

جامعة الجزائر -2-

أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

أثر تكنولوجيا المعلومات في تغيير سلوك الفرد بالمنظمو

مقاربة السلوك المخطط

أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه العلوم في علم النفس الاجتماعي

إشراف:

أ.د/ رضا تير

إعداد الطالبة:

دليلة عيد زوجة بن حساين

السنة الجامعية: 2014-2015

الفهرس

كلمة شكر

اهداء

مقدمة

الصفحة

العنوان

الفصل الأول : الأفراد ونظم المعلومات في المنظمات التكنولوجية المعاصرة

I – النظم.....	07
II-1 مدخل إلى النظم.....	07
I – 1 تعريف ومفهوم النظام.....	08
I – 2 أنواع الأنظمة.....	10
I – 3 خصائص النظم.....	11
II ماهية المعلومات.....	13
II – 1 خصائص المعلومات.....	14
III الفرق بين البيانات والمعلومات.....	15
IV شروط المعلومات الجيدة	18
V- أنظمة المعلومات.....	20
V-1 ماهية نظام المعلومات.....	20
V- 2 العلاقات بين أنظمة المعلومات.....	22
V-3- أنواع نظم المعلومات.....	23

29.....	VI- طبيعة تكنولوجيا المعلومات
29.....	VI- 1 ايجابيات تكنولوجيا المعلومات
31.....	VI- 2 سلبيات تكنولوجيا المعلومات
31.....	VI- 1-2 المشاكل الناتجة عن استخدام الحواسيب في نظم المعلومات
32.....	VI- 2-2 اختفاء السجلات المادية وعدم وجود سندات جيدة للمراجعة
33.....	VI- 2-3 سهولة وحافز جرائم الغش في ظل استخدام الحواسيب وصعوبة اكتشافها
	VII - فيروسات الحواسيب والعاملون بنظم المعلومات
33.....	VI- 2-4 الفيروسات
35.....	VII - المفهوم البسيط للمنظمة الرقمية
35.....	VII - 1 خصائصها
37.....	VII - 2 دواعي استخدامات التكنولوجيا
38.....	VII - 3 المعطيات الأساسية للقيادة الإدارية المعاصرة
42.....	VIII - دور المنظمات المعاصرة في تكوين وتنمية الموارد البشرية
43.....	VIII - 1 مفهوم وأهمية ووظائف إدارة الموارد البشرية/الأفراد
46.....	IX - الأفراد بعد تكنولوجيا المعلومات
47.....	IX- 1 العمل الجماعي بواسطة الحاسوب
51.....	X- الاقترابات النظرية للتنظيم
الإدارة	X- 1- التaylorية
51.....	العلمية
52.....	X- 2- نظرية التكوين الإداري

3-X - الفوردية والعمل بالسلسلة.....	52
4-X - مدرسة العلاقات الإنسانية.....	53
5-X - النظريات الحديثة في التنظيم.....	53
6-X الاتجاه النفسي الاجتماعي.....	57
7-X الالتقاء النظري بين نظريات التنظيم.....	61
8-X التنظيم كنسق اجتماعي.....	61
XI-تعريف التغيير.....	62
XI - 1متغيرات تفرض التغيير.....	62
XI - 2 العوامل المسببة للتغيير.....	62
XI - 3 أنواع التغيير	62
XI - 4 مستويات ومجالات التغيير.....	63
XI - 5 خطوات وإجراءات التغيير.....	63
XI - 6 عوامل نجاح التغيير.....	64
XI - 7 دور الموارد البشرية في التغيير.....	64
XII النظريات والنماذج المستندة على نظرية المعلومات ونظرية تأثير المعلومات....	65
XII - 1 نموذج سيدون (Seddon Model).....	67
XII - 2 نموذج ديلون ومكلين المعدل (D& M).....	68
XII - 3 تقييم واختبار النظريات والنماذج المستندة على نظرية المعلومات ونظرية تأثير المعلومات.....	70
XII - 4مقارنة النماذج السلوكية مع نموذج فعالية نظم المعلومات (D&M).....	71

XIII	أهمية مفهوم الاتجاه لعلم النفس الاجتماعي.....	73
XIII	1- تعريف الاتجاه والتفريق بينه وبين مفاهيم أخرى.....	73
XIII	2- وظائف الاتجاهات.....	75
XIII	3- أسس تكون الاتجاهات.....	77
XIII	4- تأثير خصائص الاتجاه على علاقة السلوك بالاتجاه.....	77
XIII	5- أثر المعايير الذاتية والتحكم المدرك بالسلوك على قوة علاقة الاتجاه بالسلوك.....	78

الفصل الثاني: تقييم السلوكيات الفردية في المنظمة

I	-تعريف السلوك.....	81
II	-العوامل المؤثرة في السلوك.....	82
II	1 العوامل الوراثية.....	82
II	2 العوامل البيئية.....	82
II	3-مبادئ السلوك.....	84
III	4-مفهوم السلوك الإنساني.....	85
III	5 أنواع السلوك الإنساني.....	87
IV	الشخصية.....	91
V	-نظريات تعديل السلوك.....	92
V	1- النظرية النفسية.....	92
V	2- النظرية المعرفية.....	93
V	3- النظرية السلوكية.....	93
V	4 - نظرية التصرفات المسببة: (Theory of Reasoned Action- TRA).....	94

95.....	V - 5 نظرية ajzen للسلوك المخطط
97.....	V - 5 المتغيرات الخاصة بنظرية السلوك المخطط
103.....	VI - عوامل ودوافع سلوكيات الافراد في استخدام تكنولوجيا المعلومات
103.....	VI- 1جودة المعلومات
106.....	VI - 2 المعلومات
110.....	VIIدواعي وأهداف التغيير التنظيمي
110.....	أولاً- الحاجة إلى التغيير التنظيمي
112.....	ثانياً- أهداف التغيير في المنظمة
113.....	VII - 1مصادر وقوى التغيير التنظيمي
113.....	أولاً- القوى الخارجية للتغيير
116.....	ثانياً- القوى الداخلية للتغيير
117.....	VII - 2- مداخل التغيير التنظيمي
119.....	أولاً- المدخل الوظيفي
120.....	ثانياً- المدخل الإنساني
121.....	ثالثاً- المدخل الهيكلي
122.....	رابعاً- المدخل التكنولوجي
123.....	VII -- 3 مراحل التغيير في المنظمة
125.....	أولاً- مرحلة إذابة الجليد
126.....	ثانياً- مرحلة التغيير
127.....	ثالثاً- مرحلة إعادة التجميد (التثبيت)
128.....	VIII أخلاقيات المنظمة

VIII	1- مفهوم أخلاقيات المنظمة.....	128
VIII	2- أهمية أخلاقيات المؤسسة.....	129
VIII	3- مصادر الأخلاقيات في المنظمة.....	131
VIII	4- اثر أخلاقيات المنظمة.....	133
IX-	- تحفيز العمال في نظرية العدالة.....	136
X-	نظرية الدور.....	141
X-	1 مفهوم الدور.....	142
X-	2- المفاهيم المتعلقة بالنظرية.....	143
X- 2-	2- المبادئ العامة لنظرية الدور.....	145
X- 2-	3- فكرة نظرية الدور.....	147
X- 2-	4- مسلمات نظرية الدور.....	148
XI-	- نظرية التبادل الاجتماعي.....	149
XII	أهمية دراسة الشخصية في مجال العمل.....	150
XII	1- الإدراك.....	150
XII-1-1	عناصر عملية الإدراك.....	151
XII-1-2	العوامل المؤثرة على عملية الإدراك.....	152
XII-1-3	المشاكل الناتجة عن تباين الإدراك.....	153
XII-1-4	بعض التطبيقات الإدارية للإدراك.....	153
XII-2-	الاتجاهات.....	154
XII-2-1	تغيير الاتجاهات.....	154
XII	3- التعلم.....	156
XIII	القواعد الأخلاقية التي تحكم السلوك في الوظيفة العامة.....	157

157.....	المبدأ الأول: الالتزام بالقاعدة الديمقراطية للمجتمع
158.....	المبدأ الثاني: الإدراك الواعي لمحدودية التخصص
159.....	المبدأ الثالث: نطاق الولاء للقيادة
161.....	XIV الدافعية والتحفيز
162.....	XIV-1 الدوافع
163.....	XIV-2 نظريات الدوافع
164.....	XIV-2-1 نظرية التدرج الهرمي للحاجات لماسلو
165.....	XIV-2-2 نظرية العدالة / المساواة
166.....	XIV-2-3 التحفيز
168.....	XV – العاملون بنظم المعلومات
169.....	XVI نموذج قبول التقنية
170.....	XVI-1 تقييم واختبار النظريات السلوكية

الفصل الثالث: الإطار الاصطلاحي وتفعيل الدراسة الميدانية

173.....	I- الأساس النظري الذي بني عليه نموذج قبول التقنية من منظور إسلامي
174.....	I-1 نموذج قبول التقنية – عرض عام
174.....	I-2 الهيكل العام للنموذج
175.....	I-3 نظرية الفعل المعلن للسلوك الإنساني
177.....	I-4 مقابلة نموذج قبول التقنية في الفكر الإسلامي
180.....	I-5 اهتمام التراث والفكر الإسلامي بالتصورات والإرادة
184.....	II- الدراسات السابقة التي استخدمت نموذج قبول التقنية
194.....	III-الدراسات الخاصة بنظم المعلومات

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

I -تحديد متغيرات الدراسة حسب نظرية السلوك المخطط TBP ونموذج قبول التقنيةTAM.....	204
أ/ اتجاهات الفرد نحو استخدام نظم المعلومات.....	204
ب/ نظرة الاصدقاء.....	205
ج/ تحكم الفرد في استخدام نظم المعلومات.....	206
II-الاشكالية.....	207
IIIالفرضيات.....	214
IV -منهج الدراسة.....	216
Vمجتمع البحث واختيار العينة.....	216
VI أدوات جمع وتحليل البيانات.....	218
VI - 1الأدوات المستخدمة في الدراسة.....	222
VII التحليل العاملي التأكدي.....	227
VIII استبيان نموذج قبول التقنية.....	232

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

I- عرض وتحليل نتائج دراسة الوصفية.....	245
1 دراسة الفروق.....	245
أ/ اختبار T test:	
I- 1 - 1 نموذج قبول التقنية ومتغير الجنس.....	246
- 1 - 2 نموذج قبول التقنية ومتغير وضعية المنظمة.....	249
ب/ تحليل التباين الاحادي.....	252

I- 1- 3	نموذج قبول التقنية ومتغير السن	252
I- 1- 4	نموذج قبول التقنية ومتغير المستوى التعليمي	256
I- 1- 5	نموذج قبول التقنية ومتغير الوظيفة	259
I- 1- 6	نموذج قبول التقنية ومتغير الخبرة المهنية	262
I- 1- 7	ملخص لنتائج تحليل التباين الأحادي	265
I- 2	التعرف على الفئات المختلفة معنويا	267
II -	الدراسة الارتباطية	286
أ/	التحقق من الفرضية الجزئية الأولى من الدراسة الارتباطية	286
ب/	التحقق من الفرضية الجزئية الثانية من الدراسة الارتباطية	290
ج/	التحقق من الفرضية الجزئية الثالثة من الدراسة الارتباطية	292
-III-	الدراسة السببية	293
III- 1	النمذجة بالمعادلات البنائية	294
III- 1.1	تعريفها	294
III- 2.1	هدف النمذجة بالمعادلة البنائية	296
III- 3.1	مراحل النمذجة السببية	296
III- 2	متغيرات الدراسة	301
III- 3	مدى تشبع الأبعاد الخمس بمؤشراتها	302
III- 4	تقديم النموذج واختبار الفرضيات	308
	الخاتمة	315
	قائمة المراجع	322