

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

ميدان : كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية.

قسم : العلوم الاجتماعية.

الشعبة: علم الاجتماع.

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل.

رقم التسجيل:

الرقم التسلسلي:

العنوان:

ثقافة العمل في ظل استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال
بالمؤسسة التربوية
دراسة ميدانية بـ ابتدائية بن كحلة أحمد - برج بوعريرج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

إعداد: إشراف:

أ. د. بوقفة عبد الرحمان

-زايدي بثينة انتصار

أما اللجنة المتكونة من السادة

نوقشت بتاريخ: 2026/06/03

رئيسا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د. بوخاري هشام
مشرفا ومقررا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د. بوقفة عبد الرحمان
ممتحنا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د. السبع هشام

السنة الجامعية: 2025 / 2026

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

ميدان : كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية.

قسم : العلوم الاجتماعية.

الشعبة: علم الاجتماع.

التخصص: علم إجتماع تنظيم وعمل.

رقم التسجيل:

الرقم التسلسلي:

العنوان:

ثقافة العمل في ظل استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال
بالمؤسسة التربوية
دراسة ميدانية بـ ابتدائية بن كحلة أحمد - برج بوعريرج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

إعداد: إشراف:

أ. د. بوقفة عبد الرحمان

-زايدي بثينة انتصار

أما اللجنة المكونة من السادة

نوقشت بتاريخ: 2026/06/03

رئيسا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د. بوخاري هشام
مشرفا ومقررا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د. بوقفة عبد الرحمان
ممتحنا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج	د. السبع هشام

السنة الجامعية: 2025 / 2026



شكر وتقدير

"الحمد لله حمداً يليق بجلاله وعظيم سلطانه على نعمه وتوفيقه لي لإتمام هذا العمل".
عندما يكون العطاء متميزاً والجهد خالصاً يصبح الثناء واجباً والاعتراف بالفضل لازماً
أتقدم بأسمى عبارات الشكر الجزيل والثناء الخالص والتقدير للأستاذ الفاضل بوقفة
عبد الرحمان على دعمه المتواصل وتوجيهاته القيمة وملاحظاته الدقيقة التي أنارت طريقي
وأسهمت بشكل كبير في الرفع من مستوى هذا العمل.
كما يسرني أن أتوجه بخالص الشكر والامتنان إلى أساتذتي الكرام الذين غمروني بعلمهم
طيلة مسيرتي الدراسية وكانوا لي خير قدوة وخير معين.
حفظكم الله ورعاكم، وأسأل الله أن يبارك في جهودكم ويسدد على درب الخير خطاكم
ولا يفوتني أن أشكر كل من كان لي عوناً وسنداً، ودعمي بكلمة أو تشجيع طوال فترة إنجاز
هذا العمل الشاق.
أضع بين أيديكم هذا الجهد المتواضع راجيةً من المولى عز وجل أن ينال حسن رضاكم
وقبولكم وأن يكون خطوة نافعة في مسيرتي العلمية

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال على ثقافة العمل بالمؤسسة التربوية من خلال اجراء دراسة ميدانية على جميع موظفين المؤسسة الابتدائية بولاية برج بوعرييج، انطلاقا من إشكاليتنا التي مفادها :كيف يؤثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في ثقافة العمل بالمؤسسة التربوية؟

واعتمدت الدراسة على طرح الفرضية العامة الآتية:

يساهم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تشكيل ثقافة العمل بالمؤسسة التربوية وتفرعت هذه الفرضية العامة لفرضيات فرعية وهي :

-يساهم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في ضمان التواصل المهني بالمؤسسة التربوية

-يساهم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تطوير نظام العمل بالمؤسسة التربوية

-يساهم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تعزيز قيم العمل بالمؤسسة التربوية

ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات الميدانية ومناقشة نتائجها تم تصميم استمارة مقياس الاتجاهات (مقياس ليكارت الخماسي) كأداة لجمع البيانات، موجه لمجتمع الدراسة بولاية برج بوعرييج، باستخدام المنهج الوصفي لوصف الظاهرة المدروسة وتحليلها بدقة .

وقد توصلت الدراسة إلى إثبات الفرضيات الفرعية وبالتالي تحقق الفرضية العامة، وبالتالي فالنتائج

العامة للدراسة تشير إلى ما يلي:

-ساهمت تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تطوير ثقافة العمل داخل المؤسسة التربوية بوية.

-ساعدت الوسائل التكنولوجية على تحسين الاتصال الإداري بين العاملين.

-ساهمت التكنولوجيا في سرعة تبادل المعلومات داخل المؤسسة التربوية.

-أدت تكنولوجيا الإعلام والاتصال إلى تسهيل إنجاز المهام الإدارية والتربوية.

-ساعد استخدام التكنولوجيا على تنظيم العمل وتحسين الأداء المهني.

-عززت تكنولوجيا الإعلام والاتصال التعاون والتنسيق بين العاملين.

الكلمات المفتاحية:

*ثقافة العمل، تكنولوجيا الإعلام والاتصال، المؤسسة التربوية، الاتصال الإداري، الأداء المهني، الثقافة التنظيمية

Abstract:

This study aimed to identify the impact of the use of information and communication technologies (ICT) on work culture within the educational institution, through a field study conducted among all employees of primary schools in the Wilaya of Sétif, Bordj Bou Arreridj. The research problem was formulated as follows: How does the use of ICT affect work culture in the educational institution?

The study was based on the following general hypothesis: The use of information and communication technologies contributes to shaping the work culture within the educational institution.

This general hypothesis was divided into the following sub-hypotheses:

- * The use of ICT contributes to ensuring professional communication within the educational institution.
- * The use of ICT contributes to improving the work system within the educational institution.
- * The use of ICT contributes to enhancing work values within the educational institution.

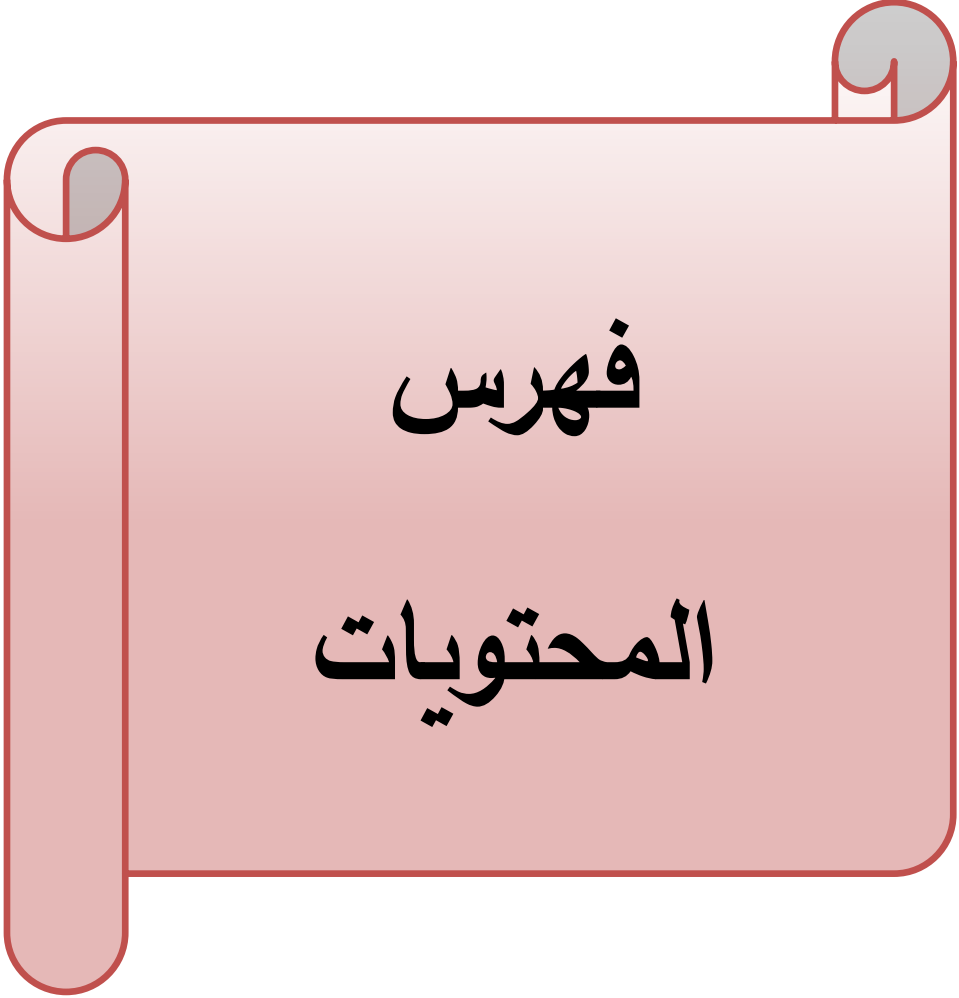
To achieve the objectives of the study and analyze the field data, a questionnaire based on the five-point Likert scale was designed as a data collection tool, addressed to the study population in Bordj Bou Arreridj. The descriptive method was adopted to accurately describe and analyze the phenomenon under study.

The study concluded that the sub-hypotheses were confirmed, and therefore the general hypothesis was validated. The main findings of the study indicate that:

- * ICT has contributed to the development of work culture within the educational institution.
- * Technological tools have improved administrative communication among staff.
- * Technology has facilitated the rapid exchange of information within the educational institution.
- * ICT has simplified the accomplishment of administrative and educational tasks.
- * The use of technology has helped organize work and improve professional performance.
- * ICT has strengthened cooperation and coordination among staff members.

Keywords:

Work culture, Information and Communication Technologies, educational institution, administrative communication, professional performance, organizational culture.



فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
—	شكر وتقدير
—	ملخص باللغة العربية
—	ملخص باللغة الإنجليزية
—	فهرس المحتويات
—	قائمة الجداول
—	قائمة الأشكال
مقدمة	
1	توطئة
1	1- الاشكالية
3	2- فرضيات الدراسة
3	3- أهمية الدراسة
4	4- أسباب اختيار الموضوع
4	5- أهداف الدراسة
5	6- المقاربة النظرية
7	7- منهج الدراسة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
9	تمهيد

9	المبحث الأول: تحديد المفاهيم
23	المبحث الثاني: ثقافة العمل وتكنولوجيا الاعلام والاتصال
23	1-ثقافة العمل
25	2- تكنولوجيا الاعلام والاتصال
27	3-المؤسسة التربوية
29	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية
29	1-الدراسات السابقة
29	2-أوجه الاستفادة منها
35	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
37	تمهيد
37	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
37	1- مجالات الدراسة
37	1-1- المجال المكاني
37	1-2- المجال الزمني
38	1-3- المجال البشري
38	2- أدوات جمع البيانات
39	3- الأساليب الإحصائية المستخدمة
40	4- مجتمع الدراسة

41	4-1- المسح الشامل.
41	4-2- خصائص مجتمع الدراسة
41	المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج
45	1- عرض، تحليل وتفسير البيانات الميدانية
63	2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
63	2-1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى
63	2-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية
63	2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة
63	3- الاستنتاج العام
66	خاتمة
68	قائمة المصادر والمراجع
—	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
-1	مستويات الاجابة لمقياس ليكارت الخماسي	40
-2	معامل ثبات أداة الدراسة	40
-3	متغير الجنس لدى الأفراد عينة الدراسة	41
-4	متغير العمر لدى أفراد عينات الدراسة	42
-5	متغير مستوى التعليمي لدى أفراد العينة	42
-6	متغير الوظيفة داخل المؤسسة لدى أفراد عينة الدراسة	43
-7	متغير الحالة العائلية لدى أفراد عينة الدراسة	43
-8	متغير سنوات الخبرة المهنية	44
-9	عبارات حول الاتصال الاداري	45
-10	عبارات حول الوضوح والشفافية	47
-11	عبارات حول العلاقات الاجتماعية	49
-12	عبارات حول الادوار والمهام	51
-13	عبارات حول الالتزام	53
-14	عبارات حول الابداع	55
-15	عبارات حول العمل الجماعي	57
-16	عبارات حول التفاعل الاجتماعي	59
-17	عبارات حول التطوير التنظيمي	61

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1-	متغير الجنس لدى الأفراد عينة الدراسة	41
2-	متغير العمر لدى أفراد عينات الدراسة	42
3-	متغير مستوى التعليمي لدى أفراد العينة	42
4-	متغير الوظيفة داخل المؤسسة لدى أفراد عينة الدراسة	43
5-	الحالة العائلية لدى أفراد عينة الدراسة	43
6-	متغير سنوات الخبرة المهنية	44

مقدمة

مقدمة

- 1- الإشكالية
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أسباب اختيار الموضوع
- 5- أهداف الدراسة
- 6- الخلفية النظرية
- 7- منهج الدراسة

توطئة

شهد العالم في السنوات الأخيرة تطوراً كبيراً في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال، حيث أصبحت هذه التكنولوجيا تدخل في مختلف مجالات الحياة، خاصة داخل المؤسسات التي تسعى إلى تحسين طريقة العمل وتسهيل التواصل بين الأفراد. وقد ساهم هذا التطور في تسريع تبادل المعلومات وتنظيم العمل بشكل أفضل، مما جعل استخدام الوسائل التكنولوجية أمراً ضرورياً داخل المؤسسات الحديثة.

وتعتبر المؤسسة التربوية من بين المؤسسات التي تأثرت بهذا التطور، إذ أصبحت تعتمد على وسائل تكنولوجية مختلفة في التسيير الإداري والتواصل المهني، بهدف تحسين الأداء وتسهيل إنجاز المهام اليومية. كما أن استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال لم يقتصر فقط على الجانب الإداري، بل امتد تأثيره إلى ثقافة العمل داخل المؤسسة، من خلال تغيير بعض أساليب العمل وتعزيز التعاون والتفاعل بين العاملين.

وتُعد ثقافة العمل من العناصر المهمة داخل أي مؤسسة، لأنها ترتبط بالقيم والسلوكيات التي تحكم علاقة الأفراد بعملهم وبعضهم البعض. لذلك فإن إدخال تكنولوجيا الإعلام والاتصال داخل المؤسسة التربوية يمكن أن يساهم في تطوير نظام العمل وتحسين التواصل المهني وتعزيز بعض القيم المرتبطة بالعمل الجماعي والتنظيم.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للتعرف على تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال في ثقافة العمل داخل المؤسسة التربوية، مع التركيز على دورها في تحقيق التواصل المهني، وتطوير نظام العمل، وتعزيز قيم العمل داخل المؤسسة.

1- الإشكالية

يشهد العالم المعاصر تحولات عميقة ومتسارعة بفعل التطور الهائل في تكنولوجيا الإعلام والاتصال، التي أصبحت من أبرز محددات التغيير داخل التنظيمات الحديثة. فقد ساهمت هذه التكنولوجيا في إعادة تشكيل أنماط الاتصال وأساليب العمل، من خلال تسريع تدفق المعلومات، وتعزيز التفاعل بين الأفراد، وتحسين آليات التنسيق داخل المؤسسات، وهو ما جعلها أداة أساسية في تحقيق الفعالية التنظيمية.

في إطار علم اجتماع التنظيم، تعتبر المؤسسة نسقاً اجتماعياً قائماً على مجموعة من القيم والمعايير التي تضبط سلوك الأفراد وتوجه ممارساتهم المهنية، وهو ما يُعرف بثقافة العمل. هذه الثقافة لا تبقى ثابتة، بل تتأثر بمختلف التغيرات التكنولوجية والتنظيمية التي تعرفها المؤسسة بما فيها المؤسسة التربوية هذه.

الأخيرة أصبحت مطالبة بإدماج مطالبة بإدماج تكنولوجيا الإعلام والاتصال كوسيلة لتحديث أساليب التسيير وتحسين الأداء الإداري والبيداغوجي، حيث تتيح هذه التكنولوجيا إمكانيات واسعة لتعزيز التواصل المهني، من خلال تسهيل الاتصال الإداري، وتحقيق الوضوح والشفافية في نقل المعلومات، وتحسين العلاقات الاجتماعية بين العاملين.

كما يمتد تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال ليشمل نظام العمل داخل المؤسسة التربوية، من خلال تنظيم الأدوار والمهام، وتعزيز الالتزام المهني، وتشجيع الإبداع، وهو ما ينعكس إيجاباً على فعالية الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية.

ولم يقف هذا التأثير عند الجوانب التنظيمية فقط، بل شمل أيضاً قيم العمل، حيث يمكن لتكنولوجيا الإعلام والاتصال أن تساهم في تعزيز العمل الجماعي، وتنمية التفاعل الاجتماعي، ودعم عمليات التطوير التنظيمي، بما يؤدي إلى إحداث تغيير في ثقافة العمل السائدة داخل المؤسسة.

غير أن هذا التأثير يظل نسبياً، ويتوقف على عدة عوامل، من بينها درجة استخدام التكنولوجيا، ومدى تقبل العاملين لها، وكفاءة توظيفها داخل المؤسسة التربوية، مما يطرح إشكالية علمية تتمثل في محاولة فهم طبيعة العلاقة بين تكنولوجيا الإعلام والاتصال وثقافة العمل.

وعليه يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

كيف يؤثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في ثقافة العمل بالمؤسسة التربوية؟

التساؤلات الفرعية

- كيف تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحقيق التواصل المهني بالمؤسسة التربوية؟
- كيف تؤثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تطوير نظام العمل بالمؤسسة التربوية؟
- كيف تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تعزيز قيم العمل بالمؤسسة التربوية؟

2- فرضيات الدراسة

1-2- الفرضية العامة

يساهم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تشكيل ثقافة العمل بالمؤسسة التربوية

2-2- الفرضيات الفرعية

يساهم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في ضمان التواصل المهني بالمؤسسة التربوية

نكشف عن هذه الفرضية بالمؤشرات الآتية:

- الاتصال الإداري
- الوضوح والشفافية
- العلاقات الاجتماعية
- ✓ يساهم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تطوير نظام العمل بالمؤسسة التربوية

نكشف عن هذه الفرضية بالمؤشرات الآتية:

- الأدوار والمهام
- الالتزام
- الإبداع
- ✓ يساهم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تعزيز قيم العمل بالمؤسسة التربوية
- نكشف عن هذه الفرضية بالمؤشرات الآتية:

- العمل الجماعي
- التفاعل الاجتماعي
- التطوير التنظيمي

3- أهمية الموضوع

تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة من الناحية العلمية والتطبيقية، حيث تسعى إلى إبراز الدور الذي تلعبه تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تشكيل ثقافة العمل داخل المؤسسة التربوية، من خلال تحليل تأثيرها على أنماط التواصل المهني، ونظام العمل، والقيم التنظيمية. كما تساهم هذه الدراسة في إثراء حقل علم اجتماع التنظيم، من خلال تقديم فهم أعمق للعلاقة بين التحولات التكنولوجية والسلوك التنظيمي، إضافة إلى تقديم نتائج يمكن أن تفيد المسؤولين التربويين في تحسين أساليب التسيير وتعزيز فعالية الأداء داخل المؤسسات التربوية، بما يتماشى مع متطلبات العصر الرقمي.

4- أسباب اختيار الموضوع

تم اختيار هذا الموضوع لعدة أسباب علمية وذاتية، من أهمها:

- ✓ الاهتمام المتزايد بموضوع تكنولوجيا الإعلام والاتصال ودورها في تطوير المؤسسات، خاصة في القطاع التربوي.

- ✓ أهمية ثقافة العمل باعتبارها عنصراً أساسياً في تحسين الأداء التنظيمي داخل المؤسسة التربوية.
- ✓ الرغبة في دراسة تأثير التحولات التكنولوجية على سلوك العاملين وعلاقاتهم المهنية.
- ✓ ملاحظة التغيرات الحاصلة في أساليب العمل والتواصل داخل المؤسسات التربوية نتيجة استخدام التكنولوجيا.
- ✓ قلة الدراسات (نسبياً) التي تربط بين تكنولوجيا الإعلام والاتصال وثقافة العمل في البيئة التربوية.

5- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، من أبرزها:

- ✓ التعرف على دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تشكيل ثقافة العمل داخل المؤسسة التربوية.
- ✓ تحليل مدى مساهمة تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحقيق التواصل المهني بين العاملين داخل المؤسسة التربوية.
- ✓ الكشف عن تأثير استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تطوير نظام العمل من حيث تنظيم الأدوار والمهام وتعزيز الالتزام والإبداع.
- ✓ إبراز دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تعزيز قيم العمل مثل العمل الجماعي والتفاعل الاجتماعي والتطوير التنظيمي.
- ✓ فهم طبيعة العلاقة بين درجة استخدام التكنولوجيا ومدى تأثيرها على ثقافة العمل داخل المؤسسة التربوية.

6- المقابلة النظرية

6-1- نظرية العلاقات الإنسانية

تُعدّ مدرسة العلاقات الإنسانية من أبرز المقاربات النظرية التي ظهرت في مجال علم التنظيم، حيث جاءت كردّ فعل على المدرسة الكلاسيكية التي ركزت على الجوانب المادية والتنظيمية وأهمّلت البعد الإنساني للعامل. فقد انطلقت هذه المدرسة من فكرة أساسية مفادها أن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه، يسعى إلى بناء علاقات إيجابية داخل بيئة العمل، ويتأثر في سلوكه بالجماعة التي ينتمي إليها، مما يجعل العلاقات الإنسانية عاملاً أساسياً في تفسير السلوك التنظيمي وتحفيز الأداء.¹

¹ عمار بوحوش، مدخل إلى علم الاجتماع التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 22.

وقد تعززت هذه التوجهات من خلال الدراسات التي أُجريت خلال ثلاثينيات القرن العشرين، خاصة في ظل الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، حيث أصبح من الضروري البحث عن أساليب جديدة لتحسين الإنتاجية، فتم التركيز على الجوانب النفسية والاجتماعية بدل الاقتصاد على الحوافز المادية فقط ومن أهم ما جاءت به هذه المدرسة، التأكيد على أن سلوك العامل داخل المنظمة لا تحكمه القوانين الرسمية فقط، بل يتأثر كذلك بالتنظيم غير الرسمي الذي ينشأ داخل الجماعات، والذي يفرض بدوره معايير وقيماً تؤثر في وتيرة العمل والإنتاج. وقد أثبتت تجارب “هوثورن” التي أشرف عليها إلتون مايو أن تحسين العلاقات الإنسانية داخل العمل، والشعور بالانتماء والتقدير، يساهمان بشكل كبير في رفع الإنتاجية، حتى في غياب تحسينات مادية¹.

كما بينت هذه الدراسات أن العوامل النفسية والمعنوية، مثل الحوافز غير المادية، ونمط الإشراف، وطبيعة العلاقات بين العمال، تلعب دوراً حاسماً في استقرار الإنتاجية، وأن بيئة العمل ليست مجرد فضاء للإنتاج، بل هي نظام اجتماعي متكامل يعيش فيه الأفراد ويتفاعلون داخله².

في إطار موضوع الدراسة المسمى بـ:

“ثقافة العمل في ظل استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في المؤسسة التربوية”، تبرز أهمية مدرسة العلاقات الإنسانية كإطار نظري يساعد على فهم طبيعة التغيرات التي أحدثتها التكنولوجيا في بيئة العمل. حيث أن استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال لا يقتصر فقط على تحسين الأداء التقني، بل يساهم في تطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، من خلال تسهيل التواصل بين الأفراد، وتعزيز التفاعل، وتقوية الروابط الاجتماعية بين العاملين. كما تتيح هذه التكنولوجيا فرصاً أكبر للمشاركة في اتخاذ القرار، وتبادل الآراء، وهو ما يعزز الشعور بالانتماء ويقوي الحوافز المعنوية.

وبالتالي، فإن تطبيق مبادئ مدرسة العلاقات الإنسانية في ظل استخدام هذه التكنولوجيا يساعد على بناء ثقافة عمل إيجابية قائمة على التعاون، والتواصل الفعال، وتحقيق التوازن بين متطلبات التنظيم وحاجات الأفراد، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة التربوية.

6-2- نظرية القيم:

انبثقت فكرة نسق القيم من تصور مؤداه انه لا يمكن دراسة قيمة معينة أو فهمها بمعزل عن القيم الأخرى فهناك مدرج أو نسق هرمي تنتظم به القيم مرتبة حسب أهميتها بالنسبة للفرد أو الجماعة ويعرف

¹ عيسى بن صديق، التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية، ردمك، الجزائر، 2010، ص 46-47.

² محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط3، دار وائل للنشر، الاردن، 2008، ص 84.

-روكيش Rokeach -نسق القيم بأنه "تنظيم من المعتقدات يتصف بالثبات النسبي ويحمل تفضيلاً لغاية من غايات الوجود أو شكلاً من أشكال السلوك الموصلة إلى هذه الغاية وذلك في ضوء ما تمثله من أهمية بالنسبة للفرد"

وفي ضوء تقسيم -روكيش Rokeach -للقيم (إلى غائية ووسيلية) يرى ان هناك نسقا للقيم الغائية لدى الفرد كما أن هناك نسقا للقيم الوسييلية.

قد تختلف القيم وتتعارض مع بعضها داخل النسق القيمي للشخص الواحد كأن يكون عند الشخص قيمة النظافة وقيمة الراحة في نفس الوقت وكما قد يكون عنده قيمة الكرم وقيمة حب المال وقت واحد وهنا يجد ان سلوكه سوف يتوقف على ترتيب هذه القيم لديه بمعنى ان سلوكه يعتمد على اولويات السلم القيمي وكما ان هناك تبايناً بين الانساق القيمية للأفراد فإن هناك اختلافاً كبيراً في القيم داخل الانساق القيمية لكل مجتمع من المجتمعات ففي حين تعلو بعض المجتمعات النامية من قيم كالكرم والشهامة والرجولة ويعد الشخص الذي لا توجد عنده هذه القيم منبوذاً من أفراد المجتمع نجد ان هذه القيم ليست لها نفس الأهمية في المجتمعات الصناعية حيث تحتل قيم أخرى مثل قيم الإلتقان والدقة.

ويتسم النسق القيمي للفرد بالمرونة والوظيفية فهو يتشكل وفقاً لواقع الفرد وامكاناته ومواصفاته فكثيراً ما يتفكك هذا النسق ويعاد ترتيبه من جديد في ضوء التغيرات والتحوللات الاجتماعية والفكرية الجديدة. تعد المؤسسة التربوية منظومة قائمة بحد ذاتها أو كما تسمى في نظرية القيم بالنسق هذا النسق يقوم على ثقافة العمل وهي جملة من المعايير التي تضبط السلوكات وتوجه ممارسات الأفراد المهنية وهذا ما يطلق عليه في التصور القيمي بالقيم وهي التي تميز نسقا عن غيره.

فهذه القيم يكتبها الأفراد داخل النسق نتيجة الظروف والتفاعلات لتصبح هي الموجه لتصرفاته وقراراته ولا يمكن فهم قيمة معينة داخل النسق بمعزل عن القيم الأخرى فهي تنظم داخل نسق هرمي وتترتب حسب أهميتها

وتنقسم القيم حسب روكيش إلى نوعين الغائية والوسيلية فالمؤسسة التربوية تسعى لتحقيق مجموعة من القيم مثل تحسين الأداء الإداري والبيداغوجي و تسهيل الاتصال الإداري وتحقيق الوضوح والشفافية في نقل المعلومات وتحسين العلاقات الاجتماعية بين العاملين كل هذه القيم التي تسعى إليها المؤسسة تصنف

ضمن القيم الغائية حسب روكيش وهذه القيم لكي تتحقق اتجهت المؤسسة التربوية إلى ادماج تكنولوجيا الإعلام والاتصال لتحقيق قيمها الموجودة وهذا ما يسمى عند روكيش بالقيم الوسيطة.¹

7- منهج الدراسة

يلعب المنهج دورا هاما في الكشف عن مختلف الظواهر التي من خلالها يمكن للباحث معرفة ما يحيط به والحصول على نتائج علمية وموضوعية حول موضوع الدراسة، يعرف المنهج بأنه عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه، فهو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة .

كما يعرفه جمال زكي بأنه الوسيلة التي يمكننا عن طريقها الوصول إلى الحقيقة أو مجموعة من الحقائق من أي موقف من المواقف، ومحاولة اختبارها للتأكد من صلاحيتها من مواقف أخرى وتعميمها لنصل إلى منطلق اصطلاح النظرية وهي هدف كل بحث علمي. من هذا المنطلق تم الاعتماد في الدراسة الراهنة على المنهج الوصفي وفيه يتبع الوصف الظاهرة وعرضها ووصفها وصفا دقيقا من خلال منهجية علمية صحيحة والحصول على نتائج وعرضها على شكل قيم رقمية يمكن تحليلها إحصائيا مما يساعد في فهم العلاقة بين متغيرات الظاهرة المدروسة.

من هذا المنطلق تم الاعتماد في الدراسة الراهنة على المنهج الوصفي وفيه يتبع الوصف الظاهرة وعرضها ووصفها وصفا دقيقا من خلال منهجية علمية صحيحة والحصول على نتائج وعرضها على شكل قيم رقمية يمكن تحليلها إحصائيا مما يساعد في فهم العلاقة بين متغيرات الظاهرة المدروسة

¹ محمد، بطواف جلييلة، "القيم مقارنة نظرية"، مجلة ISSN، المجلد 13، العدد 31، 2021، ص ص 266-267

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

تمهيد

المبحث الأول: تحديد المفاهيم

المبحث الثاني: ثقافة العمل وتكنولوجيا الاعلام

والاتصال

1-ثقافة العمل

2- تكنولوجيا الاعلام والاتصال

3-المؤسسة التربوية

4- ثقافة العمل بالمؤسسة التربوية

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

1-الدراسات السابقة

2-أوجه الاستفادة منها

خلاصة

تمهيد:

في هذا الفصل تناولنا ثلاث مباحث تمثل دعائم الفهم الأولي للظاهرة المدروسة، افتتحنا الفصل بالمبحث الأول الذي خصص لتحديد المفاهيم ذات الصلة بثقافة العمل وتكنولوجيا الإعلام والاتصال والمؤسسة التربوية، وذلك بغرض توحيد المعاني وتوضيح المصطلحات التي تستخدم لاحقا في التحليل، أما المبحث الثاني فقد تناولنا، فيه ثقافة العمل وتكنولوجيا الإعلام والاتصال، من خلال الوقوف على وظائفها ومميزاتها وأنواعها وأهميتها في المؤسسات التربوية، مع التركيز على كيفية تأثير هذا المفهومين بالمؤسسة التربوية، أما المبحث الثالث فقد خصص لعرض ومناقشة الأدبيات التطبيقية ممثلة في الدراسات السابقة، حيث قمنا بتحليلها وأخذ أوجه الاستفادة منها، من أجل إثراء الخلفية النظرية وتدعيم المسار التحليلي لاحقا.

المبحث الأول: تحديد المفاهيم

أ- المفاهيم الأساسية

1- العمل:

يعتبر مفهوم العمل من المفاهيم المتداولة بشكل واسع في شتى مناحي الحياة، ويرتبط ببعض المفاهيم مثل "الحرفة، المهنة، الوظيفة، الشغل"، مما يجعله يتداخل مع مفاهيم أخرى وقد يصعب التمييز بينها، إلا أن هناك العديد من الباحثين حاولوا ضبط مفهوم العمل، ومنها نورد ما يلي¹:

عرف "ابن منظور العمل في لسان العرب بأنه " المهنة والفعل والجمع أعمال، ويقال عمل عملا وأعماله غيره واستعمله أي عمل به واعتمل الرجل عمل بنفسه، ويقال عمل فلان العمل يعمله عملا فهو عامل، ورجل عمول بمعنى رجل عمل أي مطبوع على العمل والتعميل توليه العمل، فيقال عملت فلانا على البصيرة، بمعنى وليته.

إلى تعريف "هنري برغسون" في اعتباره العمل الإنساني يركز على خلق المنفعة، كما أورد تعريف "فرانسيس بيكون في تحديده معنى الفن الحرفي أنه الإنسان مضافا إلى الطبيعة، وهذا المفهوم حسب "فريدمان" هو امتداد لفلسفة "رنيه ديكارت" حيث الطبيعة خاضعة لسيدها ومالكها الإنسان²

يفرد ابن خلدون الباب الخامس من مقدمته للحديث عن الكسب والرزق اللذين يؤمنان معاش الإنسان، فيعرف ابن خلدون الرزق بأنه ذلك الشيء الذي تعود منفعته على الشخص، وتلبى مصالحه وحاجاته، أما الكسب فهو ذلك الشيء الممتلك نتيجة سعي المرء وقدرته، ويؤكد كذلك على ضرورة السعي

¹ مهدي عوارم، مقارنة سوسيولوجية لثقافة العمل في الجزائر، أفكار وآفاق، المجلد 10، العدد 4، 2022، ص 341.

² فريدمان وآخرون، رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة: يولاند عمانونيل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985، ص 342.

والعمل في اقتناء كل من الرزق والكسب" اعلم أن الكسب إنما يكون بالسعي في الاقتناء والقصد إلى التحصيل، فلا بد في الرزق من سعي وعمل... فلا بد من الأعمال الإنسانية في كل مكسوب ومتمول. يُعرّف العمل على أنه الجهد الذي يبذله الإنسان سواء كان ذهنياً أو بدنياً، ويعني ذلك أن الفرد يستخدم قدراته المختلفة لتحقيق منفعة، سواء كانت مادية أو معنوية. وفي السياق الاقتصادي، تحمل كلمة "العمل" دالتين أساسيتين: الأولى تشير إلى أي جهد بشري موجه إلى تحقيق هدف ذي قيمة، بينما تشير الثانية إلى العمال أنفسهم، أي قوة العمل البشرية.¹

التعريف الإجرائي للعمل:

العمل في هذه الدراسة يشير إلى أي جهد ذهني أو بدني يبذله الفرد من خلال القيام بمهام محددة، بهدف تحقيق فائدة مادية أو معنوية، ويُلاحظ هذا الجهد من خلال طبيعة النشاط والنتائج التي يتم تحقيقها.

2- الثقافة:

ليست الثقافة مفهوماً بسيطاً، كما قد يبدو لأول وهلة لكثرة استخدامنا لهذه الكلمة، فهي ليس من نوع المفاهيم الثابتة والواضحة كتلك التي يمكن أن نحصل عليها من الحاسوب، نضغط زرا فتأتينا الإجابة جاهزة، بل هي مفهوم متعدد ومتشابه العناصر والأبعاد لذلك وفي كل مرة نحاول التفكير في الثقافة وعلاقاتها، لا بد أن نعيد تحديد المقصود.²

ويحظى اليوم مفهوم الثقافة، منظوراً إليه في معناه الممتد، والذي يحيل على أنماط الحياة والفكر، بقبول واسع، وعلى الرغم من أن ذلك لا يسلم أحياناً من بعض الالتباسات. فمنذ ظهورها في القرن الثامن عشر، كانت الفكرة الحديثة عن الثقافة مذكية باستمرار المجادلات حامية، ومهما كان المعنى الدقيق الذي أضفي على الكلمة، فإن الخلافات ظلت دوماً قائمة بصدد تطبيقه على هذا الواقع.³

2-1- الثقافة بالمعنى العام

تُشير الثقافة وفق التعريفات اللغوية إلى مفهوم واسع يشمل الجوانب الإنسانية والاجتماعية، ولا يقتصر على جماعة معينة. في اللغة العربية، نجد أن كلمة "ثقف" تحمل معاني مثل الفطنة والبراعة، كما

¹ عبد الرحمن بن خلدون، مقدمة ابن خلدون، دار الكتب العلمية، بيروت، 1993، ص 342.

² حملاوي حورية، أثر استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال على الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة الاقتصادية، اتصالات الجزائر فرع قالمة أنموذجاً" مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص: اتصال وعلاقات عامة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم: علوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2018-2019، ص 30.

³ منير السعيداني، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، المنظمة العربية للترجمة، بتوت، لبنان، 2007 ص 11

يُستخدم مصطلح "الثقاف" للإشارة إلى الأداة التي تُعَدّل بها الرماح. ومع ذلك، فإن هذا الفهم التقليدي للكلمة لم يعد ذا قيمة منهجية في دراسة الثقافة علمياً أو فهمها اليوم، إلا إذا تعاملنا معه بصفته تعبيراً مجازياً. وبالتالي، يمكن أن تشير الثقافة إلى الذكاء، سرعة الفهم، والإلمام بالعلوم والفنون والآداب.¹

الثقافة ليست مجرد رفاهية روحية يمكن تأجيلها أو مرحلة استرخاء تأتي بعد جهد شاق لتجديد الطاقة وتنشيط الحواس بل هي الجوهر الذي يتألف من المعاني والمفاهيم والمعرفة، وهي الألوان التي تشكل روح الإنسان وعقله ورؤيته العميقة.

وموقفه وسلوكه، وبمعنى آخر هي التي تبني الشخصية الإنسانية وتحبها خواصها وصفاتها المكتسبة، وما المواطن في النهاية إلا ثمرة تقاسمتها الفطرة والثقافة.

ولكن الاستخدام الاصطلاحي لكلمة ثقافة في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا لا يقتصر على التهذيب أو تقديم المعرفة بل الثقافة مفهوم عام جداً إنها أسلوب الحياة السائد في أي مجتمع بشري من التجمعات البشرية.²

2-2- الثقافة بالمعنى الخاص

تتجلى الثقافة عندما تُحدد وترتبط بمجال أو مفهوم معين، وذلك عند إضافة الكلمة (ثقافة - الثقافة) إلى عنصر آخر، مثل شخص أو جماعة أو المجتمع بأسره. كما يمكن أن تتصل برسالة مؤسسة محددة كجامعة، حزب، أو دولة، أو ترتبط بأشكال اكتسابها وباعتبارها نتاجاً خاصاً ومميزاً لهذه المجالات المختلفة. حينها يصبح مفهوم الثقافة أكثر تنوعاً وغنى، لكنه في الوقت ذاته يزداد وضوحاً ودقة.

التعريف الإجرائي للثقافة:

تشير الثقافة في إطار هذه الدراسة إلى مجموعة من أنماط التفكير والسلوك والقيم التي يتبناها الأفراد وتؤثر في توجيه تصرفاتهم خلال حياتهم اليومية. يمكن التعرف على هذه الثقافة من خلال ممارساتهم، أفكارهم، والطريقة التي يتفاعلون بها مع بيئتهم المحيطة.

3- ثقافة العمل

تناول مفهوم ثقافة العمل وتحليل العوامل المختلفة التي تؤثر فيها في الجزائر يتطلب أولاً توضيح مفهوم ثقافة العمل بحد ذاتها. كما يستدعي الأمر تحديد معنى الثقافة بشكل عام لفهم الإطار الذي تنبثق

¹ سمير إبراهيم حسن، الثقافة والمجتمع، دار الفكر للنشر، دمشق، سوريا، 2007 ص. 27.
² نجيب محفوظ، حول الثقافة والتعليم، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، لبنان، 1990 ص 119.

منه ثقافة العمل¹.

من هذا المنطلق، يصبح من الممكن التعمق في دراسة الثقافة بشكل أكثر شمولية. كما يعرفها "تايلور" بأنها: " ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن والاخلاق والقانون والعادات أو أي قدرات أخرى، أو عادات يكتسبها الإنسان بصفته عضواً في المجتمع". الثقافة تمثل مجموعة من القيم والمعتقدات والعادات المرتبطة بالفرد والمجتمع، وتتميز بأنها مكتسبة ولها طبيعة إنسانية مشتركة. كما أنها تنتقل عبر الأجيال، مما يجعلها جزءاً مستمراً من التراث الجماعي. وفقاً لتعريف آخر يقدمه "وولاس"، تُعرّف الثقافة على أنها أساليب السلوك أو الحلول للمشكلات التي يزداد احتمال تبني أفراد المجتمع لها، نظراً لتفوقها من حيث التواتر وسهولة تقليدها مقارنة بغيرها من الأساليب الأخرى².

التعريف الإجرائي لثقافة العمل:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على ثقافة العمل، التي تشمل جملة القيم والمعتقدات والعادات والسلوكيات التي يكتسبها الأفراد في بيئة العمل. هذه الثقافة توجه كيفية تنفيذهم للمهام وكيفية تفاعلهم مع الآخرين. يمكن رصد مظاهرها من خلال مستويات الالتزام والانضباط، وأسلوب التعامل مع الزملاء، إضافة إلى النهج المتبع في حل المشكلات داخل إطار المؤسسة.

4- تعريف التكنولوجيا

لغة: أصل كلمة "تكنولوجيا" يعود إلى اللفظ اليوناني الذي يتألف من جزئين: (Techno) بمعنى التشغيل الصناعي، و (Logos) الذي يشير إلى العلم أو المنهج. وبالتالي، يمكن ترجمة المصطلح إلى "علم التشغيل الصناعي". من منظور التحليل الاقتصادي، تُعرف التكنولوجيا بأنها مجموعة المعارف والمهارات والخبرات الجديدة التي يمكن تحويلها إلى وسائل إنتاج، أو استثمارها في تصنيع سلع وخدمات وتسويقها وتوزيعها، أو استخدامها في بناء هياكل تنظيمية ذات كفاءة إنتاجية. علاوة على ذلك، تُعرّف التكنولوجيا بأنها استخدام الإجراءات المستندة إلى البحث العلمي والخبرات العملية لمعالجة المشكلات الواقعية. ولابد من الإشارة إلى أن مفهوم التكنولوجيا لا يتوقف عند الأدوات والآلات فقط، بل يشمل أيضاً النظريات والأسس العلمية التي تهدف إلى تحسين كفاءة الحركة والأداء البشري في المجالات ذات الصلة³.

¹ مهدي عوارم، مقارنة سوسولوجية لثقافة العمل في الجزائر، أفكار وآفاق، المجلد، 10 العدد، 4 جامعة محمد البشير الإبراهيمي . برج بوعريش الجزائر 2022، ص 343.

² بوفلجة غيات، القيم الثقافية و التسيير، دار الغرب للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر. 2003، ص 343.

³ غسان قاسم اللامي، إدارة التكنولوجيا، مفاهيم ومداخل تقنيات تطبيقات علمية، الطبعة الأولى دار المناهج، عمان، الأردن، 2006، ص 22

اصطلاحاً: هي مجموعة من النظم والقواعد العملية وأساليب العمل التي تعتمد على استخدام المعطيات والنواتج المبتكرة في مجالات الإنتاج والخدمات. تشكل التكنولوجيا التطبيق المنظم للمعرفة والتجارب المكتسبة، كما أنها تشمل مجموعة من الأدوات والأساليب الفنية التي يعتمد عليها الإنسان في مختلف جوانب حياته العملية. بذلك، يمكن اعتبارها مزيجاً متكاملًا بين المعدات والمعرفة البشرية.

في المفهوم الحديث، تتعدى التكنولوجيا حدود الاقتباس والاستيعاب لتشمل جوانب الإبداع والابتكار، إذ تمثل مجموع الابتكارات والاختراعات اللازمة لتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي عبر مراحل النمو المختلفة. وكما أشار سمير عبده، فإن التكنولوجيا تتمثل في الأدوات والوسائل التي يُسخرها الإنسان لأغراض عملية، بما يدعم قدراته ويعزز إمكانياته لتلبية احتياجاته المتزايدة، وذلك ضمن سياق ظروفه الاجتماعية وتطوره التاريخي.¹

ويعرفها محمود علم الدين بأنها علم الفنون والمهن، ودراسة خصائص المادة التي تصنع منها الآلات والمعدات.²

ويعرفها قاموس أوكسفورد أنها: الدراسة العلمية للفنون العلمية أو الصناعية وكذلك باعتبارها تطبيقاً للعلم".
التعريف الإجرائي للتكنولوجيا:

تعرف التكنولوجيا في هذه الدراسة بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والأساليب والأدوات التي يوظفها الإنسان بشكل منهجي بهدف تسهيل الأعمال، تحسين الأداء، وحل المشكلات. يظهر تأثيرها من خلال الأدوات التقنية المستخدمة، الطرق المتبعة لإنجاز المهام، ومستوى الكفاءة في الإنتاج أو تقديم الخدمات.

5- الإعلام

العملية التي تهدف إلى نشر الأخبار والمعلومات الدقيقة، مع الالتزام بالصدق والصراحة، تسعى إلى مخاطبة عقول الجماهير ومشاعرهم النبيلة، بهدف رفع مستوى الوعي والرأي العام. يركز الإعلام في دوره على التنوير والتثقيف، معتمداً على أساليب الشرح والتفسير والحوار العقلاني.

الإعلام يُعرّف على أنه رسالة فكرية تحمل مضامين متنوعة وتخدم أهدافاً متعددة حسب طبيعة تلك المضامين، إذ يسعى إلى مخاطبة الأفراد من خلال وسائل اتصال مختلفة. كما يُنظر إليه أيضاً كوسيلة

¹ نوفيل حديد، تكنولوجيا الإنترنت وتأهيل المؤسسة للاندماج في الاقتصاد العالمي، أطروحة دكتوراه علوم غير منشورة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التسيير، جامعة 51-52 الجزائر 3، 2006-2007 ص 20.

² محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة والاتصال الجماهيري، دار العربي للنشر والتوزيع القاهرة، مصر، 1990، ص 18

لنقل المعلومات أو تبني الأفكار التي تدور حول معنى محدد، بهدف إيصالها إلى الجمهور العام. الإعلام يُعرّف على أنه رسالة فكرية تحمل مضامين متنوعة وتخدم أهدافاً متعددة حسب طبيعة تلك المضامين، إذ يسعى إلى مخاطبة الأفراد من خلال وسائل اتصال مختلفة. كما يُنظر إليه أيضاً كوسيلة لنقل المعلومات أو تبني الأفكار التي تدور حول معنى محدد، بهدف إيصالها إلى الجمهور العام.

التعريف الإجرائي للإعلام:

الإعلام في هذا السياق يشير إلى عملية نقل الأفكار والمعلومات ونشرها بين الجمهور باستخدام وسائل اتصال متنوعة. يهدف هذا إلى التأثير على وعي الأفراد وتوجيه آرائهم. ويمكن تحليل ذلك من خلال طبيعة الرسائل المقدمة، الأدوات المستخدمة، ومدى تأثيرها على المتلقين.

6- الاتصال

هو العملية أو الطريقة التي يتم عن طريقها انتقال المعرفة من شخص إلى آخر حتى تصبح مشاعاً بينهما وتؤدي إلى التفاهم بين هذين الشخصين أو أكثر، وبذلك يصبح لهذه العملية عناصر ومكونات واتجاه تسير فيه واتجاه تسعى إلى تحقيقه ومجال تعمل فيه ويؤثر فيها.¹

7- تكنولوجيا الإعلام والاتصال:

أدى التقدم التكنولوجي في مجالي الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات إلى ظهور وسائل وتطبيقات اتصال حديثة، أطلق عليها البعض مصطلح "التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال" (NTIC). ويشير هذا المصطلح بشكل أساسي إلى التقنيات المرتبطة بالحواسيب، والتي تحمل تأثيرات واسعة تشمل العديد من المجالات والتطبيقات المتنوعة، مثل التشخيص.²

في الواقع، يُعد مفهوم تكنولوجيا الإعلام والاتصال متشابكاً إلى حد ما، حيث إن هذه التكنولوجيات ليست جديدة تماماً بذاتها. فقد كان معظمها موجوداً منذ أكثر من عشر سنوات، إلا أن ما يمكن اعتباره جديداً هو اتساع نطاق استخدامها في إدارة المؤسسات وزيادة الاعتماد على العمل الشبكي بشكل ملحوظ. وبذلك، تشمل هذه التكنولوجيات جميع التطبيقات المتعلقة بالحواسيب، شبكات الاتصال، والأجهزة المستخدمة في تداول المعلومات سواء عبر وسائل سلكية أو لاسلكية.

¹ محمد الفاتح حمدي، فضة عباسي بصلي، مدخل العلوم الاتصال والإعلام الوسائل النماذج النظرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية 37 الباشمية، 2017، ص 37.

² عبد المجيد شكري، تكنولوجيا الاتصال إنتاج البرامج في الرادي و التلفزيون، دار الفكر العربي 1996، ص 11.

تكنولوجيا الإعلام والاتصال تُعد مصطلحاً أكثر شمولاً ودقة مقارنة بالترجمة المتداولة "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات". هذا المصطلح يغطي مجالين رئيسيين: الإعلام (Information) والاتصال (Communication). من المهم الإشارة إلى أن الجمع بين الإعلام والاتصال في كلمة واحدة يفيد دلالة تختلف عن تلك المستوحاة من الكلمة اللاتينية. بالإضافة إلى ذلك، يُلاحظ تباين واضح بين مفهوم الإعلام والمعلومة؛ فالمعلومة تُعتبر المادة الخام للإعلام، وتُعد جزءاً من عملية أوسع تشمل نقل المعلومات وتداولها، لكنها لا تقتصر فقط على مضمون الإعلام بأكمله، وإنما تُعد أحد عناصره الأساسية ضمن نشاطه متعدد الأوجه.¹

هي كذلك مجموعة من التقنيات والأدوات والوسائل أو الأنظمة المتنوعة التي تُستخدم لمعالجة المحتوى الإعلامي أو الاتصالي بهدف نقله والتواصل به، سواء كان ذلك عبر الاتصال الجماهيري، الشخصي، الجمعي، التنظيمي، أو الوسطي. ويشمل هذا توظيف عمليات جمع المعلومات والبيانات بمختلف أشكالها، سواء أكانت مسموعة، مكتوبة، مصورة، مرسومة، أو رقمية، باستخدام الحاسبات الإلكترونية أو الكهربائية، وذلك بما يتناسب مع مراحل التطور التاريخي لوسائل الاتصال والمجالات التي يغطيها هذا التطور.²

التعريف الإجرائي لتكنولوجيا الإعلام والاتصال:

تتناول هذه الدراسة مفهوم تكنولوجيا الإعلام والاتصال بوصفها مجموعة من التقنيات والوسائل الحديثة، مثل أجهزة الحواسيب وشبكات الاتصال، التي تُوظف في جمع المعلومات ومعالجتها ونقلها، إضافة إلى تسهيل عمليات التواصل بين الأفراد. يتجلى هذا المفهوم من خلال نوعية الأدوات المستخدمة، سرعة تداول المعلومات، ومدى كفاءتها في تعزيز الاتصال سواء داخل المؤسسة أو في المجتمع عموماً.

8- المؤسسات التربوية

هي مؤسسة عمومية تتميز بتمتعها بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتعمل تحت إشراف وزارة التربية الوطنية. يركز هذا التعريف على الجانب القانوني للمؤسسة، حيث يعكس التزامها بسياسة الدولة وموقعها ضمن القطاع العمومي المرتبط بالوزارة المذكورة. وظيفياً، تُعد هذه المؤسسة مسؤولة عن العملية التربوية ودورها في نقل المعرفة والقيم بين الأجيال، مما يجعلها تُعرف أيضاً بالوسائط التربوية. علاوة على

¹ عبد الوهاب بن بركة زينب بن تركي، أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال في دفع عجلة التنمية، مجلة الباحث، عدد 7 2009/2010 ص 245-

246

² إبراهيم عمر يحيوي، تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال على العملية التعليمية في الجزائر، الجزائر، دار اليازوري، 2007، ص 29.

ذلك، تُعتبر مؤسسة اجتماعية تسعى لتنظيم العلاقات بين الأفراد بهدف تحسين حياتهم سواء على المستوى الفردي أو الجماعي.

وتعرف أيضا بأنها منظومة تضم مجموعة متكاملة من الهياكل والمهام التي تعمل وفق نظام يقوم على التفاعل المتبادل. يتم في هذه المؤسسة تنفيذ العملية التعليمية لفئات مجتمعية متنوعة الأعمار، وتشكل من طاقم إداري ومعلمين وطلاب، يقضي الطلاب فترة زمنية محددة في هذه المؤسسة، وذلك بهدف اكتساب العلم والمعرفة، وفقاً لنوع المؤسسة التعليمية وطبيعتها¹.

ويرى "شيبمان أن المؤسسة التربوية هي شبكة من المراكز والأدوار التي يقوم بها المعلمون والتلاميذ، حيث يتم اكتساب المعايير التي تحدد لهم أدوارهم المستقبلية في الحياة الاجتماعية². تعرف أيضا بأنها إحدى مؤسسات المجتمع تقوم بالدور التربوي وفق ما إذا يتطلبه المجتمع المحلي فهي المؤسسة التربوية التي تتم بواسطتها أحداث التغيرات والتطورات المطلوبة في مختلف المجالات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية في المجتمع³.

ويرى احمد محمد أن المؤسسة التربوية هي مؤسسة اجتماعية ضرورية تهدف إلى ضمان عملية التواصل بين العائلة والدولة من أجل إعداد الأجيال الجديدة، ودمجها في إطار الحياة الاجتماعية⁴.
التعريف الإجرائي للمؤسسات التربوية:

تُعرف المؤسسات التربوية في هذه الدراسة على أنها الهياكل التعليمية الرسمية التي تُنظم عملية التعليم والتكوين. وتشمل هذه المؤسسات الإدارة، والمعلمين، والمتعلمين، وتركز على تحقيق أهداف نقل المعرفة وغرس القيم وإعداد الأفراد للاندماج في الحياة الاجتماعية. وتُستدل على هذه المؤسسات من خلال هيكلها التنظيمي الداخلي، وآليات سير العملية التعليمية، والتفاعل المتبادل بين عناصرها المختلفة.

¹ مجدي صلاح المهدي، اقتصاديات الجودة التعليمية، دار الفكر، ط1، عمان الأردن، 2010، ص 31

² على أسعد وطفة و علي جاسم الشهاب، علم الاجتماع المدرسي، بنبوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت لبنان، 2004، ص 17

³ محمد عاشور، المجلة الأردنية في العلوم التربوية دور مدير المدرسة الثانوية في تحسين العلاقة بين المدرسة والمجتمع، العدد 1 مارس 2005، جامعة اليرموك، ص 89.

⁴ الفنيش أحمد، أصول التربية، دار الكتاب الجديدة المتحدة، ط3، بيروت، 2004، ص 22

ب- المفاهيم الفرعية

1- الاتصال الإداري

يعرفه "عياصرة" بأنه عملية نقل الآراء والأفكار والمعلومات والتعليمات في صورة حقائق بين أجزاء المؤسسة الواحدة، بمختلف الاتجاهات عبر مراكز العمل المتعددة من أعلى المستويات إلى عدناها¹ يعرف أحمد بطاح وحسن الطعاني "في كتابهما بأنه: وظيفة إدارية تتصل بطبيعة العمل الإداري من تخطيط وتنسيق وتوجيه ورقابة إضافة إلى ذلك أن الاتصال هو الذي يحدد تماسك التنظيم عن طريق إيجابية ترابط العناصر التنظيمية والفهم المشترك لطبيعة الأهداف الواجب تأديتها.² كذلك يعرف بأنه عملية يتم عن طريقها إيصال المعلومات من عضو في الهيكل التنظيمي إلى عضو آخر بقصد أحداث تغيير أو تعديل في الأداء.³ فهو عملية تهدف إلى تدفق المعلومات اللازمة لاستمرار العملية الإدارية عن طريق تجميعها ونقلها في مختلف الاتجاهات داخل الهيكل التنظيمي.⁴

التعريف الإجرائي للاتصال الإداري:

الاتصال الإداري في هذه الدراسة يشير إلى عملية تبادل ونقل المعلومات والتعليمات بين مختلف مستويات المؤسسة بهدف تنسيق الجهود وتحقيق الأهداف المنشودة. يمكن ملاحظة ذلك من خلال تدفق المعلومات بسلاسة، وضوح التعليمات الموجهة، ومستوى التفاهم والتنسيق بين العاملين داخل المؤسسة.

2- الشفافية

أشارت اللغة العربية إلى (شف) وثوب شفاف بفتح الشين وكسرهما أي رقيق، ويشف بالكسر شفافاً أي رق حتى يرى ما تحته، وهو الذي يشف ما وراءه أي يمكن أن يبصر.

¹ على أحمد عبد الرحمان ومحمد محمود، العودة الفاضل الاتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006، ص 188.

² أحمد بطاح وحسن الطعاني، الإدارة التربوية رؤية معاصرة، دار الفكر، ط1، الأردن، 2016، ص 228

³ نعيم حسن حماد القراء، تطوير الاتصال لمديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة في ضوء الإدارة الإلكترونية، المطروحة ماجستير، قسم أصول التربية، كلية التربية الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2008، ص 14.

⁴ حدة فرعيش نصير العرابوي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع الاتصال الإداري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للجماعات المحلية، المجلد 11، العدد 01 مارس 2022 جامعة سطيف، الجزائر، ص 310

ومن هذا التعرف يتضح أن الشفافية هي الكشف التام عن المعلومات لجميع من يهمه الأمر من المواطنين، وبالتالي يكون كل شيء واضحاً للجميع وهو ما يطلق عليه الشفافية في مجال المعلومات، وهي تكون في العمل الإداري، وبهذا التعريف يكون كل ما هو صادر عن الإدارة واضحاً للجميع لا لبس فيه، ليكون الجميع على علم تام بما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات، حتى يرى الناس ما يريدونه فعلاً، وبذلك تسود الشفافية جميع مؤسسات الدولة، فالدول المتقدمة لم تتقدم إلا بالشفافية.

تعرف بأنها: "الصدق في التعامل، والصدق قيمة وليس شعاراً، وهي قيمة موجودة ويجب أن تركز في حياتنا على صعيد المنزل والمجتمع والوطن.

وأيضاً الشفافية في الاصطلاح هي: تقاسم المعلومات بطريقة مكشوفة".¹

التعريف الإجرائي للشفافية:

تشير الشفافية في هذه الدراسة إلى وضوح المعلومات ونشرها داخل المؤسسة بطريقة صادقة ومفتوحة، مما يتيح للأفراد الإلمام بحقوقهم وواجباتهم. يمكن التعرف على الشفافية من خلال مدى وضوح القرارات، سهولة الوصول إلى المعلومات، ووجود تعامل صادق داخل البيئة الإدارية.

3- العلاقات الاجتماعية

تتمثل في السلوك الذي يظهر من مجموعة من الأفراد، حيث يأخذ كل فعل بعين الاعتبار المعاني الكامنة في أفعال الآخرين. تُعرّف العلاقات الاجتماعية بأنها الروابط والتأثيرات المتبادلة التي تنشأ بين أفراد المجتمع نتيجة طبيعة تواجدهم معاً، وتبادل مشاعرهم، واحتكاكهم، وتفاعلهم داخل هذا الإطار الاجتماعي.² العلاقات الاجتماعية، في جوهرها، هي سلسلة من التصرفات المتبادلة والمتوافقة بين الأشخاص، بحيث تحمل هذه التصرفات معنى محدداً ويتم توجيهها نحو تحقيق هذا المعنى. وهي في الأساس تعتمد على توفر فرصة لإتمام فعل اجتماعي يمكن وصفه أو فهمه، بغض النظر عن الأسس التي تقوم عليها هذه الفرصة.³

التعريف الإجرائي للعلاقات الاجتماعية:

تشير العلاقات الاجتماعية في هذه الدراسة إلى الروابط والتفاعلات التي تتشكل بين الأفراد داخل المجتمع

¹ سويسبي، عبد الناصر، الشفافية الإدارية في منظمة الأمم المتحدة، مدير مركز التدريب الدولي لمنظمة الأمم المتحدة، ص 01.

² محمد برغوثي، انماط العلاقات الاجتماعية بين التلاميذ والاساتذة و علاقتها بالتوافق لتلاميذ التنظيم الثانوي، رسالة ماجستير معهد علم الاجتماع جامعة السنطية السنة الجامعية 1997، 1996، ص 32

³ مصطفى بوجلال، محاضرات مقياس العلاقات الاجتماعية في المؤسسة، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد بوضياف مسيلة 2017 2016، ص

أو المؤسسة بسبب الاحتكاك والتواصل المتبادل. ويمكن ملاحظة هذه العلاقات من خلال طبيعة التفاعل، درجة التعاون، وشكل الروابط السائدة بين الأفراد.

4- العمل الجماعي

يشير إلى الجهد المشترك الذي يبذله مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف مشترك أو مجموعة من الأهداف. في هذا النوع من العمل، يساهم كل فرد بدوره في إنجاز جزء محدد من المهمة، مما يجعل العملية أكثر تنظيماً وتكاملاً. يعتبر العمل الجماعي وسيلة فعالة لتحقيق التطور الشخصي والمهني، حيث يتيح للأفراد تبادل الخبرات والمهارات والعمل بروح الفريق.

وقد عرّف البعض العمل الجماعي، مثل (Pascale and Michael)، بأنه نوع من تنظيم المهام الذي يجمع بين عدة أفراد ويؤثر بشكل ملحوظ - سواء إيجاباً أو سلباً - على عناصر ومخرجات العمل داخل المنظمة، بما في ذلك الأداء العام.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن العمل الجماعي يتسم بالتعاون بين الأفراد ضمن مجموعة تربطهم أهداف مشتركة وقواعد تنظيمية محددة، مع تنسيق الجهود بينهم لتحقيق نتائج أفضل في وقت أقل.¹

التعريف الإجرائي للعمل الجماعي:

يشير إلى مدى تفاعل أفراد الفريق داخل المؤسسة لتحقيق المهام بشكل جماعي، ويتم تقييمه بناءً على مستوى التعاون بينهم، وتوزيع الأدوار، وكفاءة التواصل، ودرجة التنسيق. كما يشمل أيضاً مدى تبادل الخبرات والمهارات بهدف تحقيق الأهداف المشتركة وتعزيز الأداء العام.

5- قيم العمل

تعرف قيم العمل أيضاً بأنها "مجموعة من المعايير التقويمية للعمل أو لبيئة العمل والتي من خلالها يستطيع الأفراد تمييز ما هو صحيح وتقييم أهمية التفضيلات. ويعرفها اعتماداً وأحمد بأنها "مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه.

¹ باسو أنفال، دور العوامل التنظيمية في تعزيز العمل الجماعي، دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بتقريت، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجريبية وعلوم التسيير، الشعبة: علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2019، ص 08.

تعد القيم جزءاً أساسياً من حياة الأفراد والمجتمعات، إذ تتداخل مع مفهوم الحياة نفسها بفضل ارتباطها الوثيق بدوافع السلوك والطموحات والأهداف. لهذا السبب، تلتزم المؤسسات التعليمية بزرع القيم الإيجابية في نفوس طلابها، متبينة مجموعة من القيم البناءة والمستدامة التي تشكل إطاراً توجيهياً لأفرادها. فغياب التوجيه القيمي عن المعرفة والقدرات المكتسبة لدى المتعلم يجعله عرضة لأن يصبح مصدر تهديد لنفسه ولمجتمعه. ومن هنا، تأتي مسؤولية بناء المنظومة القيمية على عاتق كل الجهات المعنية بالتربية والتعليم¹.

قيم العمل، بدورها، تعتبر مفاهيم ديناميكية تؤثر في اختيارات الأفراد لأنماط معينة من السلوك وتتأثر في الوقت ذاته بما يحيط بها من متغيرات تكنولوجية أو اقتصادية أو اجتماعية. وقد تعددت تعريفات هذه القيم، حيث يرى البعض أنها تمثل مجموعة من المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تنظم سلوك الفرد الإداري وتوجهه نحو الأداء السليم لمهامه الوظيفية ودوره في المنظومة الإنتاجية التي ينتمي إليها. بالإضافة إلى ذلك، تعتبر هذه القيم حاجزاً يحمي الإنسان من الوقوع في الأخطاء ويمنعه من ارتكاب ما يتعارض مع ضميره أو ينتهك مبادئه.

التعريف الإجرائي لقيم العمل

هي مجموعة من السلوكيات والمعايير التي يحرص الفرد على اتباعها في بيئة العمل، ويتم تقييمها من خلال مؤشرات مثل الالتزام، تحمل المسؤولية، التعاون، والانضباط. التفاعل الاجتماعي هو عبارة عن شبكة من الروابط والعلاقات المتبادلة بين الأفراد أو المجموعات بوصفها وحدات اجتماعية، والتي تسهم في إحداث تغييرات في طبيعة الأطراف المشاركة مقارنة بحالتها الأصلية. التطوير التنظيمي عملية تخطيط طويلة الأجل وشاملة تُشرف عليها الإدارة العليا، وتهدف إلى تعزيز قدرات المنظمة في مواجهة التحديات واتخاذ القرارات باستخدام مفاهيم العلوم السلوكية. تسعى هذه العملية إلى رفع كفاءة الأداء التنظيمي وضمان التكيف مع التغيرات المستمرة في البيئة المحيطة.

6- التفاعل الاجتماعي

تُعتبر العلاقة الأولى للإنسان هي علاقته مع ذاته، وهي تمثل نقطة البداية في مسيرة التوازن النفسي والتفاعل مع العالم. إما أن يتقبل الإنسان ذاته، ويعمل بجهد على تطويرها وتنميتها، أو يرفضها، ويتبنى موقفاً سلبياً تجاهها. وفي الحالة الأخيرة، يحاول إقصاء ذاته عن المشاركة الفعالة في مجريات حياته،

¹ منار منصور أحمد، قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 124، الجزء الأول، 2012، ص 220.

متجاهلاً مشاعره ورغباته . هذا الرفض يؤدي بدوره إلى أن يعامله الآخرون بالسلبية ذاتها التي يمارسها تجاه نفسه، مما ينعكس سلبيًا على حياته الشخصية والاجتماعية¹.

التفاعل الاجتماعي يُعتبر إحدى المهارات الأساسية التي يجب أن يتقنها الفرد للتكيف مع أفراد المجتمع الذي يعيش فيه . يكلف الفرد في هذا المجتمع بأدوار متعددة ومختلفة، وقد يحقق نجاحاً أو يواجه إخفاقاً بدرجات متفاوتة في تأديتها، وذلك بناءً على مجموعة من العوامل مثل جنس الفرد، مكانته الاجتماعية، قدراته الشخصية، والمهارات الاجتماعية التي يمتلكها، بالإضافة إلى طبيعة المواقف التي يمر بها.

الأنماط السلوكية التي تشير إلى التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة تتجلى في مظاهر متنوعة . فمن ناحية، تظهر ردود الفعل الإيجابية التي تتمثل في التكافل، التماسك، والتعاون بين أعضاء المجموعة . ومن ناحية أخرى، يمكن ملاحظة ردود الفعل السلبية من خلال الاختلاف ورفض آراء الآخرين، وكذلك الانسحاب من المواقف أو التفاعلات الإيجابية، أو حتى الدخول في خصومات وصراعات مع الآخرين.

التفاعل الاجتماعي يمثل بشكل عام سلسلة من التأثيرات والاستجابات المتبادلة، حيث يُقصد به في العلوم الاجتماعية تتابعاً من المثيرات والإجابات التي تسفر عن تغييرات في طبيعة الأطراف الداخلية مقارنة بحالتها الأصلية . ولا يقتصر تأثير التفاعل الاجتماعي على الأفراد فقط، بل يمتد ليشمل المسؤولين عن تنفيذ البرامج ذاتها، مما يؤدي إلى تطوير أساليب عملهم وتحسين سلوكهم وفقاً للتفاعلات وردود الفعل الصادرة عن الأفراد.

ومن بين التعاريف للتفاعل الاجتماعي نذكر:

يعرفه أوتاوي (1970) بأنه: الاسم الذي يطلق على أي عالقة تحدث بين الأشخاص في مجموعات أو بين المجموعات بعضها ببعض باعتبارها وحدات اجتماعية.²

ويعرفه "أوبنك" بأنه: " قوة العمل الجماعي الداخلية كما يراها الذين يساهمون فيها.

ويعرفه كولب وولسن في معنيين أولهما: إنه ما يحدث عندما يوضع شخصان أو جماعتان على اتصال فيما بينهما، ويحدث تغيير في سلوكهما³.

و ثانيهما: " هو التأثير المتبادل بين الأفراد، أو القوى الاجتماعية، ففي الوسط الاجتماعي يحدث التأثير المتبادل، و هذا يعد تفاعلاً اجتماعية.

¹ أحمد الشناوي وآخرون، التنشئة الاجتماعية للطفل، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001 ص 65

² اتاوي التربية والمجتمع، ترجمة وهيب سمان، مكتبة الانجلو المصرية القاهرة، مصر، 1976، ص 69.

³ ميترونوف جان، ترجمة فريد انطونيوس، ديناميكية الجماعات منشورات عويدات، بيروت، لبنان، 1974، ص 69

يعرفه "النجيجي" (1976) بأنه عبارة عن العالقات الاجتماعية بجميع أنواعها التي تكون قائمة بوظيفتها، أي العالقات الاجتماعية الديناميكية بجميع أنواعها سواء أكانت هذه العالقات بين فرد و آخر، أم جماعة وأخرى، أو بين فرد و جماعة.¹

يعرفه "بدوي" (1977) بأنه: السلوك الارتباطي الذي يقوم بين فرد و آخر، و بين مجموعة من الأفراد في مواقف اجتماعية مختلفة، أي أن التفاعل الاجتماعي في أوسع معانيه هو تأثير الشخص بأفعال و آراء غيره وتأثيرهم فيهم بمعنى أن هناك تأثيرا و تأثيرا فعلا و انفعالا في أي موقف إنساني.²

وتعرفه حلمي منيرة بأنه النقاء سلوك شخص مع شخص آخر، يكون سلوك كل منهما استجابة لسلوك الآخر، و منها لهذا السلوك في الوقت نفسه.

ويعرفه عبد الرحيم بأنه يستخدم للإشارة إلى التأثير المتبادل بين طرفين فردين، أو جماعتين صغيرتين، أو فرد و جماعة صغيرة أو كبيرة يؤثر كل منهما في سلوك الآخر.³

7- التطوير التنظيمي

عرف ريتشارد بكهارد التطوير التنظيمي بأنه: جهد مخطط واعي على مستوى المؤسسة، يدار من قبل السلطة العليا بغية زيادة فعالية المؤسسة وسلامتها من خلال التغيير المخطط في عمليات المؤسسة، ذلك باستخدام المعارف التي تقدمها العلوم السلوكية.

أما وندل فرنش فيرى بأنه: مجهودات منظمة تهدف لتحسين قدرات التنظيم على اتخاذ القرارات وحل المشاكل وخلق علاقات متوازنة بينه وبين البيئة عن طريق استخدام العلوم السلوكية.⁴

كما عرفه محمد الصيرفي على أنه "خطة طويلة الأجل والمهادفة إلى زيادة قدرة التنظيم على مواجهة التغيرات الجديدة ومواكبة المستجدات التي تفرضها الظروف المتغيرة، للتصدي للمشكلات المحتملة وحلها بما يحقق الفعالية في أداء هذه المنظمات".⁵

¹ النجيجي محمد لبيب، الأسس الاجتماعية للتربية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1976، ص 246.

² حلمي منيرة، التفاعل الاجتماعي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1978، ص 230.

³ عبد الرحيم طلعت حسن، علم النفس الاجتماعي، دار الثقافة للنشر، القاهرة، مصر، 1981، ص 16.

⁴ محمد عبد السميع وأحمد طيبة، أساسيات الإدارة العامة، دار جليس الزمان للنشر، عمان، 2010، ص 262

⁵ بلال خلف السكارنة، التطوير التنظيمي والإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2009، ص 23

ويعرف ببرز التطوير التنظيمي بأنه المساعدة في أحداث انسجام بين بيئة التنظيم والعمليات والإستراتيجيات والأفراد، وبين الثقافة وتطوير حلول تنظيمية وإبداعية وبالتالي فهو وسيلة تطوير ومقدرة المنظمة على التجديد".¹

المبحث الثاني: ثقافة العمل وتكنولوجيا الاعلام والاتصال

1- ثقافة العمل

1-1- مكونات ثقافة العمل (من منظور الثقافة التنظيمية)

تتألف ثقافة العمل داخل المؤسسة من عدة مكونات مادية وغير مادية تم صياغتها في الدراسة من خلال المحاور والأسئلة الاستبائية²:

القيم والمعتقدات المشتركة: وتشمل المبادئ التي يؤمن بها العمال والإدارة معاً، مثل الالتزام، الاحترام المتبادل، والولاء للمؤسسة.

ثقافة المشاركة في اتخاذ القرار: مدى إتاحة الفرصة للموظفين والعمال في المساهمة بأرائهم وصنع القرارات التنظيمية، مما يحول العمل من مجرد وظيفة روتينية إلى بيئة تشاركية.

ثقافة الاتصال ولغته المشتركة: نمط التواصل السائد (رأسي أو أفقي)، والاعتماد على لغة تواصل واضحة ومكشوفة تهدف إلى تسهيل أداء العمل اليومي وتقليل النزاعات والصراعات المشتركة.

ثقافة الإنجاز والأداء: تركز على السعي المستمر نحو تحقيق أهداف المؤسسة، المبادرة، والتميز الإبداعي.

العادات والطقوس التنظيمية: الممارسات الدورية مثل الاجتماعات، فترات الاستراحة المشتركة، والاحتفاء بالموظفين الجدد أو الترقيات، والتي تساهم في تكامل البناء الاجتماعي للمؤسسة.

1-2- خصائص ثقافة العمل

تميزت ثقافة العمل في التنظيمات والمؤسسات الجزائرية، وفقاً لأطروحات الدراسة، بمجموعة من الخصائص السوسيولوجية:

خاصية الاكتساب والتعلم: ثقافة العمل ليست فطرية بل تُكتسب ويتم تعلمها وتناقلها بين الأجيال المهنية داخل المؤسسة من خلال التنشئة التنظيمية.

¹ محمد الصيرفي، التطوير التنظيمي، دار الفكر الجامعة للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص22

² قاسم عيدة، الثقافة التنظيمية وطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص: علم اجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم: العلوم الاجتماعية 2021، ص54.

خاصية التفاعلية والاجتماعية: تنشأ وتتطور من خلال التفاعل المستمر بين العمال، وتلعب دوراً أساسياً في تحديد "طبيعة العلاقات الاجتماعية" (سواء كانت علاقات سلطة، اتصال، أو زمالة).

خاصية التغير والتطور: ثقافة العمل نظام مرن وقابل للتعديل؛ حيث تدخل عليه ملامح جديدة وتختفي منه ملامح قديمة استجابة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المحيطة.

القدرة على التوجيه والضبط: تعمل كإطار مرجعي غير مكتوب يوجه سلوك العمال، يضبط انضباطهم، ويوحد لغتهم وتصرفاتهم عند حدوث مشاحنات أو أزمات.

1-3- أنواع ثقافة العمل

من خلال الأبعاد الثلاثة الرئيسية التي تناولتها فرضيات الدراسة بالتطبيق على المؤسسة الجزائرية، تبرز ثلاثة أنواع أساسية لثقافة العمل:

ثقافة المشاركة والديمقراطية (ثقافة القرار):

وهي الثقافة التي تسمح بإشراك مختلف الفئات العمالية في صياغة القرارات، وتنعكس مباشرة على تعديل وتلطيف "علاقات السلطة" بجعلها أكثر مرونة وأقل تسلطية.

ثقافة الاتصال المفتوح (الثقافة التفاعلية):

تركز على انسيابية المعلومات وثقافة التواصل الواضح والعلمي بين العمال والإدارة. هذا النوع يحدد طبيعة "علاقات الاتصال" ويحمي المؤسسة من الغموض الثقافي والشائعات.

ثقافة الإنجاز والتحفيز (الثقافة الإنتاجية):

ترتبط مباشرة بـ "منظومة الحوافز والمكافآت". في هذا النوع، ترتبط ثقافة العامل بمدى اجتهاده وإبداعه، حيث تسعى الإدارة لتلبية توقعات الموظف من علاوات وترقيات بناءً على تميزه في الأداء.

بالإضافة إلى التصنيف العام المذكور في الأدبيات النظرية للمذكرة:

الثقافة القوية (المكثفة): التي تتميز بالإجماع والاتساق العالي بين العمال حول القيم الأساسية للمؤسسة.

الثقافة الضعيفة (الركيكة): التي تفتقر إلى الانسجام ويسودها الغموض التنظيمي وضعف الانتماء

2- تكنولوجيا الإعلام والاتصال

2-1- خصائص تكنولوجيا الإعلام والاتصال

لتكنولوجيا الإعلام والاتصال العديد من الخصائص تذكر أهمها على الإطلاق¹:

التفاعلية: تعتبر التفاعلية من أهم ما يميز تكنولوجيا الإعلام والاتصال، بعد أن كان دور الجمهور يقتصر على التلقي للرسالة الإعلامية من دون التفاعل معها، أصبح بإمكانه المشاركة في الإعلام عن طريق التفاعل مع ما ينشر عبر الوسائط الجديدة، حيث يوجد التفاعل أي القدرة على الاستجابة بين المستخدمين وبرامج الكمبيوتر، وهي الخاصية التي أضافت بعدا جديدا لوسائل الإعلام الجماهيرية، التي تكون في العادة منتجات ذات اتجاه واحد يتم إصدارها من مصدر واحد.

اللاتزامنية: فقد مكنت الوسائط الجديدة من إرسال الرسائل واستقبالها في الوقت المناسب للفرد مع إمكانية الحصول على المعلومات والأخبار في الوقت الذي يريد من خلال إمكانية التفاعل في الوقت المناسب للفرد سواء كان مرسلا أو مستقبلا.

التنوع: تتوفر تكنولوجيا الإعلام والاتصال على مجموعة من المعلومات التي يجد فيها المستخدم ما يناسبه مع إمكانية استخدامها من طرف جميع الأفراد على اختلاف مستوياتهم الفكرية، حيث يعتبر مبدأ التنوع أساسيا في مختلف تطبيقاتها.

اندماج الوسائل: أدت تكنولوجيا الإعلام والاتصال إلى اندماج وسائل الإعلام المختلفة، التي كانت في الماضي وسائل مستقلة لا علاقة لكل منها بالأخرى، فأصبح الفرد اليوم يشاهد البرنامج التلفزيوني الذي يرغب فيه ويبهر في الفضاء الافتراضي ويستقبل ويرسل في الوقت نفسه، فقد تزاوجت مختلف وسائل الإعلام مثل التلفزيون والإنترنت وأصبح كل منهما يؤدي وظيفة الآخر.

التدوين والمشاركة: حيث تمكن الفرد من عرض أفكاره للآخر بتدوين كل مستجداته، فيسخر من واقعه من جهة ويتقن في نقد مجتمعه بكل موضوعية وجدية من جهة أخرى، فمجرد مقطع فيديو بسيط على اليوتيوب أو تغريدة أو مقال قادر على خلق جدال واسع يتعدى مستوى المجموعة الضيقة ليصل إلى المجتمع وربما يثير ضجة في العالم بأسره، فلم تعد المعلومات تتدفق من أعلى إلى أسفل كما هو معروف من مؤسسات الإعلام إلى الجمهور، أصبح بإمكان أي فرد أن يكون مصدرا لحد للأخبار يتبادل مع الآخرين معلوماته الشخصية ورغباته واهتماماته وكذلك المعلومات المتعلقة بعباداته وتقاليده.

¹ بومدين سعاد، محاضرات تكنولوجيا الإعلام والاتصال السداسي الأول، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم، العلوم الانسانية، شعبة علوم الاتصال والإعلام، جامعة لونيبي علي، البلدة 02، 2021، ص10

الاحتكارية: حيث تتسم صناعة هذه التكنولوجيا بالتركيز الشديد في عدد محدود من الدول الصناعية الكبرى ضمن الشركات المتعددة الجنسيات إلى السيطرة المطلقة لهذه الشركات الاحتكارية هذا ما يؤكد احكام قبضة المجتمعات المصنعة لهذه التكنولوجيا

2-2- وظائف تكنولوجيا الإعلام والاتصال

تؤدي العديد من الوظائف أهمها: ¹

وظيفة توثيقية: وتتمثل في تخزين المعلومات واسترجاعها أو ما يطلق عليه بالتوثيق الإلكتروني للمعلومات.
وظيفية إعلامية وتتمثل في جمع المعلومات والبيانات الصحفية من مصادرها المختلفة وإيصالها إلى مقر الصحيفة أو الإذاعة والتلفزيون إلى المندوب أو المحرر الصحفي ثم نقلها ونشرها عبر وسيلة إعلامية إلى الجماهير عن طريق اندماج الاتصالات السلكية واللاسلكية.

وظيفة تعليمية تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في رفع مستوى التعليم، وكذا استحداث طرق جديدة للتعليم كالتعليم عن بعد ونقل خدمات التعليم والتكوين إلى مناطق معزولة باستخدام أهم تكنولوجيا المعلومات وهي الوسائل السمعية البصرية ومختلف القنوات الفضائية التعليمية.

وظيفة اجتماعية: فقد نشأ ما يعرف بالمجتمع الافتراضي، حيث يجتمع الافراد حول أهداف مختلفة قد تكون غائبة في المجتمع الواقعي

وظيفة إعلانية تسويقية: حيث أصبح المعلنين وأصحاب الشركات الكبرى والمؤسسات يستخدمون هذه التكنولوجيات وتوظيف مختلف المواقع الإلكترونية عبر شبكة الانترنت المرتبطة بالعديد من الوسائط المتعددة إلى الإشهار لمختلف السلع والخدمات والمنتجات وحتى الأفكار مثال الخدمات السياحية والفندقة وغيرها.

3- المؤسسة التربوية

3-1- مميزات المؤسسة التربوية.

ويمكن إجمالها مميزات المؤسسة التربوية في عدة نقاط أهمها²:

3-1-1- التكامل Integration

إن كل المؤسسات التربوية من منظور التربية المستمرة مترابطة ومتصلة مع بعضها، أن البيت هو أول مكان يحدث فيه التعلم ولذا يجب أن ينظر إليه كجزء من شبكة أنظمة التعلم الواسعة، وفي نفس الوقت فإن

¹ بومدين سعاد، المرجع السابق، ص11.

² عزاز رحمانى محمد ياسين، واقع الاتصال الداخلي في المؤسسات التربوية -دراسة حالة ثانوية ديب بتيارت- مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر، تخصص: اتصال وعلاقات عامة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الانسانية، 2021، ص62

المجتمع المحمي يعتبر مصدرا رئيسيا لمخيرات خلال حياة الفرد، وبالإضافة إلى ذلك مكان العمل عبارة عن مؤسسة تعميمية أخرى، وأخيرا فان المدارس والكميات والجامعات وغيرها من مؤسسات التعليم الرسمي هي أيضا جزء من أنظمة التعليم المتكاملة والتكامل ذو بعدين:

-التكامل العمودي

يعني اتجاه أنماط مختلفة متدرجة في التعليم توفر للأفراد مدى الحياة، ويلزم لذلك تكامل الأهداف، وكذلك إلزام تكامل الأسلوب المضاعفة المصادر، وتجنب الهدر الناتج عن تداخل وتشابك الجهود.

-التكامل الأفقي:

فهو ربط التعميم بالحياة، أي ربط كل أنواع التعليم المختلفة التي تقدم لمتطلبات وحاجات المجتمع سواء في المدرسة أو خارجيا.

3-1-2- الكمية والشمول Totality

تغطي التربية فترة حياة الإنسان، وتشمل كل المراحل التعميمية بما في ذلك التربية لما قبل المدرسة وتعميم الكبار، وتشمل عمى كل أنواع بما في ذلك التعميم الرسمي الذي يتم في مؤسسات التعميم، والتعلم غير الرسمي الذي يتم في مؤسسات غير تعميمية بطبيعتها، والتعميم غير النظامي الذي يحدث مع مواقف الحياة المختلفة. فالتربية تتسع لتشمل كل الجهود التربوية الموجهة للتلاميذ والكبار الذين يتحملون مسؤوليات اقتصادية واجتماعية.

✓ أن تكون المؤسسة التربوية تتمتع بطابع الديمقراطية أي بعيدة عن التسلط.

✓ أن تكون المؤسسة التربوية لديها روح الإنسانية تشمل حسن معاملة الآخرين وتقديرهم والاستماع إلى وجهة نظرهم والتعريف على مشكلاتهم لحلها.

✓ أن تكون المؤسسة التربوية ليا دور ايجابي أي لا تركز على السلبيات أو المواقف الجامدة بل يكون ليا دور قيادي في مجالات العمل وتوجيهه.

3-3-3- أن تتحلى بطابع المرونة وهي تعني توفر أسلوب ديناميكي في التعليم لتطوير المواد لتلبي الحاجات المتغيرة، واستعمال وسائل تعميم جديدة وتوفير أنماط مختلفة من التعليم.

تحقيق الذات: أي تحسين نوعية حياة كل فرد، ولتحقيق هذا الهدف فان عليها أن تساعد الناس عمى التكيف المتغير.

3-2- وظائف المؤسسة التربوية.

إعداد القوى البشرية القادرة على العمل والإنتاج: « من المعلوم أن العنصر البشري هو أداة التنمية الاقتصادية والاجتماعية لذلك فإن هذه التنمية بأنواعها المختلفة تتطلب قوى بشرية تتوفر لديها المعارف والمهارات بحيث تجعلها قادرة على العمل والإنتاج في المجالات المختلفة ولذلك تظهر أهمية المؤسسة التعليمية في القيام بهذه الوظيفة من خلال ما يتوفر لديها من إمكانيات وموارد مادية وبشرية وبرامج دراسية في مختلف التخصصات،

حفظ التراث الثقافي للمجتمع واستمراره يعتمد الاستمرار الثقافي على نقله من جيل إلى جيل آخر وتعتبر المؤسسة التعليمية من المنظمات الرئيسة التي يقع على كاهلها تسجيل تراث الأجيال السابقة.

المؤسسات التعليمية وسيلة للتجديد والتغيير والإصلاح الاجتماعي نلاحظ أن الجماعات والأفراد داما يبحثون من الإفادة من المدرسة بوصفها عاملا فعالا في تنفيذ التغييرات المرغوبة في البناء الاجتماعي أو فاعلية المجتمع ومن هنا تستطيع القول أن المؤسسة التعليمية هي البؤرة الأولى في نظر المصلح الاجتماعي سواء كان اهتمامه متجها إلى تخفيض عدد الجرائم على سبيل المثال أو تحسين المركز الاجتماعي للأشخاص.

المؤسسات التعليمية وسيلة لإعداد المواطن الصالح: ويأتي عن طريق إحساس المواطن بالانتماء إلى المجتمع ويبدوا ذلك في اتجاهات الفرد وسلوكه تجاه أفراد المجتمع الذي يعيش فيه والمواطنة الصالحة لمكان أن تتحقق من خلال إشباع ثقافة المجتمع الحاجات الفرد وتحقيق رغباته.

التنشئة الاجتماعية: وهي العملية التي عن طريقها يتعلم الطفل القيم والمعايير واللغة والاتجاهات الخاصة بالأسرة التي ولد فيها والجماعات المتنوعة التي ينظم إلى عضويتها بالمجتمع وهي تعتبر عملية تعلم مستمر طوال مراحل عمر الفرد وعملية التنشئة الاجتماعية في أساسها عملية تعلم لأن الطفل لتعلم من خلالها عادات وأسلوب حياة أسرته وبيئته المباشرة ومجتمعه عامة.

تقويم المدرسة بإعداد تربوي وتعليمي: يتمثل في طرق التدريس ومناهج الأنشطة المختلفة، تستخدم فيها الخبرات المكتسبة للتلميذ وتنطلق منها التنمية خبراته وتعميق معارفه.

تنقية التراث الثقافي من المعلومات والخبرات السلبية التي تفسر النمو السليم والسوي: من الواضح أن التعليم مجرد إعطاء معلومات معينة، يطلب من التلميذ حفظها وإنما هي عملية تأثير بين التلميذ وزملائه

التلاميذ، وبين التلاميذ والمعلمين وكل من هذه العناصر لها تأثير على الآخر. ولاشك أنه هناك سلبيات تظهر في هذا المجال وأصبحت تبرز كمشكلة لها آثار عكسية على التلاميذ.¹

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

1- الدراسات الوطنية

1-1- دراسة محمد علي قسمية

تُعد هذه الدراسة أطروحة دكتوراه أنجزت بجامعة محمد خيضر بسكرة، وتناولت موضوع الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بإدارة الأزمات داخل المؤسسات، حيث سعت إلى إبراز أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة في تحسين الأداء الإداري والتوصلي داخل التنظيمات. وتدرج ضمن الدراسات الوطنية الحديثة التي اهتمت بتكنولوجيا الإعلام والاتصال داخل المؤسسات الجزائرية²

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية في إدارة الأزمات بالإضافة إلى إبراز دور التكنولوجيا في تسهيل الاتصال الإداري وتوضيح دور الإدارة الإلكترونية في تسريع اتخاذ القرار أثناء الأزمات حيث تمحورت إشكالية هذه الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي: ما مستوى فاعلية الإدارة الإلكترونية في ظل إدارة الأزمات بمقر ولاية بسكرة ؟

حيث عرض الباحث مجموعة من الفرضيات وهي:

- تتمثل فاعلية الإدارة الإلكترونية في إدارة الأزمات في عملية اتخاذ القرار
 - تتمثل فاعلية الإدارة الإلكترونية في إدارة الأزمات في تسهيل العملية الاتصالية
 - تتمثل فاعلية الإدارة الإلكترونية في إدارة الأزمات في تعزيز التكيف لدى العاملين
 - تتمثل فاعلية الإدارة الإلكترونية في إدارة الأزمات في المرونة التنظيمية
- وقد وظفت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وليتم بعدها توزيع الاستبيان في شكله النهائي والمعدل على عينة من العاملين بمقر ولاية بسكرة لتم في الأخير تحليله باستخدام البرنامج الإحصائي spss
- ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث في هذه الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية تساهم بشكل فعال في:

- تسريع اتخاذ القرار أثناء الأزمات

¹ عزاز رحمانى محمد ياسين، المرجع السابق، ص63.

² محمد علي قسمية، فاعلية الادارة الالكترونية في ظل إدارة الأزمات، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، 2023-2024

- تحسين الاتصال والتنسيق بين مختلف المصالح

- تعزيز قدرة العاملين على التكيف مع الأزمات

- تحقيق المرونة التنظيمية

أوجه الاستفادة من الدراسة:

استفدت من هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري لمذكرتي خاصة فيما يتعلق بدور تكنولوجيا الإعلام والاتصال داخل المؤسسات وكذلك ساعدتني في فهم كيفية مساهمة الوسائل التكنولوجية الحديثة في تحسين الاتصال الإداري إضافة إلى الاستفادة من المنهج المعتمد وأداة الاستبيان في الجانب المنهجي

1-2-دراسة حمالوي حورية، رحالية إلهام، حجوري هاجر

دراسة بعنوان: "أثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال على الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة الاقتصادية - اتصالات الجزائر فرع قالمة أنموذجاً"، أنجزت بجامعة جامعة 8 ماي 1945 قالمة، تخصص اتصال وعلاقات عامة، سنة 2018/2019، من إعداد الطالبات: حمالوي حورية، رحالية إلهام، حجوري هاجر، تحت إشراف الدكتور خشة أحسن¹.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أنماط وعادات استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال داخل المؤسسة بالإضافة إلى تحديد اثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال على القيم التنظيمية ومعرفة اثر استخدام التكنولوجيا على السلوك التنظيمي للعاملين حيث تمحورت اشكالية هذه الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي: ما اثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال على الثقافة التنظيمية السائدة داخل مؤسسة اتصالات الجزائر فرع قالمة ؟

حيث اعتمدوا الباحثات على الفرضية الرئيسية التالية:

توجد علاقة بين استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال والثقافة التنظيمية داخل المؤسسة وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي بإعتباره الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية وليتم بعدها توزيع الاستبيان في شكله النهائي على عمال مؤسسة الاتصالات الجزائر فرع قالمة، وقد بلغ عددهم 30 عاملاً ليتم في الأخير تحليله باستخدام البرنامج الاحصائي spss

من اهم النتائج التي توصلو اليها الباحثات في هاته الدراسة:

¹ حمالوي حورية، رحالية إلهام، حجوري هاجر، أثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال على الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة الاقتصادية - اتصالات الجزائر فرع قالمة أنموذجاً"، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص: اتصال وعلاقات عامة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات، شعبة: علوم الاعلام والاتصال، جامعة 8ماي 1945، قالمة، 2018

- وجود اثر لتكنولوجيا الإعلام والاتصال على الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة
 - ساهمت التكنولوجيا في التأثير على قيم وسلوكيات ومعتقدات العاملين
 - أصبحت تكنولوجيا الإعلام والاتصال عنصرا مهما في تطوير المؤسسة وتحسين خدماتها
 - أكدت الدراسة على أهمية الثقافة التنظيمية باعتبارها محددًا لهوية المؤسسة
- أوجه الاستفادة من الدراسة:**

استفدت من هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري لمذكرتي خاصة فيما يتعلق بتعريف الثقافة وتكنولوجيا الإعلام والاتصال، كما ساعدتني في فهم العلاقة بين استخدام التكنولوجيا وثقافة العمل داخل المؤسسة التربوية.

1-3-دراسة الباحثة: قلاعي نصيرة

تعد هذه الدراسة اطروحة دكتوراه بجامعة محمد خيضر ، بسكرة وتناولت موضوع دور مشروع المؤسسة التربوية في جودة الحياة المدرسية هدفت هذه الدراسة الى البحث في دور مشروع المؤسسة التربوية في تحقيق الجودة في الحياة المدرسية بالإضافة إلى معرفة ان كان مشروع المؤسسة يساعد في تحسين الأنشطة الثقافية، الرياضية، والبيئة داخل المدرسة وكذلك تسليط الضوء على مشروع المؤسسة كمقاربة جديدة تم تفعيلها للارتقاء بالمؤسسة التربوية والتعرف على مردودها على المدرسة الجزائرية في تنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه الفاعلين التربويين في تطبيق مشروع المؤسسة والوقوف على مهامهم ومدى تحقيق الأهداف المسطرة حيث تمحورت إشكالية هذه الدراسة من خلال طرح التساؤلات الرئيسية التالي: هل لمشروع المؤسسة التربوية دور في جودة الحياة المدرسية بالمتوسط محل الدراسة ؟

حيث عرضت الباحثة الفرضية العامة والمتمثلة في لمشروع المؤسسة التربوية دور في جودة الحياة المدرسية بالمتوسطات محل الدراسة

وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على دمج منهجين علميين وهما المنهج الوصفي والمنهج المقارن وليتم بعدها توزيع الاستبيان في شكله النهائي على عينة من الفاعلين التربويين حيث شمل الحصر الشامل ليتم في الاخير تحليله باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ومن اهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة في هذه الدراسة:

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بالإضافة ان المشروع حبر على ورق بالرغم من مرور نحو عقدين على القرارات الوزارية لتفعيل مشروع المؤسسة الا انه لا يزال غير مدمج وظيفيا بالإضافة إلى النظرة السلبية والضغوط المهنية وغياب متطلبات الوظيفة

أوجه الاستفادة من الدراسة:

استفدت من هذه الدراسة في اثراء الجانب النظري لمذكرتي خاصة في يتعلق بالمؤسسة التربوية وكذلك في الشق الميداني فيتشابه العينة والاستفادة من تفسير ومناقشة النتائج.

1-4- دراسة محمد لعربي

دراسة بعنوان تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على البناء التنظيمي للمؤسسات -حالة المؤسسات الجزائرية¹

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والبناء التنظيمي للمؤسسات وكذلك التعرف على مستوى البناء التنظيمي في المؤسسات الجزائرية بالإضافة إلى توفير معلومات تساعد في التطوير الإداري للمؤسسات والوصول إلى نتائج تساعد المؤسسات على اعتماد بناء تنظيمي أكثر مرونة وفعالية، حيث تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي :

ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على البناء التنظيمي للمؤسسات الجزائرية؟

حيث قدم الباحث الفرضية الرئيسية التالية:

-تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصال اداة تسمح بتطوير العلاقة بين المستويات الإدارية للمؤسسات

-توجد علاقة تكاملية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والبناء التنظيمي، مما يتطلب استغلال هذه التكنولوجيا لتحقيق أهداف المؤسسة

-يوجد تأثير كبير لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على البناء التنظيمي للمؤسسات الجزائرية من خلال تغيير متغيرات التنظيم وجعلها أكثر مواكبة للمحيط العالمي

حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري ودراسة حالة في الجانب التطبيقي من خلال استخدام تقنية الاستبيان وتحليل البيانات باستخدام برنامج spss

¹ محمد لعربي، تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على البناء التنظيمي للمؤسسات -حالة المؤسسات الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم شعبة علوم التسيير، تخصص اقتصاد صناعي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2012.

حيث شملت الدراسة ثلاث فئات من المؤسسات الجزائرية : مؤسسة ذات طابع علمي وثقافي ومهني (الجامعات)

مؤسسات ذات طابع اقتصادي إداري (الولايات)

مؤسسات ذات طابع اقتصادي (مؤسسات إنتاجية وتجارية)

ومن اهم النتائج التي توصل اليها الباحث في هاته الدراسة:

وجود تأثير كبير لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على البناء التنظيمي للمؤسسات الجزائرية حيث ساهمت في :

- تحسين التنسيق بين المستويات الإدارية
 - زيادة مرونة التنظيم الإداري
 - تطوير الثقافة التنظيمية والعمل الجماعي
 - دعم التغيير التنظيمي وإعادة هيكلة المؤسسات بما يتوافق مع التطورات الحديثة
- أوجه الاستفادة من الدراسة :

ساعدتني على فهم العلاقة بين التكنولوجيا الإعلام والاتصال والثقافة التنظيمية داخل المؤسسة التربوية الاستفادة من الجانب النظري المتعلق بتأثير التكنولوجيا على الاتصال الداري والعمل الجماعي.

1-5- صاحب الدراسة هما¹ :

علي فلاق

حكيم بوجطو

دراسة بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الثقافة التنظيمية وذلك بإبراز دور التكنولوجيا في تحسين الأداء الإداري والاتصال داخل المؤسسة بالإضافة إلى توضيح اثر تكنولوجيا على ثقافة الوقت والسلوك التنظيمي والإبداع الإداري ؛ حيث طرحا الباحثان التساؤل الرئيسي الآتي :

ما هي الآثار المرتبطة نتيجة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الثقافة التنظيمية في المؤسسة؟ كذلك عرضو بعض الفرضيات توجد علاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والثقافة التنظيمية داخل المؤسسة

¹ قلاعي نصيرة، دور مشروع مؤسسة التربوية في جودة الحياة المدرسية، أطروحة مكملة لنيل شهادة الطور LMD في علم الاجتماع، تخصص: علم اجتماع التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علوم الانسان، 2023-2024

تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين ثقافة العمل وتنظيم الوقت
تؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الإبداع والسلوك التنظيمي
حيث وظفوا في دراستهم المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف مفاهيم تكنولوجيا المعلومات والاتصال
والثقافة التنظيمية وتحليل العلاقة بينهما
ومن اهم النتائج التي توصلوا اليها في هذه الدراسة :
لتكنولوجيا المعلومات دور في تحسين الاتصال داخل المؤسسة
تساهم التكنولوجيا في تنمية الإبداع الإداري وتحسين الأداء التنظيمي
أوجه الاستفادة منها
استدقت في هذه الدراسة في فهم العلاقة بين تكنولوجيا الإعلام والاتصال وثقافة العمل داخل المؤسسة
التربوية كما ساعدتني في تدعيم الجانب النظري لموضوعي خاصة فيما يتعلق بدور التكنولوجيا في تحسين
الاتصال الإداري وتنظيم العمل وتنمية الإبداع داخل المؤسسة

خلاصة

في هذا الفصل سعينا إلى بناء إطار نظري ومعرفي يوضح الأسس المفاهيمية والعلمية للموضوع، حيث شمل الفصل ثلاث مباحث رئيسية مترابطة، استهلّ الفصل بالمبحث الأول الذي خُصص لتحديد المفاهيم الأساسية والذي بهدف ضبط المصطلحات المركزية وتوضيح دلالاتها، مما يشكل قاعدة منهجية لفهم أعمق للظاهرة المدروسة، ثم انتقلنا في المبحث الثاني إلى تناول ماهية ثقافة العمل وتكنولوجيا الإعلام والاتصال وخصائص كل منهما من خلال إبراز كيفية تقاطع المفهومين وتأثيرها المتبادل بالمؤسسة التربوية، وفي المبحث الثالث، تناولنا الأدبيات التطبيقية من خلال استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة، حيث تم تحليلها ومناقشة أبرز نتائجها مع تقديم أوجه الاستفادة منها وهو ما سمح بتدعيم الإطار النظري وتعزيز الخلفية العلمية التي يستند إليها

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1- مجالات الدراسة

1-1- المجال المكاني

1-2- المجال الزمني

1-3- المجال البشري

2- أدوات جمع البيانات

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة

4- مجتمع الدراسة

4-1- المسح الشامل.

4-2- خصائص مجتمع الدراسة

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

1- عرض، تحليل وتفسير البيانات الميدانية

1-1- تكنولوجيا الاعلام والاتصال وتحقيق التواصل المهني

1-2- تكنولوجيا الاعلام والاتصال وتطوير نظام العمل

1-3- تكنولوجيا الاعلام والاتصال وقيم العمل

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

2-1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى

2-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة

3- النتائج العامة

تمهيد:

إن هذا الفصل يأتي ليجسد البعد التطبيقي للدراسة، حيث يعتبر خطوة أساسية نحو الانتقال من التأطير النظري إلى المعالجة الميدانية. ويهدف هذا الفصل إلى توضيح الإجراء المنهجي المعتمد، من خلال إسقاط المفاهيم النظرية على أرض الواقع، عبر دراسة ثقافة العمل في ظل استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال بالمؤسسة التربوية كما يعكس هذا الفصل مختلف الخطوات المنهجية التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، انطلاقاً من تحديد الإشكالية وصياغة الفرضيات، وصولاً إلى اختيار العينة وتحديد أدوات جمع البيانات كاستمارة الاستبيان، مع اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كإطار عام للدراسة. كما يتم في هذا الفصل عرض التقنيات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات، يليها التفسير السوسيولوجي للنتائج، والذي يعد خطوة جوهرية لتبيان مساهمة تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تعزيز ثقافة العمل بالمؤسسة التربوية.

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1- مجالات الدراسة

1-1- المجال المكاني

أجريت دراستنا على مستوى ابتدائية بن كحلة احمد بولاية برج بوعريج حيث تم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل من خلال توزيع الاستبيان على جميع موظفي المؤسسة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث.

2-1- المجال الزمني

هي الفترة التي استغرقتها الدراسة وقد أجريت على مراحل في بداية ديسمبر تم المباشرة في الدراسة الاستطلاعية وقسمناها إلى قسمين:

أ- الدراسة النظرية:

اعتمدت هذه الدراسة في جانبها النظري على مجموعة من المصادر العلمية المتنوعة، شملت الكتب والمراجع المتخصصة التي تناولت موضوع ثقافة العمل وتكنولوجيا الإعلام والاتصال، إضافة إلى الرسائل الجامعية والدراسات السابقة ذات الصلة، إلى جانب مقالات علمية منشورة في مجلات أكاديمية، وذلك بهدف بناء إطار نظري شامل يخدم أهداف البحث.

ب- الدراسة الاستطلاعية

الميدانية: وهي الوقوف على خصوصية الميدان في شهر مارس قمنا ببناء أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان، وتوزيعها على عينة الدراسة وكان ذلك في 6 أفريل 2026، وتم استرجاع الاستبيان يوم 8 أفريل 2026 استغرقت هذه المرحلة حوالي ثلاثة أيام وفي شهر ماي قمنا بتفريغ البيانات وانتهينا عملنا في هذا الشهر.

1-3-المجال البشري

وهو مجتمع البحث الذي تشمله الدراسة، وهو جميع موظفي المؤسسة التربوية ابتدائية بن كحلة أحمد بولاية برج بوعرييج والتي تتكون من 38 موظف حيث تم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل اي دراسة جميع أفراد المجتمع الاصيلي دون اختيار عينة جزئية.

2- أدوات جمع البيانات

وهي مجموعة من الطرق والوسائل والأساليب المختلفة التي يعتمد عليها في الحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لإنجاز البحث. وبالرغم من أن أدوات البحث العلمي كثيرة ومتعددة ومتنوعة الا ان طبيعة الموضوع أو مشكلة البحث هي التي تحدد حجم ونوعية وطبيعة الأدوات التي يستعملها الباحث في إنجاز واتمام عمله البحثي، فضلا عن أن براعة الباحث وعبقريته تؤدي دورا مهما في تحديد استعمال ادوات البحث العلمي، كذلك يجب أن يكون الباحث ملما بأدوات البحث العلمي المختلفة لجمع بيانات البحث، وأن يعرف طبيعة البيانات التي تنتجها ومميزاتها وعيوبها والمسلطات التي يستند عليها ومدى صدقها وثباتها وموضوعيتها، فضلا عن ذلك يجب أن يكتسب الباحث مهارات اعداد هذه الأدوات واستعمال وتفسير البيانات التي تكشف عنها.¹

وقد اعتمدنا في دراستنا على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات حيث تضمنت 55 عبارة تم تقسيمها إلى أربعة محاور رئيسية والتي جاءت على الشكل الاتي:

المحور الأول: يتضمن العبارات المتعلقة بالبيانات الشخصية لأفراد عينة البحث

المحور الثاني: ويتضمن العبارات المتعلقة بالفرضية الأولى وقد ضم من العبارة رقم 01 إلى العبارة رقم

¹ ناهد عبد زيد الديلمي، أسس وقواعد البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2016، ص121

المحور الثالث: ويتضمن العبارات المتعلقة بالفرضية الثانية وقد ضمت من العبارة 19 إلى العبارة رقم 36
المحور الرابع: ويتضمن العبارات المتعلقة بالفرضية الثالثة وقد ضمت من العبارة رقم 37 إلى العبارة رقم 55.

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة

من أجل تفسير وقياس الظاهرة المدروسة جيداً بشكل أفضل، تم تطبيق عدة طرق حتى الآن بحثاً عن تحقيق نتائج ممتازة. وتُعرض هذه الطرق في:
النسبة المئوية والتكرارات: حيث تم استخدام التكرارات لحساب النسبة المئوية. بعد ذلك، تم الحصول على معامل أكثر دقة في صورة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
المتوسط الحسابي: تم إعطاء القيم الرقمية تتراوح من 1 إلى 5 ضمن خيار مقياس ليكرت (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). وقد تم تطبيقه لتمثيل الاتجاه العام لإجابات المبحوثين، ويُحسب وفقاً للمعادلة التالية .

$$\bar{X} = \sum n_i x_i / \sum n_i$$

X_i : اختيارات المقياس

N_i : تكرارات إجابات الأفراد حول عبارات المقياس

الانحراف المعياري: يستخدم لمعرفة وقياس تشتت الإجابات عن المتوسط الحسابي فكلما كانت قيمة الانحراف المعياري صغيرة وقريبة من الصفر دل ذلك على أن إجابات المبحوثين متقاربة ومتجانسة ويحسب وفق المعادلة التالية:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n n_i (x_i - \bar{X})^2}{\sum_{i=1}^n n_i}}$$

X_i : اختيارات المقياس

N_i : تكرارات إجابات الأفراد حول عبارات المقياس

$\bar{X}$: المتوسط الحسابي

مقياس ليكرت الخماسي: وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي ليوضح مدى إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الخمسة والخمسين.

الجدول رقم 01: يوضح مستويات الإجابة لمقياس ليكارت الخماسي

الإجابة	درجة السلم	المجالات	التقييم
غير موافق بشدة	1	[1.8-1]	ضعيف جدا
غير موافق	2	[2.6-1.8]	ضعيف
محايد	3	[3.4-2.6]	متوسط
موافق	4	[4.2-3.4]	جيد
موافق بشدة	5	[5-4.2]	جيد جدا

تم الاعتماد على برنامج SPSS الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية في عملية تفريغ البيانات

صدق الأداة وثباتها:

صدق الاداة:: تم التأكد من صدق الأداة عبر الدراسة الاستطلاعية التي تمت فيها مناقشة عبارات الاستمارة مع بعض الأساتذة؛ حيث تم تغيير وإضافة بعض العبارات وإعادة صياغة بعضها الآخر حتى اخذت الاستمارة شكلها النهائي ثم وزعت على المبحوثين

ثبات أداة الدراسة: لتحقيق من ثبات أداة الدراسة تم الاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ للاستمارة ومحاورها

الجدول رقم 02: يوضح معامل ثبات أداة الدراسة

عدد البيانات	معامل ألفا كرونباخ للثبات
55	0.96

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول ان معامل الثبات الكلي قد بلغ (0.96) فهذا يدل على أن الدراسة تتمتع بدرجة عالية جدا وممتازة من الثبات مما يفي بأغراض هذه الدراسة.

4- مجتمع الدراسة

هو المجموعة الكلية من العناصر أو الأفراد الذين تتعلق بهم مشكلة البحث، ويسعى الباحث إلى تعميم نتائج الدراسة عليهم.¹

¹ منهجية تحرير المذكرة، جامعة جيجل، درس مجتمع البحث والمسح الشامل لمجتمع الدراسة.

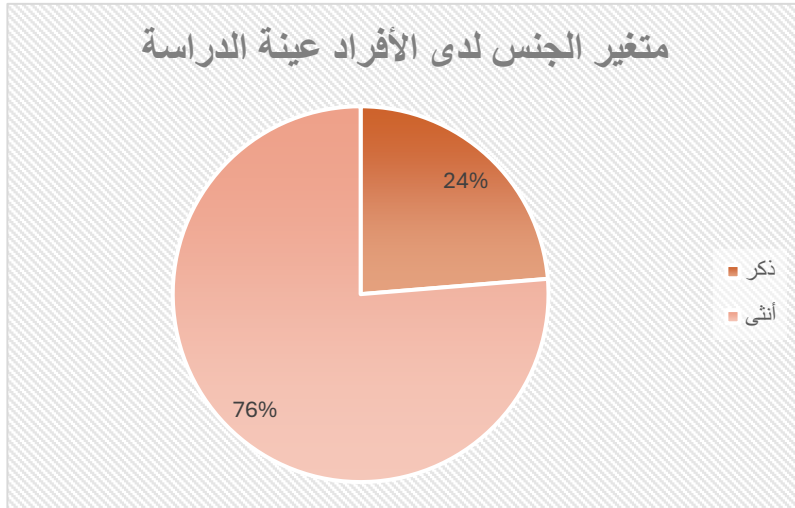
4-1-المسح الشامل: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المسح الشامل، الذي يعرف بأنه: "طريقة علمية لجمع المعلومات من مجتمع فيه تتحقق الدراسة الشاملة لجميع مفردات البحث، ويسمح بجمع رصيد هائل من المعلومات الميدانية، ويكشف عن جوانب غامضة في الموضوع ومن ثم يمكن الوصول إلى نتائج علمية تتميز بالدقة والوضوح".¹

4-2-خصائص مجتمع الدراسة: نقصد بميدان الدراسة ذلك النطاق المكاني والبشري والزمني الذي أجريت فيه هذه الدراسة وتحديد المجال بعد خطوة أساسية في البناء المنهجي لكل بحث علمي.

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

1- عرض وتحليل البيانات الشخصية:

الجدول 03: متغير الجنس لدى الأفراد عينة الدراسة



الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	9	23.7%
أنثى	29	76.3%
المجموع	38	100.0%

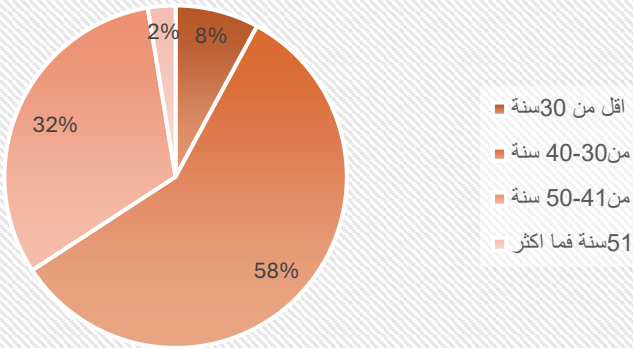
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه يتضح ان توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس تُظهر ان نسبة الإناث كانت الأعلى داخل عينة الدراسة، حيث بلغت 76.3%، بينما بلغت نسبة الذكور 23.7%. ويبين ذلك أن العنصر النسوي يمثل الفئة الأكبر داخل المؤسسة التربوية محل الدراسة، وهو ما يفسر ارتفاع مشاركة الإناث في الإجابة على الاستبيان.

¹ هامل عبد الحميد، مناهج وأساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020، ص 119

الجدول رقم 04: متغير العمر لدى أفراد عينات الدراسة

متغير العمر لدى أفراد عينات الدراسة



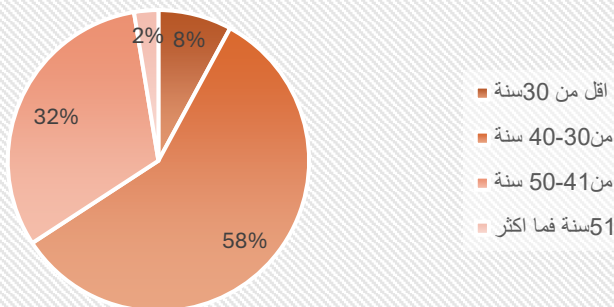
العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	3	7.9%
من 30-40 سنة	22	57.9%
من 41-50 سنة	12	31.6%
51 سنة فما أكثر	1	2.6%
المجموع	38	100.0%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه، يتضح ان توزيع أفراد العينة حسب متغير السن توضح أن الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 57.9%، تليها الفئة من 41 إلى 50 سنة بنسبة 31.6%، ثم فئة أقل من 30 سنة بنسبة 7.9%، في حين سجلت فئة 51 سنة فما فوق أقل نسبة بـ 2.6%. وهذا يدل على أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى فئة عمرية تتميز بالنشاط والخبرة المهنية داخل المؤسسة.

الجدول رقم 05: متغير مستوى التعليمي لدى أفراد العينة

متغير العمر لدى أفراد عينات الدراسة



التعليمي المستوى	التكرار	النسبة
ابتدائي	1	2.6%
ثانوي	1	2.6%
ليسانس	17	44.7%
ماستر	19	50.0%
المجموع	38	100.0%

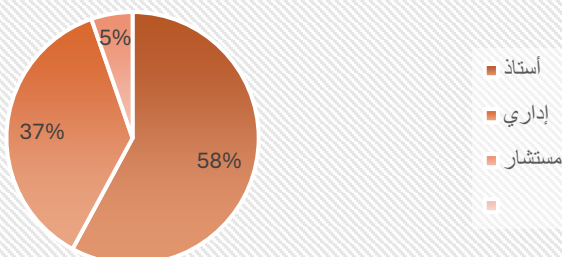
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

بالاعتماد على الجدول يتضح ان توزيع أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي يُظهر إلى تفوق فئة الحاصلين على المستوى الجامعي أغلبية أفراد العينة يحملون شهادة الماستر بنسبة 50%، يليهم حاملو شهادة الليسانس بنسبة 44.7%، بينما سجل كل من المستوى الابتدائي والثانوي نسبة 2.6%. ويعكس ذلك ارتفاع المستوى التعليمي للمبحوثين، مما يساعد على فهم واستعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال داخل المؤسسة.

الجدول رقم 06: متغير الوظيفة داخل المؤسسة لدى أفراد عينة الدراسة

الوظيفة داخل المؤسسة	التكرار	النسبة
استاذ	22	57.9%
اداري	14	36.8%
مستشار	2	5.3%
المجموع	38	100.0%

متغير الوظيفة داخل المؤسسة لدى أفراد عينة الدراسة



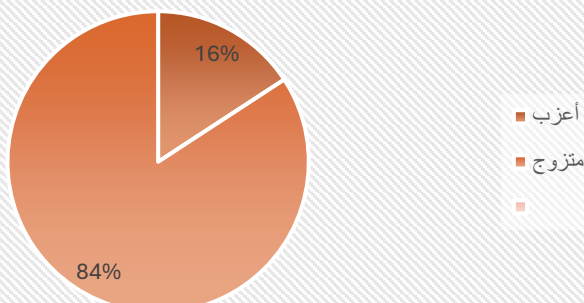
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

توضح النتائج أن فئة الأساتذة جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 57.9%، تليها فئة الإداريين بنسبة 36.8%، ثم المستشارون بنسبة 5.3%. ويبين ذلك أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى السلك التعليمي، باعتباره الفئة الأكثر حضوراً داخل المؤسسة التربوية

الجدول رقم 07: متغير الحالة العائلية لدى أفراد عينة الدراسة

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
اعزب	6	15.8%
متزوج	32	84.2%
المجموع	38	100.0%

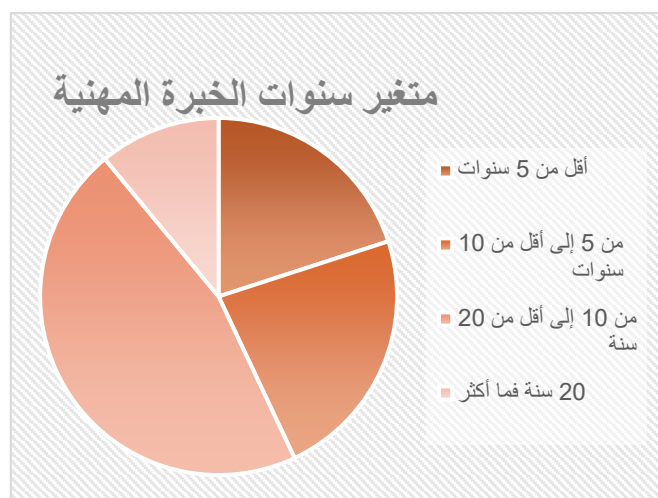
متغير الحالة العائلية لدى أفراد عينة الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

تبين نتائج الجدول أن أغلب أفراد العينة متزوجون بنسبة 84.2%، في حين بلغت نسبة العزاب 15.8% فقط. وهذا يشير إلى أن معظم العاملين داخل المؤسسة يتمتعون باستقرار عائلي واجتماعي.

الجدول رقم 08: متغير سنوات الخبرة المهنية



الاقامة (السنة)	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	8	20.0%
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	9	23.0%
سنوات	18	46.0%
من 10 إلى أقل من 20 سنة	4	11.0%
سنة	39	%100
20 سنة فما أكثر		
المجموع		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتبين من خلال جدول التوزيع التكراري والنسبي لمتغير الخبرة المهنية أن الفئة الأكثر تكراراً في العينة هي فئة ذوي الخبرة المتوسطة التي تتراوح بين 10 إلى أقل من 15 سنة، حيث بلغ تكرارها 18 فرداً بنسبة مئوية تقدر بـ 46.15%، وهي النسبة الأعلى في الجدول وتكاد تمثل نصف العينة الإجمالية. تليها في المرتبة الثانية فئة الموظفين الذين تتراوح خبرتهم بين 5 إلى أقل من 10 سنوات بتكرار قدره 9 أفراد ونسبة بلغت 23.07%. وجاءت في المرتبة الثالثة فئة الموظفين الجدد أو ذوي الخبرة القليلة التي تقل عن 5 سنوات بـ 8 أفراد ونسبة تعادل 20.51%. في حين سجلت فئة ذوي الخبرة الطويلة التي تبلغ 15 سنة فأكثر النسبة الأقل في هذا التوزيع، بتكرار لم يتعد 4 أفراد ونسبة مئوية بلغت 10.25% من إجمالي أفراد العينة البالغ عددهم 39 فرداً.

2- عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

1-2 عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية

2-2 عبارات حول الاتصال الإداري

جدول رقم 09: يوضح عبارات حول الاتصال الإداري

الرقم	عبارات حول الاتصال الإداري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب الأهمية
1.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسهيل الاتصال بين الإدارة والعاملين داخل المؤسسة.	4.03	0.822	موافق بشدة	3
2.	تساعد وسائل الاتصال التكنولوجية على سرعة تبادل المعلومات الإدارية.	4.34	0.669	موافق	2
3.	تعتمد الإدارة على وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تبليغ التعليمات والقرارات.	4.00	0.838	موافق	4
4.	تقلل تكنولوجيا الإعلام والاتصال من صعوبات الاتصال الإداري داخل المؤسسة.	3.82	1.062	موافق	6
5.	يساعد الاتصال الإداري على حل المشكلات داخل المؤسسة في الوقت المناسب	4.18	0.834	موافق	5
6.	يضمن الاتصال الإداري الفعال وضوح المهام والمسؤوليات	4.34	0.627	موافق بشدة	1

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

بالاعتماد على معطيات الجدول أعلاه، وبعد حساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات "الاتصال الإداري"، تم ترتيب العبارات تصاعدياً حسب قيم الانحراف المعياري من الأدنى إلى الأعلى كما يلي:

جاءت في المرتبة الأولى العبارة المتعلقة بـ "ضمان الاتصال الإداري الفعال لوضوح المهام والمسؤوليات" بانحراف معياري قدره (0.822) ومتوسط حسابي بلغ (4.34)، وبما أن المتوسط الحسابي

ينتمي للفئة [5-4,20] فإن الموقف العام هو "موافق بشدة"، ما يدل على وجود تقارب كبير في آراء المبحوثين حول أهمية الاتصال الإداري في توضيح الأدوار داخل المؤسسة.

أما المرتبة الثانية فكانت لعبارة "مساعدة وسائل الاتصال التكنولوجية على سرعة تبادل المعلومات الإدارية" بانحراف معياري قدره (0.669) ومتوسط حسابي (4.34)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [5-4,20] فإن الموقف العام هو "موافق بشدة"، مما يعكس اتفاق أغلب أفراد العينة على أن التكنولوجيا ساهمت في تسريع تبادل المعلومات داخل المؤسسة.

وجاءت في المرتبة الثالثة عبارة "تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسهيل الاتصال بين الإدارة والعاملين داخل المؤسسة" بانحراف معياري بلغ (0.822) ومتوسط حسابي (4.03)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4,19-3,40] فإن الموقف العام "موافق" وهو ما يدل على أن الوسائل التكنولوجية ساعدت في تعزيز التواصل الإداري.

في المرتبة الرابعة جاءت عبارة "يساعد الاتصال الإداري على حل المشكلات داخل المؤسسة في الوقت المناسب" بانحراف معياري قدره (0.834) ومتوسط حسابي بلغ (4.18)، بما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4,19-3,40] فإن الموقف العام هو "موافق"، هذا ما يبرز دور الاتصال الإداري في معالجة المشكلات وتنظيم العمل.

أما المرتبة الخامسة فكانت لعبارة "تعتمد الإدارة على وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تبليغ التعليمات والقرارات" بانحراف معياري بلغ (0.838) ومتوسط حسابي (4.00)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4,19-3,40] والتي تمثل "موافق" فإن الموقف العام هو "موافق"، مما يدل على اعتماد الإدارة على الوسائل الحديثة في تبليغ القرارات والتعليمات.

وجاءت في المرتبة الأخيرة عبارة "تقلل تكنولوجيا الإعلام والاتصال من صعوبات الاتصال الإداري داخل المؤسسة" بانحراف معياري بلغ (1.062) ومتوسط حسابي (3.82)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4,19-3,40] إذن الموقف العام هو "موافق"، ما يدل على وجود اختلاف نسبي في آراء المبحوثين حول مدى مساهمة التكنولوجيا في تقليل صعوبات الاتصال الإداري.

تُظهر هذه النتائج أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال أصبحت وسيلة أساسية في دعم الاتصال الإداري داخل المؤسسة، حيث ساعدت على توضيح المسؤوليات وتسهيل تبادل المعلومات بين العاملين. كما أن

انخفاض قيم الانحراف المعياري في أغلب العبارات يعكس وجود تقارب في آراء الموظفين حول أهمية الاتصال الإداري في تحسين سير العمل وتحقيق الانسجام المهني داخل المؤسسة.

2-2-2 عبارات حول الوضوح وشفافية

جدول رقم 10: يوضح عبارات حول الوضوح والشفافية

الرقم	عبارات حول الوضوح والشفافية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب الأهمية
7.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في وضوح المعلومات المتداولة داخل المؤسسة.	4.21	0.704	موافق بشدة	3
8.	تساعد الوسائل التكنولوجية على نقل التعليمات بشكل واضح.	4.03	0.753	موافق	4
9.	تعزز تكنولوجيا الإعلام والاتصال بتقديم معلومات دقيقة في الوقت المناسب.	4.05	0.655	موافق	2
10.	تمكن وسائل الاتصال الحديثة العاملين من الاطلاع على المعلومات بسهولة.	4.26	0.795	موافق بشدة	5
11.	تساعد وسائل الاتصال الحديثة على كشف الأخطاء وتصحيحها بسرعة	4.32	0.620	موافق بشدة	1
12.	تضمن تكنولوجيا الإعلام والاتصال وصول المعلومات لجميع العاملين دون تمييز	4.13	0.935	موافق	6

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

اعتمادًا على نتائج الجدول، وبعد حساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري فقد تم ترتيب العبارات تصاعديًا حسب قيم الانحراف المعياري من الأدنى إلى الأعلى حول مؤشر الوضوح والشفافية والتي كانت كما يلي:

احتلت المرتبة الأولى العبارة المتعلقة بـ "مساعدة وسائل الاتصال الحديثة على كشف الأخطاء وتصحيحها بسرعة بانحراف معياري قدره (0.620) ومتوسط حسابي بلغ (4.32)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي

للفئة [5-4,20] فإن الموقف العام هو "موافق"، هذا ما يدل على اتفاق كبير بين أفراد العينة حول دور التكنولوجيا في متابعة العمل وتصحيح الأخطاء.

وجاءت في المرتبة الثانية "عبارة تعزز تكنولوجيا الإعلام والاتصال تقديم معلومات دقيقة في الوقت المناسب" بانحراف معياري قدره (0.655) ومتوسط حسابي بلغ (4.05)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4,19-3,40] فإن الموقف العام هو "موافق"، مما يعكس أهمية التكنولوجيا في توفير معلومات دقيقة تساعد على تحسين الأداء الإداري.

أما المرتبة الثالثة فكانت لعبارة تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في وضوح المعلومات المتداولة داخل المؤسسة بانحراف معياري بلغ (0.704) ومتوسط حسابي (4.21)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [5-4,20] فإن الموقف العام "موافق بشدة"، وهو ما يدل على دور التكنولوجيا في جعل المعلومات أكثر وضوحاً بين العاملين.

في المرتبة الرابعة جاءت عبارة تساعد الوسائل التكنولوجية على نقل التعليمات بشكل واضح بانحراف معياري بلغ (0.753) ومتوسط حسابي (4.03)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4,19-3,40] فإن الموقف العام "موافق" مما يشير إلى مساهمة الوسائل الحديثة في تسهيل إيصال التعليمات.

أما المرتبة الخامسة فكانت لعبارة تمكن وسائل الاتصال الحديثة العاملين من الاطلاع على المعلومات بسهولة بانحراف معياري قدره (0.795) ومتوسط الحسابي (4.26)، بما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4,20-5] فإن الموقف العام هو "موافق بشدة" مما يعكس سهولة الوصول إلى المعلومات داخل المؤسسة وجاءت في المرتبة الأخيرة عبارة "تضمن تكنولوجيا الإعلام والاتصال وصول المعلومات لجميع العاملين دون تمييز بانحراف معياري بلغ (0.935) ومتوسط حسابي (4.13) وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4,19-3,40] فإن الموقف العام هو موافق ما يدل على وجود اختلاف بسيط في وجهات نظر حول وصول المعلومات لجميع العاملين بنفس الدرجة

تشير هذه النتائج إلى أن وسائل الاتصال الحديثة ساهمت في تعزيز الشفافية داخل المؤسسة من خلال تسهيل وصول المعلومات إلى العاملين بسرعة ودقة وتوضح هذه النتائج كذلك أن وضوح المعلومات يساعد على التقليل من سوء الفهم وتحقيق نوع من الانسجام داخل المؤسسة

3-2-2 عبارات حول العلاقات الاجتماعية

الجدول رقم 11: يوضح عبارات حول العلاقات الاجتماعية

الرقم	عبارات حول العلاقات الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب الأهمية
13	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحسين العلاقات المهنية بين العاملين.	3.74	0.950	موافق	3
14	تساعد وسائل الاتصال الحديثة على خلق بيئة عمل يسودها الاحترام المتبادل	3.76	0.852	موافق	1
15	تعزز تكنولوجيا الإعلام والاتصال روح الانتماء للمؤسسة بين الموظفين.	3.71	0.956	موافق	4
16	تسهل الوسائل التكنولوجية التقاهم بين مختلف أفراد المؤسسة.	3.47	1.033	موافق	6
17	تسهل وسائل التواصل تبادل الآراء والأفكار بين العاملين	3.84	1.027	موافق	5
18	تساهم وسائل الاتصال الحديثة في تعزيز التعاون وبناء الثقة بين العاملين من خلال تسهيل التواصل المستمر وتبادل المعلومات بوضوح	3.89	0.924	موافق	2

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

اعتمادًا على ما يوضحه الجدول أعلاه من المعطيات وبعد حساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وبعد ترتيب العبارات تصاعديًا حسب الانحراف المعياري من الأدنى إلى الأعلى حول مؤشر "العلاقات الاجتماعية" والتي كانت كما يلي:

جاءت في المرتبة الأولى عبارة تساعد وسائل الاتصال الحديثة على خلق بيئة عمل يسودها الاحترام المتبادل بانحراف معياري بلغ (0.852) ومتوسط حسابي (3.76)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] فإن الموقف العام هو "موافق"، ما يدل على اتفاق نسبي بين أفراد العينة حول دور وسائل الاتصال في تحسين بيئة العمل.

أما المرتبة الثانية فكانت لعبارة "تساهم وسائل الاتصال الحديثة في تعزيز التعاون وبناء الثقة بين العاملين بانحراف معياري قدره (0.924) ومتوسط حسابي بلغ (3.89)، بما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4.19-3.40] فإن الموقف العام هو "موافق"، مما يعكس أهمية وسائل الاتصال في تعزيز روح التعاون داخل المؤسسة.

وجاءت في المرتبة الثالثة عبارة تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحسين العلاقات المهنية بين العاملين بانحراف معياري بلغ (0.950) ومتوسط حسابي (3.74)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4.19-3.40] فإن الموقف العام هو "موافق"، وهو ما يدل على أن التكنولوجيا ساعدت في تطوير العلاقات المهنية.

في المرتبة الرابعة جاءت عبارة تعزز تكنولوجيا الإعلام والاتصال روح الانتماء للمؤسسة لدى الموظفين بانحراف معياري بلغ (0.956) ومتوسط حسابي (3.71)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4.19-3.40] فإن الموقف العام هو "موافق"، مما يشير إلى أن التواصل المستمر يساهم في تقوية الانتماء للمؤسسة. أما المرتبة الخامسة فكانت لعبارة تسهل وسائل التواصل تبادل الآراء والأفكار بين العاملين بانحراف معياري بلغ (1.027) ومتوسط حسابي (3.84)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4.19-3.40] فإن الموقف العام هو "موافق"، ما يدل على دور وسائل الاتصال في تعزيز التفاعل بين الموظفين.

وجاءت في المرتبة الأخيرة عبارة تسهل الوسائل التكنولوجية التفاهم بين مختلف أفراد المؤسسة بانحراف معياري بلغ (1.033) ومتوسط حسابي (3.47)، و بما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4.19-3.40] فإن الموقف العام هو "موافق"، مما يعكس وجود تفاوت نسبي في آراء المبحوثين حول مدى مساهمة التكنولوجيا في تحقيق التفاهم الكامل بين العاملين.

توضح النتائج أن وسائل الاتصال الحديثة ساهمت في تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة من خلال تعزيز التعاون والتفاعل بين العاملين. كما أن التكنولوجيا ساعدت على خلق بيئة عمل يسودها الاحترام وتبادل الآراء، وهو ما ينعكس إيجابيًا على الاستقرار المهني وتحسين الأداء الجماعي داخل المؤسسة.

4-2-2 عبارات حول الادوار والمهام

الجدول رقم 12: يوضح عبارات حول الادوار والمهام

الرقم	عبارات حول الادوار والمهام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب الأهمية
19.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنظيم الأدوار والمهام داخل المؤسسة.	3.84	0.945	موافق	6
20.	تساعد الوسائل التكنولوجية العاملين على فهم مهامهم بشكل أفضل.	3.87	0.844	موافق	4
21.	تسهم تكنولوجيا الاتصال في متابعة تقدم العمل بشكل منظم	4.13	0.741	موافق	2
22.	تساهم التكنولوجيا في تحسين التنسيق بين مختلف المهام.	3.95	0.899	موافق	5
23.	تساعد الأدوات الرقمية على تقليل التداخل في المهام بين العاملين	4.14	0.481	موافق	1
24.	تعزز وسائل الاتصال الحديثة وضوح الأدوار بين مختلف المستويات الإدارية	3.95	0.837	موافق	3

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

بالاعتماد على ما يوضحه الجدول أعلاه من معطيات وبعد حساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، فقد تم ترتيب العبارات تصاعديا حسب قيم الانحراف المعياري من الأدنى إلى الأعلى كما يلي:

جاءت عبارة "تساعد الأدوات الرقمية على تقليل التداخل في المهام بين العاملين" في المرتبة الأولى بانحراف معياري منخفض قدره (0.481) ومتوسط حسابي بلغ (4.14)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] فإن الموقف العام هو "موافق"، هذا ما يدل على تقارب آراء المبحوثين واتفاقهم الكبير حول دور التكنولوجيا في تنظيم المهام.

في المرتبة الثانية جاءت عبارة "تسهم تكنولوجيا الاتصال في متابعة تقدم العمل بشكل منظم" بانحراف معياري (0.741) ومتوسط حسابي (4.13)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] فإن الموقف العام هو "موافق"، وهذا يعكس وجود انسجام في آراء العاملين حول أهمية التكنولوجيا في متابعة سير العمل.

أما عبارة "تعزز وسائل الاتصال الحديثة وضوح الأدوار بين مختلف المستويات الإدارية" فقد جاءت في المرتبة الثالثة بانحراف معياري (0.837) ومتوسط حسابي (3.95)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] إذن الاتجاه العام هو "موافق"، هذا ما يشير إلى اتفاق نسبي حول مساهمة وسائل الاتصال في توضيح المسؤوليات.

وجاءت عبارة "تساعد الوسائل التكنولوجية العاملين على فهم مهامهم بشكل أفضل" في المرتبة الرابعة بانحراف معياري (0.844) ومتوسط حسابي (3.87)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] فإن الموقف العام هو "موافق"، مما يدل على تقارب متوسط في استجابات الأفراد.

وفي المرتبة الخامسة جاءت عبارة "تسهم التكنولوجيا في تحسين التنسيق بين مختلف المهام" بانحراف معياري (0.899) ومتوسط حسابي (3.95)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] إذن الاتجاه العام هو "موافق"، وهو ما يعكس اختلافاً بسيطاً في وجهات النظر.

أخيراً جاءت عبارة "تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنظيم الأدوار والمهام داخل المؤسسة" بانحراف معياري (0.945) ومتوسط حسابي (3.84)، بما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] إذن الموقف العام هو "موافق"، هذا ما يدل على وجود تباين أكبر نسبياً في آراء المبحوثين مقارنة ببقية العبارات. -توضح النتائج أن استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال داخل المؤسسة ساعد على تحسين تنظيم العمل وتقليل التداخل بين الموظفين، وهو ما ساهم في وضوح المهام والمسؤوليات داخل البيئة المهنية. كما تعكس النتائج أن العاملين أصبحوا أكثر قدرة على متابعة العمل وفهم أدوارهم بفضل الوسائل الرقمية الحديثة، مما عزز التنسيق والتعاون بينهم. وتبين أيضاً أن التكنولوجيا أصبحت عنصراً مهماً في تحقيق الانسجام داخل المؤسسة وتحسين سير العمل الإداري.

2-2-5 عبارات حول الالتزام

الجدول رقم 13: يوضح عبارات حول الالتزام

الرقم	عبارات حول الالتزام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب الأهمية
25.	يساهم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تعزيز الشعور بالمسؤولية المهنية لدى العاملين	3.53	0.951	موافق	3
26.	تساعد الوسائل التكنولوجية على احترام الوقت وإنجاز المهام في آجالها.	4.18	0.766	موافق	1
27.	تسهم التكنولوجيا في مراقبة الأداء وتحفيز الانضباط داخل المؤسسة	3.71	1.088	موافق	6
28.	تساعد تكنولوجيا الإعلام والاتصال في متابعة تنفيذ التعليمات.	3.95	0.957	موافق	4
29.	تعزز وسائل الاتصال الحديثة الالتزام بتنفيذ التعليمات الإدارية	3.84	0.945	موافق	2
30.	تساعد وسائل الاتصال على متابعة حضور وانضباط العاملين بفعالية	3.68	1.068	موافق	5

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

احتلت عبارة "تساعد الوسائل التكنولوجية على احترام الوقت وإنجاز المهام في آجالها" المرتبة الأولى بانحراف معياري (0.766) ومتوسط حسابي (4.18)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] إذن الاتجاه العام هو "موافق"، مما يدل على اتفاق كبير بين أفراد العينة حول دور التكنولوجيا في تعزيز الالتزام المهني.

وجاءت عبارة "تعزز وسائل الاتصال الحديثة الالتزام بتنفيذ التعليمات الإدارية" في المرتبة الثانية بانحراف معياري (0.945) ومتوسط حسابي (3.84)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] إذن الموقف العام هو "موافق"، وهو ما يعكس تقارباً في آراء العاملين.

وفي المرتبة الثالثة جاءت عبارة "يساهم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تعزيز الشعور بالمسؤولية المهنية لدى العاملين" بانحراف معياري (0.951) ومتوسط حسابي (3.53)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفتة [4.19-3.40] اذن الاتجاه العام هو "موافق".

أما عبارة "تساعد تكنولوجيا الإعلام والاتصال في متابعة تنفيذ التعليمات" فقد جاءت في المرتبة الرابعة بانحراف معياري (0.957) ومتوسط حسابي (3.95)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفتة [4.19-3.40] اذن الموقف العام هو "موافق".

وجاءت عبارة "تساعد وسائل الاتصال على متابعة حضور وانضباط العاملين بفعالية" في المرتبة الخامسة بانحراف معياري (1.068) ومتوسط حسابي (3.68)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفتة [4.19-3.40] اذن الاتجاه العام هو "موافق"، ما يشير إلى وجود بعض الاختلاف في الآراء. وفي المرتبة الأخيرة جاءت عبارة "تسهم التكنولوجيا في مراقبة الأداء وتحقيق الانضباط داخل المؤسسة" بانحراف معياري مرتفع نسبياً بلغ (1.088) ومتوسط حسابي (3.71)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفتة [4.19-3.40] اذن الموقف العام هو "موافق"، وهو ما يدل على تباين أكبر في استجابات الأفراد.

تشير النتائج إلى أن التكنولوجيا ساهمت في رفع مستوى الالتزام داخل المؤسسة من خلال تسهيل متابعة العمل واحترام الوقت وتنفيذ التعليمات الإدارية. كما ساعدت وسائل الاتصال الحديثة على تعزيز الشعور بالمسؤولية المهنية لدى العاملين، الأمر الذي انعكس إيجاباً على الانضباط والتنظيم داخل المؤسسة. وتبرز النتائج كذلك أن الوسائل الرقمية أصبحت أداة فعالة لمراقبة الأداء وتحسين الالتزام الوظيفي.

2-2-6 عبارات حول الابداع

الجدول رقم 14: يوضح عبارات حول الابداع

الرقم	عبارات حول الابداع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب الأهمية
31.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية التفكير الإبداعي لدى العاملين	4.00	0.870	موافق	2
32.	تساعد الوسائل التكنولوجية على تطوير أساليب العمل.	4.24	0.913	موافق بشدة	3
33.	توفر التكنولوجيا فرصاً للإبداع في أداء المهام المهنية.	4.29	0.867	موافق بشدة	1
34.	يساهم استخدام التكنولوجيا في تحسين الأداء المهني.	4.08	1.100	موافق	6
35.	تساعد وسائل الاتصال الحديثة على تبادل الأفكار المبتكرة بين العاملين	3.89	0.981	موافق	5
36.	تشجيع التكنولوجيا على استخدام أساليب حديثة في حل المشكلات المهنية	4.16	0.945	موافق	4

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

جاءت عبارة "توفر التكنولوجيا فرصاً للإبداع في أداء المهام المهنية" في المرتبة الأولى بانحراف معياري (0.867) ومتوسط حسابي (4.29)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4.20-5] اذن الاتجاه العام هو "موافق بشدة"، مما يدل على اتفاق واضح بين المبحوثين حول دور التكنولوجيا في دعم الإبداع. وفي المرتبة الثانية جاءت عبارة "تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية التفكير الإبداعي لدى العاملين" بانحراف معياري (0.870) ومتوسط حسابي (4.00)، بما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4.19-3.40] اذن الموقف العام هو "موافق"، وهو ما يعكس تقارباً كبيراً في الآراء.

أما عبارة "تساعد الوسائل التكنولوجية على تطوير أساليب العمل" فقد جاءت في المرتبة الثالثة بانحراف معياري (0.913) ومتوسط حسابي (4.24)، وبما انو المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4.20-5] اذن الاتجاه العام هو "موافق بشدة".

وجاءت عبارة "تشجع التكنولوجيا على استخدام أساليب حديثة في حل المشكلات المهنية" في المرتبة الرابعة بانحراف معياري (0.945) ومتوسط حسابي (4.16)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] اذن الموقف العام هو "موافق".

وفي المرتبة الخامسة جاءت عبارة "تساعد وسائل الاتصال الحديثة على تبادل الأفكار المبتكرة بين العاملين" بانحراف معياري (0.981) ومتوسط حسابي (3.89)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] فإن الاتجاه العام هو "موافق".

أخيراً جاءت عبارة "يساهم استخدام التكنولوجيا في تحسين الأداء المهني" بانحراف معياري (1.100) ومتوسط حسابي (4.08)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] اذن الموقف العام هو "موافق"، مما يدل على وجود اختلاف نسبي في وجهات النظر مقارنة ببقية العبارات. -تظهر النتائج أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال ساهمت في تنمية الإبداع داخل المؤسسة من خلال تشجيع العاملين على تطوير أساليب العمل واستعمال طرق حديثة في حل المشكلات المهنية. كما ساعدت الوسائل التكنولوجية على تنمية التفكير الإبداعي وتبادل الأفكار الجديدة بين الموظفين، مما ساهم في تحسين الأداء المهني ورفع مستوى الكفاءة داخل المؤسسة

7-2-2 عبارات حول العمل الجماعي

الجدول رقم 15: يوضح عبارات حول العمل الجماعي

الرقم	عبارات حول العمل الجماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب الأهمية
37.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية روح الفريق داخل المؤسسة	3.71	1.137	موافق	6
38.	تساعد الوسائل التكنولوجية على توزيع الأدوار داخل الفريق بشكل منظم	3.79	1.094	موافق	5
39.	تسهل تكنولوجيا الإعلام والاتصال تبادل الخبرات بين العاملين.	4.03	0.915	موافق	2
40.	تشجع وسائل الاتصال الحديثة على التعاون في إنجاز المهام.	4.11	0.894	موافق	1
41.	تسهل التكنولوجيا عقد الاجتماعات والتشاور بين العاملين عن بعد	3.97	0.972	موافق	4
42.	تعزز وسائل الاتصال الحديثة مشاركة الجميع في العمل الجماعي	3.89	0.924	موافق	3

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

جاءت العبارة: "تشجع وسائل الاتصال الحديثة على التعاون في إنجاز المهام" في المرتبة الأولى من حيث أقل انحراف معياري، حيث بلغ الانحراف المعياري (0.894) والمتوسط الحسابي (4.11)، بما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] اذن الموقف العام هو "موافق"، مما يدل على تقارب آراء المبحوثين واتفاقهم الكبير على أن وسائل الاتصال الحديثة تعزز التعاون بين العاملين داخل المؤسسة. وفي المرتبة الثانية جاءت عبارة: "تسهل تكنولوجيا الإعلام والاتصال تبادل الخبرات بين العاملين" بانحراف معياري قدره (0.915) ومتوسط حسابي (4.03) وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] فإن الموقف العام هو "موافق"، مما يبين وجود انسجام في الآراء حول دور التكنولوجيا في تسهيل تبادل الخبرات وتحسين العمل الجماعي.

أما عبارة: “تعزز وسائل الاتصال الحديثة مشاركة الجميع في العمل الجماعي” فقد جاءت في المرتبة الثالثة بانحراف معياري (0.924) ومتوسط حسابي (3.89)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] اذن الاتجاه العام هو "موافق"، وهذا يعكس اقتناع أفراد العينة بأهمية التكنولوجيا في تشجيع المشاركة الجماعية داخل المؤسسة.

وفي المرتبة الرابعة جاءت عبارة: “تسهل التكنولوجيا عقد الاجتماعات والتشاور بين العاملين عن بعد” بانحراف معياري (0.972) ومتوسط حسابي (3.97)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] اذن الموقف العام هو "موافق"، ما يشير إلى وجود اتفاق جيد حول أهمية الوسائل التكنولوجية في تسهيل التواصل عن بعد.

وجاءت عبارة: “تساعد الوسائل التكنولوجية على توزيع الأدوار داخل الفريق بشكل منظم” في المرتبة الخامسة بانحراف معياري (1.094) ومتوسط حسابي (3.79)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] اذن الموقف العام هو "موافق"، مما يدل على تباين نسبي بسيط في آراء المبحوثين حول هذه النقطة.

أما المرتبة الأخيرة فكانت لعبارة: “تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية روح الفريق داخل المؤسسة” بانحراف معياري (1.137) ومتوسط حسابي (3.71)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] اذن الموقف العام هو "موافق"، وهو ما يعكس اختلافاً نسبياً أكبر في الآراء مقارنة ببقية العبارات. توضح النتائج أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال ساهمت في تعزيز العمل الجماعي داخل المؤسسة التربوية، خاصة من خلال تشجيع التعاون وتبادل الخبرات بين العاملين. كما ساعدت الوسائل الحديثة في تسهيل الاجتماعات والتنسيق بين الأفراد، مما أدى إلى تحسين العلاقات المهنية وزيادة المشاركة داخل فرق العمل. وتبين كذلك أن العاملين أصبحوا أكثر اعتماداً على الوسائل التكنولوجية في تنظيم العمل وتوزيع المهام بطريقة تساعد على تحقيق أهداف المؤسسة.

8-2-2 عبارات حول التفاعل الاجتماعي

الجدول رقم 16: يوضح عبارات حول التفاعل الاجتماعي

الرقم	عبارات حول التفاعل الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب الأهمية
43.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تقوية روح التعاون بين العاملين	3.74	1.223	موافق	7
44.	تساعد وسائل الاتصال الحديثة على تعزيز العلاقات الأخوية داخل المؤسسة	3.66	1.047	موافق	5
45.	تعزز تكنولوجيا الاتصال من سرعة الاستجابة والتفاعل بين العاملين	4.08	0.784	موافق	1
46.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في خلق بيئة عمل تفاعلية، يسودها تبادل الأفكار والمعلومات.	4.11	0.924	موافق	3
47.	تساعد المنصات الرقمية على تقوية الروابط المهنية بين الموظفين	3.76	1.125	موافق	6
48.	تساهم وسائل الاتصال في تحسين نوعية العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة	3.51	0.961	موافق	4
49.	تساعد الوسائل التكنولوجية على تعزيز روح المشاركة بين العاملين	3.82	0.834	موافق	2

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

جاءت عبارة: "تعزز تكنولوجيا الاتصال من سرعة الاستجابة والتفاعل بين العاملين" في المرتبة الأولى من حيث أقل انحراف معياري، حيث بلغ (0.784) ومتوسط حسابي (4.08)، وبما ان المتوسط الحسابي

ينتمي للفئة [3.40-4.19] اذن الموقف العام هو موافق، مما يدل على اتفاق كبير بين أفراد العينة حول دور التكنولوجيا في تسريع التفاعل داخل المؤسسة.

وفي المرتبة الثانية جاءت عبارة: "تساعد الوسائل التكنولوجية على تعزيز روح المشاركة بين العاملين" بانحراف معياري (0.834) ومتوسط حسابي (3.82)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] فإن الموقف العام هو "موافق"، ما يعكس تقارب آراء المبحوثين حول أهمية التكنولوجيا في تنمية روح المشاركة.

أما المرتبة الثالثة فكانت ل عبارة: "تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في خلق عمل تفاعلي يسوده تبادل الأفكار والمعلومات" بانحراف معياري (0.924) ومتوسط حسابي (4.11)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] فإن الموقف العام هو "موافق"، مما يبرز الدور الإيجابي للتكنولوجيا في تحسين التفاعل المهني.

وجاءت عبارة: "تساهم وسائل الاتصال في تحسين نوعية العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة" في المرتبة الرابعة بانحراف معياري (0.961) ومتوسط حسابي (3.51)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] فإن الموقف العام هو "موافق"، وهو ما يدل على وجود نظرة إيجابية تجاه أثر التكنولوجيا على العلاقات الاجتماعية.

وفي المرتبة الخامسة جاءت عبارة: "تساعد وسائل الاتصال الحديثة على تقوية العلاقات الأخوية داخل المؤسسة" بانحراف معياري (1.047) ومتوسط حسابي (3.66)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] فإن [4.19 - 3.40] فإن الموقف العام هو "موافق"، ما يشير إلى وجود اختلاف نسبي بسيط في آراء المبحوثين.

أما المرتبة السادسة فكانت ل عبارة: "تساعد المنصات الرقمية على تقوية الروابط بين الموظفين" بانحراف معياري (1.125) ومتوسط حسابي (3.76)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] فإن الموقف العام هو "موافق".

وجاءت في المرتبة الأخيرة عبارة: "تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تقوية التعاون بين العاملين" بانحراف معياري (1.223) ومتوسط حسابي (3.74)، وبما ان المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] اذن الموقف العام هو "موافق"، مما يعكس تبايناً أكبر نسبياً في الآراء حول هذه العبارة.

تشير النتائج إلى أن وسائل الاتصال الحديثة ساعدت على تحسين التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة التربوية، حيث ساهمت في تسريع تبادل المعلومات وزيادة التواصل بين العاملين. كما عززت روح المشاركة والعمل التفاعلي، وساعدت على تقوية العلاقات المهنية والاجتماعية بين الموظفين، الأمر الذي يساهم في خلق بيئة عمل أكثر تعاونًا وانسجامًا.

2-2-9 عبارات حول التطوير التنظيمي

الجدول رقم 17: يوضح عبارات حول التطوير التنظيمي

الرقم	عبارات حول التطوير التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب الأهمية
50.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحسين تنظيم العمل داخل المؤسسة.	4.05	0.899	موافق بشدة	6
51.	تساعد التكنولوجيا في تحسين وتطوير طرق الإدارة داخل المؤسسة	4.24	0.634	موافق بشدة	2
52.	تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحسين نوعية العمل واتخاذ القرارات الادارية.	4.18	0.692	موافق	3
53.	تساعد الوسائل التكنولوجية على مواكبة التطورات الحديثة في العمل التربوي.	4.34	0.708	موافق بشدة	4
54.	تدعم التكنولوجيا على تنوع أساليب العمل والتسيير	4.26	0.795	موافق بشدة	5
55.	تساعد التكنولوجيا الحديثة على تحسين نوعية الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة التربوية	4.42	0.552	موافق بشدة	1

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

جاءت عبارة: "تساعد التكنولوجيا الحديثة على تحسين نوعية الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة التربوية" في المرتبة الأولى من حيث أقل انحراف معياري، حيث بلغ (0.552) ومتوسط حسابي (4.42)، وبما ان

المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4.20-5] فإن الموقف العام هو "موافق بشدة"، ما يدل على وجود اتفاق كبير جدًا بين المبحوثين حول أهمية التكنولوجيا في تحسين الخدمات.

وفي المرتبة الثانية جاءت عبارة: "تساعد التكنولوجيا في تحسين وتطوير طرق الإدارة داخل المؤسسة" بانحراف معياري (0.634) ومتوسط حسابي (4.24)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4.20-5] فإن الموقف العام هو "موافق بشدة"، مما يعكس انسجامًا واضحًا في آراء أفراد العينة.

أما المرتبة الثالثة فكانت ل عبارة: "تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحسين نوعية العمل واتخاذ القرارات الإدارية" بانحراف معياري (0.692) ومتوسط حسابي (4.18)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] فإن الاتجاه العام هو "موافق".

وجاءت عبارة: "تساعد الوسائل التكنولوجية على مواكبة التطورات الحديثة في العمل التربوي" في المرتبة الرابعة بانحراف معياري (0.708) ومتوسط حسابي (4.34)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4.20-5] والموقف العام هو "موافق بشدة"، ما يوضح إدراك العاملين لأهمية التكنولوجيا في تطوير العمل التربوي.

وفي المرتبة الخامسة جاءت عبارة: "تدعم التكنولوجيا تنوع أساليب العمل والتسيير" بانحراف معياري (0.795) ومتوسط حسابي (4.26)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [4.20-5] والاتجاه العام هو "موافق بشدة".

أما المرتبة الأخيرة فكانت ل عبارة: "تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحقيق تنظيم العمل داخل المؤسسة" بانحراف معياري (0.899) ومتوسط حسابي (4.05)، وبما أن المتوسط الحسابي ينتمي للفئة [3.40-4.19] فإن الاتجاه العام هو "موافق"، وهو ما يعكس وجود اختلاف نسبي بسيط مقارنة ببقية العبارات

تظهر النتائج أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال لعبت دورًا مهمًا في تطوير التنظيم داخل المؤسسة التربوية، حيث ساعدت على تحسين الخدمات الإدارية وتطوير طرق التسيير واتخاذ القرارات. كما ساهمت في مواكبة التطورات الحديثة وتنظيم العمل بشكل أكثر فعالية، الأمر الذي انعكس إيجابيًا على الأداء الإداري والتربوي داخل المؤسسة

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

مناقشة الفرضية الفرعية الأولى

تتمثل الفرضية الفرعية الأولى في أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال تساهم في تحسين الأداء الإداري داخل المؤسسة التربوية. ومن خلال النتائج المتوصل إليها تبين أن الوسائل التكنولوجية ساعدت على تنظيم العمل وتوضيح المهام وتحسين متابعة الأداء داخل المؤسسة. كما ساهمت في تعزيز الالتزام وتشجيع العاملين على تطوير أساليب العمل، وهو ما يدل على أن التكنولوجيا لها دور فعال في تحسين الأداء الإداري،

مما سبق نستنتج تحقق الفرضية الفرعية الأولى

مناقشة الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال تساهم في تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة التربوية. وقد بينت النتائج أن وسائل الاتصال الحديثة ساعدت على تعزيز العمل الجماعي وتقوية التفاعل بين العاملين، إضافة إلى تسهيل تبادل المعلومات والخبرات داخل المؤسسة. وهذا يدل على أن التكنولوجيا ساهمت في تحسين التواصل والعلاقات المهنية بين العاملين، مما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية.

مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة

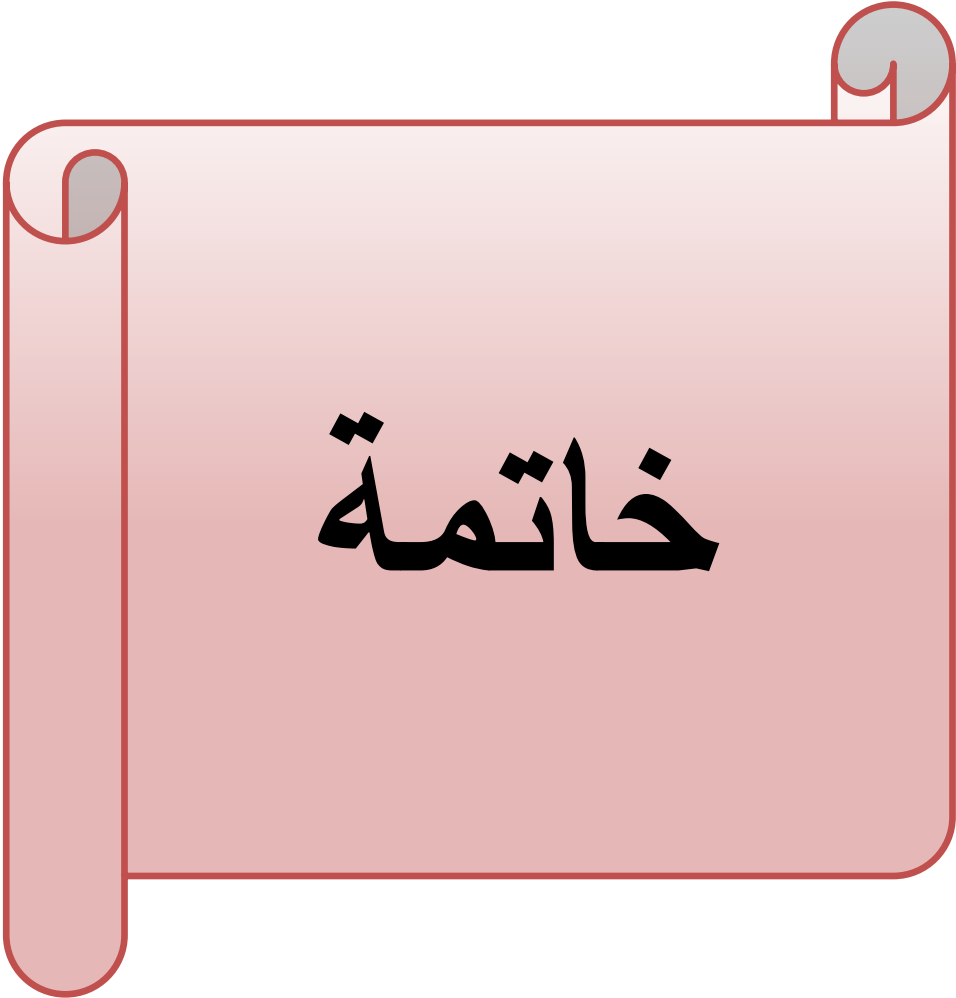
تتمثل الفرضية الفرعية الثالثة في أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال تساهم في التطوير التنظيمي داخل المؤسسة التربوية. وأظهرت نتائج الدراسة أن التكنولوجيا ساعدت على تحسين طرق التسيير وتنظيم العمل وتطوير الخدمات المقدمة داخل المؤسسة. كما ساهمت في مواكبة الأساليب الحديثة في العمل الإداري والتربوي، وهو ما يؤكد أن الفرضية الفرعية الثالثة قد تحققت.

الاستنتاج العام:

دلت النتائج المتوصل إليها من تحليل البيانات واختبار الفرضيات، باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات إلى إثبات الفرضيات الفرعية المتعلقة ب أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال تساهم في تحسين الأداء داخل المؤسسة التربوية وكذلك تساهم في تحسين العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة التربوية بالإضافة أنها تساهم في التطوير التنظيمي داخل المؤسسة وهو ما تم تأكيده من خلال المتوسطات الحسابية للعبارة

المطروحة والتي تشير إلى وجود اتفاق حول الأثر الإيجابي للتكنولوجيا الإعلام والاتصال في ثقافة العمل بالمؤسسة التربوية.

هذا ما يثبت تحقق الفرضية العامة التي مفادها يساهم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تشكيل ثقافة العمل بالمؤسسة التربوية حيث أجمعت غالبية الجماعات المستجوب، من خلال نسب الموافقة المرتفعة على ان تكنولوجيا الإعلام والاتصال دورا مهما في تحسين الأداء الإداري، تعزيز العلاقات الاجتماعية وتحقيق التطوير التنظيمي داخل المؤسسة التربوية وعليه يمكن القول ان الفرضية العامة للدراسة قد تحققت.



خاتمة

خاتمة:

انطلاقاً من نتائج هذه الدراسة، يمكن التأكيد أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال أصبحت عنصراً أساسياً داخل المؤسسة التربوية، لما لها من دور فعال في تطوير الاتصال الإداري وتحسين سير العمل. فقد ساهمت الوسائل التكنولوجية الحديثة في تسهيل عملية التواصل بين الإدارة والموظفين، وتسريع تبادل المعلومات، إضافة إلى المساعدة في تنظيم المهام الإدارية بشكل أكثر دقة وفعالية.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن الاستخدام الجيد لتكنولوجيا الإعلام والاتصال ينعكس بصورة إيجابية على الأداء الإداري داخل المؤسسة، حيث يساعد على تحقيق التنسيق والتعاون بين العاملين، ويقلل من بعض الصعوبات التي قد تعيق العمل الإداري التقليدي. وهذا ما يؤكد أهمية مواكبة التطورات التكنولوجية والاعتماد عليها في مختلف المجالات التربوية والإدارية.

ورغم الإيجابيات التي توفرها هذه التكنولوجيا، إلا أن الدراسة بينت أن تحقيق الاستفادة الكاملة منها يتطلب توفير الإمكانيات اللازمة، مع الاهتمام بتكوين الموظفين وتطوير مهاراتهم في استخدام الوسائل الحديثة، حتى تتمكن المؤسسة من تحسين جودة الاتصال الإداري والرفع من مستوى الأداء المهني. ومن خلال هذه الدراسة، يتضح أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال لم تعد مجرد وسائل ثانوية، بل أصبحت ضرورة تفرضها طبيعة العمل الإداري الحديث، خاصة داخل المؤسسات التربوية التي تسعى إلى تحسين خدماتها وتحقيق أهدافها بكفاءة أكبر.

وفي الأخير، يبقى هذا الموضوع من المواضيع المهمة التي تستحق المزيد من البحث والدراسة، نظراً للتطور المستمر الذي يشهده المجال التكنولوجي، وتأثيره المتزايد على مختلف جوانب الحياة المهنية والإدارية



المصادر

والمراجع

المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب

- 1- إبراهيم عمر يحياوي، تأثير تكنولوجيا الإعلام والاتصال على العملية التعليمية في الجزائر، الجزائر، دار اليازوري، 2007
- 2- اتاوي التربية والمجتمع، ترجمة وهيب سمعان، مكتبة الانجلو المصرية القاهرة، مصر، 1976
- 3- أحمد الشناوي وآخرون، التنشئة الاجتماعية للطفل، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001
- 4- أحمد بطاح وحسن الطعاني، الإدارة التربوية رؤية معاصرة، دار الفكر، ط1، الأردن، 2016
- 5- بلال خلف السكارنة، التطوير التنظيمي والإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2009
- 6- بوفلجة غيات، القيم الثقافية و التسيير، دار الغرب للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر. 2003
- 7- حلمي منيرة، التفاعل الاجتماعي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1978
- 8- سمير إبراهيم حسن، الثقافة والمجتمع، دار الفكر للنشر، دمشق، سوريا، 2007
- 9- سويس، عبد الناصر، الشفافية الإدارية في منظمة الأمم المتحدة، مدير مركز التدريب الدولي لمنظمة الأمم المتحدة
- 10- عبد الرحمن بن خلدون، مقدمة ابن خلدون، دار الكتب العلمية، بيروت، 1993
- 11- عبد الرحيم طلعت حسن، علم النفس الاجتماعي، دار الثقافة للنشر، القاهرة، مصر، 1981
- 12- عبد المجيد شكري، تكنولوجيا الاتصال إنتاج البرامج في الرادي و التلفزيون، دار الفكر العربي 1996
- 13- على أحمد عبد الرحمان ومحمد محمود، العودة الفاضل الاتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006
- 14- على أسعد وطفة وعلي جاسم الشهاب، علم الاجتماع المدرسي، بنيوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت لبنان، 2004
- 15- عمار بوحوش، مدخل إلى علم الاجتماع التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

- 16- عيسى بن صديق، التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية، ردمك، الجزائر، 2010
- 17- غسان قاسم اللامي، إدارة التكنولوجيا، مفاهيم ومداخل تقنيات تطبيقات علمية، الطبعة الأولى دار المناهج، عمان، الأردن، 2006
- 18- الفنيش أحمد، أصول التربية، دار الكتاب الجديدة المتحدة، ط3، بيروت، 2004
- 19- مجدي صلاح المهدي، اقتصاديات الجودة التعليمية، دار الفكر، ط1، عمان الأردن، 2010
- 20- محمد الصيرفي، التطوير التنظيمي، دار الفكر الجامعة للنشر والتوزيع، مصر، 2007
- 21- محمد الفاتح حمدي، فضاء عباسي بصلي، مدخل العلوم الاتصال والاعلام الوسائل النماذج النظريات، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية 37 الباشمية، 2017
- 22- محمد عبد السميع وأحمد طيبة، اساسيات الإدارة العامة، دار جليس الزمان للنشر، عمان، 2010
- 23- محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط3، دار وائل للنشر، الاردن، 2008
- 24- محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة والاتصال الجماهيري، دار العربي للنشر والتوزيع القاهرة، مصر، 1990
- 25- منير السعيداني، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، المنظمة العربية للترجمة، بتوت، لبنان،، 2007
- 26- مهدي عوارم، مقارنة سوسيولوجية لثقافة العمل في الجزائر، أفكار وآفاق، المجلد، 10 العدد، 4 جامعة محمد البشير الإبراهيمي . برج بوعريريج الجزائر 2022
- 27- مهدي عوارم، مقارنة سوسيولوجية لثقافة العمل في الجزائر، أفكار وآفاق، المجلد10، العدد4، 2022
- 28- ميترونوف جان، ترجمة فريد انطونيوس، ديناميكية الجماعات منشورات عويدات، بيروت، لبنان، 1974
- 29- ناهد عبد زيد الديلمي، أسس وقواعد البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2016
- 30- نجيب محفوظ، حول الثقافة والتعليم، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، لبنان،، 1990

- 31- النجحي محمد لبيب، الأسس الاجتماعية للتربية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1976
- 32- هامل عبد الحميد، مناهج وأساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020

ثانيا: المجلات

- 1- حدة فرعيش نصير العرابوي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع الاتصال الإداري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للجماعات المحلية، المجلد 11، العدد 01، جامعة سطيف، الجزائر 2022
- 2- عبد الوهاب بن بريكة زينب بن تركي، أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال في دفع عجلة التنمية، مجلة الباحث، عدد 7 2009/2010
- 3- محمد عاشور، المجلة الأردنية في العلوم التربوية دور مدير المدرسة الثانوية في تحسين العلاقة بين المدرسة والمجتمع، العدد 1 مارس 2005، جامعة اليرموك
- 4- محمد، بطواف جلييلة، "القيم مقارنة نظرية"، مجلة ISSN، المجلد 13، العدد 31، 2021
- 5- منار منصور أحمد، قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 124، الجزء الأول، 2012

ثالثا: الأطروحات والرسائل الجامعية

- 1- فريدمان وآخرون.. رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة: يولاند عمانونيل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985
- 2- قلاعي نصيرة، دور مشروع مؤسسة التربية في جودة الحياة المدرسية، أطروحة مكملة لنيل شهادة الطور LMD في علم الاجتماع، تخصص: علم اجتماع التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علوم الانسان، 2023-2024
- 3- محمد برغوثي، انماط العلاقات الاجتماعية بين التلاميذ والاساتذة و علاقتها بالتوافق لتلاميذ التنظيم الثانوي، رسالة ماجستير معهد علم الاجتماع جامعة السنطينة السنة الجامعية 1997، 1996

- 4- محمد علي قسمية، فاعلية الادارة الالكترونية في ظل إدارة الأزمات، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، 2023-2024
 - 5- محمد لعربي، تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على البناء التنظيمي للمؤسسات -حالة المؤسسات الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم شعبة علوم التسيير، تخصص اقتصاد صناعي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2012.
 - 6- نوفيل حديد، تكنولوجيا الإنترنت وتأهيل المؤسسة للاندماج في الاقتصاد العالمي، أطروحة دكتوراه علوم غير منشورة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التسيير، جامعة 51-52 الجزائر 3، 2006-2007
 - 7- نعيم حسن حماد القراء، تطوير الاتصال لمديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة في ضوء الإدارة الإلكترونية، المطروحة ماجستير، قسم أصول التربية، كلية التربية الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2008
- رابعاً: المذكرات
- 1- باسو أنفال، دور العوامل التنظيمية في تعزيز العمل الجماعي، دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بتقريت، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجريبية وعلوم التسيير، الشعبة: علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2019
 - 2- حمالوي حورية، رحالية إلهام، حجوري هاجر، أثر استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال على الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة الاقتصادية - اتصالات الجزائر فرع قالمة أنموذجاً"، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص: اتصال وعلاقات عامة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات، شعبة: علوم الاعلام والاتصال، جامعة 8ماي 1945، قالمة، 2018
 - 3- حمالوي حورية، أثر استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال على الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة الاقتصادية، اتصالات الجزائر فرع قالمة "أنموذجاً" مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر

- تخصص: اتصال وعلاقات عامة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم: علوم الاعلام والاتصال
وعلم المكتبات، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2018-2019
- 4- عزاز رحمانى محمد ياسين، واقع الاتصال الداخلى فى المؤسسات التربوية -دراسة حالة ثانوية
ديب بتيارت- مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر، تخصص: اتصال
وعلاقات عامة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الانسانية، 2021
- 5- قاسم عيدة، الثقافة التنظيمية وطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية، مذكرة
مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص: علم إجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الانسانية
والاجتماعية، قسم: العلوم الاجتماعية 2021
- 6- منهجية تحرير المذكرة، جامعة جيجل، درس مجتمع البحث والمسح الشامل لمجتمع الدراسة.
- خامسا: المحاضرات**
- 1- بومدين سعاد، محاضرات تكنولوجيا الاعلام والاتصال السداسي الأول، كلية العلوم الانسانية
والاجتماعية، قسم، العلوم الانسانية، شعبة علوم الاتصال والاعلام، جامعة لونيبي علي،
البليلة 02، 2021
- 2- مصطفى بوجلال، محاضرات مقياس العلاقات الاجتماعية فى المؤسسة، قسم علم الاجتماع،
جامعة محمد بوضياف مسيلة 2017 2016



الملاحق

الملحق 1: الإستمارة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



استمارة بحث بعنوان

ثقافة العمل في ظل استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال بالمؤسسة التربوية
رواسة ميدانية بابتدائية بن كحلة أحمد - روج بوعرييج -

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت اشراف الاستاذ:

اعداد الطالبة:

- بوقفة عبد الرحمان

-زايدي بثينة انتصار

مقدمة الاستبيان

في إطار إنجاز مذكرة ماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل حول ثقافة العمل في ظل استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال بالمؤسسة التربوية، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان بهدف جمع المعلومات اللازمة للدراسة.

- الرجاء وضع علامة (✓) أمام الإجابة المناسبة والتي تعبر عن رأيك.
نرجو منكم الإجابة بكل موضوعية، علماً أن المعلومات المقدمة ستستخدم لأغراض البحث العلمي.

2026-2025

1- المحور الأول: البيانات الشخصية

2- الجنس:

• ذكر ☐ • أنثى ☐

3- العمر

• أقل من 30 سنة ☐ • من 30 إلى أقل من 40 سنة ☐
• من 40 إلى أقل من 50 سنة ☐ • 50 سنة فما أكثر ☐

4- المستوى التعليمي

• ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐
• ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراه ☐

5- الحالة العائلية:

• أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

6- الوظيفة داخل المؤسسة

• أستاذ ☐ إداري ☐
• مستشار تربوي ☐ • عامل ☐

7- سنوات الخبرة المهنية

• أقل من 5 سنوات ☐ • من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐
• من 10 إلى أقل من 20 سنة ☐ • 20 سنة فما أكثر ☐

المحور الثاني: تكنولوجيا الإعلام والاتصال و تحقيق التواصل المهني

الرقم	عبارات حول الاتصال الإداري	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسهيل الاتصال بين الإدارة والعاملين داخل المؤسسة.					
2.	تساعد وسائل الاتصال التكنولوجية على سرعة تبادل المعلومات الإدارية.					
3.	تعتمد الإدارة على وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تبليغ التعليمات والقرارات.					
4.	تقلل تكنولوجيا الإعلام والاتصال من صعوبات الاتصال الإداري داخل المؤسسة.					
5.	يساعد الاتصال الإداري على حل المشكلات داخل المؤسسة في الوقت المناسب					
6.	يضمن الاتصال الإداري الفعال وضوح المهام والمسؤوليات					
الرقم	عبارات حول الوضوح والشفافية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
7.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في وضوح المعلومات المتداولة داخل المؤسسة.					
8.	تساعد الوسائل التكنولوجية على نقل التعليمات بشكل واضح.					
9.	تعزز تكنولوجيا الإعلام والاتصال بتقديم معلومات دقيقة في الوقت المناسب.					
10.	تمكن وسائل الاتصال الحديثة العاملين من الاطلاع على المعلومات بسهولة.					
11.	تساعد وسائل الاتصال الحديثة على كشف الأخطاء وتصحيحها بسرعة					
12.	تضمن تكنولوجيا الإعلام والاتصال وصول المعلومات لجميع العاملين دون تمييز					
الرقم	عبارات حول العلاقات الاجتماعية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
13.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحسين العلاقات المهنية بين العاملين.					
14.	تساعد وسائل الاتصال الحديثة على خلق بيئة عمل يسودها الاحترام المتبادل					
15.	تعزز تكنولوجيا الإعلام والاتصال روح الانتماء للمؤسسة بين الموظفين.					
16.	تسهل الوسائل التكنولوجية التفاهم بين مختلف أفراد المؤسسة.					
17.	تسهل وسائل التواصل تبادل الآراء والأفكار بين العاملين					
18.	تساهم وسائل الاتصال الحديثة في تعزيز التعاون وبناء الثقة بين العاملين من خلال تسهيل التواصل المستمر وتبادل المعلومات بوضوح					

المحور الثالث: تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتطوير نظام العمل

الرقم	عبارات حول الأدوار والمهام	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
19.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنظيم الأدوار والمهام داخل المؤسسة.					
20.	تساعد الوسائل التكنولوجية العاملين على فهم مهامهم بشكل أفضل.					
21.	تسهم تكنولوجيا الاتصال في متابعة تقدم العمل بشكل منظم					
22.	تساهم التكنولوجيا في تحسين التنسيق بين مختلف المهام.					
23.	تساعد الأدوات الرقمية على تقليل التداخل في المهام بين العاملين					
24.	تعزز وسائل الاتصال الحديثة وضوح الأدوار بين مختلف المستويات الإدارية					
الرقم	عبارات حول الالتزام	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
25.	يساهم استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تعزيز الشعور بالمسؤولية المهنية لدى العاملين					
26.	تساعد الوسائل التكنولوجية على احترام الوقت وإنجاز المهام في آجالها.					
27.	تسهم التكنولوجيا في مراقبة الأداء وتحفيز الانضباط داخل المؤسسة					
28.	تساعد تكنولوجيا الإعلام والاتصال في متابعة تنفيذ التعليمات.					
29.	تعزز وسائل الاتصال الحديثة الالتزام بتنفيذ التعليمات الإدارية					
30.	تساعد وسائل الاتصال على متابعة حضور وانضباط العاملين بفعالية					
الرقم	عبارات حول الإبداع	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
31.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية التفكير الإبداعي لدى العاملين					
32.	تساعد الوسائل التكنولوجية على تطوير أساليب العمل.					
33.	توفر التكنولوجيا فرصاً للإبداع في أداء المهام المهنية.					
34.	يساهم استخدام التكنولوجيا في تحسين الأداء المهني.					
35.	تساعد وسائل الاتصال الحديثة على تبادل الأفكار المبتكرة بين العاملين					
36.	تشجيع التكنولوجيا على استخدام أساليب حديثة في حل المشكلات المهنية					

المحور الرابع: تكنولوجيا الإعلام والاتصال وقيم العمل

الرقم	عبارات حول العمل الجماعي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
37.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنمية روح الفريق داخل المؤسسة					
38.	تساعد الوسائل التكنولوجية على توزيع الأدوار داخل الفريق بشكل منظم					
39.	تسهل تكنولوجيا الإعلام والاتصال تبادل الخبرات بين العاملين.					
40.	تشجع وسائل الاتصال الحديثة على التعاون في إنجاز المهام.					
41.	تسهل التكنولوجيا عقد الاجتماعات والتشاور بين العاملين عن بعد					
42.	تعزز وسائل الاتصال الحديثة مشاركة الجميع في العمل الجماعي					
الرقم	عبارات حول التفاعل الاجتماعي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
43.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تقوية روح التعاون بين العاملين					
44.	تساعد وسائل الاتصال الحديثة على تعزيز العلاقات الأخوية داخل المؤسسة					
45.	تعزز تكنولوجيا الاتصال من سرعة الاستجابة والتفاعل بين العاملين					
46.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في خلق بيئة عمل تفاعلية، يسودها تبادل الأفكار والمعلومات.					
47.	تساعد المنصات الرقمية على تقوية الروابط المهنية بين الموظفين					
48.	تساهم وسائل الاتصال في تحسين نوعية العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة					
49.	تساعد الوسائل التكنولوجية على تعزيز روح المشاركة بين العاملين					
الرقم	عبارات حول التطوير التنظيمي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
50.	تساهم تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحسين تنظيم العمل داخل المؤسسة.					
51.	تساعد التكنولوجيا في تحسين وتطوير طرق الإدارة داخل المؤسسة					
52.	تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحسين نوعية العمل واتخاذ القرارات الادارية.					
53.	تساعد الوسائل التكنولوجية على مواكبة التطورات الحديثة في العمل التربوي.					
54.	تدعم التكنولوجيا على تنويع أساليب العمل والتسيير					
55.	تساعد التكنولوجيا الحديثة على تحسين نوعية الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة التربوية					

شكرا على تعاونكم

الملحق 1: الإستمارة

الملحق 2: إحصائيات spss

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	9	23.7	23.7	23.7
أنثى	29	76.3	76.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 30 سنة	3	7.9	7.9	7.9
من 30-40 سنة	22	57.9	57.9	65.8
من 41-50 سنة	12	31.6	31.6	97.4
51 سنة فما أكثر	1	2.6	2.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ابتدائي	1	2.6	2.6	2.6
ثانوي	1	2.6	2.6	5.3
ليسانس	17	44.7	44.7	50.0
ماستر	19	50.0	50.0	100.0
Total	38	100.0	100.0	

الحالة العائلية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid اعزب	6	15.8	15.8	15.8
متزوج	32	84.2	84.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

الوظيفة داخل المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid استاذ	22	57.9	57.9	57.9
اداري	14	36.8	36.8	94.7
مستشار	2	5.3	5.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

معامل الثبات:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	55

المحور الثاني:

Descriptive Statistics

	N	Sum	Mean	Std. Deviation
1ع	38	153	4.03	.822
2ع	38	165	4.34	.669
3ع	38	152	4.00	.838
4ع	38	145	3.82	1.062
5ع	38	159	4.18	.834
6ع	38	165	4.34	.627
7ع	38	160	4.21	.704
8ع	38	153	4.03	.753
9ع	38	154	4.05	.655
10ع	38	162	4.26	.795
11ع	38	164	4.32	.620
12ع	38	157	4.13	.935
13ع	38	142	3.74	.950
14ع	38	143	3.76	.852
15ع	38	141	3.71	.956
16ع	38	132	3.47	1.033
17ع	38	146	3.84	1.027
18ع	38	148	3.89	.924
Valid N (listwise)	38			

المحور الثالث:

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
19ع	38	3.84	.945
20ع	38	3.87	.844
21ع	38	4.13	.741
22ع	38	3.95	.899
23ع	37	4.14	.481
24ع	38	3.95	.837
25ع	38	3.53	.951
26ع	38	4.18	.766
27ع	38	3.71	1.088
28ع	38	3.95	.957
29ع	38	3.84	.945
30ع	38	3.68	1.068
31ع	38	4.00	.870
32ع	38	4.24	.913
33ع	38	4.29	.867
34ع	38	4.08	1.100
35ع	38	3.89	.981
36ع	38	4.16	.945
Valid N (listwise)	37		

المحور الرابع:

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
37ع	38	3.71	1.137
38ع	38	3.79	1.094
39ع	38	4.03	.915
40ع	38	4.11	.894
41ع	38	3.97	.972
42ع	38	3.89	.924
43ع	38	3.74	1.223
44ع	38	3.66	1.047
45ع	38	4.08	.784
46ع	38	4.11	.924
47ع	38	3.76	1.125
48ع	37	3.51	.961
49ع	38	3.82	.834
50ع	38	4.05	.899
51ع	38	4.24	.634
52ع	38	4.18	.692
53ع	38	4.34	.708
54ع	38	4.26	.795
55ع	38	4.42	.552
Valid N (listwise)	37		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
1ع	38	4.03	.822
2ع	38	4.34	.669
3ع	38	4.00	.838
4ع	38	3.82	1.062
5ع	38	4.18	.834
6ع	38	4.34	.627
Valid N (listwise)	38		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
7ع	38	4.21	.704
8ع	38	4.03	.753
9ع	38	4.05	.655
10ع	38	4.26	.795
11ع	38	4.32	.620
12ع	38	4.13	.935
Valid N (listwise)	38		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
13ع	38	3.74	.950
14ع	38	3.76	.852
15ع	38	3.71	.956
16ع	38	3.47	1.033
17ع	38	3.84	1.027
18ع	38	3.89	.924
Valid N (listwise)	38		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
19ع	38	3.84	.945
20ع	38	3.87	.844
21ع	38	4.13	.741
22ع	38	3.95	.899
23ع	37	4.14	.481
24ع	38	3.95	.837
Valid N (listwise)	37		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
25ع	38	3.53	.951
26ع	38	4.18	.766
27ع	38	3.71	1.088
28ع	38	3.95	.957
29ع	38	3.84	.945
30ع	38	3.68	1.068
Valid N (listwise)	38		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
31ع	38	4.00	.870
32ع	38	4.24	.913
33ع	38	4.29	.867
34ع	38	4.08	1.100
35ع	38	3.89	.981
36ع	38	4.16	.945
Valid N (listwise)	38		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
37ع	38	3.71	1.137
38ع	38	3.79	1.094
39ع	38	4.03	.915
40ع	38	4.11	.894
41ع	38	3.97	.972
42ع	38	3.89	.924
Valid N (listwise)	38		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
43ع	38	3.74	1.223
44ع	38	3.66	1.047
45ع	38	4.08	.784
46ع	38	4.11	.924
47ع	38	3.76	1.125
48ع	37	3.51	.961
49ع	38	3.82	.834
Valid N (listwise)	37		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
50ع	38	4.05	.899
51ع	38	4.24	.634
52ع	38	4.18	.692
53ع	38	4.34	.708
54ع	38	4.26	.795
55ع	38	4.42	.552
Valid N (listwise)	38		