

تطبيقات نظم المعلومات وأثرها على بعض مؤشرات السلوك التنظيمي (أساليب الاتصال – نظم التحفيز – أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية دراسة ميدانية على مستوى ديوان المركب الرياضي أول نوفمبر 1954 بالجلفة

Applications of information systems and their impact on some indicators of organizational behavior (Communication methods - motivation systems - leadership styles) inside sports facilities A field study at the level of the sports complex office، the first of November 1954، in Djelfa

حبيش فايزة

جامعة الجزائر 03، مخبر علوم وممارسات الأنشطة البدنية الرياضية والاقاعية

habichefaiza92@gmail.com

استقبل بتاريخ: 2021/06/05 تم قبوله بتاريخ: 2021/06/18 نشر بتاريخ: 2021/07/09

الملخص

لا تخلو أي منشأة من نظام كونها تتواجد ضمنه وتخضع له، فهي تسعى لتحقيق أهدافها من خلال أفضل استخدام للإمكانات المادية والبشرية المتاحة خاصة إذا تعلق الأمر بالمنشأة الرياضية على ضوء ما أملتة أبعاد العلاقات والتفاعلات في أطرها وذلك بإنتاج المعلومات وبثها داخل المنشأة الرياضية وخارجها.

فنظام المعلومات هو ذلك النظام الذي يقوم بتزويد هذه المنشأة بالمعلومات الضرورية اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب وعند المستوى الإداري الملائم انطلاقا من موظفين كونها تلعب دورا أساسيا ومهما داخل المنشأة وذلك نظرا للتزايد المستمر لدور المعلومات والحاجة الماسة لتنظيمها بشكل يؤدي للاستفادة القصوى منها.

وفي هذا السياق فان النظام من وجهة نظرية النظم هو ذلك الإطار الشامل الذي يتضمن مجموعة من العناصر والمبادئ والقواعد التي تتفاعل فيما بينها من موارد ومدخلات ومخرجات وفقا لسلسلة من الاجراءات لتحقيق أهداف عامة، وفي نفس السياق وفي سبيل تحقيق الأهداف تتفاعل أنماط مختلفة من السلوك في نسيج متشابك موجه نحو الهدف داخل المنشأة الرياضية انطلاقا من تناسق جهود العاملين كأفراد وجماعات للقيام بوظائفهم بأدوار محددة في إطار موقع كل منهم من التنظيم والمسؤوليات.

فإذا كانت تطبيقات نظم المعلومات بمثابة الوسيلة أو التقنية التي تؤثر على السلوك التنظيمي فالسلوك التنظيمي هو تفاعل العنصر البشري مع التقنية المستخدمة في المنظمة حسب ما جاء به "صلاح الدين عبد الباقي" في مجمل قوله (السلوك الفعال في المنظمة ص39)

قصد تحقيق استراتيجيات المنشأة وما تصبو اليه سواء تعلق الأمر بمؤشرات السلوك التنظيمي (الاتصال، الحوافز، القيادة) أو ما ينتج عنه من كفاءة وفعالية في الأداء والرضا عن العمل وهذا من خلال التأثير الفعال الذي يظهر انطلاقا من تطبيق نظم وتكنولوجيا المعلومات والتفاعل معها.

الكلمات الدالة: نظم المعلومات، السلوك التنظيمي، أساليب الاتصال، نظم التحفيز، أنماط القيادة، المنشأة الرياضية

Abstract:

Any enterprise seeks to achieve its objectives within a system through the best use of the available physical and human resources, especially when it comes to the sporting establishment in the light of what the dimensions of relations and interactions in its frameworks dictated by the production and dissemination of information inside and outside the sports establishment.

If information systems applications are the means or techniques that affect organizational behavior, organizational behavior is the interaction of the human element with the technology used in the organization in order to achieve the strategy of the establishment and what it aspires, whether it is indicators of organizational behavior (Communication, incentives, leadership)

Or resulting in efficiency and effectiveness in performance and satisfaction of work, and this through the effective impact that emerges from the application of systems and information technology and interaction with them.

Keywords : Information systems, organizational behavior, communication methods, motivation systems, driving patterns, sports establishment.

مقدمة

لقد أدت الإنجازات التقنية الحديثة والتطورات المتلاحقة في مجال المعلوماتية إلى تغيرات في جميع نواحي الحياة المعرفية، العلمية والإقتصادية حيث أصبحت بصمة الحاسب واضحة المعالم في معظم المجالات، بما تمثله من أداة فعالة ذات وظائف أساسية تتمثل في إستقبال المعلومات وتخزينها وتنظيمها والقيام بجميع العمليات التي تتطلبها معالجة المعلومات وتحليلها.

وتعتبر الزيادة الهائلة في حجم المعلومات المتداولة والتطور التقني العلمي السريع بإستعمال الوسائل الحديثة لتكنولوجيا المعلومات من أهم العوامل التي وصفت الكثير من التحريات أمام مسيري ومسؤولي المؤسسات الإدارية عامة والمنشآت الرياضية على وجه الخصوص، والتي ألزمتهم بالإهتمام بوضع نظم متطورة ومكاملة تستخدم فيها أساليب فنية حديثة قادرة على التعامل مع أحدث الأجهزة الإلكترونية، باعتبار أن المؤسسة الرياضية وحدة داخل نظام كلي ترسم أهدافها لفرض وجودها تبعاً لمعطيات محيطها الخارجي المعقد الذي يتميز بالمنافسة والتحريات الكبيرة خاصة في مجال المعلومات والتكنولوجيا الحديثة المستعملة لإستغلالها، (محمد حسين، مدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، ص30) وهذا إنطلاقاً من حيوية وأهمية المعلومات كمورد ثمين من موارد كل منظمة أو منشأة يتم على أساسها إنجاز القرارات اللازمة،

فالتغير والتطور في حقل تطبيق أنظمة المعلومات كان في الواقع جذرياً ومتسارعاً ونوعياً للغاية أدى إلى تغيير مصطلح نظام المعلومات خلال الحقبة من منظور تكنولوجي "كيف أستعمل الكمبيوتر؟" إلى

منظور معلوماتي "كيف أتحكم في المعلومة داخل المنشأة؟" (محمد حسن الوشاح و محمد عبد الله الشقارين، المنشأة و الملاعب الرياضية، ص42)
فلقد تضارفت قوى الثورة التكنولوجية وثورة المعلومات على بيئة الأعمال فزادت من تعقيدها و اكتسحت وظائف الإدارة الرياضية فأصبحت أكثرها أهمية، إلا أنها لم تقلل من شأنها بقدر ما حسنت من أدائها وزادت من جودتها، فأصبحت أكثر تعقيدا من الماضي لكن بسرعة تنفيذ أكبر وجوده خدمات أفضل وسهولة إنجاز أبسط؛ (عويبي زيد منير، فن الإدارة بالإتصال، ص22)
وعليه أصبح من الضروري على مسيري المنشآت الرياضية تكيف نظام معلوماتها مع الواقع الجديد عن طريق تصميم نظام تتوفر فيه كل المقاييس الضرورية حتى تسمح بتحقيق الفعالية في مجال تسيير المنشآت.

الخلفية النظرية:

1- الإشكالية:

كل منشأة تحتوي على نظام، فهي تسعى لتحقيق أهدافها من خلال أفضل استخدام للإمكانيات المادية والبشرية المتاحة خاصة إذا تعلق الأمر بالمنشأة الرياضية على ضوء ما أمله أبعاد العلاقات والتفاعلات في أطرها وذلك بإنتاج المعلومات وبثها داخل المنشأة الرياضية وخارجها.
وفي هذا السياق فإن النظام من وجهة نظرية النظم هو ذلك الإطار الشامل الذي يتضمن مجموعة من العناصر والمبادئ والقواعد التي تتفاعل فيما بينها من موارد ومدخلات ومخرجات وفقا لسلسلة من الاجراءات لتحقيق أهداف عامة، (J.L, Paucelle , Les systèmes D'information dans la petite entreprise, p54.) وفي نفس السياق وفي سبيل تحقيق الأهداف تتفاعل أنماط مختلفة من السلوك في نسيج متشابك موجه نحو الهدف داخل المنشأة الرياضية انطلاقا من تناسق جهود العاملين كأفراد وجماعات للقيام بوظائفهم بأدوار محددة في إطار موقع كل منهم من التنظيم والمسؤوليات.
(Galacci, Les Systèmes D'information Analyse et Conception, p86).

فنظام المعلومات هو ذلك النظام الذي يقوم بتزويد هذه المنشأة بالمعلومات الضرورية اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب وعند المستوى الإداري الملائم انطلاقا من موظفين كونهما تلعب دورا أساسيا ومهما داخل المنشأة وذلك نظرا للتزايد المستمر لدور المعلومات والحاجة الماسة لتنظيمها بشكل يؤدي للاستفادة القصوى منها. (Galacci, Les Systèmes D'information Analyse et Conception,) (p110)

فإذا كانت تطبيقات نظم المعلومات بمثابة الوسيلة أو التقنية التي تؤثر على السلوك التنظيمي فالسلوك التنظيمي هو تفاعل العنصر البشري مع التقنية المستخدمة في المنظمة حسب ما جاء به "صلاح الدين عبد الباقي" في مجمل قوله (السلوك الفعال في المنظمة ص39)
فصد تحقيق استراتيجية المنشأة وما تصبو إليه سواء تعلق الأمر بمؤشرات السلوك التنظيمي (الاتصال، الحوافز، القيادة) أو ما ينتج عنه من كفاءة وفعالية في الأداء والرضا عن العمل وهذا من خلال التأثير الفعال الذي يظهر انطلاقا من تطبيق نظم وتكنولوجيا المعلومات والتفاعل معها.
وتعتبر إدارة السلوك التنظيمي في المنشآت الرياضية من المهمات الصعبة والمعقدة نظرا لتعدد وتشابك المتغيرات التي تؤثر في سلوك العاملين وتداخل علاقاتهم وتعددها، وبالتالي فالسلوك يكرر نفسه إذا تكررت العناصر المؤثرة فيه، ومن بين المؤشرات المحددة للسلوك التنظيمي داخل المنشآت الرياضية نذكر: "أساليب الإتصال، نظم التحفيز، أنماط القيادة" كمحددات أساسية يبرز من خلالها السلوك التنظيمي الذي يعبر عن تناسق جهود العاملين في المنشأة كأفراد وجماعات لتحقيق أهدافها من خلال أفضل استخدام للإمكانيات المادية المتاحة، وصولا إلى الفعالية وكذا الكفاءة في الأداء، (طلعت إبراهيم لظفي، علم الاجتماع التنظيم، ص96) وهذا لا يتأتى إلا عن طريق ما تقدمه التكنولوجيا.

سيكون التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة بالصيغة التالية:

- إلى أي حد يمكن لتطبيقات نظم المعلومات أن تؤثر على مؤشرات السلوك التنظيمي (أساليب الاتصال/ نظم التحفيز/ أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية؟

تطبيقات نظم المعلومات وأثرها على بعض مؤشرات السلوك التنظيمي
(أساليب الاتصال – نظم التحفيز – أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية
دراسة ميدانية على مستوى ديوان المركب الرياضي أول نوفمبر 1954
بالجلفة

*يمكن تحديد إشكالية

الدراسة الحالية في الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى تطبيق نظم المعلومات عند البيداغوجيين والإداريين داخل المنشآت الرياضية؟
- ما مستوى تطبيق نظم المعلومات عند البيداغوجيين والإداريين من خلال أساليب الاتصال داخل المنشآت الرياضية؟
- ما مستوى تطبيق نظم المعلومات عند البيداغوجيين والإداريين من خلال نظم التحفيز داخل المنشآت الرياضية؟
- ما مستوى تطبيق نظم المعلومات عند البيداغوجيين والإداريين من خلال أنماط القيادة داخل المنشآت الرياضية؟
- هل توجد علاقة معنوية بين تطبيقات نظم المعلومات ومؤشرات السلوك التنظيمي (أساليب الاتصال/نظم التحفيز/ أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية؟

2-فرضيات الدراسة:

وفي ضوء إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، تمت صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

*الفرضية العامة:

- تؤثر تطبيقات نظم المعلومات بصفة أساسية وفعالة على مؤشرات السلوك التنظيمي (أساليب الاتصال/ نظم التحفيز/ أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية. انبثقت عنها مجموعة من الفرضيات الجزئية تمثلت في الآتي:

- مستوى تطبيق نظم المعلومات عند البيداغوجيين والإداريين داخل المنشآت الرياضية قوي
- مستوى تطبيق نظم المعلومات عند البيداغوجيين والإداريين من خلال أساليب الاتصال داخل المنشآت الرياضية قوي
- مستوى تطبيق نظم المعلومات عند البيداغوجيين والإداريين من خلال نظم التحفيز داخل المنشآت الرياضية قوي
- مستوى تطبيق نظم المعلومات عند البيداغوجيين والإداريين من خلال أنماط القيادة داخل المنشآت الرياضية قوي
- توجد علاقة معنوية بين تطبيقات نظم المعلومات ومؤشرات السلوك التنظيمي (أساليب الاتصال/ نظم التحفيز/ أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية.

3-أسباب اختيار الموضوع:

- الأهمية البالغة للتكنولوجيا التي أصبحت تحتل الميادين خاصة الوسط الرياضي.
- تسليط الضوء على تطبيقات نظم المعلومات داخل المنشآت الرياضية.
- معرفة مدى تجسيد الأفراد للثقافة التكنولوجية داخل المنشآت الرياضية.
- الكشف عن مدى تعامل الأفراد مع التسهيلات التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية.

4-أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من خلال العناصر التالية:

- يعتبر هذا البحث بمثابة مساهمة نظرية في معالجة إشكالية تأثير تطبيقات نظم المعلومات على بعض مؤشرات السلوك التنظيمي داخل المنشآت الرياضية.
- تبيان مدى أهمية معالجة مختلف العمليات باستخدام الحاسوب باعتبار ذلك من أهم المتطلبات للدخول في عصر المعلومات.
- اقتراح الاعتماد على تطبيقات نظم المعلومات وعلى آلية العمل باستخدام الحاسوب كمدخل لتحسين أداء وظيفة العاملين داخل المنشآت الرياضية.
- دراسة بعض مؤشرات السلوك التنظيمي في إطار استخدام تكنولوجيا المعلومات.

تطلع الموظفين للأخذ بألية استخدام تكنولوجيا المعلومات كتوجه إداري حديث يرفع من مستوى أدائهم وكفاءتهم وفاعليتهم وتحقيق أهدافهم.

التغلب على مختلف الصعوبات والمشاكل الخاصة بالعمل التي قد تعترضهم في اتخاذ العديد من القرارات.

5-أهداف البحث:

- تتمثل الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها من خلال هذا البحث فيما يلي:
- ✓ حصر أهم المفاهيم والخصائص التي تعبر عن نظم وتكنولوجيا المعلومات.
 - ✓ تسليط الضوء على تطبيقات تكنولوجيا المعلومات داخل المنشآت الرياضية.
 - ✓ تبني تكنولوجيا المعلومات كألية أساسية في مخططات وبرامج المنشآت الرياضية من الناحية المعلوماتية والمعرفية.
 - ✓ الكشف عن مدى تأثير تطبيقات نظم المعلومات على مؤشرات السلوك التنظيمي (أساليب الاتصال/نظم التحفيز/أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية.
 - ✓ معرفة مستوى تطبيق نظم المعلومات عند الموظفين البيداغوجيين وكذا الإداريين داخل المنشآت الرياضية.
 - ✓ معرفة مستوى تطبيق نظم المعلومات من خلال أساليب الاتصال وكذا نظم التحفيز وأنماط القيادة عند البيداغوجيين والإداريين داخل المنشآت الرياضية.
 - ✓ الكشف عن وجود علاقة معنوية بين تطبيقات نظم المعلومات ومؤشرات السلوك التنظيمي (أساليب الاتصال/نظم التحفيز/أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية.
 - ✓ الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير تطبيقات نظم المعلومات على مؤشرات السلوك التنظيمي (أساليب الاتصال/نظم التحفيز/أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية تعزى للمتغيرات الشخصية والمهنية.

6-تحديد المفاهيم والمصطلحات الدالة:

6. 1/النظام: يعرفه: BUCKLEY بأنه: "ذلك الكل المكون من أجزاء مترابطة ومتفاعلة مع بعضها البعض".

كما يعرفه: BERTALLANPHY بأنه: "ذلك المركب من الأجزاء المتفاعلة" (سعد غالب ياسين، نظم المعلومات الإدارية،ص15)

*النظام: "هو كيان منسق ومرتب ومنسجم تتفاعل عناصره فيما بينها لتحقيق هدف الاستقرار والبقاء في بيئة غير مستقرة".

6. 2/المعلومات: هي «تنظيم وتخزين وتشغيل البيانات» (J.L.Paucelle, « Les Systèmes

D'information dans la petite entreprise »,Dunod ,P280)

*المعلومات: هي تلك البيانات التي ترتبط ضمنيا بسياق وهدف، وهي ذات قيمة حقيقية للمستخدم، فهي تمثل مخرجات النظام وتجهيز البيانات.

6. 3/نظام المعلومات: يعرفه "GALACSI" بأنه: "مجموعة من الوسائل البشرية والمادية والطرق المرفقة لمعالجة مختلف أشكال البيانات الموجودة داخل المؤسسة" (Galacsi, « Les systèmes d'information analyse et conception »,Ed,Dunod,P10)

*نظام المعلومات: هو مجموعة من العناصر المتداخلة والمتفاعلة مع بعضها البعض ويشمل الأجهزة والتعليمات والإجراءات والقوانين والأنظمة والأفراد.

6. 4/تطبيقات نظم المعلومات: هي معالجة البيانات باستخدام الحاسوب، فترتب أو تبويب أو تعالج حسابيا، أو غير ذلك من المعالجات مما يشكل معلومات إما أن تخزن أو يعاد معالجتها كتغذية رجعية.

6. 5/تكنولوجيا المعلومات: "هي مجموعة من الأدوات التي تساعدنا في استقبال المعلومة ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها وطباعتها ونقلها بشكل إلكتروني باستخدام الحاسوب". (محمد حسين، مدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، ص22)

تطبيقات نظم المعلومات وأثرها على بعض مؤشرات السلوك التنظيمي
أساليب الاتصال – نظم التحفيز – أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية
دراسة ميدانية على مستوى ديوان المركب الرياضي أول نوفمبر 1954
بالجلفة.

*تكنولوجيا المعلومات:

هي كل التقنيات التي تسمح بإنتاج المعلومة بمعنى حجز وتخزين وإيصال المعلومة.
6.6/المقاربة النظامية: هي "أداة لدراسة التعقيد المنظم الذي أصبح يميز شكل المعرفة الإنسانية
المباشرة والتي أصبحت تعتمد في تصوراتها على مفهوم النظام" (George-Baraziller, « Théorie
générale des systèmes », P04)
*المقاربة النظامية: هي مجموع النظريات المفسرة لعمليات التفاعل لتحقيق هدف استقرار النظام الشامل
6.7/السلوك التنظيمي: هو " الاستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة لاحتكاكه بغيره من الأفراد أو
نتيجة لاتصاله بالبيئة الخارجية من حوله، وهو يتضمن بهذا المعنى كل ما يصدر عن الفرد من عمل
حركي أو تفكير أو مشاعر أو انفعالات أو حراك".
(راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، ص 05)
*السلوك التنظيمي: هو كل نشاط أو تصرف يقوم به الموظفون العاملون في المنظمة خلال فترة عملهم.

6.8/الاتصال:

عرفته جمعية الإدارة الأمريكية (AMA) على أنه "فن خلق وإشاعة التفاهم بين الأشخاص، أي تبادل
ونقل الأفكار ونشرها بين الأفراد والجماعات". (عبوي زيد منير، فن الإدارة بالاتصال، ص 59)
*الاتصال: هو عبارة عن تبادل الأفكار والآراء والمعلومات بين الأفراد بواسطة وسائل مختلفة، وذلك
للتأثير على السلوك وتحقيق النتائج المطلوبة.

6.9/الحوافز:

يعرفها "الطفي" على أنها: "مجموعة من العوامل والظروف التي تتوافر في جو العمل والتي تعمل على
إثارة تلك القوى المحركة في الإنسان، والتي تؤثر في سلوكه وتصرفاته" (طلعت إبراهيم لطفي، علم
إجتماع التنظيم، ص 75)
*الحوافز: هي تلك المغريات التي تقدمها الإدارة للعاملين قصد حثهم على أداء معين.

6.10/القيادة:

يعرفها KOONTEZ بأنها: "الفن أو العملية التي تتضمن التأثير على الآخرين بشكل يجعلهم يكرسون
كل جهودهم لتحقيق أهداف مشتركة".
*القيادة: هي النشاط الذي يمارسه الرئيس ليجعل مرؤوسيه يقومون بعمل فعال.

(H ;Koontz,C'Odonnel, « Management ;Principes et Methodes de Gestion,P490)

6.11/المنشأة الرياضية:

هي " المكان المجهز بالوسائل والإمكانات الرياضية المخصصة لممارسة الأنشطة الرياضية وتقديم
الخدمات اللازمة لتحقيق الأهداف الرياضية حاضرا ومستقبلا" (محمد حسن الوشاح ومحمد عبد الله
الشقارين، المنشأة و الملاعب الرياضية، ص14)
*المنشأة الرياضية: هي عبارة عن مجتمعات رياضية تمارس فيها مختلف الرياضات سواء الفردية أو
الجماعية ولها إدارة تسيرها وفق أسلوب علمي للتخطيط والتقييم لتحقيق أهداف معينة حالية أو مستقبلية.
6.12/الموظف: هو كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت
إدارته وإشرافه.

6.13/البيداغوجي: هو الشخص الذي يحدد مجموعة الوسائل والآليات والأساليب البيداغوجية والتي
تعتمدها المؤسسة لتطوير مستوى الأداء.

6.14/ الإداري: هو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة المنظمة تحت قيادة صاحب العمل وتحت إدارته
مقابل أجر.

7-الدراسات المشابهة:

1-7/الدراسات التي تناولت نظم المعلومات:

الدراسة الأولى: دراسة عمار بوطيبة (2012):

عولج موضوع هذه الدراسة من زاوية تقييم نظام المعلومات بمديرية الشبيبة والرياضة لولاية قسنطينة، وانطلقت الدراسة من طرح إشكالية: ما هو واقع نظم المعلومات في مديرية الشباب والرياضة بقسنطينة؟ وصاغ الباحث فرضيته على النحو التالي:

-هناك فجوة كبيرة في تنظيم المعلومات بين النظرية والتطبيق.

*استهدفت الدراسة اكتشاف أهمية نظام المعلومات بمديرية الشباب والرياضة

*تحديد نوعية المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات بمديريات الشبيبة والرياضة.

-استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة قوامها 36 موظف من مديرية الشباب والرياضة، كما استخدم استبانة تقيس مدى توفر مكونات نظم المعلومات وانقسمت لثمانية محاور:

(إسهام المعلومات في اتخاذ القرار/ جودة المعلومات/ الإجراءات/ الأفراد/ الشبكات/ البرمجيات/ البيانات/ المكونات المادية).

الدراسة الثانية: دراسة بن عون الطيب (2014):

سعت هذه الدراسة إلى تقييم استعمال نظم وتكنولوجيا المعلومات لدى عينة من المستعملين في المنظمات

الجزائرية، استعملت هذه الدراسة نموذج (Mclean& Delone 1992)

-انطلقت الدراسة من تساؤل عام يتمثل في: ماهي نتائج عملية تقييم استعمال نظم وتكنولوجيا المعلومات من طرف المستعملين لها في المنظمات الجزائرية؟ وما هي الآثار المدركة الممكنة على الأفراد المستعملين وكذا الأداء المدرك للمنظمات؟

وصاغ الباحث فرضيته على النحو التالي:

-يؤثر استعمال نظم وتكنولوجيا المعلومات على الأداء المدرك للمستعملين وسيتأثر أداء المنظمة المدرك كذلك بسبب هذا الأثر على أداء الأفراد المستعملين.

-استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقام بتوزيع استبيان مكون من 40 عبارة تقيس (نظام المعلومات، جودة المعلومات، رضا المستعمل، الأداء الفردي والأداء التنظيمي) على عينة من المستعملين عددهم 287 مفردة في مجموعة المنظمات الجزائرية (18) التابعين للقطاعين العام والخاص.

2-7/الدراسات التي تناولت بعض مؤشرات السلوك التنظيمي:

الدراسة الأولى: دراسة زرقة أحمد (2008):

استهدفت الدراسة توضيح العلاقة بين الرضا الوظيفي والقيادة بصورة مباشرة وما تعكسه على أداء الفرد،

فطرح الباحث إشكاليته كالتالي: كيف يمكن للقيادة أن تؤثر على الرضا الوظيفي والأداء؟

وصاغ فرضيته على النحو التالي: القيادة هي طريقة للتأثير في سلوك الأفراد لتحقيق أهداف معينة.

-اعتمد الباحث في الجانب النظري على المنهج الوصفي التحليلي، أما الجانب التطبيقي فقد اعتمد على منهج دراسة حالة.

-شملت الدراسة كل عمال مركز سونلغاز بالمدينة والبالغ عددهم 150 عامل (عينة مسحية).

-استخدم الباحث استبانة شملت محورين أحدهما يحتوي أنماط القيادة والثاني ظروف العمل.

الدراسة الثانية: دراسة بو عطيظ جمال الدين (2009):

استهدفت الدراسة تحديد علاقة الاتصال التنظيمي بالأداء الوظيفي في مؤسسة سونلغاز انطلاقا من أهمية العنصر البشري داخل المنظمة من خلال أدائه الذي يتوقف عليه نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها، الحفاظ على بقائها أمام المنافسة الشرسة وتحديات العولمة والتطور التكنولوجي...الخ.

-طرح الباحث إشكاليته في السؤال التالي: هل هناك علاقة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي للعمال التنفيذيين؟ وهل لمتغيرات السن والأقدمية والمستوى التعليمي تأثيرا على الأداء الوظيفي لدى العمال التنفيذيين في مؤسسة سونلغاز؟

تطبيقات نظم المعلومات وأثرها على بعض مؤشرات السلوك التنظيمي
حبيش فايزة. (أساليب الاتصال – نظم التحفيز – أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية
دراسة ميدانية على مستوى ديوان المركب الرياضي أول نوفمبر 1954
بالجلفة

-اعتمد الباحث على المنهج

الوصفي التحليلي، أما أداة بحثه فكانت الاستبيان الذي وجه لعينة مكونة من 210 مفردة (عينة عشوائية)
وجاء في محورين رئيسيين يتعلق الأول بالعملية الاتصالية داخل المؤسسة والثاني بالأداء الوظيفي عند
العمال التنفيذيين.

الدراسة الثالثة: لرجان نسيمة (2010):

استهدفت هذه الدراسة معرفة مدى تأثير نظام الحوافز في أداء العامل، فتساءلت الباحثة عن: ما مدى تأثير
نظام الحوافز في أداء الفرد داخل المؤسسة؟ وصاغت فرضيتها بالشكل التالي: يؤثر نظام الحوافز تأثيراً
فعالاً على أداء الفرد داخل المؤسسة.

-اعتمدت الباحثة على المنهج الكمي، أما أداة بحثها تمثلت في استمارة موجهة لكل عمال المؤسسة 119
(عينة مسحية) تقيس ثلاثة متغيرات تتمثل في: (الرضا الوظيفي، الضغط المهني، الجو الاجتماعي
والتنظيمي، ونظام الحوافز وأداء الفرد).

8. المنهجية:

8.1-منهج الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة الرامية لمعرفة تأثير تطبيقات نظم المعلومات على بعض مؤشرات السلوك
التنظيمي(أساليب الإتصال، نظم التحفيز، أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية، وجد الباحثين في منهج
دراسة حالة أنه الأنسب لذلك لما يشتمل عليه هذا المنهج من خطوات علمية تنطلق من التساؤل
والإفترض وصولاً إلى إختبار الفرضيات وفقاً للمنهج العلمي في خطواته الأساسية المعروفة، حيث
يعرف بأنه " عبارة عن بحث متعمق لحالة محددة بهدف الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها على حالات
أخرى متشابهة"

(محمد عبيدات، منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات، ص44)

8.2- عينة الدراسة

شملت الدراسة كامل الموظفين البيداغوجيين والإداريين، فتم الإعتماد على الطريقة المسحية (المسح
الكلّي)، فهي ممثلة لمجتمع بحث الحالة المدروسة.

حيث بلغ عدد مفردات العينة المدروسة 72 مفردة (36 بيداغوجي و 36 إداري) داخل المنشأة الرياضية.

8.3- أدوات جمع البيانات:

لجمع بيانات هذه الدراسة ولغايات تحقيق أهدافها، وللإجابة عن تساؤلاتها تطلبت الدراسة الحالية بناء
أدوات خاصة بمتغيرات الدراسة

وبهدف توفير أداة سيكومترية لتناسب أهداف الدراسة وعينتها، وهما على التوالي:

-إستبيان يقيس تطبيقات نظم المعلومات

-إستبيان يقيس مؤشرات السلوك التنظيمي(أساليب الإتصال/ نظم التحفيز/ أنماط القيادة)

8.4 / الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

8-4-1/الصدق: تم تقدير صدق الإستبانتين بالطرق التالية هي:

8-4-1-1/ صدق المحتوى: للتأكد من صدق إستبانتني الدراسة وملاءمتها لأهداف الدراسة الحالية تم
اللجوء لصدق المحتوى أو ما يعرف الصدق المنطقي، وذلك بعرض إستبانتني الدراسة في صورتها الأولية
على مجموعة من المحكمين وذلك لإبداء آرائهم ومشورتهم حول مدى وضوح العبارات ومدى ملائمتها
لقياس ما وضعت لأجله، بإضافة أو تعديل أو حذف بعض العبارات ومن ثم قمنا بجمعها وأجري مايلي:

1-حذف بعض العبارات

2-نقل بعض العبارات من محور لآخر

3-تبديل بعض الصياغات والألفاظ بأخرى مناسبة.

8-4-1-2/ صدق الإتساق الداخلي:

قام الباحثين بحساب معامل الإرتباط "بيرسون" بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للإستبانة ككل،
وكشفت النتائج عما يأتي:

الجدول رقم (01):الإتساق الداخلي لمحور أساليب الإتصال

قيمة الإرتباط	عبارات	السؤال
0,05	تعتمد منشأتنا على التكنولوجيا الحديثة في الإتصال	السؤال1
0,27	يؤثر النظام المعلوماتي في عملية تدفق المعلومات الضرورية بكافة الاتجاهات في المنشأة	السؤال2
0,18	تؤكد إدارة منشأتنا على تنقيح المعلومات قبل أن تصل للمستويات الدنيا	السؤال3
0,32	تنتقل التقارير من القاعدة إلى القمة	السؤال4
0,19	هناك نظام يحتوي على صناديق إلكترونية يمكن إستغلالها في الإتصالات المباشرة والإعلانات والإجتماعات	السؤال5
0,32	تعتبر الإجتماعات أحد وسائل الإتصال الفعالة لإيصال التعليمات للموظفين	السؤال6
0,12	المحادثة الشفوية مع المشرف المباشر تساعدني على الدقة في أداء عملي	السؤال7
0,20	يساهم الإتصال الصاعد في إتخاذ قرارات تصحيحية لمعالجة نقاط الضعف وتدعيم نقاط القوة	السؤال8
0,05	تشجع إدارة منشأتنا أساليب الإتصال بين الموظفين أفقيا لمناقشة مشكلات العمل	السؤال9
0,06	تصلني المعلومات من طرف الإدارة في الوقت المناسب	السؤال10
0,61		أساليب الإتصال

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه تظهر القيم المحسوبة لمعاملات الإرتباط بين مجموع الدرجات الكلية لإستبانة (بعض مؤشرات السلوك التنظيمي) وعبارات محور (أساليب الإتصال)، كانت نتائج الإرتباط موجبة ودالة حيث قدرت أكبر قيمة للإرتباط للعبارتين (04) و(06) ب (0,32) كما بلغت قيمة الإرتباط للدرجات الكلية للإستبانة مع درجات محور أساليب الإتصال (0,61).

الجدول رقم (02):الإتساق الداخلي لمحور نظم التحفيز

قيمة الإرتباط	عبارات	السؤال
0,34	حفرتني التكنولوجيات الجديدة على العمل	السؤال11
0,30	مكنتني نظم المعلومات من بروز عملي الفردي	السؤال12
0,37	تدفعني التكنولوجيات لتقديم أفضل ما لدي	السؤال13
0,13	سهلت التكنولوجيات الجديدة سبل منح الأجور	السؤال14
0,21	الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع الجهد الذي أبذله	السؤال15

تطبيقات نظم المعلومات وأثرها على بعض مؤشرات السلوك التنظيمي
 (أساليب الاتصال – نظم التحفيز – أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية
 دراسة ميدانية على مستوى ديوان المركب الرياضي أول نوفمبر 1954
 بالجلفة

حبیب فایزه.

السؤال 16	أرى أن نظام المكافآت عادل	0,26
السؤال 17	أرى أن هناك عدالة في الحصول على حصص تدريبية ودورات تكوينية بين العمال	0,31
السؤال 18	ترتبط الترقية في منشأتنا على أساس الأداء والكفاءة	0,30
السؤال 19	كلمات التشجيع والثناءات الشفوية تدفعني لإنجاز العمل في أقل وقت ممكن	0,36
السؤال 20	أستطيع أن أغير وظيفتي إذا وجدت وظيفة أخرى بأجر أعلى	0,16
نظم التحفيز		0,70

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه تظهر القيم المحسوبة لمعاملات الارتباط بين مجموع الدرجات الكلية لإستبانة (بعض مؤشرات السلوك التنظيمي) وعبارات محور (نظم التحفيز)، كانت نتائج الارتباط موجبة ودالة حيث قدرت أكبر قيمة للارتباط للعبارة (13) ب 0.37 كما بلغت قيمة الارتباط للدرجات الكلية للإستبانة مع درجات محور نظم التحفيز (0.70).

الجدول رقم (03): الإتساق الداخلي لمحور أنماط القيادة

عبارات	قيمة الارتباط	
السؤال 21	تساهم نظم المعلومات في توضيح أساليب القيادة	0,15
السؤال 22	تساهم نظم المعلومات في تقليص دور القيادة لدينا	0,30
السؤال 23	ينفرد رئيسي بإتخاذ القرار فيما يخص العمل	0,44
السؤال 24	الأسلوب المتبع من طرف المسؤولين في توجيه المهام يعتمد على الأمرية	0,08
السؤال 25	يلومني رئيسي حينما يوكل لي مهام ولا أقوم بها	0,17
السؤال 26	الأسلوب المتبع من طرف المسؤولين في توجيه المهام يعتمد على مبدأ التشرك	0,07
السؤال 27	يصدر رئيسي الأوامر والتعليمات ويصر على تنفيذها	0,13
السؤال 28	يتيح رئيسي أكبر قدر من الحرية لموظفيه لممارسة نشاطهم وإصدار القرارات	0,15
السؤال 29	يركز رئيسي على اللوم وتصيد الأخطاء دون أن يراعي مشاكل العمال	0,19
السؤال 30	يفوض رئيسي سلطة إتخاذ القرار على أوسع نطاق	0,15
أنماط القيادة		0,56

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه تظهر القيم المحسوبة لمعاملات الارتباط بين مجموع الدرجات الكلية لإستبانة (بعض مؤشرات السلوك التنظيمي) وعبارات محور (أنماط القيادة)، كانت نتائج الارتباط موجبة ودالة حيث قدرت أكبر قيمة للارتباط للعبارة (23) ب 0.44 كما بلغت قيمة الارتباط للدرجات الكلية للإستبانة مع درجات محور أنماط القيادة (0.56).

ب-الإتساق الداخلي للإستبانة التي تقيس تطبيقات نظم المعلومات: كما يوضح الجدول رقم (04)

الجدول رقم (04) : الإتساق الداخلي لمحور تطبيقات نظم المعلومات

قيمة الارتباط	عبارات	السؤال
0,16	أنا راض عن استعمال نظم وتكنولوجيا المعلومات	السؤال 1
0,30	نظم وتكنولوجيا المعلومات التي أستعملها سهلة الاستعمال	السؤال 2
0,14	أستطيع الاعتماد على جهوزية نظم وتكنولوجيا المعلومات عندما أكون بحاجة لها	السؤال 3
0,32	يمكن أن تتأقلم نظم وتكنولوجيا المعلومات لتتلاقى مع حاجيات عملي المختلفة أو حتى الحاجيات الجديدة	السؤال 4
0,23	المعلومات التي تنتجها نظم وتكنولوجيا المعلومات والتي أستعملها تأتي في وقتها المناسب عند حاجتي لها بالضبط	السؤال 5
0,18	المعلومات التي تنتجها تكنولوجيا المعلومات مكتملة وحديثة	السؤال 6
0,43	أستعمل نظم وتكنولوجيا المعلومات التي بحوزتي في اعداد التقارير	السؤال 7
0,33	الوقت الذي أستغرقه في استعمال نظم وتكنولوجيا المعلومات لانجاز مهامتي وقت معتبر	السؤال 8
0,03	تؤمن وظيفة نظم المعلومات ببياناتي ومعلوماتي الشخصية والمهنية بطريقة جيدة	السؤال 9
0,37	حدث تطور في تنظيم العمل جراء إعتقاد نظام المعلومات بمنشأتنا	السؤال 10
0,34	تلقي المعلومات التي تنتجها نظم وتكنولوجيا المعلومات مع متطلبات مهنتي	السؤال 11
-	باستعمال نظم وتكنولوجيا المعلومات المتوفرة لدينا أصبحت قادرا على اتخاذ قرارات جيدة وبالسرعة المرغوبة	السؤال 12
0,02	باستعمال نظم المعلومات المتوفرة لدينا أصبحت أحقق إنتاجية عالية	السؤال 13
0,41	أصبحت المعلومات التي أعالجها والتقارير التي أعدها جيدة منذ إحتكاكي بنظم وتكنولوجيا المعلومات	السؤال 14
0,34	أصبحت أستغرق وقتا قصيرا في حل المشاكل التي تواجهني منذ إستعمالي لنظم وتكنولوجيا المعلومات المتوفرة	السؤال 15
-	أصبحت لدي قدرة عالية على التنبؤ بمستقبل العمل وحجمه ومشاكله من خلال إستعمالي لنظم وتكنولوجيا المعلومات	السؤال 16
0,15	أعتقد أن إستعمال نظم وتكنولوجيا المعلومات المتوفرة في منشأتنا يحقق أهدافنا التنظيمية	السؤال 17
0,43	الوصول إلى أهداف المنشأة أصبح ملموسا بإستعمال نظم وتكنولوجيا المعلومات	السؤال 18
0,18	تساهم البرمجيات في تفعيل مبادئ الفردية على مستوى القرار	السؤال 19
0,11	تساهم التكنولوجيات المستعملة في تفعيل أنماط التكامل الحاصل بين الأفراد	السؤال 20
1,00	نظم المعلومات	تطبيقات نظم المعلومات

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه تظهر القيم المحسوبة لمعاملات الارتباط بين مجموع الدرجات الكلية لإستمارة (تطبيقات نظم المعلومات) ، كانت نتائج الارتباط موجبة ودالة حيث قدرت أكبر قيمة للارتباط للبيارتين (18) و(07) ب 0.43 كما بلغت قيمة الارتباط للدرجات الكلية للإستمارة مع درجات محور تطبيقات نظم المعلومات ب (1.00).

*يتضح من الجداول رقم (04 و05 و06 و07) أن قيم معامل ارتباط بيرسون ذات دلالة إرتباطية عند مستوى دلالة (0.05) وهذا ما يدل على صدق الأداة (الإستبانتين) وإمكانية الإعتماد على نتائجهما.

8- 4- 2/ ثبات الأداة:

تطبيقات نظم المعلومات وأثرها على بعض مؤشرات السلوك التنظيمي
(أساليب الاتصال – نظم التحفيز – أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية
دراسة ميدانية على مستوى ديوان المركب الرياضي أول نوفمبر 1954
بالجلفة

حبيش فايزة.

من أجل التأكد من ثبات
الإستبانتين وصلاحيتهما لقياس ما أعدنا من أجله قمنا بحساب معامل الثبات عن طريق التطبيق
مرة واحدة (ألفا كرونباخ)

الجدول رقم (05) قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاوَر إستبانة بعض مؤشرات السلوك

بعض مؤشرات السلوك التنظيمي	Cronbach's Alpha	N of Items
	,720	34

يتضح من الجدول رقم(05) أن معامل الثبات الكلي لمحاوَر الإستبانة التي تقيس بعض مؤشرات السلوك
التنظيمي (اتصال/ تحفيز/ قيادة) كان 0.72 مما يدل على ثبات الأداة بدرجة كبيرة وأنها قابلة للتطبيق.

ب- معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لإستبانة تطبيقات نظم المعلومات: $R_{\alpha} = 0.60$

الجدول رقم	معامل الثبات	تطبيقات نظم المعلومات	N of Items	Cronbach's Alpha	ألفا كرونباخ	قيمة إستبانة
			21	60,0		

للمحاوَر تطبيقات نظم المعلومات

يتضح من الجدول رقم(06) أن معامل الثبات الكلي لمحاوَر الإستبانة التي تقيس تطبيقات نظم المعلومات
كان 0.60 مما يدل على ثبات الأداة بدرجة كبيرة وأنها قابلة للتطبيق.

8-4/3 تطبيق أداة الدراسة:

بعد حصولنا على وثيقة تسهيل المهمة من طرف رئيس قسم معهد التربية البدنية والرياضية قمنا بزيارة
مقر ديوان المركب الرياضي أول نوفمبر 54 بالجلفة وعرضناها على مدير المركب وبعد إطلاعه عليها
سمح لنا بتوزيع الإستبانتين في صورتها النهائية على أفراد عينة الدراسة (بيداغوجيين وإداريين) بجميع
الوحدات التابعة للديوان.

8-4/4 الإجابة على الأداة:

تم وضع ثلاث إستجابات أمام كل عبارة من عبارات الإستبانتين وهي: (موافق/ محايد/ غير موافق) ,
وطلب من المستجيب تحديد دور كل عبارة في تجسيد كل من السلوك التنظيمي وكذا تطبيقات نظم
(تكنولوجيا) المعلومات داخل المنشأة الرياضية

8-4/5 تفرغ البيانات:

بعد أن تم جمع البيانات تم تفرغها في جداول معدة لذلك ثم أدخلت في الحاسب الألي باستخدام برنامج
الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) الإصدار التاسع عشر بهدف تحليلها ومعالجتها إحصائيا
وتمت هذه الأخيرة باستخدام الإحصاء الوصفي والتحليلي الإستدلالي.

5/الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة عن أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها, إستخدم الباحثين في تحليل النتائج الأساليب الإحصائية
التالية:

1- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة ولتحديد إستجابات عينة الدراسة إتجاه عبارات الإستبانة.

2-معامل الارتباط "بيرسون" (PERSON) لمعرفة مدى الإتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للإستبانة ككل.

3-معادلة "ألفا كرونباخ" (ALPHA CRONBACH) لقياس ثبات أداة الدراسة عن طريق التطبيق مرة واحدة.

4-التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمعرفة آراء عينة الدراسة حول تطبيقات نظم المعلومات ومؤشرات السلوك التنظيمي (أساليب الإتصال/ نظم التحفيز/ أنماط القيادة)

5- تحليل الإنحدار (REGRESION) لقياس تأثير المتغير المستقل (تطبيقات نظم المعلومات) على المتغير التابع (مؤشرات السلوك التنظيمي "أساليب الإتصال/ نظم التحفيز/ أنماط القيادة").

9- تحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

9-1- عرض وتحليل النتائج في ضوء الفرضية الأولى:

*مستوى تطبيق نظم المعلومات لأفراد عينة الدراسة داخل المنشأة الرياضية قوي

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفين البيداغوجيين والإداريين داخل المنشأة الرياضية على (20) عبارة تضمنها محور تطبيقات نظم المعلومات ثم رتبنا تلك العبارات تنازليا على أساس المتوسط الحسابي. الأكبر في المتوسط الحسابي هو الأكثر تأثيرا على السلوك التنظيمي وفي حال التساوي في المتوسط الحسابي ينظر إلى الإنحراف المعياري فالأقل انحرافا هي الأكثر تأثيرا على السلوك التنظيمي من العبارة المساوية لها كما يوضحه الجدول رقم (07).

الجدول رقم (07) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية ومجموع الدرجات لعبارات محور تطبيقات نظم المعلومات

المستوى	الترتيب	مجموع الدرجات	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأوزان						
					موافق		محايد		غير موافق		
					النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
فئوي جدا	2	214	0,17	2,97	97,2	70	2,8	2	00	0	السؤال1
فئوي جدا	19	199	0,62	2,76	86,1	62	4,2	3	9,7	7	السؤال2
فئوي جدا	18	201	0,56	2,79	86,1	62	6,9	5	6,9	5	السؤال3
فئوي جدا	16	202	0,57	2,81	88,9	64	2,8	2	8,3	6	السؤال4
فئوي جدا	9	209	0,38	2,90	93,1	67	4,2	3	2,8	2	السؤال5
فئوي جدا	10	209	0,38	2,90	93,1	67	4,2	3	2,8	2	السؤال6
فئوي جدا	14	205	0,46	2,85	88,9	64	6,9	5	4,2	3	السؤال7
فئوي جدا	11	207	0,41	2,88	90,3	65	6,9	5	2,8	2	السؤال8

تطبيقات نظم المعلومات وأثرها على بعض مؤشرات السلوك التنظيمي
 (أساليب الاتصال – نظم التحفيز – أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية
 دراسة ميدانية على مستوى ديوان المركب الرياضي أول نوفمبر 1954
 بالجلفة

حبش فايزة.

السؤال 9	0	0	1	1,4	71	98,6	2,99	0,12	215	1	فوي جدا
السؤال 10	3	4,2	9	12,5	60	83,3	2,79	0,50	201	17	فوي جدا
السؤال 11	1	1,4	9	12,5	62	86,1	2,85	0,40	205	12	فوي جدا
السؤال 12	0	00	3	4,2	69	95,8	2,96	0,20	213	3	فوي جدا
السؤال 13	1	1,4	2	2,8	69	95,8	2,94	0,29	212	5	فوي جدا
السؤال 14	4	5,6	3	4,2	65	90,3	2,85	0,49	205	15	فوي جدا
السؤال 15	6	8,3	10	13,9	56	77,8	2,69	0,62	194	20	فوي جدا
السؤال 16	0	00	7	9,7	65	90,3	2,90	0,30	209	7	فوي جدا
السؤال 17	0	00	3	4,2	69	95,8	2,96	0,20	213	4	فوي جدا
السؤال 18	2	2,8	7	9,7	63	87,5	2,85	0,43	205	13	فوي جدا
السؤال 19	0	00	7	9,7	65	90,3	2,90	0,30	209	8	فوي جدا
السؤال 20	0	00	6	8,3	66	91,7	2,92	0,28	210	6	فوي جدا
تطبيقات نظم المعلومات	44	61	95	132	1301	1807	57	8	4137		

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن:

- إستجابات عينة الدراسة جاءت بدرجة **موافق** على جل فقرات محور تطبيقات نظم المعلومات حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (2.69-2.99) وينسب مئوية تراوحت ما بين (77.8%-98.6%).

- إستجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة **محايد** على بعض العبارات (10,11,15,16,18,19,20) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (2.69-2.92) وينسب مئوية تراوحت ما بين (8.3%-13.9%).

- إستجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة **غير موافق** على بعض العبارات (3,4,7,15), حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (2.69-2.81) وينسب مئوية تراوحت ما بين (6.9%-9.7%).

*بالنسبة لتحليل نتائج إستجابات أفراد العينة على عبارات الإستبانة بدرجة **موافق** على المحور والمتعلق بتطبيقات نظم المعلومات نجد أن العبارة رقم(9) هي الأكثر دلالة على تطبيقات نظم المعلومات داخل المنشأة الرياضية من قبل الموظفين والتي صيغت بـ (تؤمن وظيفة نظم المعلومات ببياناتي ومعلوماتي الشخصية والمهنية بطريقة جيدة) فقد جاءت في المرتبة الأولى فحظي الوزن غير موافق بـ (0) تكرار بنسبة(00%)، أما الوزن محايد فحظي بـ (01) تكرار بنسبة (1.4%) ، والوزن موافق كان تكراره (71) بنسبة (98.6%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتكرارات أوزان العبارة رقم (9) كان يساوي (2.99) بإنحراف معياري قدره (0.12)، ومجموع درجات قدرها (215) وهذه القيمة تدل على أن مستوى مؤشر تطبيقات نظم المعلومات قوي جدا.

- هذا ما يدل على أنه حدث تطور في تنظيم العمل جراء اعتماد نظام المعلومات والإستعانة بتطبيقاته مما سهل سبل التعامل مع البيانات الشخصية والمهنية على أكمل وجه.

*بالنسبة لتحليل نتائج إستجابات أفراد العينة على عبارات الإستبانة بدرجة محايد على المحور والمتعلق بتطبيقات نظم المعلومات نجد أن العبارة رقم(15) هي الأكثر دلالة على تطبيقات نظم المعلومات داخل المنشأة الرياضية من قبل الموظفين والتي صيغت بـ (أصبحت أستغرق وقتا قصيرا في حل المشاكل التي تواجهني منذ إستعمالي لنظم وتكنولوجيا المعلومات المتوفرة) فقد جاءت في المرتبة الأولى فحظي الوزن غير موافق بـ (6) تكرار بنسبة(8.3%)، أما الوزن محايد فحظي بـ (10) تكرار بنسبة (13.9%) ، والوزن موافق كان تكراره (56) بنسبة (77.8%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتكرارات أوزان العبارة رقم (15) كان يساوي (2.69) بإنحراف معياري قدره (0.62)، ومجموع درجات قدرها (194) وهذه القيمة تدل على أن مستوى مؤشر تطبيقات نظم المعلومات قوي جدا.

- هناك تحايد في إجابات الموظفين على هذا السؤال بين موافق وغير موافق وهذا راجع لطبيعة المشاكل الأمر الذي جعل بعض الموظفين يتهربون من الإجابة.

*بالنسبة لتحليل نتائج إستجابات أفراد العينة على عبارات الإستبانة بدرجة غير موافق على المحور والمتعلق بتطبيقات نظم المعلومات نجد أن العبارة رقم(02) هي الأكثر دلالة على تطبيقات نظم المعلومات داخل المنشأة الرياضية من قبل الموظفين والتي صيغت بـ (نظم وتكنولوجيا المعلومات التي أستعملها سهلة الاستعمال) فقد جاءت في المرتبة الأولى فحظي الوزن غير موافق بـ (7) تكرار بنسبة(9.7%)، أما الوزن محايد فحظي بـ (3) تكرار بنسبة (4.2%) ، والوزن موافق كان تكراره (62) بنسبة (86.1%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتكرارات أوزان العبارة رقم (02) كان يساوي (2.76) بإنحراف معياري قدره (0.62)، ومجموع درجات قدرها (199) وهذه القيمة تدل على أن مستوى مؤشر تطبيقات نظم المعلومات قوي جدا.

-نظرا لحدائة التطبيقات التي لها علاقة بنظم وتكنولوجيا المعلومات في المنشأة يصعب التعامل معها بسهولة .

9-2- عرض وتحليل النتائج في ضوء الفرضية الثانية:

* مستوى تطبيق نظم المعلومات لأفراد عينة الدراسة من خلال أساليب الإتصال داخل المنشأة الرياضية قوي

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفين البيداغوجيين والإداريين داخل المنشأة الرياضية على (10) عبارات تضمنها محور أساليب الإتصال داخل المنشأة الرياضية ثم رتب تلك العبارات تنازليا على أساس المتوسط الحسابي الأكبر في المتوسط الحسابي هو الأكثر تجسيدا للسلوك التنظيمي وفي حال التساوي في المتوسط الحسابي ينظر إلى الإنحراف المعياري، فالأقل انحرافا هي الأكثر تجسيدا للسلوك التنظيمي من العبارة المساوية لها كما يوضحه الجدول رقم (08).

الجدول رقم (08) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومجموع

الدرجات لعبارات محور أساليب الإتصال داخل المنشأة الرياضية

المستوى	الترتيب	مجموع الدرجات	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأوزان						
					موافق		محايد		غير موافق		
					النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	

تطبيقات نظم المعلومات وأثرها على بعض مؤشرات السلوك التنظيمي
أساليب الاتصال - نظم التحفيز - أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية
دراسة ميدانية على مستوى ديوان المركب الرياضي أول نوفمبر 1954
بالجلفة

حبش فايزة.

السؤال 1	6	8,3	0	0	66	91,7	2,83	0,56	204	3	قوي جدا
السؤال 2	11	15,3	4	5,6	57	79,2	2,64	0,74	190	8	قوي جدا
السؤال 3	7	9,7	2	2,8	63	87,5	2,78	0,61	200	4	قوي جدا
السؤال 4	9	12,5	5	6,9	58	80,6	2,68	0,69	193	7	قوي جدا
السؤال 5	12	16,7	12	16,7	48	66,7	2,50	0,77	180	10	قوي جدا
السؤال 6	10	13,9	0	0,0	62	86,1	2,72	0,70	196	5	قوي جدا
السؤال 7	13	18,1	6	8,3	53	73,6	2,56	0,79	184	9	قوي جدا
السؤال 8	10	13,9	1	1,4	61	84,7	2,71	0,70	195	6	قوي جدا
السؤال 9	0	0,0	4	5,6	68	94,4	2,94	0,23	212	1	قوي جدا
السؤال 10	4	5,6	3	4,2	65	90,3	2,85	0,49	205	2	قوي جدا
أساليب الإتصال	82		37		548				1959		

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن:

- إستجابات عينة الدراسة جاءت بدرجة **موافق** على جل فقرات محور أساليب الإتصال وكانت واضحة أكثر في العبارات (10,9,1) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (2.83-2.94) وبنسب مئوية تراوحت ما بين (90.3%-94.4%).

-إستجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة **محايد** ظهرت في العبارة رقم (5) حيث كان متوسطها الحسابي (2.5) وبنسبة مئوية قدرت بـ (16.7%).

-إستجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة **غير موافق** ظهرت في العبارتين (7,5), حيث كانت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور بالترتيب (2.56/2.50) وبنسب مئوية بالترتيب بـ (16.7%/18.1%).

*بالنسبة لتحليل نتائج إستجابات أفراد العينة على عبارات الإستبانة بدرجة **موافق** على المحور والمتعلق أساليب الإتصال نجد أن العبارة رقم(9) هي الأكثر دلالة على أساليب الإتصال داخل المنشأة الرياضية من قبل الموظفين والتي صيغت بـ (تشجع إدارة منشأتنا أساليب الإتصال بين الموظفين أفقياً لمناقشة مشكلات العمل) فقد جاءت في المرتبة الأولى فحظي الوزن غير موافق بـ (0) تكرار بنسبة(00%)، أما الوزن محايد فحظي بـ (04) تكرار بنسبة(5.6%) ، والوزن موافق كان تكراره (68) بنسبة(94.4%). كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتكرارات أوزان العبارة رقم (9) كان يساوي (2.94) بإنحراف معياري قدره (0.23)، ومجموع درجات قدرها (212) وهذه القيمة تدل على أن مستوى مؤشر أساليب الإتصال قوي جدا.

-من خلال النتائج المتحصل عليها نجد أن الإتصال الأفقي هو الأنجع مقارنة بباقي الأساليب وهو ما أيده معظم الموظفين نظرا لإنتقال المعلومات في نفس المستوى بعيدا عن الرسمىات، وهذا ما يؤكد سعيد عامر: "الإتصالات الأفقية وتعني إرسال المعلومات وإستيعابها بين المستويات الإدارية المتعددة ذات المستويات المتشابهة" (سعيد عامر، الإتصالات السلوكية).

*بالنسبة لتحليل نتائج إستجابات أفراد العينة على عبارات الإستبانة بدرجة **محايد** على المحور والمتعلق بأساليب الإتصال جاء في العبارة رقم(05) والتي صيغت بـ (هناك نظام يحتوي على صناديق إلكترونية يمكن إستغلالها في الإتصالات المباشرة والإعلانات والإجتماعات) فقد جاءت في المرتبة الأولى فحظي

الوزن غير موافق بـ (12) تكرار بنسبة (16.7%)، أما الوزن محايد فحظي بـ (12) تكرار بنسبة (16.7%) ، والوزن موافق كان تكراره (48) بنسبة (66.7%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتكرارات أوزان العبارة رقم (05) كان يساوي (2.5) بإنحراف معياري قدره (0.77)، ومجموع درجات قدرها (180).

-التحديد في إجابات العينة دليل على أن هذه التكنولوجيا المتمثلة في الصناديق الإلكترونية لم تدخل بعد حيز التطبيق نظرا لحداتها وعدم إنتشارها وشيوعها أو عدم التأقلم معها.

بالنسبة لتحليل نتائج إستجابات أفراد العينة على عبارات الإستبانة بدرجة غير موافق على المحور والمتعلق بأساليب الإتصال جاءت في العبارة رقم(07) والتي صيغت بـ (المحادثة الشفوية مع المشرف المباشر تساعدني على الدقة في أداء عملي) فقد جاءت في المرتبة الأولى فحظي الوزن غير موافق بـ (13) تكرار بنسبة(18.1%)، أما الوزن محايد فحظي بـ (6) تكرار بنسبة (8.3%) ، والوزن موافق كان تكراره (53) بنسبة (73.6%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتكرارات أوزان العبارة رقم (07) كان يساوي (2.50) بإنحراف معياري قدره (0.77)، ومجموع درجات قدرها (180).

-لجوء عدد من الموظفين لعدم الموافقة دليل على معاملة المشرف التي قد تكون سيئة معهم فتنعكس سلبا على أداءهم في العمل.

9-3- عرض وتحليل النتائج في ضوء الفرضية الثالثة:

* مستوى تطبيق نظم المعلومات لأفراد عينة الدراسة من خلال نظم التحفيز داخل المنشأة الرياضية قوي للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإستجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفين البيداغوجيين والإداريين داخل المنشأة الرياضية على (10) عبارات تضمنها محور نظم التحفيز داخل المنشأة الرياضية ثم رتبنا تلك العبارات تنازليا على أساس المتوسط الحسابي. الأكبر في المتوسط الحسابي هو الأكثر تجسيدا للسلوك التنظيمي وفي حال التساوي في المتوسط الحسابي ينظر إلى الإنحراف المعياري، فالأقل انحرافا هي الأكثر تجسيدا للسلوك التنظيمي من العبارة المساوية لها كما يوضحه الجدول رقم (09).

الجدول رقم (09) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية ومجموع الدرجات لعبارات محور نظم التحفيز داخل المنشأة الرياضية

المستوى	الترتيب	مجموع الدرجات	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأوزان					
					موافق		محايد		غير موافق	
					النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
السؤال 11	قوي جدا	5	198	0,67	2,75	87,5	63	0	12,5	9
السؤال 12	قوي جدا	4	201	0,58	2,79	87,5	63	4,2	3	8,3
السؤال 13	قوي جدا	7	195	0,68	2,71	83,3	60	4,2	3	12,5
السؤال 14	قوي جدا	2	208	0,46	2,89	94,4	68		5,6	4
السؤال 15	قوي	8	164	0,61	2,28	36,1	26	55,6	40	8,3
السؤال 16	قوي جدا	3	207	0,47	2,88	93,1	67	1,4	1	5,6
السؤال 17	قوي جدا	1	210	0,40	2,92	95,8	69	0,0	0	4,2

السؤال 18	38	52,8	6	8,3	28	38,9	1,86	0,95	134	9	قوي
السؤال 19	8	11,1	3	4,2	61	84,7	2,74	0,65	197	6	قوي جدا
السؤال 20	52	72,2	2	2,8	18	25,0	1,53	0,87	110	10	قوي
نظم التحفيز	139		58		523				1824		

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن:

- إستجابات عينة الدراسة جاءت بدرجة **موافق** على جل فقرات محور نظم التحفيز وكانت واضحة أكثر في العبارات (14,16,17) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور ما بين (2.88-2.92) وينسب مئوية تراوحت ما بين (93.1%-95.8%).
-إستجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة **محايد** ظهرت في العبارة رقم (15) حيث كان متوسطها الحسابي (2.28) وبنسبة مئوية قدرت بـ (55.6%).
-إستجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة **غير موافق** ظهرت في العبارتين (18,20)، حيث كانت المتوسطات الحسابية لعبارات المحور بالترتيب (1.53/1.86) وبنسب مئوية بالترتيب بـ (52.8%/72.2%).

*بالنسبة لتحليل نتائج إستجابات أفراد العينة على عبارات الإستبانة بدرجة **موافق** على المحور والمتعلق بنظم التحفيز نجد أن العبارة رقم(17) هي الأكثر دلالة على نظم التحفيز داخل المنشأة الرياضية من قبل الموظفين والتي صيغت بـ (أرى أن هناك عدالة في الحصول على حصص تدريبية ودورات تكوينية بين العمال) فقد جاءت في المرتبة الأولى فحظي الوزن غير موافق بـ (3) تكرر بنسبة(4.2%)، أما الوزن محايد فحظي بـ (00) تكرر بنسبة (00%) ، والوزن موافق كان تكراره (69) بنسبة (95.8%).
كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتكرارات أوزان العبارة رقم (17) كان يساوي (2.92) بإنحراف معياري قدره (0.40)، ومجموع درجات قدرها (210) وهذه القيمة تدل على أن مستوى مؤشر نظم التحفيز داخل المنشأة الرياضية قوي جدا.

-معظم الإجابات أكدت على أن المنشأة لا تميز بين الموظفين في تقديم دورات تكوينية وهي بمثابة حوافز معنوية وهذا دليل على أن هناك نظام وأسلوب عادل متبع من طرف المرؤوسين.
*بالنسبة لتحليل نتائج إستجابات أفراد العينة على عبارات الإستبانة بدرجة **محايد** على المحور والمتعلق بنظم التحفيز جاء في العبارة رقم(15) والتي صيغت بـ (الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع الجهد الذي أبذله) فقد جاءت في المرتبة الأولى فحظي الوزن غير موافق بـ (6) تكرر بنسبة(8.3%)، أما الوزن محايد فحظي بـ (40) تكرر بنسبة (55.6%) ، والوزن موافق كان تكراره (26) بنسبة (36.1%).
كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتكرارات أوزان العبارة رقم (15) كان يساوي (2.28) بإنحراف معياري قدره (0.61)، ومجموع درجات قدرها (164) .
-نظرا لحساسية السؤال والمتمثلة في الرضا عن الأجر الأمر الذي جعل بعض الموظفين لا يبدلون بأرائهم دليل على وجود سرية.

*بالنسبة لتحليل نتائج إستجابات أفراد العينة على عبارات الإستبانة بدرجة **غير موافق** على المحور والمتعلق بنظم التحفيز جاءت في العبارة رقم(20) والتي صيغت بـ (أستطيع أن أغير وظيفتي إذا وجدت وظيفة أخرى بأجر أعلى) فقد جاءت في المرتبة الأولى فحظي الوزن غير موافق بـ (52) تكرر بنسبة(72.2%)، أما الوزن محايد فحظي بـ (2) تكرر بنسبة (2.8%) ، والوزن موافق كان تكراره (18) بنسبة (25%).
كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتكرارات أوزان العبارة رقم (20) كان يساوي (1.53) بإنحراف معياري قدره (0.87)، ومجموع درجات قدرها (110) .
-هذا دليل على أن معظم الموظفين بالمنشأة راضين عن الأجر الذي يتقاضونه وغير مستعدين للتخلي عن وظائفهم.

4-9- عرض وتحليل النتائج في ضوء الفرضية الرابعة:

* مستوى تطبيق نظم المعلومات لأفراد عينة الدراسة من خلال أنماط القيادة داخل المنشأة الرياضية قوي للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفين البيداغوجيين والإداريين داخل المنشأة الرياضية على (10) عبارات تضمنها محور أنماط القيادة داخل المنشأة الرياضية ثم رتبنا تلك العبارات تنازليا على أساس المتوسط الحسابي، الأكبر في المتوسط الحسابي هو الأكثر تجسيدا للسلوك التنظيمي وفي حال التساوي في المتوسط الحسابي ينظر إلى الإنحراف المعياري، فالأقل انحرافا هي الأكثر تجسيدا للسلوك التنظيمي من العبارة المساوية لها كما يوضحه الجدول الموالي رقم (10).

الجدول رقم (10) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومجموع الدرجات لعبارة محور أنماط القيادة داخل المنشأة الرياضية

العبارة	الأوزان						مجموع الدرجات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
	موافق		محايد		غير موافق					
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار				
السؤال 21	4	5,6	0	0	68	94,4	2,89	0,46	2	قوي جدا
السؤال 22	10	13,9	3	4,2	59	81,9	2,68	0,71	5	قوي جدا
السؤال 23	16	22,2	5	6,9	51	70,8	2,49	0,84	6	قوي جدا
السؤال 24	3	4,2	0	0	69	95,8	2,92	0,40	1	قوي جدا
السؤال 25	7	9,7	0	0	65	90,3	2,81	0,60	3	قوي جدا
السؤال 26	52	72,2	3	4,2	17	23,6	1,51	0,86	8	قوي
السؤال 27	8	11,1	2	2,8	62	86,1	2,75	0,64	4	قوي جدا
السؤال 28	45	62,5	15	20,8	12	16,7	1,54	0,77	7	ضعيف
السؤال 29	54	75,0	5	6,9	13	18,1	1,43	0,78	10	ضعيف
السؤال 30	54	75,0	3	4,2	15	20,8	1,46	0,82	9	ضعيف
أنماط القيادة	253		36		431				1618	

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن:
- إستجابات عينة الدراسة جاءت بدرجة موافق على جل فقرات محور أنماط القيادة وكانت واضحة أكثر في العبارات (21, 22, 23, 24) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارة المحور ما بين (2.81-2.92) وبنسب مئوية تراوحت ما بين (90.3%-95.8%).
- إستجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة محايد ظهرت في العبارة رقم (28) حيث كان متوسطها الحسابي (1.54) وبنسبة مئوية قدرت بـ (20.8%).
- إستجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة غير موافق ظهرت في العبارتين (26, 29, 30). حيث كانت المتوسطات الحسابية تتراوح ما بين (1.43-1.51) وبنسب مئوية بالترتيب بـ (72.2%-75%).

*بالنسبة لتحليل نتائج

إستجابات أفراد العينة على عبارات الإستبانة بدرجة **موافق** على المحور والمتعلق بأنماط القيادة نجد أن العبارة رقم(24) هي الأكثر دلالة على أنماط القيادة داخل المنشأة الرياضية من قبل الموظفين والتي صيغت بـ (الأسلوب المتبع من طرف المسؤولين في توجيه المهام يعتمد على الأمرية) فقد جاءت في المرتبة الأولى فحظي الوزن غير موافق بـ (3) تكرار بنسبة(4.2%)، أما الوزن محايد فحظي بـ (00) تكرار بنسبة (00%) ، والوزن موافق كان تكراره (69) بنسبة (95.8%).
 كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتكرارات أوزان العبارة رقم (247) كان يساوي (2.92) بإنحراف معياري قدره (0.40)، ومجموع درجات قدرها (210) وهذه القيمة تدل على أن مستوى مؤشر أنماط القيادة داخل المنشأة الرياضية قوي جدا .

-هذا ما يبرر أن الرئيس يعتمد على القيادة الأوتوقراطية في توجيه مهامه والقائد الأوتوقراطي "يتخذ من سلطته أداة تحكم وضغط على مرؤوسيه لإجبارهم على إنجازهم للعمل" (أحمد سيد، نحو قيادة إبداعية للموارد البشرية التنافسية).
 -وهذا نفس ما خلصت إليه دراسة زرقة أحمد (2008): " أن التنظيم داخل المؤسسة هو تنظيم أوتوقراطي يتبع الرسمية كأداة للتعامل)

*بالنسبة لتحليل نتائج إستجابات أفراد العينة على عبارات الإستبانة بدرجة **محايد** على المحور والمتعلق بأنماط القيادة جاء في العبارة رقم(28) والتي صيغت بـ (يبتج رئيسي أكبر قدر من الحرية لموظفيه لممارسة نشاطهم وإصدار القرارات فقد جاءت في المرتبة الأولى فحظي الوزن غير موافق بـ (45) تكرار بنسبة(62.5%)، أما الوزن محايد فحظي بـ (15) تكرار بنسبة (20.8%) ، والوزن موافق كان تكراره (12) بنسبة (16.7%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتكرارات أوزان العبارة رقم (28) كان يساوي (1.54) بإنحراف معياري قدره (0.77)، ومجموع درجات قدرها (111) .
 -نستنتج أن الأسلوب المتبع من طرف الرئيس يعتمد على إصدار الأوامر .

*بالنسبة لتحليل نتائج إستجابات أفراد العينة على عبارات الإستبانة بدرجة **غير موافق** على المحور والمتعلق بأنماط القيادة جاءت في العبارة رقم(30) والتي صيغت بـ (يفوض رئيسي سلطة إتخاذ القرار على أوسع نطاق) فقد جاءت في المرتبة الأولى فحظي الوزن غير موافق بـ (42) تكرار بنسبة(75%)، أما الوزن محايد فحظي بـ (3) تكرار بنسبة (4.2%) ، والوزن موافق كان تكراره (15) بنسبة (20.8%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لتكرارات أوزان العبارة رقم (30) كان يساوي (1.46) بإنحراف معياري قدره (0.82)، ومجموع درجات قدرها (105) .

-هذا دليل على أن الرئيس هو الوحيد الذي يمتلك سلطة إتخاذ القرار داخل المنشأة الرياضية.

5- عرض وتحليل النتائج في ضوء الفرضية الخامسة:

توجد علاقة معنوية بين تطبيقات نظم المعلومات ومؤشرات السلوك التنظيمي(أساليب الإتصال/نظم التحفيز/أنماط القيادة)

جدول رقم (11) معاملات الإنحدار بين المتغير التابع السلوك التنظيمي والمتغير المستقل تطبيقات نظم المعلومات.

المصدر	المعاملات اللامعيارية		القيمة المحسوبة	قيمة T المحسوبة	القيمة الاحتمالية	معامل الإرتباط R	معامل التحديد R Square	معامل التحديد المعدل D.ajust é
	B	خطأ المعياري						

مقطع خط الإنحدار	27,3 5	2,89	9,45	0,00			
السلوك التنظيمي	0,40	0,04	0,78	10,42	0,00	0,78	0,60
ي							0,61
							0,78

10- التعليق على النتائج والحكم على صلاحية نموذج الإنحدار الذي تم حسابه الشروط النظرية :

10-1- إتفاق أو منطقية قيمة وإشارات معاملات الإنحدار:

يلاحظ هنا أن متغيرات الظاهرة محل الدراسة تندرج ضمن الإطار الإداري لتسيير المنشآت الرياضية وبالرجوع إلى نموذج الإنحدار الخطي المتعدد المتحصل عليه في الدراسة الذي يوضح العلاقة المعنوية بين متغيرات البحث بعد عملية التكميم نجد :

من خلال هذا النموذج نستنتج ما يلي:

الجزء الثابت من B0 له قيمة موجبة لا يساوي الصفر (27,35)

ميل خط الإنحدار B1 له قيمة موجبة تتراوح بين (0,40)

نلاحظ أنه لا يوجد تعارض بين الشروط النظرية للظاهرة محل الدراسة ونتائج نموذج الإنحدار المفسر لعلاقة الأثر المعنوية بين المتغير التابع السلوك التنظيمي والمتغير المستقل تطبيقات نظم المعلومات.

10-2- القدرة التفسيرية للنموذج :

يتم الحكم على القدرة التفسيرية لنموذج الإنحدار من خلال معامل التحديد المعدل، الموجودة في الجدول رقم (21) الذي يبين للعلاقة المعنوية بين المتغير التابع السلوك التنظيمي والمتغير المستقل تطبيقات نظم المعلومات، حيث أن قيمة معامل التحديد المعدل المقدر (0,60)، هذا يعني أن متغيرات الدراسة المختارة للنموذج قد فسرت ما قيمته (60%) من أثر المتغير المستقل تطبيقات نظم المعلومات على المتغير التابع السلوك التنظيمي، بمعنى أن (60%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع السلوك التنظيمي تعزى للمتغير المستقل تطبيقات نظم المعلومات، و(40%) تعود إلى عوامل أخرى وهذه النتائج تعكس صلاحية المتغيرات المختارة لدراسة ومدى قدرتهما على تفسير نتائج نموذج الإنحدار، أما الدلالة الإحصائية لهذا النموذج قد بررها مستوى الدلالة المقدر 00,0 وهو دال إحصائياً ويتمشى مع فرضية الدراسة.

10-3- المعنوية الجزئية للنموذج :

في الخطوة السابقة توصلنا مؤداها أن هناك واحد على الأقل من معاملات الإنحدار يختلف عن الصفر ولتحديد أي من هذه المعاملات التي تكون معنوية نقوم بإجراء اختبار المعنوية الجزئية للنموذج عن طريق الإختبار T.Test

من خلال النتائج الموجودة في الجدول رقم (21) نجد أن:

الجزء الثابت من B0 = (27.35) عند القيمة الاحتمالية 0,00 ومنه نستنتج أن المقدار

الثابت في نموذج الإنحدار معنوي.

ميل خط الإنحدار B1 = (0.40) لدرجة إنحدار 0,00 وهي أقل من 0,05 ومنه نستنتج أن مقدار ميل

درجة في نموذج الإنحدار معنوي.

الإستنتاج العام

تطبيقات نظم المعلومات وأثرها على بعض مؤشرات السلوك التنظيمي
أساليب الاتصال - نظم التحفيز - أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية
دراسة ميدانية على مستوى ديوان المربك الرياضي أول نوفمبر 1954
بالجلفة

تعد الدراسة التي

أجريت على الموظفين البيداغوجيين والإداريين على مستوى ديوان المربك الرياضي أول نوفمبر 54
بالجلفة والوحدات التابعة له حول موضوع "تطبيقات نظم المعلومات وأثرها على بعض مؤشرات السلوك
التنظيمي (أساليب الاتصال، نظم التحفيز، أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية وفق أربعة محاور والتي
حددنا فيها مجموعة من الأسئلة التي كان الهدف منها الوصول للحقائق الفعلية لمعرفة مدى تحقق فرضيتنا
والتي صيغت على النحو التالي: "تؤثر تطبيقات نظم المعلومات بصفة أساسية وفعالة على مؤشرات
السلوك التنظيمي (أساليب الاتصال، نظم التحفيز، أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية";

وعليه توصلنا إلى مجموعة من الإستنتاجات التي مفادها أن لتطبيقات نظم المعلومات دور كبير في
التأثير على مؤشرات السلوك التنظيمي داخل المنشآت الرياضية، وهذا ما أجاب عليه أفراد العينة إنطلاقا
من أن هذه المنشأة تهتم بالتكنولوجيا فعلى حسبهم أنه حدث تطور في تنظيم العمل جراء اعتماد نظام
المعلومات والإستعانة بتطبيقاته، مما سهل سبل التعامل مع البيانات الشخصية والمهنية على أكمل وجه،
فهي تلقتي ومتطلبات الموظفين المهنية فتسمح لهم بإتخاذ القرارات المناسبة وبالسرعة المرغوبة تحقيقا
لأهدافهم التنظيمية وإمكانية التنبؤ بمستقبل العمل والمشاكل التي قد تعترض طريقه، وهذا ما نستدل به
على أن مستوى تطبيق نظم المعلومات لأفراد عينة الدراسة داخل المنشآت الرياضية قوي جدا، ونفس
النتيجة توصلنا إليها إنطلاقا من قياس كل مؤشر من مؤشرات مؤشرات السلوك التنظيمي (أساليب
الاتصال، نظم التحفيز، أنماط القيادة) على حدى.

وما يمكن ملاحظته أن معظم إستجابات أفراد العينة كانت على درجة "موافق" في جميع محاور
الدراسة.

فنستخلص أن:

-مستوى تطبيق نظم المعلومات لأفراد عينة الدراسة داخل المنشآت الرياضية قوي جدا.
-مستوى تطبيق مؤشرات السلوك التنظيمي (أساليب الاتصال، نظم التحفيز، أنماط القيادة) لأفراد عينة
الدراسة قوي جدا.

-توجد علاقة معنوية بين تطبيقات نظم المعلومات ومؤشرات السلوك التنظيمي (أساليب الاتصال، نظم
التحفيز، أنماط القيادة) داخل المنشآت الرياضية، فكلما زاد إحتكاك الموظفين بنظم وتكنولوجيا المعلومات
وتفاعلهم مع تطبيقاتها زادت الفعلية والكفاءة في الأداء كنواتج للسلوك التنظيمي وبروزا لمحدداته (أساليب
الاتصال، نظم التحفيز، أنماط القيادة).

المراجع :

- راويّة حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، مصر، 2002
صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004
طلعت إبراهيم لطفى، علم الاجتماع التنظيم، مكتبة غريب، القاهرة، 1996
عبوي زيد منير، فن الإدارة بالاتصال، دار دجلة، الطبعة الأولى، عمان، 2008
محمد حسن الوشاح و محمد عبد الله الشقارين، المنشأة والملاعب الرياضية، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع،
الطبعة الأولى، عمان، 2012
محمد حسين، مدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2005
محمد عبيدات، منهجية البحث العلمي، القواعد و المراحل و التطبيقات، دار وائل للطباعة و النشر، الطبعة
الثانية، الأردن، 1999.
ياسين سعد غالب، أساسيات نظم المعلومات الإدارية و تكنولوجيا المعلومات، دار اليازوت العلمية، الأردن، 1988
بن عون الطيب، تقييم إستعمال نظم المعلومات المعتمدة على تكنولوجيا الإعلام و الإتصال على أداء المؤسسات
الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة عمار تليجي، الأغواط، 2014
بو عطيظ جلال الدين، الإتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2009
زرقة أحمد، فعالية القيادة و أثرها على الرضا الوظيفي و الأداء، رسالة ماجستير، 2008
عمار بوطيبة، دراسة واقع نظم المعلومات بمديرية الشبيبة و الرياضة، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2012
لرجان نسيم، نظام الحوافر و تأثيره على أداء الفرد داخل المؤسسة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2010.

مجلة علوم وممارسات الأنشطة البدنية الرياضية والفنية. المجلد 10 رقم 1.
ص ص. 27-49. (جوان 2021)

- Galacci, Les Systèmes D'information Analyse et Conception, Ed Dunod 1986.
Braziller, G. Theorie Générale des Systèmes, traduction bordas, Dunod, Paris1973
C'odonnell, H.K. Management Principe et Methodes de Gestion Mac Grawhill
Canada,1980
Paucelle, J.L. Les systèmes D'information dans la petite entreprise, Dunod,2001