

مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات من أجل تحسين الأداء الوظيفي

-دراسة حالة مؤسسة شي علي (شياي) أنابيب بسيدي بلعباس-

the role of information and technology in the development of competencies in order to improve the job performance

Case study: Chiali Pipeline Sidi Bel Abbès

يحياوي سليمان

مخبر الابتكار والتسويق MIM

جامعة سيدي بلعباس – الجزائر

Yahiaoui_s@ymail.com

تاريخ النشر: 2021/12/31

رفاس حنان*

مخبر الابتكار والتسويق MIM

جامعة سيدي بلعباس – الجزائر

hanane.refas@univ-sba.dz

تاريخ الاستلام: 2021/11/09

تاريخ القبول للنشر: 2021/12/30

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى دراسة مساهمة و الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات من أجل تحسين الاداء الوظيفي لمؤسسة شي علي (شياي) أنابيب بسيدي بلعباس، فقد إعتدنا على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العينة متمثلة في 155 مبحوثا ومبحوثة، حيث استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وتم تحليلها إحصائيا عن طريق برنامج SPSS IBM نسخة 23، فكانت من بين النتائج المتوصل إليها عند دراسة الأثر، وعلاقة الارتباط هو الدور الكبير الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات التي تساهم في تحسين أداء موظفيها وبالتالي تحقيق أهدافها. الكلمات المفتاحية: الكفاءات، تكنولوجيا المعلومات، تنمية الكفاءات، الأداء، تحسين الأداء الوظيفي.

تصنيف JEL: J24، M12، M1

Abstract:

This research paper aims to study the role of information and technology, in the development of competencies in order to improve the job performance of the Chiali Pipeline in Sidi Bel Abbès. We have adopted the analytical descriptive approach to study the sample represented by 155 subjects. The a survey was used as a tool for the study and it was analyzed statistically through the SPSS IBM version 23 program. Among the findings was to show the role that information and technology plays in developing competencies and how the latter can contribute to improve the performance of the employees and therefore to achieve its objectives.

Keywords: competencies; information and technology; Competency development; performance; job improvement

Jel Classification Codes: M1 ، M12 ، J24.

* المؤلف المراسل.

1. مقدمة:

في ظل التغيرات التي تشهدها بيئة الأعمال على مختلف المستويات سواء الداخلية أو الخارجية نتيجة لتكنولوجيا المعلومات وتحرير التجارة الخارجية، كان لزاما على المنظمات ضبط المعايير التي من خلالها يتم انتقاء الفرد ذو الكفاءة لأنها وبكل بساطة هي التي تصنع الفرق وتحديث التفوق بين المنظمات والمثل الأجنبي يبين ذلك « C'est la compétence qui fait la différence ».

1.1. الإشكالية:

فتنمية الكفاءات تلعب دورا أساسيا في تحسين أداء الأفراد داخل المؤسسة ومنه تحسين أداء المؤسسة بشكل عام وبالتالي فإن التوصيات الخاصة بتنمية الكفاءات مفيدة للأفراد والمؤسسات التي لديها بعض الصعوبات مع تحسين الأداء، وعلى هذا الأساس نطرح الإشكالية التالية: ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات من أجل تحسين الأداء الوظيفي لمؤسسة الشيبالي بسيدي بلعباس؟.

❖ الأسئلة الفرعية: تندرج تحت الإشكالية مجموعة من التساؤلات كالتالي:

- هل توجد علاقة إرتباط بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الكفاءات لموظفي مؤسسة شيبالي بسيدي بلعباس؟.
- هل توجد علاقة إرتباط بين تنمية الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي لموظفي مؤسسة شيبالي بسيدي بلعباس؟.
- هل تؤثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات لموظفي مؤسسة شيبالي بسيدي بلعباس؟.
- هل تؤثر تنمية الكفاءات في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي مؤسسة شيبالي بسيدي بلعباس؟.

❖ الفرضيات: وللإجابة على الإشكالية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- توجد علاقة إرتباط إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الكفاءات لموظفي مؤسسة شيبالي بسيدي بلعباس.
- توجد علاقة إرتباط إيجابية بين تنمية الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي لموظفي مؤسسة شيبالي بسيدي بلعباس.
- تؤثر تكنولوجيا المعلومات إيجابا على تنمية الكفاءات لموظفي مؤسسة شيبالي بسيدي بلعباس.
- تؤثر تنمية الكفاءات إيجابا على تحسين الأداء الوظيفي لموظفي مؤسسة شيبالي بسيدي بلعباس.

2.1. أهمية البحث:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع، بحيث تعتبر تنمية الكفاءات من المواضيع الحديثة خاصة إذا تعلق الأمر بربط متغير تنمية الكفاءات مع متغير تحسين الأداء، كما تعد هذه الدراسة محاولة من المحاولات العلمية التي تسعى إلى التعرف على واقع تنمية الكفاءات داخل المؤسسة شيبالي بولاية سيدي بلعباس بصفة خاصة، بهدف تحسين أداؤها.

3.1. أهداف البحث:

تهدف دراستنا إلى تناول المفاهيم النظرية المتعلقة بمفهوم تكنولوجيا المعلومات، تنمية الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي، ومعرفة واقع تنمية الكفاءات في المؤسسة شي علي (شيبالي) أنابيب بسيدي بلعباس من أجل تحسين أداؤها الوظيفي، كما تهدف لدراسة علاقة الارتباط والأثر بين متغيرات الدراسة.

4.1. منهجية الدراسة:

للتحقق من صحة الفرضيات اعتمدنا على منهجين لتفصيل الدراسة، حيث استخدمنا المنهج الوصفي وذلك لمسح مختلف المفاهيم النظرية التي تضمنها البحث، أما المنهج الثاني تمثل في المنهج التحليلي الاحصائي من خلال تحليل الاستبيان الذي وجه لمجموعة من موظفي مؤسسة شيالي بولاية سيدي بلعباس.

وعلى هذا الأساس قسمنا هذه الورقة البحثية إلى ثلاثة عناصر أساسية:

- المسار النظري والإطار المفاهيمي لتنمية الكفاءات.
- تحسين الأداء الوظيفي.
- الجانب التطبيقي "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الكفاءات من أجل تحسين الأداء الوظيفي لمؤسسة شيالي بسيدي بلعباس".

5.1. الدراسات السابقة:

❖ دراسة بن سعد وسيلة، أطروحة الدكتوراه بعنوان أثر القدرة التنافسية وتحسين الأداء على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة-، تخصص: إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس، 2020. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قدرات وكفاءات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الاقتصاد الوطن ومن بين أهم نتائجها أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تهتم بتحسين ورفع من قدرات ومهارات عملائها، وقد يكون ذلك من خلال تحفيزهم على الإبداع والابتكار وتكوينهم عن طريق تخصيص مراكز بحث توفر لهم برامج تكوينية وتدريبية لتأهيلهم وزيادة خبرتهم في وقت قصير.

❖ دراسة مهبيل وسام، مقال بعنوان: "دور تسيير وتطوير الكفاءات في تحسين أداء المؤسسة دراسة حالة قسم الصيانة لشركة خطوط الجوية الجزائرية" مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 08، العدد 01، 2019، هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور تسيير وتطوير الكفاءات في تحسين أداء مؤسسة خطوط الجوية الجزائرية حيث عانت هذه الأخيرة أضرار نتيجة ارتفاع تكاليف الصيانة. ومن بين نتائجها تسيير الكفاءات المؤسسة سيمكن من معرفة وحصر القدرات والكفاءات التي تمتلكها ما يساعدها على معرفة نقاط قوتها ونقاط ضعفها من أجل وضع الخطط والتدابير اللازمة.

❖ دراسة بن الدين نور الهدى، بن ديدة هواري، مقال بعنوان: "دور إدارة المعرفة في تنمية الكفاءات دراسة حالة شركة الإسمنت ببني صافي SCIBS"، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 06، العدد 01، 2018. هدفت هذه الدراسة إلى إبراز وتحديد العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين المتغير المستقل "إدارة المعرفة" بأبعادها (خلق المعرفة، خزن المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة إضافة إلى دعامة تكنولوجيا المعلومات والاتصال) والمتغير التابع "تنمية الكفاءات" في شركة الإسمنت ببني صافي SCIBS. ومن بين نتائجها وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين عملية إدارة المعرفة بأبعادها على تنمية الكفاءات، ولكن درجة التأثير محل الدراسة كانت ضعيفة وهذا ما يعكس ضعف إهتمام المنظمة ببعض آليات والوسائل التي من شأنها تنمية كفاءات المؤسسة من خلال عملية إدارة المعرفة.

2. الإطار المفاهيمي لتنمية الكفاءات:

2.1 الكفاءات البشرية:

يصعب تحديد مصطلح الكفاءة وذلك للإختلاف الباحثين في إعطاء تعريف موحد لها، إلا أننا سوف نتطرق إلى بعض التعاريف لمحاولة الوصول إلى الصورة التقريبية للكفاءة فقد عرفت الكفاءة على أنها عبارة عن توليفة من المعارف والمهارات والسلوكيات التي تمارس في سياق معين، أو أنها القدرة على تطبيق مجموعة المعارف النظرية، التطبيقية، والسلوكيات الراسخة لدى الفرد في سياق عمل معين (الهدى و بن ديدة، 2018، صفحة 125). كما يمكن تعريف الكفاءات على أنها تركيبة من المعارف والمهارات التي تمكن الفرد من أداء عمله، فهي أدوات مرتبطة بالعمل وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، وأيضا للكفاءات عدة أشكال المعرفة المهارة، القيم والسلوكيات (وسام، 2019، صفحة 246)، إلا أن Mc Cleland جاء بتحليل آخر مفاده أن القدرات الأكاديمية والشهادات لا تمكن من التقدير الجيد لأداء العمل، وعدد بعض الأنماط من الكفاءات التي سمحت بتقدير أحسن للأداء أثناء العمل وهي: المعرفة: والمتمثلة في المعلومات المتاحة للأفراد في ميدان معين المؤهلات والخبرة، إدراك الذات وتعلق بالمواقف والقيم، صفات العبقرية، وهي الخصائص التي تقود إلى السلوك بطريقة معينة كالمثابرة والمرونة والمبادرة، الدوافع: المتمثلة في القوى الداخلية التي تنشأ عنها السلوكيات (مرزوقي وعبد الرشيد 2018، صفحة 10).

ومن خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف الكفاءة على أنها التنسيق بين المعارف النظرية والمعارف العلمية والمعارف الشخصية، وتبرز الكفاءة في الميدان من خلال التكوين، التدريب والتحفيز.

2.2. أبعاد الكفاءات:

ولقد قام " Durand.T " بالجمع بين عدة دراسات وبحوث لاستخلاص أن هناك ثلاث أبعاد للكفاءة وهي على النحو التالي (سمير و بودي، 2018، صفحة 518):

- ❖ المعرفة: تتعلق بمجموع المعلومات المنظمة، المستوعبة والمدمجة في إطار مرجعي يسمح للمؤسسة بتوجيه نشاطاتها والعمل في ظروف خاصة، ويمكن تعيبتها من أجل تقديم تفسيرات مختلفة، جزئية وحتى متناقضة، كما ترتبط المعرفة بالمعطيات الخارجية وإمكانية استعمالها وتحويلها إلى معلومات مقبولة ويمكن إدماجها بسهولة في النماذج الموجودة مسبقا من أجل تطوير ليس فقط محتوى النشاط ولكن أيضا الهيكل وأسلوب الحصول عليها.
- ❖ المهارة: القدرة على التنفيذ والعمل بشكل ملموس وفق سيرورة وأهداف محددة مسبقا، لا تلغي هذه المهارة المعرفة لكن ليست شرط ضروري لتفسير المبررات في كيفية نجاح حركة اليد وهذا ما يجعل المهارة أكثر ضمنية وفنية يصعب نقلها.
- ❖ الاستعداد: قدرة الفرد على تنفيذ المهام، ممارسة كفاءته بتفوق فهي ترتبط بهوية وإرادة الفرد وتحفزه لتأدية مهامه بأحسن ما يستطيع.

3.2. أنواع الكفاءات: تتعدد أنواع الكفاءات كالتالي:

- ❖ الكفاءات الفردية: هي مجموعة أبعاد الأداء الملاحظة، حيث تتضمن: المعرفة الفردية، المهارات، السلوكيات، والقدرات التنظيمية المرتبطة ببعضها من أجل الحصول على أداء عالي وتزويد المؤسسة بميزة تنافسية مدعمة، فهي تسمى أيضا بالكفاءة المهنية وتدل على المهارات العلمية المقبولة، ويتم إضفاء القبول في الوسط المهني من خلال عدة أساليب فنية وتقنية كالتجارب المهنية (أمين و مراكشي، 2019، صفحة 361).

❖ الكفاءات الجماعية: يمكن الحديث من خلال محورين: الأول هو مبدأ يساعد على تحليل فعالية عمل الأفراد في شكل جماعات في إدارة الأعمال، أما الثاني فيعتبر كفاءة مفتاحية ترمز إلى النشاط الأساسي للمؤسسة، وتعتبر الكفاءات الجماعية تلك الكفاءة التي تميز جماعة عمل على أساس ستة نقاط أساسية وهي: عرض مشترك، دليل جماعي، لغة مشتركة، أفكار مشتركة، تعهد، تحديد هدف لتحقيقه (عجراد، 2019، صفحة 87).

❖ الكفاءات الاستراتيجية: يمكن القول أن الكفاءة الإستراتيجية هي مكون إنساني نافع ونادر، أدرج عميقا في تنظيم وتشغيل المؤسسة، وفي هذا الصدد فهو يتميز بصعوبة النقل والتقليد والتبديل، والكفاءة الإستراتيجية لا تفتقر عن المؤسسة التي تضعها في العمل، وقيمتها ليس لها معنى إلا بالنسبة للمؤسسة التي تستعملها وتطورها، وهذا ما يجعل المؤسسات تتنافس بخلق وتطوير كفاءاتها الإستراتيجية بهدف الحصول على ميزة تنافسية (كمال ووسماح، 2010، صفحة 54).

4.2. أساليب تنمية الكفاءات:

تعرف تنمية الكفاءات على أنها: "مجموعة الأنشطة المخصصة لاستخدام وتطوير الأفراد والجماعات بطريقة مثلى بهدف تحقيق مهمة المنظمة وتحسين أداء الأفراد، حيث تمثل أنشطة تطوير المسار، التكوين، التوظيف، التحفيز وغيرها من الوسائل لتحسين أداء المنظمة وليست أهدافها في حد ذاتها (بوزناق، 2020، صفحة 54)". وهنالك عدة طرق وأساليب لتنميتها نذكر منها:

❖ التدريب والتكوين: هو عبارة عن عمل مخطط يتكون من مجموعة من البرامج المصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة، من خلال تطوير وتحسين أدائهم (عقلى، 2005، صفحة 438)، هو نشاط مستمر يركز على التخطيط والتنظيم ويساعد على زيادة قدرة ومهارة وفعالية العنصر البشري للارتقاء إلى مستويات أعلى من الأداء في المنظمة (أحمد ونصر الدين، 2019، صفحة 316).

❖ التحفيز: هو قوى ومؤثرات خارجية محركة للدوافع حتى توجه سلوك الفرد إلى ما هو مرغوب لتحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة على نحو أفضل (أوكيل وخالدي، 2019، صفحة 126). وكتعريف شامل يمكن أن نقول أن التحفيز هو شيء خارجي موجود في المجتمع، أو في محيط العمل، يستخدم كوسيلة للفرد العامل إشباعا لرغبة يشعر بها، كما يعتبر أهم محددات السلوك، وتوجيهه في الاتجاه الإيجابي (بن حميدة، 2018، صفحة 475).

❖ تكنولوجيا المعلومات: يشمل مفهوم تكنولوجيا المعلومات جميع أدوات وأنظمة الكمبيوتر التي تتناسق مع الأشكال المعقدة والرمزية للمعرفة أو مع قدراتهم المعرفية الذهنية في جميع المجالات الثقافية والذكاء العقلي، وبالتالي تشكيل مظلة شاملة لتكنولوجيا المعلومات لكل تقنية مع البيانات من العلاقات الفكر الإنساني (فيصل وعتو، 2018، صفحة 511)، وتعتبر عن تطبيقات التكنولوجيا الالكترونية، كالحاسب الآلي والأقمار الصناعية وغيرها من التكنولوجيا المتقدمة لإنتاج المعلومات التناظرية والرقمية وتخزينها واسترجاعها، وتوزيعها، ونقلها من مكان لآخر (هشام وكلاش، 2020، صفحة 89).

هي البحث على أفضل الوسائل لتسهيل الحصول على المعلومات وتبادلها وجعلها متاحة لطالها بسرعة وفعالية (موسى ومقران، 2019، صفحة 44)، كما أنها ذلك المزيج من المقومات المادية للأجهزة الإعلام الآلي والبرامج، التي يتم تكييفها بطريقة تستخدم لمعالجة البيانات، للحصول على المعلومات المفيدة والممكن إستخدامها في أداء الأنشطة ومختلف العمليات (هشام وكلاش، 2020، صفحة 89).

3. تحسين الأداء الوظيفي:

1.3. تعريف الأداء الوظيفي:

نتيجة لتفاعل السمات الشخصية للأفراد وجهودهم في العمل مع الدعم المقدم لهم من المؤسسة، عرف "Schermmerhom" الأداء الوظيفي وعبر عنه بالمعادلة التالية (باقر، 2012، صفحة 542):

$$\text{الأداء الوظيفي} = \text{السمات الشخصية للأفراد} \times \text{جهود العمل} \times \text{الدعم التنظيمي}$$

أي هو جملة الأنشطة والمهام التي يزاولها الموظف في المؤسسة والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية وفقا للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل (سمايلي، سعيدة، ونعيم، 2019، صفحة 114)، وعرف "محمد قدرى حسن" تحسين أداء الموارد البشرية كما يلي: "تحسين الأداء يعني اتخاذ الإجراءات والقيام بالممارسات التي من شأنها تصحيح الأخطاء والانحرافات التي كشفت عنها عملية تقييم الأداء". (حسن م.، 2015، صفحة 403)

ومن خلال ما سبق يمكن استنتاج أن الأداء الوظيفي يعبر عن أثر جهود الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور والمهام، وبالتالي فهو يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد

2.3. محددات تقييم الأداء الوظيفي:

إن سلوك الأداء الذي يقوم به الفرد يحدده ثلاثة عوامل رئيسية هي (وسيلة، 2020، صفحة 73):

- الجهد المبذول : هو درجة دافعية الفرد لأداء عمل ويعكس درجة انسجام الفرد لأداء عمله.
- القدرات والخصائص الفردية : يمثل قدرات الفرد وخبراته السابقة التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.
- إدراك الفرد لوظيفته: يعني الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المؤسسة، وتصورات الفرد وانطباعاته عن الأنشطة التي يتكون منها عمله.

3.3. طرق تقييم الأداء الوظيفي: نستطيع تقييم الأداء الوظيفي من خلال ثلاثة طرق (القاضي، 2012، صفحة 40):

- ✓ قياس معدلات الإنتاج وكمية المبيعات خلال فترة معينة من الزمن.
- ✓ يشمل تقييم الأفراد من قبل شخص آخر غير شخص الذي ينظر في موضوع الأداء.
- ✓ هو التقييم الذاتي، وكنتيجة لذلك وجد أن تبني تقنيات التقييم الذاتي مفيد في تشجيع العاملين على القيام بدور النشاط في إعداد أهداف العامل الخاصة.

4.3. خطوات تحسين الأداء الوظيفي:

يرى Nigel Harrison أن عملية تحسين الأداء الوظيفي تتم من خلال سبعة مراحل أساسية: أولها يجب معرفة المشكلة الأداء ويقصد بها تحديد فجوة الأداء، ثانيا معرفة من المتسبب في المشكلة؟ أي نقصد الموارد البشرية المعنية بهذه الفجوة، ثالثا ما الذي يجري الآن؟ من خلال التحديد الدقيق لحقيقة هذه الفجوة، رابعا ما الذي نريده أن يحدث؟ خامسا ما هي خسائر هذا القصور في الأداء؟ سادسا ما هي الأسباب وما هي الحلول الممكنة؟ سبعا خطة العمل التي يجب إتباعها للتخلص من فجوة الأداء (حيمر، 2018، صفحة 139).

4. الجانب التطبيقي: دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات من أجل تحسين الاداء الوظيفي لمؤسسة شي علي (شياي) أنابيب سيدي بلعباس

بعد تطرقنا في الجانب النظري لدور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات من أجل تحسين الاداء الوظيفي لمؤسسة شي علي (شياي) أنابيب سيدي بلعباس.

مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين بمؤسسة شياي بولاية سيدي بلعباس، حيث تم توزيع الاستمارة على العينة العشوائية التي بلغ حجمها 155 فرد وتم استرجاع استمارة 151، منها استمارة واحدة فارغة وثلاثة استمارات ملغاة أي بنسبة 97% من المجتمع الأصلي.

1.4. دراسة وتحليل نتائج الاستبيان:

بعد التعرف على مجتمع الدراسة وتحديد العينة سنقوم من خلال هذا المبحث بعرض وتحليل البيانات الموجودة في استمارة الاستبيان وذلك بعد عملية فرز وتفريغ للمعلومات، وهذا من خلال الاعتماد على بعض الأدوات والأساليب الإحصائية لتسهيل عملية التحليل بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ومنها SPSS IBM نسخة 23 لتحليل البيانات وذلك حتى تتمكن من اختبار فرضيات الدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة.

تقديم العينة وتحليل خصائصها: من خلال هذا العنصر سنقوم باستعراض للخصائص والسمات الرئيسية لعينة الدراسة توزيع العينة حسب المعلومات الشخصية:

❖ من حيث الجنس:

جدول رقم 01: جدول توزيع العين حسب متغير الجنس.

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	95	62.9%
انثى	56	37.1%
المجموع	151	100%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

من خلال الجدول اعلاه يتضح لنا ان توزيع العينة بدلالة متغير الجنس فان الذكور لديهم نسبة اكبر من الاناث وهذا قد يرجع إلى ثقافة المنطقة والتي تساهم في تشغيل اكبر للذكور في المصانع من الاناث.

❖ من حيث الخبرة المهنية:

الجدول رقم 02: توزيع العينة من حيث الخبرة المهنية.

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
ما بين سنتين وخمس سنوات	34	22.5%
أكثر من خمس سنوات	117	77.5%
المجموع	151	100%

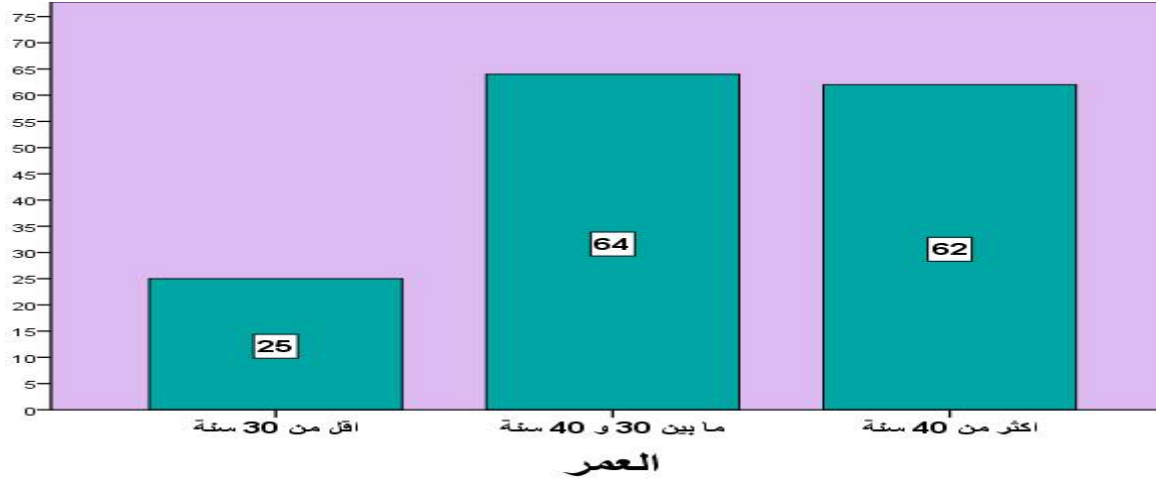
المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

من خلال هذا الجدول فان العينة المستجوبة تتوزع حسب الخبرة المهنية من خلال نسبة مئوية قدرت بـ 74.4% بالنسبة للمستجوبين ذوي الخبرة أكثر من 5 سنوات وبنسبة 25.6% للمستجوبين ذوي الخبرة ما بين سنتين و5 سنوات ولا يوجد أي متلقي للاستبيان لديه خبرة أقل من سنتين، هذا ما يدل على أن العينة المختارة للاستجواب تتمتع بالخبرة المهنية الكافية لإبداء رأيها وتقديم معلومات أكثر دقة وفائدة.

مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات من أجل تحسين الأداء الوظيفي
-دراسة حالة مؤسسة شي علي(شيايي) أنابيب بسيدي بلعباس-

❖ من حيث العمر:

الشكل رقم 01: توزيع العينة من حيث متغير العمر.



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

من خلال هذا الشكل البياني يتضح جليا توزيع العينة حسب متغير العمر، إذ أن فئة العمرية ما بين 30 سنة و 40 سنة هي ذات الأغلبية 64 مستجوب، كذلك فئة العمرية اكثر من 40 سنة لديهم 62 مستجوب، وهو أن دل فيدل على التنوع الكبير في التوزيع حسب هذا المتغير بين شباب وكبار السن وهو ما سيعطي الباحث التنوع المطلوب في الإجابات إذ انه سيحصل على إجابات من كلا الجيلين.

❖ من المستوى الدراسي:

الجدول رقم 03: توزيع الإجابات حول سؤال المستوى الدراسي

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
متوسط	11	7.3%
ثانوي	37	24.5%
جامعي	103	68.2%
المجموع	151	100%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

من خلال هذا الجدول الذي يصف توزيع العينة حسب المستوى الدراسي أن المستوى الدراسي "جامعي" لديه الأغلبية في توزيع العينة بنسبة 68.2% وذلك من خلال 103 شخص من أصل 151 شخص تلقى الاستبيان، وكل من المستوى الدراسي "ثانوي" و "متوسط" لديهم على التوالي نسبة 24.5% و 7.3% ولا يوجد شخص تلقى الاستبيان لديه مستوى ابتدائي، وهذا ما يدل على ان المستجوبين على قدر كافي من التعليم لقراءة واستيعاب الأسئلة وكذلك إجابة عليها.

❖ تطوير وتنمية المؤسسة لطاقتهم عملها:

الجدول رقم 04: توزيع الإجابات حول سؤال تطوير وتنمية المؤسسة لطاقتهم عملها:

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	109	72.2%
لا	42	27.8%
المجموع	151	100%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

من خلال هذا الجدول الذي يبين إجابات المستجوبين على سؤال حول تطوير المؤسسة لطاقم عملها تكوينه من عدمه، فكانت أغلبية الإجابات على هذا السؤال بنعم بنسبة 72.2% مقابل نسبة 27.8% لا، وهذا ما يدل على مضي المؤسسات قدما في موضوع تطوير وتكوين العمال.

❖ مسؤولية تنمية الكفاءات:

الجدول رقم 05: توزيع الإجابات على سؤال حول من تقع مسؤولية تنمية الكفاءات.

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
مسيرى المؤسسة	77	51%
مسؤولي التكوين	47	31.1%
ذوي الخبرة	27	17.9%
المجموع	151	100%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

من خلال الجدول فان مسؤولية تكوين وتنمية الكفاءات داخل المؤسسة حسب اغلب المتلقين للاستبيان بنسبة 51% لمسيرى المؤسسة ومن ثم مسؤولي التكوين بنسبة 31.1% وبعد ذلك بنسبة 17.9% لذوي الخبرة.

❖ الأدوات المستخدمة في تنمية الكفاءات:

الجدول رقم 06: الأدوات المستخدمة في تنمية الكفاءات.

المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
مدرسة خاصة	16	10.6%
انظمة المعلومات	55	36.4%
التكوين أثناء العمل	70	46.4%
كلهم	10	6.6%
المجموع	151	100%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

من خلال الجدول فان الأدوات المستخدمة لتنمية الكفاءات حسب اغلب المستجوبين في العينة التكوين أثناء العمل بنسبة 46.4% ومن ثم أنظمة المعلومات بنسبة 36.4%، بعد ذلك كل من مدرس خاصة بنسبة 10.6% وكل الإجابات بنسبة 6.6%.

2.4. صدق وثبات الاستبيان:

قياس ثبات الاستبيان: يتم قياس ثبات الاستبيان من خلال أداة القياس الإحصائية ألفا كرونباخ حيث أن القيمة الموصى بها من قبل كرونباخ سنة 1970 كانت 70% وكذلك تونالي عام 1976، إلا أن الباحثين مؤخرا أي عام 2000 تم إدراج قيمة 60%.

الجدول رقم 07: اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان.

المتغيرات	قيمة الاختبار الثبات	قيمة صدق الاستبيان
المحور الأول تكنولوجيا المعلومات	0.641	0.80
المحور الثاني تنمية الكفاءات	0.684	0.82
المحور الثالث تحسين الاداء الوظيفي	0.655	0.81
الثبات العام للاستبيان	0.623	0.78

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات من أجل تحسين الأداء الوظيفي

-دراسة حالة مؤسسة شي علي(شياي) أنابيب بسيدي بلعباس-

من خلال الجدول يتضح ان جميع قيم صدق الاتساق لمحاو الدراسة كانت تفوق 0.6 أي أكبر من 60%. وبالتالي يتضح لنا أن الثبات والصدق يتوفران في جميع محاور الاستبيان مما يعني انه يوجد ثبات وصدق في جميع فقرات الاستبيان حسب اختبار الفا كرونباخ.

❖ دراسة فرضيات الارتباط:

لدراسة العلاقة بين محاور الاستبيان يجب أن يتم اختبار الارتباط بينهم باستعمال اختبار بيرسون، ولذلك تم إنشاء 3 متغيرات جديدة لتمثل محاور الاستبيان(تكنولوجيا المعلومات (7 فقرات)، تنمية الكفاءات (9 فقرات)، الأداء الوظيفي (10 فقرات)) وذلك عن طريق استخدام برنامج SPSS IBM نسخة 23.

❖ دراسة علاقة الارتباط بين تنمية الكفاءات وتكنولوجيا المعلومات:

فرضية الارتباط الأولى:

- الفرض الصفري H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الكفاءات عند مستوى دلالة 5%.
- الفرض البديل H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الكفاءات عند مستوى دلالة 5%.

تم إجراء الاختبار عند مستوى دلالة 0.05 وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم 08: نتائج اختبار بيرسون لمتغيري تكنولوجيا المعلومات وتنمية الكفاءات.

المتغيرين محل اختبار	مستوى الدلالة الاختبار	معامل الارتباط	مستوى دلالة الارتباط
تكنولوجيا المعلومات تنمية الكفاءات	0.05	0.331 (+)	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

نلاحظ ان معامل الارتباط بين المتغيرين محل الارتباط موجب ويساوي 0.331 وهذا يدل على ان هناك ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين.

كما ان مستوى دلالة الارتباط يساوي 0.000 أي انه اصغر من 0.05 وهذا يدل على ان درجة الدلالة المعنوية الكبيرة جدا وذلك ما يجعلنا نرفض الفرض الصفري ونقبل بالفرض البديل القائل انه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الكفاءات.

هذه النتيجة تدل على انه كلما تغير متغير تكنولوجيا المعلومات بوحدة واحدة يتغير متغير تنمية الكفاءات بمقدار 0.3 تقريبا في نفس الاتجاه، أي ان تكنولوجيا المعلومات كلما زاد استخدامها داخل المؤسسات كلما تم تنمية الكفاءات وتكوينها.

❖ دراسة علاقة الارتباط بين متغير تنمية الكفاءات و متغير تحسين الأداء الوظيفي.

فرضية الارتباط الثانية:

- الفرض الصفري H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تنمية الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.
- الفرض البديل H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تنمية الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.

تم القيام بالاختبار عند مستوى دلالة 0.05 وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم 09: نتائج اختبار بيرسون لمتغيري تنمية الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي.

المتغيرين محل اختبار	مستوى الدلالة الاختبار	معامل الارتباط	مستوى دلالة الارتباط
تنمية الكفاءات تحسين الأداء الوظيفي	0.05	0.237 (+)	0.000008

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

نلاحظ ان معامل الارتباط بين المتغيرين محل الارتباط موجب ويساوي 0.237 وهذا يدل على ان هناك ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين.

كما ان مستوى دلالة الارتباط يساوي 0.000 أي انه اصغر من 0.05 وهذا يدل على ان درجة الدلالة المعنوية الكبيرة جدا وذلك ما يجعلنا نرفض الفرض الصفري ونقبل بالفرض البديل القائل انه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الكفاءات.

هذه النتيجة تدل على انه كلما تغير متغير تنمية الكفاءات بوحدة واحدة يزيد متغير تحسين الأداء الوظيفي بمقدار 0.2 تقريبا في نفس الاتجاه، أي انه كلما زاد تنمية الكفاءات داخل المؤسسات كلما تحسن أداء الوظيفي.

3.4. اختبار فرضيات الدراسة:

❖ دراسة فرضيات الأثر: لكن قبل ذلك يجب دراسة إعتدالية المحاور الثلاثة أي التوزيع الطبيعي للبيانات في محاور الدراسة الثلاثة.

❖ فروض الاختبار الاعتدالية لبيانات محور تكنولوجيا المعلومات:

• الفرض الصفري H0: لا يوجد توزيع طبيعي ذو دلالة إحصائية في بيانات محور تكنولوجيا المعلومات عند مستوى دلالة 5%.

• الفرض البديل H1: يوجد توزيع طبيعي ذو دلالة إحصائية في بيانات محور تكنولوجيا المعلومات عند مستوى دلالة 5%.

❖ فروض الاختبار الاعتدالية لبيانات محور تنمية الكفاءات:

• الفرض الصفري H0: لا يوجد توزيع طبيعي ذو دلالة إحصائية في بيانات محور تنمية الكفاءات عند مستوى دلالة 5%.

• الفرض البديل H1: يوجد توزيع طبيعي ذو دلالة إحصائية في بيانات محور تنمية الكفاءات عند مستوى دلالة 5%.

❖ فروض الاختبار الاعتدالية لبيانات محور تحسين الأداء الوظيفي:

• الفرض الصفري H0: لا يوجد توزيع طبيعي ذو دلالة إحصائية في بيانات محور تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.

• الفرض البديل H1: يوجد توزيع طبيعي ذو دلالة إحصائية في بيانات محور تحسين الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.

مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات من أجل تحسين الأداء الوظيفي
دراسة حالة مؤسسة شي علي (شياي) أنابيب بسيدي بلعباس-

الجدول رقم 10: اختبارات الاعتدالية للمحاور الثلاثة.

المتغيرات	قيمة اختبار كلموجروف- سيمجروف	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
محور تكنولوجيا المعلومات	0.142	151	0.000
محور تنمية الكفاءات	0.167	151	0.000
محور تحسين الأداء الوظيفي	0.168	151	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

نلاحظ من خلال الجدول أن:

- في محور تكنولوجيا المعلومات لدينا قيمة الدلالة الإحصائية تساوي 0.000 أي أنها أصغر من 0.05 ولذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل بوجود توزيع طبيعي ذو دلالة إحصائية في بيانات محور تكنولوجيا المعلومات؛
- في محور تنمية الكفاءات لدينا قيمة الدلالة الإحصائية تساوي 0.000 أي أنها أصغر من 0.05 ولذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل بوجود توزيع طبيعي ذو دلالة إحصائية في بيانات محور تنمية الكفاءات؛
- في محور تحسين الأداء الوظيفي لدينا قيمة الدلالة الإحصائية تساوي 0.000 أي أنها أصغر من 0.05 ولذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل بوجود توزيع طبيعي ذو دلالة إحصائية في بيانات محور تحسين الأداء الوظيفي؛
- وهذا يعني ان المحاور الثلاثة لديها توزيع طبيعي للبيانات ذو دلالة إحصائية وبهذا نستطيع إجراء الاختبارات 4.4. فرضية الأثر الأولى : يتم اختبار فرضية الأثر من خلال اختبار التباين ANOVA الأحادي:

❖ فروض الاختبار:

- الفرض الصفري H0: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الكفاءات عند مستوى دلالة 5%.
- الفرض البديل H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الكفاءات عند مستوى دلالة 5%.

الجدول رقم 11: اختبار فيشر لمعرفة معنوية تأثير تكنولوجيا المعلومات على تنمية الكفاءات.

المتغيرات	النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار فيشر	الدلالة المعنوية	القرار
تأثير تكنولوجيا المعلومات على تنمية الكفاءات	الانحدار	5.780	1	5.780	18.360	0.000	معنوي
	البواقي	46.906	149	0.315			
	المجموع	52.685	150				

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

- من الجدول نجد أن مجموع مربعات الانحدار تقدر ب 5.780 ومجموع مربعات البواقي قدر ب (46.906) وبالتالي فالمجموع مربعات الكلي 52.906.
- متوسط مربعات الانحدار قدر ب 5.780، ومعدل مربعات البواقي قدر ب 0.315
- مستوى دلالة الاختبار (القيمة الاحتمالية الكلية sig يساوي 0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 أن قيمة F (قيمة اختبار فيشر) يساوي 18.360 وهي أكبر من قيمة F الجدولية (3.09) عند درجة الحرية 2 و 149. فإننا نتوصل إلى رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البدي القائل بوجود اثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الكفاءات عند مستوى دلالة 5%.

لدينا أيضا ما يلي:

جدول رقم 12: معاملات الانحدار الخطي البسيط خلال تأثير تكنولوجيا المعلومات على تنمية الكفاءات.

التميز	المعاملات	معامل beta
المعلمة الثابتة	1.504	0.331
معلمة المتغير المستقل	0.306	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

من خلال إجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط عن طريق برنامج SPSS IBM نسخة 23 تم التحصل على نموذج الانحدار الخطي البسيط وذلك من خلال استبدال تكنولوجيا المعلومات بـ X و تنمية الكفاءات بـ Y لدينا ما يلي:

$$Y = 1.504 + 0.306 X$$

تنمية الكفاءات = $1.504 + 0.306$ تكنولوجيا المعلومات والاتصال

❖ فرضية الأثر الثانية: يتم اختبار فرضية الأثر من خلال اختبار التباين ANOVA الأحادي:

فروض الاختبار:

- الفرض الصفري H0: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين تنمية الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.
- الفرض البديل H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين تنمية الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.

الجدول رقم 13: اختبار فيشر لمعرفة معنوية تأثير تنمية الكفاءات على تحسين الأداء الوظيفي.

المتغيرات	النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار فيشر	الدلالة المعنوية	القرار
تأثير تنمية الكفاءات على تحسين الأداء الوظيفي الكفاءات	الانحدار	1.459	1	1.459	8.896	0.003	معنوي
	البواقي	24.430	149	0.164			
	المجموع	25.889	150				

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

- من الجدول نجد أن مجموع مربعات الانحدار تقدر بـ 1.459 ومجموع مربعات البواقي قدر بـ (24.430) وبالتالي فالمجموع مربعات الكلي 25.889.
- متوسط مربعات الانحدار قدر بـ 1.459، ومعدل مربعات البواقي قدر بـ 0.164.
- مستوى دلالة الاختبار (القيمة الاحتمالية الكلية sig يساوي 0.003) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 أن قيمة S (قيمة اختبار فيشر) يساوي 8.896 وهي أكبر من قيمة F الجدولية (3.94) عند درجة الحرية 1 و 149. وهذا يعني ان يجب رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل القائل يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين تنمية الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 5%.

جدول رقم 14: معاملات الانحدار الخطي البسيط خلال تأثير تنمية الكفاءات على تحسين الأداء الوظيفي.

المتغير	المعاملات	معامل beta
المعلمة الثابتة	2.131	0.237
معلمة المتغير المستقل	0.166	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات من برنامج SPSS IBM نسخة 23.

من خلال إجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط عن طريق برنامج SPSS IBM نسخة 23 تم التحصل على نموذج

الانحدار الخطي البسيط وذلك من خلال استبدال تنمية الكفاءات بـ X وتحسين الأداء الوظيفي بـ Y لدينا ما يلي:

$$Y = 2.131 + 0.166 X$$

تحسين الأداء الوظيفي = $0.166 + 2.2131$ تنمية الكفاءات

5. تحليل النتائج:

من خلال هذه الدراسة وبالخصوص الجانب التطبيقي منها والتي جرت على مؤسسة شي علي (شياي) أناييب بسيدي

بلعباس وبعد التحليل الاحصائي لإجابات أفراد العينة فقد تم التوصل إلى النتائج:

✓ تهتم مؤسسة شي علي (شياي) أناييب بسيدي بلعباس بتكوين موظفيها وتنمية كفاءاتهم من خلال إستعانة بتكنولوجيا المعلومات، والذي بدوره يحسن في الأداء الوظيفي مما يساهم في تحقيق أهدافها؛

✓ يوجد علاقة إرتباط إيجابية حيث كلما تغيرت تكنولوجيا المعلومات بوحدة واحدة يتغير متغير تنمية الكفاءات بمقدار 0.3 تقريبا في نفس الاتجاه، أي أن تكنولوجيا المعلومات كلما زاد استخدامها داخل المؤسسات كلما تم تنمية الكفاءات وتكوينها (قبول فرضية البديلة)؛

✓ يوجد علاقة إرتباط إيجابية حيث كلما تغيرت تنمية الكفاءات بوحدة واحدة يزيد متغير تحسين الأداء الوظيفي بمقدار 0.2 تقريبا في نفس الاتجاه، أي انه كلما زاد تنمية الكفاءات داخل المؤسسات كلما تحسن أداء الوظيفي (قبول الفرضية البديلة)؛

✓ وجد اثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية الكفاءات عند مستوى دلالة 5% (قبول الفرضية البديلة) أي تنمية الكفاءات = $1.504 + 0.306$ تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛

✓ يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين تنمية الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة 5% (قبول الفرضية البديلة) أي تحسين الأداء الوظيفي = $0.166 + 2.2131$ تنمية الكفاءات.

6. خاتمة:

- نستخلص من الدراسة التي قمنا بها أن النتائج تتقارب في بعض الجوانب مع نظريات البحوث العلمية التي تطرقنا إليها في الجانب النظري، ومن بين أهم هذه النتائج ما يلي:
- ✓ أن لتنمية الكفاءات دور أساسي لتحسين أداء المؤسسة محل الدراسة؛
 - ✓ تلعب تكنولوجيا المعلومات دورا مهما في تنمية كفاءات الافراد المستهدفين؛
 - ✓ استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال كأداة أساسية في التعليم والتدريب لأنها ليست مكلفة، ومرنة للوقت والمكان مما ينعكس إيجابا على تنمية كفاءات المورد البشري؛
 - ✓ عدم التقييد بالساعات التدريبية حيث يمكن وضع المادة العلمية عبر الأنترنت والحصول عليها في أي مكان وفي أي وقت؛
 - ✓ دور تنمية الكفاءات في تحسين الأداء الوظيفي لمؤسسة شيالي مما يجعلها تحقق أهدافها.

التوصيات:

- ✓ إضافة برامج تدريبية جديدة وحديثة؛
- ✓ إهتمام أكثر وإصلاح الأجهزة التكنولوجية التي تعمل بها المؤسسة؛
- ✓ زيادة رفع درجة الوعي بأهمية تنمية الكفاءات كأسلوب إداري يعمل على تحقيق ميزة تنافسية، وتوفير المناخ المناسب لتطبيقها على أسس متينة من خلال بنية تكنولوجية وثقافة تنظيمية ملائمة؛
- ✓ تشجيع الكفاءات من خلال بناء نظام حوافز جديد تتبعه المؤسسة من أجل حثهم على الإبداع؛
- ✓ إنشاء علاقات دولية إستراتيجية بهدف ترقية مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات من أجل تحسين الأداء الوظيفي

دراسة حالة مؤسسة شي علي (شياي) أنابيب بسيدي بلعباس-

7. قائمة المراجع:

1. الهدى ب. ا. & بن ديدة ه. (2018). دور إدارة المعرفة في تنمية الكفاءات دراسة حالة شركة الاسمنت ببني صاف SCIBS. مجلة التكامل الاقتصادي. 06(01), p. 125.
2. باقر ن. ع. (2012). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأول الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية. مجلة كلية التربية الأساسية. 542(73), p. (73).
3. بكوش كريمة، حكيم بناولة، و بو عبدي زهرة. (بلا تاريخ). إشكالية مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير التجارة الخارجية. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 03(02)، صفحة 21.
4. بن أحمد سمير، وعبد القادر بودي. (2018). دور الكفاءات في ترقية السلوك الابداعي من المنظور المفاولاتي "إشارة إلى المفاولة بالمشاريع السياحية بيشار". مجلة البشائر الاقتصادية، 04(02)، صفحة 518.
5. بن خير أحمد، وبن النذير نصر الدين. (2019). أثر التكوين على تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة عينية من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية بالبلدية. مجلة رؤى اقتصادية، 09(02)، الصفحات 313-329.
6. حسن بوزناق. (2020). مساهمة إدارة المعرفة في خدمة تنمية الكفاءات البشرية بالمنظمات الاقتصادية. مجلة الاقتصاد الصناعي (خزارتك)، 10(01)، صفحة 54.
7. حسن م. ق. (2015). إدارة الأداء المتميز: قياس الأداء وتحسين الأداء مؤسسيا وفرديا. دار الجامعة الجديدة، مصر.
8. حيمر ح. (2018). تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة دراسة حالة بعض المنظمات الاقتصادية الجزائرية. أطروحة دكتوراه، 139، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة سطيف 01.
9. زياد مفيد القاضي. (2012). زيادة مفيد القاضي. علاقة الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأداء العاملين وأثرها على أداء المنظمات "دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في الأردن"، 40. الأردن: جامعة الشرق الاوسط.
10. سعاد ب. & فارس ب. (2004). أثر التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال في مؤسسة اقتصادية. مجلة الاقتصاد والمناجمنت، 03(03)، p. 205.
11. سلامي محمد أمين، و محمد أمين مراكشي. (2019). إسهامات الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة موبيليس ناحية شلف. مجلة معارف، 14(01)، صفحة 361.
12. شرحيل عجراد. (2019). تنمية الكفاءات والموارد البشرية من خلال تفعيل إدارة المعرفة في المنظمة. مجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والانسانية، 07(02)، صفحة 87.
13. عمر وصفي عقلئ. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. عمان: دار وائل للنشر.
14. محمود سمايلي، بن عمارة سعيدة، و بن عمارة نعيم. (2019، 12). الاساليب الحديثة في تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بين المأمول وواقع التنفيذ في الجزائر. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، 5(2)، صفحة 114.
15. منصور كمال، و صولح وسماح. (2010). تسيير الكفاءات: الأطار المفاهيمي والمجالات الكبرى. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، 04(01)، صفحة 54.
16. مهبيل وسام. (2019). دور تسيير وتطوير الكفاءات في تحسين أداء المؤسسة دراسة حالة قسم الصيانة لشركة الخطوط الجوية الجزائرية مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، 08(01)، صفحة 246.
17. هشام م. & كلاش م. (2020). تأثير إدارة تكنولوجيا المعلومات على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في ظل حوكمة الشركات. مجلة إقتصاد المال والأعمال، 04(03)، p. 89.
18. وسيلة ب. س. (2020). أثر القدرة التنافسية وتحسين الاداء على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة -أطروحة دكتوراه. 73. سيدي بلعباس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة جلالى ليايس.
19. ياسر مرزوقي، وبن ديب عبد الرشيد. (2018). تنمية وتطوير الكفاءات كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتجات الدوائية دراسة حالة مجمع صيدال. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، 08(01)، صفحة 10.