسم معهم أجواء المحبة الأسرية

إخوتي وأخواتي وكل أفراد العائلة صغيرها وكبيرها.

إلى جميع من علمني وساعدني خلال مساري الدراسي

وساهم في وصولي إلى ما وصلت إليه اليوم.

كما أهدي هذا العمل إلى كل طالب علم وإلى جميع زملائي في الدفعة.

## قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
شكر و عرفان الإهداء	
أ - ب	المقدمة
الفصل الأول المدخل العام للدراسة	
02	1-1- إشكالية الدراسة
03	1-2- فرضيات الدراسة
03	1-3- أهمية الدراسة
03	1-4- أهداف الدراسة
04	1-5- مصطلحات الدراسة
06	1-6- الدراسات السابقة
10	1-7- التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني تكنولوجيا المعلومات	
13	تمهيد
14	2-1- مفهوم تكنولوجيا المعلومات
15	2-2- خصائص تكنولوجيا المعلومات
17	2-3- مكونات تكنولوجيا المعلومات
19	2-4- وظائف تكنولوجيا المعلومات
20	2-5- أهداف تكنولوجيا المعلومات

21	خلاصة
<b>الفصل الثالث: المهارات الاجتماعية</b>	
23	تمهيد
24	3-1- تعريف الأداء الوظيفي
24	3-2- محددات و عناصر الأداء
27	3-3- أهمية تحسين أداء العاملين
29	3-4- مجالات تحسن أداء العاملين
31	3-5- مقومات تحسن أداء العاملين
33	خلاصة
<b>الفصل الرابع: منهجية الدراسة</b>	
35	تمهيد
36	4-1- الدراسة الاستطلاعية
38	4-2- منهج الدراسة
38	4-3- مجتمع و عينة الدراسة
40	4-4- مجالات الدراسة
40	4-5- متغيرات الدراسة
41	4-6- أدوات الدراسة
41	4-7- الوسائل الإحصائية
44	خلاصة الفصل

الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة النتائج	
46	7-1- عرض و تحليل النتائج
54	7-2- مناقشة الفرضيات على ضوء نتائج الدراسة
59	الخاتمة
قائمة المراجع و المصادر	
الملاحق	

### قائمة الجداول

الصفحة	الرقم	عنوان الجدول
37	01	يبين نتائج معاملات الثبات والصدق الذاتي للاستبيان المستخدم
39	02	جدول يوضح الاستبيانات الموزعة والمستردة.
42	03	يوضح درجات الخيارات لاستمارة الاستبيان
42	04	يبين نتائج معاملات الاتساق الداخلي بين المحاور
46	05	اتجاه إجابات أفراد العينة نحو دور تطبيق أساليب الرقمنة الحديثة تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية
48	06	اتجاه إجابات أفراد العينة نحو دور البرمجيات في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية
50	07	اتجاه إجابات أفراد العينة نحو دور الاتصالات الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, featuring leaves, flowers, and butterflies, framing the central text.

# المقدمة

## مقدمة

تشهد المؤسسات الرياضية في العصر الحديث تحولات جذرية نتيجة للتطورات السريعة في مجال تكنولوجيا المعلومات. لم يعد الحديث عن التكنولوجيا مقتصرًا على الابتكارات التقنية في الملاعب والأدوات الرياضية، بل امتد ليشمل كافة جوانب إدارة المؤسسات الرياضية، بدءًا من التخطيط الاستراتيجي ووصولاً إلى تنفيذ الأنشطة اليومية. تعد تكنولوجيا المعلومات الحديثة أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الرياضية لتحسين أدائها الوظيفي، حيث تُسهم هذه التكنولوجيا في تعزيز الكفاءة التشغيلية، تحسين التواصل الداخلي والخارجي، وتوفير بيانات دقيقة تسهم في اتخاذ قرارات مستنيرة.

تُعنى المؤسسات الرياضية بتحقيق أهداف متعددة تتعلق برفع مستوى الأداء الرياضي، زيادة الفعالية الإدارية، وتحقيق رضا الجمهور. في هذا السياق، تلعب تكنولوجيا المعلومات دورًا محوريًا في تحقيق هذه الأهداف من خلال تسهيل العمليات الإدارية وتحسين جودة الخدمات المقدمة. على سبيل المثال، يمكن استخدام نظم إدارة الموارد البشرية لتتبع أداء الموظفين وتحديد الاحتياجات التدريبية، مما يسهم في تطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم. بالإضافة إلى ذلك، تسهم تقنيات التواصل الحديثة مثل البريد الإلكتروني ومنصات التعاون الجماعي في تعزيز التواصل الفعال بين الموظفين، مما يعزز روح الفريق ويساعد ونذكر منها

رَقمنة (Digitization): هي عملية تحويل المعلومات إلى بيانات و تنسيق رقمي يمكن معالجته بواسطة الحاسوب، وذلك بهدف تمثيل صورة، أو صوت، أو مستند، أو إشارة، وتسمى هذه العملية بالرقمنة أو التمثيل الرقمي وتحدث دون إجراء تغيير في المحتوى الأساسي (Harvard Business Review) على تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة أعلى وكذلك مواكبة العولمة

ولا ينحصر مفهوم تكنولوجيا المعلومات على الجانب الرقمي فقط بل يتعدى كذلك إلى ما يسمى بالبرمجيات ووسائل الاتصال الحديثة حيث تعرف البرمجيات أو البرامج على أنها مجموعة

## مقدمة

الأوامر والتعليمات التي تُرشد جهاز الكمبيوتر إلى كيفية القيام بعمله، كما يُمكن تعريف البرمجيات على أنها سلسلة من التعليمات المكتوبة بطريقة مُعينة بهدف إيجاد حل لمُشكلة ما باستخدام جهاز الكمبيوتر، وتُعتبر البرمجيات مسؤولةً عن تشغيل جهاز الكمبيوتر، والتحكُّم به، وتوسيع إمكانيات عمليات المُعالجة التي يقوم بها، وتُعد البرمجيات جزءاً أساسياً من مكونات جهاز الكمبيوتر؛ أي لا يكتمل عمله دونها، فعلى سبيل المثال لا يُمكن تصفُّح شبكة الإنترنت عبر الكمبيوتر إلا من خلال برنامج مُتصفح الويب.

يختلف مصطلح البرمجيات (Software) عن مصطلح المعدات (Hardware) الذي يُشير إلى الأجهزة الموجودة في جهاز الكمبيوتر؛ والتي تُعرف بالمكونات المادية، وتُعتبر البرمجيات الجزء المتغير في الكمبيوتر، بينما تُعتبر الأجهزة أو المكونات المادية الجزء الثابت

كما نعرف وسائل الاتصال الحديثة بأنها الأدوات أو الأجهزة التي تنقل المعلومات بين الأشخاص، وقد ابتكر البشر على مرّ العصور العديد من وسائل الاتصال بدءاً من إرسال الإشارات عن طريق الأدخنة وصولاً إلى الهاتف والبريد الإلكتروني، كما أحدث اختراع التلغراف عام 1831م نقلةً نوعيةً في عالم الاتصالات، ممّا أدى إلى تطوُّر آلية التفاعل بين البشر، وفي الوقت الراهن أصبحت وسائل الاتصال الرقمية أكثر وسائل الاتصال شيوعاً، وتكمن أهمية وسائل الاتصال الحديثة في عدّة محاور أهمّها؛ إمكانية الوصول إلى المواقع الإلكترونية من خلال اتصالها بالإنترنت، واتصالها بشبكات التي تُمكن الأشخاص من نقل وتبادل المعلومات، كما أنّ لها دور مهم في المجال الإداري والاجتماعي الصناعي؛ سائل التواصل الاجتماعي دردشة المُباشرة على مواقع الويب واقع الافتراضي مكالمات المرئية والصوتية الي..... الخ

يمكن القول إن دور تكنولوجيا المعلومات الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية أصبح أمراً لا غنى عنه في العصر الحالي. من خلال الاستفادة من الإمكانيات التي تتيحها هذه التكنولوجيا، يمكن للمؤسسات الرياضية تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والفعالية، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام ويعزز قدرتها على المنافسة والنجاح في بيئة رياضية متغيرة وديناميكية. إن الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات ليس مجرد خيار، بل هو ضرورة استراتيجية لتحقيق التميز والتفوق في مجال إدارة المؤسسات الرياضية.

## الفصل التمهيدي

- 1-1- إشكالية الدراسة
- 1-2- فرضيات الدراسة
- 1-3- أهداف الدراسة
- 1-4- أهمية الدراسة
- 1-5- مصطلحات الدراسة
- 1-6- الدراسات السابقة
- 1-7- التعقيب على الدراسات السابقة

**1-1- إشكالية الدراسة:**

تسعى مختلف الدول حول العالم إلى تطوير جميع قطاعاتها، بما في ذلك القطاع الرياضي، من خلال استثمار جميع الموارد البشرية والمادية المتاحة، مع الحرص على عدم هدر تلك الموارد، يتم ذلك من خلال الاستفادة الإيجابية منها باستخدام أساليب فعّالة وفعّالة من حيث توفير الجهد والوقت، ولتحقيق ذلك، يتعين اللجوء إلى تبني أحدث السياسات الإدارية والتحكم فيها بشكل فعال، مع مراعاة توافقها مع خصائص كل دولة.

نظراً لما أصبح يتميز به التسيير الحالي من قدرة فائقة على الأداء الوظيفي الدقيق في بناء الإدارة حيث أن الأداء الوظيفي داخل المنشآت الرياضية يتطلب من الموظف أن يأخذ مكاناً مناسباً ولائقاً لتأدية وظيفته ولهذا أصبح إلزاماً عليه الإلمام المعرفي للأسس العلمية الحديثة أثناء واختيار المبادئ أو العناصر الفعّالة لتحقيق أهدافه المنشودة. (السعيد، 2003 ص 09).

و بما أن العنصر البشري محور العملية الإدارية حتى يمكن أن يتحقق التعاون بين الأفراد والتنسيق بين جهودهم المختلفة وهذه الحقيقة هي التي تضيف للإدارة طابعاً خاصاً لكونها عملية اجتماعية وإنسانية من جهة واقتصادية وسياسية من جهة أخرى، ولهذا لا يمكن للإدارة الجيدة أن تكون رشيدة تحقق أهدافها بأفضل استخدام للإمكانات المتاحة مع توكي أفضل مناخ ممكن للعنصر البشري ومع أقل جهد من جانبهم (عرفات، 2013، ص 16).

و باعتبار تكنولوجيا المعلومات من أهم التطورات و التغييرات التي وجدت في بيئة الأعمال و التي فتحت آفاق واسعة لتطوير وتحسين المنظمات و تجديد أساليبها و آلية العمل فيها من أجل إنجاز مختلف الوظائف و الخدمات بصورة أكثر تطوراً و فعالية، فما يشهده العالم من تحولات تقنية متسارعة و التطورات الهائلة في مجال أجهزة الحاسوب و البرمجيات و أجهزة الاتصالات و وسائلها و الكم الهائل من المعلومات الذي ينمو و ينتقل بسرعة و سهولة ويسر، الأمر الذي جعل من تكنولوجيا المعلومات وسيلة مهمة في المنظمات و المنشآت الرياضية و أصبح يتطلب من هذه الأخيرة على اختلاف أنواعها و أحجامها مواكبة هذا التقدم الهائل فهي بهذا تضطر إلى تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تسييرها لمواردها البشرية بما يتماشى مع متطلبات العصر، هذا ما جعل المؤسسة أو المنشأة في ظل هذه التحولات تغير إستراتيجياتها و سياساتها من أجل الوصول إلى أعلى مستويات الأداء لضمان إستمراريتها و بقاءها وبالتالي تحقيق أهدافها المرجوة. (قادري سارة 2018، ص 5)

و في ضوء ما تقدم تظهر إشكالية هذه الدراسة من خلال طرح التساؤل التالي:

هل لتكنولوجيا المعلومات الحديثة دور في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية؟  
التساؤلات :

- 1- هل لتطبيق أساليب الرقمنة الحديثة دور تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية؟
  - 2- هل لاستخدام البرمجيات دور في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية؟
  - 3- هل لاستخدام الاتصالات الحديثة دور في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية؟
- الفرضية العامة تساهم تكنولوجيا المعلومات الحديثة في تحسين الاداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية

### 1-2-الفرضيات:

- 1-تطبيق أساليب الرقمنة الحديثة دور تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية
- 2- استخدام البرمجيات دور في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية
- 3- استخدام الاتصالات الحديثة دور في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية

### 1-3-أهمية الدراسة:

تعتبر دراسة دور تكنولوجيا المعلومات الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية ذات أهمية بالغة، فبفضل استخدام التكنولوجيا المعلوماتية المتقدمة، يمكن تحقيق تحسينات فعالة في العمليات الداخلية للمؤسسات الرياضية وتعزيز كفاءة الموظفين، بالإضافة إلى ذلك، تساهم التقنيات الحديثة في تعزيز التواصل والتنسيق بين الموظفين وتحسين تجربة العملاء. كما تمكننا التحليلات البيانية للبيانات من توفير معلومات قيمة لاتخاذ القرارات الإستراتيجية وتحقيق تطورات ملموسة في أداء الفرق الرياضية واللاعبين، بالتالي، فإن دراسة هذا الموضوع ستساهم في تعزيز قدرة المؤسسات الرياضية على التفوق والنجاح في بيئة الرياضة المنافسة.

### 1-4-أهداف الدراسة :

نسعى إلى تحقيق عدة أهداف من خلال هذه الدراسة، وتشمل هذه الأهداف:

1. تحليل فعالية استخدام أساليب الرقمنة الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي
2. تقييم تأثير استخدام البرمجيات على تطوير وتحسين عملية العمل والأداء لدى الموظفين.
3. فهم كيفية استخدام الاتصالات الحديثة لتحسين تنظيم العمل وتفاعل الموظفين.

**1-5- تحديد مفاهيم الدراسة:**

الدور:

**لغة:** دار الشيء يدور دوراً ودوراناً ، تحرك وعاد الى ما كان عليه(ابن منظور،ص 1450).  
دار الشيء يدور دوراً ودوراناً ، ودهوراً ، طبقة من الشيء المدار فوق بعضه (مصطفى و آخرون،  
2004،ص 303)

**اصطلاحاً:**

يعرف بأنه مجموعة من الضمان والتوقعات المحددة اجتماعياً والمرتبطة بمكانة معينة  
وبعبارة أخرى يمثل الدور متطلبات تتمثل في توقعات الآخرين بمكان أداء شخص ما لدور معين في  
موقف ما وقد لا يكون على علم.( غيث وآخرون، 1995،ص392)

**التكنولوجيا:**

**لغة:** كلمة TECHNOLOGY وهي مشتقة من الكلمة اليونانية TECHNE وتعني فنيات أو  
مهارات، أما LOGY التي تعني علم أو دراسة.( بلعيا و آخرون، 2011، ص7)  
اصطلاحاً:تعرف التكنولوجيا على أنها مجموعة من النظم والقواعد التطبيقية وأساليب العمل التي  
تستقر لتطبيق المعطيات المستخدمة لدراسات أو بحوث مبتكرة في مجال الإنتاج والخدمات كونها  
التطبيق المنظم للمعرفة والخبرات المكتسبة التي تمثل مجموعة الوسائل والأساليب الفنية.( شعير،  
2014 ، ص 13)

**اجرائياً:**وهي مجموعة من التغيرات والتطورات الحاصلة في المجال التكنولوجي مست جميع الوسائل  
**المعلومات:**

لغة كلمة معلومات هي كلمة مشتقة من "علم"، وتدور معاني مشتقات هذه المادة في العقل ووظائفه،  
أي القدرة على إدراك طبيعة الأمور والمعرفة (العلاق، 2007، ص13).

اصطلاحاً: بأنها البيانات التي تم إعدادها؛ لتصبح في شكل أكثر نفعاً للفرد مستقبلها والتي لها قيمة  
محركة في الاستخدام الحالي أو الموقع في القرارات التي يتم اتخاذها (سلطان، 2005، ص 43).

**تكنولوجيا المعلومات:**

يشير مصطلح تكنولوجيا المعلومات إلى مجموعة من العناصر والقدرات التي تستخدم في جمع  
البيانات والمعلومات وتخزينها ونشرها باستخدام تكنولوجيا الحاسبات والاتصالات بسرعة عالية وكفاءة  
لأحداث شيء مفيد يساعد على تطور المجتمعات. (علوي، 2008، ص25)

كما تم تعريفها بأنها " كل الوسائل من أجهزة، وبرامج تسهل نقل المعلومات وتبادلها في داخل المؤسسة أو بين المؤسسات المختلفة شاملا ذلك جمع المعلومات وتخزينها ومقارنتها، وتحليلها والتخطيط لسهولة استخدامها في الوقت المناسب (السلمي، عبد الرزاق، 2000، ص 18)

### إجرائيا

تكنولوجيا المعلومات تشير إلى استخدام التقنيات والأدوات والأنظمة المعلوماتية لجمع وتخزين ومعالجة ونقل المعلومات بأشكالها المختلفة. وفي سياق دور التكنولوجيا المعلوماتية في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية، فإنها تلعب دورًا حيويًا في تعزيز كفاءة وفعالية العمل وتحسين النتائج المحققة.

### الأداء الوظيفي:

**لغة:** من معاجم اللغة أن الأداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أي أوصله، والاسم الأداء: أدى الأمانة وأدى الشيء قام به. (ابن منظور، 1956، ص26)

**اصطلاحا:** هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به. (بدوي و آخرون، 1984)

**إجرائيا:** الأداء الوظيفي هو مجموعة من الأداء والنتائج التي يحققها الموظفون في سياق عملهم وفقًا لمتطلبات المؤسسة. يشير إلى قدرة الموظفين على تحقيق الأهداف المحددة، وأداء المهام المطلوبة بكفاءة وفعالية، وتنفيذ المسؤوليات المناطة بهم بنجاح

**المؤسسات الرياضية:**

**لغة:** المؤسسة مفرد مؤنث، هو مكان للعمل أو الصناعة يجمع الآلات والعمال، وجمعها مؤسسات (بن عروس وآخرون، 2019، ص215)

**اصطلاحا:** هي كل جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين، ويكون الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب وإتاحة الظروف المناسبة؛ لتنمية ممتلكاتهم وذلك عن طريق توفير الخدمات الرياضية والقومية والاجتماعية والروحية والصحية والترفيهية في إطار السياسة العامة للدولة (إبراهيم وعبد المقصود، 2004، ص08)

إجرائياً: المؤسسات الرياضية هي هيئات أو منظمات تعمل في مجال الرياضة وتهدف إلى تنظيم أنشطة رياضية متعددة. تشمل هذه المؤسسات الأندية الرياضية، والاتحادات والاتحادات الرياضية الوطنية والدولية، واللجان الأولمبية، والمؤسسات الرياضية الأخرى.

### 1-6- الدراسات السابقة:

#### الدراسة الأولى:

صاحب الدراسة: سالم سيف حمد المعمرى عبدالحميد مصطفى حمدي محمود (2023)  
عنوان الدراسة: أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة علي الأداء المؤسسي "دراسة تطبيقية علي وزارة الثقافة والشباب والرياضة"

المجلة لعلمية للدراسات التجارية و البيئية المجلد 14، العدد 1 / 1 يناير 2023 الصفحة -389  
411

#### الهدف العام للدراسة:

يهدف هذا البحث إلي التعرف علي أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في تحسين الأداء المؤسسي بوزارة الثقافة والشباب والرياضة العمانية، كما سعى البحث للتأكيد علي الاتجاه نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة لما لها من تأثير إيجابي علي الأداء المؤسسي

#### تساؤلات الدراسة:

- 1- ما هو أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة علي الأداء المؤسسي؟
- و ينبثق من مشكلة الدراسة العديد من التساؤلات التالية:
- 1-إلي أي مدي يتم استخدام التكنولوجيا الحديثة في وزارة الثقافة والشباب والرياضة؟
- 2-ما هو حجم الاستفادة من هذه الأساليب الحديثة في تحسين الأداء؟
- 3-ما مدي إدراك المسؤولين لأهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة الحديثة؟
- 4-ما هي أبعاد العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة والأداء المؤسسي؟
- 5-ما هي المؤشرات التي يتم استخدامها لقياس التحسن في الأداء المؤسسي؟

#### المنهج المتبع في الدراسة:

قد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة  
عينة الدراسة : وتكون عينة الدراسة من جميع العاملين في كافة الوظائف المختلفة بوزارة الثقافة والشباب والرياضة العمانية

**النتائج المتوصل إليها:**

من أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن هناك دورا هاما لإستخدام التكنولوجيا الحديثة داخل وزارة الثقافة والشباب والرياضة في تحسين الأداء المؤسسي للقيادة والعاملين، كما تساهم التكنولوجيا الحديثة المستخدمة في سرعة إنجاز المهام الأمر الذي يؤدي إلي رفع كفاءة الأداء المؤسسي ككل

**الدراسة الثانية:**

صاحب الدراسة: سعدودي شيخ ، لاوسين سليمان (2022)

عنوان الدراسة: دور تكنولوجيا المعلومات في تجسيد الأداء الوظيفي داخل المنشآت الرياضية بالجزائر مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، المجلد 07، العدد 1 ، 2022/06/11، الصفحة 181-190

**الهدف العام للدراسة:**

تهدف دراستنا هذه إلى معرفة مفهوم تكنولوجيا المعلومات ودورها في تجسيد الأداء الوظيفي داخل المنشآت الرياضية، وإبراز أهميتها، وكذلك مدى ضمان تحسين الأداء الوظيفي من أجل رفع مستوى الكفاءة، وتمثلت أهميتها في التعرف على واقع وتأثير تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي المؤسساتي الرياضي

**تساؤلات الدراسة:**

كيف يكمن دور تكنولوجيا المعلومات في تجسيد الأداء الوظيفي داخل المنشآت الرياضية في الجزائر؟

**المنهج المتبع في الدراسة:**

تمت معالجة هذا الموضوع بالاعتماد المنهج الوصفي الذي يشرح وتحليل دور تكنولوجيا المعلومات في تجسيد الأداء الوظيفي

عينة الدراسة: كونت العينة من 40 موظفا تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل

**النتائج المتوصل إليها:**

أهم النتائج المتوصل إليها تبين لنا أن المنشأة الرياضية على دراية بمدى دورها من خلال وضع الإطار التنظيمي الذي يمكن من خلاله توفير الوسائل التكنولوجية من أجل التحفيز الموظفين، بتوفير الوسائل المادية التي تسمح للمورد البشري من تحقيق أهدافها.

**الدراسة الثالثة:**

صاحب الدراسة: خاوي حسام، قرين هشام (2022).

عنوان الدراسة: استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين أداء المؤسسة الرياضية (دراسة ميدانية لبعض المركبات الرياضية الجوارية بالمسيلة)

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، جامعة محمد بوضياف المسيلة، معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

الهدف العام للدراسة:

- التعرف على تكنولوجيا الاتصال الحديثة المعتمدة في تسيير المنشآت الرياضية، من خلال التعرف على أبعاد هذا النظام ودوره في تسيير المؤسسات الرياضية. - التعرف على أساليب ومعايير تقييم أداء تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المنشآت الرياضية، ودوره في تسيير هذه المؤسسات.
- التعرف على فائدة استغلال تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحقيق السير الحسن للمؤسسات الرياضية.

تساؤلات الدراسة:

ما هو دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين أداء إدارة المركب الجوازي؟

التساؤلات الجزئية

- 1- ما هي أهم وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة استخداما في إدارة المركب الرياضي؟
- 2- هل تساهم تكنولوجيا الاتصال الحديثة علي تحسين وانضباط إدارة المركب الرياضي؟
- 3- ما هي الصعوبات التي تواجه إدارة المركب الرياضي في استخدامها لتكنولوجيا الاتصال الحديثة؟

المنهج المتبع في الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي

عينة الدراسة: عينة البحث هي مجموعة من الأفراد العاملين بالمركب الجوازي الرياضي لكل من بلديات برهوم اولاد عدي لقبالة عين الخطراء مقرة ،بلعابية"، لقد شملت عينة لبحث 50 عامل بهذه المركبات وتم اختيارها عشوائيا.

النتائج المتوصل إليها

- استخدامات تكنولوجيا الاتصال الحديثة لها دور فعال في تحسين أداء إدارة المركب الرياضي - من أهم الوسائل التكنولوجية المستخدمة في إدارة المركب الرياضي هي الحاسوب والهاتف.
- تساهم تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين انضباط إدارة المركب الرياضي.
- توجد صعوبات تواجه إدارة المنشأة الرياضية في استخدامها لتكنولوجيا الاتصال الحديثة.

الدراسة الرابعة:

صاحب الدراسة: رؤى مازن حيدر (2020)

عنوان الدراسة: أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء العاملين في قطاع البنوك الخاصة التقليدية في دمشق

أطروحة ماجستير إدارة الأعمال التخصصي ، الجامعة الافتراضية السورية

**الهدف العام للدراسة:**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة إن كان يوجد علاقة ارتباط بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات وأداء العاملين في قطاع البنوك الخاصة التقليدية (غير الإسلامية) في مدينة دمشق تم معرفة إن كان يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات على أداء العاملين ومدى هذا الأثر إن كان قوياً أم ضعيفاً، بالإضافة إلى معرفة توجهه إن كان إيجابياً أم سلبياً، كما هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى الجاهزية التقنية لتكنولوجيا المعلومات في هذا القطاع، وهل تكنولوجيا المعلومات بحاجة إلى المزيد من الاهتمام والدعم من قبل الإدارة، ورفع مستوى التدريب على استخدامها ، تم كان لا بد من معرفة إن كانت توجد فروقات ذات دلالة معنوية في آراء أفراد العينة حول تكنولوجيا المعلومات وفي أداء العاملين باختلاف المتغيرات الديموغرافية.

**تساؤلات الدراسة:**

- 1- هل تكنولوجيا المعلومات المتواجدة في قطاع البنوك الخاصة التقليدية في محافظة دمشق بأبعادها الثلاثة البنية التحتية، دعم الإدارة (التدريب) تلقى الاهتمام المطلوب أم لا بد من بذل المزيد من الجهد لتحسينها وتطويرها؟
- 2- هل يوجد علاقة بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (دعم الإدارة البنية التحتية التدريب) وأداء العاملين في قطاع البنوك الخاصة التقليدية في دمشق؟
- 3- هل يوجد أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل بأبعادها (دعم الإدارة، البنية التحتية، التدريب على أداء العاملين في قطاع البنوك الخاصة التقليدية في دمشق كمتغير تابع؟
- 4- في حال وجود أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء العاملين فما هو مدى التأثير، هل هو قوي أم ضعيف؟ وهل هو أثر إيجابي أم سلبي؟
- 5- ما هو البعد ذو التأثير الأقوى في حال وجود أثر من أبعاد تكنولوجيا المعلومات (البنية التحتية، دعم الإدارة التدريب على أداء العاملين في قطاع البنوك الخاصة التقليدية في دمشق ؟

6- هل توجد فروقات ذات دلالة معنوية في أداء العاملين ورأيهم بتكنولوجيا المعلومات) في قطاع البنوك الخاصة التقليدية في دمشق باختلاف المتغيرات الديموغرافية؟

**المنهج المتبع في الدراسة:**

قد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة

**عينة الدراسة :**

عينة الدراسة فقد كانت عبارة عن عينة ميسرة بلغ عددها 120 شخص من جميع موظفي قطاع البنوك الخاصة التقليدية في مدينة دمشق

**النتائج المتوصل إليها:**

وخلصت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات تتمتع ببنية تحتية دعم إدارة وتدريب جيد في قطاع البنوك الخاصة التقليدية في دمشق، كما تبين وجود علاقة ارتباط وأثر موجب متوسط القوة لتكنولوجيا المعلومات بعواملها البنية التحتية دعم الإدارة التدريب على أداء العاملين، وقد كان الأثر الأكبر هو لدعم الإدارة، يليها التدريب لتأتي البنية التحتية أخيراً من حيث التأثير، كما تبين عدم وجود فروقات ذات دلالة معنوية في أداء العاملين، بينما تبين وجود فرق من حيث مستوى التعليم بين الفئة الحاصلة على شهادة ثانوية وشهادة دراسات عليا من حيث رأيهم في تكنولوجيا المعلومات باختلاف المتغيرات الديموغرافية، أما التوصيات التي تم تقديمها فتمثلت باستمرار البنوك بالاهتمام بجميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات.

### 1-7-التعقيب على الدراسات السابقة

تشابهات بين الدراسات:

- جميع الدراسات تركز على دور التكنولوجيا المعلوماتية في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسات في مجالات مختلفة، سواء كانت مؤسسات رياضية أو وزارات أو منشآت رياضية أو قطاع البنوك.  
- تتناول الدراسات استخدام التكنولوجيا الحديثة والمعلوماتية لتحقيق التحسين في الأداء الوظيفي، سواء عبر تحسين الاتصال والتعاون أو إدارة المعلومات أو التدريب والتطوير أو التحليل واتخاذ القرارات.

اختلافات بين الدراسات:

- العناوين المحددة لكل دراسة تشير إلى المجال الذي تركز عليه والمؤسسات المحددة التي تستهدفها، مثل وزارة الثقافة والشباب والرياضة، المنشآت الرياضية بالجزائر، المركبات الرياضية الجوارية بالمسيلة، وقطاع البنوك الخاصة التقليدية في دمشق.

- تتنوع الطرق والمنهجيات المستخدمة في كل دراسة وفقاً لمتطلبات البحث والسياق الخاص بها.

- تختلف النتائج والتوصيات المستنتجة من كل دراسة بناءً على العينة المدروسة والسياق الخاص بها.

ومع ذلك، يمكن ملاحظة أن الدراسات المذكورة تتشابه في المنهج العام وتركز على أثر تكنولوجيا المعلومات الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسات في مجالات مختلفة، بينما تختلف في المحتوى المحدد والسياق المحدد الذي تتناوله كل دراسة.

## الفصل الثاني تكنولوجيا المعلومات

### تمهيد

- 1-2- مفهوم تكنولوجيا المعلومات
- 2-2- خصائص تكنولوجيا المعلومات
- 3-2- مكونات تكنولوجيا المعلومات
- 4-2- وظائف تكنولوجيا المعلومات
- 5-2- أهداف تكنولوجيا المعلومات

### خلاصة

تمهيد:

تكنولوجيا المعلومات هي عبارة عن مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تستخدم لجمع وتخزين ومعالجة ونقل المعلومات، تعد تكنولوجيا المعلومات أساسية في العصر الحديث وتشكل عمودًا فقريًا للعديد من المؤسسات والمنظمات.

تعد تكنولوجيا المعلومات من أهم العوامل التي تؤثر على أداء الوظيفي في العصر الحديث، فزيادة الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات يشير إلى أهميتها الكبيرة في تحقيق النجاح والتفوق في سوق الأعمال المتنافسة.

### 2-1-1 مفهوم تكنولوجيا المعلومات

قبل أن تعرف على مفهوم تكنولوجيا المعلومات لا بد من التطرق إلى معرفة ما معنى التكنولوجيا و المعلومات:

#### 2-1-1-1 التكنولوجيا:

التكنولوجيا هي "مجموعة من القيم والأفكار والمعدات والبرمجيات التي تعتمد عليها المنظمة والموارد البشري في أداء وظائفه بهدف تحسين وتجديد أسلوب عمله، والتي قد تأخذ أبعادًا مختلفة منها: الإدارة الإلكترونية القيم التكنولوجية وهو الجانب المعنوي بالإضافة إلى نظم المعلومات الرقمية وهي تعبر عن البرمجيات". (فرج الله و بن صويلح، 2021، ص324)

التكنولوجيا هي مجموعة الأدوات، الأساليب، العمليات، والنظم التي يطورها البشر ويستخدمونها لتحسين أدائهم وتسهيل حياتهم. تشمل التكنولوجيا مجموعة واسعة من الابتكارات التي تمتد عبر مجالات متنوعة مثل الهندسة، الاتصالات، الطب، الزراعة، والصناعة. تتضمن التكنولوجيا التطبيقات العملية للمعرفة العلمية لتحقيق أهداف معينة وحل المشكلات بطرق مبتكرة.

#### 2-1-2 المعلومات:

المعلومات هي "البيانات التي تمت معالجتها بطريقة هادفة لتكون أساس لاتخاذ القرارات فهي وليدة البيانات التي تم جمعها عن موضوع معين وإذا ما تم إعادة تنظيمها وترتيبها ومعالجتها بشكل صحيح ومنظم ستعمل على تغيير أو تعديل الحالة المعرفية للإنسان وبالتالي سوف تؤثر في عملية اتخاذ القرار سواء بالنسبة للأفراد أو المنظمات أو المجتمعات". (بالقيوم، 2013 )

كما نعرف المعلومات على أنها البيانات التي تم معالجتها أو تنظيمها بطريقة تُضفي عليها معنى وتكون مفهومة وقابلة للاستخدام. تُشكل المعلومات الأساس الذي يُعتمد عليه في اتخاذ القرارات

وحل المشكلات والتواصل ونقل المعرفة. بينما تكون البيانات عبارة عن حقائق أو أرقام خام غير منظمة، تصبح هذه البيانات معلومات عندما يتم تفسيرها وتنسيقها بشكل يمكن الاستفادة منه

### 2-1-3-تكنولوجيا المعلومات:

تعددت تعريفات تكنولوجيا المعلومات و تنوعت و أهمها التعاريف التالية:

يعرف قاموس ماكيلان تكنولوجيا المعلومات بأنها "حيازة، معالجة، تخزين وبتث معلومات ملفوظة، مصورة، متنية، ورقمية بواسطة مزيج من الحاسب الإلكتروني، والاتصالات السلكية واللاسلكية، ومبني على أساس الإليكترونيات الدقيقة". (الصيرفي، ص19)

تعرف أيضا على أنها "عبارة عن استخدام التقنيات(الوسائل) الحديثة مثل الحاسوب والطابعة والأنترنيت والشبكات اللاسلكية والمساحات الضوئية والأجهزة الخلوية وأجهزة المراقبة والبرمجيات وغيرها من الوسائل الحديثة في عمليات جمع البيانات وحفظها ومعالجتها وتوزيعها وبتثها بسرعة ودقة كبيرة من أجل المساعدة في عمليات دعم إتخاذ القرار وحل المشكلات وتحليل البيانات من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية. (الطيبي،2012، ص22)

كل التقنيات المستخدمة في جمع وتخزين ومعالجة وتناقل نتائج عمليات التحليل والتصنيف والاستخلاص للمعلومات وتوجيه الإفادة منها من قبل المستفيدين بأيسر الطرائق مع ضمان الإنجاز بالدقة والسرعة والوقت المناسب. (الهواسي وأخرون،2017، ص19)

و منه نعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها مجموعة من الأدوات والأنظمة والتقنيات المستخدمة في جمع ومعالجة وتخزين ونقل المعلومات. تشمل تكنولوجيا المعلومات مجموعة واسعة من الأجهزة والبرمجيات والخدمات التي تتيح للمؤسسات والأفراد إدارة المعلومات بكفاءة وفعالية. تطورت تكنولوجيا المعلومات بشكل كبير في العقود الأخيرة وأصبحت جزءًا أساسيًا من الحياة اليومية والأعمال التجارية.

### 2-2-خصائص تكنولوجيا المعلومات:

تتمثل خصائص تكنولوجيا المعلومات في العناصر التالية: (عسول،2016،ص128)

-**تقليل الوقت:** ونقصد به أن التكنولوجيا جعلت كل الأماكن متجاورة إلكترونياً؛

-**تقليل المكان:** حيث تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجماً هائلاً من المعلومات المخزنة أو التي يمكن الوصول إليها بسهولة؛

-**اقتسام المهام الفكرية مع الآلة:** وهذا ناتج للتفاعل بين الباحث والآلة حيث يقوم الباحث بتقسيم بعض المهام وتوزيعها إما على نفسه أو على الآلة؛

- **الذكاء الاصطناعي:** ونقصد به أن أهم ما يميز تكنولوجيا المعلومات هو تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج،
- **تكوين شبكات الاتصال:** حيث تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال، وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستعملين والصناعيين وكذا منتجي الآلات، ويسمح بتبادل المعلومات مع باقي النشاطات الأخرى؛
- **التفاعلية:** ونقصد به أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت، فالمشاركون في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار، وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.
- **قابلية التحرك والحركية:** وهي أنه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته من أي مكان عن طريق وسائل اتصال كثيرة مثل الهاتف النقال، الحاسب الآلي النقال، ... إلخ.
- **اللاتزامنية:** ونقصد بها إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركون غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.
- **قابلية التحويل:** ونقصد بها إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر، كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مقروءة مع إمكانية التحكم في النظام
- **السرعة:** وهي أن تكنولوجيا المعلومات تؤدي عملية معالجة المعلومة من تحويل ومعالجة وحساب، ... إلخ، بطريقة سريعة مقارنة مع الإنسان حيث سمحت هذه الخاصية بتخفيض وقت معالجة المعلومات بشكل كبير، إضافة إلى أنها ساهمت في تجنب المهام اليدوية الخاصة بالحساب، ومعالجة المهام التي يصعب تنفيذها يدويا.
- **العالمية:** ونقصد بها ذلك المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم، وهي تسمح لرأس المال بأن يتدفق إلكترونيا خاصة بالنظر إلى سهولة المعاملات التجارية التي يحركها رأس المال المعلوماتي فيسمح لها بتخطي عائق المكان، والانتقال عبر الحدود الدولية.
- **الشيوع والانتشار:** ونقصد بها قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم، حيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي لنمطها المرن.
- تتميز تكنولوجيا المعلومات بعدة خصائص تجعلها ركيزة أساسية في العصر الرقمي. **أولاً، الكفاءة العالية في معالجة البيانات،** حيث تتيح معالجة كميات ضخمة من المعلومات بسرعة ودقة فائقة.

ثانياً، الاتصال الفوري، مما يسمح بالتواصل السريع والفعال بين الأفراد والمؤسسات عبر مسافات شاسعة باستخدام الإنترنت والبريد الإلكتروني وتطبيقات المراسلة الفورية. ثالثاً، التكامل، حيث يمكن دمج مختلف الأنظمة والتطبيقات لتعمل معاً بانسجام، مما يعزز الإنتاجية ويسهل إدارة العمليات المعقدة. رابعاً، الأتمتة، التي تتيح تنفيذ العمليات الروتينية تلقائياً، مما يوفر الوقت ويقلل من الأخطاء البشرية. خامساً، الأمان، حيث تشمل تكنولوجيا المعلومات حلولاً متقدمة لحماية البيانات وتأمين الأنظمة ضد الهجمات الإلكترونية. وأخيراً، التطور المستمر، حيث تشهد تقنيات المعلومات تحديثات وتحسينات مستمرة تواكب الاحتياجات المتزايدة للمستخدمين وتدعم الابتكار المستمر.

### 2-3-3- مكونات تكنولوجيا المعلومات:

هناك اتفاق من قبل الباحثين والمهتمين في مجال تكنولوجيا المعلومات على أن المكونات الأساسية لـ (IT) تتمثل في المكونات المادية، قواعد البيانات، البرمجيات، شبكات الاتصال، المكون البشري وكما موضحه وفق الآتي:

### 2-3-1- المكونات المادية Hardware:

تتضمن جميع الأجهزة المادية التي تستخدم في معالجة المعلومات ويتم ذلك من خلال عملية إدخال البيانات ومعالجتها وإخراجها لذلك فهي لا تشمل فقط الحاسوب والآلات وإنما تشمل أيضاً الطابعات والمساحات الضوئية والكاميرات وغيرها وكما وضحتها فهي تشمل (أجهزة الكمبيوتر المكتبية، الكمبيوتر المحمول، الهواتف النقالة الكمبيوتر اللوحي، القارئ الإلكتروني، أجهزة التخزين أجهزة الإدخال، أجهزة الإخراج) (Holagh, 2014, P215)

ويعد الحاسوب المحور الرئيسي لهذه الأجهزة والمعدات لما له من تأثير واضح في المؤسسات كونه يعد احد أركان التطوير والتفكير ونقل المؤسسة إلى عالم الإلكترونيات، ويعد أداة أساسية في تصميم الأعمال وبرمجتها مما يقلل من كثافة العمل الإداري ويقلل الروتين (قندلجي و آخرون، 2013، ص232)

### 2-3-2- قاعدة البيانات Database:

عرفها العبادي على أنها "مجموعه بيانات مرتبطة مع بعضها أو هي المعلومات المخزونة في أجهزة ووسائل خزن البيانات مثل مشغل الأقراص الصلبة للحاسبة والأقراص المرنة أو الأشرطة". (العبادي و آخرون، 2012، ص32)

وأن الهدف من نظام إدارة قواعد البيانات هو العمل على جمع البيانات الخاصة بالمؤسسة وتصنيفها وتبويبها وحفظها واسترجاعها عند الحاجة لها بطريقة مناسبة وبسرعة ملائمة (Porter, 2007,P30)

### 2-3-3- البرمجيات Software:

إن الحاسبات وملحقاتها كماديات لن تعطي الفوائد المرجوة منها ما لم تتوافر البرمجيات المختلفة لتشغيلها أو السيطرة على عملها, فأن من أهم وظائف هذه البرمجيات هي توجيه عمل الحاسوب بمختلف مكوناته ومساعدة المستخدمين للحاسوب وملحقاته في الحصول على المعلومات المطلوبة لتطبيقات الحاسوب ومعالجتها للبيانات وتوفير المعلومات. (سعدون و آخرون ، 2015،ص230) ويشير العبادي إلى أن البرمجيات الكفاء تتميز بالخصائص التالية: (العبادي و مجيد، 2006،ص39)

➤ أن يكون لبرامج النظام القدرة العالية على التخزين.

➤ أن يوفر لأكثر من مستخدم الاتصال معا في الكتب أن واحد.

➤ أن تعمل على تحليل البيانات وتبويبها وتلخيص المعلومات التي يطلبها متخذ القرار .

### 2-3-4- شبكات الاتصال Communication Network:

تعد شبكات الاتصال جزءا أساسيا من تكنولوجيا المعلومات واحد عوامل النجاح في أنشطة وعمليات الأعمال في المؤسسات المعاصرة, التي يتم من خلالها نقل البيانات والمعلومات والمعرفة وتبادلها داخل المؤسسة وخارجها, وهي عامل أساسي في زيادة فاعلية المؤسسات ونجاحها, حيث أنها تعد ضرورة من الضروريات التنافسية. (السمان،ص230) وتعرف على أنها عبارة عن نقل السلطة من الإدارة إلى الأفراد في المستوى الإداري الأدنى عن طريق روح المعلوماتية، أي عملية التبادل المستمر للمعلومات. (Webster , 2006,P103)

### 2-3-5- المكون البشري Human Component :

لقد أكد (Olive&Coronas) أن دخول التكنولوجيا وشبكة الانترنت العالمية أثرت بشكل كبير على كيفية عمل المؤسسات وان معظم التغييرات في الوظائف على المدى البعيد تأتي من التحولات من العمل والتنظيم من قبل تكنولوجيا المعلومات إذ تساعد على تحسين مهارات الموظفين والقدرة على اكتساب المعلومات ومعالجتها ونشرها، إذ أصبحت الموارد البشرية تمتلك القدرة على تقرير مصير المؤسسات .

### 2-4-4 وظائف تكنولوجيا المعلومات :

تختص تكنولوجيا المعلومات بجملة من الوظائف المنبثقة من المكونات السالفة الذكر وهذه الوظائف يمكن اختزالها في العمليات الأساسية الآتية: (يونس و فيصل، 2007، ص25)

#### 2-4-4-1- الحصول على البيانات:

تعد هذه الوظيفة هي الأولى التي يمكن أن توفرها تكنولوجيا المعلومات من خلال تكديس البيانات وتجميعها، وأن جمع البيانات هي عبارة عن استحصال البيانات الخاصة بعمليات المنظمة والأحداث الأخرى الخاصة بالبيئة الخارجية وإعدادها للمعالجة من خلال إدخال البيانات وتسجيلها وتحريها ويقوم الأفراد بتسجيل هذه البيانات على أوساط مادية كالورق أو إدخالها مباشرة إلى الحاسوب بوساطة الأفراد العاملين في النظام، وتعد الدقة والجودة من الأمور المهمة في عملية إدخال البيانات بصورة صحيحة ويتوقف عليهما دقة وجودة مخرجات النظام.

#### 2-4-4-2- المعالجة:

ويقصد بها إجراء العمليات الحسابية والمنطقية المختلفة على البيانات وتحويلها إلى معلومات إذ تتضمن تحويل جميع أشكال البيانات أو المعلومات وتحليلها وتركيبها وتشمل المعالجة على عمليات متعددة كمعالجة المعلومات، ومعالجة الكلمات والوثائق المستندة إلى النص بما في ذلك التقارير والأخبار والمراسلات ومعالجة الصور والأصوات.

#### 2-4-4-3- الخزن:

إن خزن المعلومات هو مكون أساسي لنظم المعلومات، فالخزن عبارة عن نشاط نظام المعلومات تحفظ فيه البيانات والمعلومات بشكل منظم لاستعمالها مخرجات حين يحتاجها المستفيد، وإن الخزن يساعد الحواسيب على المحافظة على البيانات والمعلومات لاستعمالها في وقت لاحق.

#### 2-4-4-4- الإرسال:

ويقصد به إرسال المعلومات من موقع إلى آخر وذلك باستخدام واعتماد أوساط مختلفة كالأقمار الصناعية والألياف الضوئية أو غير ذلك.

- تلعب تكنولوجيا المعلومات دورًا حيويًا في مجموعة واسعة من الوظائف التي تدعم العمليات المختلفة في المؤسسات والأعمال. تشمل هذه الوظائف إدارة الشبكات، حيث يتم تصميم وصيانة شبكات الاتصالات لضمان الاتصال السلس والأمن بين الأجهزة المختلفة. كما تتضمن إدارة قواعد البيانات، التي تشمل تنظيم وتخزين واسترجاع البيانات بطرق فعالة لدعم اتخاذ القرارات المستنيرة.

تطوير البرمجيات هو مجال رئيسي آخر، يركز على تصميم وإنشاء تطبيقات وبرامج تلبي احتياجات المستخدمين. بالإضافة إلى ذلك، تشمل الوظائف الأمن السيبراني التي تهدف إلى حماية الأنظمة والبيانات من التهديدات الإلكترونية والهجمات السيبرانية. دعم تقنية المعلومات يعد وظيفة أساسية، حيث يتم تقديم المساعدة الفنية وحل المشكلات التي تواجه المستخدمين. وأخيراً، تحليل البيانات، الذي يركز على جمع وتحليل كميات كبيرة من البيانات لاستخلاص رؤى قيمة تساعد المؤسسات على تحسين الأداء واتخاذ قرارات إستراتيجية.

### 2-5- أهداف تكنولوجيا المعلومات:

- أشار الطائي إلى أن أهداف تكنولوجيا المعلومات تتمثل بكونها: (الطائي و عيسى، 2008، ص11)
- 2-5-1- أهداف مادية : وهي الأهداف المتحققة من كلف معالجة البيانات والتي يتم من خلالها تقليل كلف الأيدي العاملة .
- 2-5-2-الأهداف غير المادية : وهي الأهداف التي يتم من خلالها تقديم أفضل الخدمات للمستفيدين لتحقيق أعلى درجات الرضا لديهم .
- أما Schniderjans فقد وضع جملة أخرى من الأهداف التي تحققها تكنولوجيا المعلومات منها: (Schniederjans, 2010,P74)
- العمل على غرس روح الابتكار والإبداع .
  - الاستجابة الفعالة للتغيير الذي يحدث في المنظمة.
  - يساعد المنظمات على تسليم منتجاتها وخدماتها في الوقت المخطط له ضمن الميزانية الموضوعة.
  - خلق أسواق جديدة بتطوير العلاقات وتنويعها واستخدام التطبيقات والبرامج المطورة والفعالة

### خلاصة الفصل:

من خلال ما استعرضناه يمكننا استخلاص مدى أهمية كبيرة لتكنولوجيا المعلومات وهذا راجع إلى دورها الفعال في حل العديد من المشاكل، كما توفر للمنظمة تحقيق ميزة تنافسية، فهي مصدر لخلق القيمة بدلا من التكلفة، وذلك بتحسين الخدمات المقدمة والسلع المنتجة و، هي بذلك تساهم في الرفع من مستوى الأداء، وذلك بالاستخدام الأمثل للمورد البشري وتقليصها للأجزاء وتنظيمها تنظيما دقيقا، نظرا للمرونة التي جعلتها أكثر تلاؤما مع اختيارات المستهلك.

فتحسن الأداء مرهون بالاستخدام الأمثل لنظم المعلومات ، باعتبارها جزء من الإنتاج، المشتريات، الموارد البشرية... الخ والذي يجب أن ينفذ بكفاءة وفعالية من أجل الاستفادة مزاياها، لتحقيق ديمومة المنظمة وأعمالها وتوفير ميزة تنافسية.

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

### تمهيد

- 3-1- تعريف الأداء الوظيفي
- 3-2- محددات و عناصر الأداء
- 3-3- أهمية تحسين أداء العاملين
- 3-4- مجالات تحسن أداء العاملين
- 3-5- مقومات تحسن أداء العاملين

### خلاصة

### التمهيد:

يُعد تحسين الأداء الوظيفي وتقييمه أمرًا حيويًا في سياق إدارة الموارد البشرية. فعندما يتم تحقيق أداء متفوق للعاملين في المنظمة، ينعكس ذلك بشكل إيجابي على تحقيق أهداف المنظمة وزيادة كفاءتها وتنافسيتها. يهدف هذا الفصل إلى تقديم مدخل سوسيولوجي للأداء الوظيفي، حيث سيتم التطرق إلى تعريف الأداء وتصنيفه وعناصره المحددة. سنستكشف أيضًا مفهوم تقييم الأداء وأهدافه المختلفة، بالإضافة إلى الطرق المستخدمة في عملية تقييم الأداء. وأخيرًا، ستم مناقشة أهمية تحسين أداء العاملين والمجالات التي يمكن تحسينها، بالإضافة إلى المقومات الأساسية التي تساهم في تحسين أداء العاملين. بواسطة فهم هذه العناصر والمفاهيم، سيكون بإمكان المنظمات تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز أداء العاملين وتحقيق التفوق في سوق العمل المتنافس.

### 3-1-تعريف الأداء الوظيفي

يعرف الأداء من الناحية الإدارية في معجم المصطلحات الاجتماعية على انه القيام بأعباء الوظيفة من المسؤوليات والواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء، أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما وللتمكن من ترقية الموظف تجرى له اختبارات أداء ويعتمد في ذلك على تقرير الأداء، أي الحصول على بيانات من شأنه أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العاملين لعمله وسلوكه في فترة زمنية محددة. (بدوي، 1992، ص310)

تعرف راوية حسن الأداء بأنه يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد". (راوية ، 2001، ص21)

و منه نعرف الأداء الوظيفي على أنه القدرة على تنفيذ المهام والمسؤوليات المتعلقة بوظيفة معينة بكفاءة وفعالية. يُعبر عن الأداء الوظيفي من خلال مجموعة من السلوكيات والنتائج التي يقدمها الموظف، والتي تُقاس وفق معايير معينة تحددها المؤسسة. يتضمن الأداء الوظيفي جوانب متعددة مثل جودة العمل، الإنتاجية، الالتزام بالمواعيد، والتفاعل مع الزملاء والعملاء.

### 3-2-محددات و عناصر الأداء:

إن القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي تتكون منها الوظيفة، يتطلب تضافر عدة عناصر ومحددات من شأنها أن تؤثر على هذا الأداء إيجابا أو سلبا. ويتوقف مستوى الأداء على درجة إتقان كل عنصر من عناصره، أو توفر محدد من محدداته. ويتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر، منها ما يتعلق بالموظف مباشرة، وما هو خارج عن سيطرته.

### 3-2-1- العناصر الخاضعة لسيطرة الموظف:

ينظر للأداء الوظيفي بأنه محصلة جهود الفرد في العمل، إذ يبدأ بقدراته ومدى استعداد له لعمله، ومن ثم إدراكه لدوره والمهام المنوط بها. وهذا يعني أنه يمكن أن ينظر إلى الأداء على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين كل من الجهد الذي يبذله الموظف في وظيفته والقدرات المستعملة في أدائه للوظيفة، ومدى إدراكه لدوره الوظيفي. (راوية ، 2000، ص210)

وعليه، يمكن حصر محددات الأداء بالنسبة للعامل فيما يلي: (راوية ، 2000، ص213)  
أ- **الجهد:** يشير إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد في أداء وظيفته، للوصول إلى أعلى معدل.

ب- **القدرات:** تشير إلى الخصائص الشخصية للفرد، التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.  
ج- **إدراك الدور:** هو الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، والشعور بأهميته في أداءه.

### 3-2-2- العناصر الخارجة عن سيطرة الموظف :

بالنسبة Dmitri weiss هناك عناصر ومكونات عديدة للأداء الوظيفي خارجة عن سيطرة الموظف، منها ما يرتبط بالوظيفة من واجبات ومسؤوليات وأدوات وتوقعات مطلوبة، وما تقدمه هذه الأخيرة من عمل ممتع فيه تحد، إضافة إلى بيئة التنظيم الداخلية حيث تؤدي الوظيفة التي تتضمن مناخ العمل الإشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي ونظام الاتصال السلطة وأسلوب القيادة، نظام الحوافز والثواب والعقاب. وقد تؤثر البيئة الخارجية للمؤسسة على أداء الموظف، متمثلة في المنافسة الخارجية والتحديات الاقتصادية.

ويتبين من الطرح السابق أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في محدد الأداء، وبالتالي تؤثر في أداء الموظف، فالظروف المادية (الرواتب والأجور والامتيازات المالية) لها بالغ الأثر في تحفيز العامل، وحثه على القيام بأعباء وظيفته على أكمل وجه. كما أن بيئة العمل (الظروف البيئية التي يعمل بها الموظف، كالضوضاء والأتربة ودرجة الحرارة لها دور في تحديد كمية الإنتاج التي يستطيع كل عامل تقديمها. التعليم فيلعب دورا حيويا في تسهيل عمليات التدريب. وبالنسبة لعمليات التدريب والتطوير، فإنهما أما يعززان المعارف والمهارات والمدارك التي يمتلكها.

محددات وعناصر الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي يُحدد ويتأثر بعدة عوامل ومحددات يمكن تصنيفها إلى عناصر رئيسية، وهي كالتالي:

#### 1. المهارات والمعرفة:

- التعليم والتدريب: مستوى التعليم والبرامج التدريبية التي تلقاها الموظف، بما في ذلك الشهادات المهنية والخبرات العملية.

- المهارات الفنية: المهارات العملية والتقنية المتعلقة بالوظيفة، مثل استخدام البرمجيات أو الأدوات التخصصية.

### 2. الدافعية والتحفيز:

- الحوافز المالية: الرواتب والمكافآت والعمولات التي يحصل عليها الموظف.
- الحوافز المعنوية: التقدير المعنوي والاعتراف بجهود الموظف، مثل الثناء والشهادات التقديرية.
- التحفيز الذاتي: الرغبة الداخلية للموظف لتحقيق النجاح والتفوق في عمله.

### 3. البيئة التنظيمية:

- الثقافة التنظيمية: القيم والمعتقدات السائدة في المؤسسة والتي تؤثر على سلوك الموظفين وأدائهم.

- بيئة العمل: الظروف المادية والمناخ العام في مكان العمل، بما في ذلك الإضاءة، التهوية، وتوافر الأدوات اللازمة.

- التوجيه والإشراف: مدى دعم الإدارة وتوفير التوجيه والإرشاد للموظفين.

### 4. التقييم والمتابعة:

- نظام تقييم الأداء: وجود معايير واضحة وموضوعية لتقييم أداء الموظف ومراجعتها بانتظام.
- التغذية الراجعة: تقديم ملاحظات بناءة ومستمرة للموظف حول أدائه.
- التطوير المهني: فرص النمو والتطوير التي تقدمها المؤسسة للموظفين، مثل الدورات التدريبية وبرامج الإرشاد.

### 5. العوامل الشخصية:

- الصحة البدنية والنفسية: الحالة الصحية للموظف التي تؤثر على قدرته على العمل بفعالية.
- التوازن بين العمل والحياة: قدرة الموظف على تحقيق توازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.

### 6. العلاقات بين الزملاء:

- العمل الجماعي: قدرة الموظف على العمل ضمن فريق والتعاون مع الزملاء.
- التواصل: مهارات التواصل الفعال التي تسهم في تحسين التعاون وتبادل المعلومات.

### عناصر الأداء الوظيفي:

1. الإنتاجية: كمية ونوعية العمل المنجز خلال فترة زمنية محددة.
2. الجودة: مدى دقة وإتقان العمل المنجز ومدى مطابقته للمعايير المطلوبة.
3. الكفاءة: استخدام الموارد المتاحة بشكل أمثل لتحقيق أفضل النتائج بأقل جهد وتكلفة.

4. الالتزام بالمواعيد: الالتزام بالمواعيد النهائية وتسليم المهام في الوقت المحدد.
  5. الابتكار والإبداع: القدرة على التفكير بطرق جديدة وتقديم حلول مبتكرة للمشكلات.
  6. المرونة والتكيف: القدرة على التكيف مع التغييرات والظروف الجديدة في بيئة العمل.
  7. المبادرة: القدرة على اتخاذ الخطوات اللازمة دون انتظار التوجيه المباشر.
- تؤدي هذه المحددات والعناصر مجتمعة دورًا حاسمًا في تحديد مستوى الأداء الوظيفي للموظفين، وتساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات لتحسين هذا الأداء من خلال التركيز على تعزيز المهارات، توفير بيئة عمل داعمة، وتقديم الحوافز المناسبة.

### 3-3- أهمية تحسين أداء العاملين:

تكمن أهمية تطوير الأداء في المنظمات بصفة عامة وفي التعليم بصفة خاصة إلى دوره الفعال في رفع كفاءة صاحب العمل ومساعدته في التغلب على صعوباته وبالتالي إنجاز العمل بسرعة وفاعلية، ويؤكد (Rothwell, 2012، P48) ما سبق حيث زادت في السنوات الأخيرة أهمية تطوير الأداء فقد أظهرت التقارير السنوية للجمعية الأمريكية للتطوير والتدريب أن من أفضل ممارسات منظمات التعلم هي تخصيصها %40 من الدخل لتطوير الأداء، وأشار الخزامي إلى أن هناك العديد من المميزات التي يمكن أن يترتب عليها تطوير الأداء في المنظمات ومنها ما يلي: التحديد الدقيق لواقع الأداء ومعرفة أهم المشكلات التي تواجهها ثم استخلاص الحلول للقضاء عليها تطوير أداء العاملين يمكنهم من مواكبة التغييرات في البيئة الداخلية والخارجية وتحقيق الاستفادة المثلى من النظم الحديثة في إدارة العمل وتحقيق الأهداف في أقصر وقت وبأقل تكلفه وجهد. (الخزامي، 1999، ص140)

- تطوير أداء الرؤساء والمشرفين والمديرين لتمكينهم من قيادة عملية التطوير المستمر، وتنمية المهارات اللازمة لتوجيه العاملين نحو تحقيق أهداف المنظمة .

**تحسين أداء العاملين يعد عنصرًا حيويًا لنجاح واستدامة أي مؤسسة. تتجلى أهمية تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في عدة نقاط رئيسية:**

#### 1. زيادة الإنتاجية:

- عندما يتحسن أداء الموظفين، ترتفع معدلات الإنتاجية بشكل طبيعي. الموظفون الأكفاء قادرون على إنجاز مهامهم بسرعة ودقة أكبر، مما يؤدي إلى إنتاج المزيد من المنتجات أو الخدمات في فترة زمنية أقصر.

#### 2. تحسين الجودة:

- تحسين الأداء ينعكس بشكل مباشر على جودة المنتجات والخدمات المقدمة. الموظفون المدربون جيدًا والذين يتلقون ملاحظات بناءة يميلون إلى تقديم أعمال عالية الجودة تلبى أو تتجاوز توقعات العملاء.

3. تحقيق الأهداف التنظيمية:

- الأداء الفعال للموظفين يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. سواء كانت هذه الأهداف تتعلق بالنمو المالي، التوسع في السوق، أو تحسين رضا العملاء، فإن الأداء العالي للموظفين يلعب دورًا محوريًا في تحقيقها.

4. رفع الروح المعنوية:

- الموظفون الذين يشعرون بأنهم يحققون أداءً جيدًا ويحظون بتقدير من المؤسسة يتمتعون بروح معنوية عالية. هذا الشعور بالرضا يعزز الولاء والانتماء للمؤسسة، مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي.

5. تحفيز الابتكار والإبداع:

- بيئة العمل التي تشجع على تحسين الأداء توفر أيضًا مناخًا يعزز الابتكار والإبداع. عندما يشعر الموظفون بالتمكين والدعم، يكونون أكثر استعدادًا لتقديم أفكار جديدة وإبداعية تسهم في تحسين العمليات والخدمات.

6. تعزيز التنافسية:

- في بيئة الأعمال التنافسية، يعد تحسين أداء العاملين عاملاً حاسماً في المحافظة على ميزة تنافسية. الموظفون الأكفاء يمكنهم تزويد المؤسسة بقدرة أكبر على التكيف مع التغيرات في السوق والاستجابة بسرعة لاحتياجات العملاء.

7. تحسين خدمة العملاء:

- الأداء الوظيفي العالي يؤدي إلى تحسين خدمة العملاء. الموظفون الذين يعملون بكفاءة وفعالية قادرون على تلبية احتياجات العملاء بشكل أفضل وأسرع، مما يعزز من رضا العملاء ويزيد من ولائهم.

8. تطوير المهارات:

- جهود تحسين الأداء تشمل التدريب والتطوير المستمر، مما يساعد الموظفين على اكتساب مهارات جديدة وتطوير مهاراتهم الحالية. هذا التطور المستمر يعود بالنفع على كل من الموظفين والمؤسسة على المدى الطويل.

9. زيادة العائدات والأرباح:

- الأداء الفعال للموظفين يؤدي إلى تحسين العمليات وتقليل الأخطاء والهدر، مما ينعكس في النهاية على زيادة العائدات والأرباح للمؤسسة.

10. تقليل التكاليف:

- تحسين الأداء يساعد على تقليل التكاليف المرتبطة بالأخطاء، إعادة العمل، والإنتاج غير الفعال. الموظفون الذين يعملون بكفاءة يقللون من الهدر ويستخدمون الموارد بشكل أكثر فعالية. تحسين أداء العاملين ليس مجرد هدف تنظيمي، بل هو استثمار طويل الأجل في رأس المال البشري الذي يمكن أن يؤدي إلى تحقيق فوائد كبيرة على مستوى الفرد والمؤسسة والمجتمع ككل. من خلال الاهتمام بتطوير أداء الموظفين، تضمن المؤسسات قدرتها على الاستمرار في النمو والتطور في بيئة عمل ديناميكية ومتغيرة باستمرار.

### 3-4-مجالات تحسين أداء العاملين :

هناك ثلاثة مستويات لتحسين مستوى الأداء و هي كما يلي: (الفايدي،2008،ص87)

3-1-تحسين أداء الموظف : يعد تحسين أداء الموظف من أكثر العوامل صعوبة في التغيير و هناك عدة وسائل لإحداث التغيير في أداء الموظف و هي:

-التركيز على جوانب القوة و على ما يجب فعله أولاً و إدراك حقيقة بأنه لا يمكن القضاء على جميع جوانب الضعف لدى الموظف.

-إحداث نوع من التوازن بين ما يرغب الفرد عمله و بين ما يؤديه.

-ربط مجهودات تحسين الأداء مع اهتمامات و أهداف الموظف.

2-2-تحسين الوظيفة : يعطي تغيير الوظيفة فرصاً لتحسين الأداء حيث تساهم محتويات الوظيفة في تدني الأداء إذا كانت مملة أو مثبطة للهمم أو تفوق قدرات الموظف و مهاراته أو تحتوي على مهام غير مناسبة.

3-3- تحسين بيئة العمل: و يتم التحسين في بيئة العمل لضمان تحسين الأداء بمعرفة مدى مناسبة عدد المستويات التنظيمية و الطريقة التي يتم بها تنظيم المؤسسة ومدى مناسبة الاتصالات ووضوحها والمسؤولية.

تحسين أداء العاملين يمكن أن يتناول عدة مجالات رئيسية، تشمل:

1. التدريب والتطوير المهني:

- برامج التدريب: توفير دورات تدريبية مستمرة لتطوير مهارات الموظفين التقنية والعملية.  
- التعليم المستمر: تشجيع الموظفين على متابعة التعليم العالي أو الحصول على شهادات مهنية متقدمة.

2. التقييم والتغذية الراجعة:

- نظام تقييم الأداء: وضع معايير واضحة وموضوعية لتقييم أداء الموظفين بانتظام.  
- التغذية الراجعة البناءة: تقديم ملاحظات دورية للموظفين حول أدائهم وإرشادات لتحسينه.  
3. التحفيز والمكافآت:

- الحوافز المالية: تقديم مكافآت مالية، زيادات في الرواتب، أو عمولات بناءً على الأداء.  
- التقدير المعنوي: منح شهادات تقدير، إطراءات علنية، أو جوائز للموظفين المتميزين.  
4. تحسين بيئة العمل:

- البيئة المادية: توفير مكاتب مريحة، إضاءة جيدة، وأدوات عمل فعالة.  
- البيئة النفسية: خلق ثقافة عمل إيجابية، تعزيز التعاون، وتشجيع التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

5. تطوير المهارات القيادية:

- برامج القيادة: تدريب الموظفين على مهارات القيادة والإدارة الفعالة.  
- التوجيه والإرشاد: تقديم برامج توجيهية لإعداد الموظفين لتولي مناصب قيادية في المستقبل.  
6. تعزيز التواصل:

- التواصل الفعال: تحسين قنوات الاتصال داخل المؤسسة لضمان تدفق المعلومات بسلاسة.  
- منصات التعاون: استخدام أدوات وبرامج تتيح للموظفين التعاون والعمل الجماعي بكفاءة.  
7. إدارة الوقت والموارد:

- التخطيط الجيد: مساعدة الموظفين في وضع جداول عمل فعالة وإدارة مهامهم بكفاءة.

- التقنيات الحديثة: استخدام برامج إدارة المهام والأدوات الرقمية التي تسهم في تنظيم العمل وزيادة الإنتاجية.

8. توفير الدعم الصحي والنفسي:

- برامج الصحة والعافية: تقديم خدمات طبية وبرامج لياقة بدنية ودعم الصحة النفسية.

- المرونة في العمل: توفير خيارات مثل العمل عن بُعد أو ساعات العمل المرنة لدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

9. تشجيع الابتكار والإبداع:

- بيئة تشجع الإبداع: خلق بيئة عمل تدعم الأفكار الجديدة وتشجع على التفكير الابتكاري.

- مشاريع خاصة: السماح للموظفين بالعمل على مشاريع إبداعية أو مبادرات خاصة تسهم في تطوير المؤسسة.

10. التوجيه والإشراف الفعال:

- القادة الملهمون: تعزيز دور القادة الملهمين الذين يمكنهم توجيه فرق العمل وتحفيزهم.

- الدعم المستمر: تقديم الدعم والإرشاد المستمر للموظفين لضمان تفوقهم في أداء

تحسين أداء العاملين عبر هذه المجالات يسهم في تحقيق أداء وظيفي أفضل وزيادة الإنتاجية ورضا الموظفين، مما ينعكس إيجابياً على نجاح المؤسسة ككل.

### 3-5- مقومات تحسين أداء العاملين:

هناك عدة مقومات يمكن أن تساهم في تحسين أداء العاملين في مختلف المجالات. وفيما يلي بعض المقومات الهامة: (عكاشة، 2008، ص36)

هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة العامل والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار إلى أنها يجب أن تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقية وموجودة بالفعل، ومن أكثر عوائق الأداء شيوعاً هي تصارع المتطلبات على وقت العامل، عدم الكفاية في تسهيلات العمل والتركيبات والتجهيزات والسياسات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة، نقص التعاون مع الآخرين، ونمط الإشراف والحرارة والإضاءة والضوضاء وترتيب الآلات حتى الحظ والصدفة يمكن أن تكون عائقاً للأداء. ويجب النظر إلى هذه العوامل البيئية على أنها مؤثرات على الجهد والقدرة والاتجاه كما في الشكل رقم (3) فعلى سبيل المثال أي عطل في أي آلة أو جهاز يمكن أن يؤثر بسهولة على الجهد الذي يبذله الفرد في العمل. أيضاً فإن السياسات غير الواضحة أو نمط الإشراف

السيئ يمكن أن يسبب التوجيه الخاطئ للجهود بنفس الطريقة فإن النقص في التدريب يمكن أن يتسبب في استغلال سيء للقدرات الموجودة لدى الأفراد، لذا فإنه من أهم وأكبر مسؤوليات الإدارة هي:

1 توفير شروط عمل كافية ومناسبة للعاملين .

2 توفير بيئة مدعمة ، يقل فيها عوائق الأداء إلى أدنى حد ممكن .

### الخلاصة:

يعتبر تحسين أداء العاملين أمرًا حاسمًا في سياق إدارة الموارد البشرية، حيث يسهم بشكل كبير في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها. تعد المقومات الأساسية التي تساهم في تحسين أداء العاملين عنصرًا حاسمًا في هذا السياق. تهدف هذه الفقرة إلى استكشاف وتبسيط الضوء على تلك المقومات الأساسية ودورها في تعزيز الأداء الفردي والجماعي للعاملين.

إضافة إلى ذلك، تلعب بيئة العمل المحفزة دورًا حاسمًا في تحسين أداء العاملين. يتطلب ذلك توفير بيئة عمل تشجع على التعاون والإبداع وتقدير الجهود المبذولة. ومن الناحية الإدارية، تأتي مراجعة الأداء الدورية كأداة فعالة لتقييم وتوجيه الأداء، وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها وتطويرها. بواسطة تبني هذه المقومات الأساسية، يمكن للمؤسسات الرياضية تعزيز أداء العاملين وتحقيق التفوق والنجاح في بيئة العمل المتنافسة.

## الفصل الرابع: منهجية الدراسة

4-1- الدراسة الاستطلاعية

4-2- منهج الدراسة

4-3- مجتمع و عينة الدراسة

4-4- مجالات الدراسة

4-5- متغيرات الدراسة

4-6- أدوات الدراسة

4-7- الوسائل الإحصائية

### تمهيد :

تعتبر الدراسة الميدانية مجالاً واسعاً يجد فيه الباحث متسعاً لاكتشاف أو تحليل أو تفسير أو دراسة ظاهرة ما وفقاً للواقع أو الحيز الجغرافي (المكاني) الذي تحدث فيه، في إطار أطر ومنهج ونظريات ودراسات سابقة واستطلاعات ، باستخدام مناهج وتقنيات معينة للوصول إلى الحقائق أو استخلاص النتائج وتعميمها .

غير أنّ الواقع ودراسه ميدانيا جانب لا يكتمل إلاً بالجانب النظري والمنهجي، وفي بحثنا الميداني قُسم إلى شقين ،الأول يتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة ويتمثل في : حدود الدراسة الميدانية ومجالاتها ، ومنهجية الدراسة من منهج متبع وأدوات جمع البيانات ،وصولاً للعينة وخصائصها ومميزاتها وطريقة اختيارها، أمّا الشق الثاني يتعلق بمناقشة وتحليل نتائج الدراسة وفيه يتم عرض وتحليل مستوى إجابات عينة الدراسة ، بالإضافة إلى مناقشة نتائجها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة مع استخلاص النتائج المتوصل إليها وصولاً إلى الخاتمة .

### 4-1- الدراسة الاستطلاعية:

لا يخفي على أي باحث أن ضبط الإشكالية وصياغة الفرضيات، هو أساس انطلاق الدراسة وأما لأدوات البحث المناسبة فهي أساس انجاز الجانب الميداني الذي يعطي مصداقية للإشكالية ولما كان الاستبيان هو أحج أدوات المعتمد عليها لانجاز هذا البحث.

لذا قمت بدراسة استطلاعية من خلال زيارة مكان الدراسة أين قمت بتوزيع استبيان أولي على مجموعة من الموظفين المقدر عددهم ب 5 موظفين بقصد الوقوف على نقائص وثغرات الاستبيان قبل التوزيع النهائي له.

وبعد احتكاكي بموظفي وإطارات مديرية الشباب والرياضة لولاية البرج وإجراء مناقشات معهم للتعرف على مدى وضوح الأسئلة بصفة عامة و ملائمتها لموضوع الدراسة، وللتعرف على الأسئلة التي قد تسبب حرجا للمستجوبين و يستصعب عليهم فهمها حتى يتم إعادة صياغتها بطريقة أخرى تبعد ذلك الحرج ولقد خرجت بمجموعة من الملاحظات ساعدتني على المضي قدما في دراستي ألخصها فيما يلي:

-التعرف على الميدان ومدى إمكانية إجراء هذه الدراسة.

-غموض بعض الأسئلة مما جعلني أعيد صياغة البعض منها.

-وجود بعض التكرارات في بنود الأسئلة مما دفعني لحذفها.

إضافة إلى كل هذا فقد مكنتني الدراسة الاستطلاعية من خلال التوزيع الأولي للاستبيان من أن الفرضيات قابلة للاختبار.

### الصدق و ثبات أداة الدراسة:

لمعرفة الصدق الذاتي للاستبيان المستخدم في دراستنا قمنا بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، والجدول رقم (03) يبين نتائج معاملات الثبات والصدق الذاتي للاستبيان المطبق على عينة التجربة الاستطلاعية:

جدول رقم (01): يبين نتائج معاملات الثبات والصدق الذاتي للاستبيان المستخدم

معامل الصدق	معامل الثبات	الصدق والثبات محاور الاستبيان
0,988	0,978	المحور الأول
0,907	0,823	المحور الثاني
0,974	0,950	المحور الثالث
0,972	0,945	الاستبيان ككل

من الجدول أعلاه ، نتوصل إلى أن مستوى مقبول لمعامل الثبات والصدق الذاتي للاستبيان المستخدم،  
تفسير للقيم:

في ضوء المعلومات المقدمة، يمكن تلخيص نتائج معاملات الثبات والصدق الذاتي للاستبيان  
المستخدم في الدراسة في الفقرة التالية:

الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة يتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق. فقد بلغ معامل الثبات الكلي للاستبيان 0.945، وهو معامل ثبات مرتفع جداً، مما يشير إلى أن الاستبيان يتسم بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والموثوقية في القياس. كذلك بلغ معامل الصدق الذاتي للاستبيان ككل 0.972، وهو معامل صدق مرتفع جداً، مما يؤكد على أن الاستبيان يقيس بدقة وصدق المفاهيم والأبعاد التي وضع لقياسها. هذه النتائج المرتفعة لمعاملات الثبات والصدق تعزز ثقة الباحث في جودة أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة.

### 4-2- منهج البحث:

كما يعرف المنهج بالطرق المؤدية إلى كشف الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تضمن سير العقل وتحدّد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة (جمعة، 1999، ص 92)

فالمنهج العلمي عموماً هو "مجموعة من القواعد والأمثلة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى الحقيقة، حيث يعتبر من أرقى الطرق في الحصول على المعرفة وهذا المنهج قوامه الاستقراء الذي يتضمن الملاحظة العلمية وفرض الفروض والتحقق من صحتها وإجراء التجارب و استخدام أساليب القياس الدقيقة والتحليل الإحصائي للبيانات (علاوي، 1999، ص 103).

ولكل موضوع طبيعة وإشكال معالجة، كون المناهج كثيرة ومتنوعة وكل منها يتماشى حسب طبيعة الموضوع أي كل موضوع يتطلب منهجاً أو عدّة مناهج خاصة به.

ومن خلال موضوعنا دور تكنولوجيا المعلومات الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية فقد لجأنا إلى استخدام المنهج الوصفي الذي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة ولكنه يحل ويفسر.

### تعريف المنهج الوصفي:

وعليه يعرف المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المركّز على معلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة المدروسة وتحليلها من أجل الوصول إلى معرفة دقيقة بنوع من التفاصيل عن مكونات الظاهرة بما يمكننا من التنبؤ بما ستؤول إلى الظاهرة في المستقبل. (عناية، 2008، ص 69)

### 4-3- مجتمع وعينة البحث:

#### 4-3-1- مجتمع البحث:

مجتمع البحث يُعرّف بأنه مجموعة الأفراد أو الأحداث أو الظواهر التي تشكل موضوع مشكلة البحث. ينبغي أن يتسم مجتمع البحث بالشمولية والدقة، بحيث يتضمن جميع الفئات والعناصر ذات الصلة بموضوع الدراسة، وأن يتجنب تكرار تلك العناصر أو بعضها.

تحديداً، فإن مجتمع البحث الجيد يجب أن يتصف بالخصائص التالية:

1. احتواؤه على جميع الفئات والعناصر المرتبطة بمشكلة البحث.

2. شمول جميع أفراد المجتمع الأصلي المستهدف.

3. عدم تكرار بعض الأشخاص أو عناصر العينة البحثية.

التزام هذه المعايير في تحديد مجتمع البحث يضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وممثلة للواقع المراد دراسته.

يتمثل مجتمع الدراسة في موظفي مديرية الشباب و الرياضة ولاية برج بوعرييج ، و الذي بلغ عدده الإجمالي 46 موظف

### 4-3-2- عينة البحث:

إن العينة هي النموذج الأولي الذي يعتمد عليه الباحث لإنجاز العمل الميداني فهي جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، فهي تعتبر جزء من الكل بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة مجتمع البحث.

فالعينة إذا هي " جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله، ووحدات العينة تكون أشخاصا كما تكون أحياء أو شوارعا أو مدن أو غير ذلك (زرواتي ، 2008،ص334)

أجريت الدراسة على موظفين ، و الذي بلغ عددهم 25 موظف تم اختيارهم بطريقة قصدية ، من مجتمع الدراسة.

الجدول(02): جدول يوضح الاستبيانات الموزعة والمستردة.

النسبة المئوية %	التكرار	البيان
100%	25	عدد الاستمارات الموزعة
100%	25	عدد الاستمارات الواردة
0%	0	عدد الاستمارات الملغاة
100%	25	المجموع

المصدر : إعداد الطالب

### 4-4-مجالات البحث:

تم الشروع في الإنجاز في الفترة الممتدة من بداية جانفي 2024 إلى غاية ماي 2024  
4-4-2-المجال المكاني: أما بالنسبة للمجال المكاني للدراسة التطبيقية لموضوع الدراسة فقد كانت بمديرية الشباب و الرياضة ولاية برج بوعرييج

### 4-5-متغيرات البحث:

يشير مصطلح المتغيرات بصفة عامة إلى أي كمية تتغير، وعلى نحو أكثر دقة يكون المتغير عبارة عن خاصية مميزة يمكن قياسها وتتخذ قيم مختلفة ومتنوعة في حالات فردية ومتعاقبة، فقد يشمل الاستخدام الواسع للمصطلح المتغير على بعض الخصائص المميزة التي لا يمكن قياسها بطريقة حسابية أو رياضية مثال ذلك الجنس والقبيلة)(عشاشة،2007،ص93)

### 4-5-1-المتغير المستقل :

المتغير المستقل هو العامل الذي يتم التحكم فيه أو تغييره في التجربة، والذي يُعتقد أنه يؤثر على المتغير التابع.

و بالنسبة لدراستنا فإن المتغير المستقل هو: استخدام التكنولوجيات الحديثة ويشمل هذا المتغير ثلاثة أبعاد رئيسية:

1. أساليب الرقمنة

2. البرمجيات

3. الاتصالات الحديثة

### 4-5-2-المتغير التابع :

المتغير التابع هو المتغير الذي يتغير بناء على التغيرات في المتغير المستقل.

و بالنسبة لدراستنا فإن المتغير التابع هو: "الأداء الوظيفي"

ويتضمن هذا المتغير عدة أبعاد رئيسية:

1. تحسين الإنتاجية والكفاءة التشغيلية:

2. تحسين الأداء الإداري والتنظيمي:

3. تعزيز المرونة والقدرة على التكيف:

4. تحسين جودة الخدمات والتجربة المقدمة:

### 4-6- أدوات الدراسة:

لكل دراسة أو بحث علمي مجموعة من الأدوات والوسائل التي يستخدمها الباحث ويكيفها للمنهج الذي يستخدمه ويحاول أن يلجأ إلى الأدوات التي توصله إلى الحقائق التي يسعى إليها، أو بغية التحقق منها و من صحة ونفي فروضها فاعتمدت في هذا البحث على جمع المعلومات النظرية والميدانية حتى أتمكن من رصد الحقائق والدلائل العلمية تم استخدام في هذه الدراسة أداة والمتمثلة في الاستمارة استبيانيه.

وتعرّف الاستمارة بأنها وسيلة لجمع البيانات اللازمة للبحث من خلال مجموعة من الأسئلة يطلب من المبحوث الإجابة عليها سواء سجّلت هذه الإجابات بمعرفة المبحوث وحده ودون تدخّل الباحث أو بمساعدة الباحث نفسه (العليان، 2009، ص91)

وقد قسمت الاستمارة إلى ثلاث محاور وهي كالتالي:

**المحور الأول: دور تطبيق أساليب الرقمنة الحديثة تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية ، و الذي يحتوي على 10 عبارات**

**المحور الثاني: دور البرمجيات في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية ، و الذي يحتوي على 10 عبارات**

**المحور الثالث: دور الاتصالات\_الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية ، و الذي يحتوي على 10 عبارات**

### 4-7- الوسائل الإحصائية

❖ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة على أسئلة الدراسة تم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المستخرجة من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Version 25) وذلك بعد أن تمت عملية جمع البيانات ومن ثم فرزها وترميزها، والأساليب التي تم استخدامها في هذه الدراسة جاءت كالتالي:

1- استخدام معامل ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات أداة الدراسة.

2- معامل الارتباط "بيرسون" لقياس صدق الإتساق الداخلي لأداة الدراسة

3- حساب كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري كمقاييس النزعة المركزية، من أجل وصف متغيرات الدراسة.

4- استخدام المتوسط المرجح لتحديد درجة موافقة عينة الدراسة ومستوى تقييمهم لعبارات الاستبيان.  
❖ درجات الخيارات لاستمارة الاستبيان:

**الجدول رقم (03):** يوضح درجات الخيارات لاستمارة الاستبيان

غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق	الاستجابة
1	2	3	الدرجة
1,66-1	2,33-1,67	3-2,34	المتوسط المرجح

المصدر: إعداد الطالب

**الاتساق الداخلي للمحاور:**

**جدول رقم (04):** يبين نتائج معاملات الاتساق الداخلي بين المحاور

المحاور	أساليب الرقمنة الحديثة	البرمجيات	الاتصالات الحديثة
أساليب الرقمنة الحديثة	—	,807	,842
البرمجيات	,807	—	,793
الاتصالات الحديثة	,842	,793	—

تظهر نتائج هذا التحليل اتساقًا داخليًا قويًا بين المحاور المختلفة:  
في ضوء البيانات الواردة في الجدول رقم (03)، يمكن تلخيص نتائج معاملات الاتساق الداخلي بين محاور الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة كما يلي:  
تشير النتائج إلى وجود علاقات ارتباطية قوية وذات دلالة إحصائية بين مختلف محاور الاستبيان. فقد بلغ معامل الارتباط بين محور "أساليب الرقمنة الحديثة" وكل من محوري "البرمجيات" و"الاتصالات الحديثة" على التوالي 0.807 و0.842. كما بلغ معامل الارتباط بين محور "البرمجيات" ومحور "الاتصالات الحديثة" 0.793. هذه المعاملات المرتفعة تؤكد على وجود ترابط وتماسك بين مختلف محاور الاستبيان، مما يشير إلى أن هذه المحاور تقيس مفاهيم ذات صلة وثيقة ببعضها البعض. هذا يعزز من صدق الاستبيان ودقته في قياس المتغيرات المستهدفة في الدراسة بشكل شامل ومتكامل. هذه النتائج تؤكد على الاتساق الداخلي القوي للاستبيان، مما يعزز من صدقه وموثوقيته كأداة قياس فعالة.

### خلاصة الفصل:

للتسيق بين أجزاء هذه الدراسة ارتى الباحث حضور هذا الفصل الأساس الذي تناولت فيه منهجية البحث والإجراءات الميدانية المختلفة، بداية من الدراسة الاستطلاعية التي تم فيها التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، ثم وصف منهج الدراسة، فحدود الدراسة، فمجتمع الدراسة، فالعينة وخطوات اختيارها، فحجمها وخصائصها، ثم أداة الدراسة، التطبيق النهائي لأداة الدراسة، وأخيرا المعالجة الإحصائية لبياناتها وهذا لكي تترجم النتائج الرقمية التي نتحصل عليها إلى دلالات لفظية ذات معنى.

إذن تم التركيز على كل هذه الأمور لأن قيمة وأهمية أي بحث علمي تكمن في التحكم في المنهجية المتبعة فيه.

## الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

7-1- عرض و تحليل النتائج

7-2- مناقشة الفرضيات على ضوء نتائج الدراسة

**5-1- عرض و تحليل النتائج:**

**تمهيد:**

تعتبر الدراسة الميدانية تكملة للجانب النظري فمحاولة إثبات الدراسة النظرية بالدراسة الميدانية من أهم مساعي البحث العلمي لملئ الفجوة ما بين النظرية والواقع وتتجسد هذه المرحلة من خلال وسائل بحث وجمع بيانات محددة، طبقاً لمنهج معين وبطريقة تحليل وتفسير واضحة للمعطيات التي يتم جمعها على أرض الميدان، بهدف التوصل إلى نتائج ذات قيمة علمية وعملية تعكس وتفسر الحالة التي هي عليها مفردات البحث والواقع الملموس.

**1- عرض و تحليل النتائج**

**❖ تفريغ وتحليل البيانات:**

سوف نحاول من خلال هذا الجزء تحليل البيانات المستقاة من إجابات عينة الدراسة عن الاستبيانات التي تم توزيعها عليها:

**❖ المحور الأول: دور تطبيق أساليب الرقمنة الحديثة تحسين الأداء الوظيفي لموظفي**

**المؤسسات الرياضية**

**الجدول رقم (05):** اتجاه إجابات أفراد العينة نحو دور تطبيق أساليب الرقمنة الحديثة تحسين الأداء

الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية

الترقيم	العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التقييم	ترتيب
01	تستخدم مؤسستي تقنيات الرقمنة الحديثة بشكل كبير جداً	0,712	2,560	موافق	4
02	تساهم الرقمنة في زيادة كفاءة وإنتاجية الموظفين في مؤسستي بشكل كبير	0,817	2,600	موافق	3
03	استخدام التكنولوجيا المتقدمة في إدارة المؤسسات الرياضية يساهم في زيادة كفاءة الموظفين وتحسين	0,823	2,450	موافق	8

				أدائهم	
6	موافق	2,520	0,823	ساهمت الرقمنة بشكل كبير في تحسين تجربة العملاء وخدمتهم في مؤسستي	04
1	موافق	2,720	0,614	الرقمنة الحديثة تسهم في تحسين تنظيم العمل وتبسيط العمليات لموظفي المؤسسات الرياضية	05
7	موافق	2,480	0,823	زيادة في الإنتاجية والكفاءة لموظفي المؤسسات الرياضية بعد تبني تقنيات الرقمنة الحديثة	06
9	موافق	2,400	0,913	توفر المعلومات والبيانات بشكل سريع وسهل عن طريق التكنولوجيا المتقدمة يساعد في تحسين أداء موظفي المؤسسات الرياضية	07
2	موافق	2,640	0,757	استخدام تقنيات الرقمنة يسهم في تحسين تواصل وتنسيق العمل بين مختلف أقسام المؤسسة الرياضية	08
5	موافق	2,550	0,823	تروج المؤسسة الرياضية التي تتعامل معها للاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تطوير أداء وفعالية موظفيها	09
10	موافق بدرجة متوسطة	2,240	0,779	التدريب والتأهيل على استخدام التكنولوجيا الحديثة يلعب دوراً في تحسين أداء وفعالية الموظفين في المؤسسات الرياضية	10

بناءً على الترتيب والتقييم المعطى لكل عبارة في الجدول ، يتضح أن العبارة رقم رقم 5 " الرقمنة الحديثة تسهم في تحسين تنظيم العمل وتبسيط العمليات لموظفي المؤسسات الرياضية " تحصل

على أعلى تقييم ويأخذ المرتبة الأولى في الترتيب. يشير إلى أن الرقمنة الحديثة تسهم في تحسين تنظيم العمل وتبسيط العمليات لموظفي المؤسسات الرياضية.

أيضا العبارة رقم 8 " استخدام تقنيات الرقمنة يسهم في تحسين تواصل وتنسيق العمل بين مختلف أقسام المؤسسة الرياضية" تحصل على ثاني أعلى تقييم ويأخذ المرتبة الثانية. يشير إلى أن استخدام تقنيات الرقمنة يسهم في تحسين تواصل وتنسيق العمل بين مختلف أقسام المؤسسة الرياضية.

في حين العبارة رقم 2 " تساهم الرقمنة في زيادة كفاءة وإنتاجية الموظفين في مؤسستي بشكل كبير " تحصل على ثالث أعلى تقييم ويأخذ المرتبة الثالثة. يشير إلى أن الرقمنة تساهم في زيادة كفاءة وإنتاجية الموظفين في المؤسسات الرياضية بشكل كبير.

تظهر النتائج أن استخدام التقنيات الحديثة مثل الرقمنة يلعب دوراً مهماً في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية. يتضمن ذلك تحسين تنظيم العمل وتبسيط العمليات، وتعزيز التواصل والتنسيق بين الأقسام، وزيادة الإنتاجية والكفاءة. كما يلعب التدريب والتأهيل على استخدام التقنيات الحديثة دوراً في تعزيز أداء الموظفين.

#### ❖ المحور الثاني: دور البرمجيات في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية

**الجدول رقم (06):** اتجاه إجابات أفراد العينة نحو دور البرمجيات في تحسين الأداء الوظيفي

لموظفي المؤسسات الرياضية

الترقيم	العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التقييم	ترتيب
01	يستخدم موظفو المؤسسة الرياضية مجموعة متنوعة من البرمجيات لأداء مهامهم اليومية	0,900	2,320	موافق بدرجة متوسطة	10
02	استخدام البرمجيات يساهم في تحسين كفاءة وإنتاجية الموظفين في المؤسسات الرياضية	0,817	2,500	موافق	8
03	لاحظت تحسناً في أداء الموظفين بعد استخدام	0,690	2,680	موافق	3

				البرمجيات في إدارة المؤسسة الرياضية التي تتعامل معها	
04	استخدام البرمجيات يساهم في تبسيط العمليات وتقليل الأخطاء في المؤسسات الرياضية	0,627	2,680	موافق	2
05	ساعدت البرمجيات المستخدمة في زيادة الإنتاجية والكفاءة لدى الموظفين	0,764	2,600	موافق	5
06	تسهل البرمجيات عملية التخطيط والتنظيم والرقابة على الأنشطة اليومية للموظفين	0,577	2,600	موافق	6
07	استخدام البرمجيات يساهم في تحسين تواصل وتنسيق العمل بين مختلف أقسام المؤسسة الرياضية	0,700	2,640	موافق	4
08	البرمجيات تساعد في توفير تقارير وتحليلات دقيقة لأداء الموظفين في المؤسسات الرياضية	0,817	2,400	موافق	9
09	ساهمت البرمجيات في تحسين جودة الخدمات المقدمة من قبل الموظفين للعملاء	0,714	2,520	موافق	7
10	التدريب والتأهيل على استخدام البرمجيات يلعب دوراً في تحسين أداء وفاعلية الموظفين في المؤسسات الرياضية	0,557	2,680	موافق	1

بناءً على الترتيب والتقييم المعطى لكل عبارة في الجدول ، يتضح أن العبارة رقم 10 " التدريب والتأهيل على استخدام البرمجيات يلعب دوراً في تحسين أداء وفاعلية الموظفين في المؤسسات الرياضية " حصلت على أعلى تقييم وترتيب في الجدول، ويشير إلى أن التدريب والتأهيل على استخدام البرمجيات يلعب دوراً مهماً في تحسين أداء وفاعلية الموظفين في المؤسسات الرياضية.

أيضا العبارة رقم 4 " استخدام البرمجيات يسهم في تبسيط العمليات وتقليل الأخطاء في المؤسسات الرياضية" حصلت على ثالث أعلى تقييم وترتيب، ويشير إلى أن استخدام البرمجيات يسهم في تبسيط العمليات وتقليل الأخطاء في المؤسسات الرياضية.

في حين العبارة رقم 3 " لاحظت تحسناً في أداء الموظفين بعد استخدام البرمجيات في إدارة المؤسسة الرياضية التي تتعامل" حصلت على ثالث أعلى تقييم وترتيب، ويشير إلى أنه تم لاحظت تحسناً في أداء الموظفين بعد استخدام البرمجيات في إدارة المؤسسة الرياضية التي تتعامل معها. يتضح من الجدول أن استخدام البرمجيات يساهم في تحسين كفاءة وإنتاجية الموظفين في المؤسسات الرياضية، وتوفير تقارير وتحليلات دقيقة لأداء الموظفين، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء. أيضاً، يساهم التدريب والتأهيل على استخدام البرمجيات في تعزيز أداء الموظفين.

#### ❖ المحور الثالث: دور الاتصالات الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات

##### الرياضية

**الجدول رقم (07):** اتجاه إجابات أفراد العينة نحو دور الاتصالات الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية

الترقيم	العبارات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التقييم	ترتيب
01	أستخدم وسائل الاتصال الحديثة (البريد الإلكتروني، المراسلة الفورية، مؤتمرات الفيديو) بشكل مستمر في أداء مهامى اليومية	0,653	2,520	موافق	6
02	يشعر الموظفون بالرضا عن مستوى التقنيات المتوفرة وجودة الاتصالات في المؤسسة	0,821	2,440	موافق	9
03	زيادة في كفاءة وفاعلية الموظفين بعد استخدام وسائل الاتصال الحديثة في المؤسسة الرياضية التي	0,557	2,880	موافق	1

				تتعامل معها	
7	موافق	2,520	0,714	ساعدتني وسائل الاتصال الحديثة في تسهيل التواصل والتنسيق مع زملائي والإدارة	04
5	موافق	2,600	0,764	تروج المؤسسة الرياضية لاستخدام تقنيات الاتصال الحديثة لتحسين أداء وفعالية موظفيها	05
4	موافق	2,600	0,577	أشعر بتحسّن في إنتاجيتي وكفاءتي العملية نتيجة استخدام التقنيات الحديثة.	06
3	موافق	2,640	0,700	تعتبر وسائل الاتصال الحديثة أداة مهمة في تنظيم الاجتماعات والمناقشات بين الموظفين في المؤسسات الرياضية	07
10	موافق	2,400	0,817	ساهمت الاتصالات الحديثة في تحسين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدي	08
8	موافق	2,500	0,714	أرى أن هناك حاجة لمزيد من التطوير في استخدام التقنيات الحديثة لتعزيز الأداء الوظيفي.	09
2	موافق	2,680	0,556	التدريب على استخدام وسائل الاتصال الحديثة يلعب دوراً في تحسين أداء وفاعلية الموظفين في المؤسسات الرياضية	10

بناءً على الترتيب والتقييم المعطى لكل عبارة في الجدول ، يتضح أن العبارة رقم 3 " زيادة في كفاءة وفاعلية الموظفين بعد استخدام وسائل الاتصال الحديثة في المؤسسة الرياضية التي تتعامل معها "تحصل على أعلى تقييم ويأخذ المرتبة الأولى في الترتيب. يشير إلى أن استخدام وسائل الاتصال الحديثة يساهم في زيادة كفاءة وفاعلية الموظفين في المؤسسات الرياضية.

أيضا رقم 10" التدريب على استخدام وسائل الاتصال الحديثة يلعب دورًا في تحسين أداء وفاعلية الموظفين في المؤسسات الرياضية " تحصل على ثالث أعلى تقييم ويأخذ المرتبة الثانية. يشير إلى أن التدريب على استخدام وسائل الاتصال الحديثة يلعب دورًا في تحسين أداء وفاعلية الموظفين في المؤسسات الرياضية

في حين العبارة رقم 7 " تعتبر وسائل الاتصال الحديثة أداة مهمة في تنظيم الاجتماعات والمناقشات بين الموظفين في المؤسسات الرياضية " تحصل على ثاني أعلى تقييم ويأخذ المرتبة الثالثة.

يشير إلى أن وسائل الاتصال الحديثة تعتبر أداة مهمة في تنظيم الاجتماعات والمناقشات بين الموظفين في المؤسسات الرياضية.

يظهر من النتائج أن الاتصالات الحديثة تلعب دورًا مهمًا في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية. استخدام وسائل الاتصال الحديثة مثل البريد الإلكتروني والمراسلة الفورية ومؤتمرات الفيديو يساهم في تسهيل التواصل والتنسيق بين الموظفين وتحسين بيئة العمل ورضاهم الوظيفي. التدريب على استخدام هذه التقنيات يساهم أيضًا في تعزيز أداء الموظفين. ومع ذلك، قد تكون هناك حاجة لمزيد من التطوير والتحسين في استخدام التقنيات الحديثة لتعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات الرياضية.

تلخص النتائج أن استخدام وسائل الاتصال الحديثة يلعب دورًا هامًا في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات الرياضية. مثل استخدام البريد الإلكتروني والمراسلة الفورية ومؤتمرات الفيديو، حيث يساهم ذلك في تسهيل التواصل والتنسيق بين الموظفين وتحسين بيئة العمل والرضا الوظيفي. كما أن التدريب على استخدام هذه التقنيات يعزز أداء الموظفين أيضًا.

وقد تكون هناك حاجة لمزيد من التطوير والتحسين في استخدام التقنيات الحديثة لتعزيز الأداء الوظيفي بشكل أكبر في المؤسسات الرياضية. عموماً، النتائج توضح أهمية التكنولوجيا الحديثة في تحسين الأداء التنظيمي والإداري في هذا المجال.

النتائج العامة:

بناءً على النتائج السابقة، يمكن استنتاج العديد من النقاط الهامة:

1. تشير النتائج إلى أن استخدام الاتصالات الحديثة يساهم في تحسين التواصل وتبادل المعلومات بين الموظفين، وبالتالي يساهم في تعزيز التنسيق والتعاون بين الفرق والأفراد. ومن خلال زيادة الكفاءة والإنتاجية، يمكن تحقيق تحسين عام في أداء المؤسسات الرياضية.
2. تشير النتائج أن استخدام الوسائل الحديثة للاتصال يساهم في توفير بيئة عمل أكثر فعالية ومرونة. يشعر الموظفون بأنهم متصلون ومدعومون، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم ورغبتهم في الاستمرار في العمل وتحقيق أهداف المؤسسة.
3. تشير النتائج إلى أهمية توفير بنية تحتية قوية وأدوات تقنية موثوقة لدعم استخدام الاتصالات الحديثة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتم توفير التدريب والتوجيه للموظفين لضمان استخدام الوسائل الحديثة بشكل فعال وفعال.

## 7-2- مناقشة الفرضيات:

مناقشة الفرضية الأولى :

و التي مفادها:

" تطبيق أساليب الرقمنة الحديثة دور تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية" تستند إلى التصريحات والتقييمات المذكورة في الجدول الخاص بالمحور الأول، تحتوي معظم العبارات على تقييم "موافق" وترتيب عالٍ في الجدول، مما يشير إلى وجود دعم لهذه الفرضية. تتضمن العبارات الرئيسية التي تدعم الفرضية ما يلي:

- عبارة رقم 1 يشير إلى أن استخدام تقنيات الرقمنة الحديثة يتم بشكل كبير في المؤسسة ويحصل على تقييم عالٍ.

- عبارة رقم 2 يشير إلى أن الرقمنة تساهم بشكل كبير في زيادة كفاءة وإنتاجية الموظفين في المؤسسة.

- عبارة رقم 3 يشير إلى أن استخدام التكنولوجيا المتقدمة في إدارة المؤسسات الرياضية يساهم في تحسين أداء الموظفين.

- عبارة رقم 5 يشير إلى أن الرقمنة الحديثة تساهم في تحسين تنظيم العمل وتبسيط العمليات لموظفي المؤسسات الرياضية.

- عبارة رقم 7 يشير إلى أن استخدام التكنولوجيا المتقدمة يساعد في تحسين أداء موظفي المؤسسات الرياضية من خلال توفير المعلومات والبيانات بسرعة وسهولة.

- عبارة رقم 8 يشير إلى أن استخدام تقنيات الرقمنة يساهم في تحسين تواصل وتنسيق العمل بين أقسام المؤسسة الرياضية.

وبناءً على التقييمات والترتيب المعطى لهذه التصريحات، يمكن القول إن هناك دلائل قوية تدعم الفرضية بأن تطبيق أساليب الرقمنة الحديثة يمكنه تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية.

و منه فإن الفرضية الأولى محققة

مناقشة الفرضية الثانية :

و التي مفادها:

" استخدام البرمجيات دور في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية"

تستند إلى التصريحات والتقييمات المذكورة في الجدول الخاص بالمحور الثاني. تحتوي معظم العبارات على تقييم "موافق" وترتيب عالٍ في الجدول، مما يشير إلى وجود دعم لهذه الفرضية. تتضمن العبارات الرئيسية التي تدعم الفرضية ما يلي:

1. عبارة رقم 1 يشير إلى أن موظفي المؤسسات الرياضية يستخدمون مجموعة متنوعة من البرمجيات لأداء مهامهم اليومية. هذا يشير إلى أن البرمجيات موجودة ومستخدمة على نطاق واسع في هذه المؤسسات.

2. عبارة رقم 2 يشير إلى أن استخدام البرمجيات يساهم في تحسين كفاءة وإنتاجية الموظفين في المؤسسات الرياضية. يمكن للبرمجيات المختلفة أن تقدم أدوات وميزات تساعد الموظفين على أداء مهامهم بشكل أكثر فاعلية وفعالية.

3. عبارة رقم 4 يشير إلى أن استخدام البرمجيات يساهم في تبسيط العمليات وتقليل الأخطاء في المؤسسات الرياضية. توفر البرمجيات الأدوات اللازمة لتنظيم وتنسيق المهام والعمليات، وبالتالي تقليل فرص وقوع الأخطاء البشرية.

4. تصريح رقم 6 يشير إلى أن البرمجيات تسهل عملية التخطيط والتنظيم والرقابة على الأنشطة اليومية للموظفين. يمكن للبرمجيات أن تساعد في إدارة الموارد وجدولة المهام ومتابعة تقدم الأنشطة بشكل منظم ومنسق.

5. عبارة رقم 7 يشير إلى أن استخدام البرمجيات يساهم في تحسين تواصل وتنسيق العمل بين مختلف أقسام المؤسسة الرياضية. يمكن للبرمجيات تيسير عملية التواصل والتعاون بين الموظفين وتوفير منصات لمشاركة المعلومات والتنسيق بين الفرق.

6. عبارة رقم 9 يشير إلى أن البرمجيات ساهمت في تحسين جودة الخدمات المقدمة من قبل الموظفين للعملاء. يمكن للبرمجيات توفير أدوات لتحسين تجربة العملاء وتسهيل تقديم الخدمات بشكل محسن وفعال.

بناءً على هذه التصريحات، يمكن استنتاج أن استخدام البرمجيات يمكن أن يلعب دورًا مهمًا في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية. إذا تم استخدام البرمجيات الصحيحة وتوفير التدريب والتأهيل اللازم للموظفين، يمكن أن يحققوا زيادة في الكفاءة والإنتاجية، وتبسيط العمليات، وتحسين جودة الخدمات المقدمة. وبالتالي، يمكن أن يسهم استخدام البرمجيات في تعزيز أداء المؤسسات الرياضية وتحقيق أهدافها بشكل أفضل.

و منه فإن الفرضية الثانية محققة

مناقشة الفرضية الثالثة :

و التي مفادها:

" استخدام الاتصالات الحديثة دور في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية" تستند إلى التصريحات والتقييمات المذكورة في الجدول الخاص بال محور الثالث. تحتوي معظم العبارات على تقييم "موافق" وترتيب عالٍ في الجدول، مما يشير إلى وجود دعم لهذه الفرضية. تتضمن العبارات الرئيسية التي تدعم الفرضية ما يلي:

1. عبارة رقم 3 يشير إلى أن استخدام وسائل الاتصال الحديثة في المؤسسات الرياضية يؤدي إلى زيادة كفاءة وفاعلية الموظفين. يمكن لهذه الوسائل تسهيل التواصل وتحسين تنسيق العمل وتبادل المعلومات بشكل أكثر سلاسة وفعالية.

2. عبارة رقم 10 يشير إلى أن التدريب على استخدام وسائل الاتصال الحديثة يلعب دورًا في تحسين أداء وفاعلية الموظفين في المؤسسات الرياضية. يمكن للتدريب على الاستخدام الفعال للتقنيات الحديثة أن يساعد الموظفين على استخدامها بشكل فعال وتحقيق أقصى استفادة منها في أداء مهامهم.

3. عبارة رقم 7 يشير إلى أن وسائل الاتصال الحديثة تعتبر أداة مهمة في تنظيم الاجتماعات والمناقشات بين الموظفين في المؤسسات الرياضية. يمكن استخدام مؤتمرات الفيديو والمراسلة الفورية وغيرها من وسائل الاتصال لتنظيم الاجتماعات عن بُعد وتبادل الأفكار والمعلومات بشكل فعال.

4. عبارة رقم 6 يشير إلى أن استخدام التقنيات الحديثة يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والكفاءة العملية للموظفين. وسائل الاتصال الحديثة توفر أدوات لتسهيل التواصل وتجاوز العوائق الزمنية والمكانية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين كفاءة الموظفين.

5. عبارة رقم 5 يشير إلى أن المؤسسات الرياضية تشجع استخدام التقنيات الحديثة لتحسين أداء وفعالية موظفيها. هذا يدل على أن الاتصالات الحديثة تعتبر جزءاً مهماً من استراتيجية التحسين المستمر في هذه المؤسسات.

بناءً على البيانات المذكورة، يمكن الاستنتاج أن استخدام الاتصالات الحديثة يلعب دوراً مهماً في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية. تساهم هذه الوسائل في تسهيل التواصل، تنسيق العمل، زيادة الكفاءة والإنتاجية، تحسين بيئة العمل ورضا الموظفين. ومع ذلك، تتطلب هذه الفرضية مزيداً من التطوير والتدريب لضمان استخدام الاتصالات الحديثة بشكل فعال ولتحقيق أقصى استفادة منها في السياق الرياضي.

✓ و منه فإن الفرضية الثالثة محققة

الخاتمة

## الخاتمة:

في الختام ، يتضح بوضوح أن استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة في المؤسسات الرياضية يلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الأداء الوظيفي ورضا الموظفين. من خلال توفير بنية تحتية قوية وتدريب الموظفين وتشجيع التواصل والتعاون، يمكن للمنظمات الرياضية تحقيق تحول إيجابي في طريقة عملها وتحقيق نتائج ملموسة.

كما تعزز الرقمنة والبرمجيات ووسائل الاتصالات الحديثة دور في التنسيق والتعاون بين الفرق والأفراد، وتمكّن من مشاركة المعرفة وتبادل المعلومات بسرعة وفعالية. يسهم ذلك في تحسين سير العمل وزيادة الإنتاجية والكفاءة، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية، بالإضافة إلى ذلك، يعمل تكنولوجيا المعلومات الحديثة على تعزيز رضا الموظفين وتعزيز روح الفريق والانتماء للمؤسسة. يشعر الموظفون بالدعم والاهتمام والاتصال المستمر، مما يؤدي إلى رفع معنوياتهم وزيادة الالتزام بعملهم. وبالتالي، يمكن تحقيق استقرار واستمرارية في العمل وتعزيز الأداء العام للمؤسسة.

ومع ذلك، يجب أن نؤكد على أهمية الاستثمار الصحيح في البنية التحتية وتطويرها، بالإضافة إلى توفير التدريب المستمر والتوجيه للموظفين. يجب على المؤسسات الرياضية متابعة التطورات التكنولوجية واستخدام الابتكارات الجديدة لتحسين الاتصالات وتعزيز الأداء.

في النهاية، يجب أن تكون تكنولوجيا المعلومات الحديثة جزءًا أساسيًا من استراتيجية المؤسسات الرياضية. إنها ليست مجرد وسيلة للتواصل، بل هي أداة تمكن المؤسسات من تحقيق تحسينات ملموسة في أدائها ونجاحها. من خلال الاستثمار الصحيح في الاتصالات الحديثة والاهتمام بتطويرها، يمكن للمؤسسات الرياضية أن تبني بيئة عمل ديناميكية ومبتكرة تعزز التعاون والتفاعل وتحقق التميز

في صناعة الرياضة

## التوصيات:

بناءً على الاستنتاجات المقدمة سابقاً، يمكن تقديم التوصيات التالية:


**1. توفير بنية تحتية قوية:** ينبغي للمؤسسات الرياضية الاستثمار في تكنولوجيا الاتصالات الحديثة وتوفير بنية تحتية قوية تدعم استخدامها. يجب توفير أجهزة الكمبيوتر والشبكات الموثوقة وبرامج التواصل المناسبة لضمان تجربة سلسة وفعالة للموظفين.

**2. توفير التدريب والتوجيه:** ينبغي توفير التدريب والتوجيه الملائم للموظفين حول استخدام الوسائل الحديثة للاتصال. يمكن تنظيم دورات تدريبية لتعليم الموظفين كيفية استخدام الأدوات والتطبيقات المتاحة بشكل فعال وفعال. هذا سيساعدهم على استخدام التكنولوجيا بكفاءة وتحقيق أقصى استفادة من فوائدها.

**3. تشجيع التواصل والتعاون:** يجب تشجيع المؤسسات الرياضية على استخدام وسائل الاتصال الحديثة لتعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين. يمكن تبني أدوات التواصل المشتركة مثل البريد الإلكتروني، وتطبيقات المحادثة الفورية، ومنصات مشاركة الملفات. هذا سيعزز التواصل الفعال ويسهم في تحسين التنسيق والعمل الجماعي.

**4. تقييم الأداء وردود الفعل:** ينبغي تقديم آليات لتقييم أداء استخدام الاتصالات الحديثة وجودتها، وذلك من خلال رصد وتقييم التأثيرات والنتائج المتحققة. يمكن أيضاً جمع ردود الفعل من الموظفين حول تجربتهم واستفادتهم من استخدام هذه الوسائل، واستخدام هذه الملاحظات لتحسين وتعزيز استخدام الاتصالات الحديثة.

**5. متابعة التطورات التكنولوجية:** يجب على المؤسسات الرياضية متابعة التطورات التكنولوجية في مجال الاتصالات والتواصل. يمكن أن توفر فرصاً للاستفادة من التكنولوجيا الجديدة والابتكارات في هذا المجال، مثل الذكاء الاصطناعي وتطبيقات الهاتف المحمول، لتعزيز الأداء الوظيفي وتحسين فعالية الاتصالات.

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns, featuring leaves, flowers, and swirling lines, framing the central text.

## قائمة المراجع و المصادر:

## قائمة المراجع و المصادر:

### العربية:

1. احمد زكي بدوي، معجم المصطلحات الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1992،
2. أسعد أحمد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات "Paltel" بفلسطين، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة (فلسطين)، 2008،
3. بالقيوم صباح، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في كلية علوم الاقتصادية و علوم التسيير تحت جامعة قسنطينة 2 سنة 2012/2013
4. حنا رشا، دريد السمان، ثائر أحمد سعدون، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطبيقات تدفق المعرفة، المجلة العربية للإدارة، مجلد 1، عدد 35، صفحات 221-240، 2015،
5. الخزامى، عبد الحكيم ، تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين (تقييم الأداء - إدارة الأداء - تحسين الأداء). مكتبة ابن سينا، 1999،
6. خضر مصباح الطيطي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2012،
7. راوية حسن إدارة الموارد البشرية - رؤية مستقبلية - ، الدار الجامعية، الإسكندرية ،مصر، 2001
8. راوية حسن إدارة الموارد البشرية - رؤية مستقبلية - ، الدار الجامعية، الإسكندرية ،مصر، 2000،
9. زينب فرج الله، بن صويلح ليليا، التكنولوجيا الحديثة ودورها في تحقيق جودة أداء المورد البشري، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 06، العدد 02، الجزائر، 2021،
10. الطائي، عيسى، إدارة الجودة الشاملة"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008،
11. العبادي، باسمه عبو دمجد، أثر نظام المعلومات في دعم صناعة القرار، دراسة حالة في المركز الوطني للاستشارات والتطوير الإداري، رسالة ماجستير مقدمة إلى هيئة التعليم التقني، 2006،
12. العبادي، هاشم فوزي، العارضي، جليل كاظم، نظم إدارة المعلومات منظور استراتيجي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2012،

13. الفايدى سالم، فرق العمل و علاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية : دراسة مقارنة بين بعض الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض ، رسالة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،2008
14. قندلجي ،عامر إبراهيم ,الجنابي، علاء الدين عبدالقادر ،نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ،ط7، عمان،2013،
15. لهواسي، محمود حسن، والبرزنجي، حيدر شاكر، تكنولوجيا وأنظمة المعلومات في المنظمات المعاصر،السيستان للطباعة والنشر والتوزيع، ط2 بغداد،العراق، ،2017
16. محمد الأمين عسول ،الإقتصاد التطبيقي و إدارة المنظمات،مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه ،قسم علوم التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة 2016/2015،،
17. محمد الصيرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية،
18. يونس، أنفال فيصل، تأثير أنظمة المعلومات على استراتيجيه تطوير المنتج، رسالة ماجستير في تقنيات العمليات ،الكلية التقنية الإدارية، بغداد - العراق، 2007،

#### الأجنبية:

1. Holagh, S. R., Noubar, H. B. K., & Bahador, B. V. , The effect of organizational structure on organizational creativity and commitment within the Iranian municipalities. Procedia-Social and Behavioral Sciences 2014
2. Porter, M. E. (2001). Strategy and the Internet Harvard business review. March, pp62-78. Retrieved July, 20, 2007,
3. Rothwell, W. J. & Honne, C. K. & King, S. B. (2012), Human performance improvement practitioner performance. Routledge.
4. Schniederjans, Marc J. & Hamaker, Jamie L. & Schniederjans, Ashly M., "Information Technology Investment", 2nd Edition Decision-Making Methodology, U.S.A (2010)
5. Webster ,F. ,(2006) ."Book Theories of the Information Society" 3th .ed, published British Library,
6. Zuppo, C. M., Defining ICT in a boundaryless world, The development of a working hierarchy. International journal of managing information technology, 2012,

## استمارة أسئلة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف مسيلة

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

### ❖ استمارة بحث

يسشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المهم في إطار البحث الميداني المتضمن انجاز  
مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

نرجو منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة هذا الاستبيان بوضع علامة ( X ) في المكان الذي  
ترونه مناسباً على الأسئلة الواردة فيه بكل موضوعية، ونحيطكم علماً أن إجاباتكم هذه ستحظى  
بالسرية و لن تستخدم إلا في أغراض علمية بما يخدم البحث العلمي .

شكراً على تعاونكم

المحور الأول: دور تطبيق أساليب الرقمنة الحديثة تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية

الترقيم	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
01	تستخدم مؤسستي تقنيات الرقمنة الحديثة بشكل كبير جدًا			
02	تساهم الرقمنة في زيادة كفاءة وإنتاجية الموظفين في مؤسستي بشكل كبير			
03	استخدام التكنولوجيا المتقدمة في إدارة المؤسسات الرياضية يساهم في زيادة كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم			
04	ساهمت الرقمنة بشكل كبير في تحسين تجربة العملاء وخدمتهم في مؤسستي			
05	الرقمنة الحديثة تساهم في تحسين تنظيم العمل وتبسيط العمليات لموظفي المؤسسات الرياضية			
06	زيادة في الإنتاجية والكفاءة لموظفي المؤسسات الرياضية بعد تبني تقنيات الرقمنة الحديثة			
07	توفر المعلومات والبيانات بشكل سريع وسهل عن طريق التكنولوجيا المتقدمة يساعد في تحسين أداء موظفي المؤسسات الرياضية			
08	استخدام تقنيات الرقمنة يساهم في تحسين تواصل وتنسيق العمل بين مختلف أقسام المؤسسة الرياضية			
09	تروج المؤسسة الرياضية التي تتعامل معها للاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تطوير أداء وفعالية موظفيها			

			التدريب والتأهيل على استخدام التكنولوجيا الحديثة يلعب دورًا في تحسين أداء وفاعلية الموظفين في المؤسسات الرياضية	10
--	--	--	---	----

### المحور الثاني: دور البرمجيات في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية

الترقيم	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
01	يستخدم موظفو المؤسسة الرياضية مجموعة متنوعة من البرمجيات لأداء مهامهم اليومية			
02	استخدام البرمجيات يساهم في تحسين كفاءة وإنتاجية الموظفين في المؤسسات الرياضية			
03	لاحظت تحسینًا في أداء الموظفين بعد استخدام البرمجيات في إدارة المؤسسة الرياضية التي تتعامل معها			
04	استخدام البرمجيات يساهم في تبسيط العمليات وتقليل الأخطاء في المؤسسات الرياضية			
05	ساعدت البرمجيات المستخدمة في زيادة الإنتاجية والكفاءة لدى الموظفين			
06	تسهل البرمجيات عملية التخطيط والتنظيم والرقابة على الأنشطة اليومية للموظفين			
07	استخدام البرمجيات يساهم في تحسين تواصل وتنسيق العمل بين مختلف أقسام المؤسسة الرياضية			

			البرمجيات تساعد في توفير تقارير وتحليلات دقيقة لأداء الموظفين في المؤسسات الرياضية	08
			ساهمت البرمجيات في تحسين جودة الخدمات المقدمة من قبل الموظفين للعملاء	09
			التدريب والتأهيل على استخدام البرمجيات يلعب دورًا في تحسين أداء وفاعلية الموظفين في المؤسسات الرياضية	10

### المحور الثالث: دور الاتصالات الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية

التقييم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
01	أستخدم وسائل الاتصال الحديثة (البريد الإلكتروني، المراسلة الفورية، مؤتمرات الفيديو) بشكل مستمر في أداء مهامي اليومية			
02	يشعر الموظفون بالرضا عن مستوى التقنيات المتوفرة وجودة الاتصالات في المؤسسة			
03	زيادة في كفاءة وفاعلية الموظفين بعد استخدام وسائل الاتصال الحديثة في المؤسسة الرياضية التي تتعامل معها			
04	ساعدتني وسائل الاتصال الحديثة في تسهيل التواصل والتنسيق مع زملائي والإدارة			
05	تروج المؤسسة الرياضية لاستخدام تقنيات الاتصال الحديثة لتحسين أداء وفعالية موظفيها			
06	أشعر بتحسين في إنتاجتي وكفاءتي العملية نتيجة استخدام التقنيات الحديثة.			

			تعتبر وسائل الاتصال الحديثة أداة مهمة في تنظيم الاجتماعات والمناقشات بين الموظفين في المؤسسات الرياضية	07
			ساهمت الاتصالات الحديثة في تحسين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدي	08
			أرى أن هناك حاجة لمزيد من التطوير في استخدام التقنيات الحديثة لتعزيز الأداء الوظيفي.	09
			التدريب على استخدام وسائل الاتصال الحديثة يلعب دوراً في تحسين أداء وفاعلية الموظفين في المؤسسات الرياضية	10

## Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

## Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	25	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,945	30

Echelle : ALL VARIABLES

## Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	25	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,978	10

Echelle : ALL VARIABLES

### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	25	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,823	10

### Echelle : ALL VARIABLES

### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	25	100,0
	Exclue <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,950	10

### Corrélations

#### Corrélations

		الحدیثة_الرقمنة	البرمجيات	الحدیثة_الاتصالات
الحدیثة_الرقمنة	Corrélación de Pearson	1	,807**	,842
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	25	25	25
البرمجيات	Corrélación de Pearson	,807**	1	,793**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	25	25	25
الحدیثة_الاتصالات	Corrélación de Pearson	,842	,793**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	25	25	25

\*\* . La corrélación est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

## Statistiques

	N		Moyenne	Ecart type
	Valide	Manquant		
جدًا كبير بشكل الحديثة الرقمنة تقنيات مؤسستي تستخدم	25	0	2,5600	,71181
في الموظفين وإنتاجية كفاءة زيادة في الرقمنة تساهم كبير بشكل مؤسستي	25	0	2,6000	,81650
المؤسسات إدارة في المتقدمة التكنولوجيا استخدام أدائهم وتحسين الموظفين كفاءة زيادة في يساهم الرياضية	25	0	2,4800	,82260
العملاء تجربة تحسين في كبير بشكل الرقمنة ساهمت مؤسستي في وخدمتهم	25	0	2,5200	,82260
وتبسيط العمل تنظيم تحسين في تسهم الحديثة الرقمنة الرياضية المؤسسات لموظفي العمليات	25	0	2,7200	,61373
الرياضية المؤسسات لموظفي والكفاءة الإنتاجية في زيادة الحديثة الرقمنة تقنيات تبني بعد	25	0	2,4800	,82260
طريق عن وسهل سريع بشكل والبيانات المعلومات توفر موظفي أداء تحسين في يساعد المتقدمة التكنولوجيا الرياضية المؤسسات	25	0	2,4000	,91287
وتنسيق تواصل تحسين في يسهم الرقمنة تقنيات استخدام الرياضية المؤسسة أقسام مختلف بين العمل	25	0	2,6400	,75719
من للاستفادة معها تتعامل التي الرياضية المؤسسة تروج موظفيها وفعالية أداء تطوير في الحديثة التكنولوجيا	25	0	2,5200	,82260
يلعب الحديثة التكنولوجيا استخدام على والتأهيل التدريب المؤسسات في الموظفين وفاعلية أداء تحسين في دورًا الرياضية	25	0	2,2400	,77889
من متنوعة مجموعة الرياضية المؤسسة موظفو يستخدم اليومية مهامهم لأداء البرمجيات	25	0	2,3200	,90000
وإنتاجية كفاءة تحسين في يساهم البرمجيات استخدام الرياضية المؤسسات في الموظفين	25	0	2,4000	,81650
استخدام بعد الموظفين أداء في تحسبًا لاحظت تتعامل التي الرياضية المؤسسة إدارة في البرمجيات معها	25	0	2,6800	,69041
وتقليل العمليات تبسيط في يسهم البرمجيات استخدام الرياضية المؤسسات في الأخطاء	25	0	2,6800	,62716
الإنتاجية زيادة في المستخدمة البرمجيات ساعدت الموظفين لدى والكفاءة	25	0	2,6000	,76376
على والرقابة والتنظيم التخطيط عملية البرمجيات تسهل للموظفين اليومية الأنشطة	25	0	2,6000	,57735
وتنسيق تواصل تحسين في يساهم البرمجيات استخدام الرياضية المؤسسة أقسام مختلف بين العمل	25	0	2,6400	,70000

لأداء دقيقة وتحليلات تقارير توفير في تساعد البرمجيات الرياضية المؤسسات في الموظفين	25	0	2,4000	,81650
المقدمة الخدمات جودة تحسين في البرمجيات ساهمت للعملاء الموظفين قبل من	25	0	2,5200	,71414
دورًا يلعب البرمجيات استخدام على والتأهيل التدريب المؤسسات في الموظفين وفاعلية أداء تحسين في الرياضية	25	0	2,6800	,55678
الإلكتروني، البريد) الحديثة الاتصال وسائل استخدم في مستمر بشكل (الفيديو مؤتمرات الفورية، المراسلة اليومية مهامى أداء	25	0	2,5200	,65320
المتوفرة التقنيات مستوى عن بالرضا الموظفون يشعر المؤسسة في الاتصالات وجودة	25	0	2,4400	,82057
وسائل استخدام بعد الموظفين وفاعلية كفاءة في زيادة معها تتعامل التي الرياضية المؤسسة في الحديثة الاتصال	25	0	2,6800	,55678
التواصل تسهيل في الحديثة الاتصال وسائل ساعدتني والإدارة زملائي مع والتنسيق	25	0	2,5200	,71414
الاتصال تقنيات لاستخدام الرياضية المؤسسة تروج موظفيها وفعالية أداء لتحسين الحديثة	25	0	2,6000	,76376
استخدام نتيجة العملية وكفاءتي إنتاجيتي في بتحسن أشعر الحديثة التقنيات	25	0	2,6000	,57735
تنظيم في مهمة أداة الحديثة الاتصال وسائل تعتبر المؤسسات في الموظفين بين والمناقشات الاجتماعات الرياضية	25	0	2,6400	,70000
العمل بيئة تحسين في الحديثة الاتصالات ساهمت لدي الوظيفي والرضا	25	0	2,4000	,81650
استخدام في التطوير من لمزيد حاجة هناك أن أرى الوظيفي الأداء لتعزيز الحديثة التقنيات	25	0	2,5200	,71414
يلعب الحديثة الاتصال وسائل استخدام على التدريب المؤسسات في الموظفين وفاعلية أداء تحسين في دورًا الرياضية	25	0	2,6800	,55678
الحديثة_الرقمنة	25	0	2,5160	,72323
البرمجيات	25	0	2,5520	,44918
الحديثة_الاتصالات	25	0	2,4800	,66895

## المخلص باللغة العربية

تهدف الدراسة إلى تحديد دور تكنولوجيا المعلومات الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية، حيث تم محاولة الإجابة على بعض الأسئلة المتعلقة بمدى تأثير تكنولوجيا المعلومات الحديثة الحصة في الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية ، من أساليب الرقمنة الحديثة ، البرمجيات و الاتصالات الحديثة، حيث اعتمد الطالب الباحث منهجاً وصفيًا واستخدم استبيانًا

بنيت الدراسة على عينة من 25 موظف في المرحلة مديرية التربية الشباب، تم اختيارهم عشوائيًا، و قد تمثلت أداة الدراسة في استمارة أسئلة مكونة من 30 سؤالاً.

خلصت الدراسة بالنتائج التالية:

- 1- لتطبيق أساليب الرقمنة الحديثة دور تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية
- 2- لاستخدام البرمجيات دور في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية
- 3- لاستخدام الاتصالات الحديثة دور في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية

الكلمات المفتاحية:

تكنولوجيا المعلومات، الرقمنة الحديثة، البرمجيات، الاتصالات الحديثة، الأداء الوظيفي

### Abstract:

The study aims to identify the role of modern information technology in improving the job performance of employees in sports institutions. It attempts to answer several questions related to the impact of modern information technology on the job performance of sports institution employees, focusing on modern digitization methods, software, and modern communications. The researcher adopted a descriptive approach and used a questionnaire.

The study was based on a sample of 25 employees from the Directorate of Youth and Sports, who were randomly selected. The study tool was a questionnaire consisting of 30 questions.

The study concluded with the following results:

1. The application of modern digitization methods plays a role in improving the job performance of employees in sports institutions.

2.The use of software plays a role in improving the job performance of employees in sports institutions.

3.The use of modern communications plays a role in improving the job performance of employees in sports institutions.

**Keywords:**

Information Technology, Modern Digitization, Software, Modern Communications , Job Performance

## ملخص الدراسة:

العنوان: دور تكنولوجيا المعلومات الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية

## أهداف الدراسة:

1. تحليل فعالية استخدام أساليب الرقمنة الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي
2. تقييم تأثير استخدام البرمجيات على تطوير وتحسين عملية العمل والأداء لدى الموظفين.
3. فهم كيفية استخدام الاتصالات الحديثة لتحسين تنظيم العمل وتفاعل الموظفين.

## منهج الدراسة: المنهج الوصفي

مجتمع و عينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من موظفي مديرية التربية الشباب و الرياضة ولاية برج بوعرييج

## أساليب جمع البيانات:

تم استخدام أداة الدراسة مكونة من ثلاثة محاور نوضحهم كالتالي:

المحور الأول: دور تطبيق أساليب الرقمنة الحديثة تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية ، و الذي يحتوي على 10 عبارات

المحور الثاني: دور البرمجيات في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية ، و الذي يحتوي على 10 عبارات

المحور الثالث: دور الاتصالات\_الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الرياضية ، و الذي يحتوي على 10 عبارات

## نتائج الدراسة:

1. تشير النتائج إلى أن استخدام الاتصالات الحديثة يساهم في تحسين التواصل وتبادل المعلومات بين الموظفين، وبالتالي يساهم في تعزيز التنسيق والتعاون بين الفرق والأفراد. ومن خلال زيادة الكفاءة والإنتاجية، يمكن تحقيق تحسين عام في أداء المؤسسات الرياضية.

2. تشير النتائج أن استخدام الوسائل الحديثة للاتصال يساهم في توفير بيئة عمل أكثر فعالية ومرونة. يشعر الموظفون بأنهم متصلون ومدعومون، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم ورغبتهم في الاستمرار في العمل وتحقيق أهداف المؤسسة.

3. تشير النتائج إلى أهمية توفير بنية تحتية قوية وأدوات تقنية موثوقة لدعم استخدام الاتصالات الحديثة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتم توفير التدريب والتوجيه للموظفين لضمان استخدام الوسائل الحديثة بشكل فعال وفعال.

#### الاقتراحات:

توجد عدة آفاق وتطورات ممكنة في مجال حصة التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية. نطرحها في النقاط التالية:

1. يجب توفير أجهزة الكمبيوتر والشبكات الموثوقة وبرامج التواصل المناسبة لضمان تجربة سلسلة وفعالة للموظفين.

2. تنظيم دورات تدريبية لتعليم الموظفين كيفية استخدام الأدوات والتطبيقات المتاحة بشكل فعال وفعال.

3. تبني أدوات التواصل المشتركة مثل البريد الإلكتروني، وتطبيقات المحادثة الفورية، ومنصات مشاركة الملفات.