الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علـــــوم التسيير
تخصص إدارة الموارد البشرية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

بعـــــنوان:

أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداءالوظيفي في الجزائر دراسة حالة: قطاع الجماعات المحلية بورقلة

من إعـــداد الطالب: هـــبال علي

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/08

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ.د/ هتهات المهدي.....(جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

د/ ميلودي عبد العزيز..... (جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

أ.د/هتهات السعيد..... (جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية

2024/2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علـــوم التسيير
تخصص إدارة الموارد البشرية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

بعـــنوان:

أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي في الجزائر
دراسة حالة: قطاع الجماعات المحلية بورقلة

من إعـــداد الطالب: هـــبال علي

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/08

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ.د/ هتهات المهدي.....(جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

د/ ميلودي عبد العزيز..... (جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

أ.د/هتهات السعيد..... (جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية

2024/2023

الإهـــداء

أهـــدي ثمرة جهدي ونجاحي إلى كل من:

❁ اللذان سهرا وعانا الكثير من أجلي ; والديا الكريمان حفظهما الله وبارك في عمـــــرهما.

❁ زوجتي ❁ أولادي ❁ بارك الله فيهم وحفظهم من كل مكروه.

❁ إخوتي أسال الله أن يوفقهم وأن ينور دربهم.

﴿ أهلي , أقاربي , أصدقائي و كل من أحبّني و دعّمني ﴾ شكر الله صنيعهم.

﴿ معلميّا ,مشايخي ,أساتذتي ﴾رزقهم الله خير الدنيا والآخرة.

عـلي

شكـر وعرفـان

قال تعالى:﴿ وإذ تأذّن ربّكم لئن شكرتم لأزيدنكم ﴾

صدق الله العظيم

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله.

الحمد لله حمداً يليق بجلاله وعظيم سلطانه.

الحمد لله الذي أمدّني بالعون لإتمام هذا العمل الذي أتمنى أن يقدم إضافة علمية.

والشكر موصول للذي قدم لي التوجيهات القيّمة ولم يبخل علينا بشيء خلال كل مراحل إنجاز هذا العمل، الأستاذ المشرف: **عبد العزيز ميلودي** ; وإلى الأساتذة أعضاء اللجنة المناقشة. إلى كل الأساتذة، زملائي إطارات الولاية، وكل من ساهم في مساعدتي على إتمام هذه المذكرة.

جميعا أقول لكم شكرا جزيلا وجزاكم الله عنا كل خير

علي

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي لدى الجماعات المحلية لولاية ورقلة متمثلة في الولاية والهيئات التابعة لها من مديريات وكذا الدوائر والبلديات بحكم توجه الدولة مؤخرا إلى الرقمنة.

حيث سنقوم بابراز واقع تكنولوجيا المعلومات ومدى الاعتماد عليها في القطاع محل الدراسة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وهذا بتحليل نتائج الاستبيان الموزع على عينة شملت 60 فردا من مختلف هيئات الجماعات المحلية لولاية ورقلة, حيث أظهرت النتائج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي مع عدم وجود تطبيق عالي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات داخل مجتمع الدراسة.

الكلمات المفتاحية:

تكنولوجيا المعلومات , أداء وظيفي، جودة الأداء، جماعات محلية.

Abstract :

The study aims to identify the impact of the use of information technology in improving the job performance of the local communities of the wilaya of Ouargla, represented by the wilaya and its affiliated bodies from directorates, as well as departments and municipalities, due to the state's recent trend towards digitization.

Where we will highlight the reality of information technology and the extent of reliance on it in the sector under study based on the descriptive analytical approach and this by analyzing the results of the questionnaire distributed to a sample of 60 individuals from various local authorities of the wilaya of Ouargla, where the results showed a statistically significant impact of the use of information technology in improving job performance with no high application of the use of information technology within the study community.

Keywords: Information technology, Functional performance, Performance quality, Local groups

فهرس المحتويات

إهـــــــــــداء	I
شـــكر وعرفان	II
ملـخص	III
فهرس المحتويات	IV
فهرس الجداول	V-VI
فهرس الأشكال وفهرس الملاحق	VII
المـــــــقدمة	VIII
تمـــهيد	IX
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي	
تمهيد	2
المبحث الأول: الأسس النظرية لتكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي	3
المطلب الأول: ماهية تكنولوجيا المعلومات	3
المطلب الثاني: ماهية الأداء الوظيفي	9
المبحث الثاني: الأسس التطبيقية لتكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي	12
المطلب الأول: الدراسات السابقة	12
المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	15
خلاصة الفصل	16
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي	
تمهيد	18
المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة	19
المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة	19
المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة	23
المبحث الثاني: تحليل النتائج واختبار الفرضيات	29
المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة	29
المطلب الثاني: مناقشة النتائج	41
خلاصة الفصل	50
الخـــــــــاتمة	53
قائمة المـــــــــــراجع	57
قائمة الملاحـــــــــــق	58

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	أقسام ومحاور الدراسة	21
02	توزيع درجات مقياس " ليكارت likert " الثلاثي	22
03	تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح	22
04	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة	24
05	صدق البناء الداخلي لمحور تكنولوجيا المعلومات	25
06	الصدق الداخلي لعبارات "الأداء الوظيفي"	25
07	الاتساق الداخلي الكلي	26
08	معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الإستبانة	26
09	توزيع أفراد العينة حسب الهيئة	27
10	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	28
11	توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية	28
12	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	29
13	توزيع أفراد العينة حسب وضعية عقد العمل	29
14	توزيع أفراد العينة حسب الموقع الوظيفي	30
15	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	30
16	مستوى بعد " المعدات والأدوات " في مجتمع الدراسة	31
17	قياس مستوى بعد " شبكات الإتصال " في مجتمع الدراسة	32
18	قياس مستوى بعد " البرامج المعلوماتية " في مجتمع الدراسة	33
19	قياس مستوى بعد " المستخدمين " في مجتمع الدراسة	34
20	مستوى أهمية أبعاد " تكنولوجيا المعلومات " في مجتمع الدراسة "	35
21	مستوى أهمية بعد "الأداء الوظيفي" في مجتمع الدراسة	36
22	تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية	38
23	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية	39
24	حساب الفروقات لاختبار الفرضية الأولى	40
25	قياس أثر أبعاد تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي	41
26	اختبار الفروقات حسب جنس أفراد العينة	42

27	إختبار الفروقات حسب الفئة العمرية لأفراد العينة	42
28	اختبار الفروقات حسب المستوى التعليمي لأفراد العينة	43
29	اختبار الفروقات حسب وضعية عقد عمل أفراد العينة	43
30	اختبار الفروقات حسب أنماط المواقع الوظيفية لأفراد العينة	44
31	اختبار الفروقات حسب الخبرات المهنية لأفراد العينة	44
32	اختبار الفروقات حسب الهيئات المختلفة لأفراد العينة	45

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1-1	مكونات تكنولوجيا المعلومات	6

فهرس الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	قائمة الأساتذة المحكمين	60
2	الاستبيان	62
3	الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة	66
4	مخرجات التحليل spss	68

المقدمة العامة

توطئة:

تتجه المؤسسات اليوم على اختلاف أنشطتها وتعدد قطاعاتها إلى رقمنة أعمالها لما تفرضه التطورات والتغيرات التكنولوجية بصفة متسارعة وابتكارات متعددة في جميع القطاعات والميادين ما حتم على الدول والمنظمات إلى ضرورة التكيف مع الواقع الجديد والسعي لمواكبة تكنولوجيا المعلومات والاستفادة من مزاياها لاستغلال الفرص المتاحة أفضل استغلال.

والجزائر كدولة سائرة في إطار النمو ليست بمنأ عن هذه التطورات ; فقد رفعت شعار التحدي وتوجهت إلى وضع هدف لرقمنة كل القطاعات ,

والجماعات المحلية كقطاع هام وحسّاس من القطاعات التي قطعت شوطا كبيرا في الرقمنة وهذا ما دفعنا إلى تسليط الضوء على واقع تكنولوجيا المعلومات بالجماعات المحلية لولاية ورقلة ممثلة في الولاية والهيئات التابعة لها إداريا ومن خلال ذلك دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموظفين بالقطاع محل الدراسة.

وانطلاقا من ذلك يمكننا صياغة الإشكالية الرئيسية لهذا البحث على النحو التالي:

إشكالية البحث:

ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للفرد داخل الجماعات المحلية بولاية ورقلة؟ وينجر عن السؤال الرئيس أسئلة فرعية نذكرها كالتالي:

1- ما مستوى تطبيق تكنولوجيا المعلومات لدى الجماعات المحلية بولاية ورقلة؟

2- ما هو تأثير استخدام أبعاد تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي لمستخدمي الجماعات المحلية بولاية ورقلة؟

3- هل توجد فروقات ذات دلالة احصائية للأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية؟

فرضيات الدراسة: للوصول إلى إجابات على الإشكاليات السابقة اعتمدنا جملة الفرضيات التالية:

1- يوجد استخدام عالي في تطبيق تكنولوجيا المعلومات لدى الجماعات المحلية لولاية ورقلة.

2- يؤثر استخدام أبعاد تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي لدى الجماعات المحلية لولاية ورقلة.

3- توجد فروقات ذات دلالة احصائية للأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستنا فيما يلي:

- أهمية المتغيرين الأساسيين على حد سواء والمتمثلين في تكنولوجا المعلومات والأداء الوظيفي.

- لفت انتباه مستخدمي الجماعات المحلية بولاية ورقلة إلى ضرورة الاستعانة بتكنولوجيا المعلومات وبالتالي التوجه إلى ادارة الكترونية كبديل للادارة التقليدية.

- التطور التقني ومحدودية الموارد وزيادة المنافسة أصبحت كلها تفرض على المؤسسات الاستخدام الأمثل للموارد واستغلال الفرص المتاحة والطاقات الموجودة من خلال مواكبة التطورات والمستجدات الحاصلة في المحيط وهذا لن يأتي إلا من خلال إستخدام تكنولوجيات المعلومات.

أهداف الدراسة:

نهدف من خلال دراستناهذه إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إبراز واقع تكنولوجيا المعلومات في الجماعات المحلية بولاية ورقلة تزامنا وتوجه الدولة إلى رقمنة القطاعات من بينها هذا القطاع.

- الوقوف على مستوى الأداء الوظيفي لدى مستخدمي الجماعات المحلية بالولاية.

- تحديد أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين مردودية وأداء موظفي الجماعات المحلية بالولاية.

- محاولة إثراء الرصيد العلمي النظري والتطبيقي في ميدان تكنولوجيا المعلومات.

أسباب إختيار الموضوع:

أ- الأسباب الذاتية:

-الميل إلى دراسة تكنولوجيا المعلومات كموضوع يشهد انتشارا واسعا يوما بعد يوم خاصة وتخصص إدارة الموارد البشرية.

-موضوع الدراسة يمثل جزء من الوظيفة التي أشغلها.

ب - الأسباب الموضوعية:

- حداثة الموضوع، حيث يعتبر إيجاد حل لمشكل تطبيق الرقمنة وتعميمها والآثار المترتبة على استعمالها من المواضيع التي لاتزال تستقطب الكثير من الباحثين والدارسين خاصة في الدول النامية والتي نشكل جزءا منها.

- الاتجاه المتزايد للسلطات الوطنية نحو تعميم الرقمنة بكامل القطاعات.

- كثرة العقبات التي تعاني منها القطاعات و المؤسسات بسبب غياب قاعدة بيانات ومعلومات وهي متطلبات تضمنها تكنولوجيا المعلومات.

حدود الدراسة:

تبحث هذه الدراسة في موضوع تأثير تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي في قطاع الجماعات المحلية بولاية ورقلة.

الحدود المكانية: الجماعات المحلية ممثلة في ولاية ورقلة والهيئات التابعة لها من مديريات، بلديات ودوائر.

الحدود الزمانية: بغية الإلمام بإشكالية البحث والوصول إلى نتائج واستنتاجات تثبت أو تنفي صحة الفرضيات المقترحة، قمنا بإجراء دراسة في الجماعات المحلية بالولاية خلال الفترة أفريل إلى ماي 2024.

صعوبات البحث:

أثناء القيام بهذه الدراسة واجهتنا بعض الصعوبات والمعوقات أهمها:

- ضيق الوقت نظرا لارتباطات وظروف عملي.
- نقص المراجع حول جوهر الموضوع خاصة ماتعلق بجانب الأداء الوظيفي ونقصد هنا الكتب ورسائل الدكتوراه مما اضطرنا إلى الاستعانة بالأنترنت وبالتالي صعوبة تحديد مصادر دقيقة للمعلومات المستخلصة.

منهج و أدوات الدراسة:

للإجابة على اشكالية الدراسة والاسئلة الفرعية المرتبطة بها اعتمدنا على المنهج الوصفي والتحليلي في جمع المعطيات والبيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث وذلك بالاعتماد على المسح المكتبي لمجموعة من الكتب، المذكرات، المقالات ومختلف المصادر; أما في الجانب التطبيقي فقد اعتمدنا في الدراسة الميداينة على الاستبيان وقمنا بمعلاجته من خلال برامج Spss, Excel.

هيكل البحث:

من أجل الاحاطة بجوانب الدراسة قمنا بتقسيمها إلى فصلين كما يلي:

الفصل الأول: تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية حول تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي حيث أن المبحث الاول يشمل الأسس النظرية لتكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي من خلال مطلبين الأول يتناول ماهية تكنولوجيا المعلومات أما المطلب الثاني فيتناول ماهية الأداء الوظيفي.

أما المبحث الثاني تناولنا فيه الأسس التطبيقية لتكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي، من خلال مطلبين أيضا; المطلب الأول شمل الدراسات السابقة أما المطلب الثاني قمنا فيه بإجراء مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.أما الفصل الثاني فقد تطرقنا فيه إلى إسقاط المفاهيم النظرية على المؤسسة محل الدراسة متمثلة في الجماعات المحلية بولاية ورقلة حيث الدراسة الميدانية حول أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مبحثين تناولنا في المبحث الاول الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة أما المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى تحليل النتائج واختبار الفرضيات.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية حول

تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي

تمهيد:

في ظل التحولات الرقمية المتسارعة التي يشهدها العالم، أصبحت تكنولوجيا المعلومات جزءًا لا يتجزأ من البنية التحتية للمؤسسات، تلعب دوراً محورياً في تحسين الأداء الوظيفي.

إن استكشاف الأدبيات النظرية والتطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي يتيح لنا فهم العمق والتعقيد في العلاقة بينهما.

حيث سنبدأ بعرض النظريات والمفاهيم الأساسية التي تشكل الإطار النظري لهذا المجال.

ثم سننتقل إلى الجانب التطبيقي، حيث نستعرض مجموعة من الدراسات الميدانية التي بحثت في تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في مختلف القطاعات. حيث ستساعدنا هذه الدراسات في فهم السياقات المتعددة التي يمكن أن تؤثر فيها تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي،

في الختام، سيقدم هذا البحث إطارًا نظريًا وتطبيقيًا وميدانيا لفهم كيف يمكن لتكنولوجيا المعلومات أن تسهم في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسة محل الدراسة.

المبحث الأول: الأسس النظرية لتكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي

في هذا المبحث، سنستعرض بشكل مفصل ماهية تكنولوجيا المعلومات، مكوناتها الأساسية، أهميتها، خصائها واستخداماتها المتنوعة.

كما سنستعرض مفهوم الأداء الوظيفي، العوامل المؤثرة فيه، وكيف يمكن لتكنولوجيا المعلومات أن تسهم في تحسينه. من خلال هذا العرض، سنتوصل إلى فهم أعمق للعلاقة التكاملية بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي.

المطلب الأول: ماهية تكنولوجيا المعلومات

إن فهم الجوانب المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات يساعد في تقدير القيمة الحقيقية لها ومعرفة دورها المحوري في تعزيز الابتكار.

من خلال هذا المطلب، سنستكشف بشكل أعمق مفهوم تكنولوجيا المعلومات، مكوناتها المختلفة , أهميتها , خصائصها وكذا وظائفها.

1- مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

تعرف تكنولوجيا المعلومات على أنها مجموع التقنيات أو الادوات أو الوسائل أو النظم المختلفة التي يتم توظيفها لمعالجة المضمون أو المحتوى الذي يراد توصيله من خلال عملية الإتصال الجماهيري أو الشخصي أو التنظيمي[1]

كما عرفتها وزارة التجارة والصناعة البريطانية تعريفا شاملا: هي الحصول على البيانات ومعالجتها وتخزينها وتوصيلها وإرسالها في صورة معلومات مصورة أو ضوئية أو مكتوبة أو في صورة رقمية، وذلك بواسطة توليفة من الآلات الإلكترونية وطرق المواصلات السلكية واللاسلكية.[2]

[1] اللبان، شريف درويش، **تكنولوجيا الاتصال المخاطر والتحديات والتأثيرات الاجتماعية**، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2000، ص 24.
[2] بوحنية قوي، **الاتصالات الإدارية داخل المنظمات المعاصرة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 86.

من خلال هذه التعاريف يمكن القول أنّ تكنولوجيا المعلومات هي مختلف الوظائف من تجميع للبيانات وتحليلها وتخزينها واسترجاع للمعلومات وذلك عن طريق التكامل بين الآلات الإلكترونية ونظم الإتصالات الحديثة.

2- مكونات تكنولوجيا المعلومات:

تتأثر كفاءة وفعالية تكنولوجيا المعلومات بطبيعة المكونات التكنولوجية المستخدمة والقدرة على إدارتها وتشغيلها، وتتضمن بشكل عام خمسة مكونات أساسية هي:

2-1 **المكونات المادية (الأجهزة): وتتضمن** كافة المكونات المادية (الأجهزة الملموسة في النظام) والمستخدمة في إدخال ومعالجة وإخراج البيانات والمعلومات وتتكون من:

2-1-1 **وحدات الإدخال:** وهي حلقة الوصل بين الحاسوب وبين المستخدم، وتقوم بتلقي البيانات من الوسط الخارجي إلى وحدة المعالجة المركزية وتتكون من وسائل الإدخال مثل: لوحة المفاتيح، القلم الضوئي، الفأرة، قارئ الحروف الضوئي، عصام التحكم اليدوي.....إلخ

2-1-2 **وحدة المعالجة المركزية:** وتمثل هذه الوحدة الجزء الرئيسي من منظومة الحاسوب التي يتم فيها معالجة جميع البيانات الداخلة لتوليد المخرجات المطلوبة والتي تتكون من وحدة الحساب والمنطق، وحدة التحكم، وحدة الذاكرة الرئيسية.

2-1-3 **وحدة الإخراج:** تؤدي مهمة إيصال الحاسب بالوسط الخارجي لنقل النتائج المتولدة عن عمليات المعالجة من وحدة المعالجة المركزية إلى الجهات المستفيدة، وأهم هذه الوسائل الشائعة: الشاشة المرئية، الطابعة، الأشكال البيانية، الوسائل الممغنطة.....إلخ.

2-1-4 **وحدة الذاكرة الثانوية (المساعدة):** وتستخدم لأغراض خزن مخرجات نظام المعلومات لفترات طويلة بسبب محدودية الطاقة الاستيعابية الذي يحتم إضافة الذاكرة الثانوية ومن أهم الوسائط الشائعة الأشرطة المغناطيسية والأقراص المغناطيسية.[3]

2-2 **البرمجيات:** هي عبارة عن جميع المجموعات والتعليمات الخاصة بمعالجة المعلومات، والتي يمكن تصنيفها إلى:

نظام البرمجيات: مثل برامج نظام التشغيل، والذي يدير ويساند عمليات نظام الحاسوب.

تطبيقات البرمجيات: وهي عبارة عن البرامج التي تقوم بالمعالجة المباشرة لأجل الإستخدام الشخصي (بواسطة المستخدم النهائي) مثل برامج التخزين، برنامج الرواتب، برنامج معالجة الكلمات.

2-3 **الاتصالات:** يتضمن مفهوم الاتصالات شبكات الاتصالات والمحطات ومعالجات الاتصالات وبعض الأجهزة المتصلة ببعضها البعض بواسطة وسائل الاتصالات المتعددة والبنية التحتية وتعرف على أنها التركيبة التي تشمل التسهيلات للتقنيات والإجراءات القانونية التي تساند الاتصالات من خلال إستخدام الأجهزة والبرمجيات والكوادر المتخصصة ووسائل الاتصال التي تربط بين هذه الأجهزة لنقل المعلومات بين مواقع ووحدات متفرقة وتشمل الاتصالات الأجهزة والمعدات مثل: خطوط الهاتف، الأنترنت.

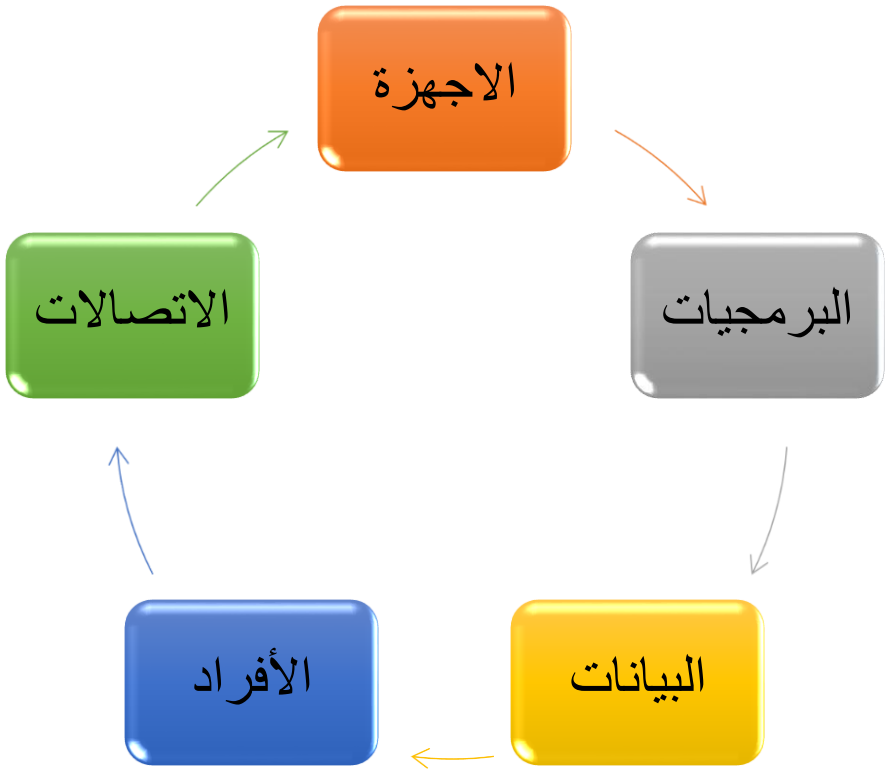
2-4 **البيانات:** تعتبر تمثيل للحقائق أو التعليمات بطريقة رسمية والتي يجب أن تكون مناسبة للتواصل والتحليل والمعالجة والنشر، وتخزن في قاعدة للبيانات يسهل الحصول عليها وإسترجاعها، ويمكن أن تأخذ البيانات عدة أشكال أهمها البيانات العددية، البيانات النصية، البيانات ذات أشكال، البيانات الصوتية.

[3] يحي مصطفى حلمي، **أساسيات نظم المعلومات**، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1998، ص78

2-5 **الأفـــراد:** وهم الأفراد الذين يقومون بإدارة وتشغيل تكنولوجيا المعلومات من إداريين ومتخصصين ومستخدمين نهائيين للنظام، ويكاد يتفق أغلب المتخصصين في مجال نظم المعلومات على أهمية العنصر البشري في إدارة وتشغيل نظام المعلومات بحيث تفوق أهمية المستلزمات المادية على نحو كبير، وكذلك يعزى إليهم أسباب أغلب حالات الفشل في النظام.[4]

ويمكن تلخيص مكونات تكنولوجيا المعلومات في الشكل التالي.

الشكل 1-1: مكونات تكنولوجيا المعلومات.



المصدر: من إعداد الطالب إعتمادا على المراجع المذكورة.

[4] سناء عبد الكريم الخناق: **توظيف تكنولوجيا المعلومات في إبتكار المعرفة**، معهد الادارة جامعة العراق،2012، ص:5

3- أهمية تكنولوجيا المعلومات :

تعد تكنولوجيا المعلومات ذات أهمية بالغة فهي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسة وتتجلى أهميتها في:

- أنها تساعد المؤسسات في الحصول على المعلومات المطلوبة لأداء أعمالها بشكل مناسب ومميز.
- تعتبر القاعدة الأساسية التي تبني على ضوئها المؤسسات الإدارية ميزتها التنافسية لما تحتله هذه التكنولوجيا من دور فاعل ورئيسي في إنجاح تلك المؤسسات.
- تدفع بالمؤسسة للاستجابة والتكيف مع متطلبات البيئة والالتحاق بركب التطور تجنبا لاحتمالات العزلة والتخلف عن مواكبة عصر المعلوماتية.
- تساعد في تنمية المهارات والمعارف التي تعمل على إثراء الجانب الفكري للموظفين.
- ساهمت تكنولوجيا المعلومات بتقليل حدوث الأزمات بما توفره من قاعدة معلومات مستقبلية.
- تكمن أهمية تكنولوجيا المعلومات في تحقيق مستويات عالية للأداء، إذ تمكن الإدارة من إحداث تحسينات وتطويرات من خلال توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ قرارات فعّالة وبنّاءة تدعم المؤسسة، إذ أنّ استعمال التكنولوجيا بشكل خاطئ قد يعيق عمل المؤسسة ويؤدي بها إلى الفشل بدل من أن يرفع من أدائها.[5]

[5] عبد المحسن الفاتح إبراهيم، **تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الإبداع الإداري في القطاع المصرفي السوداني**، السودان، 2017، ص8.

4- خصائص تكنولوجيا المعلومات:

تتميز تكنولوجيا المعلومات بعدة خصائص يمكن ذكر أهمها كالتالي:

4-1 **تحسين الكفاءة:** تساعد في تحسين كفاءة العمليات والإنتاجية، سواء في الشركات أو المؤسسات أو حتى في الأعمال الشخصية.

4-2 **تمكين التواصل:** تجعل التواصل أسهل وأسرع، سواء كان ذلك بين الأفراد أو بين الشركات والعملاء.

4-3 **توفير الوقت والجهد:** تمكن من أتمتة العديد من العمليات، مما يوفر الوقت والجهد ويزيد من الإنتاجية.[6]

4-4 **تحسين صنع القرار:** من خلال توفير البيانات، تسهل تكنولوجيا المعلومات عملية اتخاذ القرارات.

4-5 **توفير الوصول إلى المعلومات:** تساعد على جعل المعلومات متاحة بشكل أسرع وأسهل، مما يسهل البحث والتعلم والتطوير الشخصي.

4-6 **قابلية التوسع:** يمكن توسيع استخدام تكنولوجيا المعلومات بسهولة لتلبية احتياجات متغيرة

4-7 **التكامل:** تتيح التكامل بين مختلف الأنظمة والتطبيقات لتحقيق أقصى قدر من الفعالية والتفاعلية.

4-8 **السرعة والفعالية:** تعمل بشكل سريع وفعال، مما يسمح بإجراء العمليات بسرعة ودقة عالية.

4-9 **الأمان:** توفر حلولًا للحفاظ على أمان المعلومات والبيانات، وحمايتها من التهديدات الخارجية.

4-10 **التحديث المستمر:** يتم تطوير تكنولوجيا المعلومات بشكل مستمر، مما يضمن استمرارية التحسين والتطور في الأداء والوظائف.[7]

6حسين محمد الحراحشة، **إدارة الجودة الشاملة والاداء الوظيفي**، ط1، عمان، دار جليس الزمان، 2010، ص 95.

[7] أمال سلطان صليحة عشي، **تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على كفائة أداء المؤسسة**، دراسة حالة مؤسسة نقاوس للمصبرات باتنة، المجلة الجزائرية للامن الانساني، 2021، ص66.

5- وظائف تكنولوجيا المعلومات:

يرى seenأنه يمكن حصر وظائف تكنولوجيا المعلومات في ما يلي:

- جمع تفاصيل قيود أو سجلات النشاطات.
- تحويل وتحليل وحساب جميع البيانات أو المعلومات.
- إجراء عدة أنواع من المعالجات للمعلومات في وقت واحد سواء كانت كتابة أو صوت أوصورة.
- تنظيم المعلومات بشكل مفيد حسب طبيعتها إن كانت صور أو أصوات أو غيرها.
- تخزين البيانات والمعلومات واسترجاعها لإنجاز عملية إضافية وإرسالها إلى مستفيد آخر.
- إرسال البيانات والمعلومات من موقع لآخر باستخدام الإيميل الالكتروني أو الرسائل الصوتية أو غيرها.[8]

أما Alter فقد عرف وظائف تكنولوجيا المعلومات على أنها: تسجيل وتخزين ونقل ومعالجة واستخدام واسترجاع المعلومات.[9]

المطلب الثاني: ماهية الأداء الوظيفي

يعتبر الأداء الوظيفي مؤشرا يعكس مدى الإجتهاد والمثابرة التي يقدمها الأفراد والمؤسسات وكذا المهارة التي يمتلكها كل موظف خلال قيامه بالمهام الموكلة إليه، ومن خلال هذا المبحث سنحاول التطرق إلى الأدبيات النظرية للأداء الوظيفي من مفهوم , أهمية, محددات وأهداف.

1- مفهوم الأداء الوظيفي:

تعددت تعريفات الباحثين للأداء الوظيفي نذكر منها ما يلي:

عرفه كامل برير: الأداء الوظيفي يعبر عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد،

[8] :رزيقة منال:**دور تكنولوجيا المعلومات في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الجزائرية في السوق المحلية** ،جامعة بسكرة2013/2012،ص63.

[9] توامي يعقوب، **أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الاداء المالي للمؤسسة الاقتصادية**: جامعة ورقلة ،2013/2012، ص9.

أما علي السلمي فيعرفه بأنه النتيجة المتحصل عليها في أي ميدان عمل، كالنتائج التي تم تحقيقها لدى ممارسة عمل والمعبر عنها بوحدات قياس معينة.[10]

ويعرف الأداء الوظيفي على أنه الانجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني.

من خلال التعاريف السابقة يمكننا ضبط مفهوم الأداء الوظيفي على أنه ذلك السلوك المعبر على مدى تنفيذ الموظف لأعماله والمسؤوليات الموكلة له من طرف المؤسسة أو الجهة التي ترتبط بها وظيفته.

2- **أهمية الأداء الوظيفي:** يحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي منظمة بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك لأن المنظمة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاءا حين يكون أداء الموظفين أداءا متميزا، ومن ثمّ يمكن القول بشكل عام أنّ إهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة مايفوق إهتمام الموظفين بها، وعلى ضوء ذلك يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لايعد إنعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضا.

3- **محددات الأداء الوظيفي:** بما أن الأداء الوظيفي هو نتاج العلاقة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور فإن محدداته تتضح فيما يلي:

10 أمال سلطان صليحة عشي، **تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على كفائة أداء المؤسسة**، دراسة حالة مؤسسة نقاوس للمصبرات باتنة، المجلة الجزائرية للامن الانساني، 2021، ص 12.

- الجهد المبذول: يعكس درجة انسجام الفرد لأداء عمله، فالجهد المبذول يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد.
- القدرات والخصائص الفردية: يمثل قدرات الفرد وخبراته السابقة التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.
- إدراك الفرد لوظيفته: يعني تصورات الفرد وانطباعاته عن الأنشطة التي يتكون منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المؤسسة[11].

4- **أهداف إدارة الأداء الوظيفي:** ينبغي أن يتم من خلال عملية الأداء التوصل إلى النتائج التالية:

– وضع أهداف واضحة للمنظمة وتحديد عملية صحيحة لتعريف وتطوير وقياس ومراجعة هذه الأهداف.

– تكامل أهداف المنظمة التي يتم وضعها بواسطة الإدارة العليا مع أهداف الأفراد العاملين.

– تطوير ما يطلق عليه ثقافة الأداء التي تمنح النتائج من خلالها أولوية أكبر من الجوانب الشكلية للوظائف المنظمية مثل التوافق مع الإجراءات القياسية.

– تطوير بيئة عمل تعليمية أكثر انفتاحا يتم من خلالها تقديم الحلول والأفكار ومناقشتها بطريقة عادية وما ينتج عن ذلك من تطوير للثقافة التعليمية.

–جعل المنظمة جهة فاعلة حيث يتم القيام ببعض الأشياء والتوصل إلى بعض النتائج[12].

11 أمال سلطان صليحة عشي، **تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على كفاءة أداء المؤسسة**، دراسة حالة مؤسسة نقاوس للمصبرات باتنة، المجلة الجزائرية للامن الانساني، 2021، ص 14.

12نادر حامد عبد الرزاق أبو شرخ، **تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين**، رسالة ماجستير، غزة-فلسطين، ص11

المبحث الثاني: الأسس التطبيقية حول تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي

إن إثراء أي بحث علمي يستدعي الإستناد إلى الدراسات السابقة، والحديث عن تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الأداء الوظيفي حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين والمختصين، وخلال هذا المبحث سنقوم بسرد بعض الدراسات السابقة حول الموضوع ثم سنحاول مقارنتها بالدراسة الحالية.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

1- الدراسات الجزائرية:

1-1- **دراسة أمال سلطان و صليحة عشي 2021** " تكنولوجيا المعلومات والاتصال وآثرها على كفاءة أداء المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة نقاوس للمصبرات باتنة " ; المجلة الجزائرية للأمن الانساني، العدد 01 جانفي 2021 ، جامعة باتنة 1.

حاولت الدراسة الإجابة على الإشكالية العامة "ما أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأبعادها على أداء مؤسسة نقاوس وكانت أهداف الدراسة ترمي إلى التعرف على أداء المؤسسة وكذا العوامل المتحكمة فيه وعلاقته بتكنولوجيا المعلومات والاتصال ومحاولة ترسيخ تكنولوجيا المعلومات والاتصال وجعلها ثقافة داخل مؤسسة نقاوس للمصبرات، بناءا على طبيعة الموضوع والاهداف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ; وتوصلت إلى النتائج التالية:

-تساعد تكنولوجيا المعلومات المؤسسة على تحقيق أهدافها بالسرعة والدقة.

-تؤدي تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى تنمية المهارات والقدرات لدى العاملين.

-على المؤسسة الاستفادة أكثر من خدمات الشبكة الداخلية (الانترانيت) كي يسهل تدفق المعلومة داخل المؤسسة.

1-2- **دراسة عبيدلي عصام ، وعزاوي عمر 2021** " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تحسين الاداء الوظيفي للعاملين في مكاتب المحاسبة خلال أزمة فيروس كورونا كوفيد 19 " ; دراسة تطبيقية على عينة من مكاتب المحاسبة في الجنوب الشرقي" مقال بمجلة التكامل الاقتصادي ، المجلد 09 العدد (2) ، جوان 2021 ; هدفت هذه الدراسة إلى البحث في جانب الأداء الوظيفي للعاملين في مجال المحاسبة خلال فترة حساسة تميزت بإنتشار جائحة كورونا وما تبعها من آثار شملت جميع نواحي الحياة خاصة منها الاقتصادية والاجتماعية، وشملت عينة من 57 فردا, تم إعتماد أساليب التحليل

الاحصائي ، وتوصلت الدراسة الى جملة من الاستنتاجات حول الدور الفعال لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مكاتب المحاسبة خلال أزمة فيروس كورونا كما يلي:

أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس بينما توصلت ذات الدراسة إلى عدم وجود أي علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاداء الوظيفي خلال أزمة فيروس كورونا تعزى لمتغيرات "الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والعمر.

1-3-**دراسة العربي عطية، (2012)** بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي والعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية دراسة ميدانية في جامعة ورقلة الجزائر;

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية وذلك من خلال البحث في حجم الأداء ونوعية الأداء وسرعة الانجاز وتبسيط العمل إذ أختيرت جامعة ورقلة لتشخيص واقع إستخدام تكنولوجيا المعلومات ومدى أثره على الأداء الوظيفي للعاملين وذلك من خلال الإتجاهات وأراء الموظفين ومن ثم الخروج بجملة من المقترحات تساهم في رفع وتحسين أداء الموظفين وبالتالي يعود على أدائها العام.

وتبين من خلال هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستخدام تكنولوجيا والأداء الوظيفي للعاملين مما يؤكد على أن جامعة ورقلة تدرك هذه الأهمية وتسير بخطوات إيجابية في الاستثمار والتطوير في هذه الأداة.

-أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات و(حجم الأداة، نوعية الأداة، كفاءة الأداة، تبسيط العمل).

-كما أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستخدام تكنولوجيا المعلومات وسرعة الإنجاز وهذا ما يدعو جامعة ورقلة للقيام بتفعيل هذا المتغيير من خلال رفع مهارات العاملين وتدريبهم لإكسابهم الخبرة كي يكون هناك مواءمة ما بين تكنولوجيا المعلومات وكيفيية إستخذامها بشكل أمثل.

1-4- **دراسة بن البار موسى ، لعمارة العيد 2021** " دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين جودة أداء العاملين بمديرية الإدارة المحلية بولاية المسيلة" , مقال بمجلة أبحاث و دراسات التنمية ، المجلد 08 العدد (1) ، جوان 2021 ; هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير نظم المعلومات الادارية

في تحسين جودة أداء العاملين بمديرية الادارة المحلية لولاية المسيلة, حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي للاجابة على الاشكاليات واختبار الفرضيات, وتوصلت إلى أهم النتائج وهي:

-مديرية الادارة المحلية بالمسيلة لا تسعى إلى تطوير نظم المعلومات الادارية بشكل جيد.

- مديرية الادارة المحلية بالمسيلة لا تسعى إلى تحسين جودة أداء العاملين بشكل فعال.

1-5- **شاذلي شوقي**, أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة, مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة, جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2008 ; حيث تمحورت الاشكالية الرئيسية حول هل يمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصال أن تساهم في الرفع من أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل الاوضاع الراهنة و توجه الجزائر نحو بناء مجتمع للمعلومات.

حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال أسلوب دراسة الحالة , كما استخدم الاستبيان في مجتمع دراسة يضم العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي بها عدد عمال 250 عاملا.

وتوصلت النتائج إلى مايلي:

أغلب المؤسسات التي شملتها الدراسة تمتلك أجهزة مكتبية للاتصال.

هناك تباين في نسبة إشتراك المؤسسات المدروسة بشبكة الانترنات.

2-الدراسات الأجنبية:

2-1-دراسة جونزوسميث (2019): تأثير تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي في شركات التصنيع الأمريكية.

تناولت هذه الدراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي في شركات التصنيع الأمريكية. أظهرت النتائج أن تكنولوجيا المعلومات تسهم في تحسين إدارة الوقت، وزيادة الإنتاجية، وتخفيض التكاليف التشغيلية. كما أوضحت الدراسة أهمية التدريب المستمر على استخدام الأنظمة الجديدة لضمان تحقيق الفوائد المرجوة.

2-2-دراسة لي وتشانغ (2018): فحص تأثير تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي في قطاع الخدمات في كوريا الجنوبية.

هدفت هذه الدراسة إلى فحص تأثير تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي في قطاع الخدمات في كوريا الجنوبية. توصلت النتائج إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً كبيراً لاستخدام التكنولوجيا في تحسين جودة

الخدمات المقدمة للعملاء، وزيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل، ما أدى إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ.

2-3-دراسة مارتينيز وغارسيا (2017): دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الصحي في إسبانيا.

ركزت هذه الدراسة على دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الصحي في إسبانيا. حيث بينت النتائج أن استخدام نظم المعلومات الصحية الإلكترونية أدى إلى تحسين دقة وسرعة تشخيص الأمراض، وزيادة كفاءة إدارة السجلات الطبية، مما انعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي.

المطلب الثاني: مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية

بعد أن قمنا بعرض بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة سنقوم هنا بتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بين تلك الدراسات ودراستنا الحالية.

	الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
من حيث الحدود الزمان والمكان	تمت الدراسة في الجماعات المحلية لولاية ورقلة أفريل-ماي 2024	تمت الدراسات في بيئة جزائرية وأجنبية وكانت خلال سنوات 2008-2021
من حيث عينة الدراسة	شملت الدراسة 60 عاملا.	تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة أقل وأكبر من عينة دراستنا.
من حيث متغيرات الدراسة	هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي	تناولت الدراسات السابقة عدة متغيرات مختلفة: -كفاءة أداء الموظفين. -نظم المعلومات الإدارية. -جودة أداء العاملين. -تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

من حيث أبعاد متغيرات الدراسة	تناولت الدراسة 4 أبعاد للمتغير المستقل والمتمثل في تكنولوجيا المعلومات وهي: -المعدات والاجهزة. -شبكات الاتصال. -البرامج المعلوماتية. -المستخدمون.	تناولت أبعادا مختلفة لكل من المتغير التابع والمتغير المستقل.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل الإحاطة بماهية تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي وأبعاد كل منهما، ويمكن القول أنّ تكنولوجيا المعلومات شيء أساسي وضروري لأي منظمة لتحقيق أداء أفضل وميزة تنافسية أفضل نظرا لما تتمتع به من خصائص ومكونات وأنّ تحسين أداء الموظفين يعتمد على مدى توفر الوسائل والمعدات والاستخدام الأفضل لتكنولوجيا المعلومات بأبعادها الأربعة (المعدات والاجهزة–شبكات الاتصال–البرامج المعلوماتية–المستخدمون) ; وبالتالي إعطاء المؤسسة فرصة أكبر لتحقيق أهدافها، وهو ما سنحاول إثباته من خلال الدراسة الميدانية التي كانت بالجماعات المحلية لولاية ورقلة.

الفـصل الثاني:

الدراسة الميدانية قطاع الجماعات المحلية لولاية ورقلة

تمـهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري والتطبيقي في الفصل السابق من خلال إبراز مفاهيم حول كل من تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي وكذا عرض بعض الدراسات السابقة ومقارنتها بالدراسة الحالية سوف نقوم في هذا الفصل إلى التطرق للدراسة الميدانية لأثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي وإسقاط كل تلك المفاهيم على عينة الدراسة ومن ثم إختبار الفرضيات المقدمة ومعرفة مدى صحتها من عدمه وهذا من خلال مبحثين كما يلي:

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة ويشمل مجتمع وعينة الدراسة وكذا الأدوات المستخدمة فيها.

المبحث الثاني: تحليل النتائج واختبار الفرضيات

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

في هذا المبحث سنتطرق إلى مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى نوع الأداة التي استخدمت في البيانات وكذا المحاور التي تغطّيها،

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

1-مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في كل من يمكن أن تعمم عليه نتائج البحث، وتوفرت فيه الخصائص المتعلقة بالدراسة وبهذا يتكون مجتمع دراستنا من الجماعات المحلية لولاية ورقلة.

الجماعات المحلية لولاية ورقلة: تشمل كل من الولاية والهيئات التابعة لها من مديريات، دوائر، والمجلس الشعبي الولائي.

1-1 لمحة عن ولاية ورقلة:

الولاية هي الجماعة الإقليمية للدولة؛ وهي هيئة لا مركزية تتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة , تتشكل من مجموعة من الدوائر والبلديات والمديريات; لها اختصاصات إدارية وتمارس مختلف النشاطات الاقتصادية ,الثقافية والاجتماعية.

ولاية ورقلة بعد آخر تقسيم إداري (بعد ترقية تقرت إلى ولاية قائمة بذاتها) أصبحت تتكون من5 دوائر (ورقلة-حاسي مسعود-سيدي خويلد-أنقوسة-البرمة) و8 بلديات وهي:

- بلدية ورقلة
- بلدية الرويسات
- بلدية انقوسة
- بلدية سيدي خويلد
- بلدية عين البيضاء
- بلدية حاسي بن عبد الله
- بلدية حاسي مسعود
- بلدية البرمة

2-1 **مكونات الولاية:** تنقسم إلى قسمين:

1-2-1 **الوالي:** يشرف على تسيير الولاية وذلك بتنفيذ القوانين والتنظيمات وكذا قرارات الحكومة ومداولات المجلس الشعبي الولائي.

يعمل تحت سلطة الوالي مدراء تنفيذيون يمثلون القطاعات الوزارية وهم أعضاء بالمجلس التنفيذي للولاية شأنهم شأن رؤساء الدوائر والبلديات ; ويساعد الوالي في أداء مهامه داخل مقر الولاية كل من:

* الديـــــوان.

* المفتشية العامة.

* الكتابة العامة وتشمل: مصلحة التنسيق والتنظيم –مصلحة الأرشيف –مصلحة التوثيق والتلخيص.

* مديرية الإدارة المحلية وتشمل: مصلحة الموارد البشرية–مصلحة الميزانيات وممتلكات الولاية –مصلحة التخطيط ومتابعة البرامج التنموية.

* مديرية التقنين والشؤون العامة وتشمل: مصلحة التنظيم العام–مصلحة الشؤون القانونية والمنازعات –مصلحة نقل الأشخاص.

2-2-1 **المجلس الشعبي الولائي:** وهو هيئة تداولية رقابية يتكون من:

–رئيس المجلس الشعبي الولائي

–نواب الرئيس

–ديوان المجلس ويشمل: خلية الاتصال ومكتب الإعلام الآلي.

–لجان دائمة للمسائل التابعة لمجال اختصاص المجلس وتشمل كل من:

* لجنة الاقتصاد والمالية

* لجنة التربية والتعليم العالي والتكوين والشؤون الدينية والأوقاف

* لجنة الثقافة والتراث والسياحة والصناعات التقليدية

* لجنة التجهيز والأشغال العمومية وتهيئة الإقليم

* لجنة الري والفلاحة والغابات والموارد الصيدلية

* لجنة الاتصال وتكنولوجيا الإعلام والرقمنة

* لجنة التعمير والبناء والسكن

* لجنة التنمية المحلية والاستثمار والتشغيل
* لجنة الصحة والنظافة وحماية البيئة
* لجنة الشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية
* لجنة الطاقة والصناعة والتجارة والمنشآت والبحث.

2-عينة الدراسة

نظرا لصعوبة دراسة جميع أفراد مجتمع البحث بمختلف أقسام المؤسسة وفروعها، فقد تم اللجوء إلى اختيار جزء من المجتمع الأصلي (عينة) لاختبار فرضيات البحث، مع ضمان التمثيل النسبي لخصائص المجتمع خلال تشكيل مفردات هذه العينة. وتم توزيع 60 استمارة استبيان تم استرجاعها بالكامل ; حيث أن طريقة المعاينة كانت عشوائية بسيطة.

3-أداة الدراسة

بناء على طبيعة المعلومات المراد جمعها والمنهج المتبع في الدراسة، تم استخدام الإستبانة كأداة رئيسية لهذه الدراسة، وقد تم تصميمها بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات صلة بموضوع البحث مع بعض التعديلات المطلوبة.

تضمنت الإستبانة قسمين رئيسين كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (01): أقسام ومحاور الدراسة

القسم	المحور	العبارات		عدد العبارات
القسم الأول	البيانات الشخصية	الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، وضعية عقد العمل، الموقع الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في العمل		6
القسم الثاني	المحور الأول: تكنولوجيا المعلومات	المعدات والاجهزة	العبارات من 1 إلى 5	5
		شبكات الإتصال	العبارات من 6 إلى 9	4
		البرامج المعلوماتية	العبارات من10 إلى 13	4
		المستخدمون	العبارات من 14 إلى 17	4
	المحور الثاني: الأداء الوظيفي	الأداء الوظيفي	العبارات من 18 إلى 27	10

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان.

ضمت الإستبانة **27** عبارة حول موضوع الدراسة والتي يمكن الإجابة عليها باعتماد مقياس ليكرت (likert) الثلاثي، بحيث يقابل كل عبارة قائمة تحمل الخيارات التالية:

الجدول رقم (02): توزيع درجات مقياس " ليكارت likert " الثلاثي

بدائل القياس	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	1	2	3

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مقياس ليكارت

لإعداد دليل الموافقة لتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الإستبانة، تم الإعتماد على الأدوات الإحصائية (المدى، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري).

المدى: لتحديد المجالات لمقياس ليكارت الثلاثي المستخدم في الاستبيان المقدم.

المدى = (أعلى درجة في المقياس–أدني درجة في المقياس) =(3–1)=2 وللحصول على طول الفئة للتنقل بين المجالات الموافقة نقوم بقسمة المدى على عدد دراجات الموافقة وذلك على النحو التالي:

طول الفئة = المدى÷عدد درجات المقياس

طول الفئة = 2÷3=0.66 وبإضافة هذه القيمة في كل مرة للحد الأدنى لدرجة الموافقة نحصل على الحد الأعلى لكل مجال كما يلي:

الجدول رقم (03): تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	المستوى
موافق	**من 1 إلى 1.66**	**مرتفع**
محايد	**من 1.67 إلى 2,33**	**متوسط**
غير موافق	**من 2,34 إلى 3**	**منخفض**

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مقياس ليكارت الثلاثي

ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أصغر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري بينهما.

المطلب الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم إخضـــاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصـــائي بالاســـتعانة ببرنامج التحليل الإحصـــائي للعلوم الاجتماعية (spss: v20) وتم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية كما هو موضح فيما يلي:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ"Alpha cronbach" لقياس ثبات فقرات إستبانة الدراسة؛
- معامل الارتباط بيرســون" Person، لمعرفة مدى إرتباط درجة كل عبارة من عبارات الاســتبيان على الدرجة الكلية للبعد والمحور الذي ينتمي إليه (الاتساق الداخلي)؛
- التكرار والنسب المئوية، للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة؛
- المتوسط الحسابي لقياس درجة مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية بأبعادها بالإضافة إلى الدافعية للإنجاز بأبعادها؛
- الانحراف المعياري وهو يعتبر من أهم مقاييس التشتت وأكثرها شيوعا واستعمالا في الإحصاء. وهو الجذر التربيعي لمربع مجموع الفروقات بين قيم المفردات ومتوسطها الحسابي مقسوما على عدد المفردات؛
- معاملي الالتواء والتفلطح، لمعرفة ما إذا كانت بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي؛
- الانحدار الخطي المتعدد، لقياس أثر أبعاد التوازن بين العمل والحياة الشخصية (المتغيرات المستقلة) على الدافعية للأداء لدى العاملين بالجماعات المحلية لولاية ورقلة.

اختبار أداة الدراسة:

1-الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين)

بعد انتهائنا من المرحلة الأولى من إعداد الاستبيان و تصميمه في شكله الأولي تمّ عرضه على مجموعة من الأساتذة من ذوي الخبرة والمعرفة لتحكيمه وتقديم أية ملاحظة يرونها مناسبة، من حيث مدى مناسبة العبارات للمحاور الرئيسية، ومن حيث شموليتها، تنوع محتواها، سلامة ودقة الصياغة اللغوية والعلمية لعبارات الاستبيان ووضوحها، ومدى شمول الاستبيان لمشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، وقد تركزت ملاحظتهم حول اختصار، دمج، نقل، تعديل وحذف بعض العبارات، وقد تم بالفعل الأخذ بجل الملاحظات عند التصميم النهائي لأداة الدراسة ليتم إعداد الاستبيان في صورته النهائية مكون من 27 عبارة مع الحرص على أن تكون مختصرة ومفهومة ومناسبة للموضوع.

2-ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) بطريقة معامل ألفا كرونباخ

يقصد بثبات الاستبيان الاستقرار في النتائج وعدم تغيرها بشكل كبير في حالة لو تم إعادة تطبيقها على نفس أفراد العينة عدة مرات وفي نفس الظروف والشروط خلال فترة زمنية معينة، ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) استخدمنا معامل ألفا كرونباخ Alpha cronbach ، وتتراوح قيم هذا المعامل ما بين

0 و1، وأصغر قيمة مقبولة هي 0,6.

الجدول رقم (04): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المحاور	عدد العبارات	ثبات المحاور
التكنولوجيا المعلومات	**17**	**0.876**
الأداء الوظيفي	**10**	**0.905**
الثبات العام للاستبيان	**27**	**0.901**

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من الجدول رقم (04) أن معامل الثبات العام للاستبيان مرتفع حيث بلغ 0.901 لإجمالي عبارات الاستبيان وهي أكبر من القيمة المقبولة 0.6، فيما تراوح ثبات المحاور ما بين 0.876 كحد أدنى و0.905 كحد أعلى، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

3-صدق الاتساق الداخلي

يقصد بصدق الاتساق الداخلي اختبار مدى مناسبتها لأغراض الدراسة، أي أنها بالفعل تقيس ما يراد قياسه، وقد قمنا بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات المحاور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة كما يلي:

3-1 صدق البناء الداخلي للمحور الأول:

الجدول التالي يوضح نتائج الصدق البنائي للمحور الأول وأبعاده.

الجدول رقم (5): صدق البناء الداخلي لمحور تكنولوجيا المعلومات

الرقم	البعد	معامل الارتباط	المستوى المعنوية
01	المعدات والأجهزة	0.732**	0.000
02	شبكات الإتصال	0.883**	0.000
03	البرامج المعلوماتية	0.838**	0.000
04	المستخدمون	0.444**	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من الجدول رقم (5) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور تكنولوجيا المعلومات والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين 0.444 و0.883 وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة (α=0.05)؛ وهذا يعني أن المحور الأول صادق لما وضع لقياسه وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

3-2 الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني:

الجدول رقم (6): الصدق الداخلي لعبارات "الأداء الوظيفي"

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
01	تمكنك تكنولوجيا المعلومات من تحسين نوعية الخدمة المقدمة	0.547**	0.000
02	تضمن تكنولوجيا المعلومات الإستمرار في تقديم الخدمة	0.452**	0.000
03	تؤدي تكنولوجيا المعلومات إلى تقليص من أخطاء العمل	0.573**	0.000
04	تسهل تكنولوجيا المعلومات التواصل والتفاعل بينك وبين الأفراد والهيئات	0.635**	0.000
05	تمكن تكنولوجيا المعلومات من توحيد نمطية الخدمة المقدمة باستخدام الشباك الآلي	0.445**	0.000
06	تساعد تكنولوجيا المعلومات على اتخاذ القرارات أكثر دقة وموضوعية	0.492**	0.000
07	تساعد تكنولوجيا المعلومات في توفير الوقت والجهد	0.579**	0.000
08	تصلك المعلومات من طرف الإدارة في الوقت المناسب	0.480**	0.000

09	تساعد تكنولوجيا المعلومات على تذليل الصعوبات	0.661**	0.000
10	تساعد تكنولوجيا المعلومات على التخفيض من تكاليف العمل	0.768**	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من الجدول رقم (6) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين0.445 و0.768 وهي جميعها موجبة، كما أن مستوى المعنوية لكل منها أقل من المستوى المحدد مسبقا في هذه الدراسة (α=0.05)؛ وهذا يعني أن عبارات محور الأداء الوظيفي صادقة لما وضعت لقياسه.

3-3 الاتساق الداخلي الكلي بين محوري تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي:

الجدول رقم (7): الاتساق الداخلي الكلي

المحور	معامل الارتباط	المستوى المعنوية
تكنولوجيا المعلومات	0.386**	0.000
الأداء الوظيفي	0.386**	0.000
الكلي	1	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من الجدول رقم (7) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل من محوري تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي 0.386 موجبة، كما أن مستوى المعنوية أقل من المستوى المحدد (α=0.05)؛ وهذا يعني أن المحورين الأول والثاني صادقين لما وضعا لقياسه وبالتالي إمكانية التطبيق.

4-ثبات الإستبانة:

للتأكد من ذلك قمنا بحساب معاملات الثبات ألفا كرونباخ للمحاور بالإضافة إلى حساب معامل الثبات الكلي وقد تم الاعتماد على مقياس ألفا كرونباخ لمحاور الإستبانة في الحكم على المستويات:

الجدول رقم (8): معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الإستبانة

المحور	رقم العبارة	معامل الثبات ألفا كرونباخ	درجة الثبات
تكنولوجيا المعلومات	1 _ 17	0.876	درجة الثبات عالية جدا
الأداء الوظيفي	18 _ 27	0.905	درجة الثبات عالية جدا
الكلي	1 _ 27	0.901	درجة الثبات عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من الجدول رقم (8) أن معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمحور الأول فاق 80%، حيث بلغ87.6% بمعنى أن معامل ثبات المحور الأول يتمتع بدرجة ثبات عالية جدا، ومعامل ألف كرونباخ للمحور الثاني فاق 90%، حيث بلغ 90.5% بمعنى أن معامل ثبات محور الأداء الوظيفي يتمتع أيضا بدرجة ثبات عالية جدا ، أما بالنسبة لمعامل ألفا كرونباخ الكلي (محور تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي) فقد فاق 90%، حيث بلغ90.1% بمعنى أن معامل الثبات الكلي يتمتع بدرجة عالية جدا. وعليه فأداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية جدا مما يمكننا من استخدامها لتحقيق أهداف الدراسة.

المبحث الثاني: تحليل النتائج واختبار الفرضيات

يهدف هذا المبحث إلى التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة الدراسة وكذا على أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي ومن أجل الوصول إلى ذلك قمنا بتفريغ إجابات أفراد عينة الدراسة ومناقشتها، وقد تضمن الاستبيان بيانات نوعية وكمية متعلقة بالمتغيرات الشخصية والوظيفية وسيتم التطرق إليها ومناقشتها.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

1-النتائج المتعلقة بخصائص أفراد العينة

من خلال هذا المطلب نسعى إلى معرفة الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وهي: الجنس، العمر، المستوى العلمي، وضعية عقد العمل، الموقع الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في العمل..

1-1 توزيع أفراد العينة حسب اسم الهيئة:

الجدول رقم (9): توزيع أفراد العينة حسب الهيئة

اسم الهيئة	التكرار	النسبة
مديرية الادارة المحلية	20	33,3
المجلس الشعبي الولائي	11	18,3
مديرية التنظيم والشؤون العامة	9	15,0
دائرة أنقوسة	5	8,3

بلدية أنقوسة	15	25,0
المجموع	**60**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من الجدول رقم (9) أن نسبة مديرية الإدارة المحلية بلغت 33.3 % وهي أكبر نسبة تليها نسبة بلدية أنقوسة 25% ثم المجلس الشعبي الولائي بنسبة بلغت 18.3% وتليها نسبة مديرية التنظيم والشؤون العامة 15% وفي الأخير نسبة دائرة أنقوسة 8.3% .

1-2 توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	42	70,0
أنثى	18	30,0
المجموع	**60**	**100,0**

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من الجدول رقم (10) أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث حيث بلغ عدد الذكور 42 عامل، أي بنسبة 70% وعدد الإناث 18 عاملة أي بنسبة 30% من العدد الإجمالي لعينة الدراسة وبالتالي يمكن القول أن النسبتين متباعدتين، وهذا يعود إلى عدة اعتبارات من أهمها طبيعة النشاط الذي تزاوله الجماعات المحلية محل الدراسة وكذا تواجد الذكور بنسبة أكبر من الاناث في عينة الدراسة.

1-3 توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية:

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

السن	التكرار	النسبة
من 20 سنة إلى 35 سنة	26	%43.3
من 36 سنة إلى أقل من 50 سنة	23	%38.3
50 سنة فأكثر	11	%18.3
المجموع	**60**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من الجدول رقم (11) أن أغلبية العمال تتراوح أعمارهم ما بين (20 سنة إلى 35 سنة) بنسبة قدرها 43.3%، وتليها مباشرة فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين (36 سنة إلى 50 سنة) بنسبة قدرها 38.3%، تليها فئة العمال (من 50 سنة فأكثر) بنسبة قدرها 18.3 % وهي أصغر فئة، وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة هم في سن الشباب مما يسمح لهم بتقديم أفضل ما لديهم لتحسين الأداء الوظيفي.

1-4 توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
أقل من الثانوي	2	%3,3
ثانوي	10	%16,7
جامعي	36	%60
دراسات عليا	12	%20
المجموع	**60**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

من الجدول أعلاه نجد أنّ المستوى التعليمي لغالبية أفراد العينة مستوى جامعي، يأتي بعده المستوى التعليمي دراسات عليا ويليها المستوى الثانوي وبأقل نسبة المستوى دون الثانوي، وهذا دليل على توجه الجماعات المحلية إلى استقطاب ذوو المستوى التعليمي العالي مما يساهم في تسهيل تطبيق الرقمنة في القطاع.

1-5 توزيع أفراد العينة حسب وضعية عقد العمل:

الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب وضعية عقد العمل

عدد العمال	التكرار	النسبة
متعاقد	2	%3,3
دائم	58	%96,7
المجموع	**60**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من الجدول رقم (13) أن أغلب أفراد العينة دائمون في مناصبهم ويمثلون بنسبة 96.7% في حين المتعاقدون يمثلون نسبة ضئيلة 3.3% وهذا يخلق لدى العاملين الشعور بالأمن الوظيفي وبالتالي يعطي فرصة أكبر لتحسين الأداء الوظيفي.

1-6 توزيع أفراد العينة حسب الموقع الوظيفي:

الجدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب الموقع الوظيفي

الفئات	التكرار	النسبة
كاتب إدارة	4	%6,7
عون إدارة	7	%11,7
ملحق إدارة	8	%13,3
متصرف إدارة	29	%48,3
رئيس مصلحة	6	%10,0
مدير / مسير	6	%10,0
المجموع	**60**	**%100,0**

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من الجدول رقم (14) أن أغلب أفردا العينة من لديهم منصب متصرف إداري ب 29 عامل أي ما نسبته 48.3% من العينة، تليها في المرتبة الثانية منصب ملحق إدارة بعدد 8 عمال أي ما يمثل نسبة 13.3% من العينة، ثم يليها منصب عون إدارة بعدد 7 عمال أي ما نسبته 11.7 % من العينة، وفي الأخير بلغ منصب كاتب إدارة 4 عمال من العينة بنسبة قدرت ب 6.7% من العينة ويرجع هذا الاختلاف إلى أعمال الجماعات المحلية التي تتطلب متصرفين إداريين أكثر من الأصناف المهنية الأخرى.

1-7 توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

الجدول رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

عدد السنوات العمل	التكرار	النسبة
أقل من 3 سنوات	2	%3,3
من 3 سنوات إلى 10سنوات	17	%28,3
من 10 سنوات إلى 20 سنة	29	%48,3

أكثر من 20 سنة	12	%20,0
المجموع	**60**	**100**

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

من الجدول رقم (15) نجد أن أغلبية العمال لديهم عدد سنوات العمل من 10 إلى 20 سنة حيث عددهم 29 عامل أي بنسبة 48.3%، ويليها عمال عدد سنوات عملهم أقل من 3 سنوات بعدد 17 عامل بنسبة 28.3%، ويليها عمال عدد سنوات عملهم أكثر من 20 سنة بعدد 12 عامل بنسبة 20% . وبنسبة ضئيلة جدا تخص العمال الذين اشتغلوا أقل من 3 سنوات بعدد 2 عمال أي بنسبة 3.3%، وهذا ما يدل على أن أغلبية أفراد عينة الدراسة اكتسبوا مهارات تساعدهم على تحسين أدائهم الوظيفي.

2-النتائج المتعلقة بأبعاد تكنولوجيا المعلومات لدى العاملين بالجماعات المحلية لولاية ورقلة:

من أجل التعرف على مدى أثر تكنولوجيا المعلومات على العاملين ينبغي أولا معرفة مستويات الأبعاد المكونة له (المعدات والأجهزة، شبكات الإتصال، البرامج المعلوماتية، المستخدمون) وذلك باستخدام كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

2-1 النتائج الخاصة ببعد " المعدات والأدوات "

لمعرفة مستوى بعد المعدات والأدوات في الجماعات المحلية لولاية ورقلة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (16): قياس مستوى بعد " المعدات والأدوات " في مجتمع الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
2	تستخدم الحاسوب في القيام بنشاطك اليومي	1,1833	0,56723	مرتفع	1
3	تملك جهاز كمبيوتر خاص بك في العمل	1,5500	0,87188	مرتفع	2
1	الأجهزة الإلكترونية متوفرة لدى مصلحتكم	1,5667	0,87074	مرتفع	3
4	تمتلك مؤسستكم بنية تحتية مهيأة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات	1,8000	0,89821	متوسط	4
5	يتم اقتناء إمكانيات تكنولوجية حديثة وأكثر فعالية باستمرار	2,0500	0,89110	متوسط	5

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	**1,6300**	**0,61597**	**مرتفع**

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من الجدول رقم (16) ما يلي:

- العبارة رقم (1) في المرتبة رقم (3) بمتوسط (1 .56) وانحراف معياري (0 .870)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون على توفر الأجهزة الإلكترونية في مصلحتهم؛
- العبارة رقم (2) في المرتبة رقم (1) بمتوسط (1.18) وانحراف معياري (0.56)، وهذا يشير إلى أنه لايوجد تشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة، فأغلبهم موافقون على استخذام الحاسوب في القيام بنشاطتهم اليومي.
- العبارة رقم (3) في المرتبة رقم (2) بمتوسط (1,55) وانحراف معياري (0.871)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون على أنهم يمتلكون جهاز كمبيوتر خاص بهم في العمل؛
- العبارة رقم (4) في المرتبة رقم (4) بمتوسط (1 .80) وانحراف معياري (0 .898)، وهذا يشير إلى أن متوسط أفراد العينة يتوافقون حول امتلاك مؤسستهم بنية تحتية مهيأة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات؛
- العبارة (5) بمتوسط (2,05) وانحراف معياري (0.891) ، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقين إلى حد ما على إقتناء المؤسسة لإمكانيات تكنولوجية حديثة وأكثر فعالية باستمرار.

وإجمالا جاء بعد " المعدات والأدوات " بمتوسط (1.63) وانحراف معياري (0.615) وهذا ما يشير إلى أن دعم المعدات والأدوات داخل المؤسسة مرتفع.

2-2 النتائج الخاصة ببعد شبكات الإتصال

لمعرفة مستوى بعد شبكات الإتصال في الجماعات المحلية لولاية ورقلة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (17): قياس مستوى بعد " شبكات الإتصال " في مجتمع الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
6	تتوفر بالمصلحة شبكة اتصال داخلية تضمن التنسيق بين مختلف المصالح	2,1333	0,91070	متوسط	2
7	تتوفر لدى مصلحتكم شبكة اتصال دولية (الأنترنت)	2,1167	0,88474	متوسط	1

8	تدفق الشـــبكات المتاح لديك يضـــمن توفير خدمة في وقت قياسي	2,3000	0,74333	متوسط	3
9	يوجد نظام حماية لبيانات المؤسسة وضمان الأمن السيبراني	2,3500	0,79883	منخفض	4
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري	**2,2250**	**0,57985**	**متوسط**	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

من الجدول رقم (17) نلاحظ ما يلي:

- جاءت العبارة رقم (7) في المرتبة رقم (1) بمتوسط (2.11) وانحراف معياري (0.884)، وهذا يشير إلى أنه لا يوجد تشتت كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة، فأغلبهم موافقون إلى حد ما على تتوفر شبكة اتصال دولية (الأنترنت) في مصلحتهم؛

- تليها العبارة رقم (6) في المرتبة رقم (2) بمتوسط (2.22) وانحراف معياري (0.57)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون إلى حد ما على توفر شبكة اتصال داخلية تضمن التنسيق بين مختلف المصالح؛

تليها العبارة رقم (8) في المرتبة رقم (3) بمتوسط (2 .30) وانحراف معياري (0.743)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة غير موافقون إلى حد ما على أن الشبكات المتاح توفير الخدمة في وقت قياسي؛

وفي الأخير العبارة (9) بمتوسط (2.35) وانحراف معياري (0.798)، وهذا يشير إلى أنّ أغلبية أفراد العينة غير موافقين على وجود نظام حماية لبيانات المؤسسة وضمان الأمن السيبراني.

وجاء بعد "شبكات الإتصال " بدرجة متوسطة بمتوسط (2.225) وانحراف معياري (0.579) وهذا ما يشير إلى أن دعم شبكات الإتصال داخل المؤسسة متوسط.

2-3 النتائج الخاصة ببعد البرامج المعلوماتية

لمعرفة مستوى بعد البرامج المعلوماتية في الجماعات المحلية ورقلة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (18): قياس مستوى بعد " البرامج المعلوماتية " في مجتمع الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
10	البرامج التي بحوزتكم تلبي مختلف الخدمات المطلوبة	2,0167	0,7700	متوسط	1
11	البرامج المتوفرة ذات فعالية من حيث ســـرعة الإســـتجابة والإستمرارية	2,2333	0,8309	متوسط	4

12	تســـــاهم البرامج المتاحة في تخزين البيانات والتقليل من الأرشفة	2,1333	0,8726	متوسط	3
13	البرامج المعلوماتية المقتناة مضمونة ومحمية من المصدر	2,1000	0,8576	متوسط	2
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري		**2,1208**	**0,6819**	**متوسط**	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

من خلال الجدول (18) نجد ما يلي:

- جاءت العبارة رقم (10) في المرتبة رقم (1) بمتوسط (2.01) وانحراف معياري (0.77)، وهذا يشير إلى أغلبية أفراد العينة موافقون إلى حد ما على أن البرامج التي بحوزتهم تلبي مختلف الخدمات المطلوبة؛
- تليها العبارة رقم (13) في المرتبة رقم (2) بمتوسط (2.10) وانحراف معياري (0.85)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون إلى حد ما على أن البرامج المعلوماتية المقتناة مضمونة ومحمية من المصدر؛

تليها العبارة رقم (12) في المرتبة رقم (3) بمتوسط (2.13) وانحراف معياري (0.87)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون إلى حد ما على مساهمة البرامج المتاحة في تخزين البيانات والتقليل من الأرشفة؛ وفي الأخير العبارة (11) بمتوسط (2.23) وانحراف معياري (0.83)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون إلى حد ما على أن البرامج المتوفرة ذات فعالية من حيث السرعة والإستجابة.

وعليه فإن بعد" البرامج المعلوماتية " ككل جاء بدرجة موافقة منخفضة بمتوسط (2.12) وانحراف معياري (0.68) وهذا ما يشير إلى أن دعم البرامج المعلوماتية حسن.

2-4 النتائج الخاصة ببعد المستخدمين

لمعرفة مستوى بعد المستخدمين في الجماعات المحلية بورقلة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (19): قياس مستوى بعد " المستخدمين " في مجتمع الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
14	يتواجد بالمصلحة موظفون مؤهلين لاستخدام تكنولوجيا المعلومات	1,783	0,845	متوسط	3
15	الموظفون ذوو كفاءة وشـــهادات تمكنهم من الاســـتغلال الأمثل للتكنولوجيا المتوفرة	1,766	0,870	متوسط	2

16	سبق وان استفدتم من دورات تكوينية بخصوص استخدام التكنولوجيا الحديثة	2,266	0,860	متوسط	4
17	يتقبل العاملون بمؤسستكم فكرة استخدام تكنولوجيا المعلومات	1,416	0,645	مرتفع	1
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي		**1,716**	**0,684**	**متوسط**	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

من الجدول رقم (19) يتضح ما يلي:

- جاءت العبارة رقم (17) في المرتبة رقم (1) بمتوسط (1.41) وانحراف (0.64)، يشير إلى أغلبية أفراد العينة موافقين على تقبل فكرة استخدام تكنولوجيا المعلومات؛
- تليها العبارة رقم (15) في المرتبة رقم (2) بمتوسط (1.76) وانحراف معياري (0.87)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقين إلى حد ما على أن الموظفون ذوو كفاءة وشهادات تمكنهم من الاستغلال الأمثل للتكنولوجيا المتوفرة؛
- تليها العبارة رقم (14) في المرتبة رقم (3) بمتوسط (1.78) وانحراف معياري (0.84)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون إلى حد ما على وجود موظفين مؤهلين لاستخدام تكنولوجيا المعلومات؛
- أخيرا العبارة (16) بمتوسط (2.26) وانحراف معياري (0.86)، وهذا يشير إلى أن أغلب الأفراد استفادوا من دورات تكوينية خاصة باستخدام التكنولوجيا الحديثة.

و ككل جاء بعد " المستخدمين " بدرجة موافقة متوسطة أي بمتوسط (1,71) وانحراف معياري (0.68) وهذا ما يشير إلى أن دعم المستخدمين داخل المؤسسة متوسط.

2-5 النتائج الخاصة بمحور تكنولوجيا المعلومات وأبعاده

ولمعرفة المستوى الكلي لأثر تكنولوجيا المعلومات في الجماعات المحلية لولاية ورقلة تم حساب المتوسط الحسابي الكلي والانحراف المعياري الكلي لمحور تكنولوجيا المعلومات، وقد جاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (20): مستوى أهمية أبعاد " تكنولوجيا المعلومات " في مجتمع الدراسة

أبعاد تكنولوجيا المعلومات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
المعدات والأجهزة	1,630	0,615	مرتفع	1
شبكات الإتصال	2,225	0,579	متوسط	4
البرامج المعلوماتية	2,120	0,681	متوسط	3

المستخدمون	1,716	0,684	متوسط	2
الكلي	**1,927**	**0,479**	**متوسط**	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

تشير نتائج الجدول رقم (20) أن أبعاد تكنولوجيا المعلومات في الجماعات المحلية لولاية ورقلة جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور تكنولوجيا المعلومات (1.92) مما يشير إلى أن درجة الموافقة مرتفعة إلى حد ما والانحراف المعياري الكلي للمحور هو (0.479) وهو دليل على وجود تشتت منخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور.

ومن خلال نتائج الجدول رقم (24) يمكن أيضا ترتيب أبعاد تكنولوجيا المعلومات ترتيبا تصاعديا حسب المتوسطات الحسابية كما يلي:

- جاء بعد" المعدات والأجهزة " في المرتبة الأولى وهذا بمتوسط الحسابي قدره (1.63) وهو ما يشير إلى درجة الموافقة مرتفعة هذا يعود إلى أهمية المعدات والأجهزة في تكنولوجيا المعلومات؛
- جاء بعد"المستخدمين" في المرتبة الثانية وهذا بمتوسط الحسابي قدره (1,71) وهو ما يشير إلى درجة الموافقة مرتفعة إلى حد ما وهذا يعود إلى أهمية تكوين المستخدمين وتدريبهم على تكنولوجيا الحديثة؛
- جاء بعد " البرامج المعلوماتية " في المرتبة الثالثة وهذا بمتوسط الحسابي قدره (2.12) وهو ما يشير إلى درجة الموافقة مرتفعة إلى حد ما وهذا يعود إلى أهمية دور البرامج التعليمية؛
- جاء بعد" شبكات الإتصال " في المرتبة الرابعة وهذا بمتوسط الحسابي قدره (2.22) وهو ما يشير إلى درجة الموافقة مرتفعة إلى حد ما وهذا يعود إلى أهمية الدور الذي تلعبه شبكات الإتصال في سرعة وصول المعلومة.

3-النتائج المتعلقة بالأداء الوظيفي لدى العاملين في الجماعات المحلية لولاية ورقلة

لمعرفة مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجماعات المحلية لولاية ورقلة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة.

الجدول رقم (21): مستوى أهمية بعد "الأداء الوظيفي" في مجتمع الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية	الترتيب
01	تمكنك تكنولوجيا المعلومات من تحســـين نوعية الخدمة المقدمة	1,266	0,606	مرتفع	1

02	تضمن تكنولوجيا المعلومات الإستمرار في تقديم الخدمة	1,266	0,606	مرتفع	2
03	تؤدي تكنولوجيا المعلومات إلى تقليص من أخطاء العمل	1,400	0,717	مرتفع	6
04	تسـهل تكنولوجيا المعلومات التواصـل والتفاعل بينك وبين الأفراد والهيئات	1,400	0,693	مرتفع	7
05	تمكن تكنولوجيا المعلومات من توحيد نمطية الخدمة المقدمة باستخدام الشباك الآلي	1,450	0,674	مرتفع	9
06	تسـاعد تكنولوجيا المعلومات على اتخاذ القرارات أكثر دقة وموضوعية	1,433	0,744	مرتفع	8
07	تساعد تكنولوجيا المعلومات في توفير الوقت والجهد	1,300	0,645	مرتفع	4
08	تصلك المعلومات من طرف الإدارة في الوقت المناسب	1,716	0,825	متوسط	10
09	تساعد تكنولوجيا المعلومات على تذليل الصعوبات	1,350	0,659	مرتفع	5
10	تسـاعد تكنولوجيا المعلومات على التخفيض من تكاليف العمل	1,283	0,584	مرتفع	3
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري		**1,386**	**0,499**	**مرتفع**	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من الجدول رقم (21) ما يلي:

- جاءت العبارة رقم (1) في المرتبة رقم (1) بمتوسط (1.26) وانحراف معياري (0.60)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين نوعية الخدمة المقدمة؛
- تليها العبارة رقم (2) في المرتبة رقم (2) بمتوسط (1.26) وانحراف معياري (0.60)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون على دور تكنولوجيا المعلومات في ضمان الإستمرارية في تقديم الخدمة؛
- تليها العبارة رقم (10) في المرتبة رقم (3) بمتوسط (1.26) وانحراف معياري (0.60)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون على دور تكنولوجيا المعلومات في التخفيض من تكاليف العمل
- تليها العبارة رقم (7) في المرتبة رقم (4) بمتوسط (1.30) وانحراف معياري (0.69)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون على دور تكنولوجيا المعلومات في توفير الوقت والجهد؛
- جاءت العبارة رقم (9) في المرتبة رقم (5) بمتوسط (1.35) وانحراف معياري (0.65)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون على دور تكنولوجيا المعلومات على تذليل الصعوبات؛
- تليها العبارة رقم (3) في المرتبة رقم (6) بمتوسط (1.40) وانحراف معياري (0.77)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون على دور تكنولوجيا المعلومات في التقليص من أخطاء العمل؛

– تليها العبارة رقم (4) في المرتبة رقم (7) بمتوسط (1.40) وانحراف معياري (0.69)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون على دور تكنولوجيا المعلومات في تسهيل التواصل والتفاعل بين الأفراد والهيئات؛

–تليها العبارة رقم (6) في المرتبة رقم (8) بمتوسط (1,43) وانحراف معياري (0.74)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون على دور تكنولوجيا المعلومات في عملية صنع القرار من حيث الدقة والموضوعية؛

تليها العبارة رقم (5) في المرتبة رقم (9) بمتوسط (1.45) وانحراف معياري (0.67)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون على قدرة تكنولوجيا المعلومات في توحيد نمطية الخدمة المقدمة باستخدام الشباك الآلي؛

–جاءت العبارة رقم (8) في المرتبة رقم (10) بمتوسط (1.71) وانحراف معياري (0.82)، وهذا يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة موافقون إلى حد ما على وصول المعلومات من طرف الإدارة في الوقت المناسب.

وجاء الأداء الوظيفي" بدرجة موافقة مرتفعة بمتوسط (1,38) وانحراف معياري (0.499) وهذا ما يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن الأداء الوظيفي مرتبط بتكنولوجيا المعلومات.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج

1–إختبار الفرضية الرئيسية: يؤثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي لدى الجماعات المحلية لولاية ورقلة;

لاختبار هذه الفرضية يتم استخدام تحليل الانحدار كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (22): تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية

أسلوب إدخال المتنبئات	R	R^2	قيمة الثابت	إحصائيات التغير	
				ف	الدلالة الإحصائية
Enter	0.386	0.135	6.114	179.10	0.002

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من الجدول رقم (22) أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.386) وهي ضعيفة، وبلغت قيمة R^2 (0.135) وهذا يدل على أن المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) يساهم في تفسير ما نسبته

13% من التباين في المتغير التابع (الأداء الوظيفي). أما بخصوص النسبة المتبقية والتي تساوي 87% فتعود إلى عوامل أخرى غير مدروسة.

كما أن قيمة فيشر بلغت (10.179) بمستوى دلالة قدره (0.002) مما يدل على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الاداء الوظيفي للجماعات المحلية لولاية ورقلة.

الجدول رقم (23): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية

المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة (T)	مستوى الدلالة	نتيجة الاختبار
المعدات_و_الأجهزة	الأداء الوظيفي	1,080	0,0285	قبول الفرضية
شبكات_الإتصال	الأداء الوظيفي	0,537	0,0493	قبول الفرضية
البرامج_المعلوماتية	الأداء الوظيفي	0,503	0,0117	قبول الفرضية
المستخدمون	الأداء الوظيفي	0,417	0,0278	قبول الفرضية
تكنولوجيا المعلومات	**الأداء الوظيفي**	F=2.933	0.02	قبول الفرضية

	أبعاد تكنولوجيا المعلومات مجتمعة			
الأداء الوظيفي	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F	قيمة Sig
	0,419[a]	0,176	2,933	[b]0.020

$$Y=0.115X_1+0.\ 51X_2+0.71X_3+0.34X_4+0.565$$

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

إذن يتضح من الجدول رقم (23) أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت 0.419، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي، كما بلغ معامل التحديد(R^2) 0.176 وهو يدل على أن82.4% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي بالجماعات المحلية لولاية ورقلة كان نتيجة لأبعاد تكنولوجيا المعلومات المجتمعة أما النسبة الباقية 17.6% فتعود لمتغيرات أخرى لم تدرج في النموذج الدراسة، وبالنسبة لقيمة F المحسوبة فقد سجلت 2.933 بمستوى دلالة 0.02 حيث أنها أقل من 0.05 وهذا ما يؤكد معنوية الأثر وعليه الفرضية الرئيسية مقبولة.

2-إختبار الفرضيات الفرعية:

2-1 إختبار الفرضية الفرعية الأولى: يوجد استخدام عالي في تطبيق تكنولوجيا المعلومات لدى الجماعات المحلية لولاية ورقلة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة بحساب الفروق بين متوسط تطبيق تكنولوجيا المعلومات لأفراد العينة والمتوسط الفرضي للمقياس المقدر بـ (17*2=34) وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (24): حساب الفروقات لاختبار الفرضية الأولى

عدد أفراد العينة	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
60	59	32.76	8.15	34	-1.172	0.246

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

من خلال الجدول رقم (24) تبين أن متوسط درجات تطبيق تكنولوجيا المعلومات بلغ (32.76) وهو متوسط أقل من المتوسط الفرضي للمقياس والمقدر بـ (34)، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت (-1.172) بمستوى دلالة قدره (0.246) وهو أكبر من (0.05)، وبالتالي هي قيمة غير دالة إحصائياً أي أنه لا يوجد استخدام عالي في تطبيق تكنولوجيا المعلومات لدى الجماعات المحلية لولاية ورقلة.

2-2 إختبار الفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية الفرعية الثانية على ما يلي:

يؤثر استخدام أبعاد تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي لدى الجماعات المحلية لولاية ورقلة.

عند تطبيق نفس الاختبار "**ت**" على أبعاد متغير تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الأداء الوظيفي كانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (25): قياس أثر أبعاد تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي

عدد الأفراد	درجة الحرية	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
60	59	المعدات	8,15	3,07	10	-4,65	,000 دال
		الشبكات	8,90	2,31	8	3,00	,004 دال
		البرامج	8,48	2,72	8	1,37	,175 غير دال
		المستخدمين	7,23	2,21984	8	-2,67	,010 غير دال

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

من خلال الجدول رقم (25) تبين أن متوسط درجات أبعاد كل من المعدات والشبكات بلغ على التوالي (8.15 ، 8.90) وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت على التوالي (4.65، 3.00) بمستوى دلالة قدره (0.000، 0.004) وهي متوسطات أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي هي قيم لها دلالة إحصائية أي أنها تؤثر في الأداء الوظيفي، بينما متوسط درجات أبعاد كل من البرامج والمستخدمون بلغ (2.72 ، 7.23) وبلغت قيمة ت (1.37, 2.67) بمستوى دلالة (0.175 ، 0.010) على التوالي أكبر من مستوى دلالة 0.05 وهي غير دالة إحصائيا أي أنه لا وجود تأثير لهذين البعدين في تكنولوجيا المعلومات.

2-3- **إختبار الفرضية الفرعية الثالثة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية.

2-3-1 **حسب الجنس:** تم اعتماد اختبار "ت" T- test لاختبار الفروق بين الذكور والاناث في الأداء الوظيفي كما يوضح الجدول الموالي:

الجدول رقم (26): اختبار الفروقات حسب جنس أفراد العينة

	افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة " ت"	مستوى الدلالة
الذكور	42	13.21	4.23	58	1.56	0.12 غير دالة عند 0.05
الاناث	18	15.38	6.30			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من خلال الجدول رقم (26) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الاناث في الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة ، حيث كانت الفروق في المتوسطات و الانحرافات المعيارية متقاربة جدا و هي (13.21) بانحراف معياري (4.23) و (15.8) بانحراف معياري (6.30) و هي غير دالة عند مستوى (0.05) و بالتالي نخلص الى انه لا توجد فروق في إجابات العمال تبعا للجنس.

2-3-2 **حسب الفئة العمرية:** تم اعتماد اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق في الفئات العمرية في الأداء الوظيفي كما يوضح الجدول التالي:

الجدول رقم (27): إختبار الفروقات حسب الفئة العمرية لأفراد العينة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	النسبة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1,774	2	,887	,034	,966
داخل المجموعات	1469,160	57	25,775		
المجموع	1470,933	59			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يبين الجدول رقم (27) أن مستوى الدلالة (0.966) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \geq 0.05$) وعليه تقبل فرضية العدم، مما يعني بأنه لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر.

3-3-2 **حسب المستوى التعليمي:** تم اعتماد اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق في المستوى التعليمي في الأداء الوظيفي كما يوضح الجدول الموالي:

الجدول رقم (28): اختبار الفروقات حسب المستوى التعليمي لأفراد العينة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	النسبة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	44,583	3	14,861	,583	,628
داخل المجموعات	1426,350	56	25,471		
المجموع	1470,933	59			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يبين الجدول رقم (28) أن مستوى الدلالة (0.628) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($0.05\geq\alpha$) وعليه تقبل فرضية العدم، مما يعني بأنه لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى التعليمي .

2-3-4 **حسب وضعية عقد العمل:** تم اعتماد اختبار "ت" T- test لاختبار الفروق بين العمال المتعاقدين و الدائمين في الأداء الوظيفي كما يوضح الجدول التالي:

الجدول رقم (29): اختبار الفروقات حسب وضعية عقد عمل أفراد العينة

	افراد العينة	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**درجة الحرية**	**قيمة " ت"**	**مستوى الدلالة**
متعاقد	2	12,0	2,82843	58	0.53	0.59 غير دالة عند 0.05
دائم	58	13,93	5,05361			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يتضح من خلال الجدول رقم (29) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة العمال المتعاقدين و العمال الدائمين في الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة ، حيث كانت الفروقات في المتوسطات و الانحرافات المعيارية متقاربة جدا و هي (12.00) بانحراف معياري (2.82) و(13.93) بانحراف معياري (5.05) و هي غير دالة عند مستوى (0.05) و بالتالي نخلص الى انه لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا لوضعية عقد العمل.

2-3-5 **حسب الموقع الوظيفي:** تم اعتماد اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق بين أنماط المواقع الوظيفية في الأداء الوظيفي كما يوضح الجدول الموالي:

الجدول رقم (30): اختبار الفروقات حسب أنماط المواقع الوظيفية لأفراد العينة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	النسبة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	320,401	5	64,080	3,008	,018
داخل المجموعات	1150,532	54	21,306		
المجموع	1470,933	59			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يبين الجدول رقم (30) أن مستوى الدلالة (0.01) أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \leq 0.05$) حيث قدرت قيمة ف المحسوبة ب 3.008 وعليه ترفض فرضية العدم، مما يعني بأنه توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للموقع الوظيفي (كاتب إدارة , عون إدارة , ملحق إدارة , متصرف إدارة , رئيس مصلحة , مدير) و لتحديد اتجاه الفروق تم اعتماد اختبار" توكي " و تم التوصل الى ما يلي :

وجود فروق في الأداء الوظيفي بين كل من رتبة كاتب إدارة ورتبتي متصرف إدارة ومدير(مسير) لصالح رتبة كاتب إدارة بمتوسط حسابي أكبر(21.25).

2-3-6 **حسب الخبرة:** تم اعتماد اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق بين الخبرات المختلفة في الأداء الوظيفي كما يوضح الجدول:

الجدول رقم (31): اختبار الفروقات حسب الخبرات المهنية لأفراد العينة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	النسبة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	254,764	3	84,921	3,910	,013
داخل المجموعات	1216,169	56	21,717		
المجموع	1470,933	59			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يبين الجدول رقم (31) أن مستوى الدلالة (0.01) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (α≥0.05) حيث قدرت قيمة ق المحسوبة ب 3.910 وعليه ترفض فرضية العدم، مما يعني بأنه توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للخبرة و لتحديد اتجاه الفروق تم اعتماد اختبار" شيفيه" و تم التوصل الى ما يلي :

وجود فروق في الأداء الوظيفي بين كل من العمال ذوو خبرة أقل من 3 سنوات مع عمال ذوو خبرة أكثر من 10 سنوات وأكثر من 20 سنة لصالح فئة أقل من 3 سنوات بمتوسط حسابي أكبر يقدر ب (24.00).

2-3-7 حسب نوع الهيئة: تم اعتماد اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق بين الهيئات المختلفة للعمال في الأداء الوظيفي كما يوضح الجدول:

الجدول رقم (32): اختبار الفروقات حسب الهيئات المختلفة لأفراد العينة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	النسبة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	160,016	4	40,004	1,678	,168
داخل المجموعات	1310,918	55	23,835		
المجموع	1470,933	59			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج spss. v 20

يبين الجدول رقم (32) أن مستوى الدلالة (0.168) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (α≥0.05) وعليه تقبل فرضية العدم، مما يعني بأنه لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا لنوع الهيئة التي ينتمي لها كل عامل .

خلاصة الفصل

من خلال ما جاء في هذا الفصل من تحليل أراء عينة الدراسة حول أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للجماعات المحلية لولاية ورقلة، وبعد تحليل بيانات الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss، أشارت النتائج إلى ما يلي:

*المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) يساهم في تفسير ما نسبته 13% (ضعيفة) من التباين في المتغير التابع (الأداء الوظيفي). أما بخصوص النسبة المتبقية والتي تساوي 87% فتعود إلى عوامل أخرى غير مدروسة.

وبالتالي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للجماعات المحلية لولاية ورقلة.

*متوسط درجات تطبيق تكنولوجيا المعلومات بلغ (32.76) وهو متوسط أقل من المتوسط الفرضي للمقياس والمقدر ب (34)، وباستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت (1.172−) بمستوى دلالة قدره (0.246) وهو أكبر من (0.05)، وبالتالي هي قيمة غير دالة إحصائياً أي أنه لا يوجد استخدام عالي في تطبيق تكنولوجيا المعلومات لدى الجماعات المحلية لولاية ورقلة.

−متوسط درجات أبعاد كل من "المعدات والأجهزة" ، "شبكات الإتصال" بلغ على التوالي (8.15 ، 8.90) وباستخدام اختبار(ت) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطات التي بلغت على التوالي (4.65، 3.00) بمستوى دلالة قدره (0.000، 0.004) وهي متوسطات أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي هي قيم لها دلالة إحصائية أي أنها تؤثر في الأداء الوظيفي، بينما متوسط درجات أبعاد كل من "البرامج المعلوماتية" و "المستخدمون" بلغ (2.72 ، 7.23) وبلغت قيمة ت (1.37, 2.67) بمستوى دلالة (0.175 ، 0.010) على التوالي أكبر من مستوى دلالة 0.05 وهي غير دالة إحصائيا أي أنه لا يوجد تأثير لهذين البعدين في الأداء الوظيفي.

*عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الاناث في الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة ، حيث كانت الفروق في المتوسطات و الانحرافات المعيارية متقاربة جدا و هي (13.21) بانحراف

معياري (4.23) و (15.8) بانحراف معياري (6.30) و هي غير دالة عند مستوى (0.05) وبالتالي نخلص إلى أنه لا توجد فروق في إجابات العمال تبعا للجنس.

* مستوى الدلالة (0.966) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \geq 0.05$) وعليه تقبل فرضية العدم، مما يعني بأنه لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر.

* مستوى الدلالة (0.628) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \geq 0.05$) وعليه تقبل فرضية العدم، مما يعني بأنه لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى التعليمي.

*عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة المتعاقدين و الدائمين في الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة ، حيث كانت الفروق في المتوسطات والانحرافات المعيارية متقاربة جدا و هي (12.00) بانحراف معياري (2.82) و (13.93) بانحراف معياري (5.05) و هي غير دالة عند مستوى (0.05) و بالتالي نخلص إلى أنه لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا لوضعية عقد العمل.

* مستوى الدلالة (0.01) أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \geq 0.05$) حيث قدرت قيمة ف المحسوبة ب 3.008 وعليه ترفض فرضية العدم، مما يعني بأنه توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للموقع الوظيفي (كاتب إدارة , عون إدارة , ملحق إدارة , متصرف إدارة , رئيس مصلحة , مدير) و لتحديد اتجاه الفروق تم اعتماد اختبار" توكي " و تم التوصل الى ما يلي :

*وجود فروق في الأداء الوظيفي بين كل من رتبة كاتب إدارة ورتبتي متصرف إدارة ومدير(مسير) لصالح رتبة كاتب إدارة بمتوسط حسابي أكبر(21.25).

*مستوى الدلالة (0.01) أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \geq 0.05$) حيث قدرت قيمة ف المحسوبة ب 3.910 , وعليه ترفض فرضية العدم، مما يعني بأنه توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للخبرة ولتحديد اتجاه الفروق تم اعتماد اختبار" شيفيه" و تم التوصل الى ما يلي :

وجود فروق في الأداء الوظيفي بين كل من العمال ذوو خبرة أقل من 3 سنوات مع عمال ذوو خبرة أكثر من 10 سنوات وأكثر من 20 سنة لصالح فئة أقل من 3 سنوات بمتوسط حسابي أكبر يقدر ب (24.00).

*مستوى الدلالة (0.168) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha \geq 0.05$) وعليه تقبل فرضية العدم، مما يعني بأنه لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا لنوع الهيئة التي ينتمي لها كل عامل .

الخاتمة

الخاتمة العامة:

على ضوء ما عرض في هذا البحث ومن خلال تحليل نتائج الإستبيان تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات تؤكد أو تنفي صحة الفرضيات التي إعتمدناها في بداية الدراسة، وتجيب على التساؤلات الفرعية، بالإضافة إلى جملة من التوصيات والاقتراحات وعرض لآفاق البحث.

أولا-عرض نتائج الدراسة:

1- وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للجماعات المحلية لولاية ورقلة.

2-لا يوجد استخدام عالي في تطبيق تكنولوجيا المعلومات لدى الجماعات المحلية لولاية ورقلة.

3-وجود علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات والمتمثلة في كل من "المعدات والأجهزة"، "شبكات الإتصال" وتحسين الأداء الوظيفي، بينما الأبعاد المتمثلة في كل من "البرامج التطبيقية"، "المستخدمون" لا تؤثر في الأداء الوظيفي (التباين الحاصل في الأداء الوظيفي بالجماعات المحلية لولاية ورقلة كان نتيجة لأبعاد تكنولوجيا المعلومات المجتمعة أما النسبة الباقية فتعود لمتغيرات أخرى لم تدرج في نموذج الدراسة).

4-لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية بين إجابات العاملين حول الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية المتمثلة في (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الهيئة التي ينتمي لها كل عامل). بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الموقع الوظيفي، وسنوات الخبرة في العمل.

5-تعتبر تكنولوجيا المعلومات من العوامل التي تساهم في زيادة الأداء الوظيفي للقطاع.

ثانيا-التوصيات: من خلال ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسات، وذلك من خلال إستخدام تكنولوجيا المعلومات المتطورة لجعله أكثر فعالية وتحقيق أهدافها:

1-العمل على توفير وسائل تكنولوجيا المعلومات لكل فرد;

2-توسيع دائرة إستخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة;

3-العمل على تحديث وتطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بشكل دائم ومستمر ويتناسب مع طبيعة عمل الجماعات المحلية وأيضا الربط الحاسوبي الداخلي بين الأقسام الإدارية والهيئات حتى يتم تحقيق السرعة في توفير المعلومات والتكامل والتبادل في تقديم الخدمات;

4-إعداد البرامج والدورات التدريبية وعقد ورشات العمل والندوات المناسبة لمختلف المستويات الإدارية، بحيث ينبغي على المؤسسة توفير برامج تدريبية مستمرة للموظفين لتعزيز مهاراتهم في استخدام التكنولوجيا وتحسين أدائهم الوظيفي;

5-الشراكة مع الجامعات للاستفادة من البحث العلمي ذات الصلة;

6-يجب على المؤسسة اتخاذ إجراءات أمنية قوية لحماية بياناتها ومعلوماتها الحساسة من التهديدات السيبرانية;

7-ضرورة قيام المؤسسة ببناء إستراتيجياتها في الواقع العملي بالشكل الذي يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

ثالثا-آفاق البحث:

تتمثل في إجراء المزيد من الدراسات لبيان أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين متغيرات أخرى، أو دراسات لبيان أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي بالجماعات المحلية عبر ولايات أخرى لاجراء المقارنة ومعرفة أوجه التشابه والاختلاف، ومن بين هذه الدراسات نقترح معالجة المواضيع التالية:

1-أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية داخل قطاع الجماعات المحلية.

2-أثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء التنظيمي بقطاع الجماعات المحلية.

المراجع

المراجع بالغة العربية:

1/ أمال سلطان صليحة عشي، تكنولوجيا المعلومات ولاتصال وأثرها على كفائة أداء الؤسسة، دراسة حالة مؤسسة نقاوس للمصبرات باتنة، المجلة الجزائرية للامن الانساني، 2021.

2/ اللبان، شريف درويش، تكنولوجيا الاتصال المخاطر والتحديات والتأثيرات الاجتماعية، القاهرة الدار المصرية اللبنانية. 2000

3/ باري كشواي، ترجمة: معرض فرانكفورت، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط02 , القاهرة.2006

4/ توامي يعقوب: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الاداء المالي للمؤسسة الاقتصادية: جامعة ورقلة ،2013/2012.

5/ حسين محمد الحراحشة، إدارة الجودة الشاملة والاداء الوظيفي، ط1، عمان، دار جليس الزمان، 2010.

6/ رزيقة منال: دور تكنولوجيا المعلومات في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الجزائرية في السوق المحلية، جامعة بسكرة 2012 /2013.

7/ نادر حامد عبد الرزاق أبو شرخ، تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير، غزة–فلسطين، 2013.

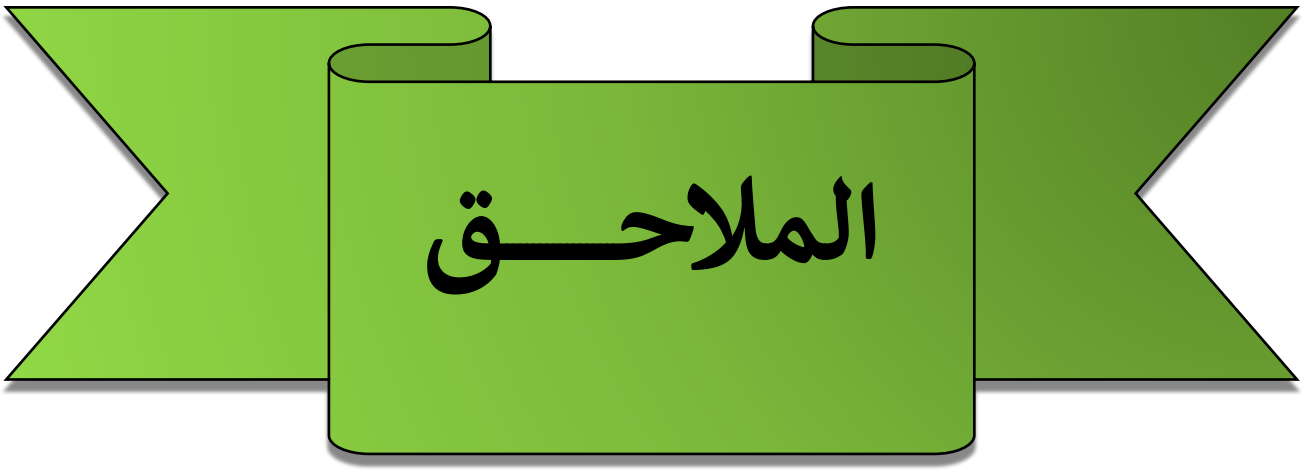
8/عبد المحسن الفاتح إبراهيم، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الإبداع الإداري في القطاع المصرفي السوداني، دراسة الماجستير، سودان، 2017.

9/ سناء عبد الكريم الخناق: توظيف تكنولوجيا المعلومات في إبتكار المعرفة، معهد الادارة جامعة العراق، 2012.

10/ يحي مصطفى حلمي، أساسيات نظم المعلومات، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1998

المراجع باللغة الأجنبية:

1/ Reix, R. (2004). Systèmes d'information et Management des Organisations. Paris.


الملاحـــق

الملحق رقم 01 :
قائمة الأساتذة المحكمين

الملحق رقم 01: قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان.

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
1	ميلودي عبد العزيز	استاذ التعليم العالي	مشرفا
2	عرابة الحاج	استاذ التعليم العالي	محكم أول
3	خامرة الطاهر	أستاذ التعليم العالي	محكم ثاني
4	بن الشيخ سارة	استاذ التعليم العالي	محكم ثالث

الملحق رقم 02:

إستمارة الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة –

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية

إســـــتبيان:

أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة: قطاع الجماعات المحلية بورقلة

تحية طيبة وبعد،

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان، راجين منكم التفضل والتعاون بالإجابة على جميع العبارات الواردة فيه، وفق ما هو مطبق فعلا على مستوى المؤسسة التي تعملون فيها ، بهدف اعتمادها كمصدر للبيانات اللازمة لإعداد بحث علمي كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية.

نحيطكم علما أن البيانات المدونة كافة ستتسم بطابع السرية والأمانة العلمية، وأن مساهمتكم ستكون لها الأثر البالغ في مساعدتنا ونجاح مهمتنا.

أخيرا تقبلوا منا خالص التقدير والاحترام، وشكرا لكم على حسن تعاونكم.

أولا : البيانات الشخصية

الرجاء وضع علامة (x) أمام الإجابة التي تروها ملائمة

1- إسم المصلحة/المديرية .....

2- الجنس	ذكر			أنثى	
3-الفئة العمرية	من 20 إلى 29 سنة	من 30 الى 39 سنة	من 40 إلى 49سنة	أكبر من 50 سنة	
4-المستوى التعليمي	أقل من ثانوي	ثانوي	جامعي	دراسات عليا	
5-وضـــعية عقد العمل	متعاقد		دائم		
6-الموقع الوظيفي	كاتب ادارة	عون ادارة	ملحق ادارة	متصرف ادارة	رئيس مصلحة	مدير/ مسير
7-عدد ســـنوات الخبرة	اقل من 3سنوات	من 3 إلى 10 سنوات	اكثر من 10 الى 20 سنة		اكثر من 20 سنة	

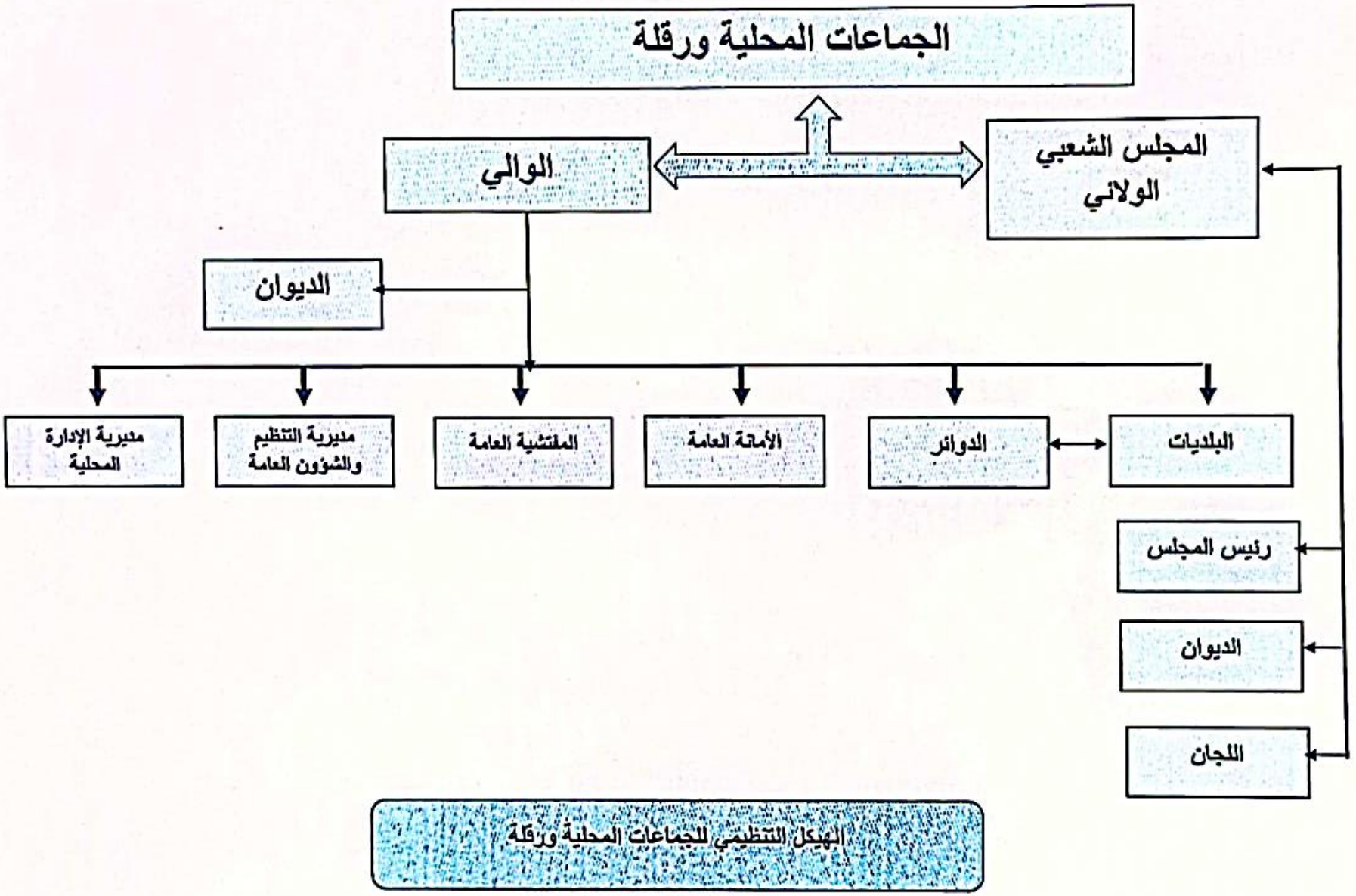
ثانيا : محاور الاستبيان

الـــرقم	عبارات الاستبيان	موافق	محـــايد	غير موافق
الجزء الأول: تكنولوجيا المعلومات				
البعد الأول: المعـــدات والأجـــهزة				
1	الاجهزة الالكترونية متوفرة لدى مصلحتكم			
2	تستخدم الحاسوب في القيام بنشاطك اليومي			
3	تمتلك جهاز كمبيوتر خاص بك في العمل			
4	تمتلك مؤسستكم بنية تحية مهيأة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات.			
5	يتم اقتناء إمكانيات تكنولوجية حديثة وأكثر فعالية باستمرار			
البعد الثاني: شبكات الإتصال				
6	تتوفر بالمصلحة شبكة اتصال داخلية تضمن التنسيق بين مختلف المصالح.			
7	تتوفر لدى مصلحتكم شبكة اتصال دولية الانترنت.			
8	تدفق الشبكات المتاح لديك يضمن توفير خدمة في وقت قياسي.			
9	يوجد نظام حماية لبيانات المؤسسة وضمان الأمن السيبراني.			
البعد الثالث: البرامج المعلوماتية				
10	البرامج التي بحوزتكم تلبي مختلف الخدمات المطلوبة			
11	البرامج المتوفرة ذات فعالية من حيث سرعة الاستجابة والاستمرارية.			
12	تساهم البرامج المتاحة في تخزين البيانات والتقليل من الأرشفة.			
13	البرامج المعلوماتية المقتناة مضمونة ومحمية من المصدر.			
البعد الرابع: المستخدمون				
14	يتواجد بالمصلحة موظفون مؤهلون لاستخدام تكنولوجيا المعلومات.			
15	الموظفون ذوو كفاءة وشهادات تمكنهم من الاستغلال الأمثل للتكنولوجيا المتوفرة.			

16	سبق وأن استفدتم من دورات تكوينية بخصوص استخدام التكنولوجيا الحديثة.			
17	يتقبل العاملون بمؤسستكم فكرة استخدام تكنولوجيا المعلومات.			
الجزء الثاني: الأداء الوظيفي				
18	تمكّنك تكنولوجيا المعلومات من تحسين نوعية الخدمة المقدمة.			
19	تضمن تكنولوجيا المعلومات الاستمرار في تقديم الخدمة.			
20	تؤدي تكنولوجيا المعلومات إلى تقليص من أخطاء العمل.			
21	تسهل تكنولوجيا المعلومات التواصل والتفاعل بينك وبين الأفراد والهيئات.			
22	تمكن تكنولوجيا المعلومات من توحيد نمطية الخدمة المقدمة باستخدام الشباك الآلي.			
23	تساعد تكنولوجيا المعلومات على اتخاذ قرارات أكثر دقة وموضوعية.			
24	تساعدك تكنولوجيا المعلومات في توفير الوقت والجهد.			
25	تصلك المعلومات من طرف الادارة في الوقت المناسب.			
26	تساعد تكنولوجيا المعلومات على تذليل الصعوبات.			
27	تساعد تكنولوجيا المعلومات على التخفيض من تكاليف العمل.			

الملحق رقم 03 :

الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة



الهيكل التنظيمي للجماعات المحلية ورقلة

الملحق رقم 04:

مخرجات التحليل spss

Descriptives

[Ensemble_de_données1] C:\Users\dfr\Desktop\ورقلة صدصق.sav

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
س1	60	1,00	3,00	1,5667	,87074
س2	60	1,00	3,00	1,1833	,56723
س3	60	1,00	3,00	1,5500	,87188
س4	60	1,00	3,00	1,8000	,89821
س5	60	1,00	3,00	2,0500	,89110
المعدات_و_الأجهزة	60	1,00	3,00	1,6300	,61597
N valide (listwise)	60				

DESCRIPTIVES VARIABLES=_87;6 _87;7 _87;8 _87;9 _88;_76;ل;75_;89_;78_;73_ل;75___;78_;75_ك

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[Ensemble_de_données1] C:\Users\dfr\Desktop\ورقلة صدصق.sav

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
س6	60	1,00	3,00	2,1333	,91070
س7	60	1,00	3,00	2,1167	,88474
س8	60	1,00	3,00	2,3000	,74333
س9	60	1,00	3,00	2,3500	,79883
شبكات_الإتصال	60	1,00	3,00	2,2250	,57985
N valide (listwise)	60				

DESCRIPTIVES VARIABLES=_87;10 _87;11 _87;12 _87;13 _75;77_ي;78_;75_لوم;93_لم;75___;80_م;75_;85_;76_ل;

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[Ensemble_de_données1] C:\Users\dfr\Desktop\ورقلة صدصق.sav

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
س10	60	1,00	3,00	2,0167	,77002
س11	60	1,00	3,00	2,2333	,83090
س12	60	1,00	3,00	2,1333	,87269
س13	60	1,00	3,00	2,1000	,85767
البرامج_المعلوماتية	60	1,00	3,00	2,1208	,68193
N valide (listwise)	60				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=_87;14 _87;15 _87;16 _87;17 _75;مون;_83;_82;_78;لم_87
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[Ensemble_de_données1] C:\Users\dfr\Desktop\ورقلة صدصق.sav

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
س14	60	1,00	3,00	1,7833	,84556
س15	60	1,00	3,00	1,7667	,87074
س16	60	1,00	3,00	2,2667	,86095
س17	60	1,00	3,00	1,4167	,64550
المستخدمون	60	1,00	3,00	1,8083	,55496
N valide (listwise)	60				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=_75; ;77_;86_ه;80_;71_ل;75__و_;78_;75_;83_;93_لم
;77_ي;78_;75_لوم;93_لم;75__;80_م;75_;85_;76_ل;75_ ل;89_;78_;73_ل;75__;78_;75_ك;76_;88_
;_75;لم_87;_78;_82;_83;مون _78;كنولو_80;ي_75;__75;لم_93;لوم_75;_78
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

[Ensemble_de_données1] C:\Users\dfr\Desktop\ورقلة صدصق.sav

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
المعدات_و_الأجهزة	60	1,00	3,00	1,6300	,61597
شبكات_الإتصال	60	1,00	3,00	2,2250	,57985
البرامج_المعلوماتية	60	1,00	3,00	2,1208	,68193
المستخدمون	60	1,00	3,00	1,8083	,55496
تكنولوجيا_المعلومات	60	1,00	2,82	1,9275	,47964
N valide (listwise)	60				

DESCRIPTIVES VARIABLES=_93;1 _93;2 _93;3 _93;4 _93;5 _93;6 _93;7 _93;8 _93;9 _93;10
_75;يفي_92;لو_75;__75;_69;_75;_83;_71;ل

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[Ensemble_de_données1] C:\Users\dfr\Desktop\ورقلة صدصق.sav

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
ع1	60	1,00	3,00	1,2667	,60693
ع2	60	1,00	3,00	1,2667	,60693
ع3	60	1,00	3,00	1,4000	,71781
ع4	60	1,00	3,00	1,4000	,69380
ع5	60	1,00	3,00	1,4500	,67460
ع6	60	1,00	3,00	1,4333	,74485
ع7	60	1,00	3,00	1,3000	,64572
ع8	60	1,00	3,00	1,7167	,82527
ع9	60	1,00	3,00	1,3500	,65935
ع10	60	1,00	3,00	1,2833	,58488
الأداء_الوظيفي	60	1,00	3,00	1,3867	,49931
N valide (listwise)	60				

DESCRIPTIVES VARIABLES=_78;يفي_92;لو_75;__75;_69;_75;_83;_71;ل_75; _78;_75;لوم_93;لم_75;__75;ي_80;كنولو

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX

Descriptives

[Ensemble_de_données1] C:\Users\dfr\Desktop\ورقلة صدصق.sav

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
تكنولوجيا_المعلومات	60	1,00	2,82	1,9275	,47964
الأداء_الوظيفي	60	1,00	3,00	1,3867	,49931
N valide (listwise)	60				

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT _75;يفي;لو_92;75__;69_;75_;83_;71_ل
  /METHOD=ENTER _75; ;77_;86_ه;80_;71_ل;75_و__;78_;75_;83_;93_لم
;88_;76_ك;75_;78__;75;73_ل;78_;89_;75_ل _75;ل_76;85_;75_م;80_;75__;75;93_لوم;75_;78_;ي_77;
مون;83_;82_;78_;87_لم;75_.
```

Régression

[Ensemble_de_données1] C:\Users\dfr\Desktop\ورقلة صدصق.sav

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Changement dans les statistiques	
					Variation de R-deux	Variation de F
1	,419[a]	,176	,116	,46949	,176	2,933

.

Récapitulatif des modèles

Modèle	Changement dans les statistiques		
	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	4[a]	55	,029

a. Valeurs prédites : (constantes), المستخدمون, المعدات_و_الأجهزة, البرامج_المعلوماتية, شبكات_الإتصال

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	2,586	4	,647	2,933	,029[b]
	Résidu	12,123	55	,220		
	Total	14,709	59			

a. Variable dépendante : الأداء_الوظيفي

b. Valeurs prédites : (constantes), المستخدمون, المعدات_و_الأجهزة, البرامج_المعلوماتية, شبكات_الإتصال

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,565	,262		2,162	,035
	المعدات_و_الأجهزة	,115	,116	,142	,992	,0285
	شبكات_الإتصال	, 51	,185	,059	,277	,0493
	البرامج_المعلوماتية	,7 1	,145	,029	,145	,0117
	المستخدمون	,43	,132	,293	1,988	,0278

a. Variable dépendante : الأداء_الوظيفي

Statistiques descriptives						
	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	Asymétrie
	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique
المعدات_و_الأجهزة	60	1,00	3,00	1,6300	,61597	,578
شبكات_الإتصال	60	1,00	3,00	2,2250	,57985	-,397
البرامج_المعلوماتية	60	1,00	3,00	2,1208	,68193	-,204
المستخدمون	60	1,00	3,00	1,8083	,55496	,436
تكنولوجيا_المعلومات	60	1,00	2,82	1,9275	,47964	-,058
N valide (listwise)	60					

Statistiques descriptives			
	Asymétrie	Kurtosis	
	Erreur std	Statistique	Erreur std
المعدات_و_الأجهزة	,309	-,903	,608
شبكات_الإتصال	,309	-,502	,608
البرامج_المعلوماتية	,309	-1,266	,608
المستخدمون	,309	-,521	,608
تكنولوجيا_المعلومات	,309	-1,009	,608
N valide (listwise)			

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
تكنولوجيا المعلومات	60	32,7667	8,15396	1,05267

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 34					
					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Inférieur	Supérieur
تكنولوجيا المعلومات	-1,172	59	,246	-1,23333	-3,3397	,8731

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
بعد المعدات	60	8,1500	3,07987	,39761

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 10					
					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Inférieur	Supérieur
بعد المعدات	-4,653	59	,000	-1,85000	-2,6456	-1,0544

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
بعد الشبكات	60	8,9000	2,31941	,29943

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 8					
					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Inférieur	Supérieur
بعد الشبكات	3,006	59	,004	,90000	,3008	1,4992

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
بعد البرامج	60	8,4833	2,72771	,35215

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 8					
					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	T	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Inférieur	Supérieur
بعد البرامج	1,373	59	,175	,48333	-,2213	1,1880

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
بعد المستخدمين	60	7,2333	2,21984	,28658

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 8					
					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Inférieur	Supérieur
بعد المستخدمين	-2,675	59	,010	-,76667	-1,3401	-,1932

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					
		F	Sig.	t	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Std. standard	Intervalle de différence à Inférieur
الاداء الوظيفي	Hypothèse de variances égales	1,613	,209	-1,565	58	,123	-2,17460	1,38969	-4,95637
	Hypothèse de variances inégales			-1,339	23,833	,193	-2,17460	1,62386	-5,52734

Test T

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
الاداء الوظيفي	ذكور	42	13,2143	4,23421	,65335
	اناث	18	15,3889	6,30722	1,48663

Descriptives

الاداء الوظيفي

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
من 30 الى 39 سنة	26	13,8846	4,66756	,91538	11,9993	15,7699	10,00	30,00
من 40 إلى49 سنة	23	13,6957	4,94915	1,03197	11,5555	15,8358	10,00	30,00
أكبر من 50 سنة	11	14,1818	6,20996	1,87237	10,0099	18,3537	10,00	30,00
Total	60	13,8667	4,99310	,64461	12,5768	15,1565	10,00	30,00

ANOVA

الاداء الوظيفي

	Somme des carrés	Df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	1,774	2	,887	,034	,966
Intra-groupes	1469,160	57	25,775		
Total	1470,933	59			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الاداء الوظيفي

Scheffé

الفئة العمرية(I)	الفئة العمرية(J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	95% Intervalle de confiance Borne inférieure	Borne supéri
من 30 الى 39 سنة	من 40 إلى49 سنة	,18896	1,45326	,992	-3,4638	3,8417
	أكبر من 50 سنة	-,29720	1,82606	,987	-4,8870	4,2926
من 40 إلى49 سنة	من 30 الى 39 سنة	-,18896	1,45326	,992	-3,8417	3,4638
	أكبر من 50 سنة	-,48617	1,86113	,966	-5,1641	4,1918
أكبر من 50 سنة	من 30 الى 39 سنة	,29720	1,82606	,987	-4,2926	4,8870
	من 40 إلى49 سنة	,48617	1,86113	,966	-4,1918	5,1641

الاداء الوظيفي

Scheffé[a,b]

الفئة العمرية	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05 1
من 40 إلى49 سنة	23	13,6957
من 30 الى 39 سنة	26	13,8846
أكبر من 50 سنة	11	14,1818
Sig.		,961

Descriptives

الاداء الوظيفي

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne Borne inférieure	Borne supérieure	Minimum
أقل من ثانوي	2	18,5000	2,12132	1,50000	-,5593	37,5593	17,00
ثانوي	10	13,8000	6,28579	1,98774	9,3034	18,2966	10,00
جامعي	36	13,6667	4,62292	,77049	12,1025	15,2308	10,00
دراسات عليا	12	13,7500	5,37883	1,55273	10,3325	17,1675	10,00
Total	60	13,8667	4,99310	,64461	12,5768	15,1565	10,00

ANOVA

الاداء الوظيفي

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	44,583	3	14,861	,583	,628
Intra-groupes	1426,350	56	25,471		
Total	1470,933	59			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante:الاداء الوظيفي

Scheffé

المستوى التعليمي(I)	المستوى التعليمي(J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	95% Intervalle de confiance Borne inférieure	Borne supé
أقل من ثانوي	ثانوي	4,70000	3,90926	,696	-6,5681	15,9681
	جامعي	4,83333	3,66644	,631	-5,7349	15,4015
	دراسات عليا	4,75000	3,85458	,680	-6,3605	15,8605
ثانوي	أقل من ثانوي	-4,70000	3,90926	,696	-15,9681	6,5681
	جامعي	,13333	1,80404	1,000	-5,0667	5,3333
	دراسات عليا	,05000	2,16093	1,000	-6,1787	6,2787
جامعي	أقل من ثانوي	-4,83333	3,66644	,631	-15,4015	5,7349
	ثانوي	-,13333	1,80404	1,000	-5,3333	5,0667
	دراسات عليا	-,08333	1,68228	1,000	-4,9324	4,7657
دراسات عليا	أقل من ثانوي	-4,75000	3,85458	,680	-15,8605	6,3605
	ثانوي	-,05000	2,16093	1,000	-6,2787	6,1787
	جامعي	,08333	1,68228	1,000	-4,7657	4,9324

الاداء الوظيفي

Scheffé[a,b]

المستوى التعليمي	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05 1
جامعي	36	13,6667
دراسات عليا	12	13,7500
ثانوي	10	13,8000
أقل من ثانوي	2	18,5000
Sig.		,467

Test T

Statistiques de groupe

	وضعية عقد العمل	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
الاداء الوظيفي	متعاقد	2	12,0000	2,82843	2,00000
	دائم	58	13,9310	5,05361	,66357

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	df	Sig. (bilatérale)
الاداء الوظيفي	Hypothèse de variances égales	,363	,549	-,534	58	,595
	Hypothèse de variances inégales			-,916	1,232	,503

Descriptives

الاداء الوظيفي

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum
					Borne inférieure	Borne supérieure	
كاتب ادارة	4	21,2500	5,96518	2,98259	11,7581	30,7419	17,00
عون ادارة	7	16,1429	6,76827	2,55817	9,8832	22,4025	10,00
ملحق ادارة	8	13,5000	4,75094	1,67971	9,5281	17,4719	10,00
متصرف ادارة	29	13,2069	4,48314	,83250	11,5016	14,9122	10,00
رئيس مصلحة	6	12,6667	2,65832	1,08525	9,8769	15,4564	10,00
مدير/مسير	6	11,1667	1,60208	,65405	9,4854	12,8479	10,00
Total	60	13,8667	4,99310	,64461	12,5768	15,1565	10,00

ANOVA

الاداء الوظيفي

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	320,401	5	64,080	3,008	,018
Intra-groupes	1150,532	54	21,306		
Total	1470,933	59			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante:الاداء الوظيفي

Différence significative de Tukey

الموقع الوظيفي(I)	الموقع الوظيفي(J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	95% Intervalle de confiance Borne inférieure	Borne supérieu
كاتب ادارة	عون ادارة	5,10714	2,89314	,496	-3,4406	13,6549
	ملحق ادارة	7,75000	2,82662	,083	-,6012	16,1012
	متصرف ادارة	8,04310*	2,46196	,022	,7693	15,3169
	رئيس مصلحة	8,58333	2,97952	,060	-,2196	17,3863
	مدير/مسير	10,08333*	2,97952	,016	1,2804	18,8863
عون ادارة	كاتب ادارة	-5,10714	2,89314	,496	-13,6549	3,4406
	ملحق ادارة	2,64286	2,38893	,877	-4,4152	9,7009
	متصرف ادارة	2,93596	1,94382	,659	-2,8070	8,6789
	رئيس مصلحة	3,47619	2,56803	,754	-4,1110	11,0634
	مدير/مسير	4,97619	2,56803	,391	-2,6110	12,5634
ملحق ادارة	كاتب ادارة	-7,75000	2,82662	,083	-16,1012	,6012
	عون ادارة	-2,64286	2,38893	,877	-9,7009	4,4152
	متصرف ادارة	,29310	1,84336	1,000	-5,1531	5,7393
	رئيس مصلحة	,83333	2,49285	,999	-6,5317	8,1984
	مدير/مسير	2,33333	2,49285	,935	-5,0317	9,6984
متصرف ادارة	كاتب ادارة	-8,04310*	2,46196	,022	-15,3169	-,7693
	عون ادارة	-2,93596	1,94382	,659	-8,6789	2,8070
	ملحق ادارة	-,29310	1,84336	1,000	-5,7393	5,1531
	رئيس مصلحة	,54023	2,07020	1,000	-5,5761	6,6566
	مدير/مسير	2,04023	2,07020	,921	-4,0761	8,1566
رئيس مصلحة	كاتب ادارة	-8,58333	2,97952	,060	-17,3863	,2196
	عون ادارة	-3,47619	2,56803	,754	-11,0634	4,1110
	ملحق ادارة	-,83333	2,49285	,999	-8,1984	6,5317
	متصرف ادارة	-,54023	2,07020	1,000	-6,6566	5,5761
	مدير/مسير	1,50000	2,66497	,993	-6,3736	9,3736
مدير/مسير	كاتب ادارة	-10,08333*	2,97952	,016	-18,8863	-1,2804
	عون ادارة	-4,97619	2,56803	,391	-12,5634	2,6110
	ملحق ادارة	-2,33333	2,49285	,935	-9,6984	5,0317
	متصرف ادارة	-2,04023	2,07020	,921	-8,1566	4,0761
	رئيس مصلحة	-1,50000	2,66497	,993	-9,3736	6,3736

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

Sous-ensembles homogènes :

الاداء الوظيفي

Différence significative de Tukey[a,b]

الموقع الوظيفي	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05	
		1	2
مدير/مسير	6	11,1667	
رئيس مصلحة	6	12,6667	
متصرف ادارة	29	13,2069	
ملحق ادارة	8	13,5000	
عون ادارة	7	16,1429	16,1429
كاتب ادارة	4		21,2500
Sig.		,365	,336

Descriptives

الاداء الوظيفي

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
أقل من3 سنوات	2	24,0000	8,48528	6,00000	-52,2372	100,2372	18,00	30,00
من 3 إلى 10 سنوات	17	14,8235	5,49130	1,33184	12,0002	17,6469	10,00	30,00
من 10 الى 20 سنة	29	12,8621	3,04401	,56526	11,7042	14,0199	10,00	22,00
اكثر من 20 سنة	12	13,2500	6,04716	1,74567	9,4078	17,0922	10,00	30,00
Total	60	13,8667	4,99310	,64461	12,5768	15,1565	10,00	30,00

ANOVA

الاداء الوظيفى

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	254,764	3	84,921	3,910	,013
Intra-groupes	1216,169	56	21,717		
Total	1470,933	59			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante:الاداء الوظيفي

Scheffé

(I)خبرة العمل	(J)خبرة العمل	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	95% Intervalle de confiance	
					Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من3 سنوات	من 3 إلى 10 سنوات	9,17647	3,48370	,086	-,8650	19,2179
	من 10 الى 20 سنة	11,13793*	3,40698	,020	1,3176	20,9583
	اكثر من 20 سنة	10,75000*	3,55927	,036	,4907	21,0093
من 3 إلى 10 سنوات	أقل من3 سنوات	-9,17647	3,48370	,086	-19,2179	,8650
	من 10 الى 20 سنة	1,96146	1,42350	,597	-2,1417	6,0646
	اكثر من 20 سنة	1,57353	1,75706	,849	-3,4910	6,6381
من 10 الى 20 سنة	أقل من3 سنوات	-11,13793*	3,40698	,020	-20,9583	-1,3176
	من 3 إلى 10 سنوات	-1,96146	1,42350	,597	-6,0646	2,1417
	اكثر من 20 سنة	-,38793	1,59958	,996	-4,9986	4,2227
اكثر من 20 سنة	أقل من3 سنوات	-10,75000*	3,55927	,036	-21,0093	-,4907
	من 3 إلى 10 سنوات	-1,57353	1,75706	,849	-6,6381	3,4910
	من 10 الى 20 سنة	,38793	1,59958	,996	-4,2227	4,9986

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

Descriptives

الاداء الوظيفي

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
مديرية الادارة المحلية	20	14,0500	5,24630	1,17311	11,5947	16,5053	10,00	30,00
المجلس الولائي	11	11,6364	1,74773	,52696	10,4622	12,8105	10,00	14,00
مديرية التنظيم والشؤون العامة	9	16,8889	7,54063	2,51354	11,0926	22,6851	11,00	30,00
دائرة أنقوسة	5	11,8000	2,48998	1,11355	8,7083	14,8917	10,00	15,00
بلدية أنقوسة	15	14,1333	4,45400	1,15002	11,6668	16,5999	10,00	25,00
Total	60	13,8667	4,99310	,64461	12,5768	15,1565	10,00	30,00

ANOVA

الاداء الوظيفي

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	160,016	4	40,004	1,678	,168
Intra-groupes	1310,918	55	23,835		
Total	1470,933	59			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante:الاداء الوظيفي

Scheffé

نوع الهيئة(I)	نوع الهيئة(J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	95% Intervalle de confiance Borne inférieure	Borne supérieure
مديرية الادارة المحلية	المجلس الولائي	2,41364	1,83263	,784	-3,4275	8,2548
	مديرية التنظيم والشؤون العامة	-2,83889	1,95961	,718	-9,0847	3,4069
	دائرة أنقوسة	2,25000	2,44105	,930	-5,5303	10,0303
	بلدية أنقوسة	-,08333	1,66755	1,000	-5,3983	5,2316
المجلس الولائي	مديرية الادارة المحلية	-2,41364	1,83263	,784	-8,2548	3,4275
	مديرية التنظيم والشؤون العامة	-5,25253	2,19434	,236	-12,2465	1,7414
	دائرة أنقوسة	-,16364	2,63321	1,000	-8,5564	8,2291
	بلدية أنقوسة	-2,49697	1,93799	,797	-8,6739	3,6799
مديرية التنظيم والشؤون العامة	مديرية الادارة المحلية	2,83889	1,95961	,718	-3,4069	9,0847
	المجلس الولائي	5,25253	2,19434	,236	-1,7414	12,2465
	دائرة أنقوسة	5,08889	2,72310	,486	-3,5904	13,7682
	بلدية أنقوسة	2,75556	2,05847	,773	-3,8054	9,3165
دائرة أنقوسة	مديرية الادارة المحلية	-2,25000	2,44105	,930	-10,0303	5,5303
	المجلس الولائي	,16364	2,63321	1,000	-8,2291	8,5564
	مديرية التنظيم والشؤون العامة	-5,08889	2,72310	,486	-13,7682	3,5904
	بلدية أنقوسة	-2,33333	2,52110	,929	-10,3688	5,7021
بلدية أنقوسة	مديرية الادارة المحلية	,08333	1,66755	1,000	-5,2316	5,3983
	المجلس الولائي	2,49697	1,93799	,797	-3,6799	8,6739
	مديرية التنظيم والشؤون العامة	-2,75556	2,05847	,773	-9,3165	3,8054
	دائرة أنقوسة	2,33333	2,52110	,929	-5,7021	10,3688