

تصورات الموظفين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الحياة العملية، وأثرها على الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية الجزائرية وفق نموذج متطلبات وموارد الوظيفة.

Employees' perceptions of ICT in working life, and its impact on job satisfaction in Algerian public institutions according to JDR model.

خيرالدين سرداني^{1*}، عبد الغني بن حامد²

¹المركز الجامعي آمود بن مختار-إيليزي (الجزائر)، kh.serdani@cuillizi.dz

²المركز الجامعي آمود بن مختار-إيليزي (الجزائر)، benhamed.abdelghani@cuillizi.dz

تاريخ الاستلام: 2022/09/15 تاريخ القبول: 2022/11/10 تاريخ النشر: 2022/12/15

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين؛ من خلال استخدام نموذج حديث في إدارة الموارد البشرية يعرف بنموذج متطلبات وموارد الوظيفة. وتم استخدام أداة الاستبانة مكونة من 11 فقرة تم توزيعها على عينة قدرها 62 موظف من بعض المؤسسات العمومية.

خلصت الدراسة إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة وموارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة على الرضا الوظيفي. كلمات مفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصال، نموذج متطلبات وموارد الوظيفة، متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال، رضا وظيفي.

Abstract:

This study aimed to know the impact of information and communication technology (ICT) on job satisfaction from the point of view of employees, through the use of a modern model in human resources management known as the Job Demands-Resources Model (JDR).

A questionnaire consisting of 11 items was used and distributed to a sample of 62 employees from some public institutions.

The study concluded that there is no impact of each of the demands of information and communication technology and the resources of information and communication technology on job satisfaction.

Keywords: information and communication technology, job demands-resources model, information and communication technology demands, information and communication technology resources, ICT, job satisfaction.

*المؤلف المرسل

1. مقدمة:

يعد الرضا الوظيفي من القضايا الحيوية التي تواجه الإداريين والعاملين على حد سواء وله أثر كبير في تشجيع العاملين على النمو المهني (بطي و سعيد، 2018، صفحة 455) وبالتالي الأثر على أداء المؤسسة، ويعتبر من أبرز المواضيع التي اشغلت اهتمام الباحثين في مجال الإدارة والعمل (بطي و سعيد، 2018، صفحة 473)، مما أدى بالباحثين في هذا المجال إلى السعي لمعرفة مختلف العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي قصد الاستفادة من دعمه وتحقيقه لدى العاملين بغية الاستفادة من مزاياه المتعددة. وقد أشار Churchill وزملاؤه 1974 إلى أنه مفهوم تنظيمي يحتوي على خصائص الوظيفة وخصائص بيئة العمل (Zhu، 2012، صفحة 293).

وباعتبار تكنولوجيا المعلومات والاتصال إحدى أهم الخصائص الوظيفية، حيث تمتلك عناصر قوة باستطاعتها فرض تغيير في أنماط العمل ودعم اتخاذ القرار ورفع كفاءة الأداء وكسب الوقت والجهد والمال (شرف و الفريجي، 2019، صفحة 248)، جعلنا في هذه الدراسة نحاول ربط تصور الموظف لتكنولوجيا المعلومات بكونها تارة أحد متطلبات الوظيفة وتارة موارد الوظيفة، اعتمدنا لذلك على نموذج متطلبات وموارد الوظيفة محاولين فهم تصور الموظف الحقيقي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مستوى عمله وأثر ذلك على مستوى رضاه وظيفيا. حيث أن تصور الفرد له دور في تحقيق مشاعره اتجاه عمله، ومشاعر العمل الحقيقية لها دور في زيادة الرضا الوظيفي (Park و Hwang، 2022، صفحة 2)، كما توصلت دراسة (Aziri، 2011) إلى أن هناك أثر معتبر لتصورات الموظفين حول

تصورات الموظفين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الحياة العملية، وأثرها على الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية الجزائرية وفق نموذج متطلبات وموارد الوظيفة.

خصائص عملهم ومدى تحقيق الرضا الوظيفي (Aziri، 2011، صفحة 85)، فالرضا في النهاية سؤال يطرح أساسا على تصورات المنطق والأفراد (Ahn و Garcia، 2004، صفحة 4). اعتقادنا بأهمية متغير تكنولوجيا المعلومات في التأثير على الرضا الوظيفي نابع من أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في نجاح المؤسسة وتحسين أدائها حيث تقترح الدراسات أن الاستثمار فيها له علاقة إيجابية مع نجاح المؤسسة (Limbu وآخرون، 2014، صفحة 1238)، وخلصت دراسة (يوب، 2019) إلى التأكيد على مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تطوير التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة (يوب، 2019، صفحة 72)، كما أنها تمكن من تبادل وتواصل المعلومة مهما كانت المسافة الجغرافية (Ma وآخرون، 2021)، و تلعب دورا مهما كذلك في مواجهة الفساد داخل المؤسسة (Adam، 2020، صفحة 1). كما أن الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات في المؤسسة من الأمور الحيوية لتحقيق النجاح في عالم الأعمال (بوخلوة وآخرون، 2020، صفحة 373)، وتكمن كفاءتها كذلك في توسيع نطاق وصول المؤسسة إلى الموارد والمعلومات والأسواق (Nair وآخرون، 2020، صفحة 2).

وتسعى المؤسسات للاستثمار في مجال تكنولوجيا المعلومات لتحسين قدرات موظفيها (Limbu وآخرون، 2014، صفحة 1236)، وقد تم في العقود الأخيرة دعم عدة نشاطات بشرية من خلال تكنولوجيا المعلومات بشكل متصاعد (Achim و Văidean، 2022، صفحة 1). ومن جهة أخرى فإن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساهم في تحسين الاتصال داخل المؤسسة، حيث تحتوي تكنولوجيا المعلومات على وسائل تساهم وتسهل التواصل والتوزيع والتبادل للمعلومة في شكلها الإلكتروني (Achim و Văidean، 2022، صفحة 1)، بيد أن من أهم العوامل التي تساعد على تحقيق الرضا الوظيفي هي قدرة الموظف على التواصل مع الإدارة والتواصل مع باقي المجموعات (Sypniewska، 2014، صفحة 67).

كما أظهرت الدراسات أن نشر التكنولوجيا واعتمادها يسهم كذلك في تعزيز نمو الاقتصاد على المستوى الكلي (Hollenstein، 2004، صفحة 316).

توصلت دراسة (Limbu وآخرون، 2014) إلى أن كفاءة فريق المبيعات في استخدام تكنولوجيا المعلومات له أثر إيجابي على الرضا الوظيفي (Limbu وآخرون، 2014، صفحة 1243) وذلك باعتبار الكفاءة أحد موارد الوظيفة، في حين ذكر (Shi وآخرون، 2022، صفحة 3) أن متطلبات الوظيفة - إذا اعتبرنا من بينها تكنولوجيا المعلومات - لها علاقة عكسية مع الرضا الوظيفي.

إن الإشكالية التي تواجهها هي اعتبار هذه المفاهيم داخل الحيز التنظيمي للمؤسسات العمومية الجزائرية؛ تحت الظروف الراهنة، لذلك فالتحدي الذي تعيشه مختلف المؤسسات الجزائرية هو مدى مواكبة إدارتها لتكنولوجيا المعلومات والاتصال ما له تأثير على مختلف الوظائف (علوطي و موسى، 2020، صفحة 320)، ومن خلال دراستنا هذه نحاول معالجة الإشكالية من وجهة نظر الموظف في المؤسسة العمومية الجزائرية عن تصوره حول تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أنماط عمله وفي ارتياحه وكذا في رضاه عن عمله.

1.1. إشكالية الدراسة: ويمكن صياغة الإشكالية الرئيسية للدراسة كالتالي؛

ما مدى تأثير تصورات الموظفين حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الرضا الوظيفي في

المؤسسات العمومية الجزائرية؟

فرضيات الدراسة: للإجابة على إشكالية الدراسة نطرح الفرضيات التالية؛

الفرضية (1):

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتطلبات تكنولوجيا المعلومات و الاتصال المتصورة على الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية.

H_a : يوجد أثر سلبي لمتطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة على الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية.

تصورات الموظفين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الحياة العملية، وأثرها على الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية الجزائرية وفق نموذج متطلبات وموارد الوظيفة.

الفرضية (2):

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لموارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة على الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية.

H_a : يوجد أثر إيجابي لموارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة على الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية.

2.1. منهجية الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي من خلال وصف الجوانب النظرية لمتغيرات الدراسة ثم الاعتماد على الدراسة الميدانية للعينة بتوزيع استبانة وتم التحقق من ثباتها من خلال المقاييس العلمية المعروفة ثم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام البرامج الحاسوبية (SPSS)، وتم اعتماد المتغيرات التالية في الدراسة: متغير تصورات الموظفين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال كمتغير مستقل تم تجزئته إلى بعدين رئيسيين هما: متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة وموارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة، وذلك اعتمادا على نموذج متطلبات وموارد الوظيفة وبالرجوع إلى الدراسة (Ninaus وآخرون، 2021) وقد تم اعتماد عبارات الاستبيان المتعلقة بالبعدين من نفس الدراسة، في حين تم اعتماد المتغير التابع (الرضا الوظيفي) من دراسة (Carlson وآخرون، 2017).

3.1. أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الأثر الذي تؤذيه تصورات الموظفين في المؤسسات العمومية الجزائرية حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في وظائفهم على مستوى رضاهم عن هذه الوظائف بشكل عام.
- كما نريد إثراء المحتوى البحثي المتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وفوائدها على مختلف جوانب المؤسسة.

- نحاول التعرف عن كذب على مشاعر الموظفين في المؤسسات العمومية الجزائرية ومواقفهم حول وظائفهم تمهيدا لمختلف الدراسات في هذا الميدان.

4.1. الدراسات السابقة:

دراسة (Limbu وآخرون، 2014) :

هدفت الدراسة إلى اختبار نموذج تجريبي يعبر عن العلاقة بين مختلف عوامل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تأثيرها على الرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات وتم إجراء الدراسة على 550 من مندوبي المبيعات التابعة لـ 30 مدير تسويقي لشركات الأدوية الهندية وتم استرجاع 372 استبيانا صالحا للدراسة.

توصلت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تؤثر بشكل غير مباشر على الرضا الوظيفي من خلال الأداء الإداري للمبيعات.

دراسة (Limbu وآخرون، 2014) :

هدفت الدراسة إلى تطوير نموذج متطلبات موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتحليل كيفية تأثير تصورات الموظفين لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الإرهاق والتوازن بين العمل والأسرة والرضا الوظيفي، استنادًا إلى نموذج موارد متطلبات العمل وتوصلت الدراسة إلى أن الموظفين ينظرون إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أنها موارد أكثر من كونها مطالب، كما أن مستويات الإرهاق المرتفعة تقلل الرضا الوظيفي.

دراسة (بطي و سعيد، 2018):

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحار، وإظهار أثر بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية على درجة التطبيق وتوصلت الدراسة أنه يمكن التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي من خلال التنمية المهنية، وأن التنمية المهنية تفسر 48 بالمئة من درجة الرضا الوظيفي.

2. أدبيات الدراسة:

نتطرق في هذا الجزء إلى تعريف مختلف متغيرات الدراسة وأهم المصطلحات والمفاهيم، بالمرور على مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومفهوم نموذج الوظيفة متطلبات وموارد مع ربط الأولى بالثانية من خلال كل من متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وموارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال ثم نعرض علم مفهوم الرضا الوظيفي.

1.1.2. تكنولوجيا المعلومات والاتصال متطلبات وموارد وظيفية:

يعتبر العنصر البشري هو العنصر الحاسم لمساعدة المؤسسة في تحقيق التميز، ويعتبر أهم أصل من أصول المؤسسة (حوحو، 2017، صفحة 119)، ما يقودنا لتحري أهم الطرق لدعم هذا المورد الثمين، إذ تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أحسن الحلول إذا تم الجمع معها بين التدريب وتطوير القدرات (فراطسة، 2019، صفحة 57).

تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة لتوفير كافة الخدمات التي يحتاجها الموظفون (شرف و الفريجي، 2019، صفحة 449)، وربما ساهمت في تعويض بعض من مهاراتهم (Hollenstein، 2004، صفحة 318)، إذ أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يؤثر على زيادة الإبداع والمهارة لدى المورد البشري (ابن زهية، 2018، صفحة 473).

وقد أظهرت الدراسات فعليا أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تحسن في نشاطات البيع من بينها المتعلق بتنظيم وإدارة بيانات البيع والزبائن (Limbu وآخرون، 2014، صفحة 1236)، وتحسن قدرة الفرد على استخدام مهاراته مما يزيد من رضاه الوظيفي (Limbu وآخرون، 2014، صفحة 1238).

1.1.2. تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

نشأ مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال نتيجة توظيف التكنولوجيا لخدمة العمليات المعلوماتية (شرف و الفريجي، 2019، صفحة 449).

وتعرف على أنها "مجموعة من الأدوات والأجهزة التي تسمح باستقبال البيانات والمعلومات وتخزينها ومعالجتها ومن ثم استرجاعها، تساعد الأفراد والمؤسسات على تنفيذ الأنشطة المختلفة بأقصى درجة من الكفاءة والفعالية" (بوخلوة وآخرون، 2020، صفحة 374).

وعرفت أيضا على أنها "مجموعة من الأجهزة والأدوات التي توفر عملية تخزين المعلومات ومعالجتها ومن ثم استرجاعها وكذا توصيلها بعد ذلك عبر أجهزة الاتصالات المختلفة إلى أي مكان في العالم واستقبالها من أي مكان"، عن (برنوطي 2001)(Al-Badour، 2019، صفحة 247).

لذلك يمكننا تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المستوى الوظيفي: على أنها كل الوسائل التكنولوجية التي تساعد الموظف في أداء عمله من خلال تسهيل إجراءات عمله وحصوله على المعلومة أو تقديم وسائل التواصل عن بعد.

2.1.2. نموذج متطلبات وموارد الوظيفة:

قدم النموذج أول مرة عام 2001 في مقالة بعنوان " نموذج متطلبات وموارد الوظيفة للاحتراق الوظيفي" من طرف Demrouti وزملائه، كانت أولى استخدامات النموذج لدراسة الاحتراق الوظيفي (بسيسو وآخرون، 2022، صفحة 252)، وبعد زمن طور النموذج للعمل على مخرجات العمل ككل والدافعية بشكل خاص (Schaufeli، 2017، صفحة 121)، بهدف معالجة نقاط الضعف الموجودة في النماذج السابقة الخاصة بالدافعية والاجتهاد (العطوي، 2015، صفحة 8).

تقوم فكرة النموذج على أن كل وظيفة لديها خصائص معينة يمكن تقسيمها إلى مطالب أو موارد وتؤثر في مخرجات العمل (Carlson وآخرون، 2017، صفحة 318).

حيث أن:

المتطلبات هي الجوانب من العمل التي تتطلب مجهود بدني او نفسي (Shi وآخرون، 2022، صفحة 2)، أما الموارد فهي الجوانب من العمل التي تحفز على إتمام العمل (Carlson وآخرون، 2017، صفحة 318).

تصورات الموظفين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الحياة العملية، وأثرها على الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية الجزائرية وفق نموذج متطلبات وموارد الوظيفة.

إن تصور الموظف لهذه المتطلبات في شكل صعوبات والموارد في شكل محفزات هو ما يؤدي في الأخير إلى تحفيز الموظف أو تصعيب مهمته مما يؤدي إلى آثار على الأداء (Prodanova و Kocarev، 2021، صفحة 2)، وبالتالي فإنه يمكن تصنيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى متطلبات وموارد حسب النموذج مما يتيح لنا تأصيل ومعرفة كلا من محاسن ومساوئ تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الحياة العملية (Ninaus وآخرون، 2021، صفحة 653).

3.1.2. متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصال إحدى العوامل الرئيسية المؤثرة في صحة الموظف وفي الضغوطات الوظيفية (Ninaus وآخرون، 2021، صفحة 652).

تعرف متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال: كل وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العمل التي يمكن أن يتصورها الموظف على أنها تعتبر ضغطا وتتطلب جهدا وتكاليف من طرفه (Ninaus وآخرون، 2021، صفحة 653).

4.1.2. موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال التي لها القدرة على تحفيز ودعم ومساعدة الموظف على إتمام عمله وتقدم النمو والتعلم والتطور (Ninaus وآخرون، 2021، صفحة 653).

2.2. الرضا الوظيفي:

من أهم ما يدفعنا لدراسة الرضا الوظيفي هو آثاره على ، الغياب والانتقال، ودوران الوظائف (Ahn و Garcia، 2004، صفحة 2)، تحسين الأداء، (Mharapara وآخرون، 2022، صفحة 349)، بالإضافة إلى وجود علاقة قوية بين الرضا والإنتاجية (قده و بوبكر، 2020، صفحة 801)، والتزام الموظفين بمؤسساتهم، ووفائهم وارتباطهم (القائد وآخرون، 2018، صفحة 127) و له علاقة

إيجابية مع الصحة النفسية للموظف (حجاج، 2016، صفحة 820)، كما أن الرضا الوظيفي عامل وقائي ضد الاحتراق الوظيفي والآثار السلبية لضغوطات العمل (Kader وآخرون، 2021، صفحة 2).

1.2.2. تعريف الرضا الوظيفي:

تمثل صعوبة تحديد مفهوم وواضح ومحدود لمصطلح الرضا الوظيفي في ارتباطه بالمشاعر الذاتية التي يصعب تفسيرها (المياحي، 2019، صفحة 525).

ومن أكثر التعريفات التي يستشهد بها حول الرضا الوظيفي هو تعريف Spector: "الطريقة التي يشعر الناس بها اتجاه وظيفتهم وجوانبها المختلفة" (Aziri، 2011، صفحة 77).

كما عرفه Verroom أنه: "شعور الشخص نحو وظيفته أو عمله، فالشعور الإيجابي يتبعه الرضا الوظيفي والشعور السلبي يتبعه عدم الرضا الوظيفي" (قدة و بوبكر، 2020، صفحة 800).

وعرف أيضا أنه شعور الموظف بالإنتاج والشعور بالرضا والقناعة بالعمل نتيجة لخبرته في العمل أو علاقته بصاحب العمل، يتعلق بتصور الفرد لتجربته الحالية الخاصة بالوظيفة (Meilianti وآخرون، 2022، صفحة 1).

ونخلص بذلك إلى تعريف شامل مفاده أن الرضا الوظيفي هو شعور الموظف بالرضا عن العمل الذي يقوم به وهو يعبر عن مجموعة من المشاعر الإيجابية اتجاه العمل.

3. الطريقة والأدوات:

نستعرض في هذا الفصل منهجية الدراسة والأدوات التي استعملت في إجرائها عن طريق تعيين مجتمع وعينة الدراسة ووصف العينة من خلال الخصائص السيكولوجية وكذا وصف أداة الدراسة واختبار ثباتها الداخلي.

1.3. المنهج المستخدم: تم الاعتماد على الدراسة الميدانية للعينة المبحوثة حيث تم توزيع استبانة تم التحقق من ثباتها من خلال المقاييس العلمية المعروفة ثم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام البرامج الحاسوبية (SPSS).

1.1.3. مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين بالمؤسسات العمومية الجزائرية بمختلف مراكزهم الوظيفية؛ تم تقسيم المجتمع عنقوديا حسب الولاية ثم مرة أخرى حسب الدائرة، وتم الاعتماد على عينة من المؤسسات العمومية التابعة لدائرة تمالوس ولاية سكيكدة.

تصورات الموظفين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الحياة العملية، وأثرها على الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية الجزائرية وفق نموذج متطلبات وموارد الوظيفة.

و تم توزيع الاستبانة على 97 موظف من مجموعة من المؤسسات العمومية التابعة لدائرة تمالوس ولاية مسكيدة؛ وهذه المؤسسات هي: (إدارة البلدية، مصلحة الشؤون العمومية، دائرة تمالوس، القسم الفرعي للري والفلاحة)، وتم استرداد 97 استبانة منها 62 صالحة للاستعمال و35 غير صالحة بسبب نقائص مختلفة مثل عدم الإجابة عن جميع الأسئلة (قيم مفقودة) أو الإجابة عن نفس السؤال مرتين أو مشكل الانحياز.

2.1.3. ثبات أداة الدراسة:

تم استخدام معامل Alpha Cronbach للتأكد من ثبات أداة الدراسة وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (1): نتائج معامل Alpha Cronbach لمحاور الاستبانة.

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا
متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة	4	0.631
موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة	4	0.754
الرضا الوظيفي	3	0.881
الكلية	11	0.615

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير النتائج الظاهرة في الجدول (1) أن قيم معامل ألفا لمحاور الاستبانة المستخدمة في الدراسة كانت جميعها أكبر من 0.6 وهو الحد الأدنى المقبول لمعامل ألفا في دراسات العلوم الاجتماعية، وبالتالي يمكن القول بأن المقاييس المستخدمة تتمتع بالثبات الداخلي.

2.3. الخصائص السيكولوجية:

- خصائص العينة من حيث متغير الجنس:

الجدول رقم (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة (%)
ذكر	21	33.9
أنثى	40	66.1

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث كان عدد الإناث 40 بنسبة 66.1 بالمئة وهي النسبة الأكبر في حين عدد الذكور بلغ 21 بنسبة 33.9 بالمئة.

- خصائص العينة من حيث متغير العمر:

الجدول رقم (3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة (%)
35-25	9	14.5
45-36	40	64.5
أكبر من 45	13	21

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر؛ حيث كان الأفراد بعمر 36 إلى

45 هم الفئة الأكبر بعدد 40 فردا بنسبة 64.5 ثم يليهم الأفراد بعمر أكبر من 45 سنة بعدد 13 (21%) ثم فئة 35-25 بتعداد 9 أفراد (14.5%) وهو ما يدل على غلبة فئة الشباب على الموظفين المبحوثين حيث أظهرت بعض الدراسات أن لهذا العامل أثر معتبر على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

- خصائص العينة من حيث متغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم (4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة (%)
تكوين مهني	27	43.5
ليسانس	22	35.5
ماستر	13	21.0

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر؛ حيث يتبين أن النسبة الأكبر

لأفراد العينة من حملة شهادة في التكوين المهني بعدد 27 (43.5%) ثم يليهم حاملي شهادة ليسانس بعدد 22 (35.5%) ثم حاملي شهادة الماستر أو ما يعادلها بعدد 13 (21%).

تصورات الموظفين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الحياة العملية، وأثرها على الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية الجزائرية وفق نموذج متطلبات وموارد الوظيفة.

4. نتائج الدراسة ومناقشتها:

نناقش في الفصل التالي اتجاه إجابات مفردات العينة المبحوثة محاولين الاعتماد على المتوسطات المرجحة في معرفة اتجاه كل إجابة وكذا الحكم على اتجاه المحور كاملا وبالتالي معرفة الرأي العام للعينة حول المحور.

1.4. تحليل عبارات الاستبيان:

من خلال احتساب المدى لكل ففة من فئات المقياس ثم تقسيمها على عدد الفئات نحصل على المجال الذي يتيح لنا مناقشة اتجاه الإجابات من خلاله كما هو موضح في الجدول رقم (5).

الجدول رقم (5): مجالات المتوسطات المرجحة

المتوسط المرجح	المستوى
من 1 إلى 1.80	لا أوافق بشدة
من 1.81 إلى 2.60	لا أوافق
من 2.61 إلى 3.40	محايد
من 3.41 إلى 4.20	أوافق
من 4.21 إلى 5	أوافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحث

1.1.4. تحليل العبارات ووصف النتائج:

توضح الجداول التالية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول عبارات محاور الاستبيان.

الجدول رقم (6): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على العبارات المكونة لمحور متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة.

عبارات المحور الأول	المتوسط	الانحراف	الاتجاه
أشعر بضيق كبير في الوقت بسبب استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال	2.55	1.035	لا أوافق
العمل طوال اليوم مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال (الحاسوب) يمثل ضغطاً بالنسبة لي.	2.97	1.187	محايد
تخلق تكنولوجيا المعلومات والاتصال المزيد من العمل (حتى خارج الدوام).	3.05	1.220	محايد
أجد صعوبة في التعامل مع التقنيات الحديثة المختلفة.	2.47	1.051	لا أوافق
الكلبي	2.75	0.776	لا أوافق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول رقم (6) الذي يمثل نتائج إجابة مفردات العينة على عبارات الاستبيان المحصورة في المحور الأول المعنون بمتطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة والذي يعبر عن التصورات السلبية للموظفين حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال. حيث يتجه المحور إلى "لا أوافق" وهذا دليل على أن الموظفين لا يتصورون تكنولوجيا المعلومات والاتصال كمتطلب وظيفي ولا يرون تأثير سلبي معتبر لها على أدائهم لوظائفهم.

الجدول رقم (7): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على العبارات المكونة لمحور موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة.

الاتجاه	الانحراف	المتوسط	عبارات المحور الثاني
أوافق بشدة	0.631	4.21	تعمل تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تسهيل التنسيق بين مختلف العمليات
أوافق بشدة	0.710	4.29	بفضل تكنولوجيا المعلومات والاتصال، أنجز المزيد من العمل في فترة أقصر.
أوافق بشدة	0.491	4.39	تساعدني تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إيجاد طرق وحلول مبتكرة لأداء عملي. (مثلاً: النسخ واللصق بدل إعادة الكتابة)
أوافق بشدة	0.505	4.32	تتيح لي تكنولوجيا المعلومات والاتصال السهولة في الوصول إلى المعلومات في أي وقت.
أوافق بشدة	0.448	4.30	الكلي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول رقم (7) الذي يمثل نتائج إجابة مفردات العينة على عبارات المحور الثاني المعنون بموارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال والذي يعبر عن تصورات الموظفين حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أنها موارد للوظيفة؛ أنه يتجه محور موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى "أوافق بشدة" وهو ما يعني أن الموظفين يتصورون تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أنها موارد وظيفية تساعد في أداء العمل.

الجدول رقم (8): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على العبارات المكونة لمحور الرضا الوظيفي.

الاتجاه	الانحراف	المتوسط	عبارات المحور الثاني
أوافق	0.798	3.77	أحب العمل في هذه الوظيفة.
أوافق	0.793	3.73	أنا راضٍ عن نوع النشاط الذي أقوم به في هذه الوظيفة.
أوافق	0.848	3.74	أنا راضٍ بشكل عام عن هذه الوظيفة.
أوافق	0.731	3.74	الكلي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تصورات الموظفين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الحياة العملية، وأثرها على الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية الجزائرية وفق نموذج متطلبات وموارد الوظيفة.

يلاحظ من الجدول رقم (8) الذي يمثل نتائج إجابة مفردات العينة على عبارات المحور الثالث المعنون بالرضا الوظيفي والذي يعبر عن مستوى رضى الموظفين عن وظائفهم؛ أنه يتجه محور الرضا الوظيفي إلى "أوافق" ما يؤكد أن الموظفين راضين عن عملهم.

5. العلاقات الارتباطية واختبار الفرضيات:

اعتمدنا على نموذج الانحدار الخطي المتعدد بافتراض عدم وجود ارتباط بين المتغيرين المستقلين، وافترض عشوائية العينة واتباع المتغير التابع للتوزيع الطبيعي، في محاولة معرفة ارتباط وتأثير كل من متغير متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة ومتغير موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة على متغير الرضا الوظيفي كمتغير تابع.

1.5. اختبار اعتدالية التوزيع:

عند اختبار اعتدالية التوزيع واجهتنا مشكلة عدم اتباع المتغير التابع (الرضا الوظيفي) للتوزيع الطبيعي؛ مما اضطرنا لاستخدام بعض الطرق الرياضية لتحويل المتغير التابع إلى متغير يتبع التوزيع الطبيعي وذلك باستخدام دالة $rv.normal$ بنفس متوسط المتغير الأصلي مع انحراف معياري ثابت مساوٍ للانحراف الكلي الأصلي (0.731008) ونتج عن ذلك قيم جديدة للمتغير تتبع التوزيع الطبيعي مع اقتراحها من القيم الحقيقية.

نتائج اختبار اعتدالية التوزيع للمتغير الأصلي:

الجدول رقم (9): نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov لاعتدالية توزيع المتغير التابع

القيمة	الدلالة
0.329	<0.001 (دال إحصائية)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول رقم (9) أن قيمة اختبار Kolmogorov-Smirnov هي 0.329 وهي قيمة دالة إحصائية عند درجة معنوية 5% ومنه فإن توزيع المتغير التابع لا يتبع التوزيع الطبيعي.

نتائج اختبار اعتدالية التوزيع للمتغير التابع المعدل:

الجدول رقم (10): نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov لاعتدالية توزيع المتغير التابع المعدل

القيمة	الدلالة
0.080	0.200 (غير دال إحصائية)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول رقم (10) أن قيمة اختبار Kolmogorov-Smirnov هي 0.080 وقيمتها الدلالية هي 0.200 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند درجة معنوية 5% ومنه فإن توزيع المتغير التابع المعدل يتبع التوزيع الطبيعي.

2.5. اختبار عدم ارتباط المتغيرين المستقلين

الجدول رقم (11): اختبار الارتباط بيرسون للمتغيرين المستقلين

متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة	متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة	موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة
0.19	1	متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة
0.139 (غير دال)		موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة
1	0.19	متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة
	0.139 (غير دال)	موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول رقم (11) اختبار ارتباط بيرسون للمتغيرين المستقلين متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة وموارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة، حيث تبين عدم وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية عند درجة معنوية 5% بين المتغيرين، حيث يظهر الاختبار وجود ارتباط ضعيف غير دال إحصائياً بـ 0.139 التي تعتبر درجة معنوية كبيرة.

3.5. اختبار الارتباط بين المتغيرين المستقلين والمتغير التابع:

الجدول رقم (12): اختبار الارتباط بيرسون بين المتغيرين المستقلين والمتغير التابع

الرضا الوظيفي	
-0.085	متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة
0.255 غير دال	
0.137	موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة
0.144 غير دال	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تصورات الموظفين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الحياة العملية، وأثرها على الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية الجزائرية وفق نموذج متطلبات وموارد الوظيفة.

يتضح من الجدول رقم (12) الذي يمثل اختبار بيرسون لارتباط كل من المتغيرين المستقلين؛ (متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة وموارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة) مع المتغير التابع؛ (الرضا الوظيفي) أن درجة الارتباط كانت غير دالة إحصائياً عند درجة معنوية 5%، حيث أن معامل الارتباط بين متغير متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة كان سالب 0.085 بدرجة معنوية 0.255 وهي أكبر من 0.5. كما أن معامل ارتباط متغير موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة مع متغير الرضا الوظيفي كان 0.137 بدرجة معنوية 0.144 وهي أكبر من 0.5، أي أنه لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين كلا المتغيرين المستقلين والمتغير التابع.

الجدول رقم (13): اختبار R مربع واختبار F

F		R square	المعامل
0.388 (غير دال إحصائياً)		0.963	القيمة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول (13) أن اختبار F لمعنوية الأندثار الخطي المتعدد لعلاقة المتغيرين المستقلين متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة و موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة بالمتغير التابع الرضا الوظيفي، أعطى قيمة 0.963 بدرجة معنوية 0.388 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند درجة معنوية 5%.

4.5. الحكم على الفرضيات:

ومما سبق يمكننا الخروج بالتائج التالية:

- 1- لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين متغير متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة ومتغير الرضا الوظيفي عند درجة معنوية 5%، وهو ما يقودنا إلى قبول الفرضية الصفرية الأولى القائلة:
- H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتطلبات تكنولوجيا المعلومات و الاتصال المتصورة على الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية.
- ورفض الفرضية البديلة الأولى:
- H_a : يوجد أثر سلبى لمتطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة على الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية.

- 2- لا يوجد ارتباط دال إحصائياً بين متغير موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة ومتغير الرضا الوظيفي عند درجة معنوية 5%، وهو ما يقودنا إلى قبول الفرضية الصفرية الثانية القائلة:
- H_0 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لموارد تكنولوجيا المعلومات و الاتصال المتصورة على الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية.
- ورفض الفرضية البديلة الثانية:
- H_a : يوجد أثر إيجابي لموارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتصورة على الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية.

6. الخاتمة:

- تم التطرق في هذه الدراسة إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصال من منظور حديث عبر استغلال نموذج متطلبات وموارد الوظيفة وذلك باعتبارها إحدى أهم العوامل الوظيفية لما تلقاه من رواج كبير في العصر المعلوماتي الحديث، وأثرها على الرضا الوظيفي للموظفين في المؤسسات العمومية حسب تصورهم؛ وقد تم التوصل للنتائج التالية:
- الرضا الوظيفي على أهميته في المؤسسة يعتبر عنصراً معقداً يتأثر بالعديد من العوامل في نفس الوقت ويصعب تحديده بشكل دقيق.
 - يتصور الموظفون بالمؤسسات العمومية تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أنها موارد وظيفية أكثر من كونها متطلبات.
 - لا يتأثر الرضا الوظيفي بتكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل مباشر؛ سواء بشكل إيجابي أو سلبي.
 - يمكن للمؤسسة ادخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال على عملياتها ووظائفها دون توقع وجود آثار سلبية على رضا الموظفين.

1.6. التوصيات:

- على المؤسسات العمومية استغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل أكبر دون الخوف من وجود عوائق لدى الموظفين خصوصاً من حيث الرضا على عملهم.
- ينصح باستغلال الرضا الوظيفي للموظفين في تحقيق المزيد من الإنتاجية.

- على المؤسسة العمومية استغلال تكنولوجيا المعلومات بشكل أكبر باعتبارها موردا وظيفيا يمكن أن يكون له تأثير على عوامل وظيفية وإدارية أخرى وذلك لأن موارد الوظيفة هي عوامل مساعدة ومحفزة في أداء العمل.
- ضرورة الاهتمام بالرضا الوظيفي للموظفين.

2.6. آفاق البحث:

اقتصرت هذه الدراسة على قياس مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال ببعديها موارد ومتطلبات على الرضا الوظيفي بشكل مباشر؛ لذلك يمكن تصور دراسات أخرى في المجال تتميز بتوسيع نموذج البحث ليشمل متغيرات وعوامل أخرى تؤثر في الرضا الوظيفي بشكل مباشر أو غير مباشر مع إظهار دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال غير المباشر، كما يمكن اقتراح دراسات تتعمق في البحث عن الجوانب الوظيفية التي تتأثر بتكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل مباشر.

7. قائمة المراجع:

أ. أجنبي:

1. Barbara A. Sypniewska .(2014 ,3) .Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction .*Contemporary Economics* ،(1)8 ، .72-57
2. Brikend Aziri .(2011) .Job satisfaction: A literature review .*Management research & practice* .(4)3 ،
3. Heinz Hollenstein .(2004 ,9) .Determinants of the adoption of Information and Communication Technologies (ICT) .*Structural Change and Economic Dynamics* .342-315 ،(3)15 ،
4. Ibrahim Osman Adam .(2020 ,5) .Examining E-Government development effects on corruption in Africa: The mediating effects of ICT development and institutional quality .*Technology in Society* .101245 ،61 ،

5. Jana Prodanova و ، Ljupco Kocarev .(2021 ،8) .Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources ?*Technology in Society*.101672 ،66 ،
6. John R. Carlson ،Dawn S. Carlson ،Suzanne Zivnuska ،Ranida B. Harris و ،Kenneth J. Harris .(2017 ،12) .Applying the job demands resources model to understand technology as a predictor of turnover intentions .*Computers in Human Behavior*.325-317 ،77 ،
7. Katharina Ninaus ،Sandra Diehl و ،Ralf Terlutter .(2021 ،11) . Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance .*Journal of Business Research*.666-652 ،136 ،
8. Mahendhiran Nair ،Rudra P. Paradhan و ،Mak B. Arvin ،8) . .(2020Endogenous dynamics between R&D, ICT and economic growth: Empirical evidence from the OECD countries .*Technology in Society*.101315 ،62 ،
9. Mohamed Al-Badour .(2019) .The impact of ICT on the performance of staff in the Ministry of Youth of Jordan .*An-Najah University Journal for Research-B (Humanities)* ،(2)،35 ، .268-243
10. Namkee Ahn و ،Juan Ramon Garcia .(2004) .Job satisfaction in Europe .*Documento de Trabajo* ، 16(September).29 ،
11. Nisha Kader ،Bushra Elhusein ،Nahid M. Elhassan ،Majid Alabdulla ،Samer Hammoudeh و ،Nur-Run Hussein .(2021 ،4) . Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental

- Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar .*Asian Journal of Psychiatry*.102619 ،58 ،
12. Sherly Meilianti ،Ayodeji Matuluko ،Nazifa Ibrahim ، Nilhan Uzman و ،Jan Bates .(2022 ،3) .A global study on job and career satisfaction of early-career pharmacists and pharmaceutical scientists .*Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*.100110 ،5 ،
13. Tago L. Mharapara ،Nimbus Staniland ،Mthias Stadler ، Janine H. Clemons و ،Lesley Dixon .(2022 ،7) .Drivers of job satisfaction in midwifery—A work design approach .*Women and Birth* ،(4)35 ،e348-e355.
14. Viorela Ligia Văidean و ،Monica Violeta Achim .(2022 ،3) . When more is less: Do information and communication technologies (ICTs) improve health outcomes? An empirical investigation in a non-linear framework .*Socio-Economic Planning Sciences*.101218 ،80 ،
15. Wilmar B. Schaufeli .(2017 ،4) .Applying the Job Demands-Resources model .*Organizational Dynamics* ،(2)46 ، .132-120
16. Won Ju Hwang و ،Eun Hee Park .(2022 ،4) .Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance .*Applied Nursing Research*.151557 ،64 ،
17. Xiaolin (Crystal) Shi ،Susan Gordon و ،Howard Adler ،(5) . .(2022)Challenging or hindering? Understanding the daily effects of work stressors on hotel employees' work

- engagement and job satisfaction .*International Journal of Hospitality Management*.103211 ، 103 ،
18. Xiumei Ma ،Xiaofei Zhang ،Xitong Guo ،Kee-Hung Lai و ، Doug Vogel .(2021 ،11) .Examining the role of ICT usage in loneliness perception and mental health of the elderly in China .*Technology in Society*.101718 ، 67 ،
19. Yam B Limbu ،C Jayachandran و ،Barry J. Babin ،(10) . Does information and communication technology improve job satisfaction? The moderating role of sales technology orientation .*Industrial Marketing Management* ، 1245-1236 ،(7)43
20. Yanhan Zhu .(2012 ،12) .A Review of Job Satisfaction . *Asian Social Science*.(1)9 ،

ب. عربي:

21. أمال يوب. (2019). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية - دراسة حالة المؤسسة الوطنية المينائية لولاية سكيكدة - . *مجلة الحقيقة*، 18(1)، 108-72. تم الاسترداد من <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/84599>
22. باديس بوخلوة، الطاهر بن عمارة، و خالد رجم. (2020). أثر تكنولوجيا المعلومات في مشاركة المعرفة دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة. *مجلة الباحث الإقتصادي*، 8(2)، 384-372
23. حياة قدة، و نعرورة بوبكر. (2020). أثر التمكين النفسي في تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية الجامعة بالوادي. *مجلة معهد العلوم الاقتصادية*، 23(1)، 813-793.
24. خالد مصطفى القائد ، سليمان عبد الله المحجوب، و فتحي عمر أبو صاع. (2018). الرضا الوظيفي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي مكتبات جامعة مصراتة. الرضا الوظيفي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي مكتبات جامعة مصراتة، 3(6)، 142-120.

25. خليل جعفر حجاج. (2016). الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الحكم المحلي الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، 15(2).
26. سمير فراطسة. (2019). تكنولوجيا المعلومات و أثرها على مردودية المورد البشري في المؤسسة. مجلة التنمية و إدارة الموارد البشرية، 6(2).
27. شفا بسيسو ، ليلي شكر، و دينا العجري. (3, 2022). نموذج متطلبات . موارد الوظيفة: استعراض وتقييم للأدبيات. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية، 19(1)، 244-276.
28. عاشور علوطي ، و عبد النور موسى. (2020). تكنولوجيا المعلومات ودورها في تحسين أداء الخدمة الإدارية دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية جن جن بولاية جيجل. مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي، 7(2)، 337-319. تم الاسترداد من <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/122877>
29. عامر العطوي. (2015). استخدام نموذج مطالب-موارد الوظيفية للتنبؤ بمخرجات العمل. المجلة العراقية للعلوم الادارية.
30. عايدة بن راشد القاسمية بطي، و مريم بن محمد العمريه سعيد. (2018). التنمية المهنية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحار. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 34(6)، 517-448.
31. علية محمد شرف، و سارة بنت عبد اللطيف محمد الفريجي. (2019). دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية كفاءة الأداء الإداري لقائدات المدارس المتوسطة بمنطقة القصيم من وجهة نظرهن. *Psychological Studies & International Journal of Educational*، 5(3)، 278-248.
32. فطوم حوحو. (2017). دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية و تطوير الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية. مجلة العلوم الإدارية و المالية، 1(1)، 134-118.
33. م. م. أممان ناظم حذية المياحي. (2019). الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين. *journal of the college of basic education*، 25(103)، 552-518.

34. محمد ابن زهية. (2018). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية رأس المال البشري : دراسة حالة مؤسسة كوندور-بيرج بوغريج. دراسات و أبحاث، 10 (3)، 460-476.