

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رقم :

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد خيضر بسكرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم:

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص:

العنوان

دور إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء
الموارد البشرية في المنشآت الرياضية

دراسة ميدانية على مستوى مديريةية الشباب والرياضة لولاية-بسكرة-

تحت إشراف :

• دحية خالد

من إعداد الطالب:

• حنانو نجيب

• غمري رشدي

السنة الجامعية: 2021/2022

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

فَتَبَسَّمَ ضَاحِكًا مِّن قَوْلِهَا وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ
أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ
أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ
الصَّالِحِينَ ١٩

الأية 19 سورة النمل

إهداء

إلى أطهر قلبين في حياتي... والديّ العزيزين.

إلى من شاركني السراء والضراء، ولم أرها عابسة يوماً.... زوجتي المخلصة.

إلى من أتشوّق لأن أرى مستقبلهما المشرق بإذن الله..... ابنتيّ الغاليتين.

ماريا أنفال وأريج

إلى جموع الأقارب والأصدقاء الأستاذ رشدي ، كمال ، شهاب

أهديكم بحثي، شكرا لدعمكم

حنانو نجيب

إهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه أجمعين و بعد

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله .. إلى عائلتي و أبنائي محمد اسلام، طه و سمية سجي ..

إلى جميع أصدقائي و زملائي خاصة للذين دفعوني و شجعوني لإكمال دراستي.. إلى جميع

أساتذة و اداريي و عمال معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية بسكرة .. إلى زميلي

واخي الرائع الأستاذة حنانو نجيب ..

● غمري رشدي

شكر وعرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم و المعرفة و أعاننا على أداء هذا الواجب ووقفنا إلى إنجاز

هذا العمل.

لنتوجه بجزيل الشكر و الإمتنان لكل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل

و في تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف "دحية خالد"

ونتوجه بشكرنا أيضا لكل أساتذتنا الذين أفادونا بعلمهم من أول مراحل الدراسة الجامعية حتى

هذه اللحظة.

فهرس الموضوعات

14.....	المقدمة
4	الجانب التمهيدي
5.....	1-الإشكالية:
6.....	2-فرضيات الدراسة:
7.....	3-أهداف الدراسة:
7.....	4-أهمية الدراسة:
8.....	5-مفاهيم ومصطلحات الدراسة:
12.....	6-الدراسات السابقة والمشابهة:
16.....	7_التعليق على الدراسات السابقة والمشابهة:
18.....	الجانب النظري
19.....	الفصل الأول
19.....	تكنولوجيا المعلومات والاتصال
20.....	تمهيد
21.....	1-مفهوم التكنولوجيا:
21.....	2-مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال (TIC):
21.....	2-1تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال:
22.....	3-مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال:
23.....	4-أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال:
24.....	5-خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال:
26.....	6-أنواع تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

29	7- أهداف تكنولوجيا المعلومات والاتصال:
30	8- إيجابيات وسلبيات تكنولوجيا:
31	9-تعريف نظام معلومات الموارد البشرية:
32	9-1- مراحل تطور نظام معلومات الموارد البشرية:
34	9-1- مكونات نظم معلومات الموارد البشرية:
34	10-أهمية وأهداف نظام معلومات الموارد البشرية:
36	11-مزايا ومعوقات نظام معلومات الموارد البشرية:
37	12-علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء إدارة الموارد البشرية:
39	خلاصة الفصل:
40	الفصل الثاني الأداء
41	تمهيد
42	1-مفهوم الأداء:
42	2-عناصر الأداء:
43	3-أبعاد الأداء:
43	3-1-كمية الجهد المبذول:
43	3-2-نوعية الجهد المبذول:
43	3-3-نمط الأداء:
44	4-محددات الأداء:
44	4-1-الدافع:
44	4-2-القدرات:
44	4-3-إدراك الدور الوظيفي:

45	5-أنواع الأداء:.....
45	5-1 حسب معيار الشمولية:.....
46	5-2 حسب معيار المصدر
46	6-العوامل المؤثرة في الأداء المهني:
48	7- دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة في تحسين الأداء:
50: خلاصة الفصل
51 الفصل الثالث
51 منهجية البحث والإجراءات الميدانية
52 تمهيد
53	1-الدراسة الاستطلاعية:.....
53	2-منهج الدراسة:.....
53	3-مجتمع وعينة الدراسة:.....
53	3-1-مجتمع الدراسة:.....
54	3-2-عينة الدراسة:.....
54	4-متغيرات الدراسة:.....
54	4-1-المتغير المستقل:.....
54	4-2-المتغير التابع:.....
54	5-حدود الدراسة:.....
54	5-1-المجال البشري:.....
54	5-2-المجال الزمني:.....
55	5-3-المجال المكاني:.....

55	6-أدوات جمع البيانات والمعلومات:
55	7-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:
55	7-1-صدق الأداة:
55	7-2-صدق البنائي:
56	7-3-صدق الاتساق الداخلي:
60	7-4-الثبات:
61	8-الأساليب الإحصائية:
63	خلاصة الفصل:
64	الفصل الرابع
64	عرض وتحليل النتائج
64	الدراسة
65	تمهيد
66	1-عرض وتحليل خصائص مجتمع الدراسة:
72	2-عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة:
79	خاتمة الفصل:
80	الفصل الخامس: مناقشة النتائج وتفسيرها
81	تمهيد
82	1-مناقشة وتفسيرالنتائج في ضوء الفرضيات:
82	1-2مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:
82	1-3مناقشة وتفسير الفرضية الثانية:
83	1-4مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة:

84.....2-مناقشة وتفسيرالفرضية العامة:

85..... الخلاصة العامة:

87..... الخاتمة

89..... المصادر والمراجع

95..... الملاحق

فهرس الجداول

- والجدول رقم: (1)، يوضح ارتباط كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان..... 56
- الجدول رقم(2) : معامل بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لمحور مزايا استخدام البرمجيات 57
- جدول رقم(3):معامل بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لمحور استخدام التطبيقات..... 58
- جدول رقم (4) : معامل بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لمحور نظام قواعد البيانات 59
- الجدول رقم:(5): يوضح ثبات الاستبانة بمعامل ألفا كرونباخ..... 60
- الجدول رقم (6): توزيع أفراد المجتمع حسب الجنس..... 66
- الجدول رقم (7): توزيع أفراد المجتمع حسب العمر..... 67
- جدول رقم (8) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي..... 68
- الجدول رقم(9):توزيع أفراد المجتمع حسب المنصب المشغول: 70
- الجدول رقم (10): توزيع أفراد مجتمع حسب سنوات العمل..... 71
- الجدول رقم (11): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء مزايا استخدام البرمجيات 73
- الجدول رقم (12): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء متطلبات ومعوقات استخدام التطبيقات..... 74
- الجدول رقم (13): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء نظام قواعد البيانات..... 77

فهرس الأشكال

- الشكل رقم (1): مراحل تطور نظام معلومات الموارد البشرية 33
- الشكل رقم: (2): مكونات نظم معلومات الموارد البشرية 34
- الشكل رقم: (3): توزيع أفراد المجتمع حسب الجنس 66
- الشكل رقم (4): توزيع أفراد المجتمع حسب العمر 67
- الشكل رقم (5) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي. 69
- الشكل رقم (6) : توزيع أفراد المجتمع حسب المنصب المشغول: 70
- الشكل رقم (7): توزيع أفراد مجتمع حسب سنوات العمل 71
- الشكل رقم (8) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء مزايا استخدام البرمجيات 73
- الشكل (9) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء متطلبات ومعوقات استخدام التطبيقات 75
- الشكل رقم (10) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء نظام قواعد البيانات 78

المقدمة

يعيش العالم اليوم ثورة من التغييرات التقنية والعلمية بشكل متسارع ومذهل حيث جعل العالم قرية ليس فيها بعيد من خلال تكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصال والأقمار الصناعية التي تنقل كل أنواع المعلومات بين أقطار العالم من صورة المعلومة إلى الصوت الفيديو والبرامج والأنظمة. هذه التغييرات التكنولوجية المتسارعة قد انعكست على المسار الحضاري للبشرية ككل وأدت إلى تغييرات ثقافية، اجتماعية، وسياسية تغير بنيان الاقتصاد لدى الشعوب.

عصرنا اليوم يتصف بأنه عصر تقني متسارع التطور والتغير يشهد ثورة تطورات مذهلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وهو في نفس الوقت عصر له خصوصية المرحلة الاقتصادية والتقنية التي يمر بها العالم اليوم، فهو عصر القطبية الأحادية (عصر العولمة أو العالمية). إنه عصر فرض تقنياته ومعاييرها في كل أنحاء العالم ومجتمعاته، وقد أصبح طريق كل تطور وتقدم وارتبطت بأدواته كل مناحي التطور التكنولوجي والفني في كافة العلوم والاختصاصات وفرض هذا التسارع والتقدم على دول العالم الثالث مقاييسه وأدواته بدنياميكية لم يعهدها في مراحل تطور حضاراتهم فطموحات الدول النامية التي تزداد اتقاناً وتعقيداً مع النجاحات الباهرة للبحث العلمي وتؤكدته مجهوداتها المستمرة والبحث المتواصل عن أفضل الطرق والوسائل فعالية لتجاوز الفجوة القائمة بينها وبين الدول المتقدمة وسبيلها في ذلك هو السير في اتجاهات التقدم العلمي والتقني، وبشكل جعل أي مجتمع لا يدرك جوهر وأهمية إدارة المعلومات ومعالجتها بالشكل المتطور الحديث هو مجتمع ضائع ومختلف. فهذا التغيير وسرعة التطور والانطلاق في طريق العولمة وإلغاء الحدود والحواجز الاقتصادية والثقافية وفي ظل هذه التغييرات كان لابد من وجود استراتيجية وسرعة في اتخاذ القرارات، فمعظم المؤسسات ومنها المؤسسات الرياضية باعتبارها نسق فرعي من النسق الكلي تسعى لبناء قاعدتها على نظام المعلوماتية خاصة وأن التحدي الكبير في وقتنا هذا لا يمكن في إنتاج المعلومة أو الحصول عليها، بل في كيفية استغلالها لخدمة أهداف المؤسسة من خلال وضع آليات وإدارة انسيابية من أجل الانتقال من مرحلة التفاعل إلى مرحلة الفاعلية والعطاء. إن ما تمتاز به تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة من سرعة في الانجاز ودقة وكفاءة عاليتين في الأداء ومرونة في تبادل المعلومات وتداولها جعل المؤسسات الاقتصادية على

اختلاف نشاطاتها تعتمد على كمدخل من مدخلاتها الذي ساهم هذا الأخير في تغيير جذري لأنماط العمل والتنظيم والاتصال.

وتعتبر الموارد البشرية الجزء الأهم في بيئة التنظيم فهو يؤثر ويتأثر بها على جميع الأبعاد الإدارية والهيكلية والفنية، ويقع على عاتق الإدارة مسؤولية تطوير وتنمية الموارد البشرية باعتبار أن إدارة الموارد البشرية لها دور هام في تحديد مدى فعالية وكفاءة وقدرة المؤسسة التنافسية.

تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية في القدرة التنافسية للمؤسسات بالعديد من الطرق خاصة في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

وعليه ومن خلال كل ما سبق حاولنا في هذه الدراسة الكشف عن دور استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الاداء لموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضية من خلال التطرق إلى لجانب تمهيدي حيث تم فيه تحديد الإشكالية والفروض وأهمية وأهداف الدراسة وأهم المفاهيم المتعلقة بالموضوع مع تحديد المقاربة النظرية الخاصة بالدراسة، وعرض الدراسات السابقة المشابهة لموضوع دراستنا.

أما في الدراسة النظرية فقد تناولنا فصلين الأول حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتطرقنا فيه إلى مدخل عام حول التكنولوجيا المعلومات والاتصال: مفاهيم عامة، أثار إستخدامها. نظام معلومات الموارد البشرية فتمثل ذلك في أساسيات عامة حول نظام معلومات إدارة الموارد البشرية.

أما فيما تعلق بالفصل الثاني فقد تمحور حول الأداء مفهومه، عناصره أبعاده ومحدداته، أنواعه والعوامل المؤثرة فيه.

وفيما يخص الدراسة الميدانية فقد احتواه الفصل الثالث الذي تضمن كل من التعريف بالجانب الميداني للدراسة المنهج ومجتمع الدراسة وعينة البحث، مجالات الدراسة ومتغيراتها، الأدوات المناسبة للدراسة لجمع البيانات وبعد ذلك الأسس العلمية والأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل الرابع: قمنا بعرض وتحليل النتائج في ظل فرضيات الدراسة وفي الفصل الخامس والأخير عرضنا مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والاستنتاجات وأهم الاقتراحات الدراسة.

الجانب التمهيدي

1-الإشكالية:

تعتبر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال الحديثة من بين الوسائل التي أحدثت تغيرا كبيرا في المجتمع فلا نكاد نجد ميدان من الميادين لم تقتحمه هذه الأخيرة وتفرض نفسها على القائمين والمشغلين في مختلف الأنشطة، خاصة على مستوى المنظمات الحديثة والمعاصرة التي تواكب التطورات التكنولوجية، باستخدامها لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال الحديثة (الأساليب والوسائل) لنقل واستقبال وتخزين وتبادل المعلومات بشكل الكتروني باستخدام الحاسوب ومنظومة الشبكات والهاتف والفاكس...الخ، فالاستخدام الواسع لها ولنظام الشبكات قد يؤدي إلى تغيير واضح في أساليب جمع وتبادل البيانات بما في ذلك أساليب الاتصال بين العاملين أنفسهم. فتكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة أصبحت من الوسائل في تطوير العملية الإدارية، لما لها من دور مهم في رفع كفاءة الأداء المهني وتحسينه.

فمن منطلق أن الأداء المهني يدل على ما يتمتع به العاملون في المؤسسة من مهارات وقدرات وإمكانيات وقدرة المنظمة على استخدام مواردها بكل كفاءة وفاعلية، ونتاج مخرجات متناغمة مع أهدافها ومناسبة لمستخدميها فإنه يتعين على إدارة أي منظمة الاهتمام بهذا الأداء بصفة مستمرة ومحاولة التحكم فيه من خلال التقييم المستمر له حتى يتم التعرف على أوجه القوة فيه ومن ثم تطويره وتنميته، وأوجه القصور لتصحيحها في الوقت المناسب على اعتبار أن الأداء يعكس كفاءة وفعالية المؤسسة، فهو يتصف بالمرونة نظرا لتكيفه مع البيئة المحيطة وظروف العمل السائدة وهذا ما أدى إلى ظهور الحاجة إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة بشكل واسع لتسريع عمليات الحصول على المعلومات وتوصيلها.

فمستوى الأداء يتحدد إذا كان متميزا أو جيدا أو متوسط أو متدني من خلال النتيجة النهائية لنشاط منظمة ما، لذلك فهو يعبر عن قدرة المنظمة على استخدام مواردها بالصورة الصحيحة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها بطريقة فاعلة، وذلك يتطلب استحداث، وسائل وطرق جديدة من خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال، إضافة إلى تدريب العاملين عليها لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم للتمكن من مواجهة صعوبات الاتصال وانتقال المعلومات بمختلف أشكالها داخل وخارج حدود

المؤسسة، فالحصول على المعلومة الجيدة والدقيقة يتطلب توفر التكنولوجيا الحديثة للوصول إلى المستوى المطلوب من الأداء.

وعلى اثر ذلك شاع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على نطاق واسع في المؤسسات الرياضية على اختلاف أنواعها وأشكالها وأنشطتها، وبات تطبيقها بشكل جدي ضرورة ملحة وحتمية للمؤسسات الخدمائية إن أرادت زيادة قدرتها التنافسية وتطوير أدائها، حيث أثبتت التجارب إن المؤسسات الخدمائية التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات تتفوق في أدائها على المؤسسات التي لا توظفها، وخاصة في ظل حرصها المتواصل على تحسين وتطوير أدائها للوصول إلى الأداء المطلوب على المدى البعيد لضمان بقائها واستمرارها، ولعل هذا ما يؤكد أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال قد غدت مطلباً أساسياً للمؤسسات الرياضية الباحثة عن تحقيق الجودة والكفاءة والفعالية في أدائها.

ومن هنا تبلور فكرة موضوع الدراسة التي تتمحور حول دور وأهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الأداء للعاملين في المؤسسة محل الدراسة والمتمثلة في مديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة، وهذا من خلال طرحنا للتساؤل الآتي:

-هل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال دور في تحسين أداء الموارد البشرية في المنشآت

الرياضية؟

التساؤلات الجزئية:

-هل لاستخدام البرمجيات دور في تحسين أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية؟

-هل لاستخدام التطبيقات دور في تحسين أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية؟

-هل لاستخدام نظام قواعد البيانات دور في تحسين أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية؟

2-فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية:

- لتكنولوجيا المعلومات والاتصال دور في تحسين أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.

- الفرضيات الفرعية :

- لاستخدام البرمجيات دور في تحسين أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.

- لاستخدام التطبيقات دور في تحسين أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.

- لاستخدام نظام قواعد البيانات دور في تحسين أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.

3-أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- تسليط الضوء على دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.

- التوجه نحو الاعتماد مناهج وبرامج معلومات ووسائل اتصال حديثة تستثمر في المنشآت الرياضية.

- معرفة دور البرمجيات والتطبيقات في تطوير أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.

- معرفة مدى تأثير التحكم في قواعد البيانات والمعلومات في تحقيق الميزة التنافسية في المنشآت الرياضية.

4-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- إثراء المعلومات وزيادة المعارف حول هذا الموضوع الذي يعد من المواضيع الهامة في عصرنا الحالي.

-تناول هذا الموضوع تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة بوصفها محورا لتطوير العملية الإدارية والأداء البشري في ظروف تطور العولمة والانفتاح على التكنولوجيا ودورها المهم في الرفع من كفاءة الأداء الوظيفي للمورد البشري وتحسينه.

-تسليط الضوء على أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المنشآت الرياضية.

5- مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

نتناول مصطلحات بحثنا كالآتي:

أولا: تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

أ-تكنولوجيا:

لغة: تقنية، لغة التقنيات، علم تطبيقي. طرائق وقواعد مستعملة في التصنيع، أساليب فنية هادفة للتطوير. (المنجد، 1986، ص 1555).

إن كلمة التكنولوجيا كلمة لاتينية وتتكون من :

Teche :بمعنى الفن، الصناعة .

Ogos : بمعنى الدراسة والعلم. (مصطفى، 2007، ص 11).

اصطلاحا:

تعرف على أنها تقنيات المعلومات المعتمدة على أنظمة المعلومات المحسوبة، فهي قوة رئيسية لتغييرين النظامي والإداري وأداتها في اتخاذ القرارات وتصميم الهياكل الإدارية ومهام العمل الوظيفي في مختلف المنظمات ذات النشاط العالمي. (اللامي والبياتي، 2010، ص 20).

-ويعرفها سلاك وزملائه على أنها "المكائن والمعدات والوسائل التي تساعد على تحويل المدخلات إلى مخرجات من اجل تحقيق أهداف استراتيجية العمليات. (العبادي والعارض، 2012، ص 20).

- ويعرفها مارتن وبراون على أنها «تكنولوجيا الحاسوب (أجهزة وبرمجيات) لمعالجة وتخزين المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات اللازمة لبث المعلومات. (الكساسبة، 2012، ص34).

ويعرفها "محمد عاطف غيث" على أنها "المعرفة المنظمة التي تتصل بالمبادئ العلمية والاكتشافات فضلا عن العمليات الصناعية ومصادر القوة وطرق النقل والاتصال الملائمة لإنتاج السلع والخدمات". (عاطف، 1994، ص، 484).

إجرائيا:

من وجهة نظرنا نقول إن تكنولوجيا المعلومات هي "تلك المعلومات المتولدة بين تكنولوجيا معالجة المعلومات وتكنولوجيا الاتصال من أقمار صناعية، فاكس، شبكات... الخ بغرض جمع وتخزين ومعالجة وبث المعلومات سواء كانت في شكل صوتي، رموز، أشكال ورسوم، ونصوص أو صور ونستخلص أن تكنولوجيا المعلومات هي مجموعة من التجهيزات التي تستعملها المؤسسة من أجل تحسين الأداء.

ب-المعلومات:

تعرف " على أنها مجموعة من البيانات المنظمة والمنسقة، أو هي بيانات تمت معالجتها ثم تطبيقها وتحليلها وتلخيصها بشكل يسمح باستخدامها والاستفادة منها، حيث أصبحت ذات معنى لمستخدميها ». (زايدي، 2013، ص112).

وتعرف المعلومات على أنها " البيانات التي تم إعدادها تقدم في شكل جداول أو رسومات بيانية ومؤشرات تجمع، وتكون غالبا ناتجة عن عمليات حسابية حيث تتحدد جودة المعلومة بقدرتها على تحفيز متخذ القرار ليتخذ موقفا معينا. (سالم، 2002، ص51).

ج-تكنولوجيا المعلومات:

تعرف على أنها: " البحث عن أفضل السبل لتسهيل الحصول على المعلومات وتبادلها وجعلها متاحة لطالبيها بسرعة وفعالية"، إذ مفهوم تقنية المعلومات على فكرة تطبيق التقنية في تناول المعلومات

من حيث إنتاجها وحيازتها ومعالجتها واسترجاعها وعرضها وتوزيعها بالطرق الالية، ويتطلب الامر أجهزة ومعدات متفوقة. (المزاهرة، 2014، ص41).

التعريف الإجرائي: المعلومات عبارة عن مجموعة من البيانات تم إعدادها ومعالجتها ومن ثم تخزينها من أجل استخدامها والاستفادة منها فيما بعد، خاصة فيما يخص اتخاذ القرارات.

ثانيا: الاتصال:

أ-تعريف الاتصال لغة: communication: مشتقة من أصلها اللاتيني communise أي Common ومعناها مشترك فعندما نقوم بعملية الاتصال فنحن نحاول أن نقيم رسالة مشتركة مع شخص أو جماعة أي أننا نحاول أن "نشارك في معلومات وأفكار". (جمال، 2010، ص7).

التعريف الاصطلاحي:

هي "مجموعة التجهيزات والوسائل التي اكتشفها واخترعتها البشرية لجمع وإنتاج وبث ونقل واستقبال وعرض المعلومات الاتصالية بين المجتمعات والأفراد." (محفوظ، 2005، ص200).

كما عرفه سمير حسن بأنه: "النشاط الذي يستهدف تحقيق العمومية أو الذبوع، أو الانتشار لفكرة، موضوع، منشأة أو قضية عن طريق انتقال المعلومات أو الأفكار، أو الاتجاهات، أم الآراء من شخص أو جماعة إلى أشخاص، أو جماعات باستخدام رموز ذات معنى واحد ومفهوم بنفس الدرجة لدى الطرفين". (مكاوي وحسين، 2003، ص24).

التعريف الإجرائي: هو عملية تفاعلية تتم بين المرسل والمستقبل لتبادل المعلومات والأفكار وغيرها، ويتم ذلك عن طريق قنوات اتصال متعددة ومتنوعة.

ب-تكنولوجيا الاتصال:

عرفها المعجم الإعلامي بأنها "مجمل المعارف والخبرات المتراكمة والمتاحة والأدوات، والوسائل المادية والإدارية والتنظيمية المستخدمة في جمع المعلومات ومعالجتها، وإنتاجها، وتخزينها، استرجاعها، نشرها، تبادلها، أي توصيلها إلى الأفراد والمجتمعات" (حجاب، 2004، ص166).

وتعرف تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأنها " مجموعة الأدوات والأجهزة التي توفر عملية تخزين المعلومات ومعالجتها ومن ثم استرجاعها، وكذلك توصيلها بعد ذلك عبر أجهزة الاتصالات المختلفة إلى أي مكان في العالم". (خضر، 2012، ص 49).

التعريف الإجرائي: هي مجموعة من الوسائل، والأدوات المادية من كمبيوتر، وشبكات التواصل الاجتماعي، تستخدم من أجل تبادل المعلومات، وتخزينها، واسترجاعها للاستفادة منها في الوقت المناسب.

ثالثا: الأداء:

- لغة: من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر للفعل أدى ويقال أدى دينه: قضاها، وأدى الشيء: قام به، وتشير بعض الكتابات إلى أن الأداء هو أداء مهارة، القدرة على عمل شيء ما، أداء العمل (ابن منظور، ص 21).

- اصطلاحا:

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الأداء المهني حيث تم تعريفه على أنه: " النتيجة النهائية لنشاط منظمة ما، لذلك فهو يعبر عن قدرة المنظمة على استخدام مواردها المالية والبشرية والتكنولوجية والمعرفية بالصورة الصحيحة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها بطريقة فاعلة". (الكساسبة، 2011، ص 7).

-**التعريف الاجرائي :** هو مجموعة الجهود والمهام والواجبات التي يقوم بها العاملين داخل مديرية الشباب والرياضة سواء طلبت منهم أو من تلقاء أنفسهم بهدف تحقيق أهداف المؤسسة وبناء على النتائج التي تحققها هذه الجهود يتحدد مستوى الأداء إذا كان متميزا أو جيدا أو متوسط أو متدني.

-رابعا : الموارد البشرية:

التعريف الاصطلاحي:

المورد البشري هو المورد الذي يمكن أن يحقق ثروة أو إيرادات من خلال استخدام مهاراته ومعرفته وليس من خلال عملية التحول والتغيير التي تحدث للموارد المادية لكي تحقق الثروة فبدون هذه المهارات والمعرفة يصبح الفرد عاجزا أو ذو قدرات محدودة تمنعه من إحداث التحول والتغيير لذلك ولكي يصبح الفرد مورد لا بد أن يمتلك الخبرة، المهارات القدرات والاستعدادات اللازمة لأداء مهام متخصصة. (راوية، 2003، ص 29).

وتعرف على أنها: " مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات". (بلوط، 2002، ص 17).

التعريف الإجرائي:

وعليه يستنتج الباحثان أن المورد البشري هو مجموعة الأفراد العاملين الذين يتمتعون بكفاءات ومهارات وقدرات معرفية تمكنهم من أداء أعمالهم على أكمل وجه داخل المؤسسة بالإضافة إلى المشاركة في رسم سياستها ونشاطاتها وإنجاز الأعمال المنوطة بهم لتحقيق أهداف المؤسسة.

6-الدراسات السابقة والمشابهة:

-الدراسات المحلية :

- الدراسة الأولى: 2012/2013 من إعداد الطالبة: "سهام عبد الكريم"، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تأهيل المؤسسات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة" وقد كان التساؤل العام: هل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال دور في تأهيل المؤسسات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة؟، وتهدف هذه الدراسة إلى الوصول إلى أن استخدام TIC يساهم في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أم لا. وكانت فرضيتها: -توفر تكنولوجيا المعلومات والاتصال بمختلف تطبيقاتها عدة مزايا للمؤسسات الاقتصادية -لا توج فروق بين تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات الكبيرة والصغيرة، وإعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واداة الاستبيان، وعينة بحثية مكونة من 360 مؤسسة، ومن اهم النتائج المتوصل اليها: أن لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال دور فعال في تأهيل المؤسسات، وقد اوصت الدراسة

بضرورة تسريع إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والاهتمام بالعنصر البشري وتأهيله لمجارة عصر التطور التكنولوجي الحديث.

الدراسة الثانية :

2021/2020 "رحماني محمد أمين ومودع محمد مهدي" دور استخدام تكنولوجيا

المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنشأة الرياضية «، مذكرة ماستر قسم الإدارة والتسيير الرياضي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة محمد خيضر بسكرة، وقد كان التساؤل العام: هل لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال دور في تحسين أداء الموارد البشرية داخل المنشأة الرياضية؟ وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدة مساهمة البرمجيات وقواعد البيانات في تحسين أداء الموارد البشرية داخل المنشأة الرياضية ومدى مساهمة الاتصالات السلكية واللاسلكية في تحسين أداء الموارد البشرية داخل المنشأة الرياضية إضافة إلى إبراز دور تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية، وفرضيتها: لتكنولوجيا المعلومات والاتصال دور فعال في تحسين أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وتناولت الدراسة عينة حجمها عشرون عاملا في مركب 18 فبراير بولاية بسكرة وكانت عينة عشوائية، بالاعتماد على أداة الاستبيان لجمع المعلومات وقد أسفرت هذه الدراسة على النتيجة التالية: كما أن لاستخدام المعلومات والبيانات دور في تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسات الرياضية بتنظيم الأعمال اليومية بكتابة التقارير الإدارية وتبادل واستقطاب المعلومات من مصدرها ومع مختلف المنظمات. وقد واصلت ب: تعميم إستخدام تكنولوجيا المعلومات في كل المؤسسات الرياضية.

الدراسة الثالثة:

2018/2017 بعنوان دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسة

الجزائرية من إعداد الطالب **قادري سارة** إشكالية الدراسة هل لتكنولوجيا المعلومات دور في تحسين إدارة الموارد البشرية؟ هدفها إبراز دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية، التعرف على

مدى مساهمة الوسائل والتقنيات الحديثة في الرفع من أداء العاملين، معرفة مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في خلق ميزة تنافسية، اعتمدت المنهج الوصفي واداة الاستبيان في جمع البيانات ومن أهم نتائجها ان العديد من المؤسسات تسجل تأخر في استخدام التكنولوجيا الحديثة، وقد واصلت ب: اعداد خطط وبرامج مستقبلية لتفعيل تطبيق تكنولوجيا المعلومات ودورها في تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسات الرياضية.

الدراسة الرابعة:

- **مهيل وسام**، " تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية (دراسة حالة مديرية الموارد البشرية بوزارة المالية)، رسالة ماجستير في علوم التسيير تخصص تسيير عمومي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة الجزائر 03، 2013/2012، ولاية الجزائر وكان منهج الدراسة المنهج الوصفي وكانت عينة الدراسة عشوائية تتكون من زبائن وموظفي مديرية الموارد البشرية بوزارة المالية وهدف هذه الدراسة معرفة مدى استخدام TIC في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية أما أهم النتائج المتوصل إليها هي كالآتي:

- عرفت إدارة الموارد البشرية من حيث الوظيفة والأهداف والأدوار تغيرات متعددة تلازمت مع التغيرات التي شاهدها نمو المؤسسات أو الصناعة أو العلوم أو الحاجات المتعلقة بالموارد البشرية وكل هذه التطورات ساهمت بشكل كبير بتنامي دور هذه الإدارة واختلاف النظرة لدورها وأهميتها ومكانتها.

الدراسة الخامسة:

2020/2019 خوجة إلياس " دور إستخدام تكنولوجيا الحديثة في تحسين فعالية أداء الموارد البشرية في المؤسسة الرياضية"، حملت التساؤل العام هل لاستخدام تكنولوجيا المعلومات دور في

تحسين فعالية أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الرياضية؟ وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق فعالية أداء الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية، وفرضيتها كانت كالتالي لتكنولوجيا المعلومات دور في تحسين فعالية أداء الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية. معتمدا على المنهج الوصفي وعينة عشوائية مكونة من 30 عاملا من مديرية الشباب والرياضة لولاية مسيلة، مستخدما الاستبانة كأداة لجمع البيانات، من أهم نتائجها تلعب الأجهزة والمعدات الحاسوبية الحديثة دورا مهما في تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسات الرياضية من خلال أداء أعمالها بصورة منظمة ودقيقة واقتصاد في الوقت والجهد والمال، وقد واصلت ب: القيام بدراسات وبحوث تخدم وتدعم مجال تكنولوجيا المعلومات ودورها الاستثماري في المؤسسة الرياضية.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى:

عنوان الدراسة: دور تكنولوجيا المعلومات في دعم تطبيق الجودة الشاملة في القطاع العام في ماليزيا. من انجاز الطالبة ang et la في ماليزيا سنة: 2001 إشكالية الدراسة: هل لتكنولوجيا المعلومات دور في دعم تطبيق إدارة الجودة الشاملة في القطاع العام في ماليزيا، منهج الدراسة: المنهج الوصفي اعتمدت أداة الاستبيان لجمع المعلومات وكان هدف الدراسة: التعرف على الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في دعم تطبيق إدارة الجودة الشاملة ومن أهم النتائج المتوصل إليها: أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطبيق كافة أبعاد إدارة الجودة الشاملة وفي مقدمة ذلك زيادة الإبداع، والمعلومات، والتحليل وكذلك التأكيد على جودة الموردين، ونتائج الجودة.

الدراسة الثانية:

عنوان الدراسة: العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الصناعية، من انجاز: Martinez Lornte ومكانها الدراسة: اسبانيا وكان هدف الدراسة: التعرف على العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيق إدارة الجودة الشاملة وأهم النتائج المتوصل إليها: أشارت النتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات

وبين تطبيق إبعاد الجودة الشاملة. كما بينت الدراسة أن أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطبيق إبعاد الجودة الشاملة يؤثر في الأداء المؤسسي من حيث التشغيل والجودة، في حين لم يؤثر في الأداء المرتبط بالربحية.

7_التعليق على الدراسات السابقة والمثابفة:

أ-أهم النقاط المشتركة التي تتشابه فيها الدراسات:

-من حيث مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع وعينة الدراسة الحالية من فئة المستشارين العاملين بمديرية الشباب والرياضة، لتتفق مع دراسة (خوجة إلباس،2020)، التي شملت فئة من الافراد العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وكذا دراسة (مودع محمد رفيق ورحماني محمد أمين،2021)، فيما اختلفت مع (دراسة سهام عبد الكريم، 2013) ودراسة (قادري سارة،2018)، حيث كان مجتمع الدراسة الأفراد العاملين بالمؤسسات الجزائرية.

-من حيث المنهج المتبع:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي حيث تشابهة مع جميع الدراسات مثل دراسة (مهيبيل وسام،2013) ودراسة (قادري سارة،2018)، (سهام عبد الكريم،2013).

-من حيث أداة الدراسة:

تشابهة هذه الدراسة مع جميع الدراسات السابقة في أداة جمع البيانات وهي الاستبيان.

-أهم النتائج المتوصل إليها:

-أن لتكنولوجيا المعلومات دور في تحسين أداء الموارد البشرية بمديرية. (خوجة إلباس،2020).

- أن أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطبيق إبعاد الجودة الشاملة يؤثر في الأداء المؤسسي

من حيث التشغيل والجودة، في حين لم يؤثر في الأداء المرتبط بالربحية. Martinez Lornte .

- لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تطبيق كافة أبعاد إدارة الجودة الشاملة وفي مقدمة ذلك زيادة الإبداع، والمعلومات، والتحليل وكذلك التأكيد على جودة الموردين، ونتائج الجودة ang et la . وهذا ما اتفقت عليه كل الدراسات أن لاستخدام التكنولوجيا الحديثة دور في تحسين أداء الموارد البشرية.

الجانب النظري

الفصل الأول

تكنولوجيا المعلومات والاتصال

تمهيد:

إن إنتاج المعلومات، تشغيلها، تداولها والاستفادة منها في اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف، أصبح المحور الحقيقي لاهتمام الإدارة، فالعالم اليوم يتعامل في اقتصاد مفتوح ضمن قرية صغيرة نتيجة التطورات التكنولوجية الحديثة، أين أصبح ينظر للموارد البشرية كرأس مال متحرك، فالتحول من إدارة الموارد البشرية التقليدية التي تسعى في الأساس إلى الحصول على ولاء القوى العاملة والتي تربط بين مواردها باتصالات مباشرة تقليدية، إلى إدارة الموارد البشرية المعاصرة الأعلى تأهيلاً وتخصيصاً بفضل التقنيات الحديثة والتي تتميز باتصال ذو طابع تكنولوجي يقوم أساساً على نوعية وخصائص الأجهزة المستخدمة وطبيعة المعلومات المتداولة، حيث يساهم الاتصال في نقل المعلومات، البيانات، الاحصاءات والمفاهيم إلى مختلف الأفراد في المؤسسة بما يساعد إدارة الموارد البشرية على توجيه سلوك الافراد ويدفعهم للتطوير والتعلم بما يحقق أهداف واستراتيجية المؤسسة.

1- مفهوم التكنولوجيا :

لقد تطورت معاني مفهوم التكنولوجيا بتطور حاجات الإنسان المجتمعية وممارساته اليومية المتخصصة والمتنوعة، ولهذا تعددت تعريفات الباحثين والمفكرين لها.

عرفها لوثنانز ((Luthans التكنولوجيا على أنها: "خلاصة الأساليب الآلية والمعرفة التطبيقية التي تستخدم للإسهام في تحقيق أهداف المنظمة". (محمود، 2009، صفحة 339).

وتعرف التكنولوجيا أيضا بأنها: " فن الإنتاج أي العمليات المادية اللازمة له، وتطلق على المبادئ العملية والمخترعات التي يستفيد منها الإنسان في تطوير الجهود الصناعي فتشمل مصادر القوى والعمليات الصناعية، وما يمكن أن يطرأ عليها في تحسين وسائل الإنتاج. باختصار التكنولوجيا هي كل ما يفيد الإنتاج ويرفع من شأن السلع والخدمات". (دليو، 2010، صفحة 20).

وعليه يمكن القول بأن التكنولوجيا عبارة عن مجموعة من المهارات الكامنة في الجسم والعقل وما يواكب ذلك من اجراءات فنية وادارية والتي تقوم على وصل الإنسان بما يحيط به من عالم خارجي، وبالتالي فهي تطبيق للمعرفة العلمية المتاحة من أجل تحقيق رغبات الإنسان وحاجاته.

2- مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال (TIC):

يعيش عالم اليوم عصر الحاسوب الالكتروني حيث يجري تسجيل كمية ضخمة من المعلومات على وسائط صغيرة الحجم وسهلة التداول، وفي هذا العصر تتوالى تطورات تكنولوجيا المعلومات المذهلة في جوانبها المختلفة وقد اصبحت علما فائق التطور نجح في دفع ركب الحضارة الى الامام في زمن وجيز.

2-1 تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

"هي مجموع التقنيات أو الادوات أو الوسائل أو النظم المختلفة التي يتم توظيفها لمعالجة المضمون أو المحتوى الذي يراد توصيله من خلال عملية الاتصال الجماهيري أو الشخصي أو التنظيمي، والتي يتم من خلالها جمع المعلومات والبيانات المسموعة أو المكتوبة أو المصورة أو المرسومة أو المسموعة المرئية أو الرقمية، ثم تخزين هذه البيانات والمعلومات، ثم استرجاعها في الوقت

المناسب، ثم عملية نشر هذه المواد الاتصالية أو الرسائل أو المضامين مسموعة أو مسموعة مرئية أو آلية أو رقمية، ونقلها من مكان الى اخر، ومبادلتها وقد تكون التقنية يدوية أو آلية أو الكترونية أو كهربائية ، حسب مرحلة التطور التاريخي لوسائل الاتصال والمجالات التي يشملها التطور. (طبي، 2016، ص7).

❖ وتعني كذلك كل ما يتعلق بالتقنيات المستخدمة في معالجة وتحويل المعلومات خاصة المعلوماتية (الإعلام الآلي) الانترنت والاتصالات بعيدة المدى وكل الوسائل التكنولوجية التي تستخدم من أجل تبادل، معالجة، استغلال وأيضا إعادة تشكيل المعطيات الرقمية القادرة على السير عبر الشبكات. (Alain Berdugo، 2002، صفحة 389).

وعليه نجد ان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تعتبر واعدة لإحداث تقدم في مجالات ثلاثة :
أولا برفع القدرة التخزينية للمعلومات ونظم معالجة البيانات، سوف تسمح برفع مستوى الإنتاجية في مجال الخدمات، وثانياً أن استخدام الانترنت سيؤدي إلى تحسين الاتصالات، وثالثاً أنها تحدث ثورة في مجال التعليم والابتكار والبحث وزيادة معدل سرعة التطور التكنولوجي وانتشاره.

3-مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

إن مصطلح تكنولوجيا المعلومات والاتصالات رغم حداثة نسبيها وارتباطه الكبير بالحواسيب إلا أننا نستطيع أن نوضح بان هذا المصطلح ليس وليد الساعة بل لكونه ارتبط بالمعلومات والاتصالات التي سبقت التكنولوجيا بمفهومها الحديث .وهكذا نجد مثلاً إن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مترابطة فيما بينها وقد مرت بمراحل تاريخية عدة نوجزها بخمس مراحل أساسية هي:

أ- مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الأولى: وتتمثل في اختراع الكتابة ومعرفة الإنسان لها مثل الكتابة المسمارية والسومرية ثم الكتابة التصويرية وحتى ظهور الحروف، والتي عملت على إنهاء عهد المعلومات الشفهية التي تنتهي بوفاة الإنسان أو ضعف قدراته الذهنية.

ب- ثورة المعلومات والاتصالات الثانية: والتي تشمل ظهور الطباعة بأنواعها المختلفة وتطورها والتي ساعدت على نشر المعلومات واتصالات عن طريق كثرة المطبوعات وزيادة نشرها عبر مواقع جغرافية أكثر اتساعاً.

ب- ثورة المعلومات والاتصالات الثالثة: وتتمثل بظهور مختلف أنواع وأشكال مصادر المعلومات المسموعة والمرئية، الهاتف، المذياع، التلفاز، الأقراص، الأشرطة الصوتية، واللاسلكي إلى جانب المصادر المطبوعة الورقية. هذه المصادر وسعت في نقل المعلومات وزيادة حركة الاتصالات.

ت- ثورة المعلومات والاتصالات الرابعة: وتتمثل باختراع الحاسوب وتطور مراحل وأجياله المختلفة مع كافة مميزاته وفوائده وآثاره الإيجابية على حركة تنقل المعلومات عبر وسائل اتصال ارتبطت بالحواسيب.

ثورة المعلومات والاتصالات الخامسة: تتمثل في التزاوج والترابط ما بين تكنولوجيا الحواسيب المتطورة وتكنولوجيا الاتصالات المختلفة الأنواع والاتجاهات التي حققت إمكانية تناقل كميات هائلة من البيانات والمعلومات وعبر مسافات جغرافية هائلة بسرعة فائقة وبغض النظر عن الزمان والمكان وصولاً إلى شبكات المعلومات وفي قمتها شبكة الانترنت. (قنديلجي، السامرائي، 2002، ص 91).

4- أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

لتكنولوجيا المعلومات أهمية بالغة يمكن إبرازها من خلال النقاط التالية:

- ✓ تعمل على تطوير أدوات الإدارة العليا عن طريق تنظيم كفاءات المستخدمين.
- ✓ تسمح بالتواجد في كل مكان.
- ✓ تحسين التوظيف الداخلي للمؤسسة .
- ✓ العمل على تقليص الأعمال الإدارية والتركيز على المهام الأساسية. (الشمائلة، 2015، ص 36).

- ✓ تمثل أداة لتخفيض المصاريف وتحسين الإنتاجية والكفاءة وتطوير الخدمات والمنتجات .
 - ✓ تعطي التفاعل مع تحركات المنافسين بمسايرة تطورات الحديثة التي تمس طرق الإنتاج والتوزيع .
 - ✓ تساعد على الابتكار والتجديد وكذا التفاعل من تحركات المنافسين، كما تساهم في تقديم عروض ملائمة.
 - ✓ مع احتياجات العملاء لخلق الميزة التنافسية وإيجاد أسواق جديدة بأحسن سرعة وأقل ثمنا.
 - ✓ تمكن من إنشاء علاقات مثالية مع الموردين وتساهم في خلق انفتاح كبير على المحيط .
 - ✓ تساهم في تجميع المؤسسات بتسهيل تسويق المنتجات وتوفير المواد الأولية اللازمة مما يخلق مجالاً فسيحاً للتعامل فيما بينها.
 - ✓ تعد الوسيلة الأمثل لإدارة المؤسسات الكبيرة ذات الفروع .
 - ✓ تمنح فرصة توسيع التجارة الإلكترونية وكذا العمل مع فرق خارجية .
- تمثل وسيلة هجوم ومنافسة بالنسبة للمؤسسة، إذ تسمح بالخروج من الأسواق المحلية إلى الأسواق العالمية. (العبادي، العارضي، 2012، ص 127).

5- خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

- لقد تميزت تكنولوجيا المعلومات عن غيرها من التكنولوجيا الأخرى بمجموعة من الخصائص هي:
- **التفاعلية:** أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مرسل ومستقبل في نفس الوقت .
- **اللاتزامية:** نعني بذلك استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركين في عملية الاتصال غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.
- **اللامركزية:** هذه الخاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات، فالإنترنت يتمتع عمله في كل الأحوال، فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الإنترنت على مستوى العالم بأسره.

- **قابلية التواصل:** أي إمكانية الربط بين أجهزة الاتصال المختلفة، وذلك بغض النظر عن المنظمة أو البلد المنتج لهذه الأجهزة.
- **قابلية التحرك والحركية:** أي يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته من أي مكان عن طريق وسائل كثيرة مثل: الحاسوب النقال والهاتف النقال.
- **قابلية التحويل:** بمعنى إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر، كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مقروءة.
- **الشيوع والانتشار:** بمعنى قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم، بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي لنظامها المرن. (عبدأوي، 2016، ص 43).
- **العالمية:** المقصود به المحيط الذي تعيش فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة، تنتشر عبر محيط عملها، فتسمح مثلا لرأس المال أن يتدفق إلكترونيا، خاصة بالنظر إلى سهولة المعاملات التجارية التي يحركها رأس المال المعلوماتي ليسمح لها باختزال عائق المسافة والمكان على المستوى الدولي.
- **تقليل الوقت:** أن تكنولوجيا المعلومات تمكنت من اختصار الوقت والمكان، وخير دليل على ذلك شبكة الانترنت، التي تسمح لكل واحد منا بالحصول على ما يلزمه من معلومات في وقت قصير جدا مهما كان موقعه الجغرافي، بالإضافة إلى ذلك فإن تكنولوجيا المعلومات قد ساهمت في رفع الثقل عن المهام المتبعة للعامل، من خلال معالجة المعلومات ونقلها مع إنجاز العمليات في الثانية الواحدة وبدقة متناهية لم يكن يتصورها العقل البشري.
- **تقليص المكان:** تتيح تكنولوجيا المعلومات وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعلومات، والتي يمكن الوصول إليها بيسر وسهولة.

-**المرونة:** تعددت استعمالات تكنولوجيا المعلومات بتعدد الاحتياجات لها، وأبسط مثال على ذلك الحاسوب الذي نستعمله في الحياة اليومية والعملية، فهو أداة لكتابة النصوص ومعالجتها، والقيام بالعمليات المعقدة، وحتى القيام بالاتصال من البعيد أو من القريب، كما أنها تمنح للإنتاج كفاءة عالية، وهذا ما يكسب تكنولوجيا المعلومات مرونة كبيرة بالمقارنة مع آلة محدودة الاستعمال. (الهزام، 2016، ص 83).

6- أنواع تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

ولكي نفهم هذه التكنولوجيا علينا أن نتناول أهم مكوناتها والتي تتمثل في مكونين رئيسيين:

أولاً: التجهيزات المادي: وتتمثل أساساً في كل من الحاسوب، الهاتف والفاكس.

❖ الحاسوب:

يعتبر الحاسوب جهاز إلكتروني يتكون من مجموعة من العناصر والأجزاء، ويمتاز بالقدرة على التعامل مع كم هائل من البيانات، وأجزاء العمليات الحسابية والمنطقية عليها وتخزينها واسترجاعها في شكل معلومات عند الحاجة. (الدلاهمة، 2008، ص 330).

ويتكون الحاسوب من عناصر هي:

***العنصر البشري:** يقصد به الأشخاص المسؤولين عن التعامل مع الحاسوب.

***البرمجيات:** تتمثل في كل من نظم التشغيل ولغات الحاسوب وتطبيقات الحاسوب والبيانات.

***المكونات المادية:** تتمثل في وحدات الإدخال، وحدات الإخراج ووحدات المعالجة وتعمل كما

يلي:

-وحدات الإدخال: حيث تقوم بإدخال البيانات للحاسوب وتتمثل في: لوحة المفاتيح

، الفأرة... الخ

-وحدات الاخراج : تقوم بعرض المعلومات الناتجة عن المستخدم وتمثل في: الشاشة والطابعة...الخ.

-وحدات المعالجة: تعتبر المسؤولة عن جميع عمليات المعالجة وتمثل في: المعالج والذاكرة الدائمة والذاكرة المؤقتة، بالإضافة إلى وجود بدائل أو وسائط تخزين لها القدرة على تخزين البرامج والبيانات والمعلومات، التي يرغب المستخدم في الاحتفاظ بها حتى يتمكن من استخدامها فيما بعد وهذه الوسائط هي ما يطلق عليها وسائط التخزين الثانوية والتي تتمثل في الأقراص المرنة، الأقراص الصلبة، الأقراص الضوئية والقرص فلاش.(تقروت،2009،ص34).

❖ الهاتف:

يعتبر الهاتف وسيلة اتصال مسموعة يتبادل من خلالها طرفا الاتصال الحوار مباشرة، ويكتسي أهمية كبيرة في إتمام الاتصالات الداخلية والخارجية حيث لا يمكن لأي منظمة سواء كانت تجارية أو خدمية أو حكومية أن تعمل دون استخدام الهاتف، كما أنه يسهل الاتصالات بين الدول المختلفة.(بوحسان،2012، ص30).

❖ الفاكس :

هو عبارة عن جهاز، أو كما يسمى الناسخ الهاتفي وهو اختصار للكلمة اللاتينية (Facsimile)، يقوم ببث الرسائل والنصوص والصور والوثائق المكتوبة عبر خطوط الهاتف العادي.زرزار،2010، ص2018).

ثانيا: **التجهيزات غير المادية:** وتتمثل أساسا في كل من الإنترنت والإنترنت والإكسترنات.

❖ الإنترنت:

الإنترنت عبارة عن شبكة مكونة من آلاف الشبكات المتصلة ببعضها البعض حول العالم، أي أنها عبارة عن تجمع عالمي لشبكات الحاسوب والتي من خلالها يمكن للمستخدمين تبادل البيانات والمعلومات، ولهذا فهي تسمى شبكة الشبكات. (كيروز، كيث،2011، ص5).

أ- البريد الإلكتروني:

يعتبر البريد الإلكتروني القوة الموجهة للإنترنت، وبواسطته يمكن للمستعمل إرسال رسالة مكتوبة خلال ثوان إلى صندوق بريد إلكتروني متوافر على الشبكة في الجانب الآخر من العالم، وهذا بتكلفة منخفضة وفي أي وقت ومن أي مكان. (محمود، مهنا، 2009، ص 35).

ب - البحث:

لم تعد المعلومة حكرا على أحد، حيث يمكن الوصول إلى مصدر المعلومات الأساسية لأي موضوع من خلال ما يسمى "محركات البحث (Search engine)" وهي مواقع على الشبكة وظيفتها البحث عن المعلومات مثل موقع (Yahoo) وموقع (Google).

ج - البرامج:

توجد العديد من البرامج على مواقع الإنترنت المختلفة والتي يمكن تحميلها مجانا ونقلها وتخزينها واستخدامها بكل سهولة.

د- مجموعات المناقشة:

توجد الآلاف من مجموعات المناقشة على الإنترنت والتي تهتم بالكثير من الموضوعات مثل: البيئة، الموسيقى الدراسة بالخارج... الخ. وتتيح المشاركة فيها الالتقاء بالأشخاص الذين تكون لهم نفس الاهتمامات.

هـ - المحادثة أو الدردشة:

حيث يمكن للمتصلين بالإنترنت إجراء مكالمات وتبادل الرسائل وحتى نقل الصور من خلال برامج المحادثة.

و- الدعم الفني:

تقدم معظم المنظمات مواقع لها على الإنترنت. حيث تتيح لعملائها الاتصال بقسم الدعم الفني وخدمة العملاء للإجابة عن الاستفسارات الخاصة بمنتجات معينة أو حل مشاكل الاستخدام. (محمد، ريان، 2001، ص 38-44).

❖ الإنترنت :

ان الشبكة العنكبوتية العالمية(الويب) بشكل خاص والانترنت بشكل عام هي مفتوحة للاستخدام من طرف الجميع. إلا أن الإنترنت هي شبكة داخلية خاصة، ينبغي ان تكون محمية النار، وتستخدم شبكات الإنترنت عادة في تقديم خدمة النظام التفاعلي ممثلة في الرسائل الإلكترونية و"مجموعات التحاور " (Groupware) حيث يقوم كل فرد بتقديم العمل الموكل إليه من خلالها. (القندجلي، الجنابي، 2016، ص 431).

الإكسترنات :

تعد الإكسترنات نتاجا لتزاوج كل من الإنترنت والإنترانت، فهي شبكة إنترانت تم توسيعها لتمتد إلى جمهور خارجي محدود ومختار(زبائن، موردين، موزعين، عملاء...الخ) والذي له علاقة بطبيعة نشاطها، حيث تسمح له بالمرور عبر الحواجز الأمنية الإلكترونية التي تمنع ولوج الدخلاء والوصول لبيانات المؤسسة وتمتاز المعلومات في الإكسترنات بالأمان وهذا يمنع الإخلال بالأمن من المستخدمين غير المرخص لهم بالدخول للشبكة، ويتصل المستخدمون المرخص لهم بشفافية بشبكات مؤسسات أخرى من خلال الإكسترنات. (الحسينة، 2006، ص 156).

7- أهداف تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

تبنى اغلب المؤسسات تكنولوجيا المعلومات والاتصال بغية تحقيق أهداف عدة نذكر أهمها فيما يلي:

يلي:

✓ تحقيق انسيابية المعلومات والبيانات الضرورية لحسن سير العمل داخل الحكومة .

- ✓ تزويد العاملين بما يحتاجونه من معلومات دقيقة في مواقع التنفيذ حتى يتمكنوا من اتخاذ قرارات سليمة ومناسبة.
- ✓ التنسيق بين جهود العاملين في المؤسسة .
- ✓ نقل أهداف وخطط المؤسسة إلى العاملين فيها بمجهوداتها خارج المؤسسة من أجل كسب ودعم تأييدهم .
- ✓ تمكين القيادة العليا من إيصال توجيهاتها وأفكارها وخصائصها إلى العاملين في الوقت نفسه .
- ✓ تهدف إلى استكمال النقص في قدرات الإنسان وقواه.
- ✓ تهدف تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى حل المشكلات التي تواجه الافراد العاملين.
- ✓ تهدف إلى نقل المعلومات والبيانات من المرسل إلى المرسل إليه في أقل مدة زمنية وبأقل تكلفة وبأكبر دقة. (الصيرفي، 2009، ص13).

8- إيجابيات وسلبيات تكنولوجيا:

أ-الايجابيات: تمثل فيما يلي:

- ✓ أحدثت تكنولوجيا الإعلام والاتصال تغيرات كبيرة في مهارات الموظفين حيث أصبح يفضل الفئات المهنية الأكثر اتصالا ومعرفة بأساليب تكنولوجيا الإعلام والاتصال .
 - ✓ فعالية اتخاذ القرارات حيث تيسر تكنولوجيا المعلومات مهمة المديرين في اتخاذ القرارات التنظيمية وذلك من خلال توفير البيانات والمعلومات الدقيقة في الوقت الملائم بالشروط المطلوبة.
 - ✓ التأثير الايجابي على سلوك الأفراد داخل المؤسسة وذلك من خلال تأثيرها على عمليات الاتصال داخل وخارج المؤسسات، إضافة إلى مساعدتها على إدارة الوقت بكفاءة.
- (صورية، 2017، ص10).

ب-السلبيات:

إن استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال قد ينتج عنها بعض الانعكاسات السلبية والتي تتجلى فيما يلي:

- ✓ كثرة المعلومات والإشاعات المتداولة مما يصعب من عملية التحقق من صحتها ومن مصدر تلك المعلومات مما يستدعي اجراء عملية حوكمة للمعلومة.
- ✓ تقليص توظيف الأفراد في المؤسسات المستفيدة بشكل واسع من استخدام التكنولوجيا، مما يؤدي إلى فقدان عدد كبير من مناصب العمل.
- ✓ تساعد الإنترنت على عملية القرصنة وسرقة المادة التي تتمتع بحقوق النشر والتأليف واستخدام هذه المادة دون الترخيص من أصحابها وهذا ما يسمى بالجرائم المعلوماتية. (بابا، 2007، ص8).

9-تعريف نظام معلومات الموارد البشرية:

*نظام معلومات الموارد البشرية": هو طريقة نظامية لتخزين البيانات والمعلومات عن كل فرد مستخدم بهدف المساعدة في التخطيط، اتخاذ القرارات وتقديم تقارير كاملة عن كل نشاط يقوم به يخدم أهداف المنظمة". (طه، 2014، ص84).

*ويعرف أيضا انه " : نظام مصمم للقيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية والسعي أساسا إلى توفير المعلومات للمديرين لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بفعالية وكفاءة استخدام العنصر البشري ورفع مستوى أدائه في تحقيق أهداف المنظمة." (السالم، 2008، صفحة 381).

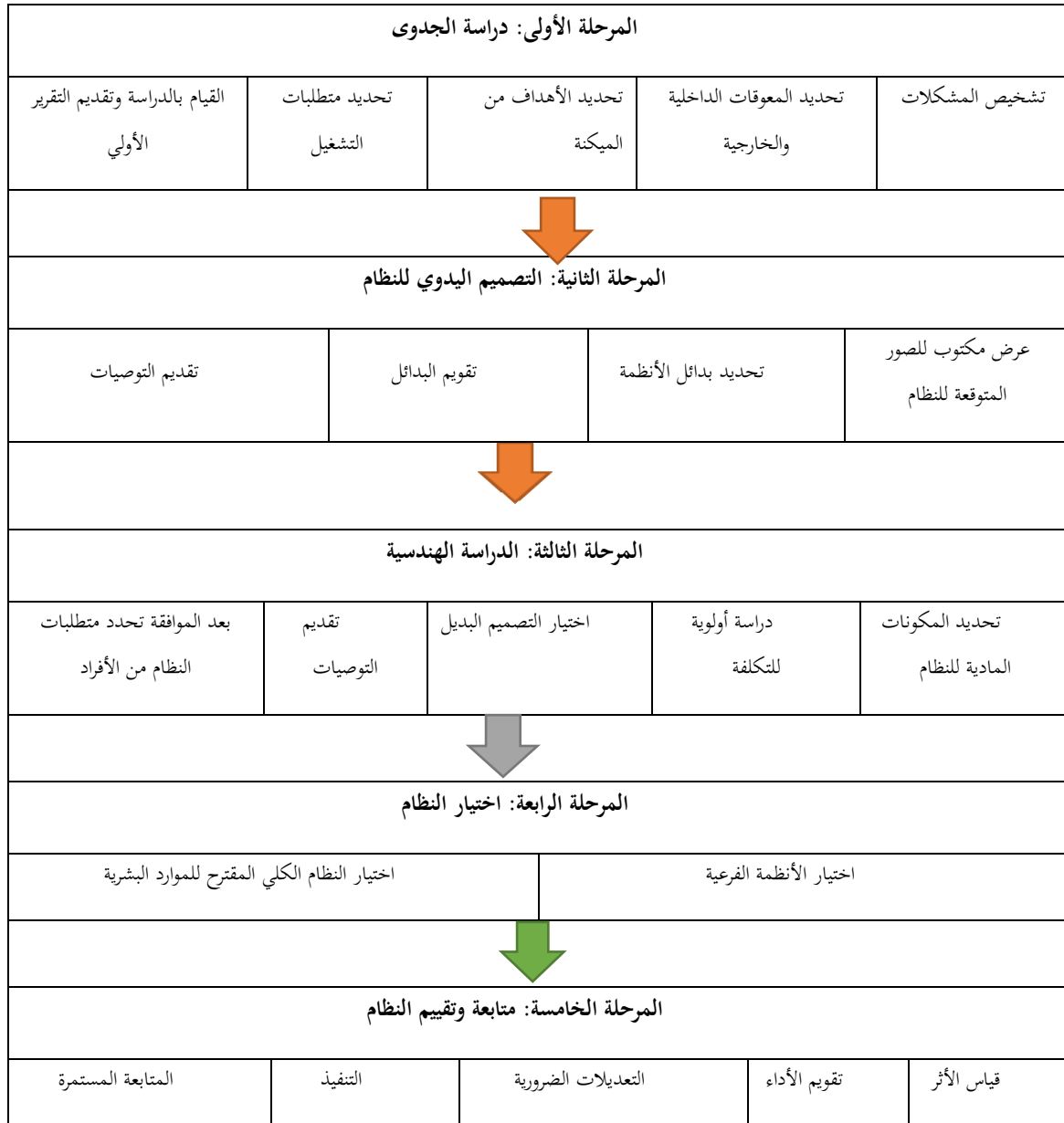
مما تقدم يمكن التأكد أنّ نظام معلومات الموارد البشرية هو طريقة نظامية لجمع و تخزين وتصنيف وتحليل وعرض البيانات التي يجري الحصول عليها من كلّ فرد مستخدم لمساعدة متّخذي القرار على التخطيط واتخاذ القرارات في مجال الموارد البشرية داخل المؤسسة وأنّ هذا النظام بطبيعته يرتبط ارتباطا

وثيقا بنظام تقويم أداء العاملين لأنه يسهل من تطوير دوره وبناءه وإدامته لأغراض تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين فاعليتها وكفاءتها.

9-1- مراحل تطور نظام معلومات الموارد البشرية:

لقد مرت عملية التطور التي مر بها نظام معلومات الموارد البشرية من النظام اليدوي إلى نظام الحاسوب من خلال خمسة مراحل أساسية وهي موضحة في الشكل رقم (02).

الشكل رقم (1): مراحل تطور نظام معلومات الموارد البشرية



المصدر: عماد صفوك جلود الرويلي دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فعالية أداء

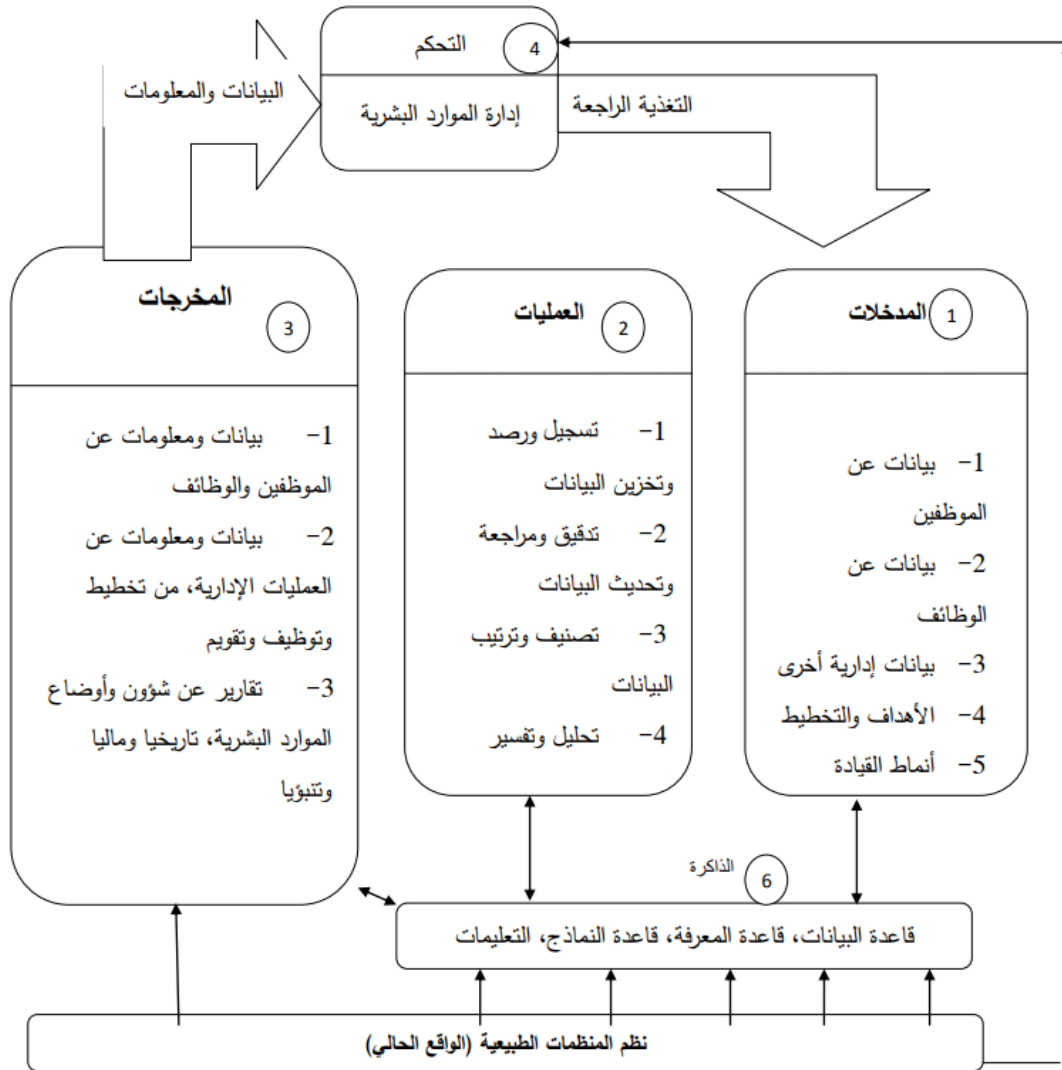
إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة البحرين، 2014، ص 83.

في دراسة الجدوى، المرحلة الثانية تتمثل في التصميم اليدوي للنظام، المرحلة الثالثة تتمثل في الدراسة الهندسية، المرحلة الرابعة تتمثل في اختيار النظام والمرحلة الخامسة والأخيرة تمثلت في متابعة وتقييم النظام.

9-1- مكونات نظم معلومات الموارد البشرية:

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من ستة عناصر، وفيما يلي توضيح لهذه العناصر

الشكل رقم: (2): مكونات نظم معلومات الموارد البشرية



المصدر: مؤيد سعيد السالم وعادل حر حوش صالح، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي،

ط8 ، جدار للكتاب العالمي للنشر، عمان، سنة 2002، ص. 267.

10- أهمية وأهداف نظام معلومات الموارد البشرية:

أ- أهميته بالنسبة للإدارة:

- ✓ امتلاك قاعدة بيانات موحدة عن جميع الموظفين في المؤسسة مما يتيح الحصول على تقارير واحصائيات آنية.
- ✓ القدرة على تحديث قاعدة البيانات في الوقت الحقيقي.
- ✓ تقليل الأخطاء الناجمة عن المورد البشري وعن المعاملات الورقية.
- ✓ الاعتماد على تطبيقات تساهم في متابعة حضور وغياب العمال بأكثر دقة.
- ✓ تحسين نظام الإدارة وفقا للتشريعات واللوائح القانونية.
- ✓ الحد من التكرارات الموجودة في النظام، وتحقيق الموثوقية في البيانات الموجودة.
- ✓ القدرة على إدارة المواهب والكفاءات.
- ✓ القدرة على اتخاذ تدابير وقائية لإدارة التغيير، وإدارة الازمات. (رجم ودادان، 2016، ص 6-7).

ب-أهميته بالنسبة للمورد البشري:

- تتمثل أهمية نظام معلومات الموارد البشرية بالنسبة للمورد البشري في التالي:
- ✓ امكانية الولوج إلى بيانات مستقلة، اضافة الى العمل في نافذة مستقلة.
- ✓ توفير الوقت، فمثلا في عملية طلب إجازة يكفي ان يقدم الموظف طلب عن طريق الانترنت و ينتظر الرد الكترونيا.
- ✓ المتابعة التلقائية، اضافة الى التذكير بمختلف المهام الضرورية والأحداث المهمة.
- ✓ تشجيع الموظفين على اتخاذ القرارات واخذ المبادرة مما يشجع الابداع والابتكار.
- ✓ تقليل الوقت للحصول على المعلومات المطلوبة.
- ✓ القدرة على الاستفادة من التدريب عبر الانترنت.

✓ تحقيق الرضا لدى موظفي إدارة الموارد البشرية من خلال سهولة وكفاءة تنفيذ المهام. (رجم ودادان، 2016، ص7).

ج- أهداف نظام معلومات الموارد البشرية:

لنظام معلومات الموارد البشرية مجموعة من الأهداف هي كالاتي:

- يسهل سير العمليات اليومية بتقديم المعلومات.
- يساعد في اتخاذ القرار بتقديم معلومات.
- يراقب عملية تداول البيانات والمعلومات.
- مواكبة المنظمات لتطوير أداءها من خلال ما توضحه المعلومات.
- تحسين انتاجية المؤسسة بعدة طرق منها تحديث البيانات والمعلومات.
- إعداد الخطط والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسة.
- التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية وتحليلها.
- تخطيط المسارات الوظيفية ومسارات الترقية.
- المساعدة والمساندة في عملية صنع القرار على جميع المستويات التنظيمية من خلال توفير التقارير المتضمنة للمعلومات اللازمة في الوقت المناسب. (السالم، 2008، ص382).

11-مزايا ومعوقات نظام معلومات الموارد البشرية:

أولاً: مزاياه: تتمثل في:

- تطوير برامج التخطيط.
- سرعة التشغيل والاستجابة للوقت.
- تخفيض تكاليف الإدارة.

- زيادة درجة الدقة في البيانات.
- تحسين الاتجاهات والمواقف الوظيفية.
- زيادة حجم الاتصالات بين الموظفين. (الدب، 2009، ص ص 499-500).

ثانيا: معوقاته: تتمثل في:

- عدم كفاية الموازنات المالية المخصصة.
- تأخر مصممي النظم في فهم طبيعة وأنشطة الموارد البشرية.
- عدم تدريب مستخدمي النظام التدريب الفعال.
- عدم القدرة على الاتصال بالنظم الأخرى.
- قصور استراتيجية ورؤية نظام معلومات الموارد البشرية.
- عدم كفاية وجودة المعلومات.
- قصور دعم الإدارة العليا للنظام.
- نقص التطبيقات والمواقف العملية المستخدمة في تشغيل وبرمجة النظم. (الدب، 2009، ص ص 499-500).

12- علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء إدارة الموارد البشرية:

أصبح كلا من إدارة الموارد البشرية وتطوير الأداء البشري يحظى بأهمية كبيرة في وقتنا الحالي خاصة مع المنافسة الشرسة التي يعرفها قطاع الأعمال، لذا فإن السبيل الوحيد لاستمرار أي مؤسسة هو العمل على تطوير كفاءاتها البشرية المتاحة والكامنة داخله، من خلال تسارع المؤسسات لتهيئة بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، لما لهذه الأداة من خلق فرص غير مسبوقه بمجالات عدة، مثل رفع مستوى الأداء،

تحسين القرارات الإدارية، الاستغلال الأمثل للقوى، لذا نرى أن علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء إدارة الموارد البشرية تكمن فيما يلي:

■ الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التدريب يقلل من الوقت والإجراءات والتكاليف المتعلقة به، الشيء الذي يحفز المؤسسة على القيام به باستمرار لمواكبة التطورات، وتحقيق الميزة التنافسية.

■ تعمل على تكثيف الاتصال بين مختلف الفاعلين، كما تعمل على تشجيع التعاون والعمل الجماعي مما يطور ويحسن أداء إدارة الموارد البشرية. (باسي، 2013، ص 269).

■ ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى حد كبير في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تخطي القيام بكثير الأعمال الروتينية وما يترتب عليه من انجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة متناهية وتكلفة قليلة.

■ تسببت في التأثير على الجانب المعنوي لدى العاملين باتجاه زيادة ولائهم وانتمائهم للمؤسسة من خلال ما توفر من فرص للاطلاع على المعلومات بشكل سهل مما يسهم في تعزيز مشاركتهم في عملية صنع القرار.

قللت تكنولوجيا المعلومات والاتصال من الأعباء الوظيفية الروتينية الملقاة على عاتق المدراء، مما يتيح لهم الوقت للتخطيط الاستراتيجي ورسم السياسة العامة للمؤسسة، مما أسهم في رفع كفاءة وفعالية الإدارة العليا. (الجميل، 2017، صفحة 252)

من كل ما سبق يظهر جليا علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بإدارة الموارد البشرية في أحداث تغيرات إيجابية، منها تقليل التكاليف، زيادة الاتصالات، تسهيل إجراءات العمل، تحصيل المعلومات الدقيقة والمفيدة واستعمالها في القرارات الشيء الذي بدوره يرفع من أدائها، وبالتالي يحسن ويطور من إدارتها ويجعلها خلاقة للقيمة.

خلاصة الفصل:

يعتبر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية نمط جديد من الفكر والممارسة الإدارية، كون هذه الأخيرة تطبق آلياته وتستثمر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء وظائفها، وكذلك لأنها تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي مما يناسب من هذه التكنولوجيات لإحداث التفاعل مع مجمل وظائف إدارة الموارد البشرية تحت قيد الوقت والمكان.

الفصل الثاني الأداء

تمهيد:

تسعى كافة المنظمات إلى إنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية وذلك من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها مسبقا وبأقل تكلفة ممكنة، ومن خلال الوصول إلى تلك الأهداف تمتلك المنظمات العديد من الموارد التي يمكن استخدامها لتحقيق ميزة تنافسية في أسواق منتجاتها ضمن إطار نشاطها سواء كان محليا أو إقليميا أو دوليا.

ويمكن تصنيف هذه الموارد في ثلاث مجموعات تشمل الموارد المادية مثل المباني والتكنولوجيا والأموال، والموارد التنظيمية مثل الهياكل والأنظمة المالية والإدارية، والموارد البشرية والتي تتضمن خبرات ومهارات وقدرات العاملين.

وبالتالي فإن الموارد البشرية تعتبر من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمة من حيث أهميتها ومكانتها في المنظمة وذلك من خلال الأداء الوظيفي الذي تقوم به والذي يعد أحد الأسلحة الاستراتيجية في صراع المنظمات من أجل البقاء والنمو والرقى في الأعمال.

ويمكن القول إن المورد البشري هو العنصر التنظيمي الوحيد القادر من خلال أدائه على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الميزات ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية للقرن الجديد باعتباره المحرك الأساسي لكل أنشطة المنظمة .

وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى مفهوم الأداء، وأبعاده، ومحدداته، وأنواعه، والعوامل المؤثرة فيه وفي الأخير معرفة دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتأثيرها على الأداء.

1- مفهوم الأداء:

لقد حظي الأداء المهني على غرار الكثير من المفاهيم الإدارية باهتمام خاص من الباحثين والأكاديميين في مجال علم الإدارة والسلوك التنظيمي لهذا تعددت تعريفاته حيث:

يعبر مفهوم الأداء عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق واطماف المهام المكونة لوظيفة الفرد. (محمد، 2001، ص210).

أي أن الأداء يتمثل في النتائج التي حققها العامل للمنظمة من خلال تنفيذه لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها لإدارة العليا.

وعرفه " أحمد زكي بدوي في كتابة: علاقات العمل في الدول العربية على أنه: تأدية العمل تبعاً لتوجيهات وإشراف صاحب العمل، وفقاً لأحكام القانون وأنظمة العمل. (بدوي، 1985، ص101)

كما يعرف الأداء عما يتمتع به العاملون في المنظمات الإدارية بصفة عامة من مهارات وقدرات وامكانيات اتصالية، فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب إنجازه، فإنه يحقق الغرض منه، أما إذا كان الأداء لا يرقى إلى المستوى المطلوب لإنجاز العمل فإن ذلك يتطلب تطوير وسائل الاتصالات المستخدمة لرفع كفاءة العاملين وتحسين أدائهم بهدف الوصول إلى المستوى المطلوب من الأداء والأداء بصفة عامة هو تحويل المدخلات التنظيمية إلى مخرجات بمواصفات فنية ومعدلات محددة. (الخرامي، 1999، ص19).

وتشير مجموعة المفاهيم السابقة إلى أن الأداء هو سلوك مهني هادف يقوم به العاملون لإنجاز الأعمال المكلفين بها أو بمعنى أدق مستوى قيامهم بالعمل فبناء على هذا المستوى.

2- عناصر الأداء:

تتمثل عناصر الأداء في العناصر التالية:

أ- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المهارة المهنية والفنية والمعرفة العامة والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

ب-نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

ج-كمية العمل المنجز: يشير إلى مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الانجاز.

د-المثابرة والثوق: الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية وانجاز الأعمال في مواعيدها وأوقتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإشراف والتوجيه من قبل المشرفين. (الحلايبي، 2013، ص 24-35).

3-أبعاد الأداء:

يشير أداء الفرد للعمل إلى القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء وهذه الأبعاد هي:

3-1-كمية الجهد المبذول:

تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

3-2-نوعية الجهد المبذول:

يقصد بها مستوى الدقة والجودة ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة، ففي بعض الأعمال لا يهم سرعة الأداء وكميته وإنما تهتم نوعية وجوده الجهد المبذول، ويندرج تحت هذا المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس مدى مطابقة المنتج للمواصفات والتي تقيس مدى خلوه من الأخطاء ودرجة الإبداع والابتكار في الأداء.

3-3-نمط الأداء:

يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي نؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة. (سلطان، 2003، ص 230).

4- محددات الأداء:

تسعى كل المنشآت إلى زيادة إنتاجها من خلال توفير الأجواء المنتسبة والملائمة للفرد التي تجعله أكثر فعالية في أداء عمله، وأداء العاملين يمكن تحديده في ثلاثة عوامل رئيسية تطرق إليها " أحمد صقر عاشور" خلال تعريفه للأداء حيث يرى أن: " أداء الفرد في العمل هو محصل تفاعل دافعيته للأداء مع قدرته لأعلى الأداء وإدراكه على المحتوى عمله ولدوره الوظيفي "... (عاشور، 1989، ص 26).

ومن خلال التعريف نوضح محددات الأداء:

4-1- الدافع:

عرفه (ما كليلاند) بأنه " حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجز من قبل بكفاءة وسرعة بأقل جهد وأفضل نتيجة. (عبد الله، 2007، ص 302).

4-2- القدرات:

وهي الخصائص الشخصية المستخدمة في الوظيفة، حيث تعتبر القدرات من بين العوامل المحددة للأداء فهي مرتبطة بالسرعة والدقة في الأداء وتشير القدرة إلى ما يستطيع الفرد إنجازه من خلال أعمال سواء كانت فكرية أو عقلية.

4-3- إدراك الدور الوظيفي :

يخضع الفرد في المنظمة لعديد من المؤثرات التي تشكل وعيه وسلوكه فهو يتلقى توجيهات من مشرف العمل وردود فعله ورأيه فيما يؤديه من عمل وما يكسبه من تصرف كما يتعامل مع زملائه في أمور

تتعلق بأداء العمل، وعليه يمكن تعريف الإدراك بأنه عملية إدراكية تنتهي بتكوين معاني وتفسيرات معينة لما تتلقاه حواس الفرد عن هذه المؤثرات، ومن خلال هذا التعريف يتضح أن الإدراك يعني التصورات والانطباعات التي يعتقد الفرد من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله.

ويعتبر أداء الفرد في عمله محصلة تفاعل دافعيته للأداء مع قدرته عليه وإدراكه لمحتوى عمله وأدائه الوظيفي، ومن أجل تحقيق المستوى المرضي من الأداء لا بد من توفير الحد الأدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الاداء، وهذا يعني أنه إذا بذل الفرد مثلاً جهداً فائقاً في عمله وكان يتمتع بقدرات فائقة ولكنه غير مدرك لدوره ولا يفهمه فإن أداءه بالضرورة لن يكون مقبولاً من وجهة نظر الآخرين، فبالرغم من بذل الجهد الكبير من العمل فإن هذا العمل لن يكون أبداً موجهاً في الطريق الصحيح، لذا فإن أداء الأفراد ينطلق من مدركاتهم و انطباعاتهم حول الشيء أثناء تأدية عملهم.

5-أنواع الأداء:

يمكن تقسيم الأداء حسب ثلاث معايير هي:

1-5 حسب معيار الشمولية:

أ- الأداء الكلي:

وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر. وفي هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاتمرارية والشمولية والربح والنمو، كما أن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية. (عشي، 2002، ص 5-6).

ب- الأداء الجزئي:

وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف

باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق. (الشبيلي، 1989، ص56).

2-5 حسب معيار المصدر

:وفقاً لهذا المعيار يمكن تقسية الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الداخلي والأداء الخارجي.

أ-الأداء الداخلي:

ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة أي انه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساساً مما يلي:

الأداء البشري: وهو أداء أفراد المؤسسة الذين يمكن اعتبارهم مورداً استراتيجياً قادراً على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

الأداء التقني: ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

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

ب- الأداء الخارجي:

وهو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثه

ولا كن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي

تتحصل عليها المؤسسة كارتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب

أو السلب.

6-العوامل المؤثرة في الأداء المهني:

يتأثر الأفراد بعوامل عديدة يمكن حصرها فيما يلي:

أ-العنصر البشري: يشكل أهم مورد في المؤسسة باعتباره العامل الديناميكي المؤثر في جميع عمليات الإنتاج أما العوامل الأخرى فهي تؤثر بالدرجة التي يتحكم فيها العنصر البشري حيث إن القرار الذي يتخذه الإنسان والعمل الذي يؤديه هو الأساس في تحديد الإنتاج كمية وتكلفة.

ب-الإدارة:

إن الإدارة مسؤوليتها عظيمة في الاستخدام الفعال لجميع الموارد البشرية حيث تقع تحت سيطرة المؤسسة ويقال إن زيادة معدلات الأداء يعتمد على أساليب الإدارة حيث تؤثر في جميع الأنشطة فهي بذلك تعبر عن التخطيط التنظيمي والتنسيق والرقابة لذلك فإنه أي ضعف أو تقصير في أي عملية سيكون سببا في عجز وكفاءة الأداء.

ج- طبيعة العمل:

يشير إلى الأهمية الوظيفية إلى يؤديها العمل ومقدار فرص الترقية المتاحة ومقدار الإشاعات المركبة عن المهمة حيث أن كلما ا زدت درجة توافق العامل مع مهنته كلما ا زدت دافعيته وولائه للمؤسسة وبالتالي العطاء والأداء الجيد.

د-العوامل النفسية:

إن اللوازم والمعدات لها دور مركزي في التأثير على الأداء حيث توفر الجو المريح الذي يرفع الروح المعونة للعامل ويبعث لديه روح المبادرة مما يدفعه لتحسين أداءه. (بن طبة وباسم، 2012، ص 44

(45-

كما أن الأداء الضعيف للموظف قد يكون نتيجة عطب في الأجهزة والمعدات: مما يؤدي إلى توقف العمل، وبالتالي إنتاج وأداء ضعيف، في هذه الحالة لا يمكن للمنظمة أن تحاسبه على الأداء الضعيف.وعليه لابد من وجود نظام صيانة جيد يضمن أن تكون الأجهزة سليمة ويتم إصلاحها حال حصول عطب ما .أو عدم توفر المواد الضرورية للعمل مما يؤدي أيضا إلى توقف العمل أو إنتاج دون المستوى المطلوب. (برنوطي، 2007، ص 350).

7- دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة في تحسين الأداء:

يكن دورها في كونها عاملاً محفزاً للمنظمات الباحثة عن التميز في مخرجاتها وعن الكفاءة والفعالية في أداءها، فهي تشتمل على الأدوات والأجهزة والأساليب المستخدمة لنقل البيانات والمعلومات الإدارية في جميع مستويات المنظمة، مما يترتب عليه إنجاز العمل بيسر وفاعلية، فالأصل الفاعل هو مفتاح نجاح المنظمة وعليه يتوقف بقاؤها وما يجعل الاتصال التنظيمي فعالاً هو استغلال تكنولوجيا الاتصال ومواكبة تطورها فبدونها لا يعرف العمال ماذا يعمل زملائهم، ولا تستطيع الإدارة أن تستلم المعلومات عن المدخلات التي تحتاجها والتعليمات والإرشادات اللازمة، ولا يمكن تحقيق التعاون فيما بينهم، لأن الأفراد لا يستطيعون إيصال حاجاتهم ورغباتهم ومشاعرهم للآخرين وهذا يؤثر على كمية ونوعية الإنتاج التي تعد من المؤشرات الهامة التي تبين مستوى الأداء في المنظمات.

وعليه فتوظيف تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المنظمة يساعد على مواكبة المستجدات ومواجهة التطور الإداري السريع، وهذا ينعكس إيجاباً على السرعة في نقل وتبادل المعلومات، بالتالي يسرع إنجاز العمل مما يترتب عليه تحسن في مستوى الأداء. (نائيل، 1996، ص 77).

إن مستوى الأداء يتحدد-إذا كان متميزاً أو جيداً أو متوسطاً أو متدنياً-بناءً على النتائج التي تحقّقها الجهود التي يقوم بها العاملين، وهذا مرتبط بمدى توفر تكنولوجيا داخل المنظمة وقدرة العاملين على استخدامها بالصورة الصحيحة التي تجعل المنظمة قادرة على تحقيق أهدافها بطريقة فاعلة. فبالرغم من الدور الفاعل الذي تلعبه تكنولوجيا الاتصال سواء لأغراض التوثيق أو الحفظ أو استقبال المعلومات ومعالجتها وإجراءات البحوث، إلا أنه يجب توفير المستلزمات وتهيئة الظروف واتخاذ الاحتياطات التي تكفل تكيف العاملين مع التغيير وقلة مقاومتهم له، من خلال العمل على تطوير الكفاءات البشرية المتاحة في المنظمة والكامنة، داخلها، لذا فالعملية التدريبية تعد السبيل الأمثل لرفع وتنمية قدرات العاملين وتحسين أدائهم، من خلال إعداد برامج مكثفة لنشر ثقافة الحاسب الآلي وتطبيقات تكنولوجيا الاتصال إضافة إلى مواكبة التطورات العلمية وتطوير الأنظمة الإدارية الفعالة، وتدريب عدد من الخيارات المتميزين في تكنولوجيا الاتصال الحديثة. (العبيبي، 2014).

كما أن الإدارة المفتوحة التي تعطي أهمية لتكنولوجيا الاتصال الحديثة وتطبقها بالطريقة الصحيحة التي تحقق الاتصال الفاعل الذي يعد أحد العمليات الأساسية في توجيه المنظمة نحو الاتجاه السليم في تطبيق نشاطاتها المختلفة، حيث تلعب دورا في الحث على الولاء في العمل وتنمية الإبداع، فمضمون الرسالة الاتصالية يتم إدراكه من طرف العاملين بشكل جيد من خلال تصميم نظم المعلومات بطريقة تسمح بالتكيف مع الطرق المختلفة لمعالجة البيانات. (بن نوري وبن أحمد، 2002، ص 92).

حيث يستقي العاملون المعلومات من الرسومات والجداول التي تعد مصدرا جيدا لاستقاء المعلومات، فمن المتفق عليه علميا أن معظم الأشخاص يكونون أكثر سرعة في تقبل وفهم المعلومات إذا كانت معروضة على شكل رموز أو رسومات أو مخططات، وأن هذه الأشكال والمخططات تعطي انتباه أكثر لمستخدميها ومنهم المدبرون والعاملين، بالتالي القدرة على التنفيذ السليم للأوامر والتعليمات مما ينعكس إيجابا على مستويات إنجاز العمل بصفة خاصة، ومستويات الأداء بصفة عامة، إضافة إلى توفير وقت وجهد العاملين ليعاد توظيفه في أنشطة الإبداع والأداء الذهني والأنشطة الفكرية. (العاني وجواد، 2008، ص 232-233).

من خلال ما سبق يمكن أن نبرز العلاقة القائمة ما بين استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة والأداء الوظيفي على النحو التالي:

- 1- تسببت إلى حد كبير في تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال تخطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب عليه من إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة متناهية وتكلفة قليلة.
- 2- تسببت في تقليل الأعباء الوظيفية الروتينية الملقاة على عاتق المدراء، مما يتيح لهم استغلال هذا الوقت في التخطيط الاستراتيجي ورسم السياسات العامة للمنظمة مما يسهم في رفع كفاءة وفعالية الإدارة العليا.

3- تسببت في التأثير على الجانب المعنوي لدى العاملين باتجاه زيادة ولائهم وانتماءهم للمنظمة من خلال ما توفره من فرص للاطلاع على المعلومات بشكل سهل مما يسهم في تعزيز مشاركتهم في عملية صنع القرار. (عطية، ص 325-332).

خلاصة الفصل:

خلال هذا الفصل قمنا بتناول الأداء بمفهومه وعناصره والعوامل المؤثرة فيه والطرق الحديثة التي تحتاجها كل منظمة للاستفادة من العاملين بشكل سليم، ومحاولة تحسين أداءهم للوصول إلى مستويات عالية، ومع دخول تكنولوجيا الاتصال الحديثة زادت فعالية المنظمات وكفاءتها في استغلال مواردها، ومن هذا المنطلق يبرز الدور الذي تؤديه تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين الأداء وهذا ما سنحاول إثباته في الإطار التطبيقي للدراسة.

الفصل الثالث

منهجية البحث والإجراءات

الميدانية

تمهيد:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها من الأمور الأساسية التي يجب على الباحث العلمي أن يعرفها، حيث أن كل بحث علمي يلزمه منهجية دراسية يتبعها الباحث أو الطالب والهدف هو الخروج بنتائج مقبولة من الناحية الفكرية والمنطقية. بعيدا عن الطرق العشوائية في إجراءات الدراسة.

1-الدراسة الاستطلاعية:

قبل الشروع في هذه الدراسة قام الباحث بزيارة إلى مقر مديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة في الفترة الممتدة من 09ماي 2022 إلى غاية 31 ماي 2022 حيث التقى ببعض الموظفين وقد طرح عليهم بعض الأسئلة التي تتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تحسين أداؤهم وكان الهدف من هذه الدراسة الاستطلاعية هو:

- معرفة الصعوبات التي تواجه الباحث أثناء إجراء الدراسة.
- التعرف على ميدان تطبيق وإجراء هذه الدراسة.
- القابلية لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لمساعدتنا على اجراء الدراسة.
- معرفة المدة التي تستغرقها إجراءات الدراسة.
- معرفة مدى سهولة أو صعوبة أسئلة الاستبيان المقدم.
- التعرف على مدير المؤسسة ورؤساء المصالح.
- التعرف على نوع عينة الدراسة وعدد أفرادها.
- الإلمام بأكبر قدر من المعلومات الخاصة والتأكد من التصور العام للبحث.

2-منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي، للملائمته للأهداف وطبيعة الدراسة.

3-مجتمع وعينة الدراسة:**1-3-مجتمع الدراسة:**

- يتكون مجتمع الدراسة في بحثنا من فئة المستشارين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بولاية بسكرة والبالغ عددهم: 99 مستشارا.

3-2- عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة على 40 مستشارا بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة باستخدام طريقة العينة العشوائية، وقد بلغت نسبة تمثيلها 39.6%.

4- متغيرات الدراسة:

تضمنت الدراسة متغيرين وهما كالتالي:

4-1- المتغير المستقل:

ويتمثل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

4-2- المتغير التابع:

ويتمثل في أداء الموارد البشرية.

5- حدود الدراسة:

اشتمل البحث على المجالات التالية:

5-1- المجال البشري:

شملت الدراسة فئة الموظفون العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة برتبة مستشار.

5-2- المجال الزمني:

أجريت هذه الدراسة خلال الموسم 2022/2021 ابتداء من 15 جانفي الى غاية 31 أفريل وكانت البداية بالجانب النظري قمنا من خلالها بجمع المعلومات النظرية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات

والاتصال وعلاقتها بتحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية ثم التفرغ إلى الجانب التطبيقي بجمع المعلومات ومناقشة وتحليل النتائج ابتداء من 01 جوان الي غاية 18 جوان 2022.

5-3-المجال المكاني:

تم إجراء الدراسة بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة.

6-أدوات جمع البيانات والمعلومات:

- استخدم الباحث أداة الاستبيان للجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، حيث قمنا بتصميم استمارة استبيان مكونة من 21 عبارة موزعة على ثلاث محاور لكل محور (07) عبارات، وذلك بعد عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص.

7-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

7-1-صدق الأداة:

لتأكد من صدق الاستبيان اعتمد الباحث على **الصدق الظاهري** باستخدام صدق المحكمين، حيث تم توزيع الاستبيان على مجموعة من الأساتذة قسم الإدارة والتسيير الرياضي، في الفترة الممتدة من 01ماي إلى غاية 09 من نفس الشهر وبالاعتماد على ملاحظات واقتراحاتهم وتوجيهاتهم، قام الباحث بإعادة صياغة بعض العبارات وتعديل أخرى.

7-2-صدق البنائي:

وذلك بحساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان.

والجدول رقم: (1)، يوضح ارتباط كل محور بالدرجة الكلية للاستبيان.

معامل الارتباط	عدد العبارات	المحاور
0.871	07	مزايا استخدام البرمجيات
0.911	07	متطلبات ومعوقات استخدام التطبيقات
0.972	07	نظام قواعد البيانات
0.967	21	المجموع

من خلال الجدول رقم (1) أعلاه وبالنظر لقيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$) حيث نلاحظ أن قيمة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور الأول (مزايا استخدام البرمجيات في تحسين أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة)، مع الدرجة الكلية للاستبيان بلغت (0,87)، أما الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور الثاني (لاستخدام التطبيقات متطلبات ومعوقات تحد من رفع أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة)، مع الدرجة الكلية للاستبيان بلغت (0,91)، أما الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور الثالث (لاستخدام نظام قواعد البيانات دور في تحسين أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة)، مع الدرجة الكلية للاستبيان بلغت (0,97)، أما معامل الارتباط الكلي للاستبيان قد بلغ (0,96)، وعليه يمكن القول بأن الاستبيان ككل صادق.

7-3 صدق الاتساق الداخلي:

حيث قمنا بحساب معامل الارتباط لبيرسون لمعرفة الاتساق الداخلي لمجتمع الدراسة المكون من عينة استطلاعية البالغ حجمها (10) أفراد من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لتقدير الارتباط بين درجة كل عبارة بالمحور الذي تنتمي إليه ثم بين درجة المحور بالدرجة الكلية للاستبيان ككل، كما يلي:

-تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الأول (مزايا استخدام البرمجيات في تحسين أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة). بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول

الجدول رقم(2) : معامل بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لمحور مزايا استخدام البرمجيات

معامل الارتباط	محتوى العبارة	رقم العبارة
0.527**	يتم اعتماد برمجيات خاصة لضمان أمن وسلامة النظام المستخدم	01
0.238	تساعد البرامج المستخدمة في تحديد مهام الموارد البشرية	02
0.428**	يسهل استخدام البرمجيات العلاقات الإدارية وتسهيل عمل الموظفين	03
0.421**	تساعد البرمجيات المستخدمة في تحسين نوعية الأداء بمديرية الشباب والرياضة	04
0.335*	تعمل إدارة مديرية الشباب والرياضة على تحديث البرامج الحاسوبية لرفع من أداء مواردها البشرية	05
0.267*	تتصف البرمجيات المستخدمة من طرف مديرية الشباب والرياضة بالسهولة في التعلم والتشغيل	06
0.555**	البرمجيات المستخدمة ملائمة لطبيعة العمل المطلوب	07
** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل		

من خلال الجدول رقم(02) نلاحظ أن معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات بعد مزايا استخدام البرمجيات والدرجة الكلية للبعد كانت موجبة وتراوحت قيمه بين(0,238و0,555) عند مستوى الدلالة (0,01) فأقل، ما يدل على اتساق قوي وموجب ودال إحصائيا بين الدرجة كل عبارة والدرجة الكلية لبعد مزايا استخدام البرمجيات وأنها صادقة لما وضعت لقياسه.

-تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الثاني (لاستخدام التطبيقات متطلبات ومعوقات تحد من رفع أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة). بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول

جدول رقم(3):معامل بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لمحور استخدام التطبيقات

رقم العبارة	محتوى العبارة	معامل الارتباط
08	تتوفر مديرية الشباب والرياضة على شبكة الانترنت	0.539**
09	تعمل إدارة مديرية الشباب والرياضة على توفير تطبيقات الويب داخل مقر العمل	0.355
10	تفضل استخدام التطبيقات المثبتة على أجهزة الحاسوب أو الهاتف النقال	0.470**
11	يخضع العاملين في مديرية الشباب والرياضة للتدريب والتكوين المستمر في مجال استخدام التطبيقات	0.502**
12	تسهل عملية استخدام التطبيقات تبادل المعلومات وسرعة التواصل بين العاملين	0.596**

0.349*	يعاني العاملین من صعوبات ومعوقات تحول دون استخدام التطبيقات في العمل	13
0.299*	تعمل مديرية الشباب والرياضة على استقطاب أصحاب الخبرات والمهارات في مجال العمل الإلكتروني	14
** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل		

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات بعد متطلبات ومعوقات استخدام التطبيقات والدرجة الكلية للبعد كانت موجبة وتراوح قيمه بين (0,299 و 0,596) عند مستوى الدلالة (0,01) فأقل، ما يدل على اتساق قوي وموجب ودال إحصائياً بين الدرجة كل عبارة والدرجة الكلية لبعدها متطلبات ومعوقات استخدام التطبيقات وأنها صادقة لما وضعت لقياسه.

-تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الثالث (لاستخدام نظام قواعد البيانات دور في تطوير أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة). بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول

جدول رقم (4) : معامل بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لمحور نظام قواعد البيانات

معامل الارتباط	محتوي العبارة	رقم العبارة
0.518**	تمتلك مديرية الشباب والرياضة مصلحة متخصصة في متابعة وتقييم قواعد البيانات بشكل مستمر	15
0.674**	يحتوي نظام قواعد البيانات الموارد البشرية على معلومات وبيانات دقيقة تسمح بتفعيل أدائها	16
0.532**	يساهم نظام قواعد البيانات المستخدم في سرعة إنجاز العمل في الوقت المناسب	17

18	يساهم نظام قواعد البيانات في سرعة استرجاع المعلومات عند الحاجة إليها	0.425**
19	يساهم نظام قواعد البيانات في تحسين نوعية الأداء	0.360*
20	يسمح نظام قواعد البيانات بتبادل المعلومات بين المصالح والاقسام الإدارية المختلفة	0.478**
21	وفرت تكنولوجيا المعلومات والاتصال لمديرية الشباب والرياضة مختلف المعلومات التنظيمية	0.459**
** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل		

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات بعد لاستخدام نظام قواعد البيانات والدرجة الكلية للبعد كانت موجبة وتراوحت قيمه بين (0,360 و0,674) عند مستوى الدلالة (0,01) فأقل، ما يدل على اتساق قوي وموجب ودال إحصائيا بين الدرجة كل عبارة والدرجة الكلية بعد لاستخدام نظام قواعد البيانات وأنها صادقة لما وضعت لقياسه.

4-7-الاثبات:

وللتحقق من ثبات الاستبانة قام الباحث بحساب معامل الثبات عن طريق معادلة ألفا كرونباخ، حيث يأخذ الثبات قيما تتراوح بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمة الثبات من الواحد كان هذا الاخير مرتفعا وكلما اقتربت قيمته من الصفر كان منخفضا والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم:(5): يوضح ثبات الاستبانة بمعامل ألفا كرونباخ.

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
مزايا استخدام البرمجيات	07	0.759
متطلبات ومعوقات استخدام التطبيقات	07	0.831

0.945	07	نظام قواعد البيانات
0.937	21	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن:

-معامل ألفا كرونباخ لمحور مزايا استخدام البرمجيات في تحسين أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة قد بلغ (0.759) وهذا دليل على أن ثبات هذا المحور ممتاز، معامل ألفا كرونباخ لمحور لاستخدام التطبيقات متطلبات ومعوقات تحد من رفع أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة قد بلغ (0.831) وهذا دليل على أن ثبات هذا المحور ممتاز، معامل ألفا كرونباخ لمحور لاستخدام نظام قواعد البيانات دور في تطوير أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة. قد بلغ (0.945) وهذا دليل على أن ثبات هذا المحور ممتاز، أما قيمة ألفا كرونباخ للاستبيان ككل كانت عالية جدا حيث بلغت (0.937) وعليه يمكن القول إن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية جدا من الثبات.

8- الأساليب الإحصائية:

لقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الاحصائية spss في نسخته 23 للإجابة على تساؤلات الدراسة في معالجة البيانات إحصائيا حيث تضمنت المعالجة الإحصائية استعمال:

-معامل الارتباط بيرسون لحساب الصدق.

$$r = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \times \sum y}{n}}{s_x \times s_y}$$

حيث :

Sx: الانحراف المعياري، n : هو عدد العينة أو الافراد.

-معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma^2_{yi}}{\sigma^2_x} \right)$$

-المتوسط الحسابي لحساب متوسط درجات أفراد العينة في قياس الاتجاهات.

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

-الانحراف المعياري لحساب تشتت الدرجات.

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{X})^2}{n}}$$

خلاصة الفصل:

إن تحديد وضبط مجال الدراسة الميدانية يعتبر العنصر المهم والسبيل الذي يؤدي إلى الوصول إلى نتائج هادفة، بالاعتماد على المنهج العلمي لأجل تقصي الحقائق وجمع المعلومات اللازمة للدراسة من أجل التحقق من مدى صحة هذه الدراسة العلمية.

الفصل الرابع

عرض وتحليل النتائج

الدراسة

تمهيد:

تحقيقاً لأهداف الدراسة وللتعرف على دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الاداء للموارد البشرية لمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة، تم عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة، وهذا الفصل يتناول عرض البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة وتفسيرها.

1- عرض وتحليل خصائص مجتمع الدراسة:

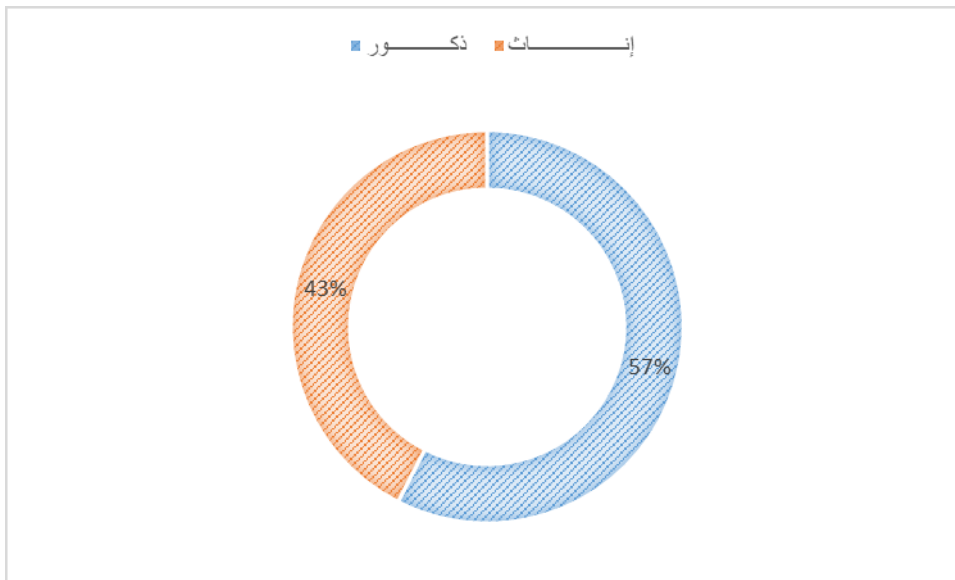
تم خلال هذا العنصر معرفة البيانات الشخصية للمجتمع الدراسة وكانت النتائج كالتالي:

1-2 الجنس: يوضح الجدول رقم (06) والشكل رقم (03) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس.

الجدول رقم (06): توزيع أفراد المجتمع حسب الجنس

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكور	23	57.5%
	إناث	17	42.5%
	المجموع	40	100%

الشكل رقم: (3): توزيع أفراد المجتمع حسب الجنس



من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد مجتمع الدراسة ومخرجات spss.

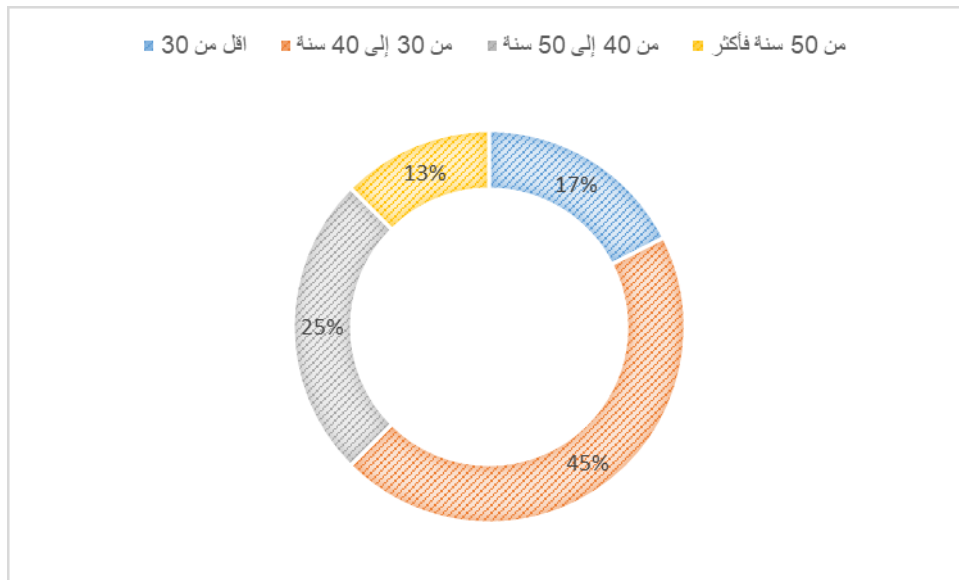
من خلال الجدول والشكل السابق نلاحظ أن أفراد مجتمع الدراسة أن ما يقدر بـ: 23 فردا ذكور وذلك بنسبة 57.5%، في المقابل نجد ما نسبته 42.5% أي ما يعادل 17 فردا عاملا إناث، وهذا ما يعكس القوى البشرية العاملة من كلا الجنسين في مديرية الشباب والرياضة.

1-3 العمر: يتم توضيح توزيع فئات العمر لأفراد مجتمع الدراسة من خلال:

الجدول رقم (6): توزيع أفراد المجتمع حسب العمر.

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية%
العمر	اقل من 30	7	17.5%
	من 30 إلى 40 سنة	18	45%
	من 40 إلى 50 سنة	10	25%
	من 50 سنة فأكثر	5	12.5%
	المجموع	40	100%

الشكل رقم (4): توزيع أفراد المجتمع حسب العمر.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات مجتمع الدراسة ومخرجات spss.

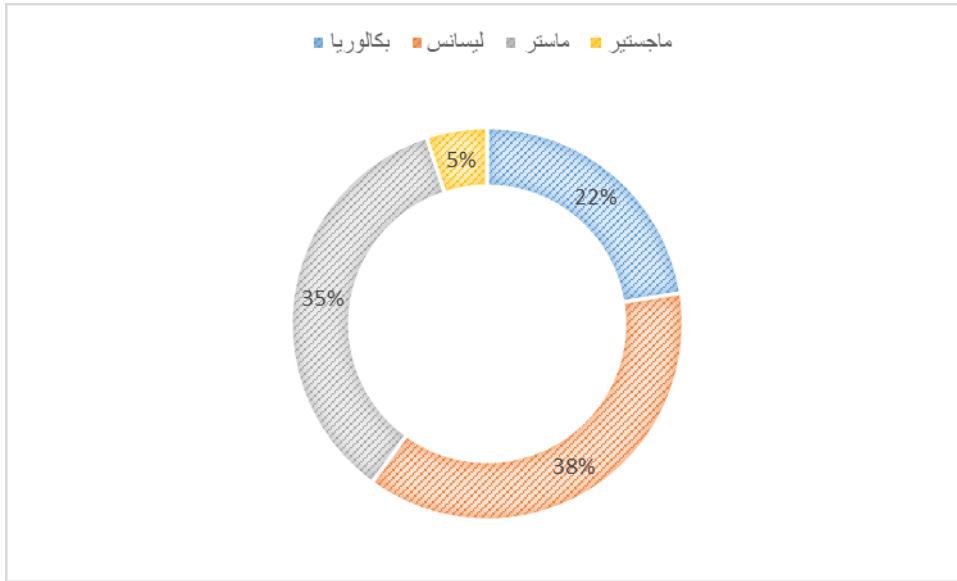
من خلال الجدول نلاحظ والشكل السابقين اللذان يوضحان توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب العمر انه ما يقدر بـ: 7 أفراد أعمارهم أقل من 30 سنة وذلك بنسبة 17.5% وبعدها تأتي فئة 40 سنة إلى أقل من 50 سنة بنسبة 25% أي ما يعادل 10 أفراد، وفي الأخير فئة 50 سنة فأكثر بنسبة 12.5%، بتعداد 5 أفراد وما بين 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 45% أي ما يعادل 18 فردا وهو ما يدل بوضوح على أن فئة الغالبة هي فئة الشباب في مديرية الشباب والرياضية بسكرة.

4-1 المؤهل العلمي: يبين الجدول رقم (08) والشكل رقم (05) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي.

جدول رقم (7) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي.

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	بكالوريا	9	22.5%
	ليسانس	15	37.5%
	ماستر	14	35%
	ماجستير	2	5%
	المجموع	40	100%

الشكل رقم (5) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات مجتمع الدراسة ومخرجات spss.

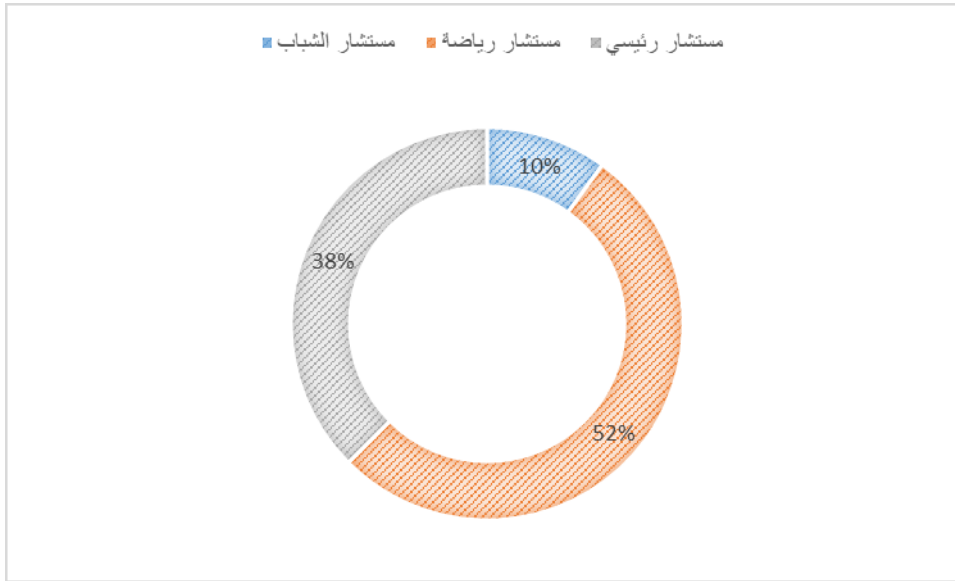
حسب نتائج الجدول والشكل فإن أكبر نسبة من أفراد ومجتمع الدراسة هم العاملين المتحصلين على شهادة الليسانس والماستر بمجموع 29 عاملا حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين 35% و 37.5% لكل منهما، تليها نسبة 22.5% والتي تنسب للعاملين ذوي الشهادة العلمية بكالوريا وعددهم 9 موظفين، تليها الموظفين الحائزين على شهادة ماجستير بنسبة 5% ما يعادل 2 موظفين، ونستنتج من هذا أن المؤهل العلمي للموظفين جيد، ما يجعل من مديرية الشباب والرياضة أن تكتسب مؤهلات وكفاءات تعليمية، مما يؤدي إلى التنظيم العلمي الجيد للمديرية.

1-5 المنصب المشغول: يوضح الجدول رقم (09) والشكل رقم (06) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المنصب المشغول.

الجدول رقم (8): توزيع أفراد المجتمع حسب المنصب المشغول:

فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
مستشار الشباب	4	10%
مستشار رياضة	21	52.5%
مستشار رئيسي	15	37.5%
المجموع	40	100%

الشكل رقم (06) : توزيع أفراد المجتمع حسب المنصب المشغول:



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات مجتمع الدراسة ومخرجات spss.

من خلال الجدول والشكل نلاحظ أن ما نسبته 52.5% من الأفراد مجتمع الدراسة يشغلون منصب مستشار رياضة أي ما يعادل 21 فردا ثم تأتي نسبة 10% أي ما يعادل 4 موظفين يشغلون منصب

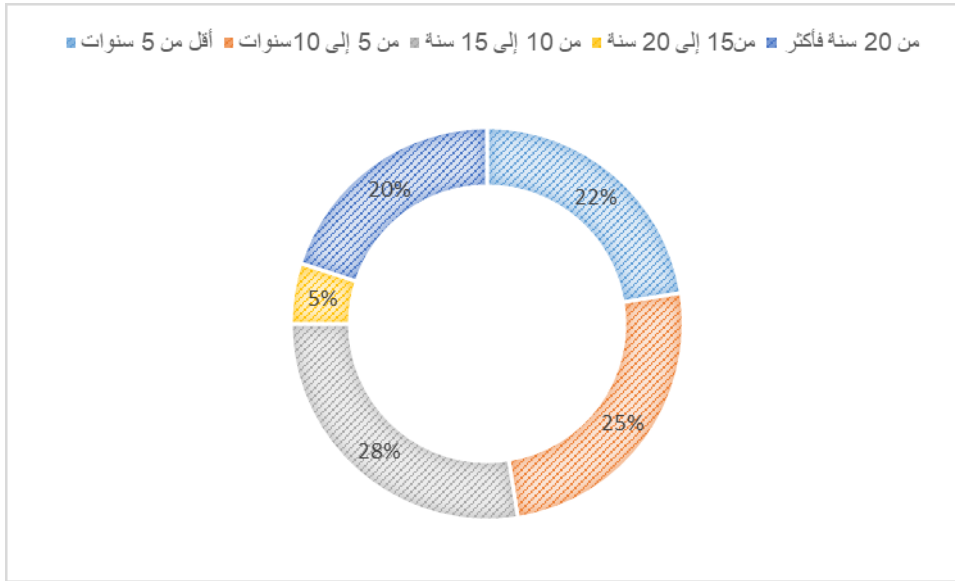
مستشار شباب، بعدها نجد موظفين يشغلون منصب مستشار رئيسي بنسبة 37.5% وهو ما يعادل 15 موظف.

1-6 عدد سنوات الخبرة: يبين الجدول رقم (10) والشكل رقم (07) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة.

الجدول رقم (9): توزيع أفراد مجتمع حسب سنوات العمل.

النسبة المئوية	التكرار	فئات المتغير
22.5%	9	أقل من 5 سنوات
25%	10	من 5 إلى 10 سنوات
27.5%	11	من 10 إلى 15 سنة
5%	2	من 15 إلى 20 سنة
20%	8	من 20 سنة فأكثر
100%	40	المجموع

الشكل رقم (06): توزيع أفراد مجتمع حسب سنوات العمل



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات مجتمع الدراسة ومخرجات spss.

من خلال الجدول والشكل يتبين أن أعلى نسبة سنوات خبرة سجلت في الفئة من 10 إلى 15 سنة بنسبة 27.5% فردا من مجتمع الدراسة ثم تليها فئة من 5 سنوات إلى 10 سنوات بنسبة 25% فردا، وتأتي فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 22.5% فردا، وفئة أكثر من 20 سنة بنسبة 20% فردا، وأخير فئة من 15 إلى 20 سنة بنسبة 5%.

2- عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة:

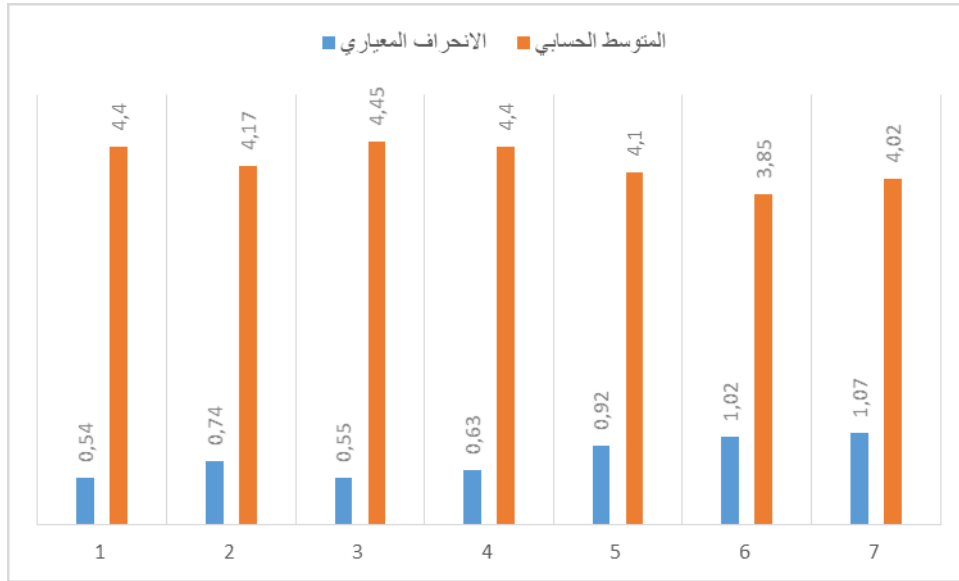
من اجل التعرف على دور استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء الموارد البشرية، عمد الباحث إلى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارات البعد الأول مزايا استخدام البرمجيات للمحور الأول، إضافة إلى عبارات البعد الثاني متطلبات ومعوقات استخدام التطبيقات للمحور الثاني، وعبارات البعد الثالث نظام قواعد البيانات.

الجدول رقم (10): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث مزايا استخدام البرمجيات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير م تماما		غير م		محايد		موافق		م تماما		العبارة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.54	4.40	0	0	0	0	2.5	1	55	22	42.5	17	01
0.74	4.17	0	0	2.5	1	12.5	5	50	20	35	14	02
0.55	4.45	0	0	0	0	2.5	1	50	20	47.5	19	03
0.63	4.40	0	0	0	0	7.5	3	45	18	47.5	19	04
0.92	4.10	0	0	7.5	3	15	6	37.5	15	40	16	05
1.02	3.85	5	2	5	2	15	6	50	20	25	10	06
1.07	4.02	5	2	5	2	10	4	42.5	17	37.5	15	07
0.50	4.20	المحور 01										

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات مجتمع الدراسة ومخرجات spss.

الشكل رقم (7) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث مزايا استخدام البرمجيات



تحليل نتائج البعد الأول ومناقشتها:

يتضح من خلال الجدول والشكل أعلاه أن اغلبية أفراد مجتمع الدراسة أجابوا بموافق بشدة على العبارات التي تقيس بعد استخدام البرمجيات حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4,20) وهو متوسط يقع ضمن الفئة 5 من مقياس ليكرات الخماسي من (4.20 إلى 5,00) والتي تشير إلى أن لاستخدام البرمجيات دور في تحسين أداء الموارد البشرية.

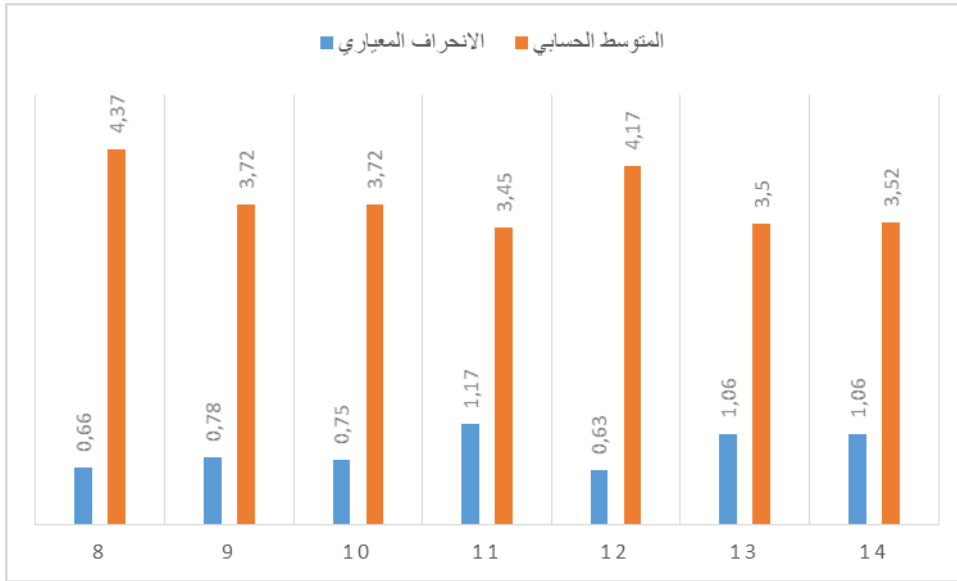
-بالنسبة لانحراف المعياري فهو يعبر عن تشتت البيانات حول الوسط الحسابي وهنا نجد ان قيمته تساوي (0,50) أقل من الواحد مما يدل على أن تركز إجابات المستجوبين وعدم تشتتها وهذا يؤكد وجود تقارب في الإجابات لدى اغلبية أفراد العينة.

الجدول رقم (11): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها متطلبات ومعوقات استخدام التطبيقات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير م تماما		غير م		محايد		موافق		م بشدة		العبارة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.66	4.37	0	0	2.5	1	2.5	1	50	20	45	18	08
0.78	3.72	0	0	7.5	3	25	10	55	22	12.5	5	09
0.75	3.72	2.5	1	2.5	1	22.5	9	65	26	7.5	3	10
1.17	3.45	0	0	32.5	13	12.5	5	32.5	13	22.5	9	11
0.63	4.17	0	0	2.5	1	5	2	65	26	27.5	11	12
1.06	3.50	0	0	22.5	9	25	10	32.5	13	20	8	13
1.06	3.52	2.5	1	17.5	7	22.5	9	40	16	17.5	7	14
0.52	3.78	المحور 02										

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات مجتمع الدراسة ومخرجات spss.

الشكل (8) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث متطلبات ومعوقات استخدام التطبيقات



تحليل نتائج البعد الثاني ومناقشتها

يتضح من خلال الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة أجابوا بموافق على العبارات التي تقيس بعد استخدام التطبيقات حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3,78) وهو متوسط يقع ضمن الفئة 4 من مقياس ليكرات الخماسي من (3.40-4.19) والتي تشير إلى أن لاستخدام التطبيقات دور في تحسين أداء الموارد البشرية.

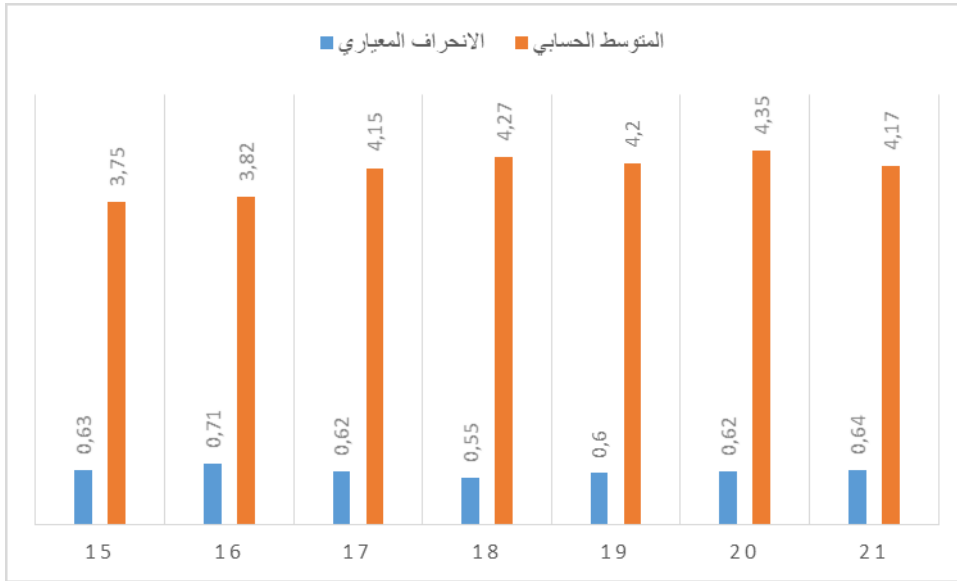
-بالنسبة لانحراف المعياري فهو يعبر عن تشتت البيانات حول الوسط الحسابي وهنا نجد ان قيمته تساوي (0,52) أقل من الواحد مما يدل على أن تركز إجابات المستجوبين وعدم تشتتها وهذا يؤكد وجود تقارب في الإجابات لدى أغلبية أفراد العينة.

الجدول رقم (12): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده نظام قواعد البيانات.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير م بشدة		غير م		محايد		موافق		م بشدة		العبارة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.63	3.75	0	0	7.5	3	12.5	5	77.5	31	2.5	1	15
0.71	3.82	0	0	2.5	1	27.5	11	55	22	15	6	16
0.62	4.15	0	0	2.5	1	5	2	67.5	27	25	10	17
0.55	4.27	0	0	0	0	5	2	62.5	25	32.5	13	18
0.60	4.20	0	0	2.5	1	2.5	1	67.5	27	27.5	11	19
0.62	4.35	0	0	0	0	7.5	3	50	20	42.5	17	20
0.64	4.17	0	0	2.5	1	17.5	7	40	16	40	16	21
1.88	4.38	المحور 03										

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات مجتمع الدراسة ومخرجات spss

الشكل رقم(9)الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء نظام قواعد البيانات



تحليل نتائج عبارات البعد الثالث ومناقشتها:

يتضح من خلال الجدول والشكل أعلاه أن اغلبية أفراد مجتمع الدراسة أجابوا بموافق بشدة على العبارات التي تقيس بعد استخدام نظام قواعد البيانات حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4,38) وهو متوسط يقع ضمن الفئة 5 من مقياس ليكرات الخماسي من (4.20 إلى 5,00) والتي تشير إلى أن لاستخدام نظام قواعد البيانات دور في تحسين أداء الموارد البشرية.

-بالنسبة لانحراف المعياري فهو يعبر عن تشتت البيانات حول الوسط الحسابي وهنا نجد ان قيمته تساوي (1,88) وهي قيمة أكبر من الواحد مما يدل على أن هناك تشتت في إجابات المستجوبين.

خاتمة الفصل:

من خلال هذا الفصل تمكنا من إعطاء القيمة العلمية لنتائج إجابات أفراد العينة، وكذا مناقشتها وتحليلها لمعرفة أهم الجوانب المتدخلة في هذه العملية والخروج باستنتاج لكل فرضية من فرضيات الدراسة.

كما ضم هذا الفصل نتائج الاستبيان الموجه لموظفي مديرية الشباب والرياضة برتبة مستشار حيث توصلنا من خلال النتائج إلى الدور إستخدام لتكنولوجيا المعلومات والإتصال في تحسين الأداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة.

الفصل الخامس : مناقشة

النتائج وتفسيرها

تمهيد:

إن الهدف من كل بحث علمي هو التوصل إلى نتائج علمية يمكن أن يعتمد عليها الباحثون في إثراء مجالات البحوث العلمية والاستفادة منها ولا يتسنى ذلك إلا بمناقشة النتائج وتفسيرها بطريقة علمية ومنهجية ومن خلال بحثنا هذا وبعد الاطلاع على نتائج المدونة والمحقة نجد ما يلي:

1- مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات:**1-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:**

تنص الفرضية الأولى على أن "لاستخدام البرمجيات مزايا تساهم في تحسين أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة"، ومن خلال الجدول رقم (11) والشكل رقم (8) وبناء على إجابات أفراد العينة وبعد حساب المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور والمقدر ب(4.20) وهو متوسط يقع ضمن الفئة 5 من فئات مقياس ليكرت الخماسي من 4,20 إلى 5,00 وهي الفئة التي تشير إلى الخيار موافق بشدة وعليه نجد أن أغلب المستشارين أكدوا أن لاستخدام البرمجيات مزايا تساهم في الرفع من أداء الموارد البشرية كما أن لها مساهمة كبيرة في تحديد المهام وتسهيل العلاقات الإدارية وعمل الموظفين وعملية تبادل المعلومات إضافة إلى تحديث البرامج يسمح بمواكبة التطور التكنولوجي الحديث، وهذه النتيجة تتوافق مع تعريف **غسان قاسم وداود البياتي** "على تقنيات المعلومات المعتمدة على أنظمة المعلومات المحسوبة، فهي قوة رئيسية لتغييرين النظامي والإداري وأدائها في اتخاذ القرارات وتصميم الهياكل الإدارية ومهام العمل الوظيفي في مختلف المنظمات ذات النشاط العالمي. (اللامي والبياتي، 2010، ص 20).

وهذا ما أكدته دراسة رحمانى محمد أمين ومودع محمد مهدي (2021/2020) وخوجه إلياس 2020/2019 في محورها الأول بأن الاعتماد على البرمجيات تساهم في تحسين أداء الموارد البشرية ومن خلال نتائج الجداول الإحصائية لهذه الدراسة الأولى على أن ديوان مركب 18 فبراير يعتمد على تقنيات الاتصال والبرمجيات في تنفيذ الأعمال الإدارية، ومما سبق نستنتج أن الاعتماد على البرمجيات يحسن من أداء الموارد البشرية في مديريات الشباب والرياضة وهذا ما يؤكد أن الفرضية قد تحققت.

1-3 مناقشة وتفسير الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أن "لاستخدام التطبيقات متطلبات ومعوقات تحد من رفع أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة"، ومن خلال الجدول رقم (12) والشكل رقم (09) وبناء على إجابات أفراد العينة وبعد حساب المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور الثاني والمقدر ب(3.78) وهو متوسط يقع ضمن الفئة 4 من فئات مقياس ليكرت الخماسي من 3,40 إلى 4,19 وهي الفئة التي تشير إلى الخيار موافق وعليه نجد أن أغلب المستشارين أكدوا أن لاستخدام التطبيقات متطلبات ومعوقات تحد من الرفع من أداء

الوظيفي، حيث يجب على إدارة المديرية توفير الانترنت والتطبيقات اللازمة داخل مقر المديرية إضافة إلى إخضاع العاملين للتدريب والتكوين المستمر في مجال تطبيقات الويب لأن العاملين يعانون صعوبات في التحكم في هذا المجال. كما أن لها مساهمة كبيرة في تحديد المهام وتسهيل العلاقات الإدارية وعمل الموظفين وعملية تبادل المعلومات إضافة إلى تحديث البرامج يسمح بمواكبة التطور التكنولوجي الحديث، وهذا يتفق مع تعريف سلاك وزملائه على أنها "المكائن والمعدات والوسائل التي تساعد على تحويل المدخلات إلى مخرجات من اجل تحقيق أهداف استراتيجية العمليات. (العبادي والعارضى، 2012، ص20).

وهذا ما أكدته دراسة سهام عبد الكريم (2013/2012) من خلال أهم النتائج المتوصل إليها تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أهم تطبيقات التكنولوجيا المتقدمة التي تطورة بتطور مكوناتها المختلفة والمتمثلة في الأجهزة والبرمجيات والتطبيقات التي تعمل على معالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات مفيدة في اتخاذ القرارات. ومما سبق نستنتج أن لاستخدام التطبيقات دور في تحسين أداء الموارد البشرية في مديريات الشباب والرياضة وهذا ما يؤكد أن الفرضية قد تحققت.

1-4 مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة:

لاستخدام نظام قواعد البيانات دور في تحسين أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة. ومن خلال الجدول رقم(13) و الشكل رقم (10) وبناء على إجابات أفراد العينة وبعد حساب المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور الثالث والمقدر ب(4.38) وهو متوسط يقع ضمن الفئة 5 من فئات مقياس ليكرت الخماسي من 4,20 إلى 5,00 وهي الفئة التي تشير إلى الخيار موافق بشدة وعليه نجد أن أغلب المستشارين أكدوا أن لاستخدام نظام قواعد البيانات دور في تحسين أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة ، حيث يساهم نظام قواعد البيانات في سرعة إنجاز العمل واسترجاع المعلومات وتبادلها بين الأقسام المختلفة للمديرية ويوفر قاعدة بيانات تسمح بتفعيل أداء الموارد البشرية داخل مقر العمل، وتوافق هذه النتيجة تعريف مؤيد سعيد سالم لنظام قواعد البيانات " نظام مصمم للقيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية والسعي أساسا إلى توفير المعلومات للمديرين لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بفعالية وكفاءة استخدام العنصر البشري ورفع مستوى أداءه في تحقيق أهداف المنظمة." (السالم، 2008، صفحة 381). وهذا ما أكدته دراسة وسام بلكريد(2020/2019)

في محور بعد شبكات وقواعد البيانات من خلال التوصل إلى تحقق الفرضية توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى المعنوية 0,05 بين بعد الشبكات وقواعد البيانات في تفعيل أداء إدارة الموارد البشرية. ومنه نستنتج أن لاستخدام نظام قواعد البيانات دور في التأثير على أداء الوظيفي للموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة.

2- مناقشة وتفسير الفرضية العامة:

من خلال نتائج الجداول رقم (11 و12 و13) المتوصل إليها نستنتج أن لتكنولوجيا الحديثة (المعلومات والاتصال) دور في تحسين أداء الموارد البشرية لمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة، وهو ما تحقق في الفرضية 1,2,3 والتي تقول بأن لاستخدام البرمجيات ولاستخدام التطبيقات ولاستخدام نظام قواعد البيانات دور في تحسين أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة وهذا ما ذهبت إليه دراسات كل من (خوجة إلياس 2020) و(ليبي سامي سيد علي ورقيق أمين 2020) و (وسام بلكريد 2019)، حيث أكدت نتائجها جميعا بأن لاستخدام التكنولوجيا الحديثة-المعلومات والاتصال دور في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الجزائرية.

الاستنتاجات:

بعد قيامنا بهذه الدراسة المتواضعة والتي تطرقنا من خلالها إلى دور تكنولوجيا الحديثة (المعلومات والاتصال) في تحسن أداء الوظيفي لموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة قد تم استنتاج ما يلي:

- 1- تلعب التكنولوجيا الحديثة دورا مهما في الرفع من أداء الموارد البشرية في المنشآت والرياضة من خلال أداء أعمالها بصورة منظمة ودقيقة واقتصاد في الوقت والجهد والمال.
- 2- لاستخدام البرمجيات دور فعال في الرفع من أداء الموارد البشرية، من خلال القيام بالأعمال الإدارية التي تتناسب مع طبيعة المهام والوظائف العاملين في المنشآت الرياضية.
- 3- تساهم التطبيقات بالحصول على مختلف المعلومات بشكل سريع ومن مصادر متعددة والاطلاع على مختلف القرارات في وقتها.
- 4- لاستخدام نظام قواعد البيانات دور في المنشآت الرياضية بتنظيم الأعمال اليومية بكتابة التقارير الإدارية وتبادل واستقطاب المعلومات من مصدرها ومع مختلف المنظمات.

الخلاصة العامة:

من خلال النتائج الدراسة الإحصائية يمكننا القول بأن المنشآت الرياضية هي مؤسسة عمومية هدفها خدمة القطاع الرياضي سواء على المستوى الفردي او الجماعي ولا يتسنى ذلك الا بتطوير وتحسين أداء الموارد البشرية بمواكبة التطور التكنولوجي من أجل ترقية مستوى أدائهم لخدمة القطاع الرياضي باحترافية عالية معتمدة على التكنولوجيا الحديثة في مجال المعلومات والاتصال.

الاقتراحات:

- 1-الحرص على توفير برمجيات وتطبيقات حديثة تتماشى مع طبيعة العمل في المنشآت الرياضية.
- 2-إعطاء أهمية للإدارة الالكترونية ومختلف وظائفها وإعداد نظام قواعد بيانات متطور يتماشى مع التطور التكنولوجي الحديث.
- 3-اعداد خطط وبرامج مستقبلية لتفعيل تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تحسين الأداء في المنشآت الرياضية.
- 4-إقامة دورات تدريبية ورسكلة لموظفي المنشآت الرياضية في تكنولوجيا المعلومات والاتصال بتحديد الاحتياجات والمتطلبات.
- 5-تخصيص ميزانية كافية لكل متطلبات تكنولوجيا الحديثة-المعلومات والاتصال-من تجهيز وصيانة دورية وبرامج الحماية.
- 6-ضرورة إنشاء بنية تحتية قوية وتسريع شبكات ووسائط الاتصالات وتطويرها للمنشآت الرياضية.
- 7-القيام بدراسات وبحوث تخدم وتدعم مجال تكنولوجيا الحديثة في مجال المعلومات والاتصال ودورها الاستثماري في المنشآت الرياضية.

الخاتمة

الخاتمة:

لقد تبين من خلال بحثنا هذا أن المنظمات الناجحة هي التي تولي اهتماما بالغا بموردها البشري باعتباره مصدرا للتطور والإبداع وهذا إذا وفرت له الجو المناسب للعمل وذلك من خلال ما تقدمه له من تسهيلات وخدمات لتحقيق أداء جيد، فالمؤسسات اليوم تشهد تغيرات وتطورات هائلة أدت بها إلى الاعتماد على تكنولوجيا الحديثة من المعلومات وسائل الاتصال لضمان بقاءها واستمراريتها بحيث أعطت هذه الأخيرة أهمية كبيرة لمواجهة هذه التغيرات الحاصلة.

ولقد حاولنا من خلال دراستنا هذه الكشف عن دور تكنولوجيا الحديثة-المعلومات والاتصال في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في المنشآت الرياضية حيث توصلنا من خلالها إلى أن تكنولوجيا الحديثة تساهم بشكل كبير في تقليل الجهد والوقت المطلوب للعمل وبالتالي تسهيل العمل وإنجاز مختلف المهام بدقة وكفاءة عالية مما سيساهم في الرفع من أداء العاملين وذلك عن طريق توفير الوسائل والأجهزة المتطورة باعتبارها وسيلة وأداة فعالة وضرورية لنجاح أي مؤسسة رياضية.

وأخيرا فإننا نجد أن تكنولوجيا الحديثة-المعلومات والاتصال-جزء مهم في إدارة الموارد البشرية لا يمكن الاستغناء عنها للدور الذي تلعبه في تحسينها وتطويرها هذا ما أدى بها أن تولي اهتمام بالغ لها إذا ما أرادت النجاح والتطور.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع باللغة العربية:

1. إبراهيم محمد المحاسنة، (2013)، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جرير للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
2. ابن منظور، لسان العرب، المجلد 14، بيروت: دار جابر، ص 21 ..
3. أحمد زكي بدوي، (1985)، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، مصر.
4. أحمد سيد مصطفى، (2008)، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية استراتيجية معاصرة، دار النهضة العربية، القاهرة.
5. أحمد صقر عاشور، (1989)، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، القاهرة، مصر.
6. أحمد ماهر، (2000)، كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر.
7. أحمد محمد، محمود ريان، (2001)، خدمات الانترنت، ط4، المجتمع الثقافي للنشر، مصر.
8. جيمس كيروز، كيث روز، (2011)، أسس ومبادئ الشبكات والانترنت، مترجم إلى العربية العبيكان للنشر.
9. حسن إبراهيم بلوط، (2002)، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، ط1، بيروت، دار النهضة العربية لنشر والتوزيع.
10. حسن عماد مكاي، ليلى حسن (2003)، الاتصال ونظرياته المعاصرة، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
11. حسن محمد راوية، (2001)، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة.
12. خليل محمد الشماع، خضير كاظم محمود، (2009)، نظرية المنظمة، ط4، دار المسيرة للنشر، عمان.
13. راوية حسن، (2003)، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مصر، دار الفكر العربي، ص 29.
14. رتيبة طيبي، (2016)، إدارة تكنولوجيا المعلومات، ط1، عمان دار الاعصار العلمي للنشر، عمان، الأردن.
15. زايد مراد، (20193)، نظم المعلومات الاتجاهات الحديثة في إدارة المنظمات، دار الخلدونية.
16. سعاد نائف برنوطي، (2007)، إدارة الموارد البشرية، دار المعرفة وائل للنشر، عمان، الأردن.
17. سليم الحسينة، (2006)، نظم المعلومات الإدارية، ط3، دار الوراق للنشر، عمان.

18. سليمان مصطفى الدلاهمة، (2008)، اساسيات نظم المعلومات المحاسبية وتكنولوجيا المعلومات، ط1، دار الوراق للنشر، عمان.
19. السيد علي الشتي، (1995)، النظرية المعاصرة لعلم الاجتماع، 2، مؤسسة الشباب الجامعية، الإسكندرية، مصر.
20. سيد محمد جاد الدب، (2009)، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، دون طبعة، دون دار إثراء لنشر، عمان.
21. السيد مصطفى أبو الخير، (2007)، عقود نقل التكنولوجيا، ط1، ايتراك للطباعة والنشر، القاهرة.
22. عاطف جابر طه، (2014)، نظم المعلومات للموارد البشرية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا، القاهرة.
23. عامر إبراهيم القندجلي، علاء الدين عبد القادر الجنابي، (2016)، نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، ط8، دار المسيرة للنشر، عمان.
24. عامر إبراهيم قنديجلي، إيمان فاضل السامرائي، (2002)، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، بدون طبعة دار الوراق للنشر، عمان، الأردن.
25. -عبد الحكيم الخزامي، (1999)، تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين، مكتبة ابن سينا، القاهرة، مصر.
26. عمر محمد تومي الشبيلي، (1988)، علم النفس الإداري، الدار العربي للكتاب، طرابلس.
27. العولمة نائل، (1996)، مبادئ في الإدارة العامة، عمان، الأردن.
28. فضيل دليو، (2010)، تكنولوجيا الجديدة للأعلام والاتصال، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر، عمان.
29. القاموس المنجد(1986)، اللغة العربية والإعلام، ط2، دار المشرق، لبنان، ص1551.
30. قوته محمد بن النوري، دياب عبد الحميد بن أحمد، (2002)، الاتصالات الإدارية ونظم المعلومات، مطابع الشرق، الرياض.
31. اللامي غسان قاسم، داود البياتي شكرولي، (2010)، تكنولوجيا المعلومات في منظمات الاعمال الاستخدام والتطبيقات مؤسسة، الوراق للنشر والتوزيع الأردن،
32. ماهر عودة الشمايلة وآخرون، (2015)، تكنولوجيا الاعلام والاتصال، ط1، دار الاعصار العلمي للنشر، عمان.
33. مجدي احمد محمد عبد الله، (2007)، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط2، دار المعرفة الجامعية.

34. مجدي أحمد محمد عبد الله، (2007)، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار المعرفة الجامعية، عمان.
35. محمد الصيرفي، (2009)، تكنولوجيا المعلومات، بدون طبعة دار الفكر العربي الجامعي، الإسكندرية، مصر.
36. محمد جمال الفار، (2010)، المعجم الإعلامي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
37. محمد سعيد أنور سلطان، (2003)، السلوك التنظيمي، ط1، جامعة الإسكندرية، مصر.
38. محمد صالح سالم، (2002)، العصر الرقمي وثورة المعلومات، ط1، عين الدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية، مصر.
39. محمد عاطف غيث، (1993)، قاموس علم الاجتماع، بدون طبعة دار المعرفة مصر.
40. محمد محفوظ، (2005)، تكنولوجيا الاتصال، دراسة في الابعاد النظرية والعلمية لتكنولوجيا الاتصال، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر.
41. محمد منير الحجاب، (2004)، المعجم الإعلامي، دار الفجر، القاهرة مصر.
42. مزهر شعباني، شوقي ناجي جواد، (2008) المالية الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار إثراء للنشر والتوزيع، الشارقة.
43. منال المزاهرة، (2014)، تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
44. مؤيد سعيد السالم، (2008)، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، ط1، دار إثراء للنشر، عمان، الأردن.
45. هشام فوزي العبادي وجيليل كاظم العارضي، (2012)، نظم إدارة المعلومات منظور استراتيجي، دار صفاء لنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
46. هشام فوزي العبادي، جليل كاظم العارضي، (2012)، نظم إدارة المعلومات، ط1، دار الصفاء للنشر، عمان.
47. -وصفي عبد الكريم الكساسبة، (2011)، تحسين فعالية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات دار اليازوري، عمان، الأردن.
48. وصفي كريم الكساسبة، (2011)، تحسين فاعلية الاداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات.

المراجع باللغة الأجنبية:

1. Alinberduguo.robert mahl gerardjean(guide du managment des systemes diinformation themes et termes essentiels herme saenses publication/paris/2002p12.

الرسائل الجامعية:

1. بوحسان سارة كتنزة، (2012)، الاثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، الجزائر.
2. عادل عشي، (2002)، قياس وتقييم، رسالة ماجستير، معهد الاقتصاد، جامعة بسكرة.
3. على زغلاش الصورية، (2017)، استخدامات تكنولوجيا الاعلام والاتصال ودوره في تفعيل النشاط البنكي، رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية، جامعة مسيلة.
4. غازي حسن عودة الحلاية، (2013)، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن، دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير، الأردن، جامعة الشرق الأوسط..
5. محمد الهزام، (2016)، تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، الجزائر.
6. هناء عبدوي، (2016)، مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية، رسالة دكتوراه، جامعة بسكرة.

المجلات والملتقيات:

- العربي عطية، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي، للعاملين في الأجهزة الحكومية، مجلة البحث العدد المؤتمرات والندوات:
1. العياشي زرزار، (2010)، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها في النشاط الاقتصادي وظهور إقتصاد الرقمي، مجلة الاقتصاد والمجتمع.
 2. الهام الباسي، (2013)، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 7، سبتمبر.
 3. بابا عبد القادر، (2007)، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها على النشاط الاقتصادي في العالم العربي، المؤتمر العلمي الدولي الثاني حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العرب 5/4 ديسمبر، الشلف، الجزائر.

4. تقرورت محمد، (2009)، أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الخدمات السياحية، مداخلة ضمن فعاليات المتقي الوطني لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، قالمة، الجزائر.

رابط الالكتروني:

1. www.abah.ci.uk عزيزة عبد الرحمان العتيبي.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر-بسكرة-

معهد علوم والتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم: الإدارة والتسيير الرياضي

تخصص: تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية

استمارة استبيان

في إطار تحضير مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان علوم والتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

دور استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضية لولاية بسكرة

- نرجوا من سيادتكم التكرم بإبداء رأيكم على العبارات التي تتضمنها هذه الاستبانة بعناية ودقة، مؤكداً أن نرجوا التكرم بوضع علامة (X) في الخانة الموافقة لاختيارك. إجاباتكم ستحاط بسرية تامة ولن يتم استخدامها إلا للأغراض البحث العلمي.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

إعداد الطلبة:

-حنانو نجيب

-غمري رشد

السنة الجامعية: 2022/2021

بيانات الشخصية:

انثى:

الجنس: ذكر:

من 30 سنة الى اقل من 40 سنة

العمر: اقل من 30 سنة

50 سنة فأكثر

من 40 الى اقل من 50 سنة

المستوى التعليمي:

ليسانس

بكالوريا

دكتوراه

ماجستير

ماستر

مستشار شباب

مربي رياضة

مربي شباب

المنصب المشغول:

مفتش

مستشار رئيسي

مستشار رياضة

عدد سنوات الخبرة:

الملاحق

اقل من 05 سنوات من 05 سنوات الى اقل من 10 سنوات

من 10 الى اقل من 15 سنة من 15 الى اقل من 20 سنة

20 سنة فأكثر

المحور الأول: لاستخدام البرمجيات دور في تحسين أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة.

الابعاد	الأسئلة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول	مزايا استخدام البرمجيات					
01	يتم اعتماد برمجيات خاصة لضمان أمن وسلامة النظام المستخدم					
02	تساعد البرامج المستخدمة في تحديد مهام الموارد البشرية					
03	يسهل استخدام البرمجيات العلاقات الإدارية وتسهيل عمل الموظفين					
04	تساعد البرمجيات المستخدمة في تحسين نوعية الأداء بمديرية الشباب والرياضة					
05	تعمل إدارة مديرية الشباب والرياضة على تحديث البرامج الحاسوبية لرفع من أداء مواردها البشرية					

					تتصف البرمجيات المستخدمة من طرف مديرية الشباب والرياضة بالسهولة في التعلم والتشغيل	06
					البرمجيات المستخدمة ملائمة لطبيعة العمل المطلوب	07

المحور الثاني: لاستخدام التطبيقات دور في تحسين أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة

الابعاد	الأسئلة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الثاني	متطلبات ومعوقات استخدام التطبيقات					
08	تتوفر مديرية الشباب والرياضة على شبكة الانترنت					
09	تعمل إدارة مديرية الشباب والرياضة على توفير تطبيقات الويب داخل مقر العمل					
10	تفضل استخدام التطبيقات المثبتة على أجهزة الحاسوب أو الهاتف النقال					
11	يخضع العاملون في مديرية الشباب والرياضة للتدريب والتكوين المستمر في مجال استخدام التطبيقات					

					تسهيل عملية استخدام التطبيقات تبادل المعلومات وسرعة التواصل بين العاملين	12
					يعاني العاملين من صعوبات ومعوقات تحول دون استخدام التطبيقات في العمل	13
					تعمل مديرية الشباب والرياضة على استقطاب أصحاب الخبرات والمهارات في مجال العمل الالكتروني	14

المحور الثالث: لاستخدام نظام قواعد البيانات دور في تحسين أداء الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة.

الابعاد	الأسئلة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الثالث	نظام قواعد البيانات					
15	تمتلك مديرية الشباب والرياضة مصلحة متخصصة في متابعة وتقييم قواعد البيانات بشكل مستمر					
16	يحتوي نظام قواعد البيانات الموارد البشرية على معلومات وبيانات دقيقة تسمح بتفعيل أداؤها					
17	يساهم نظام قواعد البيانات المستخدم في سرعة إنجاز العمل في الوقت المناسب					

					يساهم نظام قواعد البيانات في سرعة استرجاع المعلومات عند الحاجة إليها	18
					يساهم نظام قواعد البيانات في تحسين نوعية الأداء	19
					يسمح نظام قواعد البيانات بتبادل المعلومات بين المصالح والاقسام الإدارية المختلفة	20
					وفرت تكنولوجيا المعلومات والاتصال لمديرية الشباب والرياضة مختلف المعلومات التنظيمية	21

الملخص

عنوان الدراسة: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية- دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة -بسكرة.

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على دور تكنولوجيا الحديثة ممثلة في البرمجيات والتطبيقات ونظام قواعد البيانات ومدي توجه الادارة الرياضية نحو الاعتماد مناهج وبرامج معلومات ووسائل اتصال حديثة تستثمر في تحسين أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية ،حيث شملت عينة الدراسة على 40 مستشارا بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة باستخدام طريقة العينة العشوائية، وقد بلغت نسبة تمثيلها 39.6%. كما إعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات اللازمة وذلك لملائمتها لطبيعة البحث ، ومن أهم إستنتاجاتها: تلعب التكنولوجيا الحديثة دورا مهما في الرفع من اداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية من خلال أداء أعمالها بصورة منظمة ودقيقة واقتصاد في الوقت والجهد والمال، إضافة إلى التوجه نحو الاعتماد على الإدارة الالكترونية يساهم في تحسين أداء الموارد البشرية من خلال القيام بالأعمال الإدارية التي تتناسب مع طبيعة المهام والوظائف وسرعة الحصول على المعلومات بشكل سريع ومن مصادر متعددة والاطلاع على مختلف القرارات في وقتها، بتنظيم الأعمال اليومية بكتابة التقارير الإدارية وتبادل واستقطاب المعلومات من مصدرها ومع مختلف المنظمات.

واهم إقتراحات الدراسة تمثلت في: إقامة دورات تدريبية ورسكلة لموظفي مديريات الشباب والرياضة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال بتحديد الاحتياجات والمتطلبات، تخصيص ميزانية كافية لكل متطلبات تكنولوجيا الحديثة-المعلومات والاتصال-من تجهيز وصيانة دورية وبرامج الحماية زيادة على هذا ضرورة إنشاء بنية تحتية قوية وتسريع شبكات ووسائل الاتصالات وتطويرها في المنشآت الرياضية.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصال-أداء الموارد البشرية.

Abstract

Study title: The role of information and communication technology in improving the performance of human resources in sports facilities - a field study in the Directorate of Youth and Sports - Biskra.

The study aims to shed light on the role of modern technology represented in software, applications, database system, and the extent of the sports administration's orientation towards adopting curricula, programs, information and modern means of communication that invest in improving the performance of human resources in sports facilities. The study sample included 40 consultants in the Directorate of Youth and Sports of Biskra. Using the random sampling method, the percentage of its representation reached 39.6%. The study also relied on the questionnaire tool to collect information and data for the crisis in order to suit the nature of the research, and its most important conclusions: Modern technology plays an important role in raising the performance of human resources in sports facilities through the performance of their work in a way An organized, accurate, economy in time, effort and money, in addition to the trend towards relying on electronic management, which contributes to improving the performance of human resources through carrying out administrative work that is commensurate with the nature of tasks and jobs and the speed of obtaining information quickly and from multiple sources and access to various decisions in a timely manner. Daily work by writing administrative reports, exchanging and attracting information from its source and with whom Organizations differ.

The most important proposals of the study were: Establishing training courses and restructuring for the employees of the Directorates of Youth and Sports in information and communication technology by identifying the needs and requirements, allocating a sufficient budget for all the requirements of modern technology - information and communication - from equipment, periodic maintenance and protection programs, in addition to this, the need to establish a strong infrastructure and speed up networks and media Communication and its development in sports facilities.

Keywords: information and communication technology - human resource performance.