

دور تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية لعدد من المؤسسات الاقتصادية

The role of information and communication technology in assessing human resources performance

A field study of several economic institutions

*
مزياني أمين

جامعة الجزائر 3 - الجزائر

amine.manager@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2024/05/02

تاريخ القبول: 2024/03/14

تاريخ الإستلام: 2024/01/18

ملخص:

هدف هذه الدراسة هو فهم تأثير وتكنولوجيا الاعلام والاتصال على أداء الموارد البشرية، وكيف يمكن لهذين المفهومين التكامل فيما بينهما لتحقيق أهداف المؤسسة، كما يتناول الهدف الرئيسي للدراسة مجموعة من المحاور، منها: تحليل التأثيرات التكنولوجية على إدارة الموارد البشرية، فهم كيف يؤثر التقدم التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية وكيف يمكن استثمار هذه التأثيرات لتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية. دراسة تأثير إدارة الموارد البشرية على تكنولوجيا الاعلام والاتصال، تحديد التوجهات لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية واستخدام التكنولوجيا وتوفير توجيهات وتوصيات عملية للمؤسسات لتحسين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا الاعلام والاتصال بشكل فعال، ومن خلال استكشاف هذه الجوانب، سعت الدراسة إلى توفير رؤى شاملة وتوجيهات قيمة تدعم التحول والتطوير في بيئات العمل الحديثة.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، الأداء، الأداء الشامل، تكنولوجيا الاعلام والاتصال، تقييم الأداء.

تصنيفات JEL: L25، M10.

Abstract:

The aim of this study is to understand the impact of information and communication technology on human resource performance and how these concepts can integrate to achieve organizational goals. The main objective of the study covers various aspects, including analyzing technological impacts on human resource management, exploring how technological advancements affect HR management, leveraging these impacts to enhance HR processes, studying the influence of HR management on information and communication technology, identifying guidelines to improve HR management practices and technology use, and providing practical recommendations for organizations to effectively enhance human resource management and information and communication technology. Through exploring these facets, the study seeks to offer comprehensive insights and valuable guidance supporting transformation and development in modern work environments.

Keywords: Human resources, performance, comprehensive performance, information and communication technology, performance evaluation.

Jel Classification Codes: L25، M10.

* المؤلف المراسل.

دور تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء الموارد البشرية

دراسة ميدانية لعدد من المؤسسات الاقتصادية

1. مقدمة:

في عصر الابتكار والتحول السريع، تتسارع وتتغير المؤسسات بوتيرة لم نشهدها من قبل. إدارة الموارد البشرية تظل عمودا فقريا للنجاح، حيث يكمن السر في فهم أعماق العنصر البشري واستثمار قدراته بشكل فعال. وفي هذا السياق، تكنولوجيا الاعلام والاتصال تلعب دورا حيويا في تحسين وتعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية وأداء الموارد البشرية. إن إدارة الموارد البشرية تركز على الإشراف على العنصر الحيوي للمؤسسة، ألا وهو الإنسان، في حين تكنولوجيا الاعلام والاتصال تجسد ركيزة أساسية لتطوير وتحسين الأداء. مع التقدم السريع في ميدان التكنولوجيا، أصبح التكامل بين الأبعاد البشرية والتكنولوجية أمرا ضروريا لتحقيق التفوق التنافسي. تلك التكنولوجيا ليست مجرد أداة، بل شريك استراتيجي يمكن تحسين إدارة الموارد البشرية وتحفيز التطوير العميق في أنحاء المؤسسة. في هذا السياق، سنستكشف مجموعة من المفاهيم والتحديات والتوجهات التي ترتبط بإدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا الاعلام والاتصال. سنسلط الضوء على التأثير المتبادل بينهما وكيف يمكن تحقيق تكامل فعال يعزز الأداء ويسهم في بناء بيئة عمل مستدامة ومبتكرة.

1.1. الإشكالية

وعليه توصلنا الى طرح الاشكالية التالية:

كيف يمكن لتكنولوجيا الاعلام والاتصال تحسين من أداء الموارد البشرية داخل المؤسسات؟

2.1. الفرضيات

كما طرحنا الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: الاستثمار في تكنولوجيا الاعلام والاتصال يؤثر ايجابا على أداء الموارد البشرية داخل المؤسسات.

الفرضية الثانية: المؤسسات الجزائرية تسعى الى تحسين أداء الموارد البشرية من خلال الاهتمام بتكنولوجيا الاعلام والاتصال.

3.1. أهمية الدراسة

أهمية الدراسة تكمن في توفير رؤى عميقة حول كيفية استخدام تكنولوجيا الاتصال والإعلام لتعزيز أداء الموارد البشرية. يمكن أن تساهم الفهم الشامل في هذا التأثير في تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، مما يؤدي إلى تحسين فعالية التواصل داخل المؤسسة وزيادة إنتاجية الفريق. كما يمكن أن تدعم الدراسة اتخاذ قرارات تكنولوجية مستدامة تعزز تطوير الموارد البشرية في ظل التحولات الرقمية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساهم الدراسة في تحديد التحديات التقنية والتنظيمية التي قد تواجه تكامل تكنولوجيا الاتصال في مجال الموارد البشرية. كما تبرز أيضا كيف يمكن تحقيق التوازن بين الابتكار التكنولوجي واحترام حقوق الموظفين، مما يساهم في خلق بيئة عمل فعالة ومستدامة.

4.1. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى فهم كيف يؤثر تكنولوجيا الاعلام والاتصال والإعلام على تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات، سواء من خلال تحسين التواصل، تسهيل عمليات التدريب، أو تعزيز التنظيم والكفاءة العامة وتهدف الدراسة أيضا إلى تحليل تأثير التكنولوجيا على تطوير المهارات الشخصية والاحترافية، بالإضافة إلى فحص كيفية تسهيل إدارة الموارد البشرية من خلال نظم التكنولوجيا، مما يساهم في تعزيز رضا الموظفين وتعزيز الأداء العام للمؤسسة.

5.1. منهجية الدراسة

تتضمن الدراسة محورين رئيسيين، الأول الجانب النظري والذي من خلاله حاولنا تسليط الضوء على عدة متغيرات أهمها أداء الموارد البشرية، أداء الموارد البشرية وتكنولوجيا الاعلام والاتصال، ثم لدينا المحور الثاني التطبيقي فمن خلاله قمنا بوضع استبيان يتضمن 18 سؤال وتحليلها باستعمال برنامج spss للوصول الى الفرضيات المطروحة والاجابة على الاشكالية المقترحة.

2. ماهية أداء الموارد البشرية

1.2. مفهوم الموارد البشرية

إن الفارق الاساسي بين مؤسسة ناجحة وأخرى غير ناجحة، هو العامل البشري أي نشاطهم وقدراتهم الفعالة، أما باقي الأشياء فيمكن أن تشتري أو تتعلم أو تنقل(نوري و كورتل، 2011، صفحة 30).

تشمل الموارد البشرية الإدارة الإستراتيجية لموظفي المنظمة، والتي تغطي التوظيف والتدريب والتطوير المهني والتعويضات وعلاقات العمل (Hollenbeck, Gerhart, Wrigh, & Noe, 2002).

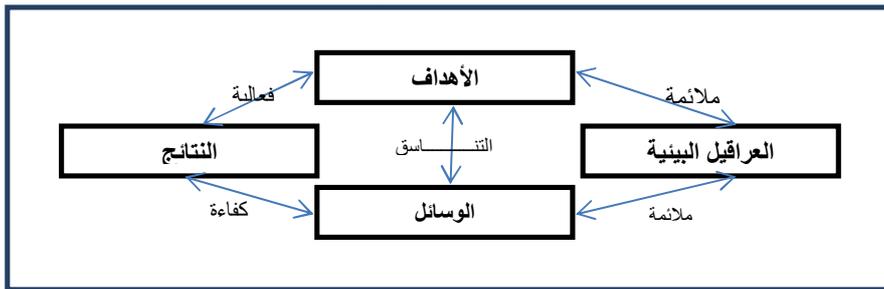
تشمل الموارد البشرية الممارسات المتعلقة بإدارة الأشخاص داخل المنظمة، بما في ذلك التوظيف والتدريب والتعويض والتطوير المهني. (Meglich, Jackson, Valentine).

2.2. تعريف الأداء

تاريخيا، تأتي كلمة أداء من الكلمة الفرنسية القديمة المستخدمة في القرن السادس عشر، والتي تأتي من كلمة "parformer للإنجاز، للتنفيذ". لقد تم استعارتها من اللغة الإنجليزية في القرن الخامس عشر، وهي مرادفة للإنجاز والإنجاز والنتيجة. وقد أدخلت الكلمة إلى اللغة الفرنسية في مجال السباق، نسبة إلى نتائج الحصان، ثم أخذت معنى الاستغلال، ثم القدرات بالمعنى الأنجلوسكسوني، وأخيرا الفعل بالمعنى الفني (marion, asquin, & everaere did) ويختلف الأداء في الزمان والمكان حسب التمثيل الذي لدى كل شخص عنه والذي يتوافق مع الإنتاج الحقيقي. وبعد ملاحظة أن "الأداء يكون متعددًا في الاستخدامات "القديمة" للكلمة، في حين يصبح الأداء مفردًا في الاستخدامات الحديثة" (everaere did, asquin, marion).

يوضح (1995) Annick Bourguignon أن الأداء، في مجال الإدارة، يشمل معاني مختلفة باختلاف السياق. وهكذا، في عالم الأعمال، يمكن تعريف الأداء - كنتيجة لإجراء ما: "يفهم قياس الأداء على أنه التقييم اللاحق للنتائج التي تم الحصول عليها" (Bouquin, 2008)؛ - من طرق الحصول على النتيجة: "الأداء هو الفعل المكون من مكونات عديدة، وليس نتيجة تظهر في لحظة من الزمن"؛ - مثل نجاح الفعل: "النجاح يتطلب دائما منافسة صريحة إلى حد ما"، (Bourguignon 2008).

شكل رقم (01) تطور مفهوم الأداء



(marion, asquin, & everaere did, p. 2)

دور رأس المال الاستثماري في تمويل المؤسسات الناشئة (دراسة حالة شركة finalep)

3.2. مفهوم أداء الموارد البشرية

في مجال إدارة الموارد البشرية، مصطلح 'تحقيق الأداء' يعد جديدا إلى حد ما. فالفهم المتباين لهذا المفهوم يعكس تقييمات تعتمد على توجهات المدير وأيضا على الثقافة المؤسسية في الشركة.

التركيز على الأربعة منشورات التقييم:

- كفاءة الأفراد: ستركز وظيفة الموارد البشرية هنا على تحسين التكاليف والمواعيد النهائية مع السعي للحفاظ على الجودة وهذا هو الحال، على سبيل المثال، بالنسبة للعمليات الإدارية مثل كشوف المرتبات وإدارة شؤون الموظفين الإداريين؛
 - التزام الموظفين وتحفيزهم: هنا، ستركز وظيفة الموارد البشرية على رفاهية موظفيها، وتهتم بمشاريع كل شخص وتعطي معنى للجهد الجماعي. هذا هو نهج أكثر نوعية لأداء الموارد البشرية؛
 - تعبئة المهارات: من خلال هذا المنظور، ستسعى وظيفة الموارد البشرية إلى تعبئة مهارات فريدة لخدمة عملائها ولن تتوقف أبدا عن اكتساب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها؛
 - جاذبية الشركة: لإنشاء ارتباط دائم بين الشركة وبيئتها، سيركز قسم الموارد البشرية على تأثير صورتها وقيمتها، بينما يعمل على تأثيرها على الشبكات. سواء كان أداء الموارد البشرية إداريا أو تشغيليا أو استراتيجيا، يجب قياسه باستخدام مؤشرات بسيطة وقياسه داخليا وخارجيا. وبالتالي، فهو يسمح لوظيفة الموارد البشرية بوضع نفسها بشكل أفضل والتشكيك في خلق القيمة والمساهمة بشكل عام من خلال أفعالها في تحسين مرونة الأعمال (إلكتروني، موقع).
- يتم تعريف أداء الموارد البشرية على أنه جميع الإجراءات التي تهدف إلى تعظيم مساهمة الموظفين في تحقيق الأهداف التنظيمية (Meglich ، Jackson ، Valentine).

يشير أداء الموارد البشرية إلى الكفاءة والإنتاجية والمساهمة الشاملة للموظفين في تحقيق أهداف المنظمة. ويشمل ذلك إدارة المواهب، والتطوير المهني، وتقييم الأداء الفردي، وتحسين الإمكانيات البشرية (Meglich ، Jackson ، Valentine) في سياق تحسين أداء موارد البشرية، يشدد على أهمية التوجيه الاستراتيجي وتطوير القيادة. يعزز هذا التوجيه فهم الموظفين لأهداف المؤسسة ويعزز الابتكار والإنتاجية (Lussier و J. R.، 2022).

3. المدخل النظري لمفهوم تكنولوجيا الاعلام والاتصال

1.3. المفهوم

تصف تكنولوجيا الإعلام كوسيلة للتواصل عبر الأجهزة التقنية مثل الإعلام الآلي والهواتف. ببساطة، تشمل تكنولوجيا الإعلام والاتصال جميع التقنيات المستخدمة لتحويل البيانات إلى معلومات متنوعة (موقع إلكتروني Information and Communication Technology).

تجمع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات جميع التقنيات المستخدمة في معالجة ونقل المعلومات، بما في ذلك أجهزة الكمبيوتر والشبكات والبرمجيات والخدمات المرتبطة بها (Isaac).

تشمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) استخدام أجهزة الكمبيوتر والشبكات والبرمجيات وغيرها من التقنيات لمعالجة وتبادل المعلومات (Isaac).

تجمع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات جميع التقنيات المستخدمة في معالجة ونقل المعلومات، بما في ذلك أجهزة الكمبيوتر والشبكات والبرمجيات والخدمات المرتبطة بها (Miège).

2.3. الأنواع

تكنولوجيا الإعلام والاتصال تشمل مجموعة واسعة من التقنيات. بعض الأنواع الرئيسية تتضمن:

- الإنترنت: يشمل الويب والبريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي.
- الهواتف الذكية والأجهزة المحمولة: لتسهيل التواصل والوصول إلى المعلومات.
- التلفزيون والإذاعة: وسائل تقليدية لنقل المحتوى الإعلامي.
- تقنيات الصوت والفيديو: مثل البودكاست واليوتيوب.
- تقنيات الاتصال السلكية واللاسلكية: مثل الهواتف الثابتة والشبكات اللاسلكية.
- تقنيات الطباعة والنشر الرقمي: لنقل المعلومات بشكل مكتوب أو مصور.
- تقنيات الاتصال السحابية: لتخزين ومشاركة البيانات عبر الإنترنت.
- تكنولوجيا الواقع الافتراضي والواقع المعزز: لتجارب تفاعلية.
- الموقع بتصرف (موقع إلكتروني):

3.3. علاقة تكنولوجيا الاعلام والاتصال مع أداء الموارد البشرية

إن تكنولوجيا الاعلام والاتصال تلعب دورا حيويا في تعزيز أداء الموارد البشرية داخل المؤسسات، حيث تكامل هذه التكنولوجيا يعزز كفاءة العمليات ويسهم في تحسين الأداء العام. يمكن تلخيص هذه العلاقة كما يلي:

- أتمتة العمليات: استخدام البرمجيات والأنظمة لأتمتة العمليات الروتينية في مجال الموارد البشرية يساهم في توفير الوقت والجهد.
- إدارة المعلومات: تكنولوجيا الاعلام والاتصال تساعد في جمع وتخزين المعلومات بشكل فعال، مما يساهم في تحسين إدارة الموارد البشرية واتخاذ القرارات الاستراتيجية
- التواصل والتعاون: استخدام وسائل الاتصال الإلكتروني والتقنيات المشتركة يعزز التواصل والتعاون بين الموظفين، مما يساهم في بناء بيئة عمل فعالة.
- تقييم الأداء: تقنيات التقييم الإلكتروني تسهل عمليات تقييم الأداء وتتيح للموظفين فهم توقعات العمل وتطوير مهاراتهم بشكل أفضل.
- الدراسة والتدريب عبر الإنترنت: تقنيات التدريب عبر الإنترنت تمكن الموظفين من تطوير مهاراتهم في أي وقت ومن أي مكان، مما يساهم في تعزيز كفاءتهم.
- تحليل البيانات: قدرة تكنولوجيا الاعلام والاتصال على تحليل البيانات تساهم في استخراج رؤى هامة حول أداء الموارد البشرية واتخاذ قرارات أفضل (Piazza, S, و P, 2018).

كما تكنولوجيا الاتصال والاعلام تلعب دورا حاسما في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات، حيث تساهم في:

- تسريع التواصل: تقليل الزمن وتحسين فعالية التواصل بين الموظفين والإدارة، مما يعزز التفاعل ويساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.
- إدارة المعلومات: تساهم في توفير وإدارة البيانات والمعلومات بشكل أفضل، مما يتيح لقسم الموارد البشرية اتخاذ قرارات أفضل مستندة إلى تحليل دقيق.

دور رأس المال الاستثماري في تمويل المؤسسات الناشئة (دراسة حالة شركة finalep)

- التكوين عن بعد: تمكين الموظفين من الحصول على التكوين وتطوير مهاراتهم عبر وسائل الاتصال عن بعد، مما يقلل التكاليف ويزيد من مرونة عملية التعلم.
- تحسين إدارة الأداء: استخدام التقنيات لتتبع وتقييم أداء الموظفين يعزز عملية إدارة الأداء ويسهم في تحسين الأداء العام للموارد البشرية.
- التحسينات في العمليات: تساعد التكنولوجيا في تبسيط العمليات الروتينية لقسم الموارد البشرية، مما يتيح للفريق التركيز على مهام أكثر تعقيدا وقيمة.
- تعزيز التواصل الداخلي: استخدام وسائل الاتصال الداخلي يساهم في تعزيز الروح الفريقية والتفاعل بين الموظفين .
- تلخيصا، تكنولوجيا الاعلام والاتصال تعزز فعالية وكفاءة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وتحقيق الأهداف المؤسسية.

4. عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

تهدف هذه الدراسة للتعرف على واقع استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال ، وكذا سعت للتعرف إلى مساهمة الاستثمار في تكنولوجيا الاعلام والاتصال على أداء الموارد البشرية داخل المؤسسات، وقمنا بتوزيع أزيد من 100 استبيان واسترجعنا 57 حيث 42 منها مقبولة للدراسة، على مختلف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة التي تنشط في 13 ولاية جزائرية مختلفة تمثل الأقطاب الرئيسية الاقتصادية للوطن دون تحديد مسبقا وجهة الاستبيان، من خلال استعراضنا للجدول التكراري (ملحق رقم 02) الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير حجم المؤسسة يتبين أن (20) من المؤسسات المستجوبة يمثلون ما نسبته (47,6%) وهي أعلى نسبة من العدد الإجمالي، هم مؤسسات متوسطة ، في حين وجد أن (13) من المؤسسات المستجوبة خلال الدراسة يمثلون ما نسبته (31,0%) وهي ثاني نسبة من العدد الإجمالي للعينة هم مؤسسات صغيرة، وأخيرا وجد أن (09) من المؤسسات المستجوبة في الدراسة يمثلون ما نسبته (21,4%) وهي أقل نسبة من العدد الإجمالي للعينة هم مؤسسات كبيرة، وهذا ما يدل على وجود تجانس مقبول في توزيع الاستبيان من حيث حجم المؤسسة.

من خلال استعراضنا للجدول التكراري (ملحق رقم 03) الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير مجال نشاط المؤسسة يتبين أن (02) من المؤسسات المستجوبة يمثلون ما نسبته (47,6%) وهي أعلى نسبة من العدد الإجمالي، هم مؤسسات ينشطون في مجال التجارة الالكترونية، في حين وجد أن (13) من المؤسسات المستجوبة خلال الدراسة يمثلون ما نسبته (31,0%) وهي ثاني نسبة من العدد الإجمالي للعينة هم مؤسسات ينشطون في المجال الخدماتي، وأخيرا وجد أن (09) من المؤسسات المستجوبة في الدراسة يمثلون ما نسبته (08,6%) وهي أقل نسبة من العدد الإجمالي للعينة هم مؤسسات صناعية، وهذا ما يدل على وجود تجانس مقبول في توزيع الاستبيان من حيث مجال نشاط المؤسسة.

1.4. تحليل ومناقشة نتائج المحور الأول حول استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال.

وللإجابة على السؤال الأول والتعرف على واقع حول استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال قام الباحث بإجراء تحليل احصائي وصفي للبيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية والانحراف المعياري والمتوسطات الحسابية، وكذلك الاختبار الاحصائي (كاي تربيع) للمطابقة بين الاستجابات الخمسة لأفراد عينة الدراسة، جاءت نتائج استجابات جميع أفراد عينة الدراسة كما يوضحها الجدول التالي:

قمنا بالاستجواب اعتمادا على معيار ليكارت الخماسي المتصاعد لدراسة فقرات هذا محور والذي نلخصه في الجدول التالي:

5	4	3	2	1
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

يمثل الجدول رقم (01) إجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة حول استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال.

جدول رقم (01): بوضوح إجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة (حول استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال)

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة الاحصاء كا2	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					العبارات	الرقم	
					غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
6	0,0 *00	65,0 48	0,7 08	2,2 86	0	5	3	33	1	ت	تستخدم المؤسسة تكنولوجيا الاعلام والاتصال لتشغيل نظم معلوماتي فعال	1
					0,00	11,90	7,1 4	78, 57	2,38	%		
3	0,0 *00	41,2 38	0,8 33	2,4 76	0	8	5	28	1	ت	تخصص المؤسسة ميزانية خاصة بتكنولوجيا الاعلام والاتصال	2
					0,00	19,05	11, 90	66, 67	2,38	%		
2	0,0 *00	15,5 71	0,7 22	2,5 48	0	7	9	26	0	ت	المؤسسة نجحت في وضع تكنولوجيا الاعلام والاتصال في جميع قواعد المؤسسة	3
					0,00	16,67	21, 43	61, 90	0,00	%		
5	0,0 *00	60,6 67	0,8 11	2,3 10	0	7	1	32	2	ت	جميع أفراد المؤسسة لها المعرفة التامة لاستعمال تكنولوجيا الاعلام والاتصال	4
					0,00	16,67	2,3 8	76, 19	4,76	%		
1	0,0 *00	25,8 57	0,6 23	3,6 19	0	29	10	3	0	ت	ان تبني المؤسسة تكنولوجيا الاعلام والاتصال سمح لها الريادة في السوق	5
					0,00	69,05	23, 81	7,1 4	0,00	%		
4	0,0 *00	40,0 95	0,8 28	2,4 05	0	7	5	28	2	ت	إن استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال داخل المؤسسة سمح بوصول المعلومات الى جميع افراد المؤسسة بطريقة سريعة وشفافة	6
					0,00	16,67	11, 90	66, 67	4,76	%		
				0,7 54	2,6 07	المتوسط الحسابي العام						

المصدر: (مستخرجات برنامج SPSS26 توضع في الملاحق) (ملحق 01)

يبين الجدول أعلاه أن أغلبية البيانات تتمركز حول الإجابة موافقاً للمعيار المعتمد عليه لتحديد نتيجة المحور هو المتوسط الحسابي المرجح والذي يساوي متوسط المتوسطات (أي تجمع المتوسطات ونقسم المجموع على عدد الأسئلة الفرعية للمحور) وهو يساوي من خلال الجدول (2,607) وهو ينتمي لمجال الاتجاه الثاني: (من 1,80 إلى 2,59) والذي ما يقابل الإجابة "موافق" ما يعني أن الاتجاه العام للعبارة يكون نحو "موافق" أي أن فقرات هذا المحور لها موافقة وذات أهمية للعينة المستجوبة. (ملاحظة: لان نتائج العبارة 05 تعتبر قيمة شاذة)

دور رأس المال الاستثماري في تمويل المؤسسات الناشئة (دراسة حالة شركة finalep)

يتضح من نتائج اختبار كاي 2 أن جميع العبارات كانت ذات دلالة احصائية لأن مستوى الدلالة أقل من 0,05 وهذا يبين تباين وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة حول إجاباتهم على العبارات المتعلقة بواقع استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال، وأيضا عدم التطابق في استجابات أفراد عينة الدراسة في جميع الفقرات والعبارات الخاصة باستخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال، وذلك عند مستوى دلالة (0,05)، وبتحليل كل عبارة من عبارات المحور الأول (حول استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال) وفقا لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، وأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط، كما ورد في الجدول ويتضح لنا ما يلي:

- كشفت استجابات أفراد عينة الدراسة عن موافقتهم بدرجة عالية على عبارة "تستخدم المؤسسة تكنولوجيا الاعلام والاتصال لتشغيل نظم معلوماتي فعال"، وقد احتلت هذه العبارة المركز السادس بمتوسط قدره (2,286) وانحراف معياري قدره (0,708)، حيث أجاب ما نسبته (02,38%) بأنهم موافقون بشدة بينما أجاب ما نسبته (78,57%) بأنهم موافقون، ودمج الإجابتين يتضح أنهما يشكلان 80,95%، وهي نسبة عالية جدا.
- كشفت استجابات أفراد عينة الدراسة عن موافقتهم بدرجة عالية على عبارة "تخصص المؤسسة ميزانية خاصة بتكنولوجيا الاعلام والاتصال"، وقد احتلت هذه العبارة المركز الثالث بمتوسط قدره (2,476) وانحراف معياري قدره (0,833)، حيث أجاب ما نسبته (66,67%) بأنهم موافقون، وهي نسبة عالية نوع ما؛
- كشفت استجابات أفراد عينة الدراسة عن موافقتهم بدرجة عالية على عبارة "المؤسسة نجحت في وضع تكنولوجيا الاعلام والاتصال في جميع قواعد المؤسسة"، وقد احتلت هذه العبارة المركز الثاني بمتوسط قدره (2,548) وانحراف معياري قدره (0,722)، حيث أجاب ما نسبته (61,90%) بأنهم موافقون، وهي نسبة عالية نوع ما.
- كشفت استجابات أفراد عينة الدراسة عن موافقتهم بدرجة عالية على عبارة "جميع أفراد المؤسسة لها المعرفة التامة لاستعمال تكنولوجيا الاعلام والاتصال"، وقد احتلت هذه العبارة المركز الخامس بمتوسط قدره (2,310) وانحراف معياري قدره (0,811)، حيث أجاب ما نسبته (04,76%) بأنهم موافقون بشدة وأجاب ما نسبته (76,19%) بأنهم موافقون، ودمج الإجابتين يتضح أنهما يشكلان (80,95%)، وهي نسبة عالية جدا.
- كشفت استجابات أفراد عينة الدراسة عن موافقتهم بدرجة متوسطة على عبارة "ان تبني المؤسسة تكنولوجيا الاعلام والاتصال سمح لها الريادة في السوق"، وقد احتلت هذه العبارة المركز الخامس بمتوسط قدره (3,619) وانحراف معياري قدره (0,623)، حيث أجاب ما نسبته (69,05%) بأنهم غي موافقون، وهي نسبة عالية نوع ما.
- كشفت استجابات أفراد عينة الدراسة عن موافقتهم بدرجة متوسطة على عبارة "ان استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال داخل المؤسسة سمح بوصول المعلومات الى جميع افراد المؤسسة بطريقة سريعة وشفافة"، وقد احتلت هذه العبارة المركز الرابع بمتوسط قدره (2,405) وانحراف معياري قدره (0,828)، حيث أجاب ما نسبته (66,00%) بأنهم موافقون وهي نسبة عالية نوع ما.

2.4. تحليل ومناقشة نتائج المحور الثاني حول طرق تقييم الاداء للموارد البشرية في المؤسسة

يمثل جدول رقم (02) إجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بطرق تقييم الاداء للموارد البشرية في المؤسسة.

جدول رقم (02) إجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة (طرق تقييم الاداء للموارد البشرية في المؤسسة)

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة الاحصاء 2K	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					الرقم	العبارات	
					غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
6	*0,000	65,857	0,604	2,024	0	2	2	33	5	ت	1	أداء الموارد البشرية داخل المؤسسة متباين ومختلف من فرد الى آخر
					0,00	4,76	4,76	78,57	11,90	%		
5	*0,000	32,857	0,705	2,452	0	4	12	25	1	ت	2	تعتمد المؤسسة على طرق حديثة في تقييم أداء مواردها البشرية
					0,00	9,52	28,57	59,52	2,38	%		
3	*0,000	37,619	0,737	2,429	0	5	9	27	1	ت	3	جميع اقسام المؤسسة سواء العليا او المتوسطة او السفلى تسعى لتقييم اداء مواردها
					0,00	11,90	21,43	64,29	2,38	%		
1	*0,000	19,857	0,882	3,381	0	27	4	11	0	ت	4	جميع افراد المؤسسة لهم الدراية حول طرق تقييم أدائهم
					0,00	64,29	9,52	26,19	0,00	%		
2	*0,000	26,190	0,914	2,571	0	10	6	24	2	ت	5	ان طرق تقييم أداء المؤسسة تتغير مع مرور الوقت لتتأقلم مع المتغيرات الجديدة في السوق
					0,00	23,81	14,29	57,14	4,76	%		
4	*0,000	29,810	0,77	2,429	0	5	10	25	2	ت	6	تعتمد المؤسسة تكنولوجيا الاعلام والاتصال بتقييم أداء مواردها البشرية
					0,00	11,90	23,81	59,52	4,76	%		
					المتوسط الحسابي العام							
			0,769	2,548								

المصدر: (مستخرجات برنامج SPSS26 توضع في الملاحق) (ملحق 01)

يبين الجدول أعلاه أن أغلبية البيانات تتركز حول الإجابة موافقوا المعيار المعتمد عليه لتحديد نتيجة المحور هو المتوسط الحسابي المرجح والذي يساوي متوسط المتوسطات (أي تجمع المتوسطات ونقسم المجموع على عدد الأسئلة الفرعية للمحور) وهو يساوي من خلال الجدول (2,548) وهو ينتهي لمجال الاتجاه الثاني: (من 1,80 إلى 2,59) والذي ما يقابل الإجابة "موافق" ما يعني أن الاتجاه العام للعبارة يكون نحو "موافق" أي أن فقرات هذا المحور لها موافقة وذات أهمية للعينة المستجوبة

يتضح من نتائج اختبار كاي 2 أن جميع العبارات كانت ذات دلالة احصائية لأن مستوى الدلالة أقل من 0,05 وهذا يبين تباين وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة حول إجاباتهم على العبارات المتعلقة بواقع استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم اداء الموارد البشرية ، وأيضا عدم التطابق في استجابات أفراد عينة الدراسة في جميع الفقرات والعبارات الخاصة باستخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم اداء الموارد البشرية، وذلك عند مستوى دلالة (0,05)، وتحليل كل عبارة من عبارات المحور الأول (استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم اداء الموارد البشرية) وفقا لأعلى قيم للمتوسط الحسابي، وأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط، كما ورد في الجدول و يتضح لنا ما يلي:

دور رأس المال الاستثماري في تمويل المؤسسات الناشئة (دراسة حالة شركة finalep)

- كشفت استجابات أفراد عينة الدراسة عن موافقتهم بدرجة عالية على عبارة "إن اعتماد المؤسسة على تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء مواردها البشرية أضفت للمؤسسة الشفافية والموضوعية في عملية التقييم"، وقد احتلت هذه العبارة المركز السادس بمتوسط قدره (2,5) وانحراف معياري قدره (0,89)، حيث أجاب ما نسبته (02,38%) بأنهم موافقون بشدة بينما أجاب ما نسبته (64,24%) بأنهم موافقون، وبدمج الإجابتين يتضح أنهما يشكلان (66,62%)، وهي نسبة عالية نوع ما؛
- كشفت استجابات أفراد عينة الدراسة عن موافقتهم بدرجة عالية على عبارة "إن اعتماد المؤسسة على تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء مواردها البشرية سمحت لها بالوصول الى اهدافها بسرعة اللازمة واتخاذ القرار الصحيح"، وقد احتلت هذه العبارة المركز الخامس بمتوسط قدره (2,429) وانحراف معياري قدره (0,77)، حيث أجاب ما نسبته (59,52%) بأنهم موافقون، وهي نسبة متوسطة؛
- كشفت استجابات أفراد عينة الدراسة عن موافقتهم بدرجة عالية على عبارة "سمحت تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء موارد البشرية بتثمين هذا الاداء وزيادة في كفاءته"، وقد احتلت هذه العبارة المركز الاول بمتوسط قدره (2,738) وانحراف معياري قدره (0,939)، حيث أجاب ما نسبته (52,38%) بأنهم موافقون، وهي نسبة متوسطة؛
- كشفت استجابات أفراد عينة الدراسة عن موافقتهم بدرجة عالية على عبارة "ان الاعتماد على تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء موارد البشرية سمح للمؤسسة معرفة بالدقة اسباب انخفاض الاداء وبالتالي اتخاذ القرار اللازم"، وقد احتلت هذه العبارة المركز الثاني بمتوسط قدره (2,69) وانحراف معياري قدره (0,95)، حيث أجاب ما نسبته (54,76%) بأنهم غير موافقون، وهي نسبة متوسطة؛
- كشفت استجابات أفراد عينة الدراسة عن موافقتهم بدرجة متوسطة على عبارة "ان الاعتماد على تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء موارد البشرية لم يؤثر على الاداء الكلي داخل المؤسسة"، وقد احتلت هذه العبارة المركز السادس بمتوسط قدره (2,381) وانحراف معياري قدره (0,854)، حيث أجاب ما نسبته (57,14%) بأنهم موافقون، وهي نسبة متوسطة نوع ما؛
- كشفت استجابات أفراد عينة الدراسة عن موافقتهم بدرجة متوسطة على عبارة "تعتمد المؤسسة على تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء موارد البشرية بالشكل الصحيح وفق الشروط والاساليب العلمية المعتمدة"، وقد احتلت هذه العبارة المركز الثالث بمتوسط قدره (2,548) وانحراف معياري قدره (0,832)، حيث أجاب ما نسبته (66,67%) بأنهم موافقون وهي نسبة عالية نوع ما؛

5. نتائج الدراسة

وفي ضوء كل هذه النتائج والاحصائيات يمكننا استنتاج ما يلي:

- أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن الواقع الحالي استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال يتم بدرجة عالية؛
- أن اهم المؤشرات التي تظهر واقع استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال كانت :
- تستخدم المؤسسة تكنولوجيا الاعلام والاتصال لتشغيل نظم معلوماتي فعال
- تخصص المؤسسة ميزانية خاصة بتكنولوجيا الاعلام والاتصال

- المؤسسة نجحت في وضع تكنولوجيا الاعلام والاتصال في جميع قواعد المؤسسة
- جميع أفراد المؤسسة لها المعرفة التامة لاستعمال تكنولوجيا الاعلام والاتصال
- ان استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال داخل المؤسسة سمح بوصول المعلومات الى جميع افراد المؤسسة بطريقة سريعة وشفافة
- أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن الواقع الحالي استخدام المؤسسات للابتكار يتم بدرجة متوسطة.
- أن اهم المؤشرات التي تظهر واقع استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال كانت :
- أداء الموارد البشرية داخل المؤسسة متباين ومختلف من فرد الى آخر
- تعتمد المؤسسة على طرق حديثة في تقييم أداء مواردها البشرية
- جميع اقسام المؤسسة سواء العليا او المتوسطة او السفلى تسعى لتقييم أداء مواردها
- ان طرق تقييم أداء المؤسسة تتغير مع مرور الوقت لتتأقلم مع المتغيرات الجديدة في السوق
- تعتمد المؤسسة تكنولوجيا الاعلام والاتصال لتقييم أداء مواردها البشرية
- أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن الواقع الحالي استخدام لتكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء الموارد البشرية يتم بدرجة عالية.
- أن اهم المظاهر التي تظهر عند استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء موارد البشرية كانت :
- الشفافية والموضوعية في عملية التقييم للمؤسسة
- الوصول الى اهدافها بسرعة اللازمة واتخاذ القرار الصحيح
- تثمين هذا الاداء وزيادة في كفاءته
- معرفة بالدقة اسباب انخفاض الاداء وبالتالي اتخاذ القرار اللازم
- عدم التأثير على الاداء الكلي داخل المؤسسة.

6. خاتمة:

في ختام البحث، يظهر جليا أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال لعبت دورا أساسيا وحيويا في تحسين عمليات تقييم أداء الموارد البشرية. ساهمت هذه التكنولوجيا في تسهيل التواصل، وتوفير البيانات بشكل أسرع وأكثر دقة، مما أدى إلى تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية. يتعين على المؤسسات الاستمرار في اعتماد هذه التقنيات بشكل استراتيجي، مع التركيز على تطوير المهارات والتدريب المستمر لضمان استفادة كاملة وآثار إيجابية مستدامة على أداء الفريق البشري.

الفرضية الأولى: الاستثمار في تكنولوجيا الاعلام والاتصال يؤثر ايجابا على أداء الموارد البشرية داخل المؤسسات.

بهذا نقول إنه يوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال وتقييم الاداء للموارد البشرية في المؤسسة.

لاختبار هذه الفرضية نقوم بدراسة قوة الارتباط بين محورين في الاستبيان: محور استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال ومحور تقييم الاداء للموارد البشرية في المؤسسة

ومن خلال النتائج نجد هناك علاقة طردية لأن معامل الارتباط موجب بين استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال وتقييم الاداء للموارد البشرية في المؤسسة بارتباط قدره 0.615 وهي علاقة متوسطة وهذا يعني أنه كل زيادة

دور رأس المال الاستثماري في تمويل المؤسسات الناشئة (دراسة حالة شركة finalep)

بوحدة واحدة في استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال سينتج عنه زيادة قدرها 61.5% من تقييم الاداء للموارد البشرية في المؤسسة.

ومنه الفرضية الأولى التي تنص على أن الاستثمار في تكنولوجيا الاعلام والاتصال يؤثر ايجابا على أداء الموارد البشرية داخل المؤسسات تصبح محققة.

الفرضية الثانية: المؤسسات الجزائرية تسعى الى تحسين اداء الموارد البشرية من خلال الاهتمام بتكنولوجيا الاعلام بهذا نقول إنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال ونتائج استخدام لتكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم اداء الموارد البشرية.

لاختبار هذه الفرضية نقوم بدراسة قوة الارتباط بين محورين في الاستبيان: محور استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال ومحور نتائج استخدام لتكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم اداء الموارد البشرية لتكنولوجيا الاعلام والاتصال ونتائج استخدام لتكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم اداء الموارد البشرية بارتباط قدره 0.569 وهي علاقة متوسطة وهذا يعني أنه كل زيادة بوحدة واحدة في استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال سينتج عنه زيادة قدرها 56.9% من نتائج استخدام لتكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم اداء الموارد البشرية. ومنه الفرضية الثانية التي تنص على أن المؤسسات الجزائرية تسعى الى تحسين اداء الموارد البشرية من خلال الاهتمام بتكنولوجيا الاعلام تصبح محققة.

7. قائمة المراجع:

1. Alain Marion ، Alain Squin ، Christophe Everaere did, Edition Dunod, (2012), diagnostic de la performance de l'entreprise, p 134.p 02 بتصرف
2. Bernard Miège, De Boeck & INA.(2004). Introduction aux Technologies de l'Information et de la Communication, P 74. بتصرف
3. Henri Isaac, TIC et enseignement de la gestion, Revue française de gestion 2007/9-10 (n° 178-179), pages 117 à 123. بتصرف
4. John Hollenbeck ، Barry Gerhart ، Patrick Wrigh ، Raymond Noe, McGraw-Hill Education(2002) ، Management, Human Resource, p 89. بتصرف
5. Lussier R. N& ، Hendon J. R. (2022). Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development. SAGE Publications. p 95. بتصرف
6. Strohmeier S ، F Piazza ، Kieseberg P. (2015). Artificial Intelligence Techniques in Human Resource Management A Conceptual Exploration, p 143. بتصرف
7. Valentine Mathis Jackson, Edition Cengage(2019). Gestion des ressources humaines, p 205.
8. Qu'est ce que la performance RH, (janvier 2024) site web: Qu'est ce que la performance RH ? (cegid.com)
9. منير نوري، وفريد كورتل. (2011). إدارة الموارد البشرية (المجلد 1). عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. ص 34. بتصرف
10. Information and Communication Technology (ICT) Accessibility (janvier 2024) site web: <https://www.edx.org/learn/information-technology/the-georgia-institute-of-technology-information-and-communication-technology-ict-accessibility> بتصرف
11. Technologies de l'information et de la communication (TIC), (septembre 2023) <https://uis.unesco.org/fr/glossary-term/technologies-de-l-information-et-de-la-communication-tic>

8. الملاحق:

• الاستبيان

1. معلومات شخصية:

السن: بين 22 إلى 35 - بين 35 إلى 50 - فوق 50 سنة

الجنس: ذكر - أنثى

المكانة في المؤسسة: صاحب المؤسسة - مسير - موظف

2. معلومات حول المؤسسة:

حجم المؤسسة:

مؤسسة صغيرة (من 1 إلى 50) - مؤسسة متوسطة (من 50 إلى 499) - مؤسسة كبيرة (أكبر من 500)

نشاط المؤسسة: صناعي - خدماتي - تجارة الكترونية

المحور الأول: محور حول استخدام المؤسسة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال

البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
تستخدم المؤسسة تكنولوجيا الاعلام والاتصال لتشغيل نظم معلوماتي فعال					
تخصص المؤسسة ميزانية خاصة بتكنولوجيا الاعلام والاتصال					
المؤسسة نجحت في وضع تكنولوجيا الاعلام والاتصال في جميع قواعد المؤسسة					
جميع أفراد المؤسسة لها المعرفة التامة لاستعمال تكنولوجيا الاعلام والاتصال					
ان تبني المؤسسة تكنولوجيا الاعلام والاتصال سمح لها الريادة في السوق					
ان استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال داخل المؤسسة سمح بوصول المعلومات الى جميع افراد المؤسسة بطريقة سريعة وشفافة					

المحور الثاني: حول طرق تقييم الاداء للموارد البشرية في المؤسسة

البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أداء الموارد البشرية داخل المؤسسة متباين ومختلف من فرد الى آخر					
تعتمد المؤسسة على طرق حديثة في تقييم أداء مواردها البشرية					
جميع اقسام المؤسسة سواء العليا او المتوسطة او السفلى تسعى لتقييم أداء مواردها					
جميع افراد المؤسسة لهم الدراية حول طرق تقييم أدائهم					
ان طرق تقييم أداء المؤسسة تتغير مع مرور الوقت لتتأقلم مع المتغيرات الجديدة في السوق					
تعتمد المؤسسة تكنولوجيا الاعلام والاتصال لتقييم أداء مواردها البشرية					

المحور الثالث: محور حول نتائج استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم اداء الموارد البشرية

البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
إن اعتماد المؤسسة على تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء مواردها البشرية أضفت للمؤسسة الشفافية والموضوعية في عملية التقييم					
إن اعتماد المؤسسة على تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء مواردها البشرية سمحت لها بالوصول الى اهدافها بسرعة اللازمة واتخاذ القرار الصحيح					
سمحت تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء مواردها البشرية بثمين هذا الاداء وزيادة في كفاءته					
ان الاعتماد على تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء مواردها البشرية سمح للمؤسسة معرفة بالدقة اسباب انخفاض الاداء وبالتالي اتخاذ القرار اللازم					

دور رأس المال الاستثماري في تمويل المؤسسات الناشئة
(دراسة حالة شركة finalep)

					ان الاعتماد على تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء موارد البشرية لم يؤثر على الاداء الكلي داخل المؤسسة
					تعتمد المؤسسة على تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تقييم أداء موارد البشرية بالشكل الصحيح وفق الشروط والاساليب العلمية المعتمدة

ملاحق الخاصة بنتائج الاستبيان:

ملحق رقم (01) توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير مجال نشاط المؤسسة

نشاط المؤسسة					
		التكرارات	النسبة المئوية %	النسبة المئوية المصححة %	النسبة المئوية المتراكمة %
النتائج	تجارة الكترونية	20	47,6	47,6	47,6
	خدماتي	13	31,0	31,0	78,6
	صناعي	9	21,4	21,4	100,0
	المجموع	42	100,0	100,0	

ملحق رقم (02) توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير المكانة في المؤسسة

المكانة في المؤسسة					
		التكرارات	النسبة المئوية %	النسبة المئوية المصححة %	النسبة المئوية المتراكمة %
النتائج	مسير	21	50,0	50,0	50,0
	موظف	16	38,1	38,1	88,1
	صاحب المؤسسة	5	11,9	11,9	100,0
	المجموع	42	100,0	100,0	

ملحق رقم (03) توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير العمر

العمر					
		التكرارات	النسبة المئوية %	النسبة المئوية المصححة %	النسبة المئوية المتراكمة %
النتائج	بين 35 إلى 50 سنة	17	40,5	40,5	40,5
	بين 22 إلى 35 سنة	14	33,3	33,3	73,8
	فوق 50 سنة	11	26,2	26,2	100,0
	المجموع	42	100,0	100,0	

ملحق رقم (04) توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس

الجنس					
		التكرارات	النسبة المئوية %	النسبة المئوية المصححة %	النسبة المئوية المتراكمة %
النتائج	ذكر	31	73,8	73,8	73,8
	أنثى	11	26,2	26,2	100,0
	المجموع	42	100,0	100,0	

ملحق رقم (05) حجم المؤسسة

		التكرارات	النسبة المئوية %	النسبة المئوية المصححة %	النسبة المئوية المتراكمة %
النتائج	مؤسسة متوسطة (من 50 إلى 499)	20	47,6	47,6	47,6
	مؤسسة صغيرة (من 01 إلى 50)	13	31,0	31,0	78,6
	مؤسسة كبيرة (أكبر من 500)	9	21,4	21,4	100,0
	المجموع	42	100,0	100,0	