



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

من إعداد الطالب: سعدي عبد الغفور

بعنوان

دور المنصات التفاعلية في تعزيز الارتباط الوظيفي

دراسة حالة جيون إلكترونيكس - برج بوعريريج -

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ	رحيم حسيني
مشرفا	أستاذ محاضر - ب -	هاجر سي ناصر
مناقشا	أستاذ محاضر - أ -	مانع سهام

السنة الجامعية: 2024-2025

الله أكبر

شكروعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين، الذي منّ علينا بنعمة العلم والعقل، والصلاة والسلام على سيدنا محمد المبعوث رحمة للعالمين، وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكروالعرفان إلى الأستاذة الفاضلة المشرفة على هذا البحث، وعلى ما بذلته من جهدٍ وعلمٍ وتوجيهٍ قيّمٍ طوال فترة إعداد هذه الدراسة، فكانت خير مُرشدٍ ومعين، وسدّدت خطاي بصدق نصحتها ورصانة علمها.

ولا أنسى أن أتوجه بالشكر إلى الزملاء والأصدقاء الأعزاء، خاصة على ما قدّموه من مساعداتٍ ومناقشاتٍ بناءةٍ ساهمت في إثراء هذا العمل.

والله أسأل أن يتقبّل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن يجعله لبننةً في بناء المعرفة الإنسانية.

سعدي عبد الغفور

الإهداء

أهدي هذا العمل الى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل من قريب او بعيد حتى بالكلمة
او التشجيع، اسال الله ان ينير ويسهل دريكم والى كل الاساتذة الذين رافقوني خلال
مسيرتي

وختامًا، أهدي هذا الجهد المتواضع إلى أسرتي الكريمة، والديّ العزيزين، اللذين ضحّيا
بكل غالٍ ونفيس من أجلي، وإخوتي، فكانوا خير سندٍ وعون، وصبروا على غيابي،
وشجّعوني حتى رأى هذا البحث النور

سعدي عبد الغفور

هدفت الدراسة الى معرفة دور المنصات التفاعلية في تعزيز الارتباط الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة جيون إلكترونيكس بروج بوعريريج ولقد انطلقت من فرضية مفادها أن توظيف هذه المنصات في بيئة العمل يمكن أن يسهم بشكل فعال في تعزيز ارتباط العاملين بعملهم ومؤسستهم وتم الاعتماد على بيانات 40 موظف من شركة جيون الكترولنيكس جمعت بعد استعمال استبيان الكترولني وتحويل بياناته باستخدام برنامج spss v25 حيث تم التركيز على مدى استخدام المنصات التفاعلية المتاحة لهم وتقييم ارتباطهم الوظيفي بمختلف ابعاده.

تم التوصل إلى أن هناك دورا للمنصات التفاعلية في تعزيز الجانب العاطفي للارتباط الوظيفي بينما كان لها دور ضعيف في كل من الجانب السلوكي والمعرفي وهذا في المؤسسة الاقتصادية جيون الكترولنيكس.

الكلمات المفتاحية: المنصات التفاعلية، الارتباط الوظيفي، الارتباط السلوكي، الارتباط العاطفي، الارتباط المعرفي، جيون إلكترونيكس.

Abstract:

The study aimed to find out the role of interactive platforms in enhancing job attachment among workers in the Geant Electronics Corporation in Bordj Bou Arréridj, and it started from the hypothesis that the use of these platforms in the work environment can effectively contribute to enhancing workers' attachment to their work and their organization. A descriptive and analytical approach was adopted in analyzing the data of 40 employees from Geant Electronics collected after using an electronic questionnaire and analyzing its data using spss25 program, where the focus was on the extent of using the interactive platforms available to them and assessing their job attachment in various dimensions

We found that there is a role for interactive platforms in enhancing the emotional aspect of job attachment, while it has a weak role in both the behavioral and cognitive aspects, and this is in the economic organization Geant Electronics

Keywords: Interactive platforms, Job engagement, Behavioral engagement, Emotional engagement, Cognitive engagement, Géant Électronique.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
-	الإهداء
-	شكروعرفان
I	ملخص الدراسة
II	قائمة المحتويات
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
VI	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
09	الفصل الأول: مدخل نظري للارتباط الوظيفي والمنصات التفاعلية
10	المبحث الأول: الإطار العام للارتباط الوظيفي
10	المطلب الأول: ماهية الارتباط الوظيفي
10	- الفرع الأول: تعريف الارتباط الوظيفي
11	- الفرع الثاني: خصائص الارتباط الوظيفي
13	- الفرع الثالث: تطور مفهوم الارتباط الوظيفي
14	- الفرع الرابع: أبعاد الارتباط الوظيفي
16	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الارتباط الوظيفي
16	- الفرع الأول: العوامل التنظيمية المؤثرة في الارتباط الوظيفي
17	- الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في الارتباط الوظيفي المتعلقة بالموظفين
19	- الفرع الثالث: العوامل المؤثرة في الارتباط الوظيفي المتعلقة بالمنصات التفاعلية
20	المطلب الثالث: الأثر الشمولي للارتباط الوظيفي
20	- الفرع الأول: نتائج الارتباط الوظيفي
21	- الفرع الثاني: أهمية الارتباط الوظيفي
22	المبحث الثاني: عموميات حول المنصات التفاعلية
22	المطلب الأول: الإطار العام للمنصات التفاعلية
22	- الفرع الأول: مفهوم المنصات التفاعلية (وسائط الاتصال الإلكترونية)

24	- الفرع الثاني: أنواع المنصات التفاعلية
27	المطلب الثاني: أهمية المنصات التفاعلية في المؤسسة
30	المطلب الثالث: المنصات التفاعلية كألية لتعزيز الارتباط الوظيفي
36	الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة جيون الكترونيكس
38	المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة جيون الكترونيكس
38	المطلب الأول: تعريف ونشأة المؤسسة
39	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة
40	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
40	المطلب الأول: عينة الدراسة وطرق جمع البيانات
41	المطلب الثاني: أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة
44	المطلب الثالث: التحليل الإحصائي للبيانات
48	المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات
48	المطلب الأول: الوصف الاحصائي لعينة الدراسة
57	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة
61	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات
61	- الفرع الأول: اختبار الفرضية الفرعية الأولى
62	- الفرع الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الثانية
62	- الفرع الثالث: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة
65	خاتمة
67	قائمة المراجع
70	الملاحق
84	فهرس المحتويات

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
41	عينة الدراسة	01
43	مقياس ليكارت الخماسي	02
43	طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي	03
45	معامل الارتباط بين بعد الارتباط السلوكي والدرجة الكلية للمحور	04
45	معامل الارتباط بين بعد الارتباط العاطفي والدرجة الكلية للمحور	05
45	معامل الارتباط بين بعد الارتباط المعرفي والدرجة الكلية للمحور	06
46	معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور المنصات التفاعلية والدرجة الكلية للمحور	07
47	معامل الارتباط بين كل عبارة من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة	08
47	اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة	09
54	تحليل العبارات الخاصة بالارتباط السلوكي	10
55	تحليل العبارات الخاصة بالارتباط العاطفي	11
56	تحليل العبارات الخاصة بالارتباط المعرفي	12
57	تحليل العبارات الخاصة بالمنصات التفاعلية	13
58	معامل الارتباط بين المنصات التفاعلية والارتباط السلوكي في المؤسسة محل الدراسة	14
59	معامل الارتباط بين المنصات التفاعلية والارتباط العاطفي في المؤسسة محل الدراسة	15
60	معامل الارتباط بين المنصات التفاعلية والارتباط المعرفي في المؤسسة محل الدراسة	16

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
39	الهيكل التنظيمي لمؤسسة جيون الكترونيكس	01
42	نموذج الدراسة	02
48	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	03
49	توزيع أفراد العينة حسب العمر	04
49	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	05
50	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	06
50	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	07
51	توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي	08
52	توزيع أفراد العينة حسب مدى استخدامك للمنصات التفاعلية داخل المؤسسة	09
52	توزيع أفراد العينة حسب أكثر المنصات التفاعلية التي تستخدمها في العمل	10
53	توزيع أفراد العينة حسب تقييم سهولة استخدام هذه المنصات	11

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
70	استبيان الدراسة	01
77	خصائص عينة الدراسة	02
79	اختبار الفا كرونباخ	03
79	التحليل الوصفي	04
81	اختبار الفرضيات	05

مقدمة

تمهيد:

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم، أصبحت الرقمنة حجر الزاوية في إعادة هيكلة بيئة العمل داخل المؤسسات الحديثة، فقد أدى انتشار تقنيات الاتصال والمعلومات إلى بروز أدوات رقمية جديدة، من بينها المنصات التفاعلية، التي أحدثت نقلة نوعية في أساليب التواصل، التشارك، وتبادل المعرفة داخل بيئات العمل، تُستخدم المنصات التفاعلية اليوم كأداة استراتيجية لتعزيز التفاعل بين الموظفين والإدارة، وتسهيل عمليات التنسيق الداخلي، بما يخلق بيئة عمل أكثر ديناميكية وانفتاحًا. وقد ساعد هذا التحول المؤسسات على تطوير ثقافة تنظيمية جديدة، تركز على المرونة، الشفافية، والمشاركة، في المقابل، يُعد الارتباط الوظيفي من بين المفاهيم المحورية في إدارة الموارد البشرية، حيث يشير إلى درجة انخراط الموظف في عمله، ومدى شعوره بالانتماء والولاء للمؤسسة. وقد أثبتت العديد من الدراسات أن الموظف المرتبط وظيفيًا يساهم بفعالية أكبر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ويُظهر أداءً أعلى، مع انخفاض معدلات الغياب والاستقالة، من هذا المنطلق، تتجلى أهمية الربط بين المنصات التفاعلية كمظهر من مظاهر التحول الرقمي، وبين درجة الارتباط الوظيفي للموارد البشرية، ومن هنا تظهر إشكالية التالية:

ما هو دور المنصات التفاعلية في تعزيز الارتباط الوظيفي في مؤسسة جيون الكترونيكس؟

نسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن هذه الإشكالية، من خلال دراسة المنصات التفاعلية والارتباط الوظيفي والعلاقة بينهما، مع التركيز على دراسة ميدانية لإحدى المؤسسات الجزائرية الرائدة في هذا المجال، وهي مؤسسة جيون.

أولاً. التساؤلات الفرعية: انطلاقاً من الإشكالية الرئيسية يمكننا طرح التساؤلات الفرعية التالية

- ما هو دور المنصات التفاعلية في تعزيز الارتباط السلوكي في مؤسسة جيون الكترونيكس؟
- ما هو دور المنصات التفاعلية في تعزيز الارتباط العاطفي في مؤسسة جيون الكترونيكس؟
- ما هو دور المنصات التفاعلية في تعزيز الارتباط المعرفي في مؤسسة جيون الكترونيكس؟

ثانياً. فرضيات الدراسة: من إشكالية سالف الذكر يمكن اقتراح الفرضيات التالية

- للمنصات التفاعلية دور في تعزيز الارتباط السلوكي في مؤسسة جيون الكترونيكس.
- للمنصات التفاعلية دور في تعزيز الارتباط العاطفي في مؤسسة جيون الكترونيكس.
- للمنصات التفاعلية دور في تعزيز الارتباط المعرفي في مؤسسة جيون الكترونيكس.

ثالثا. أهداف الدراسة:

- الكشف على مدى استخدام موظفي المؤسسة للمنصة التفاعلية.
- معرفة أهم المنصات المستخدمة في المؤسسة لتسيير شؤونها.
- التعرف على أهم وأبرز الصعوبات والمعوقات التي تواجه موظفي المؤسسة خلال استعمالهم للمنصة الرقمية.
- تهدف هذه الدراسة إلى تحديد دور استخدام المنصات التفاعلية على الارتباط الوظيفي في مؤسسة جيون الإلكترونية

رابعا. أهمية الدراسة:

يكتسب موضوع دور المنصات التفاعلية في تعزيز الارتباط الوظيفي أهمية بالغة في السياق التنظيمي المعاصر لعدة أسباب، منها:

- مواكبة التحولات الرقمية،
- تحسين الأداء التنظيمي،
- تعزيز التواصل الداخلي،
- بناء ثقافة مؤسسية إيجابية،
- زيادة الابتكار وتبادل المعرفة،
- دعم التطور المهني للموظفين.

تقع هذه الدراسة في نقطة تقاطع حيوية بين التكنولوجيا، السلوك البشري، والإدارة، مما يمنحها ثراءً علمياً وإمكانية كبيرة للمساهمة في الأدبيات الأكاديمية والممارسات التنظيمية.

خامسا. منهج الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة في الدراسة وكذا الأسئلة الفرعية واثبات صحة الفرضيات المقترحة او نفيها اعتمدنا على المنهج الوصفي والتحليلي، وذلك من اجل جمع المعلومات المتعلقة بالجانب النظري للدراسة وإبراز المفاهيم المرتبطة بالموضوع، أما الجانب التطبيقي اعتمدنا فيه على أسلوب دراسة حالة أما جمع البيانات فسنعتمد على الاستبيان بصفة أساسية.

سادسا. أسباب اختيار موضوع الدراسة:

أ. أسباب ذاتية:

- الميول الشخصي والرغبة في دراسة الموضوع.
- موضوع يتماشى وتخصص الباحث .
- موضوع جديد لم يتم تناوله بكثرة.
- إضافة معرفة علمية جديدة لتخصص الباحث.

ب. أسباب موضوعية:

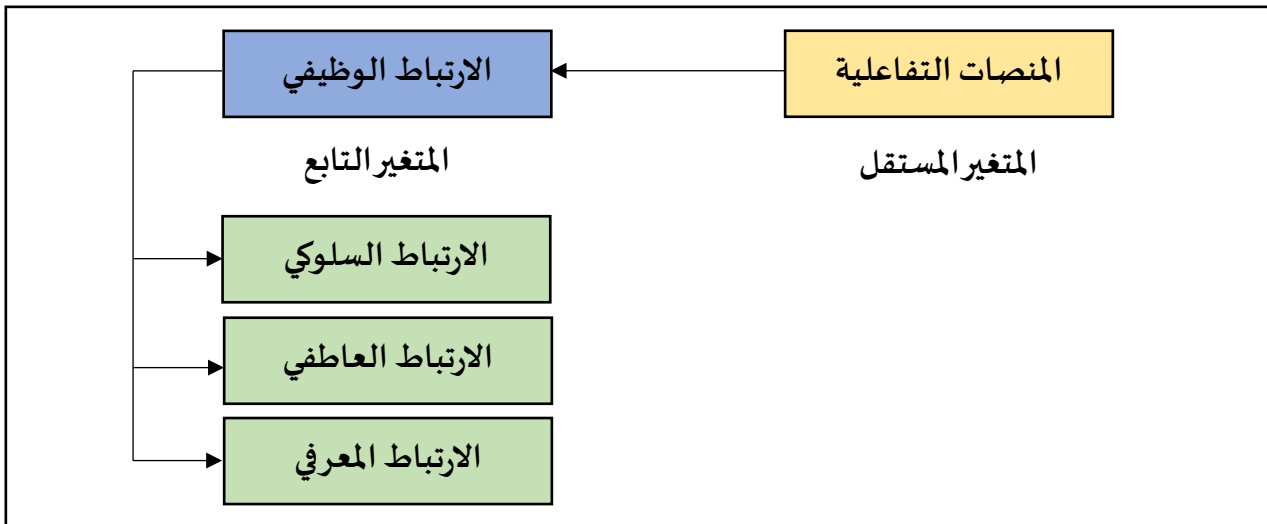
- التعرف على أهمية المنصة التفاعلية الالكترونية في المؤسسات الجزائرية ومدى مساهمتها في تسهيل وتسيير الأمور.
- الاطلاع على واقع استخدام المنصات الرقمية.

سابعا. صعوبات الدراسة:

- قلة المراجع التي تناولت هذه الدراسة باللغة العربية
- صعوبات جمع البيانات الكمية
- تأثير متغيرات خارجية اخرى لم تتم دراستها (ثقافة المنظمة، قيادة....) قد تؤثر على نتائج العلاقة بين المتغير المستقل (المنصات التفاعلية) والمتغير التابع (الارتباط الوظيفي)

ثامنا. نموذج الدراسة:

نموذج الدراسة لدور المنصات التفاعلية في تعزيز الارتباط الوظيفي



تاسعا. الدراسات السابقة:

01 دراسة عطية العربي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية -دراسة ميدانية في جامعة ورقلة (الجزائر)-، مجلة الباحث، المجلد 10، العدد 10، جوان 2012:

تهدف دراسة الى معرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية وذلك من خلال البحث في حجم الأداء، ونوعية الأداء وكفاءة الأداء وسرعة الانجاز وتبسيط العمل، إذ اختيرت جامعة ورقلة لتشخيص واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات ومدى أثره على الأداء الوظيفي للعاملين وذلك من خلال اتجاهات وأراء موظفيها، ومن ثم الخروج بجملة من المقترحات تساهم في رفع وتحسين أداء موظفيها وبالتالي يعود على أداها العام.

02 دراسة طيبي فطوم ومزياني لونس، بعنوان: "مستوى الارتباط الوظيفي في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة-، المجلد 14، العدد 04، ديسمبر 2022:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، وكذلك التعرف على مستوى الارتباط الوظيفي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الاقدمية)، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية وبلغت (176) أستاذ وأستاذة، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، ثم تحليل البيانات. وأسفرت الدراسة على النتائج التالية: أن مستوى الارتباط الوظيفي مرتفعا، مع عدم وجود فروق في مستوى الارتباط حسب متغير الجنس والاقدمية، ووجود فروق في مستوى الارتباط الوظيفي حسب متغير العمر.

03 دراسة هاني عبد المنعم محمد خليفه، الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الإرتباط الوظيفي وإبداع للعاملين (دراسة تطبيقية بمستشفيات جامعة المنصورة)، المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد 47، العدد 03، يوليو 2023:

تتناول هذه الدراسة بيان الدور الوسيط للإستغراق الوظيفي وتأثيره في العلاقة التفاعلية بين الإرتباط الوظيفي وإبداع العاملين بالتطبيق على مستشفيات جامعة المنصورة، وكذلك الكشف عن العلاقة بين أبعاد الإرتباط الوظيفي والإستغراق الوظيفي، والتعرف على العلاقة بين أبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين، التعرف على العلاقة بين الإستغراق الوظيفي وإبداع العاملين، وتحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الإرتباط

الوظيفي على الإستغراق الوظيفي، وتحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين، تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد الإستغراق الوظيفي على إبداع العاملين، تحديد التأثيرات غير المباشرة لأبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسيط الإستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة. وقام الباحث بحصر مجتمع الدراسة، ويشمل مجتمع هذه الدراسة بمستشفيات جامعة المنصورة، وكانت حجم العينة (360) مفردة. حيث بلغ عدد إستمارات الإستقصاء الصالحة للتحليل (312) إستمارة بما يمثل نسبة إستجابة (96.6%) من إجمالي الإستمارات الموزعة، وذلك بعد إستبعاد الإستمارات غير المستردة والإستمارات التي لم تستوفي بالكامل. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط معنوية بين أبعاد الإرتباط الوظيفي والإستغراق الوظيفي، توجد علاقة إرتباط معنوية بين أبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين، توجد علاقة إرتباط معنوية بين الإستغراق الوظيفي وإبداع العاملين، يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الإرتباط الوظيفي على الإستغراق الوظيفي، يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين، يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين، يقل التأثير المعنوي لأبعاد الإرتباط الوظيفي على إبداع العاملين من خلال توسيط الإستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة.

04 دراسة شياوجي زان وشي شيه، "ربط رقمية مكان العمل بالمشاركة في العمل: أدلة من القطاع العام الصيني"، مجلة إدارة شؤون الموظفين العموميين المجلد 52، العدد 02، 2023:

تبحث هذه الدراسة في كيفية تأثير الرقمنة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي، مع التركيز على المنظمات الحكومية في الصين. تقترح الدراسة نموذجًا يفترض أن رقمنة مكان العمل يمكن أن يكون لها تأثير مزدوج على الارتباط: إما أن ينظر إليها الموظفون كتهديد يؤدي إلى انخفاض الارتباط، أو كتحدٍ يعزز الارتباط. تؤكد النتائج على الدور التعديلي للمعرفة الرقمية للموظفين (Digital Literacy) في تحديد هذا التأثير. تشير الدراسة إلى أن الفروق الديموغرافية مثل العمر والجنس يمكن أن تؤثر أيضًا على كيفية استجابة الموظفين للرقمنة.

05 دراسة. راني رامن وكومار. مشاركة الموظفين في العصر الرقمي: استراتيجيات لبناء قوة عاملة متحمسة. المجلة الدولية للتحليل التنظيمي، المجلد 31، العدد (8)، 2023:

تناول هذه الدراسة أهمية الارتباط الوظيفي في ظل التحول الرقمي المتسارع، خاصة مع تزايد العمل عن بُعد والنموذج الهجين. تستكشف الدراسة كيف يمكن للشركات الحفاظ على مستويات عالية من الارتباط في بيئة تعتمد على التقنيات الرقمية والمنصات التفاعلية. تناقش الدراسة التحديات مثل الإرهاق الرقمي وموازنة الحياة والعمل، وتقدم استراتيجيات لتعزيز الارتباط من خلال المنصات الرقمية، بما في ذلك الأدوات التي تعتمد على

الذكاء الاصطناعي لتبسيط المهام وتعزيز التعاون. تسلط الضوء على أن تصميم بيئة عمل رقمية داعمة أمر بالغ الأهمية لتمكين الموظفين وتحفيزهم

06 دراسة بن عزيمة نوال وبوخلوة باديس، أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية بمؤسسة موبيليس بورقلة-، مجلة الباحث، المجلد 24، العدد الاول، 2024

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة موبيليس بورقلة، ولتحقيق اهداف الدراسة تمّ الاعتماد على المنهج الوصفي، حيث تمّ توزيع استبانة على عينة من العاملين بالمؤسسة قدرها (41) فرداً، وقد تمّ تحليل البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد أظهرت الدراسة نتائج من أهمها: أن مستوى التحول الرقمي في المؤسسة محل الدراسة مرتفع. وأن مستوى الأداء الوظيفي متوسط. وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة. يوجد ارتباط موجب وقوي بين التحول الرقمي والأداء الوظيفي، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين فيما يتعلق بالجنس والعمر والمستوى التعليمي والأقدمية في العمل فيما يتعلق بالأداء الوظيفي

عاشرا: أوجه التشابه والإختلاف بين الدراسة والدراسات السابقة

أ: أوجه التشابه

- اعتمدت الدراسة الحالية والدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي. وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات و تم تحليلها عبر استخدام برمجيات كبرنامج spss. (مثل دراسة عطية العربي، ودراسة بن عزيمة نوال وبوخلوة باديس).
- تناولت الدراسة الحالية ودراسة هاني عبد المنعم محمد خليفه أبعاد الارتباط الوظيفي (السلوكي، العاطفي. المعرفي)، مما يشير إلى إطار نظري متشابه.
- أجريت الدراسة الحالية ودراسة بن عزيمة نوال وبوخلوة باديس في مؤسسات جزائرية.

ب: أوجه الاختلاف:

- ركزت الدراسة الحالية بشكل خاص على دور المنصات التفاعلية في تعزيز الارتباط الوظيفي، بينما تناولت الدراسات السابقة مفاهيم أوسع مثل تكنولوجيا المعلومات (دراسة عطية العربي) أو التحول الرقمي (دراسة بن عزيمة نوال وبوخلوة باديس).
- اختلاف المتغيرات المدروسة، فدراسة طيبي فطوم ومزياني لونس ركزت على المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس والعمر) وتأثيرها على الارتباط الوظيفي، بينما ركزت الدراسة الحالية على العوامل التكنولوجية (المنصات التفاعلية).

الفصل الأول:

مدخل نظري للارتباط الوظيفي والمنصات

التفاعلية

تمهيد

في عصر التحولات الرقمية المتسارعة، تُعيد المؤسسات الناجحة تعريف نجاحها من خلال دمج طاقة الإنسان مع الإمكانيات التقنية، حيث يشكّل الارتباط الوظيفي بوصفه استثماراً كاملاً للطاقات الجسدية والمعرفية والعاطفية مع المنصات التفاعلية (مثل Teams وSlack) ثنائياً متكاملًا: تعمل المنصات على تعزيز أبعاد الارتباط الوظيفي عبر تبسيط المهام وتمكين التدريب، مما يحقق استقراراً تنظيمياً يرفع الربحية ويخفض دوران الموظفين في دائرة مغلقة تُحوّل تحديات العصر إلى فرصٍ للتميز.

المبحث الأول: الإطار العام للارتباط الوظيفي

يتناول هذا المبحث ماهية الارتباط الوظيفي عبر تعريفه اللغوي والاصطلاحي، وأبعاده الرئيسية (الجسدية، المعرفية، العاطفية)، والعوامل المؤثرة فيه (التنظيمية، الفردية، التكنولوجية)، وأثاره على الفرد والمؤسسة. كما يستعرض الدروس المستفادة من النماذج الناجحة،

المطلب الأول: ماهية الارتباط الوظيفي

يعد الارتباط الوظيفي حجر الزاوية في نجاح أي منظمة حديثة، فهو يعكس مدى التزام الموظفين وشغفهم بعملهم، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية، الابتكار، والولاء.

الفرع الأول: تعريف الارتباط الوظيفي

أولاً: لغةً

أصل كلمة "ارتباط" في اللغة يعود إلى الفعل "رَبَطَ"¹، أي رَبَطَ به وعلَّقَ به، أو تقيَّدَ به. فكل ما له اتصال أو علاقة بشيء ما يُقال إنه مرتبَطُ به. وقد وردت كلمة "ارتباط" في القرآن الكريم بلفظ مرادف لها، وهو "الرَّبْطُ"، حيث قال الله تعالى: ﴿ وَأَصْبَحَ فُؤَادُ أُمِّ مُوسَى فَارِغًا إِنْ كَادَتْ لَتُبْدِي بِهِ لَوْلَا أَنْ رَبَطْنَا عَلَى قَلْبِهَا لِتَكُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ ﴾ القصص: 10.²

ومعنى الآية: أن السيدة أم موسى كادت تُظهِرُ حزنها الشديد وندمها على فقد ولدها لولا أن ثبت الله قلبها وسكَّن فؤادها بتوفيقه، فصبرت ولم تُبدِ ما في نفسها.³

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول إن الارتباط لغةً: هو تعلق الشخص بشيء ما، بحيث يُسخِّر كل حواسه وطاقته لأدائه، فيكون مؤثراً ومتأثراً بالنشاط الذي يقوم به.

¹ ابن فارس أحمد بن زكريا أبو الحسين، معجم مقاييس اللغة، دار الفكر، المجلد 2، 2007، ص 386

² سورة القصص الآية رقم 10

³ محمد ابن أحمد الأنصاري القرطبي، الجامع لأحكام القرآن الكريم، دار الكتب المصرية للنشر، المجلد 13، القاهرة، ص 249

ثانياً: اصطلاحاً: أما اصطلاحاً، فتوجد تعريفات عديدة للارتباط الوظيفي، منها:

- **التعريف الأول:** ظهر مفهوم الارتباط الوظيفي لأول مرة على يد الباحث Kahn عام 1990، الذي عرّفه بأنه: تسخير أفراد المنظمة كامل طاقاتهم وإمكانياتهم لخدمة عملهم، من خلال ارتباط الفرد بعمله، بحيث يُعبّر عن نفسه جسدياً وذهنياً وعاطفياً أثناء أداء مهامه.¹
- **التعريف الثاني:** تشير أبحاث (Rothbard 2001) إلى أن الارتباط الوظيفي يعكس "قدرة الفرد على إدارة الأدوار التي يؤديها بفاعلية، والوقت الذي يخصصه لأدائها".²
- **التعريف الثالث:** عرّفه (Kim 2011) بأنه: "تكريس أفراد المنظمة أنفسهم لأداء أعمالهم، حيث يعبرون عن ذواتهم جسدياً وعاطفياً وذهنياً من خلال ممارسة أدوارهم داخل المنظمة".³
- **التعريف الرابع:** عرّفه (Kular 2008) بأنه: "الالتزام العاطفي والفكري للأفراد تجاه منظماتهم، والشغف بأداء أعمالهم بشكل استثنائي".⁴

مما سبق يمكننا استخلاص التعريف التالي:

الارتباط الوظيفي هو ارتباط نفسي وعاطفي وفكري بين الفرد وعمله، يدفعه إلى تكريس ذاته بشكل كامل لأداء مهامه، عبر توظيف طاقته الجسدية والعقلية والعاطفية بفاعلية، مما يجعله مندمجاً في أدواره، ومتفاعلاً مع أهداف المؤسسة، ومتحمساً لتحقيق التميز.

الفرع الثاني: خصائص الارتباط الوظيفي

إن خصائص الارتباط الوظيفي ترتبط ببعضها البعض ارتباطاً وثيقاً. فالعمل مع الآخرين والمشاركة الفاعلة على سبيل المثال تُعدان من الخصائص الاجتماعية التي تتأثر بدورها بالخصائص الشخصية للفرد.

وتؤثر هذه الخصائص الشخصية بدورها في الخصائص الوظيفية، وتتمثل أهم خصائص الارتباط الوظيفي في ثلاثة أبعاد رئيسية هي:

¹ Kahn, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4).1990, p 694

² Rothbard, N. P. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. Administrative Science Quarterly, 46(4).2001,p 656

³ Kim, W. Job engagement: A predictor of organizational commitment. International Journal of Business and Management, 6(10).2011,p146

⁴ Kular, S. et al. Employee Engagement: A Literature Review. Kingston University Working Paper. 2008, p11.

أولاً: الخصائص الشخصية

لا يعتمد الارتباط الوظيفي على الهياكل والأنظمة فحسب، بل على خصائص فردية يتميز بها كل موظف عن الآخر. وفيما يلي أبرزها:

1. اللطف والتعاون: يشمل التعاون مع الزملاء، والقدرة على التسامح، والتفاهم مع الآخرين، وتجنب إثارة الصراعات
2. الضمير والالتزام: يقصد به: الدقة في تنفيذ المهام، والانضباط الذاتي، والالتزام بالمبادئ التنظيمية، والسعي الجاد لتحقيق الأهداف
3. القدرة على التكيف: تعني التكيف مع البيئة التنظيمية، وإدارة الضغوط المهنية، ومواجهة التحديات بفاعلية
4. الإيجابية والثقة بالنفس: تعكس التفاؤل تجاه التحديات، والثقة في القدرات الذاتية، وتحفيز النفس لتقديم أفضل الأداء، مع نشر الطاقة الإيجابية في بيئة العمل
5. الحماس والدافعية: نجد أن الحماس هو الرغبة الملمّمة في إنجاز العمل بتميز أما الدافعية فهي القوة الداخلية التي تحفز الفرد للاستمرار في العمل ومواجهة العقبات لتحقيق الأهداف.¹

ثانياً: الخصائص الوظيفية

من خلال أعمال هنري مينتزبرج حول الهياكل التنظيمية والتنسيق، يمكن استخلاص الخصائص التالية:

1. التنسيق الفعّال: يجب أن تراعي الآلياتُ تنسيقَ العمل بين الوحدات لتجنب التكرار أو التناقض، وذلك عبر وسائل مثل: عقد اجتماعات دورية بين الأقسام وتوحيد الأنظمة الإدارية.
2. الاتصال الفعّال: يسهم تبادل المعلومات بدقة وسرعة بين الأقسام في: تقليل الفجوات المعلوماتية تعزيز الشفافية واتخاذ القرارات المدروسة.
3. إدارة الصراعات: تُعد إدارة الصراعات من أهم العوامل التي يجب توفرها في المؤسسة، إذ قد يؤدي إهمالها إلى: هيمنة المصالح الشخصية بين الأقسام، تعطيل تحقيق الأهداف المشتركة لذلك يُنصح بتبني آليات واضحة للحل مثل: التفاوض البنّاء وتوضيح الأدوار والمسؤوليات.
4. المرونة: تعني المرونة قدرة الموظف والمؤسسة على التكيف مع التغييرات الداخلية (مثل إعادة الهيكلة)، الاستجابة للتحديات الخارجية (مثل تغيير طلبات العملاء)، مثال: تعديل خطط الإنتاج وفقاً لمتطلبات السوق المتغيرة.²

¹ Costa, P. T., & McCrae, R. R. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) manual. Psychological Assessment Resources, 1992, p16.

² Mintzberg, Henry. Structure in Fives: Designing Effective Organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1983. p47-97

ثالثا: الخصائص الاجتماعية

لا يقتصر الارتباط الوظيفي على الجوانب التنظيمية أو الشخصية فحسب، بل يشمل أيضًا الجوانب الاجتماعية التي تعكس القيم والعادات والتفاعلات المشتركة داخل المؤسسة. وفيما يلي أبرزها:

1. الهوية الاجتماعية المشتركة: إحساس الأفراد بالانتماء إلى كيانٍ واحدٍ يُعزز الثقة المتبادلة بينهم، مما يقلل الحاجة إلى الرقابة الصارمة ويدعم التعاون الفعّال.
2. المسؤولية الاجتماعية الداخلية: التزام المؤسسة بضمان التوزيع العادل للموارد والفرص بين جميع الموظفين، بما يُعزز العدالة والانتماء التنظيمي.
3. الشبكات الاجتماعية الداعمة: تُسهّل قنوات التواصل غير الرسمية تبادل المعرفة، وتُخفّف الحواجز الوظيفية بين الأفراد، مما يُعزز التكامل في بيئة العمل.
4. الثقافة التنظيمية: ثقافة تنظيمية التي تُركز على العمل الجماعي، وتشجع على تجاوز الخلافات بين الموظفين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.¹

ومما سبق يمكن القول إن الارتباط الوظيفي الناجح هو نتاج تفاعل ثلاثة عناصر الموظف (يمثل الخصائص الشخصية) كقوة دافعة، الهيكل (يمثل الخصائص الوظيفية) كإطار تنظيمي، المجتمع (يمثل الخصائص الاجتماعية) كنسيج للعلاقات داخل المؤسسة فغياب أحد هذه الخصائص قد يخل بتوازن المؤسسة.

رابعاً: عوامل تعزيز الارتباط الوظيفي

حسب دراسات هاكمان وأولدهام حول إثراء الوظائف هناك مجموعة من العوامل التي تُساهم في رفع مستوى الارتباط الوظيفي، وتتمثل في:

- توافر الرغبة والقدرة على الانغماس في الوظيفة أي امتلاك الفرد للدافع الداخلي (الرغبة) والمهارات اللازمة (القدرة) للتعاني في أداء مهامه
- وجود إطار قيمي مُحفّز أي تبني منظومة قيم تشجع الفرد على الالتزام والاندماج في العمل (مثل قيم النزاهة والتميز).
- مراعاة الفروق الفردية (جنس، خبرة، مستوى تعليمي... الخ).
- إثراء الوظيفة أثناء التصميم بمعنى تصميم الوظائف بما يتوافق مع قدرات الموظف وطموحاته، لتعزيز الإحساس بالتحدي والإنجاز.²

¹ Chein, E. H. Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass, 1985 p 9.

² Hackman, J. R., & Oldham, G. R. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 1976, p250-279

الفرع الثالث: تطور مفهوم الارتباط الوظيفي

ظهرت مفاهيم أولية للارتباط الوظيفي في دراسات ركزت على "معنويات العمال" في عشرينيات القرن الماضي، مثل أبحاث إلتون مايو (Elton Mayo) في تجارب هاوثورن (1933)، التي أشارت إلى أن العوامل النفسية والاجتماعية تؤثر في إنتاجية الموظفين،¹ خلال الحرب العالمية الثانية، اهتم الجيش الأمريكي بقياس "القيمة المعنوية" للجنود لتحفيزهم على التضحية، مما أثر لاحقاً في مفاهيم الارتباط الوظيفي وظهر ما يعرف بالارتباط العاطفي.

يُعتبر ويليام كاهن أول من صاغ المصطلح أكاديمياً عام 1990 في دراسته عن "الشروط النفسية للارتباط وعدم الارتباط في العمل"، حيث عرّف الارتباط بأنه: "استثمار الذات جسدياً وذهنياً وعاطفياً في الأدوار الوظيفية".² وخلال الالفية ومن خلال دراسات جالوب، أطلق جالوب استبيان لقياس ارتباط الموظفين، مؤكدةً أن المنظمات ذات الموظفين المرتبطين تحقق أرباحاً أعلى بنسبة 21 بالمئة من المنظمات التي لا يتحقق فيها الارتباط الوظيفي.³

وحسب اخر الدراسات التي تهدف الى التكامل مع مفاهيم الإدارة الحديثة، ربط الباحثون بين الارتباط الوظيفي ومفاهيم مثل القيادة التحويلية والذكاء العاطفي، كما في أبحاث جولمان، ومنه يمكن أن نستنتج أن تطور مفهوم الارتباط الوظيفي من دراسات معنويات الجنود والعمال إلى إطار نظري متكامل يجمع بين علم النفس والإدارة.

الفرع الرابع: أبعاد الارتباط الوظيفي

هناك خلاف بين الباحثين حول تحديد أبعاد الارتباط الوظيفي، حيث يتبنى كل باحثٍ وجهة نظر مختلفة حول العوامل والآليات التي تُعزز ارتباط الفرد بالعمل. وفي هذه الدراسة، اعتمدتُ ثلاثة أبعاد رئيسية استناداً إلى الأدبيات الحديثة، وهي كالآتي:

أولاً: الارتباط السلوكي:

يمكن تعريفه أنه هو الطاقة البدنية والجهد الحركي الذي يبذله الموظف في تنفيذ مهام العمل، سواء من خلال المثابرة في أداء المهام الروتينية أو المشاركة في أنشطة إضافية غير مطلوبة رسمياً.⁴

¹ Mayo, E, the Human Problems of an Industrial Civilization. New York: Macmillan.1933. p56-78

² Kahn, W. A. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management Journal, 33(4).1990,p 694

³ Harter, J. K., et al.). Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction and Business Outcomes. Journal of Applied Psychology, 2002 p 271

⁴ Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement. Journal of Organizational Behavior, 25 (3),2004, p296

ويتكون الارتباط السلوكي من عدة عناصر هي كالتالي:

- الطاقة البدنية: الجهد الحركي الذي يُظهره الموظف في العمل اليومي (مثل السرعة في الإنجاز أو تحمل ساعات عمل طويلة)، فموظفو شركة "أبل" مثلاً الذين يعملون ساعات إضافية طوعية لإنهاء مشاريع مبتكرة.
- المثابرة: الاستمرار في العمل رغم التحديات والعوائق (مثل ضغوط الوقت أو نقص الموارد)، ومثال ذلك عمال المصانع في اليابان الذين يُظهرون معدلات إنجاز عالية بسبب بيئة العمل المحفزة.
- المبادرة: القيام بأنشطة إضافية طوعية (مثل العمل الإضافي غير المدفوع أو اقتراح حلول مبتكرة).¹ وهناك عدة عوامل تؤثر في الارتباط الجسدي كبيئة العمل والحوافز المادية والثقافة التنظيمية، وهناك عدة مؤشرات لقياس الارتباط الجسدي كمعدل الانجاز (عدد المهام المنجزة في الوقت المحدد)، الساعات الإضافية (التي يعملها العامل طواعية خارج وقت العمل الرسمي)، التكيف مع الضغوط (القدرة على العمل تحت كل الظروف الشديدة الصعبة).²

ثانياً: الارتباط المعرفي

عرفه ويليام كاهن أنه هو الاستثمار الذهني والتركيز الكامل الذي يبذله الموظف في مهام العمل، بما في ذلك التفكير النقدي، وحل المشكلات، والابتكار، مما يعكس درجة امتصاصه العقلي في العمل،³ ويتكون الارتباط المعرفي من عدة عناصر هي:

- التركيز الذهني: القدرة على توجيه الانتباه بشكل كامل نحو المهام، وتجنب التشتت.
- الاستيعاب العميق: إدراك تفاصيل العمل وأهدافه، والقدرة على ربط المهام بالسياق العام للمنظمة، مثال ذلك فريق البحث والتطوير في تويوتا الذي يُحلل بيانات السوق لتحسين تصميم السيارات.
- الابتكار وحل المشكلات: استخدام المهارات العقلية لتطوير حلول مبتكرة أو تحسين العمليات، مثال ذلك مهندسين شركة مايكروسوفت الذين يُطورون حلولاً برمجية معقدة عبر جلسات عصف ذهني مكثفة.

وهناك عدة عوامل تؤثر في الارتباط المعرفي كالتدريب والتطوير، التحديات العقلية عبر تكليف الموظف بمهام معقدة تحفز التفكير النقدي، ودعم القيادة عبر تشجيع الرؤساء للمرؤوسين على مشاركة الأفكار. وهناك عدة مؤشرات لقياس الارتباط المعرفي كمستوى التركيز (القدرة على العمل دون تشتيت لفترة طويلة)، جودة القرارات (أي دقة القرارات المبنية على تحليل البيانات)، وعدد الأفكار المبتكرة التي يقدمها الموظف (الاقتراحات أو الحلول الجديدة المقدمة).

¹ Frese, M., & Fay, D. Personal Initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century. Research in Organizational Behavior 2001, p134.

² Bakker, A. B., & Demerouti, E. The Job Demands-Resources model: State of the Art. Journal of Managerial Psychology, 22(3). 2007, p312.

³ Kahn, W. A.op-cit. P694.

ثالثا: الارتباط العاطفي

عرفه ويليام كاهن أنه الانتماء الوجداني والرغبة العاطفية التي يطورها الموظف تجاه عمله ومنظّمته، مما يدفعه إلى التفاني الطوعي والتضحية من أجل تحقيق الأهداف المشتركة،¹ ويتكون الارتباط العاطفي من عدة عناصر هي:

- الانتماء الوجداني: يعرف انه الشعور بالفخر والولاء للمنظمة، واعتبارها جزءاً من الهوية الشخصية، ونذكر مثال العاملون في جنرال إلكتريك الذين يشاركون في مبادرات المسؤولية الاجتماعية بدافع عاطفي.
- الرغبة في التضحية: هو الاستعداد لبذل جهد إضافي أو وقت شخصي دون توقع مكافآت فورية.
- التفاعل العاطفي الإيجابي: توصف بالمشاعر الإيجابية مثل الحماس والتفاؤل التي تعزز الأداء، مثال ذلك موظفين غوغل الذين يُظهرون ولاءً عاليًا بسبب بيئة العمل الإبداعية والداعمة.

قد تؤثر عدة عوامل في الارتباط العاطفي كالثقافة التنظيمية² الداعمة التي هي عبارة عن ثقافة التي تشجع التعاطف والاحترام المتبادل، القيادة التحفيزية³ فالقائد الذين يظهرون تقدير لمشاعر الموظفين وتبنى الثقة بين الإدارة والموظف، وايضا نظام المكافآت المعنوية كشهادات التقدير او الترقيات الرمزية.

يقاس الارتباط العاطفي بعدة مؤشرات منها الولاء التنظيمي الذي يعني في التعبير عن الفخر بالانتماء للمنظمة، التفاني الطوعي الذي يظهر في المشاركة في أنشطة خارج المهام الرسمية، الرضا الوظيفي التي تعبر عن مشاعر الإيجابية عن بيئة العمل والعلاقات مع الزملاء.

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الارتباط الوظيفي

نتناول في هذا المطلب مختلف العوامل التي تؤثر على الارتباط الوظيفي بمختلف جوانبها كما يلي:

الفرع الأول: العوامل التنظيمية المؤثرة في الارتباط الوظيفي

أولا: ثقافة المؤسسة

تُعرف ثقافة المؤسسة بأنها "مجموعة السلوكيات المتسقة التي تعكس المعتقدات والتوقعات المشتركة للعاملين في بيئة عمل منظمة، وتؤثر على تفاعلهم مع السياسات الإدارية وتحقيق الاستراتيجية، وتحسين كفاءة الأداء".⁴ تلعب الثقافة دوراً أساسياً في تعزيز الارتباط الوظيفي، حيث تُشكل الإطار الذي يوجه سلوكيات الموظفين وتفاعلاتهم اليومية، الثقافة الإيجابية القائمة على قيم مثل الشفافية، التقدير، والتعاون تُسهم في خلق بيئة عمل محفزة يشعر فيها الموظفون بالانتماء، مما يعزز دافعيتهم لبذل جهود إضافية وزيادة ارتباطهم بالعمل، على

¹ Kahn.w. op-cit, P695.

² Schein, E. H. op-cit, P22

³ Bass, B. M., & Riggio, R. E. Transformational Leadership (second Ed.). Psychology Press, 2006. p118.

⁴Schein, Edgar H. op-cit, p15

النقيض، تؤدي الثقافة السلبية (المتسمة بالتسلط الإداري، وغياب التقدير، والتنافس غير البناء) إلى تراجع الارتباط الوظيفي، حيث يعاني الموظفون من الإحباط، مما يُقلل من أدائهم وإنتاجيتهم.

يمكن تقديم مثال عن شركة جوجل وثقافتها الإيجابية حيث تُعد شركة غوغل نموذجًا عالميًا لثقافة مؤسسية محفزة للارتباط الوظيفي. فمن خلال سياسات مثل: الشفافية المطلقة: إذ يُسمح للموظفين بالاطلاع على أهداف الإدارة العليا ومشاركة آرائهم في صنع القرار، التقدير المادي والمعنوي: مثل مكافأة المشاريع المبتكرة عبر برنامج Time الذي يمنح الموظفين يومًا في الأسبوع للعمل على أفكارهم الشخصية، البيئة الداعمة: توفير مساحات عمل مريحة ومرافق ترفيهية (مثل صالات الألعاب والطعام المجاني).¹

ثانياً: القيادة

تُعرف القيادة بأنها العملية التي يُؤثر بها القائد على سلوك الأفراد أو الجماعات لتوجيه جهودهم وضبط علاقاتهم، وتحديد المثل الأعلى في التصرفات لتحقيق الأهداف المنشودة،² القيادة الفعالة هي التي تُطبق السمات القيادية (مثل القيم، الأخلاق، المعرفة) لجعل المنظمة أكثر تماسكًا واتساقًا، عندما تدعم القيادة التواصل المفتوح وتشجع استخدام المنصات التفاعلية، يشعر الموظفون بأنهم يتم الاستماع لهم، مما يعزز ارتباطهم بالمؤسسة.

ويمكن الاستشهاد بقيادة سوندار بيتشاي في غوغل حيث يُظهر الرئيس التنفيذي لغوغل، سوندار بيتشاي، نمطًا قياديًا تحويليًا يعتمد على:

- التواضع والاستماع الفعال: يُشارك بيتشاي في حوارات مفتوحة مع الموظفين عبر منصات داخلية مثل "TGIF Meetings".
- تمكين الموظفين: تشجيع الابتكار عبر توفير الموارد اللازمة دون خوف من الفشل.

وفقًا لدراسة أجرتها³ Harvard Business Review (2022) ساهمت هذه القيادة في خفض معدل دوران الموظفين بنسبة 35% مقارنة بشركات التكنولوجيا الأخرى

ثالثاً: التدريب

يُعرف التدريب بأنه "عملية ديناميكية تهدف إلى تطوير معلومات الأفراد وخبراتهم وأساليب أدائهم وسلوكياتهم، لتمكينهم من استغلال طاقاتهم الكامنة ورفع إنتاجيتهم وكفاءتهم".⁴

¹ Bock, L. Work Rules! Insights from Inside Google That Will Transform How You Live and Lead. Twelve Books. 2015, P 112-178-203.

² Bass, B. M., & Avolio, B. J. Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Sage Publications. ,1994, p 42

³ Goleman, D. Leadership That Gets Results. Harvard Business Review. . 2017 .P 8

⁴ Noe, R. A. Employee Training and Development. McGraw-Hill. 2017. P 89

يمكن تبسيط ذلك عبر مثال أكاديمية غوغل للقيادة حيث تقدم غوغل برامج تدريبية مخصصة لتنمية المهارات القيادية والفنية، مثل دورات في الذكاء العاطفي لتعزيز التعاون بين الفرق، ورش عمل حول التفكير التصميمي لحل المشكلات المعقدة، وفقًا لتقرير داخلي للشركة (2023)، زادت هذه البرامج من ثقة الموظفين في أدوارهم بنسبة 74%¹، مما انعكس إيجابيًا على ارتباطهم الوظيفي.

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في الارتباط الوظيفي المتعلقة بالموظفين

تشمل هذه العوامل الخصائص الفردية والسمات النفسية والسلوكية للموظفين التي تؤثر على مدى ارتباطهم بوظائفهم ومنظماتهم، كالتالي:

أولاً: الرضا الوظيفي

يعرف الرضا الوظيفي بدرجة ارتياح الموظف تجاه عمله وبيئة العمل، بما في ذلك العلاقات مع الزملاء، وتوازن العمل والحياة، والعدالة في المعاملة، ونجد أن رضا الوظيفي يُعتبر شرطاً أساسياً للارتباط الوظيفي، لكنه لا يضمنه فالموظف قد يكون راضياً عن عمله (مثلاً بسبب الراتب الجيد) دون أن يكون مرتبطاً عاطفياً أو فكرياً². إذن الارتباط الوظيفي يتطلب مستويات عالية من الرضا، لكنه يضيف إليه المشاركة الفعالة والاستثمار العاطفي.

ثانياً: الدافع الذاتي

الرغبة الداخلية لأداء العمل نابعةً من التحدي أو الاستمتاع بالمهام، وليس فقط للحصول على مكافآت خارجية، لدافع الذاتي يُعتبر محركاً رئيسياً للارتباط الوظيفي، فكلما زادت الدوافع الداخلية (الاستمتاع، ظالفضول، التحدي)، زاد ارتباط الموظف بعمله³.

إذن الدافع الذاتي ليس مجرد "رغبة داخلية"، بل هو وقود يُغذي الارتباط الوظيفي، والمؤسسات التي تفهم هذه العلاقة وتُصمم سياسات تدعمها (كالاستقلالية والتحدي) تحقق أعلى معدلات الأداء والابتكار.

ثالثاً: التوازن بين العمل والحياة

هو قدرة الموظف على توزيع وقته بين العمل والالتزامات الشخصية دون إرهاق. فالتوازن الجيد يقلل من الإجهاد ويزيد من الولاء التنظيمي، فنجد مثلاً أن شركة مايكروسوفت تسمح للموظفين باختيار ساعات العمل (بين 6 صباحاً و8 مساءً)، مما ساهم في رفع ارتباطهم الوظيفي، وشركة IKEA، تُقدم إجازة امومة مدفوعة تصل

¹ Coutu, D. "Why Google's Leadership Academy Is Changing the Game". Harvard Business Review. 2009.P 3

² Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *87*(2). 2002, p 269.

³ Hastings, R. No Rules Rules: Netflix and the Culture of Reinvention. Penguin Press. 2020. P 67

إلى 4 أشهر بنسبة 80-100% من الراتب، وفقاً لسياساتها المعلنة، مع تفاوت التطبيق حسب الدولة¹، وشركة Unilever تُقدم جلسات استشارية مجانية مع أطباء نفسيين، مما رفع ارتباط الموظفين بنسبة 25%².

إذن نجد التوازن بين العمل والحياة ليس "رفاهية"، بل استثمار استراتيجي يُعزز الارتباط الوظيفي ويُقلل التكاليف التشغيلية (مثل دوران الموظفين). المؤسسات التي تُدرك هذه العلاقة تحقق ميزة تنافسية مستدامة.

رابعاً: المهارات والكفاءات

هي توافق مهارات الموظفة مع متطلبات الوظيفة، وقدرته على تطويرها باستمرار، حيث المهارات: هي قدرات مُكتسبة يمكن قياسها لأداء مهام محددة (مثل مهارات برمجة، تحليل بيانات، أو التواصل)، أما الكفاءات هي مجموعة من المعارف، المهارات، والسلوكيات التي تُمكن الفرد من الأداء الناجح في دور وظيفي (مثل الكفاءة القيادية، حل المشكلات المعقدة)، فعند وجود فجوة بين المهارات المطلوبة والموجودة تؤدي إلى إحباط الموظفين وتقليل ارتباطهم³.

الفرع الثالث: العوامل المؤثرة في الارتباط الوظيفي المتعلقة بالمنصات التفاعلية

أولاً: سهولة الاستخدام

تُعد سهولة الاستخدام عاملاً محوريًا في تعزيز قبول الموظفين للمنصات التفاعلية. المنصات التي تتمتع بواجهات بسيطة وتصميم بديهي تُقلل من وقت التعلم وتزيد من كفاءة إنجاز المهام. على سبيل المثال، استخدام أيقونات واضحة وتنقل سلس بين الصفحات يُحسّن تجربة المستخدم، مما يحد من الإحباط ويرفع معدل الارتباط الوظيفي.

ثانياً: التصحيح والتوسع

توفر المنصات التفاعلية قنوات تواصل فورية (مثل الدردشة المباشرة أو تقنية التحاضر عن بعد تُسهل تبادل المعلومات بين الموظفين والإدارة. هذا يُعزز الشفافية التنظيمية ويُقلل من فجوة المعلومات، مما يُبني الثقة ويُحسّن اتخاذ القرارات.

ثالثاً: تعزيز العلاقات بين الموظفين

تعمل المنصات التفاعلية على تقريب الموظفين عبر ميزات مثل المنتديات الداخلية أو مجموعات العمل الافتراضية. هذا يُسهل تبادل الخبرات ويُعزز التعاون بين الفرق المتباعدة جغرافيًا. على سبيل المثال، في شركة

¹ IKEA. Parental leave policy. Retrieved from <https://about.ikea.com/en/careers/why-ikea/benefits2023.20/05/2025>

² World Health Organization. Mental Health at Work: Policy Brief.2022. p 8

³ Boyatzis, R. E. Competencies in the 21st century. Journal of Management Development, 27 (1) ,2008 ,p 7

GitLab، تُستخدم منصة Mattermost لتمكين الموظفين من العمل عن بُعد، مما خلق بيئة تعاونية خفضت معدل الدوران الوظيفي إلى 8%¹.

رابعاً: التكامل مع الأنظمة الأخرى

هي قدرة المنصة على التكامل مع أنظمة المؤسسة الحالية (مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية أو CRM) تُزيد من فعاليتها. على سبيل المثال، تكامل منصة Microsoft Teams مع Office 365 سمح بإدارة المهام ومشاركة الملفات بسلاسة، مما خفض الوقت المهدر.

خامساً: الأمان والخصوصية

ضمان أمان البيانات وخصوصية التواصل يُعزز ثقة الموظفين في استخدام المنصات. على سبيل المثال، استخدام تشفير البيانات في منصة Zoom خلال جائحة كوفيد-19 زاد من قبول الموظفين للعمل عن بُعد بنسبة 40%².

من العوامل السالفة الذكر نجد ان الارتباط الوظيفي نظام معقد يتطلب توازناً بين الحاجات الموظفين واهداف المنظمة والتطور التكنولوجي فشركات الرائدة (كغوغل ونتفليكس) تُثبت أن الاستثمار في اصناف العوامل الثلاثة ليس خياراً، بل ضرورةً في عالم يتسم بالمنافسة والتغير السريع.

المطلب الثالث: الأثر الشمولي للارتباط الوظيفي

يتناول هذا المطلب كل النتائج التنظيمية والفردية اضافة الى اهميته بكل نواحيها كما هز موضح ادناه:

الفرع الأول: نتائج الارتباط الوظيفي

أولاً: نتائج تنظيمية

1. زيادة ولاء العملاء: الموظف السعيد في وظيفته أكثر قدرةً على خلق عملاء مخلصين، حيث يزيد احتمال تكرار تعاملهم مع المنظمة بنسبة 20% ، وفقاً لدراسة أجرتها. (Harvard Business Review (2012
2. انخفاض معدل دوران الموظفين: 85% من الموظفين المرتبطين بوظائفهم يخططون للبقاء في المنظمة، مقارنةً بـ 27% من غير المرتبطين.
3. تحسين الأداء الوظيفي: الموظفون المرتبطين وظيفياً يُظهرون أداءً أعلى بنسبة 20% مقارنةً بغير المرتبطين.³
4. الدفاع عن المنظمة والترويج لها: الموظفون المرتبطين هم الأكثر دفاعاً عن سمعة المنظمة وترويجاً لمنتجاتها.

¹ GitLab. Remote Work Report: Collaboration Tools Impact. GitLab Inc. 2022. P 15.

² Ives, B., Cossick, K., & Adams, D. Zoom's Encryption Adoption during COVID-19. Journal of Cybersecurity, 6 (4) 2020, P 8.

³ نجلاء ابراهيم الشنقي، التمكين و اثره على الارتباط الوظيفي، مجلة العربية لإدارة، مجلد 41، عدد 4، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

5. زيادة الكفاءة الإنتاجية: الكفاءة الذاتية للمدير تعزز ارتباط الموظفين، مما يرفع الإنتاجية وفقاً لدراسة (Bandura 1997)¹.
6. الربط بين الارتباط الوظيفي والربحية: دراسة (Harter et al 2002) على 73,939 وحدة في 36 شركة أظهرت أن الارتباط الوظيفي يرتبط إيجابياً برضا العملاء والإنتاجية والربحية.
7. تحسين تنفيذ التغيير التنظيمي: المنظمات ذات الارتباط الوظيفي العالي تُنفذ التغييرات بنجاح أعلى مقارنةً بالمنظمات ذات الارتباط المنخفض.
ثانياً: النتائج فردية
1. تغيير طبيعة العلاقة بين الموظف وصاحب العمل: أدت بيئة العمل المتغيرة إلى ظهور نهج جديد في العلاقات بين الموظفين وأصحاب العمل. فبينما كان الموظفون سابقاً يتوقعون وظيفة مدى الحياة مع ترقيات تعتمد على الولاء، يُقدم الارتباط الوظيفي اليوم فرصاً للاستثمار في تطوير الذات وتحقيق النمو المهني.
2. تحسين الصحة البدنية والعقلية: أظهرت الدراسة³ أن 62% من الموظفين المرتبطين وظيفياً يُبلغون عن تأثير إيجابي للعمل على صحتهم البدنية، مقارنةً بـ 38% من غير المرتبطين.
3. تعزيز المشاعر الإيجابية والإبداع: عندما تدرك المنظمة أهمية البيئة الصحية، يزداد دعم الموظفين لها، مما يحفز الإبداع والأصالة. على سبيل المثال، الموظفون المرتبطين يُظهرون مستويات أعلى من السعادة والإنتاجية.

الفرع الثاني: أهمية الارتباط الوظيفي

للارتباط الوظيفي أهمية محورية على مستوى الفرد والفريق والمؤسسة، كما يلي:

أولاً: أهمية الارتباط الوظيفي بالنسبة للموظف

- تعزيز الانتماء وتقليل الدوران الوظيفي: فكلما زاد ارتباط الموظف بوظيفته، زادت احتمالية حديثه بشكل إيجابي عن المنظمة، مما يُعزز سمعتها ويُقلل من معدل دوران الموظفين.⁴
- زيادة الجهد والإنتاجية: نجد الموظفون المرتبطين يبذلون جهوداً استثنائية، مما ينعكس على إنتاجيتهم وجودة عملهم.
- السلوكيات الإيجابية: الارتباط الوظيفي يُشكّل تصوراً لدى الموظف بأن المؤسسة تُمكنه من الأداء الجيد، مما يُقلل السلوكيات الأنانية ويزيد المبادرة.

¹ Bandura, A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. Freeman. 1997.p5

² Harter, J. K., et al. Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology, 87(2),2002, .P268–279.

³ Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model. Journal of Occupational Health Psychology, 19(3), 2014,p45

4 نجلاء ابراهيم الشنفي، المرجع سابق، ص 317.

ثانياً: أهمية الارتباط الوظيفي بالنسبة لجماعة العمل

- تعزيز التماسك والهوية المشتركة: الارتباط الوظيفي يُحفز التعاون بين الفرق ويُعزز الثقافة التنظيمية، مما يُسهّم في تحقيق الأهداف المشترك
- خلق بيئة عمل داعمة: عندما توفر المنظمة عوامل السعادة (مثل التقدير والموارد اللازمة)، تتحول إلى مجتمع عمل فعّال¹.

ثالثاً: أهمية الارتباط الوظيفي بالنسبة للمؤسسة

- الموارد البشرية كأهم عنصر إنتاجي: في الصناعات كثيفة العمالة يُعد الارتباط الوظيفي عاملاً حاسماً لتحقيق الكفاءة والاستدامة.
- الاستقرار التنظيمي: الارتباط الوظيفي يُعزز استقرار المؤسسة عبر خفض التكاليف التشغيلية (مثل التوظيف الجديد) وزيادة الاحتفاظ بالمواهب.

المبحث الثاني: عموميات حول المنصات التفاعلية

يقضي الموظفون غالبية يوم العمل في التواصل مع زملائهم ضمن المسؤوليات المنوطة بهم، وفقاً لدراسة أجرتها (McKinsey & Company (2022) تُعدُّ وسائل الاتصال الرقمية أداةً حاسمة في تعزيز مشاركة الموظفين، حيث يُعتبر التواصل الفعّال أحد العوامل الرئيسية الداعمة للارتباط الوظيفي. سنستعرض في هذا المبحث الإطار العام للمنصات التفاعلية كالتالي:

المطلب الأول: الإطار العام للمنصات التفاعلية

يتناول هذا المطلب مفهوماً عاماً للمنصات التفاعلية وكذلك بعض أنواعها التي تستخدم في المؤسسات المختلفة

¹ Andrewa, Ologbo C. & Saudah Sofianb): Individual Factors and Work Outcomes of Employee Engagement, Procedia -Social and Behavioral Sciences, 40. 2012, p 498 – 508

الفرع الأول: مفهوم المنصات التفاعلية (وسائط الاتصال الإلكترونية)

أولاً: تعريف المنصات التفاعلية

تعددت التعريفات الأكاديمية للمنصات التفاعلية، ومن أبرزها:

- "منظومة رقمية تسمح للأفراد والفرق بإنشاء مساحات افتراضية للتواصل والتعاون، سواء عبر الشبكات الداخلية (كالإنترنت) أو العامة (كالإنترنت)، لتبادل المعلومات وإدارة المهام بشكل مركزي."¹
- "مواقع أو تطبيقات تُمكن المستخدمين من التفاعل في الوقت الفعلي عبر نصوص أو فيديو أو صوت، بغرض تحقيق أهداف شخصية (كالتواصل الاجتماعي) أو مهنية (كإدارة المشاريع)."²
- "بيئات رقمية مُصممة لتعزيز التعاون بين الأفراد أو الفرق عبر ميزات مثل: غرف الدردشة، ومشاركة الملفات، وإدارة المهام."³

مما سبق يمكننا استخلاص التعريف المنصات التفاعلية على أنها هي:

"أنظمة رقمية متكاملة تتيح للأفراد والفرق إنشاء مساحات افتراضية للتواصل والتعاون عبر شبكات داخلية (كالإنترنت) أو عامة (كالإنترنت)، باستخدام أدوات تفاعلية في الوقت الفعلي مثل النصوص والفيديو والصوت، لتحقيق أهداف متنوعة (شخصية أو مهنية). تُدمج هذه المنصات ميزات مُتقدمة كغرف الدردشة، ومشاركة الملفات، وإدارة المهام بشكل مركزي، بهدف تعزيز العمل الجماعي، وتبادل المعرفة، وبناء مجتمعات افتراضية فعّالة".

ثانياً: خصائص المنصات التفاعلية

تتميز المنصات التفاعلية بمجموعة من الخصائص التي تجعلها أدوات فعّالة للتواصل والتعاون، سواء على المستوى الفردي أو المؤسسي. ونذكر أبرزها:

¹ Kaplan, A. M., & Haenlein, M. Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. Business Horizons, 53(1), 2010, p61.

² Boyd, D. M., & Ellison, N. B. Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship. Journal of Computer-Mediated Communication, 13(1).2007, p211.

³ Daft, R. L., & Lengel, R. H. Organizational Information Requirements, Media Richness and Structural Design. Management Science, 32(5), 1986; p560.

1. التفاعلية:

تعرف بأنها قدرة المنصة على إتاحة التبادل الثنائي أو المتعدد بين المستخدمين في الوقت الفعلي، وعرفه ¹Rafaeli: "القدرة على تبادل المعلومات والاستجابات بين المستخدم والمنصة أو بين المستخدمين أنفسهم بشكلٍ فوري أو مؤجل، عبر أدوات مُصممة لتحفيز المشاركة وبناء الحوار."

2. التعاونية:

عرفه بيير ديلنبورغ² انه: "القدرة على تنسيق الجهود بين أفراد أو فرق عبر أدوات رقمية، لتحقيق أهداف مشتركة من خلال مشاركة المعرفة، وإدارة المهام، والتفاعل في الوقت الفعلي أو غير المباشر."، ويمكن تعريف التعاونية على أنها إحدى الركائز الأساسية التي تجعل المنصات التفاعلية أدوات حيوية في البيئات المهنية والتعليمية والاجتماعية. تشير التعاونية إلى قدرة المنصة على تمكين الأفراد أو الفرق من العمل المشترك نحو أهداف محددة، عبر تبادل الموارد والتنسيق الفعّال.

3. الأمان والخصوصية:

تُعد قضايا الأمان والخصوصية من التحديات الصعبة التي تواجه المنصات التفاعلية، خاصةً مع تزايد الاعتماد عليها في المؤسسة من ناحية تخزين البيانات الحساسة وإدارة العمليات الحيوية، حيث يعرف الأمان حسب معيار ISO³ لإدارة أمن المعلومات أنه: "مجموعة الإجراءات والتقنيات المُصممة لحماية البيانات والأنظمة من الوصول غير المصرح به، أو التعديل، أو التدمير."، وتعرف الخصوصية على أنها حق الفرد في التحكم في جمع بياناته الشخصية واستخدامها ومشاركتها، وفقاً للقوانين والسياسات المتفق عليها.

4. تحليل البيانات:

تحليل البيانات في المنصات التفاعلية يشمل دراسة التفاعلات بين المستخدمين والمحتوى أو الخدمات المقدمة عبر هذه المنصات، مثل وسائل التواصل الاجتماعي، ومنصات التعلم الإلكتروني، والمنتديات، والتطبيقات المالية، وغيرها. يهدف هذا التحليل إلى فهم أنماط السلوك، وتحسين تجربة المستخدم، واتخاذ قرارات مدعومة بالبيانات.⁴

5. التكامل مع الوسائط المتعددة:

يشير التكامل مع الوسائط المتعددة إلى دمج عناصر مثل النصوص، الصور، الفيديو، الصوت، والرسوم المتحركة في المنصات التفاعلية لتعزيز تجربة المستخدم وزيادة التفاعل. تُعد هذه العملية حيويةً في عصر الحالي

¹ Rafaeli, S. Interactivity: From new media to communication. Sage Annual Review of Communication Research, 16, 1988, p112.

² Dillenbourg, P. What do you mean by collaborative learning? In P. Dillenbourg, Collaborative-learning: Cognitive and computational approaches Elsevier. HAL: hal-00190240. <https://telearn.hal.science/hal-00190240v>. 1999. p 5

³ ISO/IEC 27001:2022. Information security, cybersecurity and privacy protection — Information security management systems — Requirements. Edition 3. 2022. <https://www.iso.org/obp/ui/en/#iso:std:82875:en> 25/05/2025

⁴ Provost, F., & Fawcett, T. Data Science for Business: What you need to know about data mining and data-analytic thinking. O'Reilly Media. . 2013, P114

المتسم بسرعة والتكنولوجيا، حيث تُشكل الوسائط المتعددة جزءًا أساسيًا من جذب الانتباه ونقل المعلومات بشكل فعال.¹

الفرع الثاني: أنواع المنصات التفاعلية

تُعتبر أنظمة التواصل الداخلي (Internal Communication Systèmes) ركيزة أساسية لضمان فعالية المؤسسات، حيث تساهم في تدفق المعلومات بين الموظفين والإدارات، وتعزيز التنسيق، وزيادة الإنتاجية.

1. أنظمة التواصل الرقمي

تكتسب أنظمة الاتصالات الرقمية في المؤسسات أهمية بالغة في العصر الحديث، حيث أصبحت العمود الفقري للعمليات التشغيلية، وتعزز من الكفاءة، والإنتاجية، والتعاون سواء داخل المؤسسة أو مع الأطراف الخارجية. لم تعد مجرد رفاهية، بل ضرورة استراتيجية للنمو والبقاء في بيئة الأعمال التنافسية.

وحيث يمكن تطرق لبعض هذه الأدوات مثل:

- **Microsoft Teams**: يوفر الدردشة، مكالمات الفيديو والصوت، مشاركة الملفات، وتكامل مع تطبيقات **Microsoft Office**.
 - **Slack**: أداة قوية للمراسلة الفورية والتعاون الجماعي، مع قنوات مخصصة للمشاريع والمواضيع المختلفة.
 - **Zoom**: حل لمؤتمرات الفيديو أو التحاضر عن بعد شائع للاجتماعات الافتراضية والندوات عبر الإنترنت.
2. منصات التعلم الإلكتروني:

غالبًا ما تُعرف بأنظمة إدارة التعلم، تقدم حلولاً رقمية حيوية للمؤسسات الحديثة. تهدف هذه المنصات إلى تسهيل وتوحيد عمليات التدريب والتطوير المهني للموظفين، سواء الجدد أو الحاليين، وتحسين مهاراتهم بشكل مستمر، ونذكر بعض أنواعها:

- منصة مودل (Moodle):

تُعد مودل (Moodle) واحدة من أشهر وأقوى أنظمة إدارة التعلم في العالم، وهي منصة مفتوحة المصدر. هذا يعني أن الكود المصدري الخاص بها متاح للجميع للاستخدام، التعديل، والتوزيع، مما يمنحها مرونة هائلة وقدرة على التكيف مع احتياجات مجموعة واسعة من المؤسسات التعليمية والتدريبية، بدءًا من المدارس والجامعات وحتى الشركات والمؤسسات الحكومية.

وكلمة "Moodle" هي اختصار لـ "Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment". تم تطويرها في البداية بواسطة مارتن دوغياماس (Martin Dougiamas) بهدف توفير أداة للمعلمين لإنشاء دورات

¹ Mayer, R. E. Multimedia Learning (3rd ed.). Cambridge University Press. 2021, p36.

تدريبية عبر الإنترنت تركز على التفاعل والتعاون. وعرفها انها: نظام إدارة التعلم مفتوح المصدر، يُستخدم لإنشاء مساقات إلكترونية وتتبع التقدم وتقييم الأداء¹

- منصة كانفاس (Canvas) :

هو عبارة عن نظام إدارة تعلم سحابي يتميز بواجهة سهلة التخصيص ودعم التعلم التفاعلي، ويمكنه التكامل مع أدوات خارجية مثل Google Drive و Microsoft Teams².

ويمكن استعماله حتى في الفصول الدراسية التقليدية كأداة مساعدة. تركز كانفاس على توفير تجربة مستخدم سلسلة وبديهية للمعلمين والمتعلمين على حد سواء، مع التركيز على التعاون والتفاعل.

- جوجل كلاسروم (Google Classroom) :

جوجل كلاسروم هي خدمة ويب مجانية تسمح للمدرسين والمدربين بإنشاء فصول دراسية افتراضية، دعوة الطلاب أو المتدربين للانضمام إليها، مشاركة المحتوى التعليمي، تعيين الواجبات والاختبارات، تقديم التغذية الراجعة، وتتبع التقدم. تُعد جزءاً لا يتجزأ من مجموعة Google Workspace for Education (المعروفة سابقاً باسم G Suite for Education)، والتي تشمل Gmail، Google Drive، Google Docs، Google Sheets، Google Meet، Google Slides، وغيرها.

فهي أداة ممتازة لتبسيط مهام إدارة الفصول الدراسية والتعاون في البيئات التعليمية والتكوينية البسيطة. ومع ذلك، بالنسبة للمؤسسات التي تحتاج إلى حلول تدريب وتطوير مهني شاملة، مع ميزات متقدمة للتقارير، التخصيص، والتكامل، فإن منصات مثل مودل أو كانفاس ستكون خيارات أكثر ملاءمة.

3 الشبكات الاجتماعية الداخلية:

الشبكات الاجتماعية الداخلية في المؤسسات (Enterprise Social Networks-ESNs) هي منصات رقمية مُصممة خصيصاً لتعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين داخل المنظمة، بشكل يشبه عمل الشبكات الاجتماعية العامة (مثل فيسبوك أو لينكدان)³، لكنها مقتصرة على نطاق المؤسسة وتدار وفق سياساتها الأمنية والتنظيمية. تُستخدم هذه الشبكات لتبادل المعلومات، وإدارة المشاريع، وبناء المعرفة الجماعية، وتعزيز الثقافة التنظيمية. ونذكر بعض أنواعها:

¹ Dougiamas, M., & Taylor, P. Moodle: Using Learning Communities to Create an Open Source Course Management System. In Proceedings of the EDMEDIA Conference.2003,pp 171-178

² Educause.7 Things You Should Know About Canvas. Educause Learning Initiative. 2020, p8

³ Leonardi, P. M. Enterprise Social Networking and the Social Organization. Organization Science, 26 (5),2015, p1312

• يامّر (Yammer) :

هي منصة تواصل اجتماعي للمؤسسات، صُممت خصيصًا لتسهيل التواصل والتعاون ومشاركة المعرفة داخل الشركات والمؤسسات. يمكن وصفها بأنها "فيسبوك للشركات" أو "شبكة اجتماعية داخلية"، حيث تهدف إلى كسر الحواجز التنظيمية وتشجيع التواصل المفتوح بين جميع مستويات الموظفين.¹

وفي فبراير 2023، أعلنت مايكروسوفت عن دمج يامّر بشكل كامل ضمن منصتها Microsoft Viva وتحديدًا تحت اسم Viva Engage. ولذا فعلى الرغم من أن اسم "يامّر" لا يزال يُستخدم أحيانًا، إلا أن الوظائف والخدمات تقع الآن ضمن إطار Viva Engage.

• وورك بليس من فيسبوك (Workplace by Facebook) :

هي نسخة مؤسسية من فيسبوك تتيح نشر المحتوى، والبث المباشر، وإنشاء غرف دردشة خاصة من أجل بناء ثقافة تنظيمية شفافة عبر محاكاة تجربة الشبكات الاجتماعية المألوفة.²

وقد أعلنت شركة Meta في مايو 2024 أنها ستقوم بالتخلص التدريجي من Workplace وإغلاقه بالكامل بحلول عام 2026. هذا يعني أن المؤسسات التي تستخدمه حاليًا ستحتاج إلى التخطيط للانتقال إلى حلول بديلة.

4 أنظمة إدارة المشاريع:

هي أدوات برمجية أساسية للمؤسسات من جميع الأحجام والصناعات. تهدف هذه الأنظمة إلى مساعدة الفرق على التخطيط، التنفيذ، المراقبة، والتحكم في المشاريع بكفاءة أكبر، لضمان تسليمها في الوقت المحدد، ضمن الميزانية، ووفقًا للمتطلبات المحددة. ونذكر أهمها:

• تريلو (Trello):

هي أداة تعتمد على لوحات Kanban المرئية لإدارة المهام البسيطة والمشاريع الصغيرة. من أجل تبسيط سير العمل (Workflow) عبر واجهة سهلة الاستخدام³. ومنهجية كانبان (Kanban) تهدف إلى تنظيم المهام وتتبع التقدم بشكل مرئي وبسيط.

وتُعد تريلو واحدة من أشهر الأدوات لإدارة المهام الشخصية، تنظيم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وحتى للمشاريع المؤسسية الأكبر حجمًا بفضل مرونتها وسهولة استخدامها. وهي جزء من عائلة منتجات شركة أتلاسيان (Atlassian).

¹ Leonardi, P. M., Huysman, M., & Steinfield, C. Enterprise Social Media: Definition, History, and Prospects for the Study of Social Technologies in Organizations. Journal of Computer-Mediated Communication, 19(1), 2013. p 8-9

² Treem, J. W., & Leonardi, P. M. "Social Media Use in Organizations: Exploring the Affordances of Visibility, Editability, Persistence, and Association". Annals of the International Communication Association, 36(1). 2012. p152-157

³ Anderson, D. J. Kanban: Successful Evolutionary Change for Your Technology Business. Blue Hole Press. 2010. p92-98

• أسانا (Asana):

أسانا هي أداة إدارة عمل تهدف إلى مساعدة الفرق على تنظيم المهام وتتبعها وإدارتها. على عكس أدوات مثل تريلو التي تركز بشكل أساسي على منهجية كانبان، توفر أسانا طرق عرض متعددة (قوائم، لوحات، جداول زمنية، تقويم) لتناسب أساليب العمل المختلفة والمشاريع ذات التعقيد المتفاوت. هي مصممة لتحسين التعاون وتقليل الحاجة إلى رسائل البريد الإلكتروني المتعددة واجتماعات التحديث غير الضرورية.

المطلب الثاني: أهمية المنصات التفاعلية في المؤسسة

لا غنى اليوم عن المنصات التفاعلية في المؤسسات الحديثة، فهي لم تعد مجرد أدوات رقمية عابرة، بل أصبحت عصب الحياة الذي يُعزز الكفاءة ويُحسّن الأداء، ولقد تجاوزت المنصات التفاعلية دورها التقليدي لتصبح فضاءات عمل متكاملة تدعم المؤسسة في التواصل، وتيسر لنا التعاون، وتُسهّل تبادل المعرفة بسلاسة. أولاً: تحسين التواصل الداخلي

"تفتح المنصات التفاعلية أفقاً جديدة للتواصل داخل المؤسسات، فهي تُمكن الموظفين أينما كانوا من تبادل المعلومات فوراً وباستمرار. ويظهر ذلك من خلال:

1. كسر الحواجز الإدارية:

لم تعد التسلسلات الهرمية التقليدية عائقاً، فبإمكان الموظف التواصل مباشرةً مع زملائه أو مع الإدارة العليا دون طبقات بيروقراطية تُبطئ العمل.

2. نشر المستجدات بشكل أسرع:

تُنقل التحديثات المهمة والإعلانات إلى الجميع أو لفريق معين بدقة وسرعة، فلا يُفوت أحدٌ أخباراً جوهرية.

3. تجاوز فوضى البريد الإلكتروني:

حلولٌ أكثر مرونة وسرعةً من صندوق الرسائل التقليدي المزدهم، حيث تضيع المعلومات الهامة بين سيل

الرسائل الروتينية¹

ثانياً: تحسين مشاركة الموظفين والتماسك التنظيمي

تُعرّف مشاركة الموظفين بأنها درجة الحماس والالتزام التي يشعر بها الموظف تجاه عمله ومؤسسته، فالموظفون المشاركون بفعالية هم أكثر إنتاجية وابتكاراً وولاءً، أما التماسك التنظيمي فيشير إلى قوة الروابط بين أعضاء المؤسسة وشعورهم بالوحدة والانتماء إلى كيان واحد، ونجد المنصات التفاعلية تلعب دوراً محورياً في تعزيز كلا المفهومين من خلال الآليات التالية:

1. تسهيل التواصل المفتوح والشفاف:

عندما يكون الموظفون على دراية بما يجري في المؤسسة، ويشعرون بأن قنوات الاتصال مفتوحة لاستماع آرائهم ومقترحاتهم، يزداد انتماؤهم وتقديرهم (لأن أصواتهم مسموعة). وهذا يُعزز التماسك من خلال إسهامه في خلق فهمٍ مشتركٍ للأهداف والتحديات.

¹ الحدراوي، عبد الله بن صالح. أثر التحول الرقمي على كفاءة الاتصال المؤسسي. مجلة الإدارة والاقتصاد، 102(4). 2020، ص 77-92.

2. تمكين التعبير عن الآراء وتقديم الملاحظات:

تتيح العديد من المنصات التفاعلية أدوات للموظفين، لإبداء آرائهم، وتقديم مقترحاتهم، والمشاركة في استبيانات الرأي، وإيصال ملاحظاتهم البناءة حول شتى جوانب العمل. وعندما يلمس الموظف تقدير رأيه وقدرته على الإسهام في تطوير بيئة العمل وإجراءاته، يزداد انخراطه وشعوره بالانتماء. وهذا كله يبني ثقافة مؤسسية قائمة على المشاركة والاحترام المتبادل، مما يُعزّز التماسك الداخلي. فحين يشعر الموظفون بأنهم مساهمون فاعلون، يرتفع مستوى رضاهم الوظيفي.¹

3. تعزيز الاعتراف والتقدير:

يمكن توظيف المنصات التفاعلية للاعتراف بإنجازات الموظفين وتقدير مساهماتهم بشكلٍ علنيٍّ وفوريٍّ، ويتجسّد ذلك عبر إعلاناتٍ مؤسسيةٍ شاملة، أو "شارات تقدير" افتراضية، أو حتى بكلماتٍ تقديرٍ عابرةٍ من الزملاء والمشرفين في قنوات التواصل. ويُعدُّ الاعترافُ والتقديرُ من أقوى محركاتِ الانتماء الوظيفي، فحين يلمس الموظفون أن جهودهم محلُّ ملاحظةٍ وتقديرٍ، تتعزز رضاهم الوظيفي وإخلاصهم للمؤسسة. كما يرسخُ التقديرُ العلنيُّ ثقافةً إيجابيةً تنبضُ بالدعمِ داخلَ الفريقِ والمؤسسةِ بأكملها، مما يعمّقُ التماسكَ الداخليَّ وينسجُ خيوطَ التناغمِ بين الأفراد.²

ثالثاً: تعزيز الابتكار والإبداع الجماعي عبر المنصات التفاعلية

تمثل منصات الابتكار التفاعلية أداة فعالة لتجميع الأفكار من مختلف أفراد المؤسسة مما يحول الابتكار من عملية نخبوية إلى عملية جماعية شاملة³ من خلال التالي:

1. توفير مساحة آمنة ومنظمة لمشاركة الأفكار:

الكثير من الأفكار القيمة قد لا ترى النور بسبب خوف الموظفين من النقد، أو عدم معرفتهم بالقناة المناسبة لطرحها، أو شعورهم بأن أفكارهم قد لا تكون "جيدة بما فيه الكفاية".

2. تسهيل العصف الذهني الجماعي والتعاون في تطوير الأفكار:

الفكرة الأولية غالبًا ما تكون مجرد بذرة. التفاعل والتعاون يمكن أن يحولها إلى حل متكامل وقابل للتطبيق.

¹ السامرائي، سهاد عبد الجبار. دور التكنولوجيا في تعزيز مشاركة الموظفين. دراسات في الإدارة العامة. 2018. ص 41-60

² Sturt, D., & Nordstrom, T. The Power of Recognition: How Employee Recognition Transforms Engagement and Performance. McGraw-Hill. 2023, P P 113-114.

³ لزهراي، فهد بن محمد. دور المنصات الرقمية في تنمية الابتكار المؤسسي: دراسة تطبيقية. المؤتمر العلمي الدولي للإدارة والتكنولوجيا. 2021

3. توسيع نطاق المشاركة:

التحول من "عملية نخبوية إلى عملية جماعية شاملة". الموظفون في الخطوط الأمامية، الذين يتعاملون مباشرة مع العملاء أو العمليات اليومية، غالبًا ما يمتلكون رؤى قيمة حول فرص التحسين والابتكار.

4. تسريع دورة الابتكار:

في بيئة الأعمال سريعة التغير، القدرة على توليد الأفكار وتقييمها وتطويرها بسرعة هي ميزة تنافسية، حيث يتم جمع الأفكار بشكل فوري بدلاً من انتظار اجتماعات دورية أو عمليات روتينية بطيئة، وتغذية الراجعة السريعة يمكن للأفكار أن تحصل على ملاحظات وتقييمات بشكل أسرع من عدد كبير من الأشخاص،

5. بناء ثقافة الابتكار:

الابتكار ليس مجرد عملية، بل هو ثقافة تشجع على التجربة، وتقبل الفشل كجزء من التعلم، وتقدر المبادرات الفردية والجماعية، وتسهم المنصات في بناء هذه الثقافة عبر إظهار الالتزام بالابتكار حيث مجرد توفير هذه المنصات يرسل رسالة للموظفين بأن المؤسسة تقدر أفكارهم وتشجع الابتكار، وايضا عبر الاحتفاء بالنجاحات أين يمكن استخدام المنصات للاحتفاء بالأفكار المبتكرة التي تم تنفيذها وتبسيط الضوء على المساهمين، مما يشجع الآخرين على الاقتداء بمبتكرين¹.

رابعاً: تحسين كفاءة العمليات واتخاذ القرار

تسهم المنصات التفاعلية المتكاملة في توفير البيانات الدقيقة وفي الوقت المناسب لمتخذي القرار، كما تسهل التعاون بين الأطراف المعنية في عملية صنع القرار، مما يزيد من جودة القرارات المتخذة،² ويمكن ترجمة دور المنصات التفاعلية في تحسين اتخاذ القرار ورفع من كفاءة العمليات عبر النقاط التالية:

1. تبسيط سير العمل عبر الإدارات والأقسام:

العمليات التقليدية غالبًا ما تتضمن خطوات يدوية متعددة، وتمير مستندات ورقية، وتأخيرات بسبب انتظار الموافقات أو المعلومات من أقسام أخرى. هذا يؤدي إلى بطء وعدم كفاءة العمليات، عبر أتمتة العمليات وتكامل بين الأنظمة، والشفافية وتتبع التقدم، وتقليل الاعتماد على الورق والانتقال إلى الرقمنة.

2. توفير التقارير الفورية والوصول السريع إلى البيانات والمستندات اللازمة:

غالبًا ما تكون القرارات الفعالة تعتمد على معلومات دقيقة وحديثة، فالبحث عن البيانات في ملفات متفرقة أو انتظار تقارير مجمعة يدويًا يؤخر اتخاذ القرار ويقلل من جودته. وتساهم المنصات التفاعلية في معالجة

¹ Catmull, E., & Wallace, A. Creativity, Inc.: Overcoming the unseen forces that stand in the way of true inspiration. Random House. 2014, P101

² علي، محمد محمود. تأثير نظم المعلومات الإدارية على كفاءة وفعالية اتخاذ القرار في المنظمات. مجلة البحوث التجارية، 40(3)2019، ص 135

العراقيل السالفة الذكر عبر: لوحات معلومات مخصصة، مستودعات مركزية للمستندات والمعرفة، تحليلات البيانات المدمجة وإمكانية الوصول من أي مكان وفي أي وقت،

3. تسريع عملية اتخاذ القرارات المستنيرة:

في عصرنا الحالي ذو التغيير السريع المستمرة، وفي بيئة الأعمال الديناميكية، القدرة على اتخاذ قرارات سريعة وصائبة هي ميزة تنافسية حاسمة. وتبسط المنصات التفاعلية من خلال التقليل الوقت اللازم لجمع المعلومات، دعم القرارات القائمة على البيانات وتحسين الاستجابة للتغيرات

4. تسهيل التعاون بين الأطراف المعنية في عملية صنع القرار:

دوما ما القرارات الهامة ما تتطلب مدخلات وآراء من عدة أفراد أو أقسام. التنسيق بين هؤلاء يمكن أن يكون تحديًا، ويمكن تحقيق ذلك عبر المنصات التفاعلية بمساحات عمل مشتركة، أدوات اتصال متكاملة، توثيق عملية اتخاذ القرار وإشراك أصحاب المصلحة مما يضمن أن تكون القرارات تناولت جميع الجوانب المهمة¹.

المطلب الثالث: المنصات التفاعلية كألية لتعزيز الارتباط الوظيفي

من الدراسة التي قمنا بها يمكننا تحديد العلاقة بين المنصات التفاعلية والارتباط الوظيفي كعلاقة تبادلية تكاملية، اين نجد المنصات التفاعلية اداة ضرورية لتعزيز الارتباط الوظيفي بمختلف ابعاده (جسدي عاطفي، معرفي) هذا من جهة، من جهة اخرى وجود الارتباط الوظيفي في مؤسسة يسهل استعمال هذه المنصات ويزيد فعاليتها، وفي هذا المطلب سنتطرق حول كل تفاصيل هذه العلاقة

أولاً: المنصات التفاعلية كعامل مُعزِّز للارتباط الوظيفي

1. تعزيز البُعد السلوكي:

نجد أن المنصات التفاعلية مثل **Slack، Microsoft Teams** تقلل الجهد البدني عبر تبسيط التواصل وإدارة المهام، مما يجعل الموظفين يوجهون طاقاتهم نحو (الانتاجية، الابتكار، ...الخ) بدلا من العمليات الروتينية فالتكامل بين الانظمة يقلل الوقت المهدر

2. تعزيز البُعد المعرفي:

توفر المنصات التفاعلية أدوات لمشاركة وتبادل المعرفة كالمنتديات الداخلية، وأدوات لحل المشكلات كجلسات العصف الذهني الافتراضية، مما يعزز ويطور الابتكار والحضور الذهني فمنصات مودل مثلا تنمي المهارات عبر التدريب الإلكتروني.

¹ Kaplan, R. S., & Norton, D. P. Collaborative Decision-Making in the Digital Age. Harvard Business Review, 101 (4). 2023, p 82

3. تعزيز البُعد العاطفي:

تعزز المنصات التفاعلية كشبكات Yammer الانتماء الوجداني، يتم ذلك عبر بناء مجتمعات الافتراضية، ونجد أيضا أن الاعتراف العلني بإنجازات عبر هذه المنصات يساهم في رفع الولاء التنظيمي.

ثانيا: فعالية المنصات التفاعلية كداعم للارتباط الوظيفي

1. الدافع الذاتي للمشاركة:

غالبا ما نجد الموظف الذي لديه ارتباط عالي بوظيفته يرى في المنصات التفاعلية عدة غايات منها أدوات لتحقيق اهدافه في مساره المهني، يستغله كقنوات للتأثير الايجابي في بيئة العمل، تمده بفرص لتعزيز مكانته في المؤسسة.

2. تقليل مقاومة التغيير:

الموظف المرتبط بوظيفته يخلق له القدرة والاستعداد أكبر لتقبل التعقيدات التقنية والتكنولوجية، ويمنحه صبورا في تعلم استخدام المنصات التفاعلية.

3. التأثير الاجتماعي المتتالي:

الانسان اجتماعي بطبعه، ونجده يتناقل الاخبار والمعلومات مع اقرانه، وبالضرورة نجد الموظفون المرتبطون بوظائفهم يتحولون إلى سفراء غير رسميين، (يشجعون زملائهم)، ومثال ذلك من ناحية مصادر حلول المشكلات التقنية المبادرة التي أطلقتها شركة IBM التي أسمتها ابطال التكنولوجيا¹.

ثالثا: آليات تأثير المنصات التفاعلية على عوامل الارتباط الوظيفي

1. من ناحية العوامل التنظيمية:

- تؤثر المنصات التفاعلية على ثقافة المؤسسة من خلال خلق بيئة صدق وشفافية عبر نشر المستجدات، وتسمح بكسر الحواجز الادارية.
- وتؤثر في القيادة عبر تمكين القيادة من التواصل المباشر مع كل أعضاء المنظمة وأبرز مثال جلسات المناقشة عبر منصة ZOOM

- تساهم منصات كمودل في التدريب عبر تطوير المهارات بمرونة توفير المنصات التعليمية

2. من ناحية العوامل الشخصية للموظفين:

- تؤثر المنصات التفاعلية في الرضا الوظيفي، عبر تسهيل التوازن بين العمل والحياة، مثال ذلك مرونة ساعات العمل، عن طريق استبدال الحضور في مقر الشركة بالعمل عن بعد في المنزل.

¹Gerd Becker & other IBM Spectrum Protect Plus Practical Guidance for Deployment, Configuration, and Usage. IBM Redbooks. <https://www.redbooks.ibm.com/abstracts/redp5532>. Second ed.2020. 20-05-2025 .P 15-22

- تساهم المنصات التفاعلية في رفع من الدافع الذاتي، للموظف عبر تمكينه من المشاركة في مبادرات الابتكار عبر منصات العصف الذهني.

3. من ناحية العوامل المتعلقة بالارتباط الوظيفي:

- سهولة الاستخدام مثل الواجهات بسيطة، تقلل من الإحباط وتزيد ارتباط الموظفين كمنصة **Trello**.
- التكامل مع الأنظمة يعزز الارتباط الوظيفي عبر ربط المنصات بأنظمة الموارد البشرية، مثلاً مثل تكامل **Teams** مع **Office 365**.
- حماية البيانات والخصوصية تزيد من ثقة الموظف، الأمر الذي يساهم في تعزيز الارتباط الوظيفي، فمنصة **ZOOM** مثلاً لها تقنيات التشفير تحمي السرية والخصوصية.

رابعاً: النتائج المترتبة على العلاقة الناتجة بين المنصات التفاعلية والارتباط الوظيفي في المؤسسة

1. نتائج تنظيمية (على مستوى المؤسسة):

- زيادة الكفاءة الإنتاجية: عند الحديث عن تبسيط الإجراءات في العمل. الفكرة هنا هي أن استخدام منصات تفاعلية سهلة يجعل العمل أسهل بكثير، خذ مثلاً، برامج إدارة المهام مثل **Trello**، أو أدوات التواصل السريع مثل **Slack**، كلها تساهم في إنجاز العمل بسلاسة أكبر. ولكي تتضح الصورة أكثر، لاحظ كيف أن تكامل **Microsoft Teams** مع **Office 365** ساعد في تقليل الوقت الضائع. هذا يعني وقت أقل في البحث والتنقل بين التطبيقات، ووقت أكثر للتركيز على ما هو مهم حقاً.¹

- تعزيز الابتكار التنظيمي: الابتكار ليس حكراً على أحد، حيث تسعى المؤسسة إلى تحويل الابتكار إلى ممارسة يشارك فيها كل من في المؤسسة، من خلال منصات العصف الذهني مثل **Yammer** وغيرها، أين يمكن للجميع المساهمة.
- تحسين جودة اتخاذ القرار: عندما تكون البيانات متوفرة بشكل فوري وسهل، كما هو الحال في لوحات التحكم (**Dashboards**)، يصبح اتخاذ القرارات المدروسة أسرع وأكثر فعالية. فكلما كانت المعلومات واضحة وتتدفق بشفافية، قلت الفجوات المعرفية التي قد تؤثر على قرارات الرؤساء. على سبيل المثال، أشار تقرير لمايكروسوفت في عام 2022² إلى أن زيادة الشفافية في تدفق المعلومات ساهم في تقليل فجوات البيانات

2. نتائج فردية (على مستوى الموظف):

- الرضا الوظيفي: عندما يشعر الموظف بأن لديه القدرة على تنظيم وقته بفعالية، إدارة وقته بفعالية يساهم في موازنته بين متطلبات عمله وحياته الشخصية مما يقلل الشعور بالتعب والإرهاق، مما يعزز شعوره بالاستقلالية. ينعكس إيجاباً على نظرتة لعمله وللمؤسسة التي تقدر احتياجاته.
- تحسين الصحة النفسية والبدنية: المنصات التفاعلية توفر مساحات للمناقشات غير الرسمية، مشاركة الاهتمامات مما يخفف العزلة الوظيفية، التي يمكن أن تؤدي إلى شعور الموظف بالانفصال عن زملائه والمؤسسة، فهذه المنصات توفر فضاءات افتراضية تعزز التواصل والتفاعل الاجتماعي الأمر الذي يساهم في تعزيز ارتباط الموظف بوظيفته،

¹ Microsoft Work Lab. The Economic Impact of Microsoft Teams Integration. Microsoft Corporation 2021. p 12

² Microsoft Work Lab. Transparency in Data Flow: Closing Information Gaps. Microsoft Corporation. 2022. P 8

- تعزيز المهارات والتمكين: عندما تستثمر الشركة في تطوير مهارات موظفيها، فهي فلا ترفع من كفاءتهم ومهارتهم، بل أيضا تظهر ان المؤسسة تقدر اهتماماتها وهذا يزيد من ثقة الموظف بنفسه ومؤسسته، فمنصة Canvas تتيح لمؤسسة تقديم برامج تكوين مرنة وسهلة لتطوير مهارات موظفيها.
- 3. نتائج استراتيجية (على المدى الطويل):
- الاستقرار التنظيمي: الاستقرار التنظيمي هو حالة التي تسود فيها المؤسسة بيئة عمل متماسكة، وقادرة على الحفاظ على مواردها البشرية الأساسية، وتسيير عملياتها بكفاءة وفعالية على المدى الطويل. هذا لا يعني الجمود أو مقاومة التغيير، بل القدرة على التطور والنمو مع الحفاظ على جوهرها وهويتها وقوتها العاملة، وهذا يدل أن بيئة العمل إيجابية تساهم توفير في تكاليف و محافظة على المواهب والاستمرارية¹
- المرونة في مواجهة التغيير: المرونة ليست شعار، بل هي قدرة عملية تبني على كفاءة تنفيذية عالية وفعالة تمكن المؤسسة من العمل في بيئة العمل في خضم بيئة العمل سريعة التغيير، فالمؤسسة التي يكون موظفيها مرتبطين بعملهم ويتقنون استخدام المنصات والتقنيات، تصبح لاعب فاعل مرن يمكنه تشكيل ذاته وهياكله لمواكبة التغييرات، ويحافظ على حيويته وقدرته على التنافس².
- تعزيز السمعة التنظيمية: عندما يشعر الموظفون بالارتباط والرضا عن مؤسستهم، يتحولون تلقائياً إلى سفراء طوعيين لها. فهم لا يكتفون بأداء مهامهم، بل يدافعون بحماس عن قيم المؤسسة ومنتجاتها وسمعتها أمام الآخرين (داخل وخارج المؤسسة)، مما يرسخ صورتها الإيجابية، نقدم مثال كما يظهر جلياً في حالة شركة Google ، حيث يُلاحظ دفاع موظفيها المستمر عن جودة خدماتها وسمعة الشركة، سواء في المحادثات الشخصية أو عبر المنصات الرقمية، مما يعزز مكانتها كبيئة عمل مرموقة ومؤسسة رائدة³.

¹ McCord, P. Powerful: Building a Culture of Freedom and Responsibility. Silicon Guild. 2018, P 90-113

² Kotter, J. P. Change: How Organizations Achieve Hard-to-Imagine Results in Uncertain Times. Wiley. 2024, P 78-115

³ Groysberg, B., Lee, J., Price, J., & Cheng, J. Y. The leader's guide to corporate culture. Harvard Business Review, 96 (1), 2018, P P 48-49

خلاصة الفصل

تناولنا في الفصل الأول الإطار النظري للدراسة حول مفهوم الارتباط الوظيفي، حيث يبدأ بتعريفه لغويًا واصطلاحًا، موضحًا أبعاده الرئيسية (الجسدية، المعرفية، العاطفية) والعوامل المؤثرة فيه، مثل التنظيمية والفردية والتكنولوجية. كما يستعرض خصائص الارتباط الوظيفي التي تشمل الخصائص الشخصية (مثل التعاون والقدرة على التكيف) والوظيفية (مثل التنسيق الفعال)، بالإضافة إلى الخصائص الاجتماعية التي تعزز الهوية المشتركة داخل المؤسسات. ويشير الفصل أيضًا إلى تطور مفهوم الارتباط الوظيفي عبر الزمن، بدءًا من دراسات معنويات العمال إلى الإطار النظري المعاصر الذي يدمج علم النفس والإدارة. كما يبرز أهمية العوامل التنظيمية والشخصية في تعزيز هذا الارتباط، مما يسهم في تحقيق استقرار المؤسسات وزيادة إنتاجيتها، ويتناول الفصل عموميات حول المنصات التفاعلية، أين تناولنا مفهومها وأنواعها وأهميتها هذه المنصات، وتناولت في نهاية الفصل كيف تعمل المنصات التفاعلية لتعزيز الارتباط الوظيفي في المؤسسة.

الفصل الثاني:

دراسة حالة مؤسسة جيون الكترونيكس

تمهيد:

بعد استعراض الأدبيات النظرية التي تعد مرحلة مهمة يلتزم بها الباحث للوصول الى فهم متغيرات الدراسة وأبعادها يتم الانتقال الى الدراسة الميدانية التي تسمح بفهم وقياس واقع تلك المتغيرات وعلاقتها واختبار الفرضيات والوصول الى النتائج.

وتحقيقا لذلك تم من خلال هذا الفصل التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وتحديد الإطار المنهجي للدراسة وما يتضمنه من إطار المعاينة والأدوات المستخدمة في التحليل وجمع البيانات وصولا الى تحليل النتائج المتعلقة بمحاور الاستبيان واختبار الفرضيات باستخدام البرنامج الإحصائي (IBM SPSS Statistics V25) لمعالجة البيانات واستخراج النتائج.

تم تقسيم هذا الفصل كما يلي:

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة جيون الكترونيكس

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة جيون الكترونيكس

انطلاقاً من هذا المبحث سنحاول التعرف على المؤسسة محل الدراسة وهي مؤسسة جيون الكترونيكس .

المطلب الأول: تعريف ونشأة المؤسسة

جيون الكترونيكس هي مؤسسة جزائرية خاصة تابعة لمجموعة مباركية متخصصة في الصناعات الإلكترونية، تأسست سنة 1998 بالجزائر يقع مقرها في ولاية برج بوعرييج حيث لديها حالياً أكثر من 1844 موظفاً، نجحت المؤسسة في فرض نفسها في مجالات نشاطها. وتمكنت خلال عشرية واحدة من التحول من استيراد منتجات نهائية، إلى مؤسسة صناعية جزائرية وتحتل المؤسسة مكانة رائدة في المغرب العربي والقارة الإفريقية وذلك بفضل القدرة الإنتاجية الأكثر كفاءة في المنطقة والاستجابة القوية لريادة الأعمال. تتواجد مؤسسة جيون إلكترونيك في 10 دول إفريقية وتخطط للتأسيس في السوق الأوروبية .

كانت انطلاقة المؤسسة بمنتجات إلكترونية خاصة باستقبال خدمة التلفزيون عبر السوائل، ثم بسرعة توسع النشاط إلى منتجات التكييف والثلاجات وأجهزة الطبخ والتلفزيونات وحاليا انطلقت في إنتاج الهواتف الذكية.

حققت المؤسسة سمعة ممتازة في مجال أجهزة الاستقبال التلفزيوني، ولكنها اليوم تنتج ثلاث ومكيفات وتلفزيونات بجودة عالية جداً وبمعايير عالمية، كما أنها تتميز بسياسة نشطة في مجال الأسعار والموثوقية وخدمة ما بعد البيع، ومن خلال هذا تمكنت من رفع مستوى مؤسستها ضمن العلامات الجزائرية الأكثر أداءً في البلاد ومن دخول قلوب الجزائريين تمثل المؤسسة اليوم إحدى أقوى وأنشط تكتلات المؤسسات الجزائرية في الساحة الاقتصادية في البلاد التي تعمل في مختلف ميادين النشاطات مع نتائج جديرة بالذكر .

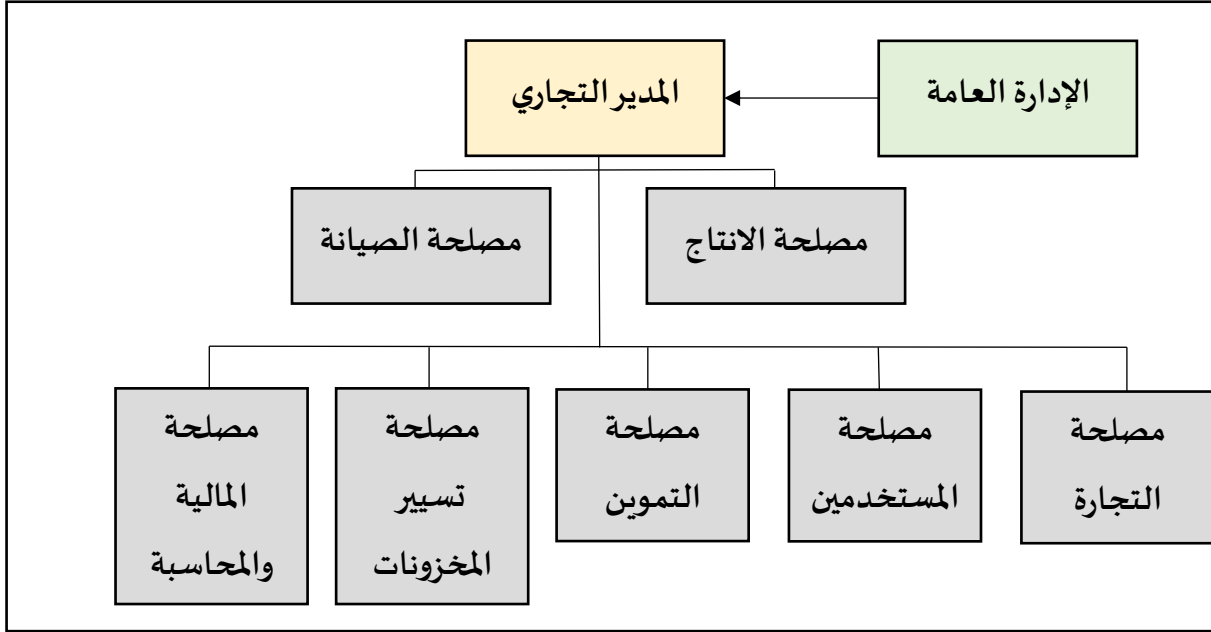
ومن أهداف مؤسسة جيون إلكترونيك ما يلي :

- تتمثل المهمة الرئيسية للمؤسسة في تزويد المستهلكين بمنتج عالي الجودة، وتلبية احتياجات العملاء .
- تسعى لخلق فرص العمل .
- تعمل على رفع تحدي الموارد البشرية وتعزيز التطوير ورفع نسبة الإدماج والبحث وتعزيز علاقاتها مع الجامعة ومراكز البحث .
- تصميم منتجات عالية الجودة وتركيبها في الجزائر .
- العمل على تصدير المنتجات خارج الجزائر .

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الهيكل التنظيمي لمؤسسة جيون الكترونيكس كما يلي:

شكل رقم 01: الهيكل التنظيمي لمؤسسة جيون الكترونيكس



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الوثائق الداخلية للمؤسسة محل الدراسة.

الهيكل التنظيمي للمؤسسة ما هو إلى وسيلة للإعلام ويمكننا من معرفة تقسيم العمل والتركيب الإداري للدوائر والمصالح وفروع المؤسسة وهو ما يساعدنا على تحديد الاختصاصات والمسئوليات والمهام ويمكن أن نستخلص الفكرة العامة للمؤسسة من الهيكل التنظيمي الخاص بها من أجل تحديد طرق عملها بما يتناسب مع أهدافها. وفيما يلي شرح للهيكل التنظيمي لمؤسسة جيون إلكترونيك :

- المديرية العامة: تتكون من المدير العام والأمانة العامة ونائب المدير العام، وتمثل مهامهم في :
 - تحقيق برامج الإنتاج المسطرة من طرف المؤسسة .
 - تحقيق تسويق الإنتاج في إطار السياسات والإجراءات المسطرة من طرف المؤسسة .
 - تحقيق السير العام لأعمال الأشخاص والأعمال طبقاً للأنظمة والقوانين .
- المدير التجاري: يعمل على حسن سير المؤسسة، من خلال الإشراف على جميع المصالح التابعة له .
 - مصصلحة المستخدمين: تعمل هذه المصلحة على تنظيم وتسيير العمل داخل المؤسسة، حيث تقوم بعملية التنظيم والتوجيه والرقابة على العمال .
 - مصصلحة التمويل: من أهم السلطات المخولة لهذه الإدارة هي تمويل المؤسسة بالموارد الأولية وتشرف على هذه العملية هيئة تسمى مجلس المشتريات تحت رئاسة مدير الوحدة ولا يمكن لهذا المجلس إتخاذ أي

قرار فيما يخص إبرام العقود مع الموردين إلا بعد اطلاعه على تقرير مصلحة المراقبة النوعية الذي يتأكد من صحة مطابقة هذه المواد للمواصفات ومتطلبات الإنتاج .

- **مصلحة المحاسبة:** ويتم فيها تسجيل مختلف العمليات المحاسبية داخل المؤسسة والمحافظة على أموالها، كما تقوم هذه المصلحة بمراقبة الحسابات التي لها علاقة بالنظام الداخلي للمؤسسة، كذلك تقوم بتحضير الميزانية الختامية والميزانية التقديرية ومقارنة العملية الإنتاجية مع البرامج المسطرة في الميزانية التقديرية .
- **مصلحة تسيير المخزونات:** تقوم هذه المصلحة بتسجيل كل المخرجات للمواد الأولية والمنتجات وهذا باستعمال الوثائق الرسمية المطلوبة .
- **مصلحة الصيانة:** تسهر على صيانة وحماية الآلات والمعدات الإنتاجية عند حدوث أي عطب .
- **مصلحة الإنتاج:** هي المركز الوحيد الذي تعتمد عليه المؤسسة في عملية الإنتاج، وهي المسؤولة عن عملية التصنيع منذ دخول المنتجات النصف مصنعة إلى الورشات إلى غاية خروجها في شكل منتج تام الصنع .
- **مصلحة التجارة:** تعمل على توزيع الإنتاج على عملائها بعد أن تقدم لها مصلحة الإنتاج الكميات المنتجة وذلك استنادا إلى برنامج محدد خاص بالتوزيع.

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

نظرا للأهمية العلمية والعملية التي يحظى بها الجانب الميداني، ومن أجل النجاح في انجاز هذه الدراسة، سيتم من خلال هذا المبحث تحديد مجتمع وعينة الدراسة وكذا المنهج العلمي المناسب للدراسة الميدانية واعطاء فكرة توضيحية عن الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالجانب التطبيقي، فضلا عن الأساليب الاحصائية التي سيتم اتباعها من أجل معالجة استمارة البحث، وذلك بهدف تحليل البيانات والمعلومات والوصول إلى نتائج واقعية بأكبر قدر من الموثوقية.

المطلب الأول: عينة الدراسة وطرق جمع البيانات

سيتم من خلال هذا المطلب التعرف على كل من مجتمع وعينة الدراسة وكذا الأدوات المستخدمة بغية الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها.
أولا. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من 249 موظفا في ادارة جيون الكترونيكس، و لقد تم اختيار عينة بطريقة عشوائية مكونة من 40 موظف، حيث تم توزيع استبيان إلكتروني وكانت الإجابات كلها صالحة للتحليل، ويمكن توضيح أفراد عينة الدراسة في الجدول التالي:

جدول رقم 01: عينة الدراسة

عدد أفراد العينة	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة
40	40	40

المصدر: من إعداد الطالب.

ثانيا. طرق جمع البيانات:

- تعتمد نتائج الدراسة على مجموعة من الأدوات المستخدمة لجمع البيانات، ونظرا لتعدد مصادر جمع هذه البيانات فقد تم الاستعانة بمجموعة من الأدوات للحصول على البيانات العلمية والموضوعية وتتمثل في الآتي:
1. الاستبيان: تم اعداد استبيان وتطويره بشكل يساعد في جمع المعلومات.
 2. الوثائق والسجلات: تم استخدام مجموعة من الوثائق المتعلقة للتعريف بالمؤسسة والتطور التاريخي لها، وكذا البيانات الخاصة بالهيكل التنظيمي وهذا بغرض تحديد عينة الدراسة.
 3. المقابلة: تم استخدامها كتدعيم للاستمارة المقدمة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة.

المطلب الثاني: أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة

سيتم من خلال هذا المطلب التعرف على الأداة التي تم استخدامها في الجانب التطبيقي من هذه الدراسة والمتمثلة في الاستبانة، وذلك للوصول للمعلومات اللازمة.

أولا. تحديد متغيرات الدراسة ونموذجها الفرضي:

1. متغيرات الدراسة: تعرف المتغيرات بأنها المفاهيم التي تأخذ قيما مختلفة بين الأفراد أو الأشياء أو الظواهر التي يتم دراستها، وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها والإطار النظري الذي تم استعراضه، تضمنت الدراسة الحالية متغيرين رئيسيين هما:

أ. المتغير المستقل: المنصات التفاعلية

ب. المتغير التابع: الارتباط الوظيفي وقد تم قياسه من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية:

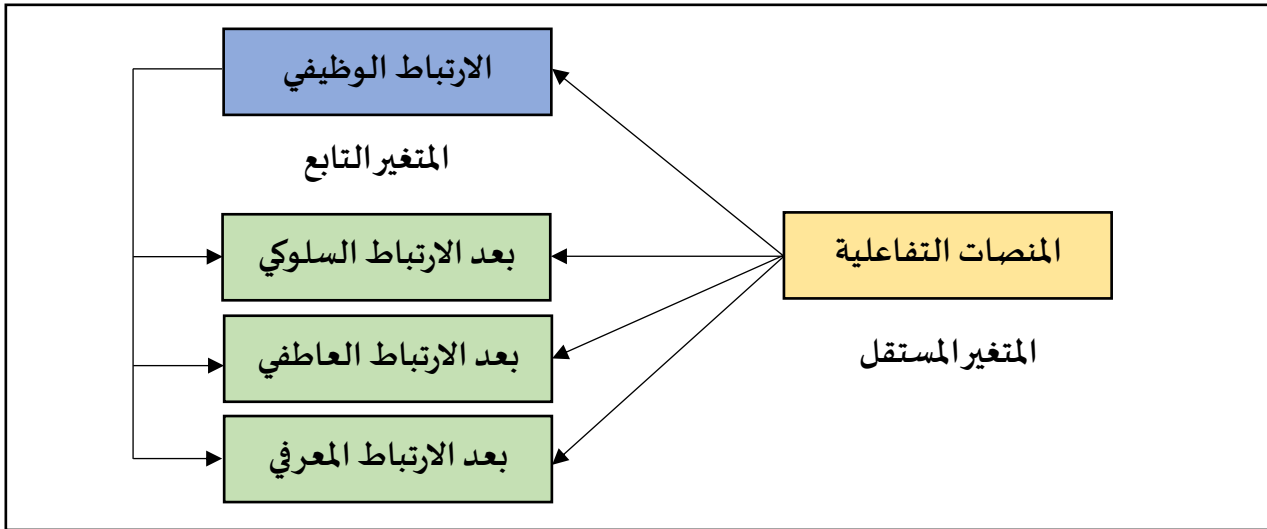
- البعد الأول: الارتباط السلوكي،

- البعد الثاني: الارتباط العاطفي،

- البعد الثالث: الارتباط المعرفي.

2. النموذج الفرضي للدراسة: بناء على الإطار النظري الذي تم عرضه في الفصل السابق، والذي استعرض الأدبيات المتعلقة بالمنصات التفاعلية والارتباط الوظيفي وأبعاده، والعلاقة المحتملة بينهما، تم تصميم نموذج تصويري للدراسة يوضح العلاقة المقترحة بين متغيرات الدراسة.

شكل رقم 02: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب

ثانيا. أدوات جمع البيانات:

هدف البحث هو معرفة دور المنصات التفاعلية في تعزيز الارتباط الوظيفي، فقد تم جمع البيانات اللازمة بالاعتماد على الاستبيان، وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المجهزة في شكل قائمة الهدف منها هو جمع المعلومات الضرورية عن موضوع الدراسة. وقد احتوت الاستمارة على جزأين رئيسيين هما:

الجزء الأول: خاص بالأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية والوظيفية، وتتمثل في الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، الخبرة، المنصب الوظيفي، مدى استخدام المنصات التفاعلية داخل المؤسسة، أكثر المنصات التفاعلية استخداما في العمل، كيف تقيم سهولة استخدام هذه المنصات.

الجزء الثاني: اشتمل هذا الجزء على محورين هما:

المحور الأول: تتضمن العبارات الخاصة بالارتباط الوظيفي ويحتوي على 21 عبارة، وتم تقسيمه إلى:

- أولا: الارتباط السلوكي، يتكون من 07 عبارات.

- ثانيا: الارتباط العاطفي، يتكون من 09 عبارات.

- ثالثا: الارتباط المعرفي، يتكون من 05 عبارات.

المحور الثاني: يناقش موضوع المنصات التفاعلية، وقد تضمن على 13 عبارات.

ثالثا. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات سيتم الاعتماد على طرق إحصائية بداية بجمع البيانات الموزعة وترميزها ثم ادخالها بالحاسوب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية SPSS V25 حيث تضمنت المعالجة استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

اختبار ألفا كرونباخ **Cronbach's alpha** لمعرفة ثبات الاستبانة، معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط، مقياس " ليكارت الخماسي " حيث طلب من عينة الدراسة إعطاء درجة موافقتهم على العبارات الخاصة بكل واحدة منهما وفق سلم ليكارت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة حسب ما يلي:

الجدول رقم 02: مقياس ليكارت الخماسي

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

المصدر: من إعداد الطالب.

كما تم تحديد طول خلايا مقياس ليكارت للتدرج الخماسي حيث تم حساب المدى (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (4/5=0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى بداية المقياس وهي 1 وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، ويمكن توضيح طول الخلايا في الجدول الآتي:

الجدول رقم 03: طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي

الفئات	الإجابات	الدرجات	طول الخلايا	درجة الارتباط
الفئة الأولى	غير موافق بشدة	1	من 1.00 إلى أقل من 1.80	ضعيفة جدا
الفئة الثانية	غير موافق	2	من 1.80 إلى أقل من 2.60	ضعيفة
الفئة الثالثة	محايد	3	من 2.60 إلى أقل من 3.40	متوسط
الفئة الرابعة	موافق	4	من 3.40 إلى أقل من 4.20	عالية
الفئة الخامسة	موافق بشدة	5	من 4.20 إلى أقل من أو تساوي 5.00	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالب.

كما تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية: حيث استخدمت في وصف خصائص عينة الدراسة وكذا لتحديد الاستجابة اتجاه محاور أداة الدراسة.

2. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: تم حسابها لتحديد استجابات افراد الدراسة نحو محاور وأسئلة أداة الدراسة، حيث أن الانحراف المعياري عبارة عن مؤشر احصائي يقيس مدى التشتت في التغيرات.

المطلب الثالث: التحليل الإحصائي للبيانات

1. اختبار التوزيع الطبيعي: تم استخدام اختبار كولمغوروف سمرنوف لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، أي:

H0: البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

H1: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

وقد اتضح لنا من نتائج الاختبار أن القيمة الاحتمالية (Sig) لجميع عبارات الاستبيان كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وبذلك فإن البيانات لهذه العبارات يتبع التوزيع الطبيعي.

- صدق المقياس: ذلك من خلال الاعتماد على الاتساق الداخلي، الصدق البنائي.

✓ الاتساق الداخلي: قياس مدى توافق عبارات والمحاور والأبعاد في الاستبيان مع بعضها البعض، أي أنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه. وإحصائيا نعبر عن الصدق الاتساق البنائي من خلال حساب معامل الارتباط سبيرمان ويتم اعتماد على الدلالة الإحصائية لهذا المعامل وفق القاعدة التالية: إذا كانت قيمة (Sig) المصاحبة لقيمة معامل الارتباط سبيرمان (1) أقل من مستوى الدلالة (0.05) فإن معامل الارتباط سبيرمان ذو دلالة إحصائية أي توجد علاقة بين البعد والدرجة الكلية لمحوره، أي بعبارة أخرى أن البعد صادق ومتسق لما وضع لقياسه. وإذا لم تكن هناك علاقة ارتباطية بين البعد والدرجة الكلية لمحوره، فإن ذلك يشير إلى أن البعد أو العبارة المستخدمة في الاستبيان لا تعكس الواقع بشكل صحيح، وقد يكون من الضروري إعادة صياغتها أو تعديلها أو حذفها من الاستبيان حتى نصل بعبارات ومحاور وأبعاد تحقق خاصية صدق الاستبيان. والجدول التالي يبين نتائج حساب الصدق الاتساق البنائي لعبارات ومحاور والاستبيان كما يلي:

2. نتائج الاتساق الداخلي لمحور الارتباط الوظيفي

الجدول رقم 04 يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد "الارتباط السلوكي" والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر البعد صادقا في قياس ما وضع لقياسه.

الجدول رقم 04: معامل الارتباط بين بعد الارتباط السلوكي والدرجة الكلية للمحور

القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل سبيرمان للارتباط	العبرة
0.000	0.688**	بعد الارتباط السلوكي

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم 05 يوضح معامل الارتباط بين بعد "الارتباط العاطفي" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر البعد صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

الجدول رقم 05: معامل الارتباط بين بعد الارتباط العاطفي والدرجة الكلية للمحور

القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل سبيرمان للارتباط	العبرة
0.000	0.714**	بعد الارتباط العاطفي

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم 06 يوضح معامل الارتباط بين بعد "الارتباط المعرفي" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر البعد صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

الجدول رقم 06: معامل الارتباط بين بعد الارتباط المعرفي والدرجة الكلية للمحور

القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل سبيرمان للارتباط	العبرة
0.000	0.841**	بعد الارتباط المعرفي

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

3. نتائج الاتساق الداخلي لمحور المنصات التفاعلية

الجدول رقم 07 يوضح معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور "المنصات التفاعلية" والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر البعد صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

الجدول رقم 07: معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور المنصات التفاعلية والدرجة الكلية للمحور

القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل سبيرمان للارتباط	العبارة
0.034	0.505*	العبارة رقم 01
0.186	0.428	العبارة رقم 02
0.000	0.825**	العبارة رقم 03
0.000	0.770**	العبارة رقم 04
0.000	0.669**	العبارة رقم 05
0.000	0.797**	العبارة رقم 06
0.003	0.589**	العبارة رقم 07
0.000	0.734**	العبارة رقم 08
0.000	0.771**	العبارة رقم 09
0.005	0.570**	العبارة رقم 10
0.000	0.765**	العبارة رقم 11
0.000	0.775**	العبارة رقم 12
0.000	0.704**	العبارة رقم 13

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

4. الصدق البنائي: يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الاستبانة.

يبين الجدول رقم -- أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ما عدا بعد التوزيع لم تكن هناك علاقة رتيبة بين المتغيرين في المجتمع محل الدراسة أي الفرضية الصفرية صحيحة.

الجدول رقم 08: معامل الارتباط بين كل عبارة من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل سيرمان للارتباط	البعد
0.000	0.814**	المحور الأول
0.000	0.947**	المحور الثاني

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

5. ثبات الاستبانة: يقصد بها أن تعطي الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في النتائج وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول التالي:

جدول رقم 09: اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المحور	الارتباط الوظيفي	المنصات التفاعلية	الاستبيان ككل
معامل الثبات	0.709	0.900	0,881
الملاحظة	مقبول بالنسبة للمحور الأول	مقبول بالنسبة للمحور الثاني	الثبات الإجمالي مقبول

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول رقم 09 يتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مقبولة لكل محور من محاور الاستبيان كذلك فإن قيمة ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبيان كانت 0,881 وهي نسبة جيدة تسمح بالوثوق في النتائج المتوصل إليها إلى حد ما.

ومن خلال الجدول أيضاً، نجد أن معامل الثبات الخاص بالاستبانة ككل بلغ 0,881 أي أن هناك ثباتاً بنسبة 88.10 %، وهي نسبة مقبولة لأغراض التحليل، الأمر الذي يمكننا من اعتماد نتائج الاستبيان واعتبارها تعكس رأي الأغلبية لعينة الدراسة الذين شملهم الاستبيان.

المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

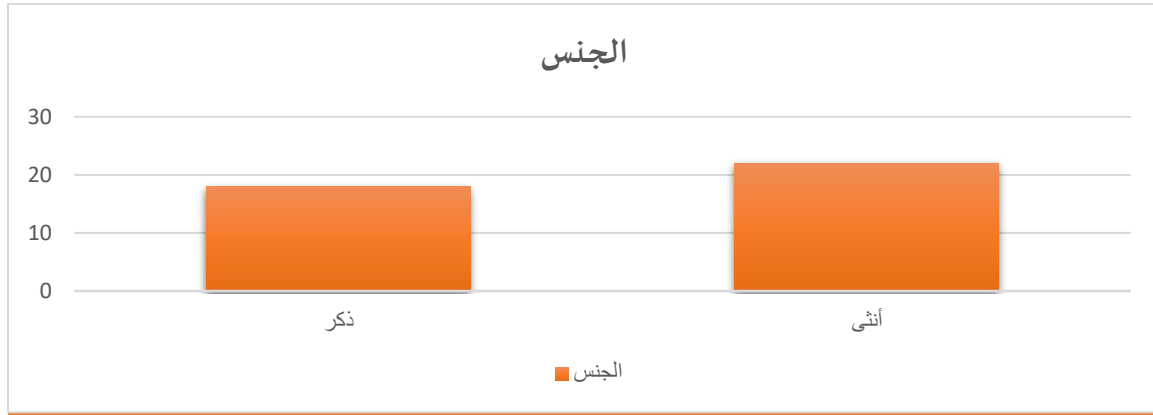
بعد وضع الاستبيان النهائي والتأكد من صدقه وتوزيعه واسترجاع الاجابات سيتم تحليل هذه النتائج بالاعتماد على برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V25.

المطلب الأول: الوصف الاحصائي لعينة الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة من حيث متغير الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، الخبرة، المنصب الوظيفي، مدى استخدام المنصات التفاعلية داخل المؤسسة، أكثر المنصات التفاعلية استخداما في العمل، كيف تقيم سهولة استخدام هذه المنصات. أولاً. متغير الجنس:

يوضح الشكل رقم 03 توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الشكل رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب الجنس



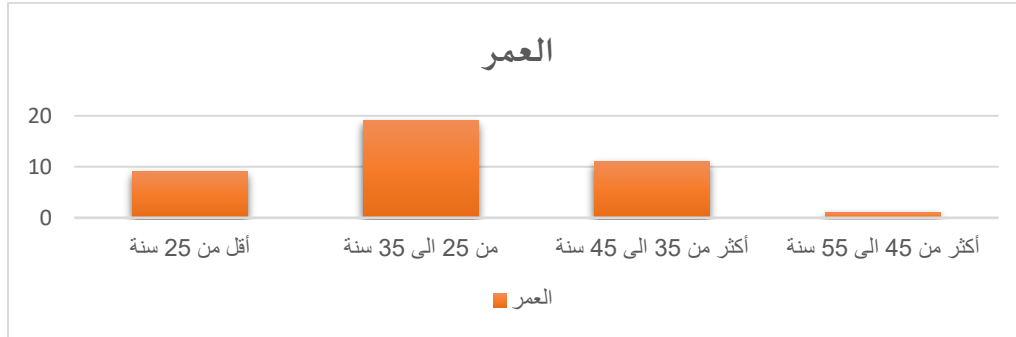
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج EXCEL.

يتضح من خلال الشكل رقم 03 السابق أن مفردات العينة حسب الجنس موزعة بنسب متفاوتة، وكانت نسبة الإناث المجيبين على فقرات الاستبيان 55.00% وهي الأغلبية، أما النسبة المتبقية والتي تمثل 45.00% كانت للذكور. يُظهر توزيع أفراد العينة حسب الجنس تقارب نسبة للإناث (55%) مقارنة بالذكور (45%)، مما يشير إلى تمثيل متوازن نسبياً بين الجنسين في العينة (الشكل 3). تُعزى هذه النتيجة إلى تصميم العينة العشوائي الطبقي الذي حافظ على تناسب ديموغرافي وهو ما يعزز مصداقية التعميم الإحصائي للدراسة وفق معايير تمثيل العينة.

ثالثا. متغير العمر:

يوضح الشكل رقم 04 توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

الشكل رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب العمر



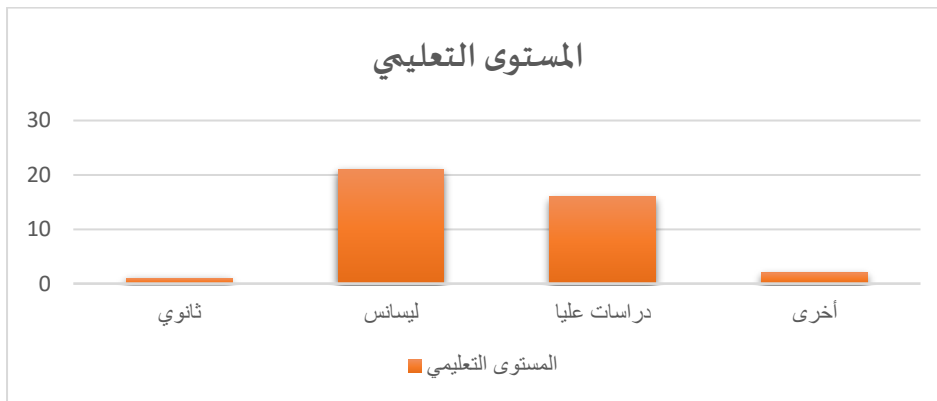
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج EXCEL.

يتضح من خلال الشكل رقم 4 السابق أن ما نسبته 57.50% من أفراد العينة عمرهم من 25 إلى 35 سنة وهي أكبر نسبة بينما بلغت الفئة من 35 إلى 45 سنة نسبة 27.50%. مما يشير إلى هيمنة الفئة العمرية الشابة على تكوين العينة، يُظهر هذا التركيز العمري أن غالبية الباحثين من الفئة الشبابية الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من المرونة.

ثانيا. متغير المستوى التعليمي:

يوضح الشكل رقم 05 توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

الشكل رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج EXCEL.

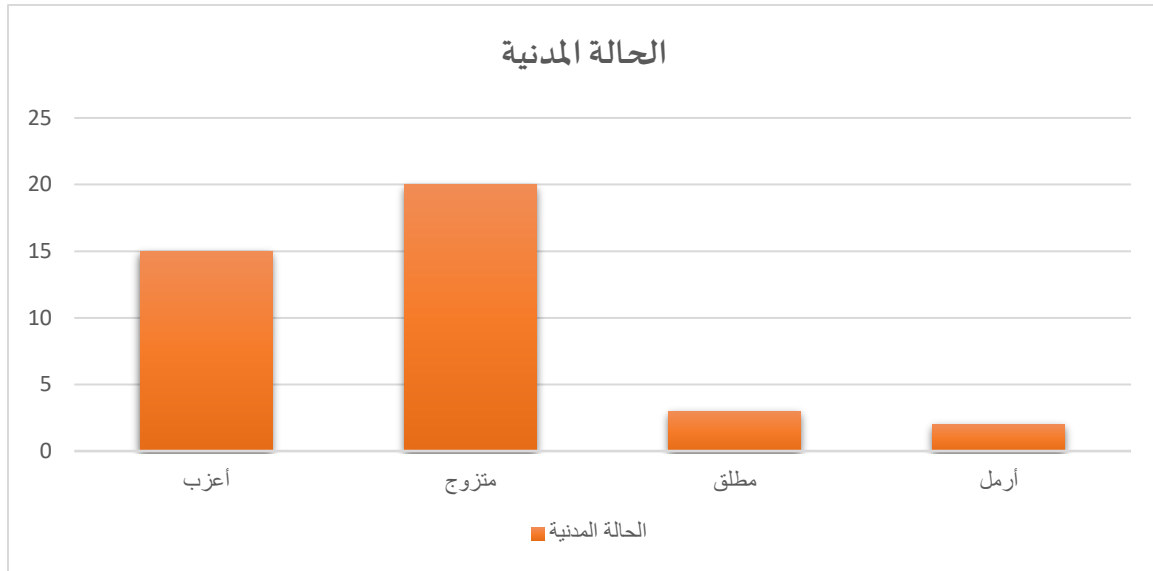
يتضح من خلال الشكل رقم 05 السابق أن ما نسبته 52.50% من أفراد العينة لديهم مستوى ليسانس وهذا يدل على ارتفاع المستوى التعليمي لأفراد العينة، وما نسبته 40.00% لديهم مستوى دراسات عليا، في حين بلغت نسبة التعليم الثانوي نسبة 2.50%. هذه النتائج تشير أن العينة لديهم قدرة على استخدام المنصات

التفاعلية و أكثر وعيا بأهميتها خاصة و أن الأغلبية من فئة الشباب حيث يكونون أكثر تقبلا لتغيير نحو استخدامها.

رابعاً. متغير الحالة المدنية:

يوضح الشكل رقم 06 توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية

الشكل رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج EXCEL.

يتضح من خلال الشكل رقم 06 السابق أن ما نسبته 50.00% من أفراد العينة متزوجين، وما نسبته 37.50% أعزاب. تشير هذه النتائج إلى هيمنة هاتين الفئتين (مجتمعتين 87.50%) على التركيبة الاجتماعية للعينة. يعكس هذا التوزيع احتمالية ارتباط خصائص العينة بسياق مجتمعي أو مؤسسي محدد (كبيئات عمل تجذب فئات عمرية معينة).

خامساً. متغير الخبرة:

يوضح الشكل رقم 07 توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة.

الشكل رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة



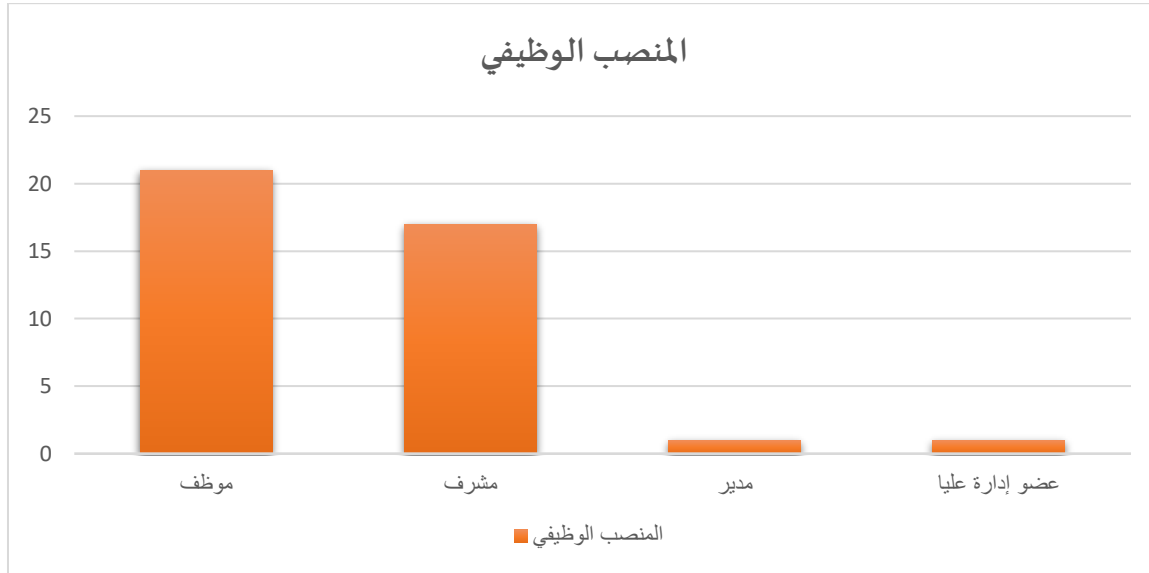
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج EXCEL.

يتضح من خلال الشكل رقم 07 السابق أن ما نسبته 50.00% من أفراد العينة لديهم من 05 إلى 10 سنوات خبرة أي لديهم دراية كافية في مجال العمل داخل المؤسسة، وما نسبته 37.50% لديهم أقل من 05 سنوات خبرة، في حين بلغت نسبة أكثر من 10 سنوات خبرة 12.50%. تشير هذه النتائج إلى هيمنة أصحاب الخبرة المتوسطة عليهم أصحاب الخبرة القصيرة الأمر الذي قد يسهل التحول إلى المنصات الرقمية في العمل بدل الطرق التقليدية مما يكون عليه الحال في أصحاب الخبرة الطويلة الذين قد يجدون صعوبات في التحول لها بسبب نقص في مهارات و غياب التحفيز.

سادسا. متغير المنصب الوظيفي:

يوضح الشكل رقم 08 توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الوظيفي.

الشكل رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج EXCEL.

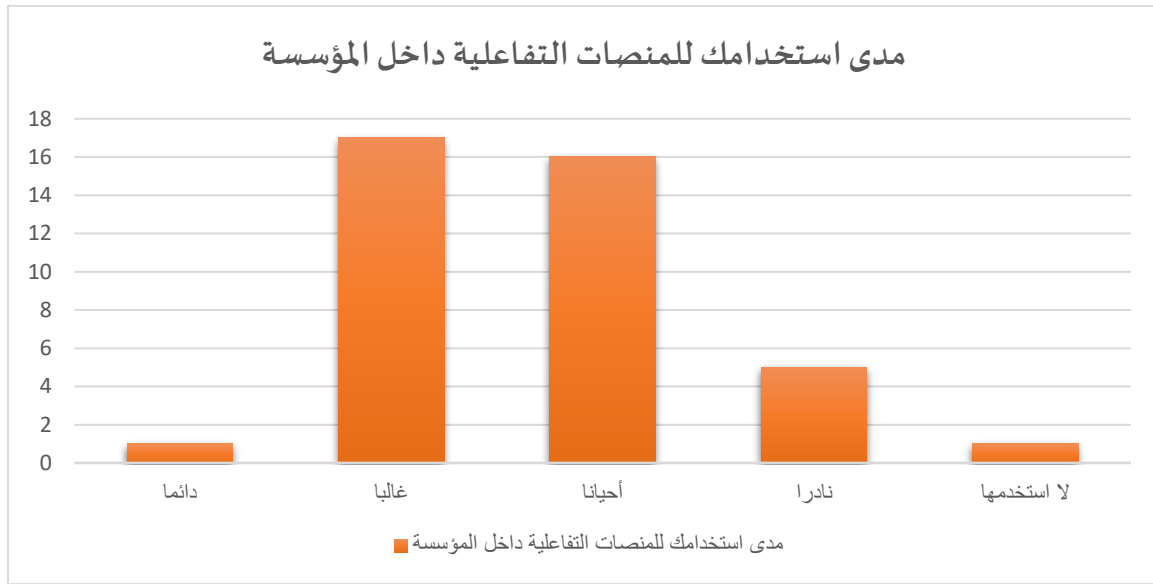
يتضح من خلال الشكل رقم 08 السابق أن ما نسبته 52.50% من أفراد العينة هم موظفين عاديين، وما نسبته 42.50% هم مشرفين على العمال داخل المؤسسة. تُشير هذه النسب إلى هيمنة المستويين التشغيلي والإشرافي المباشر على تكوين العينة (مجتمعة 95.00%). يعكس هذا التركيب تركيزاً واضحاً على الفئات التنفيذية/الميدانية، وقد يُعزز مصداقية البيانات المتعلقة بالممارسات اليومية وتحديات العمل المباشر. مع ذلك، يُلاحظ غياب شبه كامل للمستويات الإدارية العليا (كالمدرء أو كبار المسؤولين)، مما يُحدّ من فهم الرؤى الاستراتيجية أو عمليات صنع القرار المؤسسي.

سابعا. متغير مدى استخدامك للمنصات التفاعلية داخل المؤسسة:

يوضح الشكل رقم 09 توزيع أفراد العينة حسب متغير مدى استخدامك للمنصات التفاعلية داخل

المؤسسة.

الشكل رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب مدى استخدامك للمنصات التفاعلية داخل المؤسسة



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج EXCEL.

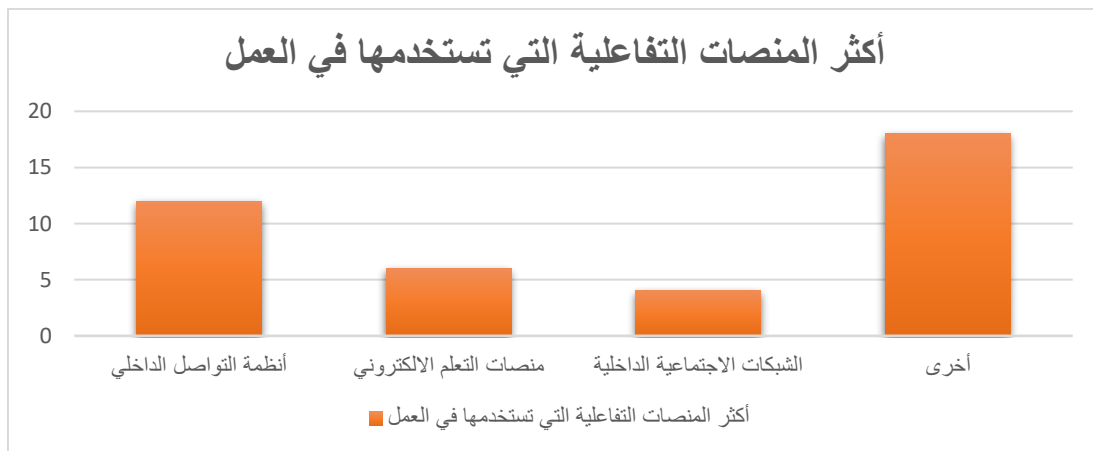
يتضح من خلال الشكل رقم 09 السابق أن ما نسبته 42.50% من أفراد العينة غالبا ما تقوم باستخدام للمنصات التفاعلية داخل المؤسسة، وما نسبته 40.00% أحيانا ما يقومون باستخدام للمنصات التفاعلية داخل المؤسسة. يشير إلى انتشار ملحوظ لممارسة التفاعل الرقمي (بمجموع 82.50%)، ويعكس توجهاً إيجابياً نحو تبني الأدوات التكنولوجية في بيئة العمل.

ثامنا. متغير أكثر المنصات التفاعلية التي تستخدمها في العمل:

يوضح الشكل رقم 10 توزيع أفراد العينة حسب متغير أكثر المنصات التفاعلية التي تستخدمها في

العمل

الشكل رقم 10: توزيع أفراد العينة حسب أكثر المنصات التفاعلية التي تستخدمها في العمل



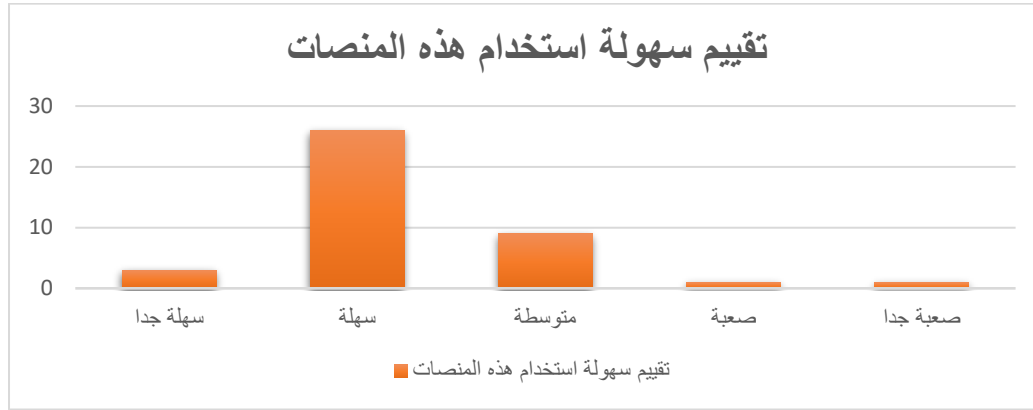
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج EXCEL.

يتضح من خلال الشكل رقم 10 السابق أن ما نسبته 30.00% من أفراد العينة تقوم باستخدام أنظمة التواصل الداخلي، وما نسبته 45.00% من أفراد العينة تقوم باستخدام أنظمة أخرى. مما يشير إلى تفضيل تقني واضح للأخيرة.

تاسعا. متغير تقييم سهولة استخدام هذه المنصات:

يوضح الشكل رقم 11 توزيع أفراد العينة حسب متغير تقييم سهولة استخدام هذه المنصات

الشكل رقم 11: توزيع أفراد العينة حسب تقييم سهولة استخدام هذه المنصات



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج EXCEL.

يتضح من خلال الشكل رقم 11 السابق أن ما نسبته 65.00% من أفراد العينة تقييم سهولة استخدام هذه المنصات بالسهولة، وما نسبته 22.50% من أفراد العينة تقييم سهولة استخدام هذه المنصات بالمتوسطة. مما يشير إلى قبول وظيفي جيد لهذه الأدوات لدى غالبية المستخدمين (87.50% مجتمعين)، ويعكس كفاءة في تصميم الواجهات أو تدريب المستخدمين.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

في هذا المطلب سيتم عرض البيانات الأساسية والتي تمثل استجابات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة الواردة في أداة الدراسة في الاستمارة، وقد تم الاستعانة في ذلك ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS .V25

الفرع الأول: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة في المحور الأول

توضح الجداول أدناه اختبار بيانات المحور الأول من حيث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

جدول رقم 10: تحليل العبارات الخاصة بالارتباط السلوكي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
0,94005	2,1714	أولا. الارتباط السلوكي	
0,54006	1,3750	لدي الرغبة في استثمار جهدي لأداء عملي	01
1,34355	2,7000	غالبا ما يكون انصرافي من العمل بعد الآخرين	02
0,87560	2,0500	أبذل جهدي في دراسة كل مشكلة في المؤسسة و أقدم حلوها بشأنها	03
0,76753	1,7750	لا أوجل أعمالي إلى اليوم التالي	04
1,33949	3,2750	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل	05
1,04237	2,1250	لدي استعداد لمواصلة العمل لفترة طويلة	06
0,67178	1,9000	أكون مثابر حتى ولم تسر الأمور بشكل جيد في عملي	07

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

تم اختبار بيانات هذا البعد والمتكون من 07 فقرات حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.1714. حيث يُظهر المتوسط العام (2.17) ضعفاً في الارتباط السلوكي، مع تناقض بين ارتفاع مؤشرات كالتفكير في العمل بعد الدوام بمتوسط 3.28 موافق، والبقاء لساعات إضافية بمتوسط 2.7 محايد إلى موافق، مقابل ضعف الرغبة في بذل جهد إضافي بمتوسط 1.38 لا أوافق بشدة، وتأجيل المهام بمتوسط 1.78 لا أوافق، مما يكشف عن فجوة بين الالتزام الشكلي والأداء الفعلي، مع تباين ملحوظ في استجابات العينة (انحراف معياري يصل لـ1.34).

جدول رقم 11: تحليل العبارات الخاصة بالارتباط العاطفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
0,95599	2,2083	ثانياً. الارتباط العاطفي	
0,91952	2,0250	اعتبر عملي مصدر إلهام لي ومنبع طاقتي إيجابية	01
0,90441	2,0500	أشعر بالفخر أثناء انجاز مهمامي	02
1,03651	2,4500	اشعر بالحماس عند القدوم للعمل	03
0,91111	1,8750	أوازن بين عملي وحياتي الخاصة	04
0,89299	1,6500	لدي علاقات طيبة مع جميع زملاء العمل	05
1,12204	2,1500	لا اشعر بالإحباط عندما لا يدعمني رئيسي	06
0,99711	2,6750	اشعر بالوفاء وانا في العمل	07
0,86787	2,3750	أشعر بالمتعة وانا أقوم بعملي	08
0,95239	2,6250	أكون سعيد عندما أركز في عملي	09

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

تم اختبار بيانات هذا البعد والمتكون من 09 فقرات حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.2083 ، حيث يُظهر المتوسط العام (2.21) ضعفاً في الارتباط العاطفي مع تناقض لافت بين الشعور بالوفاء (2.68)، السعادة عند التركيز (2.63) والحماس للعمل (2.45) في نطاق محايد إلى موافق وتدني التوازن بين العمل والحياة (1.88) "لا

أوافق") وضعف العلاقات مع الزملاء (1.65 "لا أوافق بشدة")، إضافة إلى الانحراف المعياري المرتفع (0.96) ويصل إلى (1.12) في العبارة 06 يشير إلى تباين كبير في تجارب الموظفين في المؤسسة.

جدول رقم 12: تحليل العبارات الخاصة بالارتباط المعرفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
0,93961	2,2300	ثالثا. الارتباط المعرفي	
0,84124	1,6000	انشغل بمهامي فقط اثناء ساعات العمل	01
1,12660	2,7500	تتوج جهودي في العمل بإنتاج افكار مبتكرة	02
1,27877	3,1750	الجميع يعلم بأهمية مشاركتي في العمل	03
0,63851	1,4500	اعرف ما هو متوقع من في العمل	04
0,81296	2,1650	خبرتي التي لدي عامل ضروري لتطوير مساري المهني	05

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

تم اختبار بيانات هذا البعد والمتكون من 05 فقرات حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.2300. حيث يظهر لنا المتوسط العام للعبارات (2.23) ضعفاً في الارتباط المعرفي، فنجد نقاط قوة مثل إدراك أهمية المشاركة (3.18 "موافق") وقدرة على إنتاج أفكار مبتكرة (2.75 "محايد إلى موافق") ولكن تقابل بنقاط ضعف عدم وضوح التوقعات الوظيفية (1.45 "لا أوافق بشدة") والانشغال بالمهام داخل ساعات العمل فقط (1.60 "لا أوافق"). الانحراف المعياري المرتفع (0.94) ويصل إلى (1.28) في العبارة 03 يؤكد تبايناً حاداً في إدراك الموظفين لأدوارهم وقيمتهم، مما يكشف عن غياب رؤية موحدة للهوية الوظيفية.

جدول رقم 13: تحليل العبارات الخاصة بالمنصات التفاعلية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رقم العبرة
0,96819	2,0981	رابعاً. المنصات التفاعلية	
0,96576	2,1250	أفضل استخدام المنصات التفاعلية الإلكترونية على الطرق التقليدية	01
1,09046	2,1250	لا أواجه صعوبات تقنية عند استخدام المنصات التفاعلية الإلكترونية	02
0,84580	2,0500	أعتقد أن المنصات التفاعلية الإلكترونية تساهم في تطوير مهاراتي	03
0,87706	2,0000	تساهم المنصات التفاعلية الإلكترونية في تحسين التواصل بين الزملاء	04
0,96576	1,8750	توفر المنصات التفاعلية الإلكترونية وصولاً سهلاً إلى المعلومات والموارد	05
0,89872	1,7500	توفر هذه المنصات وقتاً وجهداً في العمل	06
1,00128	2,1500	تدعم المنصات التفاعلية تبادل الأفكار والتعاون بين الموظفين	07
1,10477	1,9000	تعزز المنصات التفاعلية الشفافية في التواصل داخل المؤسسة	08
0,84124	1,9000	تساهم المنصات التفاعلية في تحسين التواصل بين الإدارة والموظفين	09
1,06699	2,3000	توفر المنصات فرصاً عديدة لتطور	10
0,81650	2,000	تسهل المنصات أداء مهامك الوظيفية	11

1,15442	2,5250	تسهل المنصات التفاعلية تبادل الخبرات بين الموظفين	12
0,95776	2,5750	استخدام المنصات التفاعلية يساهم في تعزيز شعور الانتماء في المؤسسة	13

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

تم اختبار بيانات هذا المحور والمتكون من 13 فقرة حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.0981 ، يُظهر المتوسط العام (2.10) رفضاً نسبياً لفعالية المنصات التفاعلية حيث وجد تقييم إيجابي معتدل لتعزيز تبادل الخبرات (2.53) والشعور بالانتماء (2.58) قابله رفض صريح لفوائد هذه المنصات كتوفير الوقت (1.75 "لا أوافق") وسهولة الوصول للمعلومات (1.88 "لا أوافق")، إضافة الى ذلك بينما يُقرّ المستخدمون بعدم وجود صعوبات تقنية (2.13 "محايد")، إلا أنهم لا يرون تأثيراً حقيقياً في تحسين الأداء (2.00) أو التواصل مع الإدارة (1.90) و الانحراف المعياري المرتفع (0.97 عاماً، ويصل إلى 1.15 في العبارة 12) يظهر تباين في حاد في اراء المستجوبين الذي يكشف عن اختلافات في تجارب المستخدمين للمنصات التفاعلية .

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

بعد العرض والتحليل الإحصائي للنسب والمتوسطات والانحرافات المعيارية والاتجاه العام لأفراد عينة الدراسة، نقوم الآن باختبار فرضيات الدراسة والحكم على صحتها من عدمها.

الفرع الأول: اختبار الفرضية الفرعية الأولى: للمنصات التفاعلية دور في تعزيز الارتباط السلوكي في مؤسسة جيون الكترونيكس

يوضح الجدول رقم 14 معامل الارتباط بين المنصات التفاعلية والارتباط السلوكي في المؤسسة جيون

الالكترونيكس:

الجدول رقم 14: معامل الارتباط بين المنصات التفاعلية والارتباط السلوكي في المؤسسة محل الدراسة

القيمة الاحتمالية (Sig)	قوة العلاقة	معامل سيرمان للارتباط	الفرضية
4,846	ضعيفة جدا	0,165	الفرضية الفرعية الأولى

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول رقم 14 أن القيمة الاحتمالية تساوي 4,846 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، وهذا يدل على قبول الفرضية الصفرية رفض الفرضية البديلة، وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المنصات التفاعلية والارتباط السلوكي في المؤسسة جيون الكترولنيكس عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، كما وصف العلاقة بين المتغيرين بأنها ضعيفة جدا حيث بلغ معامل الارتباط 0,165، وهذا يدل على أن المنصات التفاعلية لها دور ضعيف في تعزيز الارتباط السلوكي في المؤسسة جيون الكترولنيكس.

الفرع الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الثانية: للمنصات التفاعلية دور في تعزيز الارتباط العاطفي في مؤسسة جيون الكترولنيكس

يوضح الجدول رقم 15 معامل الارتباط بين المنصات التفاعلية والارتباط العاطفي في المؤسسة جيون الكترولنيكس:

الجدول رقم 15: معامل الارتباط بين المنصات التفاعلية والارتباط العاطفي في المؤسسة محل الدراسة

القيمة الاحتمالية (Sig)	قوة العلاقة	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
0,000	جيدة	**0,793	الفرضية الفرعية الثانية

* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ** الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول رقم 15 أن معامل الارتباط يساوي 0,793 وهو جيد، وأن القيمة الاحتمالية تساوي 0,000، وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المنصات التفاعلية والارتباط المعرفي في المؤسسة جيون الكترولنيكس عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، وهذا يدل على أن المنصات التفاعلية لها دور مهم في تعزيز الارتباط العاطفي في مؤسسة جيون الكترولنيكس.

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: للمنصات التفاعلية دور في تعزيز الارتباط المعرفي في مؤسسة جيون الكترونيكس

يوضح الجدول رقم 16 معامل الارتباط بين المنصات التفاعلية والارتباط المعرفي في المؤسسة جيون

الالكترونيكس

الجدول رقم 16: معامل الارتباط بين المنصات التفاعلية والارتباط المعرفي في المؤسسة محل الدراسة

القيمة الاحتمالية (Sig)	قوة العلاقة	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
1,912	ضعيفة جدا	0,273	الفرضية الفرعية الثالثة

* الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، ** الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول رقم 16 أن القيمة الاحتمالية تساوي 1,912 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ،

وهذا يدل على قبول الفرضية الصفرية رفض الفرضية البديلة، وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المنصات التفاعلية والارتباط المعرفي في المؤسسة جيون الكترونيكس عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، كما وصف العلاقة بين المتغيرين بأنها ضعيفة جدا حيث بلغ معامل الارتباط 1,912، وهذا يدل على أن المنصات التفاعلية ليس في تعزيز الارتباط المعرفي في مؤسسة جيون الكترونيكس.

خلاصة الفصل

أظهرت الدراسة الميدانية في مؤسسة جيون إلكترونيك (عينة: 40 موظفًا) وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للمنصات التفاعلية على الارتباط الوظيفي العام (معامل ارتباط = 0.585)، مع تأثير ملحوظ على الجانب العاطفي (معامل ارتباط = 0.793) مثل الشعور بالفخر والحماس في العمل، بينما لم تُسجَل تأثيرات معنوية على الجانبين السلوكي أو المعرفي. كما لوحظ أن 42.5% من الموظفين يستخدمون المنصات بشكل متكرر (خاصة أنظمة التواصل الداخلي بنسبة 30%)، ووصف 65% منها بأنها سهلة الاستخدام.

خاتمة

خاتمة

باستكمال رحلة البحث من الإطار النظري إلى الميداني، تجلّى هذا العمل محاولة لرصد التفاعل بين المنصات التفاعلية كأدوات رقمية حيوية، والارتباط الوظيفي بأبعاده الثلاثة (السلوكي، العاطفي، المعرفي). وانطلقت الدراسة من منهج وصفي تحليلي، معتمدة على دراسة حالة مؤسسة رائدة في القطاع الإلكتروني الجزائري الا وهي مؤسسة جيون الكترونيكس لتسبر أغوار هذه العلاقة في بيئة عمل ديناميكية. عبر أدوات منهجية مُحكّمة، حاولنا في البحث فكّ شفرة التأثير الخفي لهذه المنصات على الارتباط الوظيفي، مُقدّمًا رؤية تُوازن بين السرد الأكاديمي وتجربة الميدان.

ولقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

النتائج النظرية:

قدمت الدراسة إطار ربط بين المنصات التفاعلية (التكنولوجيا) والارتباط الوظيفي وأكدت على ان:

- التصميم التقني للمنصات التفاعلية له اهمية بالغة في بيئة العمل
- يجب ان تكون للمؤسسة ثقافة تنظيمية تسهل انتقال واستخدام الامثل لهذه المنصات

النتائج التطبيقية:

قدمت الدراسة إطار تطبيقا ربط بين الجانب النظري والميدان وظهرت النتائج كما يأتي:

- المنصات التفاعلية كان لها دور ضعيف في تحسين الجهد البدني أو المثابرة في العمل (الارتباط السلوكي)
 - المنصات التفاعلية كان لها دور كبير في تعزيز الشعور بالفخر والانتماء للمؤسسة والحماس تجاه تحقيق الأهداف التنظيمية (الارتباط العاطفي)
 - المنصات كان لها دور ضعيف في تعزيز التركيز الذهني والابتكار أو حل المشكلات المعقدة (الارتباط المعرفي)
- ومنه نستخلص أن المنصات التفاعلية لها دور رئيسي في الجانب العاطفي للارتباط الوظيفي (مثل المشاعر الإيجابية والولاء)، بينما كان دورها ضعيفا على الجوانب السلوكية والمعرفية.
- إذن للمنصات التفاعلية دور في تعزيز الارتباط الوظيفي (ارتباط العاطفي) في مؤسسة جيون الكترونيكس.

افاق الدراسة:

- توسيع الدراسة لتشمل مؤسسات جزائرية في مختلف القطاعات لمقارنة بين بيئات العمل المختلفة.
- اضافة متغيرات وسيطة كالثقافة التنظيمية في العلاقة بين المنصات التفاعلية والارتباط الوظيفي.
- دراسة تجارب ناجحة في دول عربية او افريقية للاستخلاص الدروس والتطبيق في الواقع الجزائري.
- دراسة تأثير الفجوة بين مهارات الموظفين وامكانياتهم وفعالية المنصات التفاعلية.
- تتبع تأثير المنصات التفاعلية على الارتباط الوظيفي لمدة سنة وأكثر لقياس استدامة التأثير.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية أولاً. القرآن الكريم

1. سورة القصص الآية رقم 10.

ثانياً. المجالات

2. ابن فارس أحمد بن زكريا أبو الحسين، معجم مقاييس اللغة، دار الفكر، المجلد 2، 2007.
3. الحدراوي، عبد الله بن صالح. أثر التحول الرقمي على كفاءة الاتصال المؤسسي. مجلة الإدارة والاقتصاد، 2020. 102(4).
4. السامرائي، سهاد عبد الجبار. دور التكنولوجيا في تعزيز مشاركة الموظفين. دراسات في الإدارة العامة 2018.
5. علي محمد محمود. تأثير نظم المعلومات الإدارية على كفاءة وفعالية اتخاذ القرار في المنظمات. مجلة البحوث التجارية. 2019. 40(3)
6. زهراني، فهد بن محمد.. دور المنصات الرقمية في تنمية الابتكار المؤسسي: دراسة تطبيقية. المؤتمر العلمي الدولي للإدارة والتكنولوجيا. 2021
7. محمد ابن أحمد الأنصاري القرطبي، الجامع لأحكام القرآن الكريم، دار الكتب المصرية للنشر، المجلد 13، القاهرة.
8. نجلاء ابراهيم الشنفي، التمكين وأثره على الارتباط الوظيفي، مجلة العربية لإدارة، مجلد 41، عدد 4، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية. 2021

المراجع باللغة الأجنبية

9. Hastings, R. No Rules: Netflix and the Culture of Reinvention. Penguin Press. . 2020
10. Anderson, D. J. Kanban: Successful Evolutionary Change for Your Technology Business. Blue Hole Press. .2010
11. Andrewa, Ologbo C. & Saudah Sofianb: Individual Factors and Work Outcomes of Employee Engagement, Procedia -Social and Behavioral Sciences, 40, 2012.
12. Bakker, A. B., & Demerouti, E. The Job Demands-Resources model: State of the Art. Journal of Managerial Psychology, 22(3). 2007
13. Bandura, A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. Freeman. 1997
14. Bass, B. M., & Avolio, B. J. Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Sage Publications. 1994
15. Bass, B. M., & Riggio, R. E. Transformational Leadership (2nd Ed.). Psychology Press. 2006
16. Bock, L. Work Rules! Insights from Inside Google That Will Transform How You Live and Lead. Twelve Books. 2015
17. Boyatzis, R. E. Competencies in the 21st century. Journal of Management Development, 27 (1).

18. Boyd, D. M., & Ellison, N. B. Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(1). 2008
19. Catmull, E., & Wallace, A. *Creativity, Inc.: Overcoming the unseen forces that stand in the way of true inspiration*. Random House. 2014
20. Chein, E. H. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.1985
21. Costa, P. T., & McCrae, R. R. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) manual. *Psychological Assessment Resources*. 1992
22. Coutu, D. "Why Google's Leadership Academy Is Changing the Game". *Harvard Business Review*. . 2009
23. Daft, R. L., & Lengel, R. H. Organizational Information Requirements, Media Richness and Structural Design. *Management Science*, 32(5). 1986
24. Dillenbourg, P. What do you mean by collaborative learning? In P. Dillenbourg (Ed.), *Collaborative-learning: Cognitive and computational approaches* Elsevier. HAL: hal-00190240. <https://telearn.hal.science/hal-00190240v>. 1999
25. Dougiamas, M., & Taylor, P. Moodle: Using Learning Communities to Create an Open Source Course Management System. In *Proceedings of the EDMEDIA Conference*. 2003.
26. Educause. Seven Things You Should Know About Canvas. *Educause Learning Initiative*. 2020
27. Frese, M., & Fay, D. Personal Initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 2001
28. GitLab. Remote Work Report: Collaboration Tools Impact. GitLab Inc. 2022
29. Goleman, D. *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review. 2017
30. Groysberg, B., Lee, J., Price, J., & Cheng, J. Y. The leader's guide to corporate culture. *Harvard Business Review, 96 (1). 2018
31. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2). 1976
32. Harter, J. K., et al. Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2).2002
33. IBMRedbooks.EmployeeAdvocacyPrograms:BestPractices.<https://www.redbooks.ibm.com/abstracts/redp5532.html>.2019. 20-05-2025
34. IKEA. *Parental leave policy*. Retrieved from <https://about.ikea.com/en/careers/why-ikea/benefits> .2023.20/05/2025
35. Ives, B., Cossick, K., & Adams, D. Zoom's Encryption Adoption during COVID-19. *Journal of Cybersecurity*, 6 (4).2020
36. Kahn, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4).1990
37. Kaplan, A. M., & Haenlein, M. Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business Horizons*, 53(1).2010
38. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. Collaborative Decision-Making in the Digital Age. *Harvard Business Review*, 101 (4).2023
39. Kim, W. Job engagement: A predictor of organizational commitment. *International Journal of Business and Management*, 6(10).2011
40. Kotter, J. P. *Change: How Organizations Achieve Hard-to-Imagine Results in Uncertain Times*. Wiley. 2024
41. Kular, S. et al. *Employee Engagement: A Literature Review*. Kingston University Working Paper. 2008.
42. Leonardi, P. M. Enterprise Social Networking and the Social Organization. *Organization Science*, 26 (5). 2015.

43. Leonardi, P. M., Huysman, M., & Steinfield, C. Enterprise Social Media: Definition, History, and Prospects for the Study of Social Technologies in Organizations. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(1). 2013
44. Mayer, R. E. *Multimedia Learning* (3rd Ed.). Cambridge University Press 2021.
45. Mayo, E., *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan. 1933
46. McCord, P. *Powerful: Building a Culture of Freedom and Responsibility*. Silicon Guild. 2018
47. Microsoft Work Lab. *The Economic Impact of Microsoft Teams Integration*. Microsoft Corporation. 2021
48. Microsoft Work Lab. *Transparency in Data Flow: Closing Information Gaps*. Microsoft Corporation. 2022
49. Mintzberg, Henry. *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1983.
50. Noe, R. A. *Employee Training and Development*. McGraw-Hill. 2017
51. Provost, F., & Fawcett, T. *Data Science for Business: What you need to know about data mining and data-analytic thinking*. O'Reilly Media. 2013
52. Rafaeli, S. Interactivity: From new media to communication. *Sage Annual Review of Communication Research*, 16. 1988
53. Rothbard, N. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4).2001
54. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3). 2004
55. Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3). 2014
56. Sturt, D., & Nordstrom, T. *The Power of Recognition: How Employee Recognition Transforms Engagement and Performance*. McGraw-Hill. 2023
57. Treem, J. W., & Leonardi, P. M. "Social Media Use in Organizations: Exploring the Affordances of Visibility, Editability, Persistence, and Association". *Annals of the International Communication Association*, 36(1).2012
58. World Health Organization. *Mental Health at Work: Policy Brief*. 2022

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الابراهيمي

كلية: العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

استبيان

يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة دور المنصات التفاعلية في تعزيز الارتباط الوظيفي من خلال دراسة ميدانية في مؤسسة جيون الكترونيك

وفي إطار بحث علمي ميداني لإنجاز مذكرة ماستر في تخصص إدارة الأعمال، يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان أرجوا منكم التكرم بتعبئته، تعتبر إجاباتكم قيمة لإثراء البحث العلمي، نشكركم على تعاونكم وتنطلع إلى إجاباتكم الصادقة.

ملاحظة: هذه المعلومات سرية ويتم استخدامها لأغراض علمية فقط.

من إعداد:

سعدي عبد الغفور

تحت إشراف

د. هاجر سي ناصر

السنة الجامعية: 2024 - 2025

أولاً: معلومات عامة

1 الجنس

ذكر انثى

2 المستوى التعليمي

- ثانوي
 ليسانس
 دراسات عليا
 اخرى

3 العمر

- أقل من 25 سنة
 من 25 سنة إلى 35 سنة
 أكثر من 35 سنة إلى 45 سنة
 أكثر من 45 سنة إلى 55 سنة
 55 سنة وأكثر

4 الحالة العائلية

- أعزب
 متزوج
 أرمل
 مطلق

5 الخبرة

- أقل من 5 سنوات
- من 5 سنوات إلى 10 سنوات
- أكثر من سنوات 10 إلى 15 سنة
- أكثر من 15 سنة إلى 20 سنة
- 20 سنة وأكثر

6 المنصب الوظيفي

- موظف
- مشرف
- مدير
- عضو إدارة عليا

7 مدى استخدامك للمنصات التفاعلية داخل المؤسسة ؟

- دائما
- غالبا
- أحيانا
- نادرا
- لا أستخدامها

**8 ماهي أكثر المنصات التفاعلية التي تستخدمها في العمل؟
(اختر أكثر من منصة إن لزم)**

- أنظمة تواصل الداخلي (مثل Microsoft teams)
- منصات التعلم الإلكتروني (للتدريب مثل model, coursera)
- الشبكات الاجتماعية الداخلية (مثل Yammer)
- أنظمة إدارة المشاريع (مثل Trello, Asana)
- أخرى (حددها)

9 كيف تقيم سهولة استخدام هذه المنصات؟

- سهلة جدا
- سهلة
- متوسطة
- صعبة
- صعبة جدا

ثانيا: الارتباط الوظيفي

1 الارتباط السلوكي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
1	لدي الرغبة في استثمار جهدي لأداء عملي.					
2	غالبا ما يكون انصرافي من العمل بعد الآخرين.					
3	أبذل جهدي في دراسة كل مشكلة في المؤسسة وأقدم حولا بشأنها.					

					4	لا أؤجل أعمالي إلى اليوم التالي.
					5	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل.
					6	لدي استعداد لمواصلة العمل لفترة طويلة.
					7	أكون مثابر حتى و لم تسر الأمور بشكل جيد في عملي.

2 الارتباط العاطفي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
1	اعتبر عملي مصدر إلهام لي ومنبع طاقتي إيجابية.					
2	أشعر بالفخر أثناء انجاز مهامي.					
3	أشعر بالحماس عند القدوم للعمل.					
4	أوازن بين عملي وحياتي الخاصة.					
5	لدي علاقات طيبة مع جميع زملاء العمل.					
6	لا أشعر بالإحباط عندما لا يدعمني رئيسي.					
7	أشعر بالوفاء و أنا في العمل.					
8	أشعر بالمتعة و أنا أقوم بعملي.					

					9	أكون سعيد عندما اركز في عملي.
--	--	--	--	--	---	-------------------------------

3 الارتباط المعرفي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
1	انشغل بمهامي فقط اثناء ساعات العمل.					
2	تتوج جهودي في العمل بإنتاج افكار مبتكرة.					
3	الجميع يعلم بأهمية مشاركتي في العمل.					
4	اعرف ما هو متوقع من في العمل.					
5	خبرتي التي لدي عامل ضروري لتطوير مساري المهني.					

ثالثا: المنصات التفاعلية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أفضل استخدام المنصات التفاعلية الإلكترونية على الطرق التقليدية.					
2	لا أواجه صعوبات تقنية عند استخدام المنصات التفاعلية الإلكترونية.					

					4	أعتقد أن المنصات التفاعلية الإلكترونية تساهم في تطوير مهاراتي.
					5	تساهم المنصات التفاعلية الإلكترونية في تحسين التواصل بين الزملاء.
					6	توفر المنصات التفاعلية الإلكترونية وصولاً سهلاً إلى المعلومات والموارد.
					7	توفر هذه المنصات وقتاً وجهداً في العمل.
					8	تدعم المنصات التفاعلية تبادل الأفكار والتعاون بين الموظفين.
					9	تعزز المنصات التفاعلية الشفافية في التواصل داخل المؤسسة.
					10	تساهم المنصات التفاعلية في تحسين التواصل بين الإدارة و الموظفين.
					11	توفر المنصات فرصاً عديدة لتطور.
					12	تسهل المنصات أداء مهامك الوظيفية.
					13	تسهل المنصات التفاعلية تبادل الخبرات بين الموظفين.
					14	استخدام المنصات التفاعلية يساهم في تعزيز شعور الانتماء في المؤسسة.

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	18	45,0	45,0	45,0
	انثى	22	55,0	55,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

		المستوى التعليمي			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي	1	2,5	2,5	2,5
	ليسانس	21	52,5	52,5	55,0
	دراسات عليا	16	40,0	40,0	95,0
	اخرى	2	5,0	5,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

		الحالة العائلية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أعزب	15	37,5	37,5	37,5
	متزوج	20	50,0	50,0	87,5
	مطلق	3	7,5	7,5	95,0
	ارمل	2	5,0	5,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

		الخبرة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	15	37,5	37,5	37,5
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	20	50,0	50,0	87,5
	أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة	5	12,5	12,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

المنصب الوظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موظف	21	52,5	52,5	52,5
	مشرف	17	42,5	42,5	95,0
	مدير	1	2,5	2,5	97,5
	عضو ادارة عليا	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

مدى استخدامك للمنصات التفاعلية داخل المؤسسة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	دائما	1	2,5	2,5	2,5
	غالبا	17	42,5	42,5	45,0
	احيانا	16	40,0	40,0	85,0
	نادرا	5	12,5	12,5	97,5
	لا استخدمها	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

ماهي أكثر المنصات التفاعلية التي تستخدمها في العمل؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أنظمة تواصل الداخلي (مثل Microsoft teams)	12	30,0	30,0	30,0
	منصات التعلم الإلكتروني (للتدريب مثل model, coursera)	6	15,0	15,0	45,0
	الشبكات الاجتماعية الداخلية (مثل yammer)	4	10,0	10,0	55,0
	اخرى	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

كيف تقيم سهولة استخدام هذه المنصات؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سهولة جدا	3	7,5	7,5	7,5
	سهولة	26	65,0	65,0	72,5
	متوسطة	9	22,5	22,5	95,0
	صعبة	1	2,5	2,5	97,5
	صعبة جدا	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

ملحق رقم 03: الفا كرونباخ

المحور الأول:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,900	13

المحور الثاني:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,709	21

الاستبانة ككل:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,881	34

ملحق رقم 04: التحليل الوصفي

المحور الأول:

- البعد الأول:

Statistiques

		أكون مثابر حتى ولم تسر الأمور بشكل جيد في عملي.	لدي استعداد لمواصلة العمل لفترة طويلة.	يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل.	لا أؤجل أعمالي إلى اليوم التالي.	أبذل جهدي في دراسة كل مشكلة في المؤسسة وأقدم حلولاً بشأنها.	غالبًا ما يكون انصرافي من العمل بعد الآخرين.	لدي الرغبة في استثمار جهدي لأداء عملي
N	Valide	40	40	40	40	40	40	40
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	1,3750	2,7000	2,0500	1,7750	3,2750	2,1250	1,9000
	Ecart type	,54006	1,34355	,87560	,76753	1,33949	1,04237	,67178

- البعد الثاني:

Statistiques

	اعتبر عملي مصدر الإهام لي ومنبع طاقتي إيجابية.	أشعر بالفخر أثناء انجاز مهامي.	اشعر بالحماس عند القدوم للعمل.	أوازن بين عملي وحياتي الخاصة.	لدي علاقات طيبة مع جميع زملاء العمل.	لا اشعر بالإحباط عندما لا يدعمني رئيسي.	اشعر بالوفاء وانا في العمل.	أشعر بالمتعة وانا أقوم بعملي.	أكون سعيد عندما أركز في عملي.
N	Valide	40	40	40	40	40	40	40	40
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	2,0250	2,0500	2,4500	1,8750	1,6500	2,1500	2,6750	2,3750
	Ecart type	,91952	,90441	1,03651	,91111	,89299	1,12204	,99711	,86787

- البعد الثالث:

Statistiques

	انشغل بمهامي فقط اثناء ساعات العمل.	تتوج جهودي في العمل بإنتاج افكار مبتكرة.	الجميع يعلم بأهمية مشاركتي في العمل.	اعرف ما هو متوقع من في العمل	خبرتي التي لدي عامل ضروري لتطوير مساري المهني.
N	Valide	40	40	40	40
	Manquant	0	0	0	0
	Moyenne	1,6000	2,7500	3,1750	1,4500
	Ecart type	,84124	1,12660	1,27877	,63851

المحور الثاني:

Statistiques

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
N	Valide	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	2,1250	2,1250	2,0500	2,0000	1,8750	1,7500	2,1500	1,9000	1,9000	2,3000	2,0000	2,5250
	Ecart type	,96576	1,09046	,84580	,87706	,96576	,89872	1,00128	1,10477	,84124	1,06699	,81650	1,15442

- اختبار الفرضية الرئيسية:

Inférence du facteur de Bayes pour corrélations appariées^a

		المحور_الثاني_المنص ات_التفاعلية	المحور_الأول_الارتباط_الوظيفي
المحور_الثاني_المنصات_التفاعلية	Corrélation de superman	1	,585
	Facteur de Bayes		,003
	N	40	40
المحور_الأول_الارتباط_الوظيفي	Corrélation de superman	,585	1
	Facteur de Bayes	,003	
	N	40	40

a. Facteur de Bayes : comparaison hypothèse nulle et hypothèse alternative.

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

Inférence du facteur de Bayes pour corrélations appariées^a

		المحور_الثاني_المنص ات_التفاعلية	الارتباط_السلوكي
المحور_الثاني_المنصات_التفاعلية	Corrélation de superman	1	,165
	Facteur de Bayes		4,846
	N	40	40
الارتباط_السلوكي	Corrélation de superman	,165	1
	Facteur de Bayes	4,846	
	N	40	40

a. Facteur de Bayes : comparaison hypothèse nulle et hypothèse alternative.

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

Inférence du facteur de Bayes pour corrélations appariées^a

		المحور_الثاني_المنص ات_التفاعلية	الارتباط_العاطفي
المحور_الثاني_المنصات_التفاعلية	Corrélation de superman	1	,793
	Facteur de Bayes		,000
	N	40	40
الارتباط_العاطفي	Corrélation de superman	,793	1
	Facteur de Bayes	,000	
	N	40	40

a. Facteur de Bayes : comparaison hypothèse nulle et hypothèse alternative.

- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

Inférence du facteur de Bayes pour corrélations appariées^a

		المحور_الثاني_المنصات_التفاعلية	الارتباط_المعرفي
المحور_الثاني_المنصات_التفاعلية	Corrélation de superman	1	,273
	Facteur de Bayes		1,912
	N	40	40
الارتباط_المعرفي	Corrélation de superman	,273	1
	Facteur de Bayes	1,912	
	N	40	40

a. Facteur de Bayes : comparaison hypothèse nulle et hypothèse alternative.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
-	الإهداء
-	شكروعرفان
I	ملخص الدراسة
II	قائمة المحتويات
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
VI	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
09	الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة
10	المبحث الأول: ماهية مظلة العلامة التجارية
10	المطلب الأول: ماهية الارتباط الوظيفي
10	- الفرع الأول: تعريف الارتباط الوظيفي
11	- الفرع الثاني: خصائص الارتباط الوظيفي
13	- الفرع الثالث: تطور مفهوم الارتباط الوظيفي
14	- الفرع الرابع: أبعاد الارتباط الوظيفي
16	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في الارتباط الوظيفي
16	- الفرع الأول: العوامل التنظيمية المؤثرة في الارتباط الوظيفي
17	- الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في الارتباط الوظيفي المتعلقة بالموظفين
19	- الفرع الثالث: العوامل المؤثرة في الارتباط الوظيفي المتعلقة بالمنصات التفاعلية
20	المطلب الثالث: آثار الارتباط الوظيفي
20	- الفرع الأول: نتائج الارتباط الوظيفي
21	- الفرع الثاني: أهمية الارتباط الوظيفي
22	المبحث الثاني: استراتيجيات طرح منتجات جديدة
22	المطلب الأول: الإطار العام للمنصات التفاعلية

22	- الفرع الأول: مفهوم المنصات التفاعلية (وسائط الاتصال الإلكترونية)
24	- الفرع الثاني: أنواع المنصات التفاعلية
27	المطلب الثاني: أهمية المنصات التفاعلية في المؤسسة
30	المطلب الثالث: المنصات التفاعلية كألية لتعزيز الارتباط الوظيفي
36	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
38	المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة جيون الكترونيكس
38	المطلب الأول: تعريف ونشأة المؤسسة
39	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة
40	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
40	المطلب الأول: عينة الدراسة وطرق جمع البيانات
41	المطلب الثاني: أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة
44	المطلب الثالث: التحليل الإحصائي للبيانات
48	المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات
48	المطلب الأول: الوصف الاحصائي لعينة الدراسة
57	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة
61	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات
61	- الفرع الأول: اختبار الفرضية الفرعية الأولى
62	- الفرع الثاني: اختبار الفرضية الفرعية الثانية
62	- الفرع الثالث: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة
65	خاتمة
67	قائمة المراجع
70	الملاحق
84	فهرس المحتويات