



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

الميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس

التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل دراسة حالة في المؤسسة الصناعية

ALPHA PIPE

من اعداد الطلبة:

- مرابط عبد الحكيم
- تحكوييت الناصر

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 26 ماي 2025 أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الصفة	الرتبة العلمية	الجامعة
أ.د. غزيل محمد مولود	مشرفا	أستاذ	غرداية
د. زقيب خيرة	مساعد مشرف	محاضر أ	غرداية
د. بن أوزينة بوحفص	رئيسا	محاضر أ	غرداية
د. مخنان عقبة	مناقشا	محاضر أ	غرداية

الموسم الجامعي : 2024 / 2025.

الاهداء:

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على سيدنا محمد، خير الخلق وأشرف المرسلين.

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبتوفيقه يتحقق الإنجاز.

أما بعد:

- إلى من غرسا في قلبي حب العلم، وكانا لي السند والدعاء في كل حين، والديّ العزيزين، لكما أهدي ثمرة هذا الجهد، عرفاناً وتقديراً لما بذلتماه من أجل نجاحي.
- إلى إخوتي وأفراد عائلتي الذين كانوا دوماً إلى جانبي بالدعم والتشجيع، شكري وامتناني لكم لا حدود له.
- إلى أساتذتي الكرام، منارة العلم، الذين أناروا لي دروب المعرفة وكانوا لي قدوة ومصدر إلهام.
- إلى أصدقائي وزملائي، شركاء الدرب، الذين خففوا عني صعوبات الطريق.
- إلى كل من دعمني بكلمة، أو ساعدني بخطوة، أو آمن بي، أهدي هذا العمل المتواضع.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد (ص)، والحمد لله الذي وفقنا لهذا.

أما بعد:

- إلى من كانوا النور الذي أضاء طريقي، والديَّ الكريمين اللذين كانا دوما سندي ودعمي الأكبر، إليكما أهدي هذا النجاح تعبيرا عن شكري وامتناني لكل ما قدمتماه لي من حب و ضحية وعطاء.
- لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال، من إخوة وأخوات الأعزاء.
- إلى أساتذتي الأفاضل الذين لم يخلوا عليّ بعلمهم و توجيهاتهم.
- إلى الرفقاء الذين شاركوني في هذه الرحلة.
- إلى كل من له أثر في هذا الإنجاز، و وثق بي و بقدراتي، أهدي له هذا العمل.

شكر ولعرفان

الحمد لله الذي وفقني ويسر لي إتمام هذا العمل المتواضع، وأحمده على نعمة العلم والصحة، وأسأله التوفيق والسداد في باقي مشواري العلمي والمهني.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي المشرف وأستاذتي المساعدة: **غزيل محمد المولود وزقيب خيرة**، على دعمهم المتواصل وتوجيهاتهم السديدة، وعلى ما بذلوه من جهد ووقت من أجل إنجاح هذا العمل.

كما لا يفوتني أن أوجه شكري الجزيل إلى **لجنة المناقشة الموقرة**، على قبولهم مناقشة هذه المذكرة، وعلى ملاحظاتهم البناءة وتقييمهم العلمي الذي أسهم في إغناء هذا العمل وتحسين مستواه الأكاديمي. فكل التقدير والاحترام لما أبدوه من اهتمام واحترافية.

وأتقدم أيضاً بالشكر إلى كافة أساتذة قسم علوم التسيير بجامعة غرداية، لما قدموه لنا من علم ومعرفة طوال سنوات الدراسة.

وأخص بالشكر مسؤولي وموظفي مؤسسة **ALPHA PIPE** على تعاونهم الكريم وتوفيرهم للمعلومات والبيانات التي ساعدتني في إنجاز الجانب التطبيقي من هذه المذكرة.

ولا أنسى أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى **عائلي الكريمة**، وخاصة **والدي ووالدي**، على دعمهم المعنوي والمادي، وعلى صبرهم وتشجيعهم المتواصل.

كما أخص بالشكر **أصدقائي وزملائي** الذين كانوا لي سنداً طوال مساري الدراسي، فلكم مني كل التقدير والاحترام. فلكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل، أقول: **شكراً من القلب**، وجزاكم الله خير الجزاء.

خلاصة الدراسة

ملخص الدراسة بالعربية:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل، من خلال التركيز على ثلاثة محاور رئيسية: كفاءة بيئة العمل، جودة بيئة العمل، والجوانب التنظيمية والسلوكية داخل مؤسسة صناعية خاصة.

تم تطبيق الدراسة ميدانيًا على شركة **ALFA PIPE**، وهي مؤسسة جزائرية متخصصة في صناعة الأنابيب، حيث تم توزيع استبيان على عينة مكونة من 35 موظفًا من مختلف المستويات الإدارية داخل المؤسسة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أدوات تحليل إحصائي مثل معامل الارتباط وتحليل الثبات واختبار (T).

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي دال إحصائيًا لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في تعزيز كفاءة الأداء، وتحسين جودة بيئة العمل، وتنظيم الجوانب السلوكية داخل المؤسسة. وأكدت النتائج أن توظيف التكنولوجيا بشكل فعال يساهم في رفع الإنتاجية، وتسهيل اتخاذ القرارات، وتقليل الأخطاء، مما ينعكس إيجابًا على بيئة العمل ككل.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، كفاءة بيئة العمل، جودة بيئة العمل، السلوك التنظيمي، الأداء الوظيفي.

ملخص الدراسة بالأجنبية:

<This study aimed to explore the **impact of information technology on improving the work environment**, focusing on three key dimensions: **work environment efficiency, work quality, and organizational and behavioral aspects** within a private industrial company.

The field study was conducted at **ALFA PIPE**, an Algerian company specialized in pipe manufacturing. A questionnaire was distributed to a **sample of 35 employees** from various administrative levels within the company. The study adopted a **descriptive-**

analytical approach, utilizing statistical tools such as correlation analysis, Cronbach's alpha, and t-tests.

The findings revealed a **statistically significant positive impact** of information technology on enhancing performance efficiency, improving the quality of the work environment, and organizing behavioral aspects within the institution. The results confirmed that the effective use of IT contributes to higher productivity, facilitates decision-making, and reduces errors—thus positively influencing the overall work environment.

Keywords: Information Technology, Work Environment Efficiency, Work Quality, Organizational Behavior, Job Performance.

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنصر
I	إهداء
II	إهداء
III	شكر وعرفان
IV	ملخص الدراسة بالعربية
V	ملخص الدراسة بالإنجليزية
VI	فهرس المحتويات
VII	فهرس الجداول
VIII	فهرس الأشكال
IX	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات وبيئة العمل	
6	تمهيد الفصل الأول
7	المبحث الأول: تكنولوجيا المعلومات
15	المبحث الثاني: بيئة العمل
22	المبحث الثالث: تأثير تكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل
38	المبحث الرابع: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل (دراسة حالة)	
51	تمهيد الفصل الثاني
52	المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية
56	المبحث الثاني: اختبارات جودة بيانات الدراسة
59	المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات

قائمة المحتويات

73	خاتمة الفصل الثالث
84	خاتمة
88	قائمة المصادر
91	قائمة الملاحق

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

الصفحة	العنصر
45	الجدول رقم (1-1): الفرق بين الدراسات العربية السابقة والدراسة الحالية
47	الجدول رقم (2-1): الفرق بين الدراسات الأجنبية السابقة والدراسة الحالية
54	الجدول رقم (1-2): مقياس ليكرث الخماسي ودلالة فئاته
56	الجدول رقم (2-2): الصدق البنائي لفقرات محاور الدراسة
57	الجدول رقم (3-2): معامل الثبات ألفا كرومباخ للاستبيان
58	الجدول رقم (4-2): اختبار التوزيع الطبيعي
59	الجدول رقم (5-2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس
60	الجدول رقم (6-2): توزيع أفراد العينة حسب السن
61	الجدول رقم (7-2): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي
62	الجدول رقم (8-2): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة
63	الجدول رقم (9-2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تأثير تكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل
65	الجدول رقم (10-2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تأثير تكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل
67	الجدول رقم (11-2): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تأثير تكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية
68	الجدول رقم (12-2): اختبار الفرضية الرئيسية
69	الجدول رقم (13-2): اختبار الفرضية الفرعية الأولى
70	الجدول رقم (14-2): اختبار الفرضية الفرعية الثانية
71	الجدول رقم (15-2): اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

قائمة المحتويات

قائمة الاشكال

الصفحة	العنصر
23	الشكل (1-1): مكونات تكنولوجيا المعلومات
28	الشكل (2-1): عناصر بيئة العمل
30	الشكل (3-1): انواع بيئة العمل
34	الشكل (4-1): أهمية الذكاء الاصطناعي
59	الشكل رقم (1-2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس
60	الشكل رقم (2-2): توزيع أفراد العينة حسب السن
61	الشكل رقم (3-2): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي
62	الشكل رقم (4-2): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

قائمة الملاحق

العنصر
الملحق رقم (1): استمارة الاستبيان
الملحق رقم (1-2): الصديق البنائي للاستبيان
الملحق رقم (2-2): معامل الثبات الفاكرومباخ
الملحق رقم (3-2): اختبار التوزيع الطبيعي
الملحق رقم (4-2): البيانات الشخصية
الملحق رقم (5-2): المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري
الملحق رقم (6-2): اختبار فرضيات الدراسة

مقدمة

أ- توطئة:

شهد العالم في السنوات الأخيرة تطورًا متسارعًا في مجال التكنولوجيا، مما أدى إلى بروز تكنولوجيا المعلومات كعنصر محوري في بيئة العمل المعاصرة. فقد أصبحت المؤسسات تعتمد بشكل متزايد على الوسائل التكنولوجية الحديثة لتحسين الأداء، تسهيل الإجراءات، وتعزيز التفاعل بين مختلف المستويات الإدارية والوظيفية.

إن تكنولوجيا المعلومات لم تعد مجرد أدوات تقنية بل تحولت إلى دعامة أساسية في تنظيم العمل وتسييره، إذ تساهم في تحسين التواصل الداخلي، تقليل الوقت والجهد المبذول، ورفع كفاءة اتخاذ القرار. كما تلعب دورًا مهمًا في خلق بيئة عمل أكثر تفاعلاً ومرونة، تتلاءم مع متطلبات العصر الرقمي.

وعلى هذا الأساس، تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل، من خلال التطرق إلى مفاهيمها ومكوناتها، وتحليل تأثيرها على الأداء المؤسسي، سواء من الناحية الإنتاجية أو من حيث توفير بيئة مهنية محفزة تواكب التغيرات التكنولوجية المتسارعة.

ب- الإشكالية:

مع التغيرات المتسارعة في بيئة العمل وتزايد الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات، تبرز الحاجة إلى فهم تأثير هذه التكنولوجيا على واقع العمل داخل المؤسسات. وفي هذا السياق، تطرح الدراسة الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل، وكيف تساهم في تحسين الأداء وتحقيق

الكفاءة داخل المؤسسات؟

و تتفرع تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف تساهم تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة بيئة العمل؟
- ما دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير الجوانب التنظيمية والسلوكية داخل المؤسسة؟
- هل يوجد ارتباط بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وبين رضا الموظفين عن بيئة العمل؟

ث - فرضيات الدراسة:

بغية الإجابة على الإشكالية المطروحة و الأسئلة الفرعية يتم بصياغة الفرضيات الآتية:

- ✓ الفرضية الرئيسية: التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE".
- ✓ الفرضية الفرعية الأولى: التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE".

- ✓ **الفرضية الفرعية الثانية:** التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE".
- ✓ **الفرضية الفرعية الثالثة:** التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE".

ج- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1. التعرف على مفهوم تكنولوجيا المعلومات ومكوناتها الأساسية.
2. تحليل العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وتحسين بيئة العمل.
3. تحديد أثر تكنولوجيا المعلومات في تعزيز الكفاءة الإنتاجية وتقليل الجهد البشري.
4. إبراز دور التكنولوجيا في تطوير أساليب التواصل والتنسيق داخل المؤسسة.
5. تقديم توصيات تساهم في تعزيز بيئة العمل من خلال الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تركز على أحد أبرز المتغيرات التي تشكل بيئة العمل الحديثة، ألا وهو تكنولوجيا المعلومات. فمع التحول الرقمي الذي تشهده المؤسسات، أصبحت تكنولوجيا المعلومات عنصراً أساسياً في تحسين العمليات التنظيمية، رفع الكفاءة، وتحقيق المرونة في الأداء.

كما تساعد هذه الدراسة في توضيح كيف يمكن للمؤسسات الاستفادة من الأدوات التكنولوجية الحديثة لتوفير بيئة عمل محفزة، تدعم الإبداع والتعاون، وتُعزز من رضا الموظفين وإنتاجيتهم. وبذلك، فإن نتائج الدراسة يمكن أن تفيد كل من صناع القرار، والباحثين، والمهتمين بمجال الإدارة وتطوير بيئة العمل.

ح- مبررات ودوافع اختيار موضوع الدراسة:

ان اختيارنا للموضوع كان نتيجة لعدة اعتبارات منها :

أولاً: دوافع ذاتية

- نهتم بدراسة موضوع تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على تحسين بيئة العمل داخل مؤسسة ALPHA PIPE.

مقدمة

- لاحظنا وجود قلة في الدراسات التطبيقية التي تناولت العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وكفاءة بيئة العمل، خاصة في القطاع الصناعي الخاص.
- نسعى إلى الإسهام العلمي من خلال ربط الجانب النظري بالتطبيق العملي في بيئات العمل المحلية.

ثانيًا: دوافع موضوعية

- ندرك الأهمية المتزايدة لتكنولوجيا المعلومات في دعم العمليات الإدارية والتنظيمية داخل المؤسسات.
- نرغب في فهم أعمق لآليات استخدام نظم المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي واتخاذ القرارات.

حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على شركة ALFA PIPE الجزائرية، باعتبارها مؤسسة صناعية تعتمد بدرجة متقدمة على نظم تكنولوجيا المعلومات.
- **الحدود الزمانية:** تمثلت الحدود الزمانية في الفترة الممتدة (من افريل الى ماي).
- **الحدود البشرية:** استهدفت الدراسة عينة مكونة من **35 موظفا** من مختلف الأقسام الإدارية والفنية داخل الشركة.

د- منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة:

✓ أولاً - منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، كونه الأنسب لتحليل طبيعة العلاقات بين تكنولوجيا المعلومات وبيئة العمل، وفهم أثرها على الأداء والسلوك التنظيمي.

✓ ثانيًا - أداة الدراسة:

تم استخدام **الاستبيان كأداة رئيسية** لجمع البيانات، صُمم لقياس آراء الموظفين حول:

- كفاءة بيئة العمل.
- جودة بيئة العمل.
- الجوانب التنظيمية والسلوكية.

وتمت معالجته باستخدام برامج التحليل الإحصائي (SPSS).

ذ- تقسيمات الدراسة:

تنقسم الدراسة إلى فصلين رئيسيين:

✓الفصل الأول: الإطار النظري

ويضم ثلاث مباحث:

1. المبحث الأول: تكنولوجيا المعلومات

2. المبحث الثاني: بيئة العمل

3. المبحث الثالث: تأثير تكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل

4. عرض موجز لأهم الدراسات السابقة ذات الصلة.

✓الفصل الثاني: الدراسات السابقة.

و يشمل:

المبحث الأول : الدراسات العربية و الأجنبية.

✓الفصل الثالث: الدراسات السابقة.

يشمل:

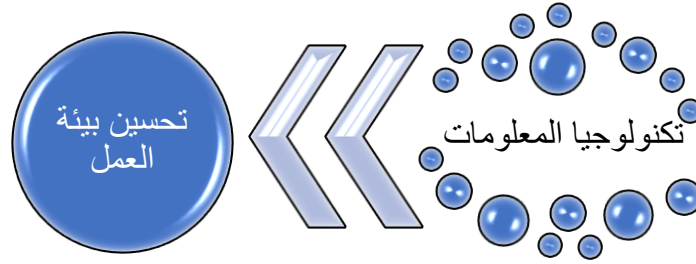
- المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية
- المبحث الثاني: اختبارات جودة بيانات الدراسة.
- المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات

ر- صعوبات الدراسة:

- صعوبة الوصول إلى الموظفين بسبب انشغالهم داخل المؤسسة الصناعية.
- تردد بعض الأفراد في تقديم إجابات دقيقة على أسئلة الاستبيان.
- صعوبة تنسيق الوقت الميداني لجمع البيانات في فترة قصيرة.

ن- متغيرات الدراسة:

تتكون من متغيرين أساسيين:



المتغير التابع

المتغير المستقل

الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا
المعلومات وبيئة العمل

تمهيد:

تعد إدارة الموارد البشرية من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة في تحقيق أهدافها التنظيمية والاقتصادية، إذ تمثل الجسر الرابط بين الخطط الاستراتيجية والإمكانات البشرية المتاحة. ومع تعاظم دور المؤسسات في المجتمع، لم يعد دورها محصوراً في تحقيق الربح فقط، بل تجاوز ذلك إلى تحمل مسؤوليات اجتماعية متزايدة تجاه محيطها الداخلي والخارجي.

وفي هذا السياق، برزت أهمية الربط بين تطبيق إدارة الموارد البشرية والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية كمدخل حديث يعكس تطور الفكر الإداري المعاصر، ويستجيب لمتطلبات التنمية المستدامة. ويهدف هذا الفصل إلى وضع الإطار النظري الذي تنطلق منه الدراسة، من خلال توضيح المفاهيم المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وإبراز أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ثم عرض سبل التكامل بينهما، إلى جانب استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة. إن هذا التأسيس النظري يمثل الأساس الذي سيتم من خلاله تحليل واقع المؤسسة محل الدراسة في الفصل التطبيقي لاحقاً.

المبحث الأول: تكنولوجيا المعلومات

المبحث الثاني: بيئة العمل

المبحث الثالث: تأثير تكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل

المبحث الرابع: دراسات سابقة

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

المبحث الأول: تكنولوجيا المعلومات

تُعَدّ تكنولوجيا المعلومات قلب العمليات الإدارية والصناعية في العصر الحديث، حيث تُمكن المؤسسات من تجميع البيانات ومعالجتها بكفاءة وفعالية. وتسهم تقنيات الحوسبة والشبكات في تسريع تدفق المعلومات وتحقيق التواصل الفوري بين الأفراد والجهات متنوعة المناطق. ويعتمد النهج المعاصر للمؤسسات على دمج حلول تكنولوجيا المعلومات لتحقيق التطوّر المستمر وضمان التفوّق التنافسي.

المطلب الأول: مفهوم تكنولوجيا المعلومات.

شهد العالم في العقود الأخيرة تطوراً متسارعاً في مجال التكنولوجيا، مما أدى إلى بروز تكنولوجيا المعلومات كعنصر أساسي في مختلف مجالات الحياة. فقد ساهمت هذه التكنولوجيا في تخزين البيانات، معالجتها، ونقلها بطرق أكثر سرعة ودقة، مما جعلها حجر الأساس في عمليات اتخاذ القرار وتحقيق الكفاءة التشغيلية في المؤسسات.

لقد أصبح الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات أمراً ضرورياً في بيئة العمل الحديثة، حيث تساعد في تحسين الإنتاجية، تعزيز التواصل، وتطوير الخدمات والمنتجات. كما أنها تلعب دوراً محورياً في التعليم، الصحة، التجارة، والصناعة، مما جعلها عاملاً رئيسياً في تحقيق التنمية المستدامة.

ونظراً لأهميتها المتزايدة، أصبح من الضروري التطرق إلى مفهوم تكنولوجيا المعلومات، مكوناتها، وأهميتها في إحداث التحولات الرقمية التي يشهدها العالم اليوم.

و من اجل الوصول الى مفهوم تكنولوجيا المعلومات علينا دراسته من ناحية اكاديمية و الوقوف على مفهوم كل كلمة بشكل منفصل. بحيث يتكون المفهوم من مصطلحين نعرفهما فيما يلي :

التكنولوجيا

ان كلمة تكنولوجيا هي تعريب لكلمة **Technology** و التي تعني :

✓ Techno : الفن او المهارة

✓ Logy : علم

و تعرف التكنولوجيا لأنها مختلف أنواع الوسائل التي تستخدم لانتاج المستلزمات الضرورية لراحة الانسان و استمرارية وجوده.¹

¹ عامر إبراهيم قنديلجي، تكنولوجيا المعلومات و تطبيقاتها، الوراق للنشر و التوزيع، الأردن، 2009، الصفحة 35

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

المعلومات

مصطلح مأخوذ من الكلمة اللاتينية " **Informanio** " و تعني ابلاغ صورة للعقل يستطيع فهمها.

✓ تعرف المعلومات لغة انها : " معلومة او حقيقة او نبأ مفيد " .

✓ اما اصطلاحا فتعرف بأنها : " مجموعة بيانات منظمة و مرتبطة بموضوع معين و تشكل حقائق و مفاهيم و اراء و استنتاجات و معتقدات و التي تشكل خبرة و معرفة محسوسة ذات قيمة مدركة في الاستخدام الحالي او المتوقع " .²

تكنولوجيا المعلومات

هناك العديد من التعاريف لتكنولوجيا المعلومات نذكر منها ما يلي :

- تعرف بأنها العلم الجديد الذي يهتم بجمع و تخزين و بث مختلف أنواع المعلومات
 - كذلك تعرف بأنها علم معالجة مختلف المعلومات عبر وسائل حديثة وخاصة الحواسيب و استخدامها للمساعدة في إيصال المعارف الإنسانية و الاجتماعية.
 - و هناك من يصف التكنولوجيا بالاساليب و الأدوات و العمليات و الالات المستخدمة.³
- و قد قدم العديد من الباحثين تعريفات و ارائهم حول هذا المفهوم نذكر فيمايلي بعض من تعريفات الباحثين :
- ❖ تعريف " **Carter and Sinclair ; 1997** " : هي استخدام التكنولوجيا الحديثة التي تسهم في جمع البيانات و معالجتها و تخزينها و استرجاعها و ارسالها الى المعنيين بالشغل و التوقيت المناسبين.
 - ❖ تعريف " **السالمي، 2007** " : تشمل جميع التقنيات الحديثة المستخدمة في تحويل البيانات بمختلف أشكالها إلى معلومات متنوعة، مما يتيح للمستخدمين الاستفادة منها في مختلف مجالات الحياة.
 - ❖ تعريف " **اليونسكو UNICCO، 2007** " : مجموعة المعرفة العلمية و التكنولوجية و الهندسية والأساليب الادارية المستخدمة في تداول و معالجة المعلومات.

و يمكن تعريف تكنولوجيا المعلومات بأنها " يشمل ذلك توظيف الأجهزة والبرمجيات والخدمات إلى جانب البنية التحتية الداعمة، بهدف إدارة المعلومات وتقديمها عبر الصوت، البيانات، والفيديو بفعالية " .⁴

² حيدر شاكر البرزنجي و محمود حسن جمعة, تكنولوجيا و أنظمة المعلومات في المنظمات, 2013, الصفحة 17

³ عامر إبراهيم قنديلجي, مرجع سابق الذكر, الصفحة 38

⁴ حيدر شاكر البرزنجي و محمود حسن جمعة, مرجع سابق الذكر, الصفحة 19.

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

- من خلال ماسبق نعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها : " منظومة متكاملة من الأدوات والتقنيات والأنظمة المستخدمة في معالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات ذات قيمة، مما يسهم في تحسين الأداء ودعم عملية اتخاذ القرار في مختلف المجالات. وتتضمن هذه التكنولوجيا الأجهزة المادية (Hardware) مثل الحواسيب والخوادم، والبرمجيات (Software) التي تشمل أنظمة التشغيل والتطبيقات، إلى جانب الشبكات (Networks) التي تتيح تبادل البيانات، وقواعد البيانات (Databases) التي تعمل على تخزين المعلومات بطريقة منظمة.

المطلب الثاني: مكونات تكنولوجيا المعلومات

تلعب تكنولوجيا المعلومات دوراً أساسياً في معالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات مفيدة، تُسهم في دعم أداء المؤسسات وتعزيز فعالية قراراتها.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، تعتمد تكنولوجيا المعلومات على مجموعة من المكونات المتكاملة التي تعمل بانسجام لتوفير بيئة معلوماتية متطورة، بحيث تمثل هذه المكونات في عدة عناصر رئيسية سيتم تناولها فيما يلي:

1. المكونات المادية (الأجهزة) : تتضمن كافة الأجزاء الملموسة في النظام و المستخدمة في

ادخال، و معالجة و اخراج البيانات و المعلومات، و تتكون من:

وحدات الادخال input units : تُعد هذه الوحدة الوسيط بين الحاسوب والمستخدم، حيث تستقبل البيانات من البيئة الخارجية وتنقلها إلى وحدة المعالجة المركزية لمعالجتها. وتشمل وسائل الإدخال المباشرة مثل لوحة المفاتيح، القلم الضوئي، الصوت، الفأرة، وغيرها من الأدوات التي تسهل التفاعل مع النظام.

وحدات المعالجة المركزية : تشكل هذه الوحدة العنصر الأساسي في نظام الحاسوب، حيث تتم فيها معالجة جميع البيانات المدخلة لإنتاج المعلومات المطلوبة. وتتألف من وحدة الحساب والمنطق المسؤولة عن تنفيذ العمليات الحسابية والمنطقية، وحدة التحكم التي تنظم سير العمليات داخل الحاسوب، ووحدة الذاكرة الرئيسية التي تخزن البيانات والتعليمات اللازمة للمعالجة.

وحدة الإخراج output units : تتمثل وظيفة هذه الوسائل في ربط الحاسوب بالبيئة الخارجية، لنقل النتائج الناتجة عن عمليات المعالجة التي تنفذها وحدة المعالجة المركزية، وتقديمها للمستخدمين بصيغة قابلة للاستفادة. ومن أبرز هذه الوسائل: الطابعة، الشاشة المرئية، الأشكال البيانية، الوسائط الممغنطة، المصغرات الفيلمية، والمخرجات الصوتية.

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

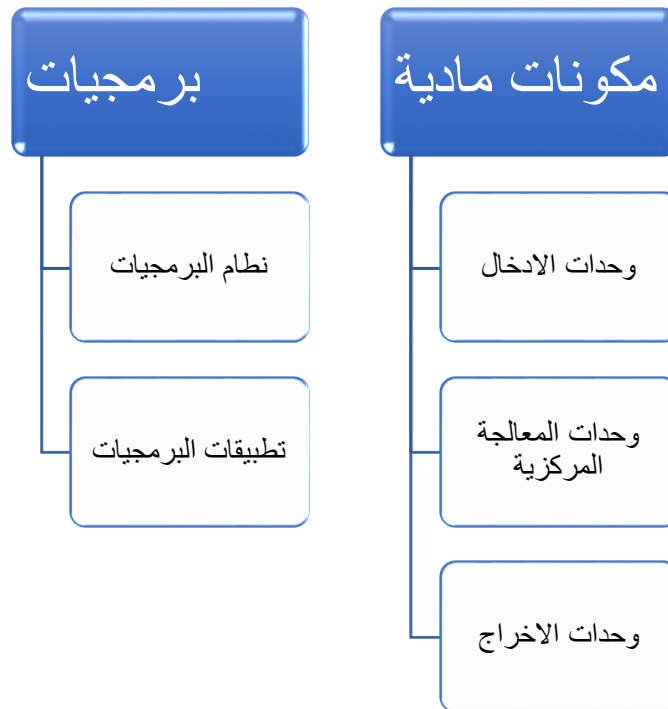
وحدة الذاكرة الثانوية / المساعدة (**Auxiliary / Backing storage**) : يتم استخدامها لأغراض خزن مخرجات نظام المعلومات لفترات طويلة بسبب محدودية الطاقة الاستيعابية مما يؤدي الى حتمية إضافة إضافة الذاكرة الثانوية، و من اشهر و اهم الوسائط نذكر : الأشرطة المغناطيسية و الأقراص المغناطيسية

البرمجيات:

تلعب دورًا أساسيًا في تشغيل الحواسيب وإدارة عملياتها، حيث تشمل :

- I. نظام البرمجيات:** يتمثل في برامج نظام التشغيل، و الذي يساعد عمليات الحاسوب
- II. تطبيقات البرمجيات:** و يقصد بها البرامج التي تقوم بالمعالجة المباشرة بواسطة المستخدم النهائي مثال: برنامج التخزين، برنامج الرواتب...

الشكل (1-1): مكونات تكنولوجيا



المصدر: من اعداد الطالبين بناء ما سبق

المطلب الثالث: أهمية تكنولوجيا المعلومات

تُعد تكنولوجيا المعلومات من الركائز الأساسية في دعم الأداء المؤسسي وتحسين جودة اتخاذ القرار في مختلف القطاعات. وتتجلى أهميتها في دورها الفعّال بتطوير البنية المعلوماتية وتعزيز الكفاءة، وهو ما سيتم التطرق إليه في هذا المطلب.

لقد أتاح ظهور الحواسيب والاتصالات الحديثة إمكانية تخزين كميات هائلة من البيانات ومعالجتها بسرعة ودقة، مما عزز من دور تكنولوجيا المعلومات في مختلف مجالات الحياة، سواء في التعليم، الصحة، الاقتصاد، أو حتى الحياة الاجتماعية. كما أصبح تطور هذه التكنولوجيا مرتبطاً بتقدم المجتمعات، إذ تسهم في تحسين عملية اتخاذ القرار، تعزيز الكفاءة التشغيلية، وتوفير الوقت والجهد.

وفقاً لـ (Ward 1995)، فإن تكنولوجيا المعلومات تلبي العديد من الاحتياجات البيئية، ومن أبرزها:

1. المرونة في الاستجابة لمتطلبات البيئة المتغيرة.
 2. تقليل الاعتماد على الجهد البشري من خلال الأتمتة.
 3. تحسين نظم وأساليب الإدارة، مما يساعد في تعزيز كفاءة القرارات الإدارية.
 4. دعم عمليات التخطيط والتقييم لتحقيق أفضل النتائج وتقليل الأخطاء⁵.
- أصبحت تكنولوجيا المعلومات أداة لا غنى عنها في المجتمعات الحديثة، إذ تساهم في تطوير المؤسسات وزيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات، مما يجعلها عنصراً أساسياً في تحقيق التقدم والتنمية و ذلك من خلال:
- تسهم أنظمة الحاسوب و تكنولوجيا المعلومات و تطبيقاتها في تشكيل الابعاد الأساسية للعملية الإدارية مما يجعلها موردا مهما للمنظمة.
 - تحسين الوضع التنافسي في المنظمة على مستوى التوزيع و اقتصادياته و و نشاط توزيعه و تسويقه من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات في استراتيجيات الاعمال.
 - يعد استجابتها لاحتياجات المستخدم و سهولة الوصول الى بنية محتوياتها، و تكامل أنظمتها و قدرتها على التطور أهمية بالغة في توليد المعرفة.
 - تدعم أنظمة اتخاذ القرار بالإضافة الى عمليتي التخطيط و الرقابة في المنظمات.

⁵ عبد الناصر علك حافظ و حسين وليد حسين عباس، نظم المعلومات الإدارية بالتركيز على وظائف المنظمة، دار غيداء، الأردن، 2014، الصفحة 60

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

- تساعد على توفير المعلومات في الوقت و المكان و بالشكل المناسب.⁶

المبحث الثاني: بيئة العمل

تُعد بيئة العمل من العوامل الجوهرية التي تؤثر في أداء الأفراد وكفاءتهم داخل المؤسسة، نظرًا لما تشتمل عليه من أبعاد مادية ومعنوية وتنظيمية. وسيتناول هذا المبحث ثلاثة مطالب رئيسية: يُخصص المطلب الأول لتعريف بيئة العمل، والثاني لعرض أبرز عناصرها، أما المطلب الثالث فسيناقش العوامل المؤثرة فيها.

المطلب الأول : ماهية بيئة العمل

تلعب بيئة العمل دورًا أساسيًا في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، فهي تشمل جميع العوامل التي تؤثر على ظروف العمل سواء كانت مادية أو معنوية.

وتعد بيئة العمل الجيدة عنصرًا مهمًا في تحفيز الموظفين وخلق مناخ مهني إيجابي يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة. إذ إن وجود بيئة عمل محفزة يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، تقليل الضغوط النفسية، وتعزيز روح الابتكار والتعاون بين العاملين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة.

كما أن المؤسسات التي تهتم بتطوير بيئة العمل عبر تبني استراتيجيات الإدارة الفعالة، توفير بيئة آمنة وصحية، وتحفيز الموظفين من خلال المكافآت والتقدير، تحقق مستويات أعلى من النجاح والاستدامة في سوق العمل التنافسي.

تعريف بيئة العمل:

تعد البيئة عنصرًا أساسيًا في حياة الإنسان، حيث تؤثر بشكل مباشر على مختلف جوانب حياته الاجتماعية والاقتصادية والصحية. فهي تشمل جميع العوامل الطبيعية والبشرية التي تحيط بالفرد وتؤثر على أنشطته وسلوكياته. ومع التطور السريع الذي يشهده العالم، أصبح الاهتمام بالبيئة ضرورة ملحة للحفاظ على التوازن البيئي وتحقيق التنمية المستدامة. ومن هذا المنطلق، من المهم التطرق إلى مفهوم البيئة، مكوناتها، وأثرها على حياة الإنسان والمجتمعات.

قبل كل شيء ان الأصل اللغوي لكلمة البيئة هو "بؤا" و بصياغة فعله الماضي "باء" و كما جاء في معجم ابن منظور الشهير لسان العرب باء الى الشيء أي رجع اليه، حيث جاء في المعجم معنيين لكلمة "نبؤا":

⁶ م. حيدر شاكر البرزنجي و م. محمود حسن جمعة، تكنولوجيا و نظم المعلومات في المنظمات المعاصرة (اداري – تكنولوجياي)،

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

الأول: اصلاح المكان و تهيئته للمبيت

الثاني: النزول و الإقامة

البيئة (Environment) و تتمثل في الاحداث و المنظمات و القوى الاجتماعية و السياسية و التكنولوجية و الاقتصادية التي تقع خارج السيطرة المباشرة للإدارة.⁷
من خلال ما سبق نعرف بيئة العمل في مايلي:

يطلق على بيئة العمل اسم **المناخ التنظيمي** حيث يلعب دورا كبيرا في تشكيل السلوك الوظيفي و الأخلاقي لدى العاملين بحيث تساهم في تشكيل و تغيير و تعديل القيم والاتجاهات و السلوك.
يختلف تعريف المناخ التنظيمي من بيئة الى أخرى بحيث تعرف البيئة التنظيمية بأنها مجموعة الظروف و القوى التي تعمل خارج حدود المنظمة، و لكنها تؤثر في قدرتها على توفير و استخدام الموارد اللازمة لانتاج مخرجاتها.

يمكن تعريف بيئة العمل على انها "نجمال الذي يشتمل على الطرق والأساليب والأدوات والعناصر، والعلاقات المتفاعلة بين داخل بيئة المنظمة، يعتمد نجاح المنظمة على جو العمل السائد في بيئتها".

كما يمكن تعريفها على انها " مجموعة العوامل التي تحيط بالموظف أثناء تأدية مهامه، والتي تؤثر على مستوى إنتاجيته ورضاه الوظيفي. وتتضمن هذه العوامل الجوانب المادية مثل الموقع، الإضاءة، التهوية، والأدوات المستخدمة، إلى جانب العوامل الاجتماعية والتنظيمية كطبيعة العلاقات بين الموظفين، أسلوب القيادة، ثقافة المؤسسة، ومستوى التحفيز والدعم المتاح".⁸

عناصر بيئة العمل :

ليبيئة العمل مجموعة من العناصر التي يمكن أن تؤثر إيجابياً أو سلبياً على الموظف حيث تضم العوامل التي تسهم في جعل بيئة العمل ملائمة ومريحة، نذكر منها :

1. البيئة المادية:

هي من العوامل المؤثرة في بيئة العمل و تتكون من مجموعة من العناصر و هي :

- **موقع العمل:** ويكون إما داخل موقع الشركة أو خارجه حسب لطبيعة الوظيفة.

⁷ نجم العزاوي و عبد الله حكمت النصار، استراتيجيات و متطلبات و تطبيقات إدارة البيئة، اليازوري، 2018، الصفحة 169.

⁸ رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان، 2014، الصفحة 199

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

- **الأجهزة:** أدوات أساسية في انجاز المهام اليومية للموظفين مثل أجهزة الكمبيوتر والطابعات.
- **الأثاث:** وهي عناصر يجب أن توفر الشعور بالراحة أثناء العمل وتتمتع بالتنظيم والنظافة للموظف مثل المقاعد والطاولات.
- **حجم مساحة العمل:** سواء كان حجم مساحة العمل كبيراً أو متوسطاً أو صغيراً فيجب أن يضمن سهولة وصول الموظف إلى الأجهزة وغيرها من الأدوات الأخرى.

2. البيئة المعنوية :

تشير الى العوامل النفسية و تشمل :

❖ ثقافة الشركة:

تعبر ثقافة الشركة عن قيمها وأهدافها وهي مزيج من العناصر التالية:

- ✓ **التشجيع و التطوير:** يؤدي تحفيز و دعم المديرين للموظفين الى تحسين أدائه.
- ✓ **بيان الشركة:** وهو بيان مضمونه مجموعة القيم التي تترجم الى اهداف يؤديها الموظفون في أعمالهم اليومية.
- ✓ **القواعد السلوكية:** تتوفر هذه في كتيب الموظفين و هي عبارة عن إرشادات يتبعها الموظفون عند التعامل مع زملاء العمل.

❖ ظروف العمل:

تشمل ظروف العمل عدد من العوامل منها:

- **التوازن بين العمل والحياة:** ويتحقق هذا التوازن من خلال أيام الإجازات الأسبوعية والمدفوعة وعدد ساعات العمل اليومية.
- **قواعد العمل:** وتحدد هذه الشروط طبقاً لعقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد، وهي تتضمن عناصر أخرى تتصل بحقوق الموظف مثل الإجازات المدفوعة والمكافآت.
- **لوائح الأمان:** وهي قواعد تحقق الأمن والسلامة للموظفين خلال عملهم من خلال استخدامهم الآمن للأجهزة والمعدات.

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

- أسلوب الحياة الصحي : حيث تشجع المؤسسات الموظفين على اتباع العادات الصحية مثل بذل نشاط رياضي وتناول وجبات صحية خلال فترة عمله.⁹

الشكل (2-1): عناصر بيئة العمل



البيئة العنوية:

ثقافة الشركة، ظروف العمل



البيئة المادية:

مواقع العمل، الاجهزة، الاثاث، حجم مساحة العمل

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على ماسبق

⁹ بيئة العمل: مفهومها وأنواعها ومكوناتها وعناصرها وتقييمها"، Bakkah، <https://bakkah.com/ar/knowledge-center/%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84>

(2025/04/01).

المطلب الثاني: انواع بيئة العمل

تنوع بيئات العمل وفقاً للأنظمة الإدارية، وظروف العمل، ومدى توفر الدعم والتحفيز، مما يجعل لكل بيئة خصائصها الفريدة التي تميزها عن غيرها. فمنها البيئات الإيجابية التي تعزز الإبداع والتعاون، وأخرى سلبية قد تؤثر على الراحة النفسية و الإنجاز، حيث تؤثر طبيعة البيئة التي يعمل فيها الأفراد على أدائهم المهني وسلوكهم داخل المؤسسة و التي ستتطرق اليها من خلال هذا المطلب.

من أنواع بيئة العمل نذكر مايلي :

(1) بيئة العمل العامة و بيئة العمل الخاصة :

تعني بيئة العمل العامة الاطار الذي تعمل فيه جميع المنظمات، بحيث تؤثر البيئة على كل المنظمات، اما البيئة الخاصة فيقصد بها البيئة التي تعيش فيها المنظمة بمفردها و لا يشارك في التأثير بها أي احد، مثل (الأنظمة الداخلية للمنظمة و أسلوب إدارة العمل فيها).

رؤية بيئة العمل بهذا المنظور بسبب اعتبارها نظاما مفتوحا كسائر المنظمات الاجتماعية الأخرى، هنا تصبح الحدود بين هذين النوعين من البيئة غير واضحة المعالم بسبب التأثير و التأثير المتبادل بينهما.

يعتمد التمييز بين نوعين البيئة (عامة / خاصة) على علاقة المنظمة بمتغيرات البيئة بمعنى مدى الاعتمادية بين ما تعطيه المنظمة للبيئة أو ما تأخذ منها كالطاقات البشرية و المادية .

و من اجل توضيح الفرق بين نوعين البيئة نعرفهما فيما يلي:

البيئة الخاصة: يقصد بها العوامل الداخلية أو المحيطة مباشرة بالمؤسسة مثل (علاقات المؤسسة مع عملائها ومورديها، ثقافة المؤسسة وبيئة العمل الداخلية)

البيئة العامة: يقصد بها العوامل والتأثيرات الخارجية التي تؤثر على جميع المؤسسات والمنظمات بشكل عام أي العوامل السياسية، و الاقتصادية، و الاجتماعية، الثقافية، القانونية، والتكنولوجية، و تتمثل في : " القوانين والتشريعات الحكومية، الأوضاع الاقتصادية، التطورات التكنولوجية، المناخ و التغيرات البيئية " .

(2) بيئة العمل الداخلية و بيئة العمل الخارجية:

بالتعارض مع تعريف البيئة الشامل الذي يعرفها على انها كل ما يقع خارج المنظمة فقد عرف الكثير من الباحثين بيئة العمل الداخلية على انها " البيئة التي يعمل فيها الافراد داخل المنظمة الواحدة، و الاطار الذي يتم من خلاله انجاز العمل " .

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

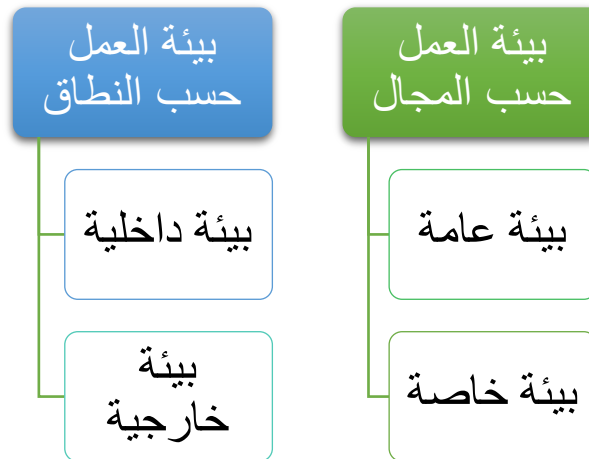
تشمل بيئة العمل الداخلية ماييلي :

2-1- البيئة التنظيمية: و هي تعبير عن الموقف الاجتماعي التي تتم فيه العلاقات بين الافراد بطرق تفرضها القواعد التنظيمية للمنظمة، و أيضا تعبر عن الممارسات و الاتصالات و العلاقات بين الإدارة و مجموعة الافراد.

2-2- البيئة الوظيفية: تعبر عن مدى اندماج الافراد ببرامج تخطيط القوى العاملة و مناسبتها لهم و مدى مشاركة الافراد تقرير اهداف المنظمة، يدخل في ذلك التنبؤ باحتياجات المنظمة من القوى، و تحديد الوظائف، و توضيح المسؤوليات المترتبة عليها .

أما **البيئة العمل الخارجية** فيقصد بها " المتغيرات التي توجد خارج المنظمة مثل البيئة السياسية، و الاجتماعية، و الاقتصادية، " بحيث لا يمكن تحكم فيها او الاشراف عليها او مراقبتها او التعديل فيها.¹⁰

الشكل (1-3): انواع بيئة العمل



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على ماسبق

¹⁰ د. محمود سرور الحريري، ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية و المؤسسات الدولية والخاصة، دار الاكاديميون، 2016، الصفحة 67 – 68.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في بيئة العمل

تلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تحديد مستوى أداء الموظفين ومدى رضاهم الوظيفي، إذ تتأثر بمجموعة من العوامل التي قد تعزز الإنتاجية أو تحدّ منها، فإن فهم هذه العوامل التي سنتطرق لها في هذا المطلب والعمل على تحسينها يُسهم في خلق بيئة عمل أكثر راحة وتحفيزًا، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام للمؤسسة.

❖ **ساعات العمل:** يتأثر الفرد بالساعات التي يقضيها في عمله و يؤثر ذلك على الإنتاجية و مدى رضاه عن عمله و ذلك بسبب الساعات الكثيرة التي يقضيها في عمله و تشعره بالملل مما يؤدي الى رغبته في الغياب عن العمل.ذ.

❖ **خدمات التغذية و المواصلات و الإسكان:** هي المرافق والوجبات الغذائية التي توفرها الشركة للعاملين أثناء ساعات العمل، و وسائل النقل التي تؤمنها الشركة لنقل العمال من وإلى أماكن العمل، و المرافق السكنية التي توفرها الشركة لعمالها.

❖ **إجراءات السلامة:** من اجل ضمان بيئة امنة و صحية تزيد من الإنتاجية و تقلل من الحوادث يجب دائما التركيز على تطوير إجراءات الرقابة على السلامة و الصحة في مكان العمل.

تتأثر بيئة العمل بعدة عوامل تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين ومدى رضاهم الوظيفي، مما ينعكس على الإنتاجية العامة للمؤسسة. وتنقسم هذه العوامل إلى مادية ومعنوية، حيث تشمل العوامل المادية التصميم الداخلي لمكان العمل، توفر الإضاءة والتهوية الجيدة، مستوى الضوضاء، وجود وسائل الراحة، وتوافر الأدوات والتقنيات الحديثة التي تسهل إنجاز المهام. أما العوامل المعنوية فتتمثل في أسلوب الإدارة، طبيعة العلاقات بين الموظفين، مدى التحفيز والتقدير، والاستقرار النفسي الذي توفره بيئة العمل. كما تلعب العوامل الاقتصادية والاجتماعية دورًا مهمًا، مثل مستوى الرواتب، الفرص المتاحة للتطور المهني، والسياسات التنظيمية المتبعة داخل المؤسسة. لذلك، فإن تحسين هذه العوامل يساهم في خلق بيئة عمل محفزة تعزز من الكفاءة والولاء الوظيفي¹¹.

المبحث الثالث: تأثير تكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل

أحدثت تكنولوجيا المعلومات تحولًا جذريًا في طبيعة بيئة العمل، من خلال ما وفّره من أدوات وتقنيات أسهمت في تحسين الكفاءة وتعزيز الأداء داخل المؤسسات. ولم يقتصر أثرها على تسهيل المهام، بل شمل تطوير وسائل التواصل وتحسين ظروف العمل المادية والمعنوية.

وسيتناول هذا المبحث ثلاثة مطالب: تحسين الإنتاجية وتسهيل أداء المهام، ثم تطوير أساليب التواصل بين الموظفين، وأخيرًا تأثير التكنولوجيا على بيئة العمل المادية والمعنوية.

¹¹ رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في ادارة الموارد البشرية، اليازوري، 2019، الصفحة 207.

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

المطلب الأول: تحسين الإنتاجية وتسهيل أداء المهام

ان استخدام تكنولوجيا المعلومات أدى الى مساهمتها بشكل كبير في تحسين الإنتاجية داخل بيئة العمل، و ذلك من خلال تسهيل أداء المهام اليومية وتقليل الوقت والجهد اللازمين لإنجازها. فقد أدى استخدام البرمجيات المتطورة و الالتمة إلى تقليل الأخطاء البشرية وزيادة كفاءة العمليات، مما انعكس إيجاباً على جودة العمل وسرعة تنفيذه.

ساهمت التقنيات الحديثة مثل أنظمة إدارة المؤسسات (ERP) و برامج إدارة المشاريع و التطبيقات السحابية في تنظيم العمل و اتخاذ قرارات أكثر دقة وسرعة، و تسهيل الوصول الى المعلومات للموظفين، وأيضاً استخدام الذكاء الاصطناعي و تحليل البيانات الذي أدى الى تحسين عمليات التخطيط و التنبؤ.

الالتمة

يقصد بالالتمة انها " عملية تزويد المكتب بمكونات تكنولوجيا المعلومات " .¹²

تساهم الالتمة في تحسين بيئة العمل من خلال:

✓ مميزات الالتمة التي تتمثل في: السرعة، الدقة، الفاعلية، الإنتاجية، التكلفة المنخفضة.

✓ الفوائد التي تقدمها الالتمة و التي تتمثل في :

- تسهيل إجراءات العمل و تبسيطه.
- اختصار الوقت و الجهد.
- تقليل التكاليف المتمثلة في أماكن الأرشيف، وتكلفة الحصول على المعلومات.
- تسهيل إجراءات الاتصال في المنظمة.¹³

تخطيط موارد المؤسسات (ERP)

أنظمة تخطيط موارد المؤسسات هي منصات متكاملة، سواءً محلية أو سحابية، تُدير جميع جوانب الأعمال الإنتاجية أو أعمال التوزيع. علاوةً على ذلك، تدعم أنظمة تخطيط موارد المؤسسات جميع جوانب الإدارة المالية، والموارد البشرية، وإدارة سلسلة التوريد، والتصنيع، بالإضافة إلى وظيفة المحاسبة الأساسية.

¹² حيدر شاكر البرزنجي و محمود حسن جمعة، مرجع سابق الذكر، الصفحة 283.

¹³ حيدر شاكر البرزنجي و محمود حسن جمعة، مرجع سابق الذكر، الصفحة 289.

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

اذن فان (ERP) " برنامج يساعد في التخطيط، وإعداد الميزانيات، والتنبؤ، وإعداد التقارير عن النتائج المالية للمؤسسة. تربط أنظمة تخطيط موارد المؤسسات (ERP) بين العديد من العمليات التجارية "،¹⁴ يساهم (ERP) في تحسين بيئة العمل من خلال :

- ✓ يربط جميع الأعضاء والأقسام والمراحل في المؤسسة في سلسلة منظمة من أنشطة الإنتاج والأعمال
- ✓ برنامج داعم يساعد الأشخاص على تحسين كفاءة العمل دون إلغاء دورهم.
- ✓ يتيح للأقسام التنسيق والتواصل والتعاون بشكل فعال، مما يعزز التماسك عبر المؤسسة.¹⁵

برامج إدارة المشاريع

هو قدرة النظام على تفسير البيانات الخارجية بشكل صحيح و التعلم منها و استخدام تلك المعرفة لتحقيق اهداف محددة فهو عبارة عن محاكاة الالة للوظائف التي تربط بالعقول البشرية الأخرى كالتعلم و حل المشكلات.

يساهم الذكاء الاصطناعي في تحسين بيئة العمل من خلال:

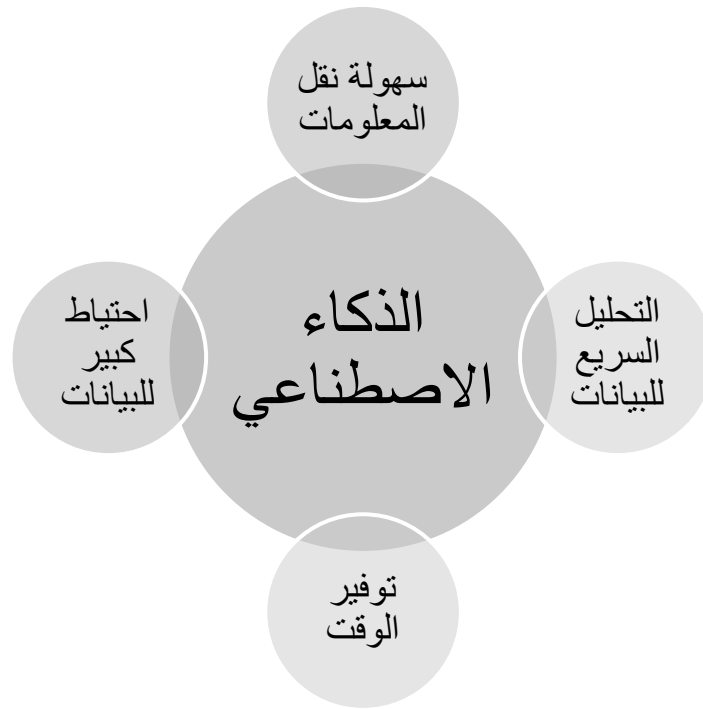
- ✓ يحسن من كفاءة العمل، كما يقلل التكاليف بشكل كبير، مع توفير إمكانية الحفاظ على هيكل بسيط للمنظمات.
- ✓ يحسن إنتاجية المنظمة من خلال تمكين تخصيص الاعمال المتكررة الرتيبة لبرامج الذكاء الاصطناعي.
- ✓ انشاء تقارير في الوقت الحقيقي و استخدامها في الإدارة التفصيلية للأنشطة.
- ✓ يمكن تنفيذه في جميع برامج الموارد البشرية (التوظيف، اختيار المرشحين، تقييم الأداء...).¹⁶

¹⁴ "What is ERP and the benefits that ERP brings to businesses? "Oracle ، <https://www.oracle.com/erp/what-is-erp/>) ، 02/04/2025.(

¹⁵ "What is ERP and the benefits that ERP brings to businesses? "ParisTechno (paristechno.vn) ، <https://paristechno.vn/en/what-is-ERP-and-the-benefits-that-ERP-brings-to-businesses>) ، 02/04/2025 .(

¹⁶ علي رازق العابدي، إدارة رأس المال الفكري في المنظمات، اليازوري، 2015، الصفحة 139.

الشكل (4-1): أهمية الذكاء الاصطناعي



المصدر: من اعداد الطالبين بناء ما سبق

المطلب الثاني: تطوير أساليب التواصل والتنسيق بين الموظفين.

أحدث تطور تكنولوجيا المعلومات تحولاً جذرياً في طرق التواصل والتنسيق داخل بيئة العمل، وفرت العديد من الأدوات والبرمجيات التي جعلت عملية الاتصال أكثر كفاءة ومرونة وسرعة. وساهمت وسائل التواصل الحديثة في تعزيز التعاون بين الموظفين، سواء كانوا في نفس الموقع أو يعملون عن بُعد، مما أدى إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

1. اتصالات افضل للاعمال : تُعد الاتصالات الفعالة عنصراً أساسياً في نجاح أي بيئة عمل، و من ن

الأدوات التي جعلت الاتصال بين فرق العمل أكثر سلاسة وكفاءة:

✓ البريد الإلكتروني (Email) .

✓ تطبيقات المراسلة الفورية (Instant Messaging) .

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

✓ الاجتماعات الافتراضية (Virtual Meetings) .

✓ الانترنت و الهاتف الخليوية.

حيث كان لها اثر كبير في نقل و تبادل المعلومات بين المنظمات.

2. كفاءة افضل في العمل : تسهم في تسريع تبادل المعلومات، تقليل الأخطاء، وتعزيز التعاون بين الموظفين، و ضمان وصول المعلومات لأي شخص له علاقة بالعمل بسرعة بغض النظر عن المسافات.

3. توزيع افضل للبيانات : بفضل التخزين السحابي مثل **Google Drive** و **OneDrive**، يمكن للموظفين مشاركة البيانات بسهولة من أي مكان وفي أي وقت، مما يضمن توافر المعلومات المحدثه دائماً.

4. تخفيض تكاليف الاعمال : تقليل الحاجة إلى الموارد التقليدية وتعزيز كفاءة العمليات. فمن خلال الاجتماعات الافتراضية عبر منصات مثل **Zoom** و **Microsoft Teams**، يمكن تقليل تكاليف السفر والتنقل، مما يوفر الوقت والمال على الشركات. كما أن استخدام التخزين السحابي مثل **Google Drive** و **OneDrive** يقلل من الحاجة إلى الطباعة والملفات الورقية، مما يخفض نفقات المستلزمات المكتبية.

المطلب الثالث: تأثير التكنولوجيا على بيئة العمل المادية والمعنوية

أدت التكنولوجيا الحديثة إلى تغييرات جوهرية في بيئة العمل، سواء من الناحية المادية المرتبطة بالمعدات والتجهيزات، أو من الناحية المعنوية التي تشمل العوامل النفسية والاجتماعية للموظفين.

1. التأثير على البيئة المادية:

تساهم التكنولوجيا في تعزيز الكفاءة والإنتاجية داخل الشركات من خلال استخدام أنظمة الحاسوب والبرمجيات لتبسيط العمليات وتحسين الجودة.

تعمل الأدوات التكنولوجية على توسيع نطاق السوق للشركات من خلال الوصول إلى أسواق جديدة وزيادة الوعي بالعلامة التجارية والمنتجات، مما يساهم في تعزيز حصة السوق وتحقيق زيادة في الإيرادات.

تطوير مساحات العمل من خلال استخدام الأجهزة الحديثة بحيث يساهم ذلك في تحسين البنية التحتية.

كل هذه التطورات أدت الى تقليل الجهد اليدوي إضافة الى إمكانية العمل عن بعد .

2. التأثير على بيئة العمل المعنوية :

تعزيز التواصل والتفاعل: أصبح من الممكن الآن نقل المعلومات بسرعة وكفاءة أكبر، مما يسهل الوصول إلى أي معلومة عبر وسائل مثل محركات البحث أو تكنولوجيا الحوسبة السحابية، وبالتالي أدى ذلك إلى توفير الوقت والمال.

تحسين رضا الموظفين: أصبح من السهل تقديم الحوافز و المكافآت بعدل و شفافية، و ذلك باستخدام إدارة الموارد البشرية الرقمية كما ان سهولة الاتصال ساهمت في تعزيز تواصل الموظفين بالمدراء، مما يشعروهم بالانتماء و زيادة رضاهم الوظيفي.¹⁷

¹⁷ خصائص تكنولوجيا المعلومات " ، Bakkah.com ، <https://bakkah.com/ar/knowledge-center/> خصائص-تكنولوجيا-المعلومات، (2025/04/03).

المبحث الرابع: الدراسات السابقة

سأنتظر في هذا المبحث الى بعض الدراسات العربية والأجنبية ونحاول ابراز اهم الفروقات بين الدراسات السابقة والحالية

المطلب الأول : الدراسات العربية

أصبح اعتماد المؤسسات على الأدوات والبرمجيات الرقمية ضرورة ملحة لتعزيز الإنتاجية وتحسين ظروف العمل. وفي هذا الإطار، برز اهتمام متزايد من قبل الباحثين العرب بدراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل من جوانب متعددة، سواء كانت مادية أو معنوية. وسنعرض فيما يلي مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع.

دراسة 1: دراسة ماستر للطالبين بولقرون سفيان، رداوي أنور بعنوان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية و كعنون فرعي (أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموظفين في المديرية العملية لاتصالات الجزائر)، جامعة 8 ماي 1945 قلعة سنة 2023-2024.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموظفين ، حيث تم اختيار عينة مكونة من 40 فرد من المديرية العملية لاتصالات الجزائر بقلعة من اجل الحصول على نتائج تجيب على اشكالياتهم المتمثلة في : ما هو أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بقلعة؟، وللقيام بذلك فقد استعانوا بالمنهج الوصفي في عرض البيانات و المنهج التحليلي في تحليل النتائج، مع استخدام السجلات و الوثائق و أيضا أداة الاستبيان في جمع البيانات.

و من ابرز النتائج المتوصل اليها نذكر:

- تبين تحليل بيانات المرتبة الوظيفية أن أغلب أفراد عينة الدراسة هم الموظفين الاطارات، كما بينت وجود وعي وفهم عالي لمفهوم تكنولوجيا المعلومات من طرفهم
- تتبنى مؤسسة اتصالات الجزائر تكنولوجيا معلومات متطورة وفعالة، كما تمتلك المؤسسة محل الدراسة برمجيات حاسوبية حديثة لتطبيق أعمالها واسترجاع بياناتها في حالة الاعطاب
- هناك وضوح تام لافراد العينة أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات
- تبين أن تكنولوجيا المعلومات مهمة و بدرجة عالية لكل أفراد العينة وهذا راجع للميزات التي تمنحها من سهولة الاستعمال، سرعة في الأداء وكفاءة و جودة عالية في العمل والتقليل من نسبة الخطأ، كما ساهمت في التخلص من الطرق التقليدية من خلال عدم استعمال الأوراق، و ضمان وصول المعلومات إلى الطرف الاخر وتفادي ضياع الوقت عند إرسائها.

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

- أغلب الأفراد يرون أن استعمال تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عملية الاتصال فيما بينهم كما يستعملون شبكة الأنترنت والإكسترنات للوصول إلى المعلومات التي يحتاجونها في إطار عملها تماشياً مع متطلبات العصر

دراسة 2: قام الطالب العربي عطية باعداد هذه الدراسة بعنوان اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، سنة 2012.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموظفين للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، حيث تم اختيار عينة عشوائية متكونة من 61 موظف و موظفة من العاملين في جامعة ورقلة من اجل الإجابة على اشكاليته المتمثلة في : ما مدى اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية؟

و قد استعان في هذه الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي و الميداني، اما مصادر البيانات فقد استعان بالمسح المكتبي و الاستبيان.

نذكر من نتائج الدراسة ما يلي:

- أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات و الأداء الوظيفي و العاملين مما يؤكد ان جامعة ورقلة تدرك هذه الأهمية و تسير بخطوات ايجابية في الاستثمار و التطوير في هذه الأداة.
- أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات و سرعة الإنجاز، و هذا يدعو جامعة ورقلة للقيام بتفعيل هذا المتغير من خلال رفع مهارات العاملين و تدريبهم و اكسابهم خبرة لكي يكون هناك موائمة ما بين تكنولوجيا المعلومات و كيفية استخدامها بالشكل الأمثل.
- أظهرت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي بين المتغيرات (الجنس، المستوى التعليمي).
- أظهرت الدراسة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي بين المتغيرات (السن، الاقدمية المهنية، الفئة الوظيفية).

دراسة 3 : دراسة خالد على يوسف العطار وآخرون بعنوان "أثر استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في بيئة العمل على التفاعل الاجتماعي"، كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – مصر، سنة 2023.

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

هدفت هذه الدراسة الى معرفة اثر استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في بيئة العمل على التفاعل الاجتماعي، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 120 فرد من العاملين بإحدى شركات قطاع البترول بمحافظة القاهرة، و ذلك للإجابة على الاشكالية التالية: ما مدى تأثير استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في بيئة العمل على التفاعل الاجتماعي؟
و قد استعان في هذه الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي، اما مصادر البيانات فقد استعان بالاستبانة.

و من ابرز النتائج المتوصل اليها نذكر:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبين التفاعل الاجتماعي للعاملين بالشركات التابعة لقطاع البترول.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام وسائل التكنولوجيا والاتصالات وبين تحسين بيئة العمل الوظيفية لدى العاملين بالشركات التابعة لقطاع البترول.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين البيئة الوظيفية وبين التفاعل الاجتماعي للعاملين بالشركات التابعة لقطاع البترول.
- ساهم استخدام وسائل التكنولوجيا المختلفة في تعزيز العلاقات الاجتماعية فيما بين الموظفين وبعضهم البعض مما جعلهم يعملون معا بشفافية ووضوح ومن ثم انجاز المهام المكلفون بها دون النظر إلى المتغيرات الوظيفية التي يمكنها أن تعود سلبا على الموظف مثل (غموض الدور، صراع الدور) على سبيل المثال.

دراسة 4: قام الطالبين بن سعد جمال، رفيق محمد خليفة باعداد هذه الدراسة بعنوان "أثر استخدام

تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية"، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، سنة 2021.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية ، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 80 من موظفين مؤسسة اتصالات الجزائر بتندوف، و ذلك للإجابة على الاشكالية التالية: ما مدى تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على أداء الموارد البشرية ؟ و قد استعان في مصادر البيانات بالاستبانة.

و من ابرز النتائج المتوصل اليها نذكر:

- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال احدث تغييرا جذري في أداء المؤسسة.
- يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى تحسين أداء العاملين من خلال عمليات التخزين والمعالجة .
- تتوفر المؤسسة على مختلف التجهيزات الالكترونية التي تساهم في عملية تسهيل عمل الموظفين وأدائهم لوظائفهم على أحسن وجه وفي أسرع وقت ممكن.

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

- تقوم المؤسسة بعملية التدريب سنويا على استخدام التكنولوجيا الحديثة وخاصة العاملين الجدد وذلك قصد تعريفهم بمتطلبات وظائفهم الجديد وتمكينهم من القيام بها.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

أولت المجتمعات والمؤسسات في الدول المتقدمة اهتمامًا بالغًا بتوظيف تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل، ما دفع العديد من الباحثين إلى دراسة تأثير هذه التكنولوجيا على الأداء الوظيفي، والرضا المهني، وظروف العمل بشكل عام. وقد تنوعت الدراسات الأجنبية في هذا المجال من حيث الزوايا التي تناولتها، بين تأثير البرمجيات الحديثة، والتحول الرقمي، والعمل عن بُعد، ووسائل الاتصال التكنولوجية، وغيرها. ويُعد استعراض هذه الدراسات أمرًا مهمًا لفهم التجارب العالمية.

دراسة 1: قام كل من البروفيسور روبرت كراوت (Robert E. Kraut) "جامعة كارنيجي ميلون" و الدكتورة سارة كيسلر (Sara Kiesler) "عائلة نفس تنظيمي" بالإضافة الى فريق بحثي مكون من 12 خبيراً في مجالات: علم الاجتماع الصناعي، نظم المعلومات، إدارة الأعمال باعداد هذه الدراسة بعنوان "تكنولوجيا المعلومات والتغيير في بيئة العمل"، سنة 2001.

هدف الى دراسة تحليل التحولات الهيكلية في بيئات العمل بسبب التكنولوجيا، و دراسة تأثيرات تقنية المعلومات على: تصميم الوظائف، متطلبات المهارات الجديدة، لياكل التنظيمية، بحيث شملت الدراسة عينة تتكون من 1,200 موظف في قطاعات مختلفة بالإضافة الى اجراء مقابلات مع 150 مديراً تنفيذياً، قد استعانوا بالمنهج التحليلي في هذه الدراسة، اما مصادر البيانات فقد استعانوا بتحليل 85 دراسة حالة لشركات أمريكية بالإضافة الى المقابلات.

و من ابرز نتائج الدراسة نذكر:

- زيادة المرونة في العمل بنسبة 68% في الشركات المطبقة للتكنولوجيا
- تحسين كفاءة العمليات بنسبة 42%
- ظهور 23 نوعاً جديداً من الوظائف الرقمية مع وجود تحديات سلبية:
- 54% من الموظفين يحتاجون لإعادة تأهيل مهاراتي
- زيادة الضغط الوظيفي لدى 37% من العاملين

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

دراسة 2: قام (Zhou jiang) باعداد هذه الدراسة بعنوان " تأثير تكنولوجيا المعلومات على نتائج العمل " (Impact of information and communication technology ICT on job outcomes)، جامعة Central Queensland باستراليا، سنة 2014.

هدف الى دراسة تأثير عوامل تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على نتائج العمل، بحيث شملت الدراسة عينة تتكون كم 246 موظفا بدوام كامل في الصين يعملون في مجالات مختلفة منها البحث و التطوير، الإدارة، المحاسبة... و قد استعان بالمنهج الكمي في هذه الدراسة، اما مصادر البيانات فقد استعان بالاستبانة.

و من ابرز نتائج الدراسة:

- كلما زاد استخدام الموظفين لتكنولوجيا المعلومات، زاد رضاهم عن وظائفهم وتحسنت إنتاجيتهم.
- عندما يجد الموظفون أنظمة تكنولوجيا المعلومات سهلة الاستخدام، زادت مشاعرهم الإيجابية نحو العمل وتحسنت أدائهم.
- تكنولوجيا المعلومات تزيد من قدرة الموظفين على مشاركة المعرفة، مما يعزز بدوره الرضا والإنتاجية.

دراسة 3: قام كل من (Ranti Kurniasih, Wahna Widhianingrum, Riawan) باعداد هذه الدراسة بعنوان " دور تكنولوجيا المعلومات والبيئة العملية في تحسين أداء المعلمين"،

جامعة محمدية بنونوروجو، إندونيسيا، سنة 2024.

هدفت الدراسة الى تحليل تأثير تكنولوجيا المعلومات والبيئة العملية على أداء المعلمين في عصر الرقمنة. شملت العينة 45 معلماً من مدرسة SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo، للإجابة على الإشكالية: " ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والبيئة العملية على أداء المعلمين ". و قد استعانوا في هذه الدراسة بالمنهج الكمي الوصفي، اما مصادر البيانات فقد استعانوا بالاستبانة.

و من ابرز النتائج المتوصل اليها نذكر:

المعلمون الذين يستخدمون التكنولوجيا (مثل الحواسيب، البرامج التعليمية، الإنترنت) يتمتعون بأداء أفضل في:

- تحضير الدروس.
- تقديم محتوى تفاعلي (نصوص، فيديو، رسوم متحركة).
- تقليل الأخطاء البشرية (مثل النسيان أو التعب).
- استخدام التكنولوجيا يجعل المواد التعليمية أكثر ثراءً (نصوص، صوتيات، مرئيات).
- تسهيل الوصول إلى مصادر التعلم عبر الإنترنت.
- تبسيط المهام الإدارية (مثل تسجيل الحضور، إعداد التقارير).

- دعم التواصل بين المعلمين والطلاب عبر منصات رقمية.

دراسة 4: دراسة أكاديمية بعنوان:

" The role of technology in supporting remote work for people with autism: A case study in the telecommunications sector in Jordan"

نُشرت في مجلة Journal for Educators, Teachers and Trainers

هدفت هذه الدراسة الى تحليل دور التكنولوجيا في دعم العمل عن بُعد للأشخاص المصابين بالتوحد في قطاع الاتصالات بالأردن. شملت العينة 220 فردًا من العاملين في قطاع الاتصالات، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع الاعتماد على استبيان إلكتروني كأداة رئيسية.

و من ابرز نتائج الدراسة:

- ارتفاع مستوى استخدام التكنولوجيا في دعم العمل عن بُعد.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين التكنولوجيا والعمل عن بُعد،
- سجلت فكرة العمل عن بُعد للأشخاص المصابين بالتوحد أيضًا مستوى مرتفعًا.

المطلب الثالث: الفرق بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة

يُخصّص هذا المطلب لبيان أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، من حيث الموضوع والمعالجة والمنهج والأهداف، وذلك لإبراز الإضافة العلمية التي تسعى الدراسة الراهنة إلى تقديمها.

المقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات العربية السابقة

الجدول (1-1): الفرق بين الدراسات العربية السابقة و الدراسة الحالية (جزء 1).

عنوان الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية	كلا الدراستين تتناولان تأثير تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل اعتمدتا على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمتا الاستبيان لجمع البيانات. توصلت الدراستان إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات له تأثير إيجابي وفعال على العمل.	ركزت الدراسة الأولى على كفاءة وجودة بيئة العمل والجوانب التنظيمية والسلوكية، اما دراستنا فركزت على أداء الموارد البشرية (الموظفين) الدراسة الاولى ي مؤسسة عمومية خدمتية (اتصالات الجزائر). اما دراستنا في شركة صناعية، الأولى شملت محاور تنظيمية وسلوكية، اما دراستنا ركزت على الأداء الوظيفي فقط.

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحاكومية المحلية	تناولت الدراستان أثر تكنولوجيا المعلومات على تحسين الأداء في بيئة العمل. اعتمدتا على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمتا الاستبيان لجمع البيانات. أشارتا إلى وجود أثر إيجابي لتكنولوجيا المعلومات على بيئة/أداء العمل. رغم اختلاف بعض النتائج الفرعية.	هذه دراسة أجريت في مؤسسات حكومية محلية (جامعة)، بينما دراستنا في شركة صناعية . لم تجد الدراسة علاقة بين التكنولوجيا وسرعة الإنجاز، بخلاف دراستنا. هذه دراسة بحثت فروقاً حسب الجنس، السن، الأقدمية، بينما لم تتطرق دراستنا الى تلك الفروقات الديموغرافية بالتفصيل.
---	--	--

المصدر : من اعداد الطالبين بناء على ما سبق من الدراسات

الجزء 2 من الجدول (1-1):

عنوان الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
أثر استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في بيئة العمل على التفاعل الاجتماعي	كلا الدراستين تناولتا أثر تكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل. استخدمتا المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع البيانات من عينة ميدانية. توصلتا إلى أن التكنولوجيا تساهم في تحسين أجواء العمل وتعزز من فعالية الأداء الجماعي.	ركزت الدراسة على التفاعل الاجتماعي، بينما ركزت دراستنا على كفاءة البيئة وجودتها. أجريت الدراسة في قطاع البترول، والثانية في شركة صناعية لأنابيب ربطت الدراسة التكنولوجيا مباشرة بتقليل غموض وصراع الدور، وهو ما لم تتناوله دراستنا.
أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية	كلا الدراستين تناولتا أثر تكنولوجيا المعلومات على تحسين أداء الموارد البشرية. استخدمتا الاستبانة والمنهج الوصفي التحليلي لجمع وتحليل البيانات. أظهرتا أن استخدام التكنولوجيا يؤدي إلى تحسين الأداء وتسهيل تنفيذ المهام داخل المؤسسة.	ركزت الدراسة على التفاعل الاجتماعي، بينما ركزت دراستنا على كفاءة البيئة وجودتها. أجريت الدراسة في قطاع البترول، والثانية في شركة صناعية لأنابيب ربطت الدراسة التكنولوجيا مباشرة بتقليل غموض وصراع الدور، وهو ما لم تتناوله دراستنا.

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

المقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات الاجنبية السابقة

الجدول (1-2): الفرق بين الدراسات العربية السابقة و الدراسة الحالية

عنوان الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
تكنولوجيا المعلومات والتغيير في بيئة العمل	كلتا الدراستين تناولتا أثر تكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل وتحسين الأداء الوظيفي. اعتمدتا على المنهج التحليلي في تفسير تأثير التكنولوجيا على مكونات العمل داخل المؤسسات. أشارتا إلى أن التكنولوجيا تعزز الكفاءة، تسهل المهام، وتدعم بيئة العمل.	شملت هذه الدراسة قطاعات وشركات متعددة وواسعة النطاق، بينما دراستنا كانت محصورة في شركة واحدة. استخدمت هذه الدراسة عينة كبيرة (1,200 موظف + 150 مدير)، أما دراستنا فاعتمدت على 35 موظفًا فقط. رصدت الدراسة آثارًا سلبية (الضغط، الحاجة للتأهيل، مقاومة التغيير)، بينما لم تتناول دراستنا هذه الجوانب.
تأثير تكنولوجيا المعلومات على نتائج العمل	درستا تأثير تكنولوجيا المعلومات على نتائج العمل وجودته. استخدمتا أداة الاستبيان لجمع البيانات. أشارتا إلى أن استخدام التكنولوجيا يحسن الأداء ويرفع الرضا ويزيد الإنتاجية.	شملت الدراسة 246 موظفًا من قطاعات متنوعة، بينما اقتصرت دراستنا على 35 موظفًا من قطاع صناعي واحد. أُجريت في الصين ضمن سياق دولي، أما دراستنا فكانت دراسة محلية جزائرية. ركزت على مشاركة المعرفة كعامل مهم، وهو ما لم تتناوله دراستنا.
" دور تكنولوجيا المعلومات والبيئة العملية في تحسين أداء المعلمين	تناولت الدراستان أثر تكنولوجيا المعلومات على تحسين الأداء في بيئة العمل. استخدمتا المنهج الوصفي والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. أظهرتا أن التكنولوجيا تُسهم في تحسين الكفاءة، تقليل الأخطاء، وتسهيل المهام.	دراستنا شملت موظفين صناعيين، بينما هذه دراسة استهدفت معلمين في مدرسة. دراستنا في قطاع صناعي، وهذه الدراسة في قطاع تعليمي مدرسي. ركزت دراستنا على الجوانب التنظيمية، بينما ركزت هذه الدراسة على التعليم الرقمي والتفاعل مع الطلاب.
The role of technology in supporting remote work for people	كلا الدراستين درستا دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين العمل وتسهيل الأداء. استخدمتا المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات. أظهرتا أن استخدام التكنولوجيا له تأثير إيجابي وفعال في بيئة العمل وتحسين الكفاءة.	ركزت على الأشخاص المصابين بالتوحد، بينما دراستنا شملت موظفين عاديين. تناولت العمل عن بُعد، بينما دراستنا تناولت العمل التقليدي داخل الشركة. ركزت على التمكين الاجتماعي والدمج عبر التكنولوجيا، وهو ما لم تتطرق له دراستنا.

المصدر : من اعداد الطالبين بناء على ما سبق من الدراسات

الفصل الأول : الاطار النظري لتكنولوجيا المعلومات و بيئة العمل

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة الأخرى

تتميز دراستنا عن بقية الدراسات المقارنة بعدة جوانب، أبرزها:

- (1) شمولية المحاور: تناولت الدراسة ثلاثة محاور متكاملة (كفاءة بيئة العمل، جودة بيئة العمل، الجوانب التنظيمية والسلوكية)، وهو ما يمنحها بعداً تحليلياً أعمق من الدراسات التي ركزت على جانب واحد فقط كالأداء أو الرضا الوظيفي.
- (2) التركيز على بيئة صناعية: نُفذت في شركة صناعية جزائرية خاصة (ALFA PIPE) ، في حين ركزت أغلب الدراسات الأخرى على قطاعات حكومية أو تعليمية.
- (3) الربط بين التكنولوجيا والتنظيم: ركزت الدراسة على أثر تكنولوجيا المعلومات في الجوانب التنظيمية والسلوكية، بينما غابت هذه الزاوية في عدد من الدراسات المقارنة التي اقتصرَت على الأداء الفردي فقط.
- (4) التركيز المحلي: عالجت واقعاً محلياً ملموساً في السياق الجزائري الصناعي، مما يمنح نتائجها أهمية عملية لصناع القرار في بيئات مشابهة.

خلاصة الفصل:

يُعد هذا الفصل من المحاور الجوهرية في بناء الدراسة، حيث جمع بين الإطارين النظري والدراسات السابقة بهدف إرساء أرضية معرفية صلبة تمكّن من فهم العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وبيئة العمل. في الجزء الأول من الفصل، تم التطرق إلى المفاهيم الأساسية ذات الصلة، حيث استعرض الباحثان تطور تكنولوجيا المعلومات ومكوناتها، مبيّنين دورها الحيوي في دعم العمليات الإدارية وتحسين جودة القرارات داخل المؤسسات. كما تم تناول بيئة العمل بوصفها منظومة متكاملة من العوامل المادية والمعنوية التي تؤثر في أداء العاملين، مع إبراز التصنيفات المختلفة لهذه البيئة والعوامل المؤثرة فيها.

أما الجزء الثاني من الفصل، فقد خصص لاستعراض الدراسات السابقة، حيث تم تقسيمها إلى دراسات عربية وأجنبية. كشفت الدراسات العربية عن توافق ملحوظ في التأكيد على الأثر الإيجابي لتكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء المؤسسي وجودة بيئة العمل، رغم تباين القطاعات المدروسة. كما أشارت إلى تحديات تتعلق بنقص التدريب وضعف البنية التحتية. من جانب آخر، تناولت الدراسات الأجنبية الأبعاد الأعمق للتحوّل الرقمي، مثل تعزيز مرونة التنظيم، دعم أنماط العمل الجديدة كالتشغيل عن بُعد، ورفع مستويات الرضا الوظيفي، خاصة في البيئات المتنوعة ثقافيًا.

وقد حُتم الفصل بمقارنة منهجية بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، أظهرت تميز هذه الدراسة من حيث شموليتها لمحاور متعددة تشمل الكفاءة، الجودة، والسلوك التنظيمي، بالإضافة إلى تركيزها على بيئة صناعية جزائرية خاصة، وهو ما يمنحها بعداً تطبيقياً محلياً يثري الحقل البحثي.

بناءً على ما سبق، يُشكّل هذا الفصل دعامة علمية أساسية ساعدت في بلورة الإشكالية البحثية وصياغة الفرضيات، كما عززت من مصداقية المنهجية المعتمدة، ووضعت الدراسة ضمن سياق علمي مقارن يساهم في تعميق نتائجها الميدانية.

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين
بيئة العمل " دراسة ميدانية "

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

تمهيد:

بعد عرض الجانب النظري والدراسات السابقة حول موضوع الدراسة، يُعد هذا الفصل التطبيقي تكملة للجانب النظري والأسس المفاهيمية لدور تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل، وهو محاولة لإسقاط ذلك على ميدان الدراسة، والمتمثل في المؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE، حيث سنقوم بتوضيح منهجية الدراسة الميدانية، وتبيان اختبارات جودة بيانات الدراسة، بالإضافة إلى عرض وتحليل إجابات أفراد العينة، بما يشمله من اختبار للفرضيات، وعلى هذا الأساس تضمن هذا القسم الميداني ثلاث مباحث:

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: اختبارات جودة بيانات أداة الدراسة

المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

يشمل هذا المبحث التعرف على مجتمع وعينة الدراسة، وأداتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في المعالجة الإحصائية.

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

في إطار إنجاز هذه المذكرة، تم اختيار مؤسسة ** ALFAPIPE وحدة غرداية** كميدان تطبيقي للدراسة الميدانية، نظراً لأهميتها في القطاع الصناعي الوطني، وتحديدًا في مجال تصنيع الأنابيب الفولاذية الخاصة بنقل المحروقات والمياه، مما يجعلها نموذجاً مثالياً لدراسة تنظيم العمل والتسيير الصناعي في مؤسسة إنتاجية متقدمة.

مؤسسة ** ALFAPIPE هي شركة جزائرية تنشط في مجال ** صناعة وتسويق الأنابيب الفولاذية الملحومة بطريقة لولبية**، وتستخدم منتجاتها أساساً في مشاريع البنية التحتية الكبرى مثل نقل الغاز، البترول، والمياه. وقد تأسست الشركة سنة ** 2006 نتيجة اندماج شركتين هما "ألفاتوس" و"بايغاز"، وهي اليوم تابعة لمجمع ** IMETAL الصناعي.

تضم المؤسسة وحدتين للإنتاج، إحداها تقع في ** غرداية**، وتحديدًا في ** المنطقة الصناعية ببونورة**، على بعد حوالي 10 كيلومترات من مركز المدينة. تغطي هذه الوحدة مساحة تُقدَّر بـ ** 230,000 متر مربع**، ويشغل بها ما يقارب ** 880 عاملاً**، وهي تُعد من أقدم الوحدات الإنتاجية، حيث بدأت نشاطها سنة ** 1977**.

تُنتج ALFAPIPE أنابيب فولاذية بأقطار تتراوح بين ** 16 و 80 بوصة** وسماكات بين ** 6.9 ملم و 25.4 ملم**، وتخضع منتجاتها لمعالجات داخلية وخارجية تحميها من التآكل، كالتغطية بالبولي إيثيلين عالي الكثافة (HDPE) داخلياً وخارجياً. كما أن المؤسسة معتمدة دولياً، وتحمل شهادات جودة مثل ** ISO 9001 و API Q1****، ما يؤكد التزامها بالمعايير التقنية العالمية.

خلال فترة الدراسة، أُتيحت لي فرصة الإطلاع على مختلف مصالح المؤسسة وهيكلها التنظيمي، مما ساعدني على جمع معطيات دقيقة وملموسة دعمت الجانب التطبيقي لهذه المذكرة.

مجتمع الدراسة هو مجموع وحدات البحث التي نريد الحصول على بيانات منها وعنهما وبعبارة أخرى هي عبارة عن جميع المفردات التي لها صفة أو صفات مشتركة وجميع هذه المفردات خاضعة للدراسة أو البحث من قبل الباحث"، في هذه الدراسة يتمثل المجتمع الإحصائي في جميع المؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب **ALFA PIPE** ، البالغ عددهم 40 فرداً.

أما العينة الإحصائية فهي جزء من مجتمع الدراسة، حيث تم استخدام أسلوب العينة، بطريقة العينة العشوائية البسيطة، تم توزيع الاستبيان على 40 فرداً من المؤسسة محل الدراسة، وتم استرجاع 35 استبياناً صالحاً للتحليل الإحصائي ومستوفية شروطه، وهم يمثلون حجم العينة.

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

المطلب الثاني: أداة الدراسة

تم الاعتماد على الاستبيان لجمع بيانات الدراسة التطبيقية، وهو يشمل أربعة محاور :

✓ **المحور الأول:** يتعلق بالمتغيرات العامة لأفراد العينة والمتمثلة في: الجنس، العمر، المنصب الوظيفي، عدد سنوات الخبرة.

✓ **المحور الثاني:** يخص محور كفاءة بيئة العمل، والذي يشمل 5 عبارات، المرقمة من 1 إلى 5.

✓ **المحور الثالث:** يخص محور جودة بيئة العمل، والذي يشمل 5 عبارات، المرقمة من 1 إلى 5.

✓ **المحور الرابع:** يخص محور الجوانب التنظيمية والسلوكية، والذي يشمل 3 عبارات، المرقمة من 1 إلى 3.

ولقد تم استخدام سلم ليكرث الخماسي الذي تتدرج خياراته وأوزانه كما يلي: لا موافق بشدة (1)، غير أوافق (2) موافق بدرجة متوسطة (3)، أوافق (4)، أوافق بشدة (5)، ولتحديد مستوى إجابات أفراد العينة وفق سلم ليكرث الخماسي، يتم بداية حساب طول الفئة التي تكون بطرح أدنى قيمة من أعلى قيمة في المقياس، وقسمة الناتج على عدد درجات سلم ليكرث (5 درجات)، أي $5/(1-5) = 0.80$ ، وبناء على ذلك تكون مجالات المتوسط كما هو موضح في الجدول رقم (1).

الجدول رقم (2-1): مقياس ليكرث الخماسي ودلالة فئاته

رقم الفئة	مجال الفئة	دلالة الفئة
01	[1.8-1]	موافقة منخفضة جدا
02	[2.6-1.8]	موافقة منخفضة
03	[3.4-2.6]	موافقة متوسطة
04	[4.2-3.4]	موافقة مرتفعة
05	[5-4.2]	موافقة مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على سلم ليكرث الخماسي.

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية

لقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Statistical Package for Social Sciences" والذي يرمز له اختصاراً (spss) نسخة 21، وقد تم استخدام مجموعة من هذه الأساليب منها ما يلي:

- ✓ التكرارات المطلقة والنسب المئوية: تم استخدامه للتعرف على خصائص أفراد العينة وإجاباتهم.
- ✓ المتوسط الحسابي: يعتبر المتوسط الحسابي من مقاييس النزعة المركزية والذي يستخدم لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من العبارات الخاصة بأبعاد الدراسة، مع العلم أنه يسمح بترتيب العبارات من حيث درجة الموافقة حسب أعلى متوسط حسابي.
- ✓ الانحراف المعياري: يستخدم للتعرف على درجة انحراف استجابات أفراد العينة لكل عبارة من العبارات الخاصة بأبعاد الدراسة عن متوسطها الحسابي، ويعد الانحراف المعياري من مقاييس التشتت حيث أنه كلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الإجابات وانخفض تشتتها والعكس صحيح في حالة كانت قيمته أكبر أو مساوية للواحد الصحيح.
- ✓ معامل الارتباط بيرسون: تم استخدامه للتحقق من الصدق البنائي للاستبيان.
- ✓ معامل (Cronbach's Alpha): تم استخدامه من أجل اختبار مدى الاعتماد على أداة الاستبيان في قياس متغير الدراسة أي تم اعتماده للتأكد من ثبات الاستبيان.
- ✓ اختبار التوزيع الطبيعي: للتأكد من أن محاور الدراسة يتبع التوزيع الطبيعي.
- ✓ اختبار T للعينة الواحدة: تم استخدامه لاختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الثاني: اختبارات جودة بيانات الدراسة

قصد الحصول على البيانات اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية تم استخدام الاستبيان الذي يعتبر أداة للدراسة الميدانية، وسيتم التحقق من تحقق اختبار الصدق والثبات، والتوزيع الطبيعي.

المطلب الأول: صدق أداة الدراسة

- ✓ الصدق لأداة الدراسة: وهو يشمل ما يلي:
 - الصدق الظاهري للاستبيان: تم تحيكم الاستبيان عند ثلاثة من الأساتذة في التخصص، من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وتم التقيد بالملاحظات المقدمة من طرفهم، لأجل ان يتم توزيع الاستبيان في شكله النهائي.
 - الصدق البنائي للاستبيان: نتحقق من الصدق البنائي للاستبيان من خلال معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه، كما هو موضح في الجدول رقم (2-2).

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

الجدول رقم (2-2): الصديق البنائي لفقرات محاور الدراسة

المتطلبات	الرقم	معامل الارتباط بيرسون	sig مستوى الدلالة
تأثير تكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل	1.	,845**	,0000
	2.	,590**	,0000
	3.	,804**	,0000
	4.	,835**	,0000
	5.	,830**	,0000
تأثير تكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل	1.	,721**	,0000
	2.	,796**	,0000
	3.	,703**	,0000
	4.	,548**	,0000
	5.	,590**	,0000
تأثير تكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية	1.	,848**	,0000
	2.	,813**	,0000
	3.	,854**	,0000

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل فقرة من فقرات محاور الدراسة وبين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، أن كل قيم معاملات الارتباط بيرسون موجبة، أما مستوى الدلالة sig لكل فقرة فهو أقل من مستوى المعنوية 0,05، وهذا يعني أن الفقرات (العبارات) صادقة لما وضعت لقياسه من التحليل السابق، يتضح أن شرط صدق أداة الدراسة محقق.

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

المطلب الثاني: ثبات أداة الدراسة

في حال كانت قيمته أكبر من 0.7 فما فوق فإن ثبات الاستبيان محقق، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (2-3): معامل الثبات ألفا كرومباخ للاستبيان

المتغيرات	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا
تأثير تكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل	5	,8460
تأثير تكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل	5	,7040
تأثير تكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية	3	,7700
الثبات الكلي للاستبيان	13	,8870

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss.

أظهرت النتائج أن معامل الفاكرومباخ لجميع عبارات الاستبيان بلغ 0.887، وهي قيمة ممتازة لكونها أعلى من القيمة المقبولة 0.70، كما أن قيمته لمحاور الدراسة الثلاث تتراوح بين 0.704 و 0.846، وهي أكبر من 0.7، وعليه فاستبيان الدراسة يتميز بثبات محقق وصالح للاستخدام التحليل.

المطلب الثالث: اختبار التوزيع الطبيعي

نتحقق أولاً من اتباع متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي من معاملي الالتواء والتفلطح، الذي تظهر نتائجه في الجدول رقم (2-4).

الجدول رقم (2-4): اختبار التوزيع الطبيعي

المتغيرات	معامل الالتواء	معامل التفلطح
تأثير تكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل	-1,088	,3850
تأثير تكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل	-0,877	,7260
تأثير تكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية	-,621	-0,314
جميع محاور الدراسة الثلاث	-1,067	,0290

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss.

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الالتواء أقل من 2، وقيم معامل التفلطح أقل من 3، وعليه فمتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، مما يسمح لاحقاً باختبار فرضيات الدراسة اعتماداً على الاختبارات المعلمية.

المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات

تهدف من خلال هذا المبحث إلى التعرف على الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة وكذا معرفة مدى إدراكهم لمتغيرات الدراسة، من خلال تحليل العبارات ومحاور الاستبيان، وبعدها يتم اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة

يتم توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

✓ توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

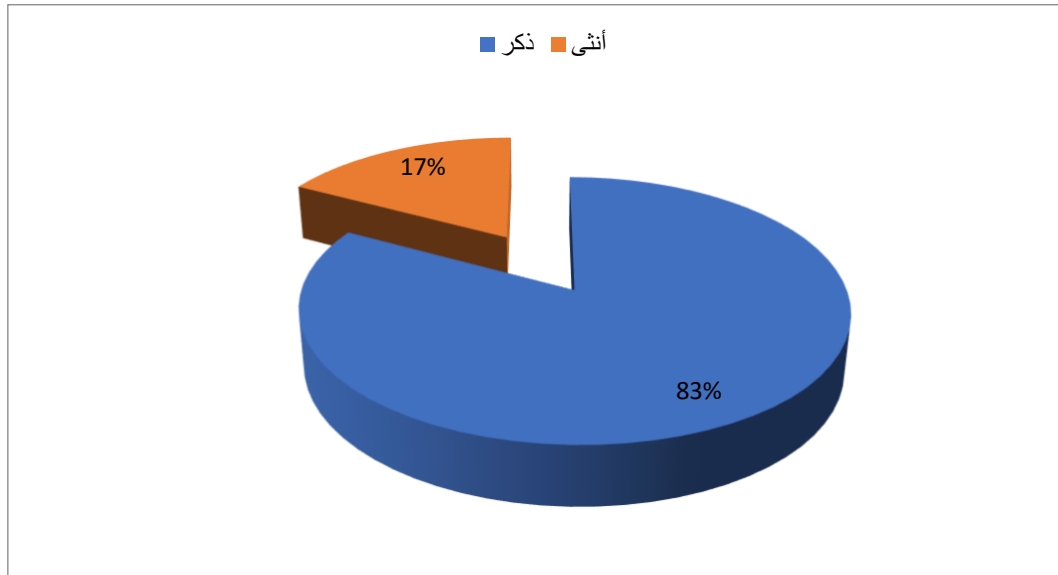
الجدول رقم (2-5): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	% النسبة
ذكر	29	82,9
أنثى	6	17,1
المجموع	35	100,0

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss.

ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب الجنس في التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم (2-1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات Excel

من الجدول والشكل السابقين يتضح أن أكثر من نصف أفراد العينة من الذكور بما نسبته 82.9%، أما نسبة الإناث فتقدر 17.1%، وذلك لأن العمل بالمؤسسة يتطلب جهداً عضلياً أكثر.

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

✓ توزيع أفراد العينة حسب السن:

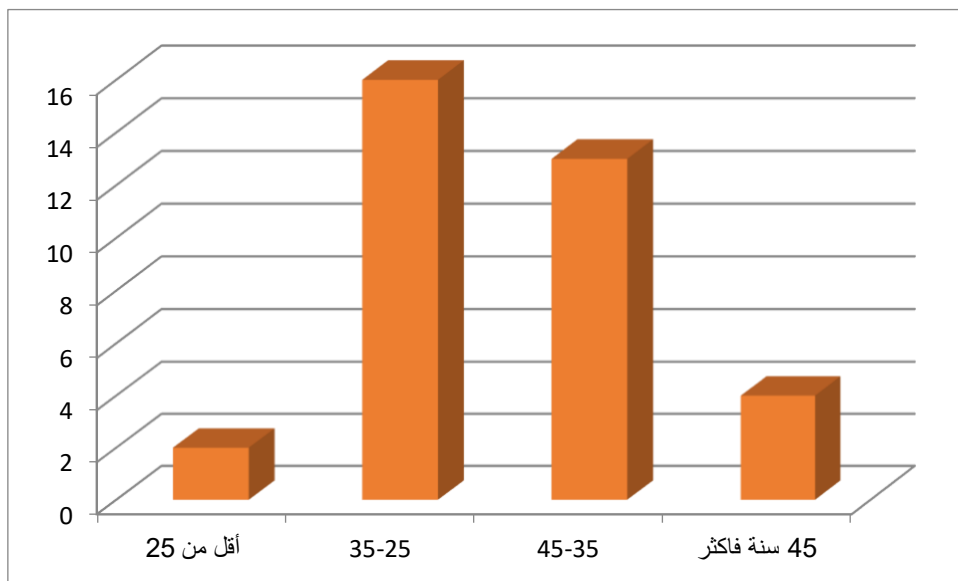
الجدول رقم (2-6): توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	% النسبة
25 من أقل	2	5,7
35-25	16	45,7
45-35	13	37,1
فاكثر سنة 45	4	11,4
المجموع	35	100,0

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب السن في التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم (2-2): توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Excel

من الجدول والشكل السابقين يتضح أن ما يقارب نصف أفراد العينة سنهم من 25 سنة إلى 35 سنة، بما نسبته 45.7%، تليها نسبة 37.1% التي تعبر عن مبحوثين سنهم من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة، أما الذين سنهم 45 سنة فأكثر فنسبتهم 11.4%، في حين أن الذين سنهم أقل من 25 سنة فنسبتهم 5.7%.

✓ توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي:

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

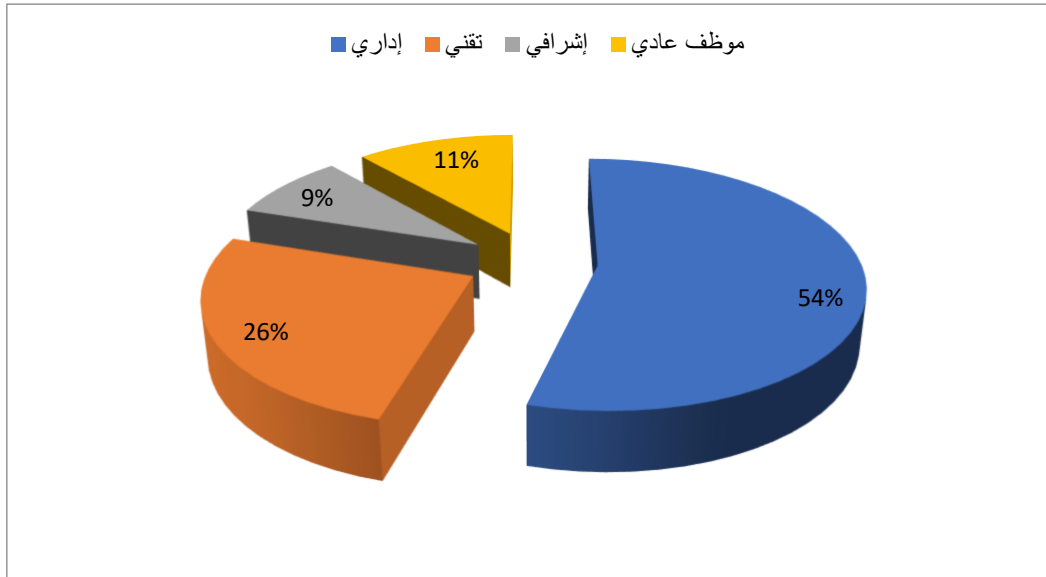
الجدول رقم (2-7): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	التكرار	% النسبة
إداري	19	54,3
تقني	9	25,7
إشرافي	3	8,6
عادي موظف	4	11,4
المجموع	35	100,0

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي في التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم (2-3): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من الجدول والشكل السابقين يتضح أن أكثر من نصف أفراد العينة هم موظفون إداريون حيث أن نسبتهم 54.3%، أما الذين هم تقنيون فنسبتهم 25.7%، في حين أن الموظفين العاديين فهم يمثلون ما نسبته 11.4%، أما نسبة المشرفين فهي أقل نسبة 8.6%.

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

✓ توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

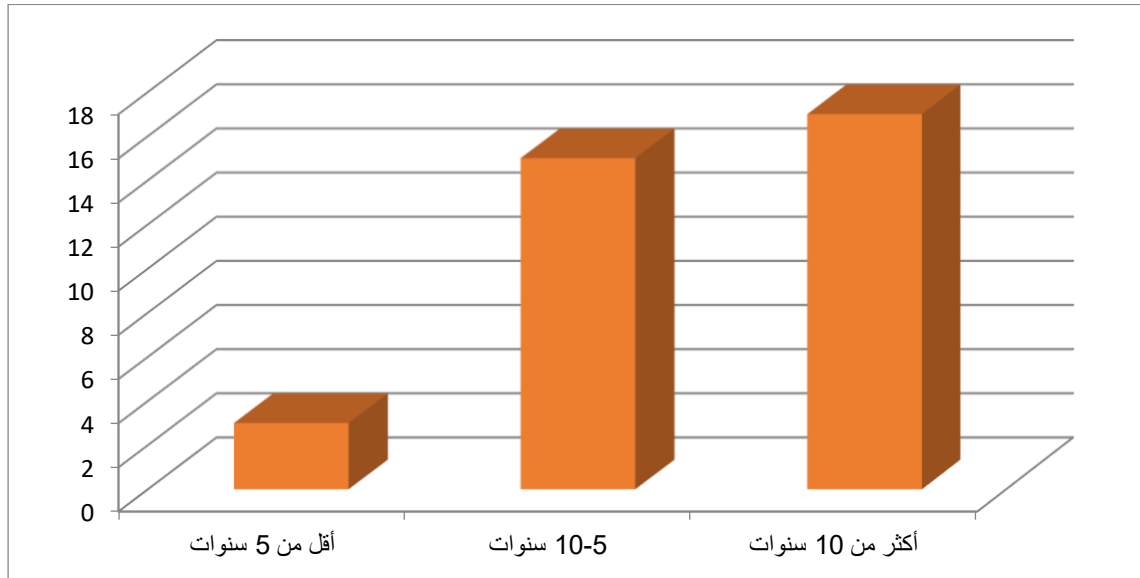
الجدول رقم (2-8): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	% النسبة
سنوات 5 من أقل	3	8,6
سنوات 5-10	15	42,9
سنوات 10 من أكثر	17	48,6
المجموع	35	100,0

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss.

ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة في التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم (2-4): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss.

من الجدول والشكل السابقين يتضح أن ما يقارب نصف أفراد العينة لهم سنوات خبرة أكثر من 10 سنوات، نسبتهم 48.6%، أما الذين سنوات خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات، يمثلون ما نسبة 42.9%، تليها نسبة 8.6% تمثل الذين سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات .

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة

يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة الثلاث، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه والمحور الكلي.

1. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور تأثير تكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل

يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول محور تأثير تكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه.

الجدول رقم (2-9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تأثير تكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب
1.	تعتمد بيئة العمل لدينا بشكل كبير على نظم تكنولوجيا المعلومات.	3,43	,8840	مرتفع	4
2.	توفر تكنولوجيا المعلومات تسهيلات لإنجاز المهام بشكل أسرع.	3,91	,6120	مرتفع	1
3.	توفر نظم المعلومات في المؤسسة معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب.	3,54	,8170	مرتفع	3
4.	أدت تكنولوجيا المعلومات إلى تحسين الأداء العام في بيئة العمل.	3,63	,8080	مرتفع	2
5.	تُستخدم تكنولوجيا المعلومات في اتخاذ قرارات إدارية فعالة.	3,17	,8910	متوسط	5
	تأثير تكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل	3,54	,6360	مرتفع	---

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى تأثير تكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل، بالمؤسسة محل الدراسة، بلغ 3.54، وهو يوافق مستوى موافقة مرتفع لأنه ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على وجود هذا التأثير. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.636، وهو أقل من 0.1، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا المحور.

كما يتم ترتيب عبارات هذا المحور حسب متوسطاتها الحسابية كما يلي:

(1) للعبارة رقم 2 بمتوسط حسابي 3.91، ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على مضمون هذه العبارة، أما الانحراف المعياري 0.612، فهو أقل من 0.1، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة.

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

(2) للعبارة رقم 4 بمتوسط حسابي 3.63، ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على مضمون هذه العبارة، أما الانحراف المعياري 0.808، فهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة.

(3) للعبارة رقم 3 بمتوسط حسابي 3.54، ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على مضمون هذه العبارة، أما الانحراف المعياري 0.817، فهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة.

(4) للعبارة رقم 4 بمتوسط حسابي 3.43، ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على مضمون هذه العبارة، أما الانحراف المعياري 0.884، فهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة.

(5) للعبارة رقم 5 بمتوسط حسابي 3.17، ينتمي للمجال [2.6-3.4]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة متوسطة على مضمون هذه العبارة، أما الانحراف المعياري 0.891، فهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مرتفعة في إجابات أفراد العينة.

2. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور تأثير تكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل

يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول محور تأثير تكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه.

الجدول رقم (2-10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحوار تأثير تكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
1.	ساهمت تكنولوجيا المعلومات في تحسين التواصل بين الزملاء.	3,63	,8080	مرتفع	1
2.	أدت تكنولوجيا المعلومات إلى تقليل الضغط الناتج عن عبء العمل.	3,49	,8870	مرتفع	5
3.	ساهمت تكنولوجيا المعلومات في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل.	3,57	,7390	مرتفع	2
4.	تستخدم المؤسسة أنظمة إلكترونية لتيسير التواصل بين الموظفين.	3,54	,6110	مرتفع	3
5.	استخدام الأدوات الرقمية أدى إلى خفض معدلات الخطأ.	3,54	,7410	مرتفع	4
	تأثير تكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل	3,55	,5160	مرتفع	---

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss.

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

من الجدول السابق يتضح أن مستوى تأثير تكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل، بالمؤسسة محل الدراسة، بلغ 3.55، وهو يوافق مستوى موافقة مرتفع لأنه ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على وجود هذا التأثير. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.516، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا المحور.

كما يتم ترتيب عبارات هذا المحور حسب متوسطاتها الحسابية كما يلي:

- (1) للعبارة رقم 1 بمتوسط حسابي 3.63، ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على مضمون هذه العبارة، أما الانحراف المعياري 0.808، فهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة.
- (2) للعبارة رقم 3 بمتوسط حسابي 3.57، ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على مضمون هذه العبارة، أما الانحراف المعياري 0.739، فهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة.
- (3) للعبارة رقم 4 بمتوسط حسابي 3.54، ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على مضمون هذه العبارة، أما الانحراف المعياري 0.611، فهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة.
- (4) للعبارة رقم 5 بمتوسط حسابي 3.54، ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على مضمون هذه العبارة، أما الانحراف المعياري 0.741، فهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة.
- (5) للعبارة رقم 2 بمتوسط حسابي 3.49، ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على مضمون هذه العبارة، أما الانحراف المعياري 0.887، فهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة.

3. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور تأثير تكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية

يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول تأثير تكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه.

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

الجدول رقم (2-11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحوّر تأثير تكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
1.	ساعدت نظم المعلومات على تسريع إنجاز الأعمال اليومية.	3,29	,9870	متوسط	3
2.	أدى استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى تحسين جودة الأداء الفردي.	3,74	,6570	مرتفع	1
3.	ساعدت تكنولوجيا المعلومات في خلق بيئة عمل أكثر تنظيمًا ومرونة.	3,57	,7390	مرتفع	2
	تأثير تكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية	3,53	,6680	مرتفع	---

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى تأثير تكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية، بالمؤسسة محل الدراسة، بلغ 3.53، وهو يوافق مستوى موافقة مرتفع لأنه ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن الباحثين موافقون بدرجة مرتفعة على وجود هذا التأثير. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.668، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا المحور.

كما يتم ترتيب عبارات هذا المحور حسب متوسطاتها الحسابية كما يلي:

(1) للعبارة رقم 2 بمتوسط حسابي 3.74، ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن الباحثين موافقون بدرجة مرتفعة على مضمون هذه العبارة، أما الانحراف المعياري 0.657، فهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة.

(2) للعبارة رقم 3 بمتوسط حسابي 3.57، ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن الباحثين موافقون بدرجة مرتفعة على مضمون هذه العبارة، أما الانحراف المعياري 0.739، فهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة.

(3) للعبارة رقم 1 بمتوسط حسابي 3.17، ينتمي للمجال [2.6-3.4]، مما يدل على أن الباحثين موافقون بدرجة متوسطة على مضمون هذه العبارة، أما الانحراف المعياري 0.739، فهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مرتفعة في إجابات أفراد العينة.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

يتم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام اختبار ستودنت (T) للعينة الواحدة، لمعرفة مستوى تأثير تكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل بأبعادها الثلاث، حيث تظهر نتائج اختبار فرضيات الدراسة فيما يلي:

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية: باستخدام اختبار ستودنت (T) للعينة الواحدة، الذي تظهر نتائجه في الجدول رقم (12-2).

الجدول رقم (12-2): اختبار الفرضية الرئيسية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T قيمة المحسوبة	T قيمة الجدولية	مستوى الدلالة Sig
مستوى تأثير تكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل	3,54	,5150	6,240	2,03	,0000

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على برنامج spss.

يتضح من الجدول رقم (12-2) عند اختبار الفرضية الرئيسية: التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE"، حيث يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة البالغة 6.240، التي هي أكبر من T الجدولية 2.03، وكذلك بلغ مستوى الدلالة الاحصائية sig البالغة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، مما يؤكد وجود هذا التأثير، بمستوى مرتفع، لأن المتوسط الحسابي بلغ 3.54، وهو ينتمي للمجال [3.4-4.2]، بانحراف معياري 0.515 دال على درجة تشتت مقبولة في إجابات الباحثين، وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسية للدراسة، التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE".

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى: باستخدام اختبار ستودنت (T) للعينة الواحدة، الذي تظهر نتائجه في الجدول رقم (13-2).

الجدول رقم (13-2): اختبار الفرضية الفرعية الأولى

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T قيمة المحسوبة	T قيمة الجدولية	مستوى الدلالة Sig
مستوى تأثير تكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل	3,54	,6360	4,999	1,68	,0000

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على برنامج spss.

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

يتضح من الجدول رقم () عند اختبار هذه الفرضية: التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE"، حيث يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة البالغة 4.999، التي هي أكبر من T الجدولية 1.68، وكذلك بلغ مستوى الدلالة الاحصائية sig البالغة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، مما يؤكد وجود هذا التأثير، بمستوى مرتفع، لأن المتوسط الحسابي بلغ 3.54، وهو ينتمي للمجال [3.4-4.2]، بانحراف معياري 0.636 دال على درجة تشتت مقبولة في إجابات الباحثين، وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسية للدراسة، التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE".

ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثانية: باستخدام اختبار ستيودنت (T) للعينة الواحدة، الذي تظهر نتائجه في الجدول رقم (2-14).

الجدول رقم (2-14): اختبار الفرضية الفرعية الثانية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T قيمة المحسوبة	T قيمة الجدولية	مستوى الدلالة Sig
مستوى تأثير تكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل	3,55	,5160	6,357	1,68	,0000

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على برنامج spss.

يتضح من الجدول رقم (2-14) عند اختبار هذه الفرضية: التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE"، حيث يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة البالغة 6.357، التي هي أكبر من T الجدولية 1.68، وكذلك بلغ مستوى الدلالة الاحصائية sig البالغة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، مما يؤكد وجود هذا التأثير، بمستوى مرتفع، لأن المتوسط الحسابي بلغ 3.55، وهو ينتمي للمجال [3.4-4.2]، بانحراف معياري 0.516 دال على درجة تشتت مقبولة في إجابات الباحثين، وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسية للدراسة، التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE".

رابعا: اختبار الفرضية الفرعية الأولى: باستخدام اختبار ستيودنت (T) للعينة الواحدة، الذي تظهر نتائجه في الجدول رقم (2-13).

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

الجدول رقم (2-15): اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T قيمة الحسوبة	T قيمة الجدولية	مستوى الدلالة Sig
مستوى تأثير تكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية	3,53	,6680	4,726	1,68	,0000

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على برنامج spss.

يتضح من الجدول رقم (2-15) عند اختبار هذه الفرضية: التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE"، حيث يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة البالغة 4.726، التي هي أكبر من T الجدولية 1.68، وكذلك بلغ مستوى الدلالة الاحصائية sig البالغة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، مما يؤكد وجود هذا التأثير، بمستوى مرتفع، لأن المتوسط الحسابي بلغ 3.53، وهو ينتمي للمجال [3.4-4.2]، بانحراف معياري 0.668 دال على درجة تشتت مقبولة في إجابات المبحوثين، وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسية للدراسة، التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE".

الفصل الثاني: أثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل "دراسة ميدانية"

الخلاصة

تم اكمال الجانب التطبيقي وإجراء الدراسة الميدانية الجوانب التنظيمية والسلوكية، وتم توزيع استبيان وجمعه من عينة 35 فردا، من العاملين بها، وتم توزيع الاستبيان بطريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث تم التأكد من صدق الاستبيان بعباراته وثباته، وتم القيام بالتعرف على الخصائص الشخصية لأفراد العينة، والقيام بعرض وتحليل إجاباتهم حول محاور الدراسة، ولقد تم التوصل من خلال اختبار فرضيات الدراسة إلى تأثير مرتفع ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل بجميع أبعادها الثلاث، وبذلك تم قبول جميع فرضيات الدراسة.

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع "دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل" باستخدام منهج دراسة الحالة على مؤسسة ALPHA PIPE بولاية غرداية، وبعد التعمق في مختلف الجوانب النظرية والتطبيقية المتعلقة بالموضوع، وتوظيف المعالجة والتحليل المناسبين، قمنا بمحاولة الإجابة على الإشكالية المحورية التالية: ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل، وكيف تساهم في تحسين الأداء وتحقيق الكفاءة داخل المؤسسات الصناعية؟

وقد أسفرت الدراسة عن جملة من النتائج التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

أولاً – نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

اختبار الفرضية الأولى:

التي نصّت على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE". تم تأكيدها من خلال التحليل الإحصائي، حيث أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد مرتفع تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE، و عليه يتم قبول الفرضية الأولى.

اختبار الفرضية الثانية:

التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE"، حيث أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد مرتفع تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE"، و عليه يتم قبول الفرضية الثانية.

اختبار الفرضية الثالثة:

التي تنص على أنه: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE"، حيث أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد مرتفع تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على جودة بيئة العمل بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE"، يتم قبول الفرضية الثالثة.

الخاتمة

اختبار الفرضية الرابعة:

✓ التي تنص على أنه : "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE"، حيث أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد مرتفع تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات على الجوانب التنظيمية والسلوكية بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE"، و منه يتم قبول الفرضية الرابعة

ثانياً – النتائج العامة:

- ✓ أظهرت الدراسة وجود علاقة قوية بين توظيف تكنولوجيا المعلومات ورفع كفاءة وجودة بيئة العمل.
- ✓ تكنولوجيا المعلومات تلعب دوراً فعالاً في تسهيل أداء المهام وتقليل الضغط الوظيفي وتحسين التواصل بين الموظفين.
- ✓ الاعتماد على أنظمة رقمية مثل ERP والتخزين السحابي والذكاء الاصطناعي ساعد في رفع إنتاجية المؤسسة وتنظيم العمليات.
- ✓ نقص التكوين المستمر وتأهيل الموارد البشرية يعد من العوائق التي تعيق الاستفادة المثلى من هذه التكنولوجيا.
- ✓ التحدي الأكبر يكمن في ضعف الاستثمار في تطوير البنية التحتية الرقمية داخل المؤسسات الصناعية الجزائرية.

الاقتراحات:

من خلال النتائج المتوصل إليها، يمكن صياغة الاقتراحات التالية:

- ضرورة إدماج تكنولوجيا المعلومات بشكل استراتيجي ضمن خطط تطوير بيئة العمل داخل المؤسسات الصناعية، بما يضمن تحسين كفاءة الأداء وتحقيق رضا الموظفين.
- العمل على تحديث البنية التحتية الرقمية في المؤسسات الصناعية، لا سيما على مستوى أنظمة الاتصال، الحوسبة السحابية، وبرمجيات إدارة المشاريع.
- تنظيم دورات تكوينية دورية لفائدة العمال والإداريين في مجال استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات في السياق المهني.
- تعزيز ثقافة الابتكار والتفاعل الرقمي داخل المؤسسة، من خلال دعم مبادرات التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي.
- تشجيع استخدام أنظمة متكاملة مثل ERP لتحسين التنسيق بين الأقسام وزيادة الإنتاجية.
- دعم مشاريع البحث والتطوير داخل المؤسسات الصناعية لتحسين مواءمة التكنولوجيا مع طبيعة العمل المحلي.

الخاتمة

آفاق الدراسة (نظرة مستقبلية):

يمكن اعتبار هذه الدراسة بداية أولى لدراسات ميدانية أعمق، خاصة مع ما تشهده بيئة العمل الصناعية من تطورات تكنولوجية متسارعة. وفي هذا الإطار، نقترح معالجة المواضيع التالية مستقبلاً:

- دراسة العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وتحسين جودة اتخاذ القرار داخل المؤسسات الصناعية الجزائرية.
- تحليل أثر العمل عن بعد المدعوم رقمياً على الجوانب السلوكية والنفسية للموظفين في القطاع الصناعي.
- تقييم جاهزية المؤسسات الجزائرية لاعتماد التحول الرقمي الكامل في إدارة الموارد البشرية والإنتاج.
- دراسة مقارنة لتأثير أدوات تكنولوجيا المعلومات على الأداء المؤسسي بين القطاعين العام والخاص.
- استكشاف العلاقة بين مستوى تأهيل المستخدمين داخلياً وفعالية نظم المعلومات المستخدمة.

قائمة المصادر العربية:

الكتب :

1. قنديلجي، عامر إبراهيم. (2009). تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها. عمان: الوراق للنشر والتوزيع، ص. 35.
2. البرزنجي، حيدر شاكر، و جمعة، محمود حسن. (2013). تكنولوجيا وأنظمة المعلومات في المنظمات. ص. 17.
3. علك حافظ، عبد الناصر، و عباس، حسين وليد حسين. (2014). نظم المعلومات الإدارية بالتركيز على وظائف المنظمة. عمان: دار غيداء، ص. 60.
4. البرزنجي، م. حيدر شاكر، و جمعة، م. محمود حسن. (2014). تكنولوجيا ونظم المعلومات في المنظمات المعاصرة (إداري - تكنولوجيا)، ص. 316.
5. العزاوي، نجم، و النجار، عبد الله حكمت. (2018). استراتيجيات ومتطلبات وتطبيقات إدارة البيئة. عمان: اليازوري، ص. 169.
6. الحريري، رافدة. (2014). اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية. عمان: دار اليازوري، ص. 199.
7. الحريري، رافدة. (2019). اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية. عمان: دار اليازوري، ص. 207.
8. الحريري، د. محمود سرور. (2016). ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة. عمان: دار الأكاديميون، ص. 67-68.
9. العابدي، علي رازق. (2015). إدارة رأس المال الفكري في المنظمات. عمان: دار اليازوري، ص. 139.

المواقع الإلكترونية:

10. Bakkah. (2025، 1 أبريل). بيئة العمل: مفهوما وأنواعها ومكوناتها. تم الاسترجاع من: وعناصرها وتقييمها.

<https://bakkah.com/ar/knowledge-center/بيئة-العمل/>

قائمة المصادر

11. BSKL (Business Solutions Kuwait Logistics). (2025، 3 أبريل). تأثير التقنيات الحديثة على الابتكار والتنمية في بيئة العمل والحياة اليومية. تم الاسترجاع من:

<https://www.bskl.app/post/تأثير-التقنيات-الحديثة>

12. Bakkah. (2025، 3 تم الاسترجاع من: 3 أبريل). خصائص تكنولوجيا المعلومات. تم الاسترجاع من:

<https://bakkah.com/ar/knowledge-center/خصائص-تكنولوجيا-المعلومات>

قائمة المصادر الأجنبية :

،Oracle ،"What is ERP and the benefits that ERP brings to businesses?
،(2025/04/02) ،<https://www.oracle.com/erp/what-is-erp/>

،"What is ERP and the benefits that ERP brings to businesses? "
،ParisTechno (paristechno.vn) ،<https://paristechno.vn/en/what-is-ERP-and-the-benefits-that-ERP-brings-to-businesses>
،(2025/04/02)

الملحق رقم (1): استمارة الاستبيان

جامعة: غرداية

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة موارد بشرية

دراسة حالة: دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل – دراسة حالة في شركة (المؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE)

عزيري الموظف/عزيري الموظفة،

يأتي هذا الاستبيان ضمن إطار دراسة حالة تهدف إلى تحليل مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل في شركة (المؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE). وذلك استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الليسانس في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، نأمل تعاونكم في الإجابة بدقة وصدق على جميع الأسئلة، علماً أن جميع البيانات ستستخدم لأغراض بحثية فقط وتُعامل بسرية تامة.

أولاً: البيانات العامة

الرجاء وضع العلامة (X) في الخانة المناسبة

السؤال	الإجابة
الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
العمر	☐ أقل من 25 ☐ 25-35 ☐ 35-45 ☐ 45 فأكثر
المنصب الوظيفي	☐ إداري ☐ تقني ☐ إشرافي ☐ موظف عادي
عدد سنوات الخبرة	☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5-10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات

قائمة الملاحق

ثانيًا: محور التأثير على كفاءة بيئة العمل

الفرضية 1: يوجد تأثير إيجابي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على كفاءة بيئة العمل في الشركة

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق	أوافق بشدة
1. تعتمد بيئة العمل لدينا بشكل كبير على نظم تكنولوجيا المعلومات.					
2. توفر تكنولوجيا المعلومات تسهيلات لإنجاز المهام بشكل أسرع.					
3. توفر نظم المعلومات في المؤسسة معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب.					
4. أدت تكنولوجيا المعلومات إلى تحسين الأداء العام في بيئة العمل.					
5. تُستخدم تكنولوجيا المعلومات في اتخاذ قرارات إدارية فعالة.					

ثالثًا: محور التأثير على جودة بيئة العمل

الفرضية 2: تساهم تكنولوجيا المعلومات بشكل إيجابي في جودة بيئة العمل داخل الشركة

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق	أوافق بشدة
1. ساهمت تكنولوجيا المعلومات في تحسين التواصل بين الزملاء.					
2. أدت تكنولوجيا المعلومات إلى تقليل الضغط الناتج عن عبء العمل.					
3. ساهمت تكنولوجيا المعلومات في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل.					
4. تستخدم المؤسسة أنظمة إلكترونية لتيسير التواصل بين الموظفين.					

قائمة الملاحق

					5. استخدام الأدوات الرقمية أدى إلى خفض معدلات الخطأ.
--	--	--	--	--	--

رابعاً: محور التأثير على الجوانب التنظيمية والسلوكية

الفرضية 3: تؤثر تكنولوجيا المعلومات بشكل إيجابي على الجوانب التنظيمية والسلوكية داخل بيئة العمل

العبارات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق بدرجة متوسطة	أوافق	أوافق بشدة
1. ساعدت نظم المعلومات على تسريع إنجاز الأعمال اليومية.					
2. أدى استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى تحسين جودة الأداء الفردي.					
3. ساعدت تكنولوجيا المعلومات في خلق بيئة عمل أكثر تنظيمًا ومرونة.					

قائمة الملاحق

أسماء الطلبة:

المشرف: أ. د. غزيل محمد مولود
مساعد المشرف: د. زقيب خيرة

- مرابط عبد الحكيم
- تحكوييت الناصر

الأساتذة المحكمين:

الرتبة العلمية	الإسم واللقب
محاضر أ	د. زقيب خيرة
محاضر ب	د. بياز عبد العزيز
محاضر ب	د. بن علي ميلود

السنة الجامعية : 2025/2024م

الملحق رقم (1-2): الصّدق البنائي للاستبيان

/VARIABLES=الجامعي_التعليم Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		التعليم_الجامعي	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7
التعليم_الجامعي	Corrélation de Pearson	1	,506**	,539**	,706**	,643**	,628**	,592**	,600**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Q1	Corrélation de Pearson	,506**	1	,217*	,526**	,200*	,117	,167	,106
	Sig. (bilatérale)	,000		,026	,000	,041	,236	,088	,280
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Q2	Corrélation de Pearson	,539**	,217*	1	,330**	,230*	,240*	,190	,093
	Sig. (bilatérale)	,000	,026		,001	,018	,014	,053	,344
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Q3	Corrélation de Pearson	,706**	,526**	,330**	1	,260**	,321**	,265**	,329**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001		,007	,001	,006	,001
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Q4	Corrélation de Pearson	,643**	,200*	,230*	,260**	1	,396**	,284**	,318**
	Sig. (bilatérale)	,000	,041	,018	,007		,000	,003	,001
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Q5	Corrélation de Pearson	,628**	,117	,240*	,321**	,396**	1	,310**	,244*
	Sig. (bilatérale)	,000	,236	,014	,001	,000		,001	,012
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Q6	Corrélation de Pearson	,592**	,167	,190	,265**	,284**	,310**	1	,361**
	Sig. (bilatérale)	,000	,088	,053	,006	,003	,001		,000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
Q7	Corrélation de Pearson	,600**	,106	,093	,329**	,318**	,244*	,361**	1

قائمة الملاحق

Sig. (bilatérale)	,000	,280	,344	,001	,001	,012	,000	
N	105	105	105	105	105	105	105	105

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=نية_الفكر_المقاوَلاتي Q8 Q9 Q10 Q11 Q12

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIR WISE.

Corrélations

Corrélations

		نية_الفكر_المقاوَلاتي	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12
	Corrélation de Pearson	1	,693**	,698**	,418**	,637**	,275**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,005
	N	105	105	105	105	105	105
Q8	Corrélation de Pearson	,693**	1	,306**	,270**	,267**	,021
	Sig. (bilatérale)	,000		,002	,005	,006	,831
	N	105	105	105	105	105	105
Q9	Corrélation de Pearson	,698**	,306**	1	,155	,229*	-,003
	Sig. (bilatérale)	,000	,002		,115	,019	,978
	N	105	105	105	105	105	105
Q10	Corrélation de Pearson	,418**	,270**	,155	1	,114	-,002
	Sig. (bilatérale)	,000	,005	,115		,246	,983
	N	105	105	105	105	105	105
Q11	Corrélation de Pearson	,637**	,267**	,229*	,114	1	,007
	Sig. (bilatérale)	,000	,006	,019	,246		,943
	N	105	105	105	105	105	105
Q12	Corrélation de Pearson	,275**	,021	-,003	-,002	,007	1
	Sig. (bilatérale)	,005	,831	,978	,983	,943	
	N	105	105	105	105	105	105

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=المكتسبة_المقاوَلاتية_المهارات Q13 Q14 Q15 Q16 Q17

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIR WISE.

Corrélations

Corrélations

		المهارات_المقاوَلاتية_المكتسبة	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17
	Corrélation de Pearson	1	,606**	,649**	,661**	,562**	,671**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000

قائمة الملاحق

	N	105	105	105	105	105	105
	Corrélacion de Pearson	,606**	1	,359**	,223*	,027	,285**
Q13	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,022	,782	,003
	N	105	105	105	105	105	105
	Corrélacion de Pearson	,649**	,359**	1	,356**	,163	,276**
Q14	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,097	,004
	N	105	105	105	105	105	105
	Corrélacion de Pearson	,661**	,223*	,356**	1	,285**	,206*
Q15	Sig. (bilatérale)	,000	,022	,000		,003	,035
	N	105	105	105	105	105	105
	Corrélacion de Pearson	,562**	,027	,163	,285**	1	,289**
Q16	Sig. (bilatérale)	,000	,782	,097	,003		,003
	N	105	105	105	105	105	105
	Corrélacion de Pearson	,671**	,285**	,276**	,206*	,289**	1
Q17	Sig. (bilatérale)	,000	,003	,004	,035	,003	
	N	105	105	105	105	105	105

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=البيئة_الجامعية_والمراقبة Q18 Q19 Q20 Q21 Q22

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIR WISE.

Corrélations

Corrélations

		البيئة_الجامعية_والمراقبة	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22
البيئة_الجامعية_والمراقبة	Corrélation de Pearson	1	,687**	,561**	,669**	,641**	,625**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Q18	Corrélation de Pearson	,687**	1	,151	,380**	,369**	,306**
	Sig. (bilatérale)	,000		,125	,000	,000	,001
	N	105	105	105	105	105	105
Q19	Corrélation de Pearson	,561**	,151	1	,289**	,152	,027
	Sig. (bilatérale)	,000	,125		,003	,121	,788
	N	105	105	105	105	105	105
Q20	Corrélation de Pearson	,669**	,380**	,289**	1	,140	,333**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,003		,153	,001
	N	105	105	105	105	105	105

قائمة الملاحق

Q21	Corrélation de Pearson	,641**	,369**	,152	,140	1	,443**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,121	,153		,000
	N	105	105	105	105	105	105
Q22	Corrélation de Pearson	,625**	,306**	,027	,333**	,443**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,788	,001	,000	
	N	105	105	105	105	105	105

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=الاتجاه_نحو_إنشاء مشروع Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIR WISE.

Corrélations

Corrélations

		الاتجاه_نحو_إنشاء مشروع	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28
الاتجاه_نحو_إنشاء مشروع	Corrélation de Pearson	1	,661**	,646**	,726**	,722**	,524**	,565**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105
Q23	Corrélation de Pearson	,661**	1	,495**	,358**	,380**	,215*	,163
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,028	,096
	N	105	105	105	105	105	105	105
Q24	Corrélation de Pearson	,646**	,495**	1	,299**	,315**	,499**	,074
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,002	,001	,000	,454
	N	105	105	105	105	105	105	105
Q25	Corrélation de Pearson	,726**	,358**	,299**	1	,419**	,314**	,332**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,002		,000	,001	,001
	N	105	105	105	105	105	105	105
Q26	Corrélation de Pearson	,722**	,380**	,315**	,419**	1	,182	,311**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,000		,063	,001
	N	105	105	105	105	105	105	105
Q27	Corrélation de Pearson	,524**	,215*	,499**	,314**	,182	1	,130
	Sig. (bilatérale)	,000	,028	,000	,001	,063		,185
	N	105	105	105	105	105	105	105

قائمة الملاحق

Q28	Corrélation de Pearson	,565**	,163	,074	,332**	,311**	,130	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,096	,454	,001	,001	,185	
	N	105	105	105	105	105	105	105

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=التوجه_المقاولاتي Q29 Q30 Q31 Q32 Q33 Q34

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIR WISE.

Corrélations

Corrélations

		التوجه_المقاولاتي	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34
التوجه_المقاولاتي	Corrélation de Pearson	1	,381**	,624**	,647**	,648**	,617**	,608**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105
Q29	Corrélation de Pearson	,381**	1	,060	,167	,236*	,168	,135
	Sig. (bilatérale)	,000		,541	,088	,015	,087	,169
	N	105	105	105	105	105	105	105
Q30	Corrélation de Pearson	,624**	,060	1	,195*	,320**	,193*	,343**
	Sig. (bilatérale)	,000	,541		,046	,001	,049	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105
Q31	Corrélation de Pearson	,647**	,167	,195*	1	,280**	,373**	,206*
	Sig. (bilatérale)	,000	,088	,046		,004	,000	,035
	N	105	105	105	105	105	105	105
Q32	Corrélation de Pearson	,648**	,236*	,320**	,280**	1	,399**	,128
	Sig. (bilatérale)	,000	,015	,001	,004		,000	,192
	N	105	105	105	105	105	105	105
Q33	Corrélation de Pearson	,617**	,168	,193*	,373**	,399**	1	,138
	Sig. (bilatérale)	,000	,087	,049	,000	,000		,160
	N	105	105	105	105	105	105	105
Q34	Corrélation de Pearson	,608**	,135	,343**	,206*	,128	,138	1

قائمة الملاحق

Sig. (bilatérale)	,000	,169	,000	,035	,192	,160	
N	105	105	105	105	105	105	105

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم (2-2): معامل الثبات الفاكرومباخ

RELIABILITY

/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7

/SCALE('الجامعي التعليم محور ثبات') ALL

/MODEL=ALPHA.

Echelle الجامعي التعليم محور ثبات :

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,715	7

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	105	100,0
Observations Exclues ^a	0	,0
Total	105	100,0

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

RELIABILITY

/VARIABLES=Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24

Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 Q30 Q31 Q32 Q33 Q34

/SCALE('المقاولي الفكر محور ثبات') ALL

/MODEL=ALPHA.

Echelle المقاولي الفكر محور ثبات :

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,749	27

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	105	100,0
Observations Exclues ^a	0	,0
Total	105	100,0

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

قائمة الملاحق

RELIABILITY

/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 Q30 Q31 Q32 Q33 Q34

/SCALE=('الكلبي الثبات') ALL

/MODEL=ALPHA.

Echelle : الكلبي الثبات

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,802	34

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	105	100,0
Exclus ^a	0	,0
Total	105	100,0

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

الملحق رقم (2-3): اختبار التوزيع الطبيعي

DESCRIPTIVES VARIABLES=المقاولاني_الفكر الجامعي_التعليم

/STATISTICS=KURTOSIS SKEWNESS.

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Asymétrie		Kurtosis	
	Statistique	Statistique	Erreur std	Statistique	Erreur std
التعليم_الجامعي	105	-,653	,236	-,030	,467
الفكر_المقاولاني	105	-,796	,236	1,093	,467
N valide (listwise)	105				

الملحق رقم (2-4): البيانات الشخصية

النوع_الاجتماعي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	50	47,6	47,6	47,6
أنثى	55	52,4	52,4	100,0
Total	105	100,0	100,0	

قائمة الملاحق

الفئة_العمرية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 20 سنة	7	6,7	6,7	6,7
من 20 سنة إلى 23 سنة	76	72,4	72,4	79,0
Validé من 24 سنة إلى 27 سنة	14	13,3	13,3	92,4
أكبر من 27 سنة	8	7,6	7,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

المستوى_الجامعي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ليسانس	86	81,9	81,9	81,9
Validé ماستر	16	15,2	15,2	97,1
دكتوراه	3	2,9	2,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	

عمل_الأب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موظف	51	48,6	48,6	48,6
Validé يعمل لحسابه الخاص	25	23,8	23,8	72,4
بدون مهنة	29	27,6	27,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

عمل_الأم

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موظفة	14	13,3	13,3	13,3
Validé تعمل لحسابها الخاص	3	2,9	2,9	16,2
بدون مهنة	88	83,8	83,8	100,0
Total	105	100,0	100,0	

الملحق رقم (2-5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
Q1	105	2,60	,729

قائمة الملاحق

Q2	105	2,10	,791
Q3	105	2,18	,818
Q4	105	2,15	,818
Q5	105	2,33	,793
Q6	105	2,42	,757
Q7	105	2,43	,745
التعليم_الجامعي	105	2,33	,458
Q8	105	2,71	,616
Q9	105	2,41	,730
Q10	105	2,91	,314
Q11	105	2,60	,645
Q12	105	2,89	,423
نية_الفكر_المقاولاتي	105	2,70	,319
Q13	105	2,55	,693
Q14	105	2,73	,559
Q15	105	2,51	,695
Q16	105	2,58	,662
Q17	105	2,49	,722
المهارات_المقاولاتية_المكتسبة	105	2,57	,420
Q18	105	2,34	,745
Q19	105	1,83	,871
Q20	105	2,48	,708
Q21	105	2,48	,695
Q22	105	2,53	,666
البيئة_الجامعية_والمراقبة	105	2,33	,467
Q23	105	2,71	,600
Q24	105	2,75	,601
Q25	105	2,41	,730
Q26	105	2,30	,796
Q27	105	2,86	,426
Q28	105	2,29	,743
الاتجاه_نحو_إنشاء_مشروع	105	2,55	,422
Q29	105	2,86	,378
Q30	105	2,51	,722
Q31	105	2,34	,782
Q32	105	2,56	,692
Q33	105	2,61	,628
Q34	105	2,24	,861
التوجه_المقاولاتي	105	2,52	,410
الفكر_المقاولاتي	105	2,54	,244
N valide (listwise)	105		

قائمة الملاحق

الملحق رقم (2-6): اختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية الرئيسية

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

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

/NOORIGIN

/DEPENDENT المقاولاتي_الفكر

/METHOD=ENTER الجامعي_التعليم.

Régression

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	الجامعي_التعليم ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : المقاولاتي_الفكر

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,448 ^a	,201	,193	,219

a. Valeurs prédites : (constantes), الجامعي_التعليم

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1,246	1	1,246	25,935	,000 ^b
1 Résidu	4,947	103	,048		
Total	6,192	104			

a. Variable dépendante : المقاولاتي_الفكر

b. Valeurs prédites : (constantes), الجامعي_التعليم

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,981	,111		17,810	,000

قائمة الملاحق

الجامعي_التعليم	,239	,047	,448	5,093	,000
-----------------	------	------	------	-------	------

a. Variable dépendante : المقاولاتي_الفكر

اختبار الفرضية الفرعية 01

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

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

/NOORIGIN

/DEPENDENT المقاولاتي_الفكر_نية

/METHOD=ENTER الجامعي_التعليم.

Régression

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	الجامعي_التعليم ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : المقاولاتي_الفكر_نية

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,349 ^a	,122	,113	,300

a. Valeurs prédites : (constantes), الجامعي_التعليم

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1,284	1	1,284	14,247	,000 ^b
1 Résidu	9,284	103	,090		
Total	10,568	104			

a. Variable dépendante : المقاولاتي_الفكر_نية

b. Valeurs prédites : (constantes), الجامعي_التعليم

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2,140	,152		14,049	,000
1 الجامعي_التعليم	,243	,064	,349	3,774	,000

قائمة الملاحق

a. Variable dépendante : المقاولي_الفكر_نية

اختبار الفرضية الفرعية 02

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

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

/NOORIGIN

/DEPENDENT المكتسبة_المقاولاتية_المهارات

/METHOD=ENTER الجامعي_التعليم.

Régression

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	الجامعي_التعليم ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : المكتسبة_المقاولاتية_المهارات

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,314 ^a	,099	,090	,400

a. Valeurs prédites : (constantes), الجامعي_التعليم

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1,810	1	1,810	11,290	,001 ^b
1 Résidu	16,515	103	,160		
Total	18,325	104			

a. Variable dépendante : المكتسبة_المقاولاتية_المهارات

b. Valeurs prédites : (constantes), الجامعي_التعليم

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,903	,203		9,366	,000
1 الجامعي_التعليم	,288	,086	,314	3,360	,001

قائمة الملاحق

a. Variable dépendante : المكتسبة_المقاولاتية_المهارات

اختبار الفرضية الفرعية 03

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

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

/NOORIGIN

/DEPENDENT والمرافقة_الجامعية_البيئة

/METHOD=ENTER الجامعي_التعليم.

Régression

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	الجامعي_التعليم ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : والمرافقة_الجامعية_البيئة

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,465 ^a	,216	,209	,416

a. Valeurs prédites : (constantes), الجامعي_التعليم

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	4,909	1	4,909	28,412	,000 ^b
1 Résidu	17,797	103	,173		
Total	22,706	104			

a. Variable dépendante : والمرافقة_الجامعية_البيئة

b. Valeurs prédites : (constantes), الجامعي_التعليم

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,228	,211		5,822	,000

قائمة الملاحق

الجامعي_التعليم	,474	,089	,465	5,330	,000
-----------------	------	------	------	-------	------

a. Variable dépendante : والمرافقة_الجامعية_البيئة

اختبار الفرضية الفرعية 04

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

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

/NOORIGIN

/DEPENDENT مشروع_إنشاء_نحو_الاتجاه

/METHOD=ENTER الجامعي_التعليم.

Régression

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	الجامعي_التعليم ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : مشروع_إنشاء_نحو_الاتجاه

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,283 ^a	,080	,071	,407

a. Valeurs prédites : (constantes), الجامعي_التعليم

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1,478	1	1,478	8,937	,003 ^b
1 Résidu	17,039	103	,165		
Total	18,517	104			

a. Variable dépendante : مشروع_إنشاء_نحو_الاتجاه

b. Valeurs prédites : (constantes), الجامعي_التعليم

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		

قائمة الملاحق

1	(Constante)	1,947	,206		9,432	,000
	الجامعي_التعليم	,260	,087	,283	2,989	,003

a. Variable dépendante : مشروع_إنشاء_نحو_الاتجاه

اختبار الفرضية الفرعية 05

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

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

/NOORIGIN

/DEPENDENT المقاواني_التوجه

/METHOD=ENTER الجامعي_التعليم.

Régression

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	الجامعي_التعليم ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : المقاواني_التوجه

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,025 ^a	,001	-,009	,412

a. Valeurs prédites : (constantes), الجامعي_التعليم

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	,011	1	,011	,066	,798 ^b
1 Résidu	17,472	103	,170		
Total	17,483	104			

a. Variable dépendante : المقاواني_التوجه

b. Valeurs prédites : (constantes), الجامعي_التعليم

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2,573	,209		12,311	,000
الجامعي_التعليم	-,023	,088	-,025	-,256	,798

قائمة الملاحق

a. Variable dépendante : المفاوضة_التوجه