



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -



معهد: علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

الرقم التسلسلي:.....

القسم: الإدارة والتسيير الرياضي

الرمز:.....

التخصص: تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة

ماستر

تكنولوجيا الاتصال الحديثة ودورها في تفعيل المناخ

التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية

دراسة ميدانية بالرابطة الجهوية لكرة اليد - باتنة -

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالب:

د/ بوصلاح النذير

عدالة مبروك

السنة الجامعية:

2020 - 2019



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -



معهد: علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

الرقم التسلسلي:

قسم: الإدارة والتسيير الرياضي

الرمز:

التخصص: تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة

ماستر

تكنولوجيا الاتصال الحديثة ودورها في تفعيل المناخ

التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية

دراسة ميدانية بالرابطة الجهوية لكرة اليد - باتنة -

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالب:

د/ بوضياف النذير

عدالة مبروك

السنة الجامعية:

2020-2019

شكر و عرفان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد و الشكر لله عز و جل الذي بفضلہ و فقت لإجازة هذا العمل المنواضع.
أقدم بخالص الشكر و التقدير إلى الأساذ المشرف الدكتور الفاضل بصلاح النذير
الذي كان دوماً عوناً لي من خلال نصائحه و توجيهاته، كما كان خير الأخ المرشد
و الأساذ المسدد سائلاً الله تعالى أن يوفقه في مسيرته العلمية و العملية.
جزيل الشكر و العرفان لكل أساتذة قسم الإدارة و النسيير الرياضي على رأسهم
مئيس القسم الدكتور الفاضل من نيز أسامة.
كما أتوجه بالشكر الجزيل للأساتذة برباخ مراح، تباني علي، بلخير عبد القادر،
بطاط نور الدين على دعمهم المعنوي الكبير لي في مختلف مراحل دراستي.
إضافة إلى شكر خاص إلى مدير مؤسسة ثليجان عبد الرحمان السيد: كادي مرشيد
و مستشار التربية السيد: سيلان حليم نظير كل التسهيلات التي قدمها لي خلال فترة
دراستي بالمعهد.

إلى كل من ساهم في إخراج هذا العمل إلى حيز الوجود و أخص بالذكر الدكتورة
الأفاضل: عدالتة جعفر، بن عيسى فيصل، بلر عصام.

الإهداء

إلى من رباني صغيرا و علماني و سانداني كبيرا إلى الوالدين الكريمين حفظهما
الرحمان و جعل حياتهما نوراً و أماناً سائلاً الله عز و جل أن يطيل في عمرهما و أن
يبارك لهما فيه.

* خير * نعيمة *

إلى زوجتي الكريمة التي كانت نعم الرقيقة و نعم السند أطال الله في عمرها و بارك لها فيه.
إلى من أدخل البهجة و السعادة في قلوبنا ولدي الحسين * مرديته فاطمة الزهراء * علي زين
العابدين *

إلى من تقاسمت معهم ظلمة الحر و نور إشراق الحياة إخوتي الأعزاء: تقي الدين، خولته،
تقوى، محمد عبد الصمد، منصف.

إلى صديقتي الحمير و رفيق دربي: حمادي مهدي، و العزيزان: بامرة فواز، خبابة جمال.
إلى كل أصدقاء المشوار الدراسي في المعهد خاصة طلبة الفوج 01 و أخص بالذكر "عس مقح،
نوح بونيف، بوزيد النمس و المنشد الفنان خليل صغيري.

إلى أساتذة منسطة ثليجان عبد الرحمان خاصة الأساتذة: شرقي نسرين.
إلى كل من ساهم في إخراج هذا العمل إلى حيز الوجود و لو بكلمة تشجيع.

قائمة المحتويات

/	شكر
/	إهداء
/	قائمة المحتويات
/	قائمة الجداول
/	قائمة الأشكال
/	الملخص باللغة العربية
/	الملخص باللغة الانجليزية Abstract
أ - ب	المقدمة
	الجانب المنهجي
الصفحة	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
04	1-1- إشكالية الدراسة
06	1-2- فرضيات الدراسة
06	1-3- أهمية الدراسة
06	1-4- أهداف الدراسة
07	1-5- تحديد مفاهيم و مصطلحات الدراسة
10	1-6- الدراسات السابقة
22	1-7- مميزات الدراسة الحالية
	الجانب النظري
الصفحة	الفصل الثاني: تكنولوجيا الاتصال الحديثة
24	تمهيد
25	2-1- مفهوم اتصال المؤسسة
25	2-2- أهمية اتصال المؤسسة
26	2-3- أهداف اتصال المؤسسة
26	2-3-1 الأهداف الخاصة بالعاملين
26	2-3-2 أهداف الاتصال الخاصة بالقيادات الإدارية
27	2-3-3-2 أهداف الاتصال بالنسبة للجمهور

27	2-4- أنواع اتصال المؤسسة
27	2-4-1- الاتصال الداخلي
28	2-4-2- الاتصال الخارجي
28	2-5- شبكات الاتصال
28	2-5-1- تعريف الشبكات الاتصالية
28	2-5-2- أهداف الشبكات الاتصالية
29	2-6- مفهوم تكنولوجيا الاتصال الحديثة
30	2-7- أهمية وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة
30	2-8- اختيار وسيلة الاتصال المناسبة
30	2-8-1- خصائص الوسيلة التي تؤثر في فعالية الاتصال
31	2-9- وظائف تكنولوجيا الاتصال الحديثة
32	2-10- إيجابيات و سلبيات تكنولوجيا الاتصال
32	2-10-1- إيجابيات تكنولوجيا الاتصال
33	2-10-2- سلبيات تكنولوجيا الاتصال
35	خاتمة
الصفحة	الفصل الثالث: المناخ التنظيمي الإبداعي
37	تمهيد
38	3-1- مفهوم المناخ التنظيمي
38	3-2- أهمية المناخ التنظيمي
39	3-3- خصائص المناخ التنظيمي
40	3-4- أبعاد المناخ التنظيمي
40	3-5- أنماط المناخ التنظيمي
41	3-5-1- المناخ التنظيمي السلطوي (المتشدد)
41	3-5-2- المناخ التنظيمي المتبني
41	3-5-3- المناخ التنظيمي الانتمائي
41	3-5-4- المناخ التنظيمي الإنجازي

41	3-5-5- المناخ التنظيمي الايجابي
42	3-5-6- المناخ التنظيمي السلبي
42	3-6- حاجة المنظمات للإدارة الإبداعية
43	3-7- العوامل المعززة للإبداع التنظيمي
43	3-8- العوامل المؤثرة على الإبداع التنظيمي
44	خلاصة
	الجانب التطبيقي
الصفحة	الفصل الرابع: منهجية الدراسة
46	تمهيد
47	4-1- الدراسة الاستطلاعية
47	4-2- منهج الدراسة
48	4-3- متغيرات الدراسة
48	4-4- مجتمع و عينة الدراسة
48	4-4-1 مجتمع الدراسة
48	4-4-2 عينة الدراسة
49	4-5- أساليب جمع البيانات
49	4-6- الخصائص السيكومترية
49	4-6-1 صدق الاتساق الداخلي
51	4-6-2 صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة
52	4-6-3 ثبات استمارة الاستبيان
52	4-6-4 الموضوعية
53	4-7- تصميم الدراسة و المعالجة الإحصائية
53	4-8- خطوات إجراء الدراسة الميدانية
55	خلاصة
الصفحة	الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج
57	5-1- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول
64	5-2- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لعبارات المحور الثاني

71	3-5- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لعبارات المحور الثالث
78	4-5- مناقشة النتائج في ظل الفرضيات
81	5-5 مناقشة الفرضية العامة
الصفحة	الفصل السادس: الاستنتاجات والاقتراحات
83	1-6- الاستنتاج العام
84	2-6- التوصيات والفرضيات المستقبلية
86	- قائمة المصادر والمراجع
90	- قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	رقم الجدول	عنوان الجدول
49	01	صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول
50	02	صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني
50	03	صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث
51	04	صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة
52	05	ثبات استمارة الاستبيان
54	06	توزيع أداة الدراسة على عينة البحث
57	07	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 01 المحور 01
58	08	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 02 المحور 01
59	09	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 03 المحور 01
60	10	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 04 المحور 01
61	11	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 05 المحور 01
62	12	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 06 المحور 01
63	13	ملخص تحليل فقرات المحور الأول
64	14	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 01 المحور 02
65	15	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 02 المحور 02
66	16	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 03 المحور 02
67	17	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 04 المحور 02
68	18	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 05 المحور 02

69	19	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 06 المحور 02
70	20	ملخص تحليل فقرات المحور الثاني
71	21	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 01 المحور 03
72	22	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 02 المحور 03
73	23	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 03 المحور 03
74	24	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 04 المحور 03
75	25	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 05 المحور 03
76	26	نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 06 المحور 03
77	27	ملخص تحليل فقرات المحور الثالث
78	28	البيانات الإحصائية المستخدمة في مناقشة الفرضية 01
79	29	البيانات الإحصائية المستخدمة في مناقشة الفرضية 02
80	30	البيانات الإحصائية المستخدمة في مناقشة الفرضية 03

قائمة الأشكال

الصفحة	رقم الشكل	عنوان الشكل
57	01	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 01 من المحور 01
58	02	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 02 من المحور 01
59	03	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 03 من المحور 01
60	04	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 04 من المحور 01
61	05	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 05 من المحور 01
62	06	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 06 من المحور 01
64	07	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 07 من المحور 02

65	08	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 08 من المحور 02
66	09	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 09 من المحور 02
67	10	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 10 من المحور 02
68	11	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 11 من المحور 02
69	12	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 12 من المحور 02
71	13	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 13 من المحور 03
72	14	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 14 من المحور 03
73	15	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 15 من المحور 03
74	16	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 16 من المحور 03
75	17	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 17 من المحور 03
76	18	أعمدة بيانية توضح عدد تكرارات إجابات العينة على الفقرة 18 من المحور 03

كَلِمَاتُ
الْحِكْمَةِ
بِأَنَّهَا
تُفَسِّرُ

المقدمة:

المؤسسة الرياضية بمختلف أشكالها وأنواعها وأحجامها ومهما كانت المداخل المستعملة في دراستها تعتبر مجموعة من الأفراد منظمين بشكل قانوني وضمن شروط واقعية معينة بغرض القيام بمهام محددة تهدف في مجموعها إلى تحقيق غايات وأهداف وتقديم خدمات، وحتى يتمكن هؤلاء الأفراد من تأدية أدوارهم و مهامهم بشكل يضمن السير الفعال و المميز لها و يجب توظيف تكنولوجيا الاتصال الحديثة كمدخل رئيسي في مختلف العمليات التي تقوم بها لما للتكنولوجيات الحديثة للاتصال من أدوار كبيرة و مهمة في توجيه نشاط المؤسسة والرفع من مستوى أدائها وفعاليتها، خاصة ونحن نعلم أن الميزة التنافسية لكل أنواع المؤسسات حاليا أصبحت تكتسي طابع الديناميكية والتغيير المستمر لذا فرض هذا التحول على المؤسسة الرياضية ضرورة مسايرة مختلف التغيرات الحاصلة في بيئتها وعلى مستوى محيطها وكذا حتمية التأقلم مع واقعها الجديد. (بولعويديات حورية، 2008، ص7)

لقد استفادت المؤسسات الرياضية الجزائرية من الفرص التي أتاحتها تكنولوجيا الاتصال الحديثة خاصة في ميدان التسيير والتنظيم حيث أحدثت تغيرات عميقة في الممارسات الاتصالية كما هو الحال في كل مؤسسة تشربت بآثار العولمة وذلك بتحديث أنظمتها باستخدامها للتكنولوجيات الحديثة للاتصال كأداة لتحسين القدرات والأساليب الإدارية المنتهجة، جمع وتخزين وتبادل المعلومات والبيانات، تبسيط وتسهيل الإجراءات وكذا تطوير وتحسين الأداء البشري، وذلك استنادا على الفكرة القائلة "من حاز المعلومة حاز القوة" باعتبارها العصب الرئيس في كافة الأعمال والعمليات على مستواها ومصدر كل القرارات مهما كان نوعها. (طويهي فاطمة، 2015، ص 14)

هذا الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة للاتصال ألقى بظلاله على بيئة المؤسسة الداخلية أو بما يسمى مناخها التنظيمي خاصة في ما يتعلق برفع فاعلية الاتصال الداخلي، تحسين العلاقات بين موظفيها وعمالها، رفع الحالة المعنوية السائدة بها، تطوير وتجديد نظم العمل خاصة إذا استخدمت من طرف موارد بشرية لها قدرات وكفاءات عالية تضمن الانتقال نحو خلق نظم وأساليب في العمل سمتها الإبداع والابتكار فينعكس هذا على المناخ التنظيمي السائد بها بالإيجاب.

إن المناخ التنظيمي الإيجابي و الإبداعي من أهم العوامل التي تمكن المؤسسة الرياضية من تحسين مختلف الخدمات التي تقدمها وهو ما يضمن تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

من أجل هذا جاءت هذه الدراسة لأن جوهرها قائم على الكشف عن مدى توفر وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة بالمؤسسة الرياضية وهل تستخدم فعلا أم ما تزال الطرق التقليدية في العمل هي المهيمنة على مختلف العمليات التي تقوم بها وعلى ما إذا كانت الموارد البشرية التي تتوفر عليها المؤسسة الرياضية تمتلك المؤهلات و القدرات اللازمة التي تسمح لها باستخدام هذه التكنولوجيات بكفاءة وفعالية.

تضمن دراستنا 6 فصول نوجز محتواها في ما يلي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة واحتوى على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها الفرعية، أهداف وأهمية الدراسة، فرضياتها وتحديد لكلماتها الدالة والدراسات السابقة والمشابهة التي اعتمدنا عليها.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه إلى مفهوم، أهمية، أهداف وأنواع اتصال المؤسسة، مفهوم وأهمية تكنولوجيا الاتصال الحديثة ومختلف وظائفها بالإضافة إلى سلبياتها وإيجابياتها.

الفصل الثالث: تضمن مفهوم، أهمية، خصائص المناخ التنظيمي، أنماطه وأبعاده المختلفة، حاجة المنظمات للإدارة الإبداعية والعوامل المعززة والمؤثرة في الإبداع التنظيمي.

الفصل الرابع: تطرقنا فيه إلى الدراسة الاستطلاعية، مجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة وخصائصها السيكومترية، الأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل الخامس: احتوى عرض النتائج مع تحليلها وتفسيرها، مناقشة الفرضيات في ضوء نتائج الدراسة.

الفصل السادس: تضمن الاستنتاجات العامة وتقديم بعض الاقتراحات والفرضيات المستقبلية.

الفصل الأول
في بيان ما...

الطهارات والعلاج للبرص
في بيان ما...

1-1- الإشكالية:

تسعى المنظمات بمختلف أنواعها إلى تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها من خلال صياغة رؤيتها المستقبلية بالعمل على إتباع استراتيجيات وسياسات مناسبة وتوفير مجموعة مدخلات تتمثل أساسا في الموارد الضرورية في سبيل تحقيق ذلك.

والمؤسسة الرياضية على غرار باقي المنظمات والمؤسسات الاقتصادية الأخرى لها كذلك رؤية مستقبلية تضع على أساسها أهدافا تسعى إلى تحقيقها من خلال ما تسخره من موارد بشرية ومادية لتنتج مخرجات تتلاءم وطبيعة نشاطها فالمؤسسة الرياضية حسب ما أشار إليه "دافت و روبينز" هي مؤسسات ينشئها المجتمع لخدمة القطاع الرياضي من كل الجوانب بحيث يكون لها هيكل تنظيمي يتوافق مع حجمها وأهدافها بما يعود بالنفع لخدمة ذلك المجتمع تماشيا مع أهدافه. (أشرف صبحي، 2000، ص47) إن المتأمل في حال المجتمعات اليوم يقر بأن العالم شهد تطورات وتحولات عديدة وملحوظة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والقانونية والاتصالية... الخ وتلمس هذا التطور الرهيب خاصة في المجال التكنولوجي وذلك في ضوء ظاهرة أساسية تتمثل في تطور وسائل التكنولوجيا وتعدد أساليبها من خلال استخدام قنوات اتصالية جديدة ومبتكرة فالإنترنت مثلا وصل عدد مستخدميها 4.54 مليار مستخدما حول العالم في سنة 2018.

(<https://www.aliqtisadi.ps/article/60779> heure 20.23 date 22/03/2020).

بذلك دخلت تكنولوجيا الاتصال الحديثة حسب ما أشار إليه (حسن عماد، 2011، ص 45) كمبتكر جديد ضمن أهم البنى التحتية للمؤسسات الحديثة التي تريد مواكبة التطورات الحاصلة حيث أصبحت تطبيقاتها عنصرا هاما من عناصر النشاط الذي تقوم به المؤسسات وذلك نظرا للتسهيلات التي أتاحتها هذه التكنولوجيا والتي تكمن في القدرة على جمع البيانات تصنيفها، تخزينها واسترجاعها وبنها بأكبر كمية ممكنة لأكبر عدد ممكن من الأفراد وفي أقل وقت.

بالتالي فإن تكنولوجيا الاتصال الحديثة تلعب دورا حيويا بالنسبة للمؤسسات الرياضية فهي تعتبر عنصرا لا غنى له باعتبارها النظام الذي تتم من خلاله جمع ومعالجة البيانات وتبادلها بين أعضاء المؤسسة للحصول على نتائج فعالة لتطوير طاقاتها الإنتاجية والإبداعية وتقوية العلاقات الاجتماعية داخلها وخارجها من أجل تحسين صورتها وتحقيق أهدافها، يعتمد تحقيق المؤسسة الرياضية لأهدافها المرورية والاستراتيجية وحتى تكتسب الميزة التنافسية التي تسمح ببقائها ودوام نشاطها بفعالية وكفاءة على البيئة السليمة التي يعيش فيها أفرادها وموظفيها خاصة الظروف التي تحيط بهم داخلها وكذا على العوامل التي تساهم في اشباع حاجاتهم ورغباتهم بما يتوافق مع توقعاتهم وطموحاتهم، فبسبب هذه المعطيات أصبح من أهم المسؤوليات الملقاة على إدارة المؤسسة الرياضية خلق بيئة تنظيمية فعالة تساعد الموظفين على القيام بمهامهم بفعالية وتميز، إن التحدث عن البيئة الداخلية لأي مؤسسة أصبح يطلق عليه منذ ستينيات القرن الماضي اسم المناخ التنظيمي حسب ما أشار إليه (كامل محمد المغربي، 2010، ص303) فالمناخ التنظيمي حسب الباحث يمثل بيئة العمل الداخلية بمختلف تغيراتها

وخصائصها وتفاعلاتها التي تلعب دورا كبيرا في تشكيل وتعديل وتغيير قيم وعادات واتجاهات وسلوكيات أفراد التنظيم، أي أن المناخ التنظيمي يمكن أن نطلق عليه وصف شخصية المؤسسة بكل أبعادها.

إن النجاح في خلق وتفعيل مناخ تنظيمي ملائم وإيجابي من شأنه أن يشجع على توفر أجواء هادفة ترصن سبل الثبات والاستقرار للأفراد وللمؤسسة على حد سواء وتسمح للموظفين بالعمل بكل طاقاتهم الإنتاجية مما قد يرفع مستوى الإنجاز لحد الإبداع والابتكار، فالمؤكد أن المؤسسات المتميزة هي التي تكون قادرة على التجديد والتحسين المستمرين خاصة وأنها تعيش وتتفاعل مع بيئة خارجية ميزتها الديناميكية والتغير وكذا وجود الكثير من مظاهر العدائية والغموض والتعقيد الأمر الذي أفرز مشكلات متشابكة ومعقدة ألفت بضلالها على منظمات العمل حسب ما أشار إليه (عبد المجيد المغربي، 2008، ص18)، هذا ما أوجب على المؤسسات الرياضية إبداع تقنيات وإجراءات إدارية للتصدي لهكذا صعوبات ومعوقات حتى تستمر في نشاطها.

لقد أصبح الاهتمام بالإبداع ضرورة ملحة لنجاح المؤسسة الرياضية و سببا رئيسيا في قدرتها على البقاء والمنافسة مع مواجهة التغيرات والتحديات المختلفة وقد أدرك صناع القرار هذا الأمر وفهموا أن أحسن طريقة للتميز والانفراد عن باقي المؤسسات الأخرى يتمثل في تفعيل مناخ تنظيمي ميزته الحث على الإبداع و التجديد والتحسين المستمرين وأن من أهم أسباب تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي توفير الوسائل والتكنولوجيات الحديثة للاتصال التي تسمح بالعمل في جو مناسب و محفز لما تتيحه من تبادل سريع للمعلومات وتسهيل لكل العمليات الاتصالية الداخلية أو الخارجية.

قد لاحظنا أن الدولة الجزائرية قد تبنت السير في نهج التطور التكنولوجي والمعلوماتي فقامت بتجهيز مختلف مؤسساتها في كل القطاعات بوسائل التكنولوجيات الحديثة للاتصال ففي سنة 2010 مثلا أصبحت الجزائر تمتلك شبكة من الألياف البصرية البحرية بطول 2621 كلم، 34 ألف كلم من الألياف البصرية الأرضية، 47 ألف كلم من الحزم الخاصة باتصالات الراديو الرقمية، 5 مليون تجهيزات هاتفية و 1,2 مليون تجهيزات خاصة بالإنترنت. (بليدوم صباح، 2014، ص 217)

انعكس هذا الأمر إيجابا على المؤسسات الرياضية التي أصبحت تعتمد على تكنولوجيا الاتصال الحديثة في مختلف عملياتها وتفاعلاتها الداخلية الأمر الذي ألقى بضلاله على المناخ التنظيمي لها بكل تأكيد خاصة على مستوى العلاقات بين الأفراد أفقيا وعموديا، طرق اتخاذ القرار ودرجة مشاركة الموظفين فيه، أنماط القيادة المنتهجة وتصميم هيكلها التنظيمية.

هذا ما قادنا إلى طرح التساؤل العام الآتي:

هل لتكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي في المؤسسات الرياضية؟

يقودنا طرح التساؤل العام إلى طرح التساؤلات الجزئية التالية:

1- هل لوفرة وسائل الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية؟

2- هل لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية؟

3- هل لكفاءة المورد البشري دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية؟
1-2- فرضيات الدراسة:

انطلاقاً من إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية المنبثقة منها تم وضع مجموعة من الفرضيات سيتم إثبات صحتها أو نفيها وهي كالآتي:

الفرضية العامة: لتكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

1-2-1- الفرضيات الجزئية:

1- لوفرة وسائل الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

2- لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

3- لكفاءة المورد البشري دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

1-3- أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة مساهمة نظرية في معالجة إشكالية دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تفعيل مناخ تنظيمي إبداعي بالمؤسسات الرياضية وتبيان مدى تأثير التطور التكنولوجي الكبير في وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة على مختلف العمليات الداخلية التي تقوم بها، وانعكاس ذلك على شخصيتها وبيئتها الداخلية، كما أن دراستنا تعتبر من الدراسات الحديثة كونها ربطت بين متغيرين ذوي أهمية بالغة في الوقت الراهن بالنظر للمزايا العديدة التي يمنحها التطبيق والاستخدام الجيد و الفعال للتكنولوجيا الحديثة في تحسين سبل اتخاذ القرارات الصحيحة وذلك بتوفير كل البيانات و المعلومات التي تستلزم ذلك وكذا الرفع من مستوى أدائها ومستوى كفاءة العاملين بها وهو ما سينعكس إيجاباً على العلاقات السائدة فيها وبالتالي تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

1-4- أهداف الدراسة:

إن الأهداف العامة التي نريد الوصول إليها من هاته الدراسة تتمثل في النقاط التالية:

1- معرفة ما إذا كان لتكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تحسين البيئة الداخلية للمؤسسات الرياضية و على المناخ التنظيمي السائد بها.

2- التعرف على مدى توفر وسائل الاتصال الحديثة في المؤسسات الرياضية ودور ذلك في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بها.

3- معرفة حجم استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة و دوره في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

4- التعرف على ما إذا كان لكفاءات وقدرات الموارد البشرية العاملة في التعامل مع مختلف التكنولوجيات الحديثة للاتصال دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

1-5-5- تحديد مفاهيم و مصطلحات الدراسة:

1-5-1- التكنولوجيا:

لغة:

اشتقت كلمة "تكنولوجيا Technology" والتي عربت "تقنيات" من الكلمة اليونانية "Techno" وتعني فن أو مهارة و الكلمة "Logos" وتعني علم أو دراسة، وبذلك فإن كلمة تقنيات تعني علم المهارات أو الفنون أي دراسة المهارات بشكل منطقي لتأدية وظيفة محددة. (مجد الهاشمي، 2012، ص44)

وأصل كلمة تكنولوجيا إغريقي ويعني لغة الحديث والمناقشة حول المسائل الفنية والحرفية، ولم تظهر هذه الكلمة في اللغة الإنجليزية إلا في القرن السابع عشر، حيث يعرف قاموس أوكسفورد التكنولوجيا بأنها الدراسة العلمية للفنون العلمية أو الصناعية وكذلك باعتبارها تطبيقاً للعلم. (محمود جاسم، 2006، ص 120)

اصطلاحاً:

التكنولوجيا هي التطبيق العلمي على نطاق تجاري وصناعي للاكتشافات العلمية والاختراعات المختلفة التي يتمخض عنها البحث العلمي، وأنها الجهد المنظم الرامي لاستخدام نتائج البحث العلمي في تطوير أساليب أداء العمليات الإنتاجية بالمعنى الواسع الذي يشمل الخدمات والأنشطة الإدارية والتنظيمية والاجتماعية وذلك بهدف التوصل إلى الأساليب جديدة التي يفترض أنها أجدى للمجتمع. (بشير العلاق، 2006، ص283)

اجرائياً:

نعني بالتكنولوجيا هي تطبيق المعرفة والخبرات والمهارات المكتسبة في شتى العمليات الداخلية للمؤسسة الرياضية، وتتمثل في مجموع الوسائل والأساليب والتقنيات التي تتوفر عليها وتستخدمها المؤسسة في مختلف النواحي الإدارية والعملية أي تمثل مركب قوامه المعدات والمعرفة والخبرة المتراكمة.

1-5-2- الاتصال:

لغة:

يرجع أصل كلمة "اتصال communication" إلى الكلمة اللاتينية "communis" ومعناها "common opinion" أي "اتصال مشترك" أو "رأي مشترك"، وبالتالي فإن: "الاتصال كعملية يتضمن المشاركة أو التفاهم حول شيء أو فكرة أو إحساس أو اتجاه أو سلوك أو فعل ما. (حسن عماد مكاي، 2003، ص23)

أما في اللغة العربية فقد ورد تحديدها في قاموس المحيط ولسان العرب، على أنها مشتقة من الفعل "وصل" والذي يعني الصلة وبلوغ الغاية، فوصل الشيء إلى الشيء وصولاً وتوصل إليه أي "انتهى إليه وبلغه" ويعني أيضاً التواصل والإبلاغ. (حورية بولعودات، 2008، ص20)

اصطلاحاً:

الاتصال: "هو النشاط الذي يستهدف تحقيق العمومية أو الذبوع أو الانتشار أو الشبوع لفكرة أو موضوع أو قضية، وذلك عن طريق انتقال المعلومات أو الأفكار أو الآراء أو الاتجاهات، من شخص أو جماعة إلى أشخاص أو جماعات، باستخدام رموز ذات معنى واحد ومفهوم بنفس الدرجة لدى الطرفين. (حسن عماد مكاي، 2003، ص 24)

إجرائياً:

نقصد بالاتصال في دراستنا بأنه عملية نقل وتبادل المعلومات الخاصة بالمؤسسة الرياضية داخليا وهو وسيلة تبادل الأفكار والاتجاهات والرغبات والآراء بين أعضائها، ويحقق الاتصال التعاون الذهني والعاطفي بين أعضاء المؤسسة وبذلك يساعدهم على الارتباط والتماسك ومن خلاله يحقق رئيسها أو نوابه التأثير المطلوب في تحريك بقية الأعضاء نحو تحقيق الأهداف كما أن الاتصال أداة هامة لإحداث التغيير في السلوك البشري داخل المؤسسات الرياضية.

1-5-3- تكنولوجيا الاتصال:**اصطلاحاً:**

تعرف بأنها مجمل المعارف والخبرات المتراكمة والمتاحة والأدوات والوسائل المادية والتنظيمية والإدارية المستخدمة في جمع المعلومات ومعالجتها وإنتاجها وتخزينها واسترجاعها ونشرها وتبادلها، أي توصيلها إلى الأفراد و المجتمعات. (عبد المجيد شكري، 1996، ص 11)

إجرائياً:

إن تكنولوجيا الاتصال هي جميع الاستعمالات من حواسيب شبكات اتصال وأجهزة تداول المعلومات السلكية واللاسلكية حيث تتمثل عادة في أجهزة الاتصال من هاتف، فاكس، إنترنت، هاتف ذكي... إلخ وهي بغرض أداء مختلف المهام الرامية إلى تفعيل مناخ تنظيمي إبداعي بالمؤسسات الرياضية.

1-5-4- تكنولوجيا الاتصال الحديثة:**اصطلاحاً:**

تعتبر كلمة "حديثة" التي تضاف إلى تكنولوجيا الاتصال نسبية، لأنها تتوقف على مدى تطور المجتمع وعلى المدى الزمني فما هو حديث في زمن معين قديم في آخر ومن جملة تعاريفها نختار ما يلي:
هي الوسائل الإلكترونية المستخدمة في الإنتاج والتسجيل الكهرومغناطيسي، والذي توج باستخدام الشبكات الأرضية التي تستخدم الألياف الضوئية ذات الكفاءة العالية في حمل الرسائل والمعلومات، هذا بالإضافة إلى استخدام الحاسوب وما يتصل به من تقنيات. (حورية بولعويدات، مرجع سابق، ص 23).

إجرائياً:

نقصد بتكنولوجيا الاتصال الحديثة في دراستنا كل التكنولوجيات المتوفرة في المؤسسات الرياضية والمتعلقة بعمليات المعالجة والإنتاج وتبادل المعلومات، والتي تجمع بين ثلاث مجالات تقنية: المعلوماتية، الاتصال والسمعي البصري.

1-5-6- المناخ التنظيمي:

اصطلاحاً:

المناخ التنظيمي هو محصلة الظروف و المتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة كما يعيها أفرادها وكما يفسرونها ويحلونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأداءهم ودرجة انتمائهم وولائهم للمنظمة. (فوزية هواين، 2014، ص21)

إجرائياً:

نقصد به الخصائص والصفات التي تميز البيئة داخل المؤسسة الرياضية كما يراها ويدركها الموظفون الذين يعملون فيها وتجعلهم يسلكون سلوكيات معينة وقد اعتمدنا على عدة أبعاد في دراسته كالإبداع، تحسين الأداء، المشاركة في اتخاذ القرارات، العمل الجماعي، الروح المعنوية، الاتصال الداخلي... الخ

1-5-7- الإبداع:

لغة: "مشتق من الفعل بدع، وبدع الشيء أو أبتدعه يعني أنشأه واستخرجه، وأستخلصه أي الإتيان بشيء جديد غير مألوف". (جمال خير لله، 2009، ص 06)

ولفظ البديع اسم من أسماء لله الحسنى قال تعالى "بديع السموات والأرض وإذا قضى أمراً فإنما يقول له كن فيكون". [البقرة، الآية 118]

اصطلاحاً:

يعرف الإبداع على أنه: القدرة على خلق وإيجاد أشياء جديدة لم تكن موجودة وقد تكون أفكار أو حلولاً وخدمات ومنتجات أو طرق وأساليب عمل يستفاد منها في المنظمة. (عاكف لطفي، 2011، ص 28)

1-5-8- المناخ التنظيمي الإبداعي:

إجرائياً:

نقصد بالمناخ التنظيمي الإبداعي في دراستنا مجموعة الخصائص والصفات الجديدة والغير مألوفة التي تميز البيئة الداخلية للمؤسسة الرياضية والتي يدركها العاملون، ويعملون من خلالها، ويتأثر سلوكهم بها تتصف بدرجة من الثبات النسبي، وتمكن من خلالها التمييز بين مؤسسة وأخرى، وهذا يعني الثقافة والقيم والعادات والتقاليد والسلوكيات والمعتقدات، وهو نتاج تفاعل مجموعة من العوامل الشخصية والتنظيمية يتأثر بنوعية القوى البشرية العاملة به وتتضمن بعض خصائصه: النمط القيادي، نمط الاتصال الداخلي والتكنولوجيا، العمل الجماعي، المشاركة في صنع القرار والروح المعنوية.

1-5-9- المؤسسة الرياضية:

اصطلاحا: هي هيئات ينشئها المجتمع لخدمة القطاع الرياضي وهي مثلها كأي مؤسسة اقتصادية لها هيكل تنظيمي يتفق وحجمها والهدف الذي أنشئت من أجله و يشير أشرف صبحي نقلا عن "دافت و روبينز" بأن المؤسسة الرياضية هي تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة وصناعة تحدد أهدافه بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة وطبقا لأهداف تلك الأنشطة فهي تسير بفكر إداري علمي ذات بناء محدد بداخله مختلف شعبها وأقسامها. (أشرف صبحي، 2000، ص47)

إجرائيا:

إن المؤسسة الرياضية هي مجموعة من العناصر البشرية والمادية المتفاعلة مع بعضها و التي يوجد بينها اعتماد متبادل في إطار مجموعة من القواعد لتحقيق الأهداف المرجوة و تتمثل في دراستنا بالرابطة الجهوية لكرة اليد-باتنة- بمختلف فروعها الولائية (البرج، سطيف، باتنة، مسيلة، بسكرة).

1-6- الدراسات السابقة و المشابهة:

1-6-1- الدراسة الأولى:

دراسة "لمين علوطي" أطروحة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه (غير منشورة) في علوم التسيير سنة 2008 بكلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر تحت عنوان: أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الموارد البشرية في المؤسسة. **التساؤل العام للدراسة:**

ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة؟ **التساؤلات الجزئية:**

- 1- ما هو أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على نظام المعلومات؟
- 2- ما أثر الاعتماد على التدريب الإلكتروني في تحسين أداء المورد البشري؟
- 3- ما دور آلية العمل عن بعد في تخفيض التكاليف وتحسين الأداء؟

أهداف الدراسة:

- 1- تسليط الضوء على أهمية تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية.
- 2- دراسة تأثير بعض تطبيقات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال على الموارد البشرية منها: العمل عن بعد، التدريب الإلكتروني مع إبراز دور أمن المعلومات والشبكات.
- 3- التعرف على الأهمية الحالية لمجمعي المعلومات والمعرفة وتأثيرهما على المؤسسة بصفة عامة وعلى إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة.

المنهج: الاستقرائي والاستنباطي مع استخدام الباحث لأساليب الدراسات التحليلية والوصفية.

أهم النتائج المتوصل إليها:

- 1- إمكانية تبادل، تجميع وتخزين كمية هائلة من البيانات والمعلومات.

- 2- توفير درجة عالية من الدقة لا يمكن توفيرها بالطرق التقليدية.
 - 3- تحسين الأداء في الإدارة وقراراتها ونتائجها بناء على ما يتوفر من البيانات الصحيحة.
 - 4- تسهيل التنسيق بين مختلف الأقسام داخل المؤسسة.
 - 5- من المتطلبات الضرورية لنجاح نظم الاتصال الحديثة توفر الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة.
 - 6- من المتطلبات الضرورية لنجاح نظم الاتصال الحديثة التحكم في الأجهزة والمعدات الإلكترونية وكذا طرق وكيفيات استخدامها.
- أهم التوصيات المقترحة:**

- 1- ينبغي أن يركز المستعمل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على الهدف الرئيسي الذي استخدم من أجلها هذه التكنولوجيا باعتبارها أداة ممكنة لإحداث التطوير والتحسين وتحقيق أهداف المؤسسة.
- 2- لا ينبغي أن تقتصر برامج التحول إلى المعلوماتية على تطوير المؤسسة فقط بل ينبغي اعتبارها منظومات متكاملة لتطوير بيئة المؤسسة بكافة جوانبها ومكوناتها المادية والبشرية.
- 3- من المهم في عصر المعلومات إقامة أنشطة تدريبية تعتمد على تطبيقات تكنولوجيا الاتصال الحديثة والاهتمام بالتفكير الابتكاري في التدريب لإعداد وتأهيل عامل لديه مهارات وقدرات إبداعية ومعرفية متراكمة ويهتم بالرغبة في الانجاز والسعي للتميز.

4- تطوير نظم العمل وتشجيع حلقات العصف الذهني باعتبارها مداخل الابتكار الحديث.

1-6-2- الدراسة الثانية:

دراسة "بليدوم صباح" أطروحة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه (غير منشورة) في علوم التسيير سنة 2013 بكلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة قسنطينة 2 تحت عنوان:

أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية.

تساؤلات الدراسة:

ماهي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وماهي أهم أنظمتها المستخدمة في المؤسسة الاقتصادية؟
ما هو واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المنظمة الجزائرية؟ وكيف ساهمت في تغيير العملية الإدارية بها؟

المنهج: استخدمت الباحثة منهجين في دراستها:

1- الوصفي التحليلي (الجانب النظري).

2- دراسة حالة (الجانب التطبيقي) بمؤسسة موبيليس.

أهم النتائج المتوصل إليها:

1- المنظمة يجب أن تقوم وباستمرار بتشخيص دقيق وفعال لمتغيرات عمل بيئتها الداخلية لمعرفة نقاط قوتها وضعفها.

2- توسيع استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات يؤدي إلى زيادة إنتاجيتها وتقليل التكاليف وحل الكثير من المشاكل في بيئتها الداخلية.

3- أداء الأعمال بكفاءة وفعالية يتطلب استخدام تكنولوجيا متطورة وحديثة.

أهم التوصيات المقترحة:

- 1- إعادة النظر في التطبيقات الحالية لنظم المعلومات والاتصال للاستفادة منها أكثر فأكثر.
- 2- خلق أقسام خاصة بالذكاء الاستراتيجي وإدارة الجودة الشاملة للبحث والتطوير للحصول على التجديد والابتكار.
- 3- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أهم الوسائل التي توفر المعلومة لحل المشكلات وتعزيز اتخاذ القرارات.

1-3-6-3- الدراسة الثالثة:

دراسة "عيسى قبوق" أطروحة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه (غير منشورة) في العلوم سنة 2008 بكلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة تحت عنوان:
المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء في العمل.

التساؤل العام للدراسة:

هل هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والأداء في العمل؟

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من الهيكل التنظيمي، الاتصال، اتخاذ القرار، طبيعة العمل و التكنولوجيا على أداء العاملين.
 - 2- التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة.
- المنهج:** الوصفي الإحصائي.
- العينة:** 492 فردا اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية.
- أداة جمع البيانات:** الاستبيان، المقابلة.
- أهم النتائج المتوصل إليها:**

- 1- كفاءة المعرفة لدى العاملين في المؤسسة حول كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- 2- عوامل البيئة الداخلية من هيكل تنظيمي، كيفية معاملة المرؤوسين، أساليب العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات واستخدام التكنولوجيا لها أثر في أداء العاملين في إدارة التنظيم.
- 3- خطوط الاتصال و نقل المعلومات من وإلى رأس الهرم التنظيمي بالإضافة إلى تعزيز العلاقات الإنسانية الجيدة بين العاملين يشعر العامل بأهمية عمله و إنتاجه.

أهم التوصيات المقترحة:

- 1 - ضرورة اهتمام المؤسسات بأبعاد هيكلها التنظيمية لتنسجم مع الأهداف المسطرة.
- 2 - ضرورة اهتمام المؤسسات بتحديد نوع التكنولوجيا المناسبة لطبيعة عملها.
- 3 - الاهتمام بالعلاقات الداخلية واعطاء العاملين مزيدا من الشعور بالمشاركة في اتخاذ القرارات.

4 - إعادة النظر في التنظيم وتطوير أساليب العمل مع تجنيد طاقات بشرية قادرة ومتخصصة في هذه المجالات.

1-6-4- الدراسة الرابعة:

دراسة "بولعويديات حورية" مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الاتصال والعلاقات العامة (غير منشورة) بكلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة سنة 2008 بعنوان: استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

تساؤلات الدراسة:

1- ما هو واقع الاستخدام الفعلي لتكنولوجيا الاتصال الحديثة بالمؤسسة الاقتصادية؟

2- ما هو أثر هذا الاستخدام على أداء المؤسسة الاقتصادية؟

أهداف الدراسة:

1- الدراسة المعمقة للاتصال ومدى الاستخدام الفعلي للتكنولوجيات الحديثة. الكشف عن مدى مساهمة هذه التكنولوجيات الحديثة في تفعيل العلاقات بين أفراد المؤسسات. المنهج: الوصفي باستخدام أسلوب المسح التحليلي.

الأداة: استمارة استبيان، المقابلة، الملاحظة.

أهم النتائج المتوصل إليها:

1- تساهم تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين الاتصال الداخلي من خلال تسهيل الاتصال بين الموظفين، سرعة تداول المعلومة، القضاء على العوائق والمشكلات.

2- تساهم تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين الخدمات من خلال زيادة السرعة والدقة في الأداء والرفع من كفاءة العمل.

3- تساهم تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين محيط العمل من خلال رفع الروح المعنوية.

4- تؤثر استفادة الموظفين من برامج التدريب في نسبة استخدامهم للتكنولوجيا.

1-6-5- الدراسة الخامسة:

دراسة "لبنى عبدالله العلاوين" مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في الإعلام بكلية الآداب قسم الإعلام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، سنة 2009 بعنوان: تكنولوجيا الاتصال وعلاقتها بأداء المؤسسات الإعلامية.

تساؤلات الدراسة:

1- ما مدى استخدام تكنولوجيا الاتصال في مؤسسة الإذاعة والتلفزيون الأردنية؟

2- ما مستوى تقييم أفراد مجتمع عينة الدراسة لأنشطة وأداء مؤسسة الإذاعة والتلفزيون الأردنية باستخدام تكنولوجيا الاتصال؟

أهداف الدراسة:

1- التعرف على تكنولوجيا الاتصال وعلاقتها بأداء المؤسسات الإعلامية.

- 2- مدى استخدام تكنولوجيا الاتصال في أداء مؤسسة الإذاعة والتلفزيون الأردنية وفقاً للخصائص الديموغرافية المتمثلة ب(النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمسمى الوظيفي).
- 3- قياس أثر تكنولوجيا الاتصال على أنشطة وأداء مؤسسة الإذاعة والتلفزيون الأردنية، متمثلاً بمجالات (التخطيط، التنظيم، المتابعة والتقييم، اتخاذ القرارات، والموارد البشرية والإنتاجية، وكفاءة الأداء).
- العينة: 350 موظف وموظفة بمؤسسة الإذاعة والتلفزيون الأردنية اختيروا عشوائياً.

المنهج: المنهج الوصفي.

أداة جمع البيانات: استمارة استبيان.

أهم النتائج المتوصل إليها:

- 1- لاستخدام تكنولوجيا الاتصال أثر على مجالات التخطيط، التنظيم، المتابعة والتقييم، الموارد البشرية اتخاذ القرار والإنتاجية وكفاءة الأداء.

أهم التوصيات المقترحة:

- 1- العمل على رفد المؤسسات الإعلامية الأردنية بالكوادر البشرية المؤهلة والقادرة على استخدام تكنولوجيا الاتصال وزيادة الوعي لدى العاملين عن مفهوم تكنولوجيا الاتصال لما لهذه التقنية من أثر فاعل على أداء المؤسسات الإعلامية الأردنية .
- 2- إنشاء مراكز خاصة بضبط جودة الإنتاج الإعلامي في المؤسسات الإعلامية الأردنية، مع مراعاة إدخالها ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإعلامية، تأخذ على عاتقها تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية بشكل دائم ومستمر .
- 3- العمل على تنمية القيم والاتجاهات بهدف بناء ثقافة تنظيمية راسخة لتأكيد جودة الإنتاج وعملية تنفيذها من قبل العاملين، ومن أبرز تلك القيم ما يأتي: (التعاون الجاد والعمل بروح الفريق الواحد المحافظة على الوقت، التحسين المستمر للبرامج الإعلامية والرغبة في الابتكار والإبداع والتجديد).

1-6-6- الدراسة السادسة:

دراسة "طويهي فاطمة" مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في إدارة الأعمال بكلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران 2 سنة 2015 تحت عنوان:
أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية.

تساؤلات الدراسة:

- 1- ما الأثر الذي يخلفه استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المورد البشري في المؤسسة الجزائرية لتعزيز مركزها الاقتصادي في دنيا العولمة؟
- 2- هل توجد علاقة بين التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء المورد البشري في شركة إنتاج الكهرباء بتيارت؟
- أهم أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى تحديد الأثر الذي تصنعه تكنولوجيا المعلومات والاتصال، على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية.

أهم النتائج المتوصلة إليها:

1- يعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال العامل المحفز في تنمية قدرات المورد البشري وتحسين أدائه.

2- توجد علاقة وطيدة بين التدريب على استخدام التكنولوجيا وأداء المورد البشري.

أهم التوصيات المقترحة:

1- توسيع البنية التحتية للاتصالات وتطويرها بشكل أكبر للتلائم ومتطلبات العصر، باعتبار أن دورة حياة تكنولوجيا المعلومات والاتصال قصيرة جدا.

2- تخطيط برامج تكوينية تتماشى وظروف عمال الموظفين باستقطاب والاستعانة بخبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، من أجل إقامة دورات تكوينية عملية وليست نظرية مما يشحن الثقة في نفسية العمال ويساعدهم في التصدي لأضرارها والتغلب على سلبياتها.

1-6-7- الدراسة السابعة:

دراسة "هواين فوزية" مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في السلوك التنظيمي بقسم علم النفس و علوم التربية و الأروطوفونيا، جامعة سطيف 2 سنة 2014 تحت عنوان:

المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية.

تساؤلات الدراسة:

1- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى موظفي البلدية؟

2- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى موظفي البلدية؟

3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طرق اتخاذ القرارات والالتزام التنظيمي لدى موظفي البلدية؟

5- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الاتصال التنظيمي وتدريب العمال والالتزام التنظيمي

لدى موظفي البلدية؟

أهداف الدراسة:

1- معرفة نوع العلاقة بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي السائد في البلدية والالتزام التنظيمي لدى موظفيها.

2- معرفة نوع العلاقة بين الهيكل التنظيمي، طرق اتخاذ القرار، نمط الاتصال التنظيمي، تدريب العمال والالتزام التنظيمي لديهم.

المنهج: الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: 123 موظف اختيروا باستعمال أسلوب الحصر الشامل.

أداة جمع البيانات: استمارة استبيان.

أهم النتائج المتوصلة إليها:

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي و الالتزام التنظيمي لدى موظفي البلدية.

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي و الالتزام التنظيمي لدى موظفي البلدية.

3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طرق اتخاذ القرارات، نمط الاتصال التنظيمي، تدريب العمال والالتزام التنظيمي لدى موظفي البلدية.

أهم التوصيات المقترحة:

1- الاهتمام أكثر بالمناخ التنظيمي للمؤسسة والعمل على تحسينه وتجويده، نظرا للتأثير الفعال الذي يحدثه في كثير من السلوكيات التنظيمية.

2- مراجعة الهيكل التنظيمي بين كل فترة وأخرى وتطويره ليواكب التغيرات والمستجدات التي تحدث في بيئة العمل الداخلية.

3- منح الفرصة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات، وتفويض السلطات لديهم كل حسب مركزه وتخصصه، وأخذ اقتراحاتهم بعين الاعتبار.

1-6-8- الدراسة الثامنة:

دراسة "ماحي محمد الأمين" مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في علم النفس التنظيم والعمل بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، سنة 2016 تحت عنوان:
المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية.

تساؤلات الدراسة:

1- ماهي مستويات المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي لعمال مؤسسة المصب سوناطراك بوهان؟
2- ما مدى مساهمة كل من المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكل التنظيمي، الحوافز، الإشراف، الاتصال، الإبداع، و التكنولوجيا و المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الخبرة) في مستوى الالتزام التنظيمي العاطفي والمعياري والمستمتر في مؤسسة المصب سوناطراك؟.

أهداف الدراسة:

1- التعرف على مستويات إدراك العمال لأبعاد المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي في مؤسسة المصب سوناطراك.

2- التعرف على عناصر المناخ التنظيمي السائدة في مؤسسة المصب سوناطراك.

3- التعرف على مساهمة المناخ التنظيمي بأبعاده، مع المتغيرات الشخصية في مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده (العاطفي، المعيارى والمستمتر) في مؤسسة المصب سوناطراك.

أداة جمع البيانات: استمارة استبيان.

العينة: 150 موظف بأسلوب الحصر الشامل.

المنهج: الوصفي.

أهم النتائج المتوصل إليها:

1- وجد هناك مستويات متوسطة لإدراكات العمال لأبعاد المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي عند عمال المؤسسة.

2- هناك علاقات متوسطة بين أبعاد المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي عند عمال المؤسسة.

3- وجود علاقة ارتباطية دالة بين المناخ التنظيمي والالتزام العاطفي، كما دلت أيضا على أن بعدي الإشراف والاتصالات يساهمان في التنبؤ بالالتزام العاطفي.

أهم التوصيات المقترحة:

1- المحافظة على مستويات الإشراف والاتصالات والهيكل التنظيمي وتطويرها باستمرار لما أظهرته من آثار على الالتزام التنظيمي في المؤسسة.

2- العمل على تحسين المناخ التنظيمي، وذلك بإشراك الموظفين أكثر في اتخاذ القرارات المهمة وكذلك بإعطاء حرية أكبر في طرح الأفكار الجديدة وتشجيع أصحابها.

3- وضع نظام حوافز جديد مبني على الإيجابية في العمل مما يخلق نوع من الحيوية والديناميكية الإيجابية وسط العاملين.

4- ربط المناخ التنظيمي بمتغيرات أخرى مثل الروح المعنوية، الاغتراب الوظيفي، الجودة الشاملة.

1-6-9- الدراسة التاسعة:

دراسة "بوزناق عبد الغاني " سنة 2013 مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة بعنوان: مساهمة الإبداع التكنولوجي في تعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية.

تساؤلات الدراسة:

1- كيف يمكن للإبداع التكنولوجي أن يساهم في تعزيز تنافسية المؤسسة الصناعية؟

2- ما مفهوم الإبداع التكنولوجي؟ وما هي مختلف الحثيات المتعلقة به؟ وما أثر الإبداع التكنولوجي على تنافسية المؤسسة؟

أهداف الدراسة:

1- التعرف على الميزات التي يمكن أن تحصل عليها المؤسسة من خلال اعتمادها على الإبداع التكنولوجي.

2- نشر ثقافة الإبداع في المؤسسات الوطنية.

المنهج: دراسة حالة مؤسسة كوندور .

العينة: جميع عمال مؤسسة كوندور بأسلوب الحصر الشامل.

أهم النتائج المتوصل إليها:

1- إن الغرض من تحليل المنافسة هو التعرف على أهداف المنافسين، نقاط قوتهم وضعفهم، تحديد استراتيجياتهم، فالتفوق على المنافسين يظهر من خلال الميزة التنافسية التي تمتلكها المؤسسة.

2- يعبر الإبداع التكنولوجي عن المجهودات المتضمنة اكتساب المعارف الجديدة، وتجسيدها في شكل منتجات وعمليات إنتاج جديدة، مع العمل على تطوير هذه المنتجات والعمليات بالشكل الذي يمنح المؤسسة ميزات تنافسية.

3- يقوم الإبداع التكنولوجي بدعم تنافسية المؤسسة بصورة مستمرة لمواجهة التغيرات المحيطة والمؤثرة بنشاطها، وكذا محاولة رفع مستوى الأرباح وتنمية الحصة السوقية، إضافة إلى الحفاظ على المكانة التنافسية للمؤسسة أمام مختلف التهديدات الخاصة بقوى المنافسة.

أهم التوصيات المقترحة:

- 1- نشر ثقافة الإبداع بين العاملين في المؤسسة، لأن المورد البشري يعتبر جوهر عملية الإبداع التكنولوجي، وعليه نقترح على المؤسسة أن تولي اهتماما أكبر بهم.
 - 2- العمل أكثر على اكتساب تقنيات الإنتاج المتطورة المبنية على التكنولوجيات المتطورة، والعمل على تطوير هذه النماذج.
 - 3- ضرورة التواصل مع جميع هياكل البحث من جامعات ومراكز البحث العلمي، باعتبارها مصادر هامة لاستقطاب الأفكار والإبداعات.
 - 4 - بما أن الإبداع التكنولوجي يقود إلى اكتساب المؤسسة لميزة تنافسية، فعلى المؤسسة الاقتصادية الاهتمام به أكثر، خاصة وأنها تواجه منافسة قوية من طرف المؤسسات الأخرى.
- 1-6-10- الدراسة العاشرة:**

دراسة " ليلي بوحديد " سنة 2017 بعنوان: دور استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
مقال منشور في مجلة الحقيقة العدد 41 جامعة باتنة بتاريخ 2017/12/25.
التساؤل العام للدراسة:

هل يساهم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الأداء المالي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية باتنة من وجهة نظر المديرين؟
أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومكوناتها.
 - 2- إبراز مساهمة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الأداء المالي من وجهة نظر المديرين.
- المنهج:** الوصفي التحليلي.
أداة جمع البيانات: الاستبيان.

العينة: 40 مؤسسة صغيرة و متوسطة، عينة قصدية غير احتمالية.

أهم النتائج المتوصل إليها:

- 1- درجة موافقة عالية لأفراد عينة الدراسة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعكس وعي أفرادها بأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
- 2- لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال فوائد على المؤسسة مثل: السرعة في أداء الخدمات،

المتابعة اليومية من خلال شبكة الإنترنت لجميع أنواع الأخبار المتعلقة بسوق العمل، كسر حاجز المسافة والوقت والتكلفة، المرونة في تلبية رغبات الزبائن وإرضائهم وتحسين صورة المؤسسة وسمعتها.
أهم التوصيات المقترحة:

1- ضرورة العمل على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الأداء المالي، للحصول على نتائج أشمل وأدق، بالإضافة إلى التحكم في التكاليف المالية من خلال اعتماد نظام معلوماتي ذاتي يعنى بالأداء المالي.

2- ضرورة الاهتمام بتوفير المعلومة وكيفية استخدامها بوسائل وتقنيات حديثة.

1-6-11- الدراسة الحادية عشر:

دراسة " عزالدين لرقم" سنة 2012 بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الهيئة الوسطى. مقال منشور في مجلة العلوم الانسانية العدد 38 جامعة عنابة، شهر ديسمبر 2012.
تساؤل الدراسة:

ما تصورات الهيئة الوسطى للمناخ التنظيمي السائد بالمنظمة وعلاقته بمستوى الإبداع الإداري لديهم؟
أهداف الدراسة:

1- معرفة واقع المناخ التنظيمي وتحليل أبعاده وتفاعلاته المختلفة وأثر ذلك على إبداع الإطار الوسطى بميدان الدراسة.

2- التعرف على علاقة المستوى التعليمي بالإبداع الإداري لدى الإطار الوسطى بالمنظمة.

3- معرفة مستوى الإبداع الإداري بميدان الدراسة وعوامل البيئة الداخلية التي تؤثر فيه.

4- وضع مؤشرات علمية أمام القائمين على المنظمات لتوفير مناخ تنظيمي يسمح لإطاراتها الوسطى بتصوره بشكله الإيجابي حتى يدفع بإبداعهم الإداري.

العينة: 129 رئيس مصلحة بمقر ولاية عنابة تم اختيارهم بأسلوب الحصر الشامل.

المنهج: الوصفي التحليلي

أداة جمع البيانات: استمارة استبيان.

أهم النتائج المتوصل إليها:

1- تصورات الهيئة الوسطى للمناخ التنظيمي إيجابية و صحية وهو في مجمله ملائم للعمل إذا نظرنا للمناخ التنظيمي ككتلة واحدة أما بالتدقيق في أبعاده نجد أن تصورات الهيئة الوسطى للتحفيز ونظم وإجراءات العمل والتكوين سلبية.

2- وجود مستوى فوق المتوسط للإبداع الإداري لدى الإطار الوسطى وعلاقة إيجابية متوسطة مع تصور الإطار الوسطى للمناخ التنظيمي .

أهم التوصيات المقترحة

3- تكثيف الدورات التكوينية المتخصصة والتقيد بالإجراءات العلمية في تحديد الاحتياجات التكوينية بالخصوص لفئة الإطار الوسطى لما لها من دور في الرفع من فعالية هذه التنظيمات.

4- التركيز على التحفيز المعنوي بما أن التحفيز المادي مقيد في كل المنظمات التابعة للتوظيف العمومي مع الشرح المتكرر للعاملين بأن قوانين الوظيفة العمومية هي التي تقيد التحفيز المادي وليس القادة التنفيذيين.

1-6-12- الدراسة الثانية عشر:

دراسة " أثر حسو اسحق" سنة 2012 بعنوان: دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية.

مقال منشور في مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية العدد 26 جامعة تكريت، العراق.
تساؤلات الدراسة:

1- ما هي طبيعة المناخ التنظيمي وما هو مستوى الإبداع الإداري في المنظمة الصناعية؟

2- هل يرتبط تحقق الإبداع الإداري بتوفر بيئة ملائمة متمثلة بالمناخ التنظيمي الملائم؟

3- هل هنالك تباين في تأثير إبعاد المناخ التنظيمي منفردة في تعزيز الإبداع الإداري؟

أهداف الدراسة:

1- محاولة التعرف على أثر أبعاد المناخ التنظيمي في عملية الإبداع الإداري بالمنظمة المبحوثة وإمكانية تعزيزه.

2- تقديم المقترحات المناسبة التي من شأنها تمكين المنظمة المبحوثة من التعرف على المناخ التنظيمي وأبعاده ومدى تأثيره في عملية الإبداع الإداري.

3- بيان إمكانية استدامة الإبداع الإداري داخل المنظمة من خلال توفير بيئة ملائمة.

المنهج: الوصفي التحليلي.

العينة: 55 من العاملين في المنظمة.

أداة جمع البيانات: استمارة استبيان.

أهم النتائج المتوصل إليها:

1- لقد تحقق وجود علاقة ارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي والإبداع الإداري في المنظمة.

2- تحقق وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المناخ التنظيمي منفردا وعملية الإبداع الإداري في المنظمة إذ أشارت إجابات عينة الدراسة إلى وجود علاقات ارتباط مختلفة القوى بين أبعاد المناخ التنظيمي وعملية الإبداع الإداري وكانت أقواها علاقة بعد الاتصالات في تحقيق الإبداع الإداري.

3- إمكانية ضمان استمرار عملية الإبداع حين توفر الأجواء الملائمة لهذه العملية من خلال تحقيق رضا العاملين وولاءهم للمنظمة وتسخير كافة موارد المنظمة لتكوين مناخ ملائم من كافة النواحي لاستمرار الإبداع.

أهم التوصيات المقترحة:

- 1- التوجه نحو تبني القدرات الابداعية واحتواء مضامين الفكر الإبداعي في معالجة الظواهر التنظيمية التي لها أهمية كبيرة في تدعيم قدرة المنظمة على التكيف والنمو.
- 2- دعم المنظمات في تبني استراتيجيات المناخ التنظيمي الإبداعي (الداعم للإبداع الإداري) من خلال توفير الوسائل والظروف الملائمة للإبداع من خلال استخدام أبعاد المناخ التنظيمي وتوجيهها نحو تعزيز الفكر الابتكاري فرديا وجماعيا.
- 3- اعتماد نظام اتصالات فعال لتعريف الأفراد العاملين بأحداث وتطورات العمل والإبداعات المحققة وتفعيل نظم المشاركة في اتخاذ القرار.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات المشابهة التي تناولت متغير تكنولوجيا الاتصال الحديثة أو بعبارة أخرى تكنولوجيا المعلومات والاتصال اتضح لنا أن هذه الدراسات تفاوتت بينها في كيفية تناوله وذلك لاختلاف المؤشرات التي تم التطرق إليها فإجمالاً يمكن أن نقول أن الدراسات تناولت مؤشرات تكنولوجيا الاتصال من حيث دورها في تحسين أداء الموارد البشرية (علوطي، 2008)، التسيير الاستراتيجي (بليدوم، 2013)، استخداماتها في المؤسسة (بولعويديت، 2008، العلاوين 2009، بوحديد 2017) وأخيراً دورها في تحسين الأداء بشكل عام (طويهي، 2015) أين تفردت دراسة طويهي بالتطرق لمتغير التكنولوجيا من حيث كفاءة المورد البشري في استخدامها.

ولا شك أن هذه المؤشرات التي تطرقت لها الدراسات السابقة و مقارنة مع النتائج المحصل عليها تثبت بأن تكنولوجيا الاتصال الحديثة ذات أهمية كبيرة ووجودها أصبح حتمياً في المؤسسات باختلاف أنواعها إلا أنها انطلقت من تصور قبلي بأن المؤسسات تتوفر على هذه التكنولوجيات الحديثة للاتصال وهذه النقطة تستحق التأكد منها قبل الشروع في التعرض لباقي المؤشرات بالدراسة والتحليل ثم أن معظم الدراسات اتفقت على دور استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين المؤشرات سابقة الذكر دون التطرق لمستوى وكفاءة المورد العامل بها و هل له كل المؤهلات لاستخدامها بأحسن طريقة لكي تعطي النتيجة المرجوة منها كالإبداع و الابتكار، كما لفت انتباهنا أن ولا دراسة تطرقت إلى المؤسسة الرياضية من هذه الجوانب لغياب الدراسات التي اقتصت بها، لذا سنحاول في دراستنا التطرق لمؤشرات الوفرة، الاستخدام و كفاءة المورد البشري في التعامل مع مختلف التكنولوجيات الحديثة داخل المؤسسة الرياضية. من جهة ثانية نجد أن الدراسات التي تناولت المتغير الثاني ألا وهو المناخ التنظيمي قد تطرقت إلى مختلف عناصره وأبعاده وأكدت النتائج المحصل عليها على الدور الكبير الذي يلعبه في تحقيق أهداف المؤسسة و إكسابها الميزة التنافسية وذلك لأن المناخ التنظيمي الإيجابي يوفر كل السبل الى ذلك من رفع للحالة المعنوية، تحسين ظروف العمل وكذا مساهمته الكبيرة في تفعيل الإبداع الإداري والتكنولوجي مع التأكيد الكبير للدور الذي تلعبه التكنولوجيا المستخدمة في التأثير على مختلف عناصره.

رغم أن جل الدراسات أكدت على الأهمية الكبيرة لتكنولوجيا الاتصال الحديثة وأنها أصبحت شيئاً لا يمكن الاستغناء عليه داخل المؤسسات وأثبتت بأن لها دوراً كبيراً في تغيير شخصية وسلوك العاملين بصفة خاصة وبيئة المؤسسة الداخلية بصفة عامة إلا أن لم نجد أي دراسة قامت بالربط بين هذين المتغيرين الهامين، وهو ما سنحاول فعله في دراستنا لمعرفة دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تفعيل مناخ تنظيمي إيجابي سمته الإبداع والابتكار.

تشابهت جل الدراسات مع دراستنا الحالية في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي لملائمته وطبيعة الإشكالية القائمة مع اختلاف طفيف في طرق اختيار العينات، وكانت استمارة الاستبيان الأداة الغالبة أثناء جمع مختلف البيانات والمعلومات التي تخص مشكلة البحث.

استخدمت جل الدراسات واعتماداً على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والانسانية SPSS على المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للتأكد من صدق الفرضيات المطروحة وعلى معامل بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة و على معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثباتها. في الأخير يمكن أن نلخص جوانب استفادتنا من هذه الدراسات في ما يلي:

1- وضع الإطار العام للأساس النظري، تحديد فرضيات بحثنا بدقة والتعرف على محاور الاستبيان .
2- التعرف على الأساليب الإحصائية المستخدمة في المعالجة الإحصائية ومقارنة النتائج المتحصل عليها مع نتائج دراستنا و الربط بينهما.

1-7- مميزات الدراسة الحالية:

1- الربط بين متغيرين لم يسبق لأي دراسة أن ربطت بينهما وهو ما يعطي صبغة الحداثة و الجدة للإشكالية موضوع البحث.

2- القيام بدراسة ميدانية على مستوى رابطة جهوية بمختلف تفرعاتها الولائية وما يتيح هذا التوسع في مقارنة الرابطة الولائية ببعضها البعض إضافة إلى مقارنتها مع الرابطة الأم وهو ما يسمح بالخروج بتصور شامل عن الواقع الحقيقي ولو بشكل نسبي لمشكلة البحث.

3- التعريف بالدور الذي تلعبه تكنولوجيا الاتصال الحديثة في ظل التطور التكنولوجي الكبير الذي نعيشه في العالم حالياً على البيئة الداخلية للمؤسسة الرياضية إضافة إلى معرفة ما إذا كان لتوفرها بالحجم و الكمية اللازمين مع الاستخدام الفعلي لها وفق الشروط المتعارف عليها في ذلك دور تفعيل مناخ تنظيمي إبداعي بالمؤسسات الرياضية.

4- تسليط الضوء على مستوى وكفاءة وقدرات الموارد البشرية العاملة بالمؤسسات الرياضية في التعامل مع مختلف تطبيقات تكنولوجيا الاتصال الحديثة لما له من دور فعال في تحسين مناخ بيئتها الداخلية وهو ما من شأنه أن يساهم في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية خدمة للرياضة الوطنية.

الجمانية (النظرية)
الجمانية (النظرية)

الفصل 2
الجمانية (النظرية)

الجمانية (النظرية)
الجمانية (النظرية)

الجمانية (النظرية)
الجمانية (النظرية)

تمهيد:

إن تطور مصادر الاتصال المعلومات كما ونوعا، وكذلك الموضوعات المتشعبة والمتداخلة التي تعكسها قد فرضت علينا اللجوء إلى تكنولوجيا الاتصال المعاصرة، كنتيجة حتمية لتأمين السيطرة على المعلومات وتهيئتها للباحثين والمستفيدين الآخرين بالسرعة والدقة والشمولية التي يتطلبها منطق العصر، وضمن هذه التطورات أصبح جهاز الكمبيوتر مثلا أداة أساسية لتخزين المعلومات وتنظيمها ومعالجتها، وأصبح المنطق الافتراضي أو اللامادي يغزو جميع الميادين.

في هذا السياق اتجهت الكثير من المؤسسات في العالم إلى استثمار التكنولوجيات الجديدة، وعلى رأسها تكنولوجيا الاتصال لما توفره من سرعة ودقة عاليتين، إنتاجية كبيرة، جودة متميزة وقد ترجم هذا التنبؤ هجرة كمية ضخمة من النشاط الاقتصادي والاجتماعي من الواقع الطبيعي الراهن إلى شبكات تفاعلية رقمية مبنية على المعايير المفتوحة كشبكة الإنترنت مثلا...

نتيجة للتطور الهائل الذي أحدثته تكنولوجيا الاتصال الحديثة في جميع المجالات عموما وفي نشاط المؤسسات خصوصا، سنحاول في هذا الفصل تقديم لمحة عامة عن تكنولوجيا الاتصال الحديثة ثم تقديم أهم أشكالها في المؤسسة.

2-1- مفهوم اتصال المؤسسة:

يمكن اعتبار اتصال المؤسسة من الفروع الجديدة في العلوم الاجتماعية ونظرية التنظيم ونظريات الاتصال. (مصطفى عشوي، 1992، ص 151) وهذا ما جعل الباحثين في مجال التنظيمات غالباً ما يخطون بين الاتصال ومجموعة من الظواهر الأخرى كالقيادة و الضبط.

كان يدرس اتصال المؤسسة كمتغير من المتغيرات التنظيمية عند دراسة مواضيع مثل القيادة في المؤسسة، ولذا عادة ما توضع الصعوبات الموجودة في تعريف الاتصال والاتصال في المؤسسة كمصدر لتحليل نظرية التنظيم من المنظور الاتصالي، وعليه فإن التعاريف الخاصة بالمفهومين تكاد تجمع على أنها تشير إلى فكرتين مشتركيتين، فالأولى تتعلق بفكرة تبادل المعلومات والثانية تتعلق بنقل المعنى، وفي هذا السياق يرتبط اتصال المؤسسة بشبكات الاتصالات التي تظهر داخل المؤسسة، وهذا ما أجمعت عليه أغلب التعاريف، كذلك التعريف الذي قدمه "جولد هاربر" "Gold Harber" والذي ركز فيه أيضاً على اعتبار اتصال المؤسسة عملية يتم من خلالها تبادل الرسائل بين الأفراد التي تربطهم علاقات معينة من مختلف المستويات التنظيمية، وهذه الرسائل لا بد لها أن تتكيف مع متغيرات المحيط حتى تؤدي الغرض المطلوب منها على أكمل وجه، وقد قدم "روجرز" تعريفاً يؤكد فيه على اعتبار اتصال المؤسسة عملية مقصودة، يحدث فيها تبادل للرسائل وتتوج بتحقيق تأثير على سلوك الأفراد بما يخدم الأهداف المتنوعة للمؤسسة، وبما يضمن التسيير الحسن وتقديم خدمات جيدة لمختلف الزبائن.

حيث يقول "روجرز" "Rogers" اتصال المؤسسة هو عملية هادفة تتم بين طرفين أو أكثر لتبادل المعلومات والآراء للتأثير في المواقف والاتجاهات. (عبدالرحمان عزي و آخرون، 1992، ص 19) ويقول أيضاً: هو إنتاج أو توفير أو تجميع البيانات والمعلومات الضرورية لاستمرارية العملية الإدارية ونقلها وتبادلها أو إذاعتها، بحيث يمكن للفرد أو الجماعة إحاطة الغير بأمر أو أخبار أو معلومات جديدة أو التأثير في سلوك الأفراد أو الجماعات أو التغيير والتعديل في هذا السلوك أو توجيهه". (مصطفى حجازي، 1992، ص 19)

أيًا كان مفهوم اتصال المؤسسة فإنه يكتسي أهمية بالغة، ذلك أن أي مؤسسة مهما كان نوع نشاطها تحتاج دوماً إلى وجود عملية اتصالية فعالة، يتم من خلالها نقل المعلومات اللازمة وتوفيرها وتبادلها بين مختلف الأفراد الفاعلين في المؤسسة.

2-2- أهمية اتصال المؤسسة:

إن التنسيق الجيد يعتمد إلى حد كبير على سهولة الاتصال وفاعليته ذلك أن عملية الاتصال تمثل همزة الوصل أو الربط التي تجمع كافة أجزاء التنظيم الإداري، حيث يرى "مورفي Morvie" أن الاتصال أساس لكل تنظيم ناجح. (هناء حافظ بدوي، 2003، ص 248)

وتتبع أهمية الاتصال في المجال المؤسساتي من اهتمام الإدارة بإيصال رسائلها وتعليماتها إلى العاملين بالمؤسسة فضلاً عن الاتصال بالبيئة المحيطة بها (حورية بولعويديات، 2008، ص 44)، ويمكن تلخيص أهمية الاتصال في علاقته الوثيقة والواضحة بالتخطيط من ناحية، وبعملية إصدار القرارات من ناحية ثانية، وبعملية الرقابة من ناحية ثالثة. (محمد علي محمد، 1996، ص 196)

فمن الناحية الأولى نجد أن أهمية الاتصال تكمن في تمكين القائمين على الإدارة من وضع وإعداد الخطة من معرفة حقيقة الثروة المادية والبشرية الموجودة وعلى الدراسات الإحصائية الدقيقة، التي تبدأ بمرحلة تشخيص المشكل، فمرحلة البحث عن البدائل، فمرحلة التقييم لكل بديل وتنتهي بمرحلة اختيار البديل الأمثل، واتخاذ القرار الرشيد يتوقف بلا شك على وجود منافذ جيدة وواضحة للاتصال بكل من يساهم في عملية صنع القرارات، ومن ناحية ثانية فإن فاعلية الرقابة تتوقف إلى حد كبير على سهولة الاتصال ووضوح قنواته، فالإداري لا يستطيع أن يؤدي وظيفته في الرقابة بطريقة مستمرة وجادة ما لم تكن لديه شبكة جيدة للاتصال، يجمع عن طريقها بين كافة أعضاء المؤسسة.

اتصال المؤسسة كذلك يساهم في الرفع من معنويات العاملين ويحسبهم بأهميتهم ودورهم في المؤسسة مما من شأنه زيادة معدلات المشاركة في المؤسسة عن طريق إسهامهم في المشروعات التي تقوم بها وكذا زيادة انتمائهم إلى محيط عملهم وتحسين أدائهم. (محمد فهمي العطروري، 1996، ص 469)

كما يساهم الاتصال في توفير المعلومات عن الظروف المحيطة بالمؤسسة لدى عمالها وكذا شرح وتفسير القرارات بكل وضوح بما يقطع الطريق على مروجي الإشاعات، فإذا لم تعتمد الإدارة على الاتصال فإنها ستفسح المجال لظهور نوع آخر من الاتصالات الغير الرسمية وعلى رأسها الإشاعات كما سبق ذكره فالإشاعة نوع من أنواع الاتصال وفيها يتم تداول الأخبار بين العاملين والموظفين بطريقة غير رسمية ومن أهم مميزاتها أنها سريعة التداول والانتشار. (صالح بن نوار، 2004، ص 117)

2-3- أهداف اتصال المؤسسة:

انطلاقاً من الأهمية الكبيرة التي يكتسبها اتصال المؤسسة يمكن تحديد مجموعة من الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها وهي:

2-3-1 الأهداف الخاصة بالعاملين: من أهم أهداف اتصال المؤسسة تلك الخاصة بالعاملين، حيث يسعى الاتصال إلى التعريف بما يجري داخل المؤسسة مما يؤدي إلى زيادة التفاهم والثقة، كما يهدف إلى خلق الرضا والارتياح في المؤسسة وبين العاملين بعضهم ببعض ودعم هذا الرضا بصورة مستمرة، وكذا الارتقاء بمعنويات العاملين من خلال إشراكهم في عملية تسيير الإدارة، وذلك بإبداء آرائهم إزاء المواضيع المطروحة (خيرى خليل الجميلي، 1997، ص 35)، كما أن اتصال المؤسسة بتعريفه العاملين بما يجري في المؤسسة يسعى إلى تبادل المعلومات الهامة، مما يؤدي إلى التقليل من الدور السلبي الذي تلعبه الإشاعة في الوسط العمالي، فهي عندما تنتشر يصبح مفهومها كارثياً بالنسبة للمؤسسة ككل، ولتفادي ذلك يستحسن مراعاة التوجيهات التي قدمها "سعيد يس عامر" و"علي محمد عبد الوهاب"، وتتلخص خاصة في توخي الصدق والإخلاص ومراعاة الأمانة في استلام وتسليم ونقل المعلومات، وكذا تشجيع الآراء البناءة و التزام الموضوعية مع الابتعاد عن السطحية في معالجة الأمور.

2-3-2 أهداف الاتصال الخاصة بالقيادات الإدارية: تدور في مجملها حول تمكين القائد من التعرف على ما يحدث داخل المؤسسة بصورة صادقة، مما من شأنه مساعدته على اتخاذ القرارات السليمة والهامة القائمة على قدر كافي من الحقائق والمعلومات والبيانات الصحيحة، مما يسهل عليه عملية

التوجيه والإشراف والتأثير على العاملين وبالتالي تحقيق التنسيق الكامل بين أنشطة الإدارات المختلفة داخل المؤسسة. (حورية بولعويدات، 2008، ص 46)

2-3-3- أهداف الاتصال بالنسبة للجمهور: تتلخص في إقامة نظام اتصال به يمكنها من توصيل حقيقة الجهود التي تبذلها، وكذا ترسيخ صورة المؤسسة في ذهنه والنشاطات التي تقوم بها، وكذا طبيعة إنتاجها وخدماتها من جهة والتعرف على رأي الجمهور فيها وكذا مقترحاته لتحسين خدماتها من جهة أخرى (خيري خليل الجميلي، مرجع سابق، ص 37).

ومما سبق نلاحظ أن للاتصال أهمية قصوى في المؤسسة ذلك أنه يسعى لتحقيق أهداف كبيرة تنصب في مجملها في تحسين أداء المؤسسة وكذا خلق الرضا بين جميع الأطراف، لذلك على كل مؤسسة أن تتوخى الحذر أثناء تصميم برامجها الاتصالية مع الأخذ بنظر الاعتبار تحسين الاتصال وقنواته داخل المؤسسة وإلائته الأهمية الكبيرة التي يتمتع بها.

2-4- أنواع اتصال المؤسسة:

ينقسم اتصال المؤسسة إلى نوعين داخلي وخارجي، فعلى المستوى الداخلي يتبادل أفراد المؤسسة الرسائل والمعلومات في مختلف مستويات البناء الهيكلي للمؤسسة، أما على المستوى الخارجي فتتبادل المؤسسة وأفرادها الاتصال أو الرسائل مع المحيط الخارجي من أجل تبادل المنافع وسوف نفصل في هذا الموضوع فيما يأتي:

2-4-1- الاتصال الداخلي:

ويوصف هذا النوع من اتصال المؤسسة بأنه أساس النظام الاجتماعي وعماد العلاقات المهنية في المؤسسة، ذلك أنه يوظف للربط بين أعضاء المؤسسة بغية نشر المعلومات، الحقائق و الأفكار، وفي هذا السياق يصف "كاتز Katz" المؤسسة بأنها: "وحدة إعلامية لكونها تقوم أساس على البيانات والحقائق المتبادلة بين أفرادها على اختلاف مستوياتها" (مصطفى حجازي، 1992، ص 19)، وقد عرف "رامون بازاقانا" الاتصال الداخلي بأنه: عملية إرسال وتبادل معلومة ما بين نقطة وأخرى من مركز إلى آخر فالمؤسسة، بغرض التغيير أو التعديل في سلوك أو اتجاه معينين سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، تشمل تنفيذ الأفكار والآراء والتعديلات بطريقة عقلانية ورشيده. (حورية بولعويدات، 2008، ص 47) أي أن الاتصال الداخلي عملية تبادل للمعلومات لتحقيق هدف محدد هو التأثير على السلوكيات والاتجاهات بطريقة رسمية أو غير رسمية، فيتم ذلك بتخطيط وإعداد مسبق ومحكم.

إن الاتصال الداخلي أيضا يعتبر همزة الوصل بين هيئات المؤسسة المختلفة وبين السلطة المركزية وعملية نقل المعلومات وتبادل الأفكار قد تكون بشكل عمودي في الاتجاهين الأعلى والأدنى للتنظيم، كما يمكن أن تكون أفقية بين رؤساء الوحدات التنظيمية من نفس المستوى، وهذا ما يمكن أن نعبر عنه بالاتصال الرسمي المرتبط بالتنظيم الرسمي للمؤسسة، والذي يتولد داخله تنظيم لا رسمي بين الهيئات والأفراد المختلفين.

2-4-2- الاتصال الخارجي:

لقد كان محور اهتمام المؤسسات بالاتصال داخل المؤسسة فقط، سواء كان ذلك في المدرسة الكلاسيكية (التقليدية) أو مدرسة العلاقات الإنسانية، إلا أن النظريات الحديثة في الإدارة خرجت عن هذا النطاق وذلك بالنظر إلى المؤسسة على أنها جزء من البيئة تؤثر وتتأثر بها، لذلك فإن المؤسسة الإدارية تعمل على توفير نوع من الاتصالات الخارجية سواء مع المنظمات الأخرى أو مع الجماهير حتى تظل علاقتها قوية بهذه البيئة (أحمد مصطفى خاطر، محمد بهجت كشك، 199، ص 286)، وبالتالي فإن الاتصال الخارجي عكس الاتصال الداخلي يوجه إلى الجمهور الخارجي للمؤسسة، ويعرف على أنه تبادل المعلومات و البيانات مع أفراد خارج المؤسسة ويتمثل هؤلاء الأفراد في الممولين، الزبائن، البنوك، الإدارات... الخ، إذن فالإتصال الخارجي يسهل التعامل مع محيط المؤسسة والذي يقصد به مجموعة عناصر تحيط بالمؤسسة لها علاقة بها وتؤثر فيها وتحدد تواجدها. (دليلة بركان، 2006، ص 32)

لذا فالإتصالات لها دور مهم في المنظمة وفي تكوين مناخ تنظيمي إيجابي عندما تكون الإتصالات فعالة ودقيقة وتطبق أنواع الإتصالات الهابطة والصاعدة والأفقية أما إذا كانت الإتصالات هابطة فقط ولا تتيح الفرصة للإتصالات الصاعدة من أسفل إلى أعلى أو للإتصالات الأفقية، وتكوف بشكل أوامر وتوجيهات وعد تقبل الاقتراحات ووجهات النظر فإن ذلك يخلق مناخا تنظيميا سيئا في المنظمة.

2-5- شبكات الاتصال: ينشأ الاتصال في المؤسسة لمساعدة الأفراد على الحصول على أكبر كم من المعلومات اللازمة لأداء عملهم والتنسيق بينهما وبين أعمال ومهام الآخرين في المؤسسة، وبالتالي يصبح الاتصال نظاما اجتماعيا معقدا يتكون من شبكات اتصال حيث تخدم هذه الأخيرة الهيكل التنظيمي من جهة وعملية تدفق المعلومات من جهة ثانية. (راوية حسن، 2001، ص 235)

2-5-1- تعريف الشبكات الاتصالية: يقصد بالشبكات الاتصالية الناحية التنظيمية المنظمة للعلاقات بين أفراد الجماعة الواحدة (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2001، ص 235)، أي أن هيكله الاتصال في المؤسسة هو الذي ينظم ويحدد العلاقات الموجودة والمتاحة في المؤسسة.

2-5-2- أهداف الشبكات الاتصالية: قام كل من "بافيلاس Bavelas" و"باريت Barrett" بدراسة حول موضوع شبكات الاتصال ومجالاتها ووجدوا أن هناك خمسة أهداف رئيسية لها وهي:

1- السرعة في إنجاز العمل.

2- الدقة في إنجاز العمل.

3- التنظيم الداخلي للجماعة.

4- القيادة داخل الجماعة.

5- الحالة المعنوية داخل الجماعة.

وبناء على هذه المؤشرات حددت ثلاث شبكات للاتصال تتميز جميعها بوجود اتصالات ذات اتجاهين إلا أنها اختلفت من حيث الشكل التنظيمي الداخلي بحيث تتدرج من شبكات ديمقراطية إلى شبكات أقل

ديمقراطية وأخرى أوتوقراطية ولكل شبكة إيجابيات وسلبيات ويتوقف اختيار شبكة الاتصال المناسبة وطبيعتها تبعاً لسياسة المؤسسة وأهدافها، والنتائج المرجوة من الاتصال. (بولعويادات، 2008، ص 60)

2-6- مفهوم تكنولوجيا الاتصال الحديثة:

إن التطور الذي حدث في تكنولوجيا الاتصال يعد ثورة علمية، وعليه حتى نتمكن من استيفاء مفهوم تكنولوجيا الاتصال لابد من التعرّيج على مفهوم المعلومات التي لها دور لا يمكن إنكاره في كل مناحي الحياة، حيث أكد الباحث "ديفيد بل" عالم الاجتماع المشهور في جامعة هارفارد الأمريكية، والعالم البريطاني "جون نيزبيث" على عد المعلومات المورد التحويلي و الاستراتيجي الأساسي للمجتمعات الحديثة وليس رأس المال فقط، وأن إنتاج المعرفة قد أصبح مفتاح المنافسة وتطوير الأداء. (محمد الطائي، هدى عبدالرحيم حسن العلي، 2007، ص 24) حيث تشير الوضعية الراهنة للثورة إلى اندماج تكنولوجيا المعلومات مع وسائل الاتصال المختلفة مما أدى إلى ظهور مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال TIC كمفهوم موحد بسبب العلاقة التفاعلية التي نمت وتعدت بينهما وبين سائر المجالات والقطاعات . وهنا يمكن تعريف تكنولوجيا الاتصال على أنها مجموع التقنيات أو الأدوات أو الوسائل أو النظم المختلفة التي يتم توظيفها لمعالجة المضمون أو المحتوى الذي يراد توصيله من خلال عملية الاتصال الجماهيري أو الشخصي أو التنظيمي، والتي يتم من خلالها جمع المعلومات و البيانات ثم تخزينها واسترجاعها ونقلها و مبادلتها. (بوياح عالية، 2011، ص 49)

وتعني أيضا مجموعة منظمة من الوسائل والإجراءات التي يمكن بواسطتها تجميع ، وتشغيل وتخزين وتوزيع ونشر واسترجاع المعلومات عن الماضي والحاضر والتنبؤ بالمستقبل الذي يتعلق بأنشطة المنظمة وعملياتها، وأيضا بما يحدث في بيئتها الخارجية، والتي تؤدي إلى تدعيم وظائف التخطيط والرقابة والعمليات في المنظمة من خلال ما توفره من معلومات في توقيت مناسب لمتخذ القرار. (عبدالسلام الشناق، 2010، ص 33)

ويرى الدكتور محمد فتحي عبد الهادي أنه إذا كانت كلمة تكنولوجيا تشير بصفة عامة إلى الوسائل والأجهزة التي يتم استخدامها بشكل مفيد في مختلف مجالات المعرفة، فإن تكنولوجيا الاتصال هي البحث عن أفضل الوسائل لتسهيل الحصول على المعلومات وتبادلها وجعلها متاحة لطالبيها بسرعة وفعالية (محمود علم الدين، 2005، ص 37)، كما عرفت من قبل المهتمين بنظرية المنظمة بأنها العلم المستخدم في الإنتاج وتطوير أساليب العمل إضافة إلى العمليات والتقنيات والأعمال المستخدمة لتحويل المدخلات (المعلومات والأفكار والمواد) إلى مخرجات (منتجات وخدمات).

و بهذا المعنى ولكي نفهم هذه التكنولوجيا علينا أن نتناول أهم مكوناتها والتي تتمثل في مكونين رئيسيين:

1-المكون المعرفي: ولعل المصطلح الأكثر شيوعاً لهذا المكون هو البرمجيات أو ال software

ويمكن اعتبارها بمثابة روح هذه التكنولوجيا الجديدة وجوهرها، حيث أن البرمجيات ليس لها وجود مادي ملموس، بمعنى أن ليس لها كتلة مادية ترى.

2-المكون المادي: ويقصد به مجموعة الأجهزة الإلكترونية التي تحوي المكون المعرفي المعلوماتي

software ومن خلالها يتم تشغيل هذه البرمجيات، لذا يمكن اعتبار هذا المكون بمثابة حلقة الوصل ما بين المكون المعلوماتي والمستعمل، وتعتمد في عملها على ترجمة البرمجيات والمعلومات إلى وسائط سمعية وبصرية يسهل على المستخدم إدراكها، مثل أجهزة الحاسوب، ماكينات البنوك الآلية، الهاتف المحمول... الخ ونظراً لوجوده المادي يعد هذا المكون أكثر إدراكاً من قبل المستخدمين.

2-7- أهمية وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة: (مقراني الهاشمي، أم الخير السوفي، 2016، ص8)

إن لوسائل وتقنيات الاتصال الحديثة دوراً مهماً في تفعيل الاتصال من خلال الأنظمة الحديثة والتي دفعت عجلة التطور بالمؤسسة بشكل سريع وساعدت متخذي القرارات على استغلال الوقت بالطريقة المثلى من دقة وكفاءة في ميدان العمل، وهو ما جعلها-الوسائل الحديثة- تتميز عن الوسائل التقليدية وتفوقها تأثيراً بإحداثها تغييراً إيجابياً في سير المؤسسة ككل.

يمكننا القول أن التكنولوجيا هي نوع من التنظيم العلمي الرسمي الذي يهدف إلى تسخير المعرفة العلمية لتطوير معدات وآلات ووسائل اتصال يستخدمها الإنسان بواسطة جميع الإمكانيات المتاحة أما تكنولوجيا المعلومات والاتصال فهي مجموع الوسائل والآلات التي تسمح بجمع وتخزين ومعالجة ونقل المعلومات، وكذا الشبكات المستخدمة لذلك بين المرسل والمستقبل في عملية الاتصال داخل أي مؤسسة، وقد انعكس أثر هذه التكنولوجيا على مختلف الميادين والوظائف داخل المؤسسة بإحداث تغيير يتصف بالإيجابية من رفع الانتاج والصيانة استخدام البرامج لجمع وتخزين ومعالجة المعطيات والمعلومات التي تؤدي إلى اتخاذ القرارات المناسبة وفي الوقت المناسب.

إن التكنولوجيا وما توصلت إليه من تطور في جميع المجالات عامة وفي مجال الاتصال خاصة جعلها تحتل مكانة هامة، فأصبحت ضرورة ملحة لنجاح المؤسسات الحديثة وبالتالي نجدها-المؤسسات- في تنافس وتسارع لاقتناء آخر المبتكرات والاستفادة منها قدر الإمكان بغية تفعيل الاتصال الداخلي بها وحتى الخارجي ورفع أداء العاملين وتحفيزهم على الأداء، وكذا التقليل من تكاليف الاتصال التقليدي. إن استخدام تقنيات ووسائل الاتصال الحديثة يساعد العاملين على أداء أعمالهم بأقل تكلفة وجهد، وكذا التخلص من ضغوطات العمل التي كانوا يعانون منها بسبب بيروقراطية المؤسسة في توفير المعلومات بالوسائل التقليدية.

2-8- اختيار وسيلة الاتصال المناسبة: لوسيلة الاتصال دوراً هاماً في نجاح العملية الاتصالية، فإذا ما تم استخدام وسيلة غير مناسبة حتماً ستؤدي إلى إحداث خلل في الاتصال كاتخاذ قرارات اعتماداً على معلومات غير صحيحة ولهذا فاختيار وسيلة الاتصال مهمة في نجاح الاتصال باعتبارها عنصراً حاسماً وهذا وفقاً لما ذهب إليه "مارشال ماكلوهان" من خلال عبارته الشهيرة: "الوسيلة هي الرسالة" (دادي عدون ناصر، 2004، ص53) و تتنوع وسائل الاتصال بالمنظمات فمنها: الاتصال المباشر (وجهاً لوجه)، الهاتف، الاجتماعات الحواسيب، المذكرات، المنشورات ولوحات الاعلانات، البريد الإلكتروني، ولكل واحدة مزاياها وسلبياتها، ولإختيار الوسيلة المناسبة تؤخذ بعين الاعتبار عدة نقاط منها: طبيعة الرسالة، الهدف منها، تكلفتها، القدرة على استخدامها... الخ.

2-8-1- خصائص الوسيلة التي تؤثر في فعالية الاتصال : تختلف وسائل الاتصال وتتعدد ولكل

وسيلة خصائص تجعلها أكثر تأثيراً في فعالية الاتصال من غيرها، ومن بين هذه الخصائص ما يلي:

- 1- الأبعاد الحسية للوسيلة: تؤثر وسيلة الاتصال في مستقبل الرسالة حسب نوعية الحواس التي تتلقاها فالمعلومات التي تكون مرئية تكون أكثر فعالية من المعلومات المسموعة وإذا كانت مرئية مسموعة تكون أكثر فعالية، وعليه إذا تعددت الحواس التي تتلقى المعلومات تكون للرسالة فعالية أكبر لدى المستقبل.
- 2- قدرة الوسيلة على توفير ردود فعل: تعتبر ردود فعل المستقبل عاملاً مهماً ومساهماً في فاعلية الاتصال، حيث من خلالها نتمكن من التعرف على مدى استيعاب ومتابعة مستقبل الرسالة ودرجة تأثيرها.

3- تقديم الوسيلة لتسهيلات الاتصال الجيد: كتوفير ظروف ومتطلبات مادية باستخدام وسائل توضيح صوتية ومعلومات مرئية في ظروف معينة أثناء التواصل مع مجموعة كبيرة.

- 4- مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة في تفعيل الاتصال الداخلي: اتجهت المؤسسات الحديثة إلى الاهتمام باستعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة للاتصال من أجل تبادل المعلومات بهدف خلق سيولة في المعلومات وسرعة في ذلك كالشبكة الالكترونية الداخلية - الانترنت - والشبكة العنكبوتية - الانترنت - بالإضافة إلى الهاتف، التلكس، الفاكس وغيرها والتي تدرج ضمن وسائل الاتصال الرسمية بالمؤسسة.

يمكن القول أن التطور التكنولوجي للإنترنت هو الذي أدى إلى ميلاد الانترنت كشبكة معلوماتية داخلية خاصة ومحمية، تستعملها بعض المؤسسات لمعالجة معلومات توصلها الداخلي بصورة أسهل وأسرع ومن أهم وظائف الانترنت: المراقبة والصيانة، تسيير فهارس المعلومات، تبادل الملفات داخل المؤسسة، إنشاء صفحات إلكترونية خاصة بكل مصلحة. (مقراني الهاشمي، أم الخير السوفي، 2016، ص8)

ويعد الفاكس و البريد الإلكتروني أكثر الوسائل استخداماً لنقل المعلومات وتبادلها والاتصال بشكل أسرع وبأقل تكلفة خاصة عندما يكون للمؤسسة عدة وحدات وفروع تبعد عن بعضها البعض، أما الهاتف فيستعمل بشكل واسع بغية خلق التنسيق في الأعمال بين مختلف المصالح والفروع، كما يعد وسيلة جيدة وسريعة لحل بعض المشاكل تقادياً للحل الكتابي أو التنقل الشخصي.

2-9- وظائف تكنولوجيا الاتصال الحديثة:

إن الانتشار الواسع والمتسارع في تكنولوجيا الاتصال الحديثة في وقتنا الحاضر، أدى إلى زيادة الاهتمام بها والاستفادة مما قدمته من خدمات اتصالية في شتى الميادين، ومما لا شك فيه أن هذه الوظائف تختلف من وسيلة إلى أخرى، كما تختلف ميادين الاستفادة من هذه التكنولوجيا من ميدان إلى آخر، ومن بين هذه الوظائف نذكر:

- 1) وظيفة التوثيق: لعبت تكنولوجيا الاتصال المتمثلة بالحاسوب والأقراص المضغوطة والبريد الإلكتروني، ومنظومة الشبكات (الإنترنت internet، الإنترنت intranet، الأكسترانت extranet) دوراً كبيراً في توثيق الإنتاج الفكري في مجال الاتصال وذلك بتناولها لعمليات التجميع، ووضع النظم والأساليب الفنية

الكفيلة باسترجاع مضمون هذا الإنتاج وتحليله من خلال تصنيفه، ثم الإعلام عنه ليتحقق الاستخدام الأمثل لهذا الرصيد الفكري. (محمد علم الدين، مرجع سابق، ص75)

(2) تعمل تكنولوجيا الاتصال الحديثة على تقديم المعلومات المتعددة والمتنوعة التي تتميز بالضخامة ذلك لأن الاتصال الرقمي والانفجار المعلوماتي ساهم في تعميم الاستفادة من ثروة المعلومات وانتشارها والتي غطت كل المجالات، نتيجة الخصائص التي تميزت بها تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وأهمها سعة التخزين. (محمد عبد الحميد، 2007، ص52)

(3) عملت تكنولوجيا الاتصال الحديثة على الزيادة في سرعة إعداد الرسائل وفي القدرات العالية من حيث تحويلها إلى أشكال المختلفة (من مطبوعة إلى مرئية ومن مرئية إلى مطبوعة) وفي القدرة على نشرها وتوزيعها وتخطي حاجزي الزمان والمكان.

(4) ظهور الحاسب الشخصي والتوسع في استخداماته والذي يتيح قائمة ضخمة من الخدمات والمعلومات سواء للاستخدام الشخصي أو إمكانية الاستفادة من المعلومات التي تقدمها شبكات المعلومات، كما يحتوي الحاسوب الآلي على كمية كبيرة من المعلومات يمكن استرجاعها بسرعة فائقة مثل قواعد البيانات والبريد الإلكتروني، مثل ما أصبح أداة ووسيلة اتصال حيث يمكن للحاسب الآلي عبر خطوط الهاتف الاستعانة بالروتر (Modem) والاتصال ببعضها البعض، وهو ما يطلق عليه أنظمة الحاسب الإلكتروني كالبريد الإلكتروني مثلاً، بالإضافة إلى عقد الندوات عن بعد وكل خدمات الشبكات مما يسهل تبادل المعلومات بين المصالح والمنظمات. (إياد شاكر البكري، 2003، ص269)

(5) تزيد تكنولوجيا الاتصال الحديثة من الكفاءة والفعالية في الأنظمة والعمليات الداخلية والخارجية للمنظمة.

(6) تساعد تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين مهارات حل المشكلات وزيادة فعالية الموارد وتحسين دور القادة إضافة إلى إمداد مختلف الوظائف بالمعلومات اللازمة.

(7) تساهم تكنولوجيا الاتصال الحديثة في التعلم التنظيمي حيث أنها تخلق المعرفة التي تمكن المنظمات من تحسن القدرات وتعزيز الأداء لتتعامل مع التغيير بإيجابية.

(8) تتيح تكنولوجيا الاتصال الحديثة الفرصة للمنظمة بأن تعيد النظر في طريقة الإدارة والتسيير من أجل التوصل إلى فكرة الإدارة المتكاملة و ستظل هذه التقنيات أداة تشخيص وتطوير، وفي ذات الوقت أداة للحد من التجاوزات والأخطاء البشرية.

2-10-10 - إيجابيات و سلبيات تكنولوجيا الاتصال:

2-10-1-1 - إيجابيات تكنولوجيا الاتصال:

إن الانتشار الواسع المتسارع في تكنولوجيا الاتصال في وقتنا الحاضر أدى إلى زيادة التفاف الجماهير للاستفادة مما تقدمه من خدمات اتصالية في شتى الميادين، و مما لا شك فيه أن هذه الاستفادة تختلف من وسيلة إلى أخرى ومن ميدان إلى آخر، فنجد من بين هذه الإيجابيات ما يلي: (محمود عبدالحميد، 2007، ص 53)

1- تعمل تكنولوجيا الاتصال على تقديم المعلومات المتعددة والمتنوعة التي تتميز بالضخامة بشكل غير مسبق، ذلك أن الاتصال الرقمي و الانفجار المعلوماتي والمعرفي جاء نتاجا للتطور غير المسبوق في تكنولوجيا الاتصال و تكنولوجيا المعلومات الذي استناد منه الاتصال الرقمي وساهم في تعميم الاستفادة من ثورة المعلومات وانتشارها التي غطت كل المجالات، وهذا نتيجة للخصائص التي تميزت بها تكنولوجيا الاتصال وأهمها سعة التخزين.

2- عملت تكنولوجيا الاتصال على الزيادة في سرعة إعداد الرسائل الإعلامية وفي القدرات العالية من حيث تحويلها إلى أشكال مختلفة من مطبوعة إلى مرئية و من مرئية إلى مطبوعة، و في القدرة على نشرها وتوزيعها وتخطي حاجزي الزمان والمكان كما أنها وسيلة للتنفيس عن مختلف الضغوط النفسية التي يتعرض لها العاملون أثناء تأدية مختلف المهام المسنودة إليهم.

3- بمساعدة تكنولوجيا الاتصال الحديثة يستطيع خبراء الموارد البشرية ربط أهدافهم الإدارية وأهداف كل عامل باستراتيجية المنظمة كما أنها تساعدهم في نقل الفائدة من إدارة الموارد البشرية إلى العاملين في المستوى الأدنى. (رفعت الفاعوري و آخرون، 2011، ص14)

4- قدمت تكنولوجيا الاتصال و من خلال الأجيال الجديدة لتقنياتها فرصة المشاركة في الندوات من خلال طرح تساؤلات أو مناقشة بعض الموضوعات، كما اتسعت دائرة التعليم المفتوح أو التعليم عن بعد. 5- توفر الوسائل الرقمية مكن للمؤسسة متابعة عملائها عن بعد عبر البريد الإلكتروني أو عبر الهاتف . . . الخ ، و كل هذا يشعر العميل أنه محل اهتمامها وبالتالي كسب رضاه عن الخدمة المقدمة.

2-10-2- سلبيات تكنولوجيا الاتصال:

إن التضايف و الاندماج بين تكنولوجيا المعلومات و الوسائط الاتصالية يهب المعرفة المعلومات قدرات وإمكانات غير محدودة على اختراق الحدود والزمن، كل هذا سيغير بسرعة غير مسبوقة اقتصادنا وسياستنا و قيمنا بشكل من الأشكال ، وكما لا يخلو أي اختراع من عيوب فإن تكنولوجيا الاتصال تتطوي على سلبيات نذكر أهمها: (سمير ابراهيم حسن، 2002، ص 210)

1- حدوث الفجوة المعرفية بين الدول المالكة لهذه التكنولوجيا والدول المستوردة لها، مثلما يحدث اليوم بين الدول الأوروبية والدول العربية المشاركة في هذه الثورة التكنولوجية الاتصالية، فإن هناك خطر احتمال زيادة تهمشيتها وزيادة احتمالات حدوث العزلة الثقافية والعرقية التي يمكن أن تؤدي إلى صراعات محلية وإقليمية .

2- اندماج تكنولوجيا الاتصال في منظومة واحدة، وهو أحد الأدوات الرئيسية للعولمة الراهنة بأبعادها الاقتصادية والسياسية والثقافية، فهي تتجسد من خلال تفكيك الثقافات والغزو الثقافي وإفساد القيم الوطنية ومسائل الهوية الثقافية، لأنه بكل بساطة هذه التكنولوجيات لا تعبأ بانثقاداتنا و أخلاقياتنا ولا تنتظر حتى نكمل تأقلمنا ونقدنا لسلبياتها، بل هي تتقدم دون أن تنتظر أن نصبح متأهلين لاستقبالها، والثابت أن تكنولوجيا الاتصال هي نتاج ثقافي غربي ظهرت لتلبي حاجات موضوعية لصيقة ببنيان و ثقافة هذه

المجتمعات، و لم تراخ ما هو موجود في مجتمعاتنا من أعراف وتقاليد ومبادئ وقيم وهذا ما جعلها تشكل خطر كبيراً على هذه المقومات .

3- إن هذه التكنولوجيات أقل عاطفية واجتماعية وحميمية كما لها تأثيرات صحية سلبية على الجانب البيولوجي والفيزيولوجي والنفسي للأفراد، فالعديد من الأمراض كان سببها الاستخدام المفرط لهذه التكنولوجيات مثل الصداع، الاكتئاب العزلة، ضعف البصر، الإرهاق، ضعف تدفق الدم، القلق،...الخ، وهذا ما أثبتته العديد من الدراسات في هذا المجال كما أن تطور التكنولوجيا ووسائل تخزين المعلومات وتبادلها بطرق مختلفة أو ما يسمى نقل البيانات عبر الشبكة من موقع لآخر أصبح أمر أمن تلك البيانات والمعلومات يشكل هاجساً وموضوعاً حيويًا مهمًا للغاية.

خلاصة:

خلال هذا الفصل تطرقنا لتكنولوجيا الاتصال الحديثة وخصائصها ومن ثم وظائفها حيث أدى التطور التكنولوجي السريع وحاجة المؤسسات الاقتصادية إلى السرعة في الانجاز والدقة في الأداء إلى زيادة اهتمامها بتكنولوجيا الاتصال الحديثة، كما تطرقنا إلى أهم إيجابيات استخدامها مع تبيان سلبياتها لما لها من دور فاعل ورئيسي من أجل إنجاح تلك المؤسسات في تحقيق أهدافها.

الفصل 3 مبادئ أساسية

المناخ التنظيمي الإبداعي
مبادئ أساسية
مبادئ أساسية

تمهيد:

يمثل المناخ التنظيمي بيئة العمل الداخلية بمختلف متغيراتها و خصائصها وتفاعلاتها حيث يلعب المناخ التنظيمي دورا كبيرا في تثبيت السلوك الأخلاقي والوظيفي للأفراد العاملين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوك، ومن هنا يمكن القول أن المناخ التنظيمي يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها، وأن نجاحها في خلق المناخ الملائم للأفراد من شأنه أن يشجع على خلق أجواء عمل هادفة تضبط سبل الثبات والاستقرار للأفراد والتنظيم على حد سواء، إذ أن الأفراد في البيئة التنظيمية الفاعلة يشعرون بأهميتهم في العمل وقدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرار والإسهام في رسم السياسات والخطط ويسود الشعور بالثقة بين الإدارة والأفراد.

في ظل التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات واستمرار التقدم العلمي والتطور التقني الذي حققته البشرية في مختلف المجالات حتم على المؤسسات تبني نظرة متجددة لنظم العمل بتوليد الأفكار الجديدة وتشجيع الإبداع خاصة في الدول النامية، التي تسعى جاهدة إلى اللحاق بركب التقدم العلمي والتطور التقني وبالتالي اللجوء إلى الإبداع يعد أمرا حتميا أمام الدول النامية خاصة في مجال الإبداع على مستوى المؤسسة أو ما يسمى بالإبداع الإداري و التكنولوجي.

3-1- مفهوم المناخ التنظيمي:

لقد تعددت مفاهيم المناخ التنظيمي، حيث عرفه العديد من الباحثين كل حسب وجهة نظره ومن هذه التعاريف نذكر ما يلي:

حسب "الذنيبات" إنه مجموعة العوامل والخصائص والقواعد والأساليب التي توجه وتحكم سلوك الأفراد داخل التنظيم وتميزه عن غيره من التنظيمات. (الذنيبات محمد محمود، 1999، ص24)

و حسين عارف ناجي عرف المناخ التنظيمي بأنه عبارة عن مجموعة الخصائص للبيئة الداخلية للعمل والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو المستقرة والتي يفهمها العاملون ويدركونها مما ينعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي على سلوكهم. (حسين عارف ناجي، 2010، ص141)

و " الهيتي و يونس" عرفا المناخ التنظيمي على أنه مجموعة القوانين والأنظمة والأساليب والسياسات التي تحكم سلوك الأفراد في تنظيم معين، كما أنها تميز التنظيم عن غيره من التنظيمات الأخرى، كأن يقال بأن تنظيما ما يتمتع بمناخ ديمقراطي وآخر بأنه ديكتاتوري تبعا للخصائص المتوافرة فيه. (الهيتي خالد، طارق يونس، 2005، ص 430)

و حسب كامل محمد الغربي يعرّف المناخ التنظيمي على أنه مجموعة الخصائص التي تميز بيئة المشروع الداخلية التي يعمل الأفراد ضمنها فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكاتهم لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار النسبي وتتضمن مجموعة الخصائص: الهيكل التنظيمي، النمط القيادي، السياسات والإجراءات والقوانين وأنماط الاتصال...الخ. (كامل محمد المغربي، 2010، ص 303)

واستنادا إلى ما سبق يمكننا تعريف المناخ التنظيمي على أنه مجموعة الخصائص والأساليب والسياسات التي تنظم سلوك الأفراد في البيئة الداخلية للعمل، وينعكس على قيمهم واتجاهاتهم ويتصف بالثبات النسبي والاستقرار، ويختلف من مؤسسة إلى أخرى حسب فلسفة الإدارة العليا وسياساتها، ويتضمن مجموعة من الخصائص كالهيكـل التنظيمي، النمط القيادي، السياسات والإجراءات، القوانين وأنماط الاتصال...الخ.

3-2- أهمية المناخ التنظيمي:

أخذت فكرة المناخ التنظيمي طريقها إلى الظهور مع مطلع الستينات من القرن الماضي، ومنذ ذلك الحين و هي تحظى باهتمام العديد من الباحثين، خاصة في نظرية التنظيم والسلوك التنظيمي، حيث أصبح هذا الموضوع من الموضوعات المهمة، التي تستحوذ على اهتمام الباحثين في مجال الإدارة نظرا لتأثيره على العديد من المتغيرات المتعلقة بسلوك العنصر البشري، والذي هو قوام العمل و مرتكزه الأساسي، و من بين هذه المتغيرات نجد سلوك الإبداع وغيره من السلوكيات التي يبديها الفرد في عمله، ويمكن إظهار أهمية هذا المتغير من خلال ما يلي:

1 - إن المناخ التنظيمي يمثل عنصرا محوريا في توفير بيئة عمل مناسبة للأفراد من عدمه، وأن أي اتجاه لتحسين وتطوير الخدمات، أو العمليات التنظيمية، أو إدخال برامج تطويرية للعاملين وأساليب العمل، قد لا يكتب لها النجاح، إذا ما تمت في بيئة عمل محبطة، ومناخ تنظيمي سلبي من وجهة

نظر العاملين، لذا فإنه من الأهمية بمكان قبل البدء بمثل هذه التغييرات والتحديات، أن ينظر أولاً إلى تحسين المناخ التنظيمي، والعمل على إيجاد مناخ تنظيمي داعم للأفراد، يتيح بيئة عمل مناسبة و إيجابية لعمليات التطوير التنظيمي. (حمد علي عبدالله عيسى، 2014، ص 47)

2 - كما أنه يضمن الإنتاجية العالية والاستقرار الوظيفي، فضلا عن تأثيره على ردود أفعال العاملين

تجاه عملهم وعمل زملائهم والإدارة العليا. (أحمد اسماعيل الصفار، 2009، ص 73)

3 - يعد المناخ التنظيمي من أهم المتغيرات التنظيمية داخل المنظمة حيث يعبر عن جو العمل العام داخل المنظمة والذي له تأثير كبير على الأفراد. (نقبيل بوجمعة، 2009، ص 30)

4 - إن المناخ التنظيمي الجيد يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية للعاملين، وزيادة درجة الرضا الوظيفي

لديهم، وكذلك يوفر فرصا للتطور الذاتي لأن فيه نوعا من التحدي الذي يتيح المجال لتنمية الفكر الابتكاري و فرصة لتحقيق الإبداع. (الكتبي محسن علي، 2005، ص 98)

إن عملية تنفيذ المنظمة لمخرجاتها يرتبط بالمناخ التنظيمي السائد فيها سلبا أو إيجابا كما يؤكد واقع المنظمات أن مناخها التنظيمي إما يكون محفزا و مدعما للمفاهيم و التصورات و السلوكيات الإيجابية لدى أعضاء المنظمة مما يدفعهم إلى بذل أقصى الجهود لتحقيق أهداف التنظيم و رسالته وإما أن يكون غير ملائم فيحد من إمكانياتهم و يقلل من دافعيتهم في تحقيق تلك الأهداف لذلك كان من المهم دراسة و توصيف المناخ التنظيمي للتعرف على جو العمل ونوع وعمق تأثيره على أعضاء المنظمة و انتهاء إلى توصيف وتوثيق إدراكاتهم وتصوراتهم ومنهج التفكير لديهم بشأن نقاط القوة والضعف لدى المنظمة لإجراء الإصلاحات اللازمة حسب نتائج دراسة المناخ بالمنظمة. (هواين فوزية، 2014، ص 67)

3-3- خصائص المناخ التنظيمي: (سعيد بن سفران العرابي، 2015، ص 24)

1- إن المناخ التنظيمي مفهوم يعبر عن مجموعة من الخصائص أو السمات المرتبطة ببيئة العمل الداخلية ولا يعبر عن البيئة الخارجية بعناصرها ومتغيراتها.

2- أن هاته الخصائص تتميز بدرجة عالية من الاستقرار أو الثبات النسبي ويمكن عن طريقها التمييز بين منظمة وأخرى وأنها حصيلة تفاعل بين خصائص المنظمة والفرد العامل بها.

3- إن مناخ أي منظمة يعبر عن ما يراه العاملون فيها وفقا لإدراكهم وتصوراتهم الخاصة وليس بالضرورة ما هو كائن فعليا.

4- يتأثر المناخ التنظيمي بنوعية الموارد البشرية في المنظمة لأنه وسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد.

5- إن الإدارة العليا تلعب دورا رئيسيا في تشكيل المناخ التنظيمي من خلال ما تحدده من سياسات و نظم للعمل و ما تحمله من اتجاهات وكذلك من خلال الفلسفة التي تتبناها.

6- إن المناخ التنظيمي أعم و أشمل من مفهوم المناخ الإداري فالمناخ الإداري جزء من المناخ التنظيمي لأنه يشير إلى طبيعة العلاقات بين المستويات الإدارية فقط في حين يشير المناخ التنظيمي إلى مختلف العلاقات الداخلية التي تعمل من خلالها أي منظمة.

7- إن المناخ التنظيمي لا يعني ثقافة المؤسسة و ليس بديلا عنها لأنه يتسع ليشمل البعد الانساني و البعد المادي المتمثل بالنتائج المادي لعمل الانسان في المنظمة في ظل القيم والأخلاقيات السائدة فيها.

3-4- أبعاد المناخ التنظيمي:

من خلال استعراض النماذج المختلفة التي توصل إليها العلماء و الباحثين يتبين عدم وجود نوع من الإجماع على عدد الأبعاد التي تكون المناخ التنظيمي واختلاف العناصر المكونة لكل بعد منها، و لذلك قمنا باستخلاص عدد من الأبعاد بما يتناسب مع الدراسة التي نقوم بها في ما يلي:(عبد الرزاق سالم الرحاحلة،2010،ص ص 119-120)

- 1- مرونة التنظيم و قدرته على الاستجابة والتأقلم لمتغيرات الظروف الداخلية و الخارجية.
- 2- متطلبات العمل من حيث طبيعتها الروتينية التي تركز الملل وتحد من الإبداع أو أنها تثير التحدي لدى الموظف فتدفعه إلى التجربة والابتكار والإبداع.
- 3- التركيز على الإنجاز كأساس للمكافأة والترقية والتقدم.
- 4- أهمية التدريب أي ما توليه الإدارة من اهتمام لتدريب وتطوير الموظفين فالاهتمام بالعنصر البشري من أهم الأمور لما له من تأثير على الموظف ومساعدته في تحقيق أهدافه ورفع معنوياته.
- 5- أنماط السلطة و آليات اتخاذ القرار لأن عدم مرونة الإدارة المركزية يؤدي إلى الحد من الإبداع لدى الموظف بسبب عدم مشاركته في اتخاذ مختلف القرارات الصادرة منها.
- 6- الأمن الوظيفي وهو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يطلبها الموظفون مثل عدم فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، اتخاذ إجراءات إدارية الغير تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى شعور الموظف بالاستقرار النفسي مما ينعكس إيجابا على تحسين الأداء.
- 7- تكنولوجيا العمل و يشير هذا البعد إلى مدى التجديد والتغيير في التكنولوجيا المستخدمة في أداء العمل و ما قد تضيفه من تسهيلات في تنفيذه و درجة الإبداع فيه. (عيسى قبوقب،2008،ص 79)
- 8- العمل الجماعي ويعبر عن مدى إحساس الموظفين وإدراكهم بوجود مناخ عمل يتسم بالتعاون والصدقة بين أفرادهم و العمل بروح الفريق بين مختلف عناصر وحدات المؤسسة.

3-5- أنماط المناخ التنظيمي:

هناك اختلاف بين أنواع المناخ التنظيمي فبعضهم يميز بين المناخ التنظيمي الإيجابي والمناخ التنظيمي السلبي، وبعضهم يميز بين المناخ التنظيمي المعاون والمناخ التنظيمي المعيق، والبعض الآخر يميز بين المناخ التنظيمي الملائم والحيادي وغير الملائم، بينما يفضل آخرون المناخ التنظيمي الصحي والمناخ التنظيمي المرضي، وقد تعددت الدراسات التي حاولت أن تصف هذه الأجواء المناخية وتحدد خصائصها ومواصفاتها غير أنها لم تغلح في بناء المقاييس المعيارية والإحصائية التي توصلها إلى الفصل بين المناخ الصحي والمرضي الذي يمكن تعميمه على المناخات المختلفة، لكون ذلك يخضع لتأثيرات قيمة

ومجتمعية تتغير تبعاً لتغير المكان والزمان، وحسب (عبدالفتاح عبد المجيد المغربي، 2008، ص18) يمكن التمييز بين أربعة أنواع من المناخ التنظيمي و هي :

3-5-1- المناخ التنظيمي السلطوي (المتشدد):

يمثل ذلك المناخ الذي يشعر العاملين فيه بأن معظم القرارات تتخذ في قمة الهيكل التنظيمي وما عليهم إلا القيام بتنفيذ هذه القرارات بالإضافة إلى أن تصرفات العاملين تكون محددة بشكل كبير بالقواعد والإجراءات داخل المنظمة وهذا يسبب إنتاجية منخفضة الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وجو الابتكار مع وجود اتجاهات سلبية تجاه العمل.

3-5-2- المناخ التنظيمي المتبني:

وهو عكس النوع السابق حيث يسوده تفويض السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتوجه بالحوافز الإيجابية، فالقائد هنا يعتقد نظرية لا لتفسير سلوك الأفراد حيث يعتقد أن المرؤوس يحب العمل متى تم وضعه في المكان المناسب، كذلك تزداد درجة الثقة التنظيمية بدرجة أعلى بكثير من النوع السابق، ويلجأ القائد إلى النمط الديمقراطي في القيادة وإلى تفويض السلطة واستخدام الحوافز الإيجابية، ويرى أن الفرد مدفوع للعمل بالعديد من الدوافع مثل تحقيق الذات، الأمان، خدمة الآخرين إلى جانب الدافع المادي ويساهم هذا النوع كثيرا في تكوين صف ثاني من الإطارات الإدارية المتميزة كما أن العلاقات الإنسانية في المنظمة تكون جيدة وبناءة.

3-5-3- المناخ التنظيمي الانتمائي:

حيث يتيح التنظيم الفرصة لتكوين علاقات جيدة ودافئة بدلا من علاقات العمل الرسمية.

3-5-4- المناخ التنظيمي الإنجازي:

هو عبارة عن مناخ يركز على تحقيق الأهداف من خلال مدخل الإدارة بالأهداف والمحاسبة على النتائج ففي هذا المناخ نجد أن القائد يركز على التوجه بالأهداف حيث يشرك مرؤوسيه في تحديدها في حين يترك لهم الطريقة أو الأسلوب التي يختارونها في تنفيذها، ثم بعد ذلك تتم المحاسبة على النتائج المحققة. وهناك من يميز بين المناخ التنظيمي الإيجابي و السلبي (هيثم عبدالله، 2007، ص13) بالشكل الآتي:

3-5-5- المناخ التنظيمي الإيجابي: و يتسم بالموصفات الآتية:

- 1- العمل يميل إلى الإبداع والتطور مبتعدا عن كل أشكال الروتين.
- 2- المكافآت مبنية على الإبداع و نتائج الأعمال ومدى تقديم الأفكار الجديدة.
- 3- العمل يقوم على اللامركزية ويعطي للمرؤوسين حرية أكبر في اتخاذ القرار وتفويض الصلاحيات.
- 4- الترقية والتقدم في العمل مبني على مدى الإنجاز الذي يحققه الفرد.
- 5- الحالة المعنوية العالية لدى الموظفين بالإحساس بالاستقلالية وعدم الخضوع للضغوط.
- 6- التنظيم قادر على الاستجابة للتطورات الجديدة خاصة التكنولوجية منها.
- 7- زيادة كفاءة الأفراد ومهاراتهم عن طريق التدريب مما يؤدي إلى رفع معنوياتهم وتحسين أدائهم.
- 8- وفرة وفعالية الاتصالات.

9- الاستخدام الفعال للموارد.

3-5-6- المناخ التنظيمي السلبي: وهو عكس الإيجابي ويؤثر سلباً على سلوك الأفراد ومن مواصفاته ما يلي:

- 1- العمل روتينياً وابتعد تماماً عن الإبداع وروح الابتكار.
 - 2- المكافآت مبنية على مبدأ الأقدمية وليس على نتائج الأعمال والإبداع.
 - 3- العمل يقوم على المركزية ولا يعطي للمرؤوسين حرية في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات.
 - 4- التنظيم عاجز عن الاستجابة للمتغيرات الجديدة.
 - 5- ركود وضعف قدرات و مهارات الأفراد هذا ما يؤدي إلى تدني الروح المعنوية وضعف الأداء.
- من الشائع أن معظم أفراد التنظيم قد يميلون إلى استغلال القليل من طاقاتهم وإمكاناتهم في العمل ويعود السبب في ذلك إلى قلة الواقعية أو الرغبة لاستغلال تلك الإمكانيات أو الطاقات حيث ينصب الاهتمام في الغالب على النواحي التنظيمية بعيداً عن العلاقات الإنسانية للعاملين، و يعزى ذلك إلى سوء طبيعة و نوعية المناخ التنظيمي الذي يعملون فيه.

حيث لوحظ أن العاملين في مناخ تنظيمي غير ملائم يتدنى مستوى رضاهم، وتتخفف دافعيتهم للعمل و تظهر حالات من عد الانتظام في العمل، و تزداد حالات التغيب واختلاق الأعذار للتهرب من العمل، و التسبب أثناء ساعات العمل الرسمية، كما تزداد حالات الضغط الإداري والتوتر العصبي والقلق وانعدام الثقة والتعاون سواء بين العاملين والإدارة أو بين العاملين أنفسهم، مما يؤدي إلى اللامبالاة في تأدية العمل والقصور في إنجازه، وبالتالي انخفاض مستوى أداء المنظمة ككل وشيوع الطاقات العاطلة وازدياد ساعات العمل المهدورة مما يؤدي حتماً إلى عد تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها. (عبد المحسن بن صالح الحيدر، 2006، ص48)

3-6- حاجة المنظمات للإدارة الإبداعية :

تعتبر الإدارة الإبداعية سمة من سمات المنظمات الحديثة في ظل المنافسة الشرسة وكذلك ديناميكية بيئة الأعمال وما تحمله من فرص و تهديدات وظهور التكتلات الاقتصادية وبالتالي هناك مجالات كثيرة للإدارة الإبداعية سواء في بناء الاستراتيجيات أو في ابتكار الأساليب والأنظمة أو في تنظيم المهارات وقدرات العاملين أو في الاستجابات المحدثة لاحتياجات البيئة من سلع و خدمات.

وتدرك الإدارة الإبداعية أهمية وحتمية التطوير والتغيير والقدرة المتميزة على تحقيق الأهداف ولذا تسعى لتكوين المقومات والعناصر الأساسية الكفيلة بتحقيق ذلك عن طريق:

- 1- إتباع أفكار ومفاهيم و أساليب إدارية غير مألوفة وتتسم بالجرأة.
- 2- أداء متفوق ومخطط يؤدي إلى تعظيم فرص النجاح لتحقيق رغبات العملاء.
- 3- زيادة الأرباح.
- 4- استمرار الإنجاز والسبق على المنافسين (الذكاء التنافسي).
- 5- التكامل والتفاعل المستمر بين الموارد المادية و البشرية.

6- توفير مقومات إدارة الإبداع بالتجميع المنظم لمجمل الطاقات والقدرات المتاحة للمنظمة.

7- البساطة في الهيكل التنظيمي من حيث عدد المستويات الإدارية.

8- استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات.

3-7- العوامل المعززة للإبداع التنظيمي:

هناك العديد من العوامل التي تساعد على تنمية و تشجيع الإبداع الإداري في المنظمات ومن أهمها ما يلي: (خيضر كاظم، 2011، ص 213).

1- ايجاد مناخ تنظيمي و بيئة ملائمة لدعم الفكر الإبداعي للعاملين وتشجيع العاملين باستمرار لكي يكونوا منفتحين على الأفكار و الخبرات الجديدة .

2- توفير أعمال مثيرة لإتمام العاملين تساعدهم على إيجاد الشعور بالنمو الشخصي لهم والسماح للعاملين بأوقات كافية للراحة و الاسترخاء بعد الأعمال.

3- التعامل مع الأخطاء على أنها فرص للتعلم و التدريب والسماح للعاملين باستخدام أفكارهم وتجاربهم والسماح لهم بهامش للخطأ.

4- دعم سبل الاتصال القائمة بين المبدعين أنفسهم في العمل والترحيب بالأفكار والآراء المتباينة.

5- مكافأة السلوك الإبداعي وتحفيزه ماديا ومعنويا والاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين مما يساهم في تعيق ولائهم للمنظمة.

6- تعزيز التوجه نحو المغامرة في تبني الأفكار على غرابتها وغموضها وإتاحة الفرصة أمام العاملين لتجربتها وتشجيع الحوارات العلمية عن طريق عقد المؤتمرات والندوات و جلسات العصف الذهني

و حلقات المناقشة مما يؤدي إلى تنمية الأفكار وإثراء البدائل و بروز الومضات الإبداعية والحد من العوائق والتحديات التي تواجه الإبداع.

3-8- العوامل المؤثرة على الإبداع التنظيمي:

تلعب بيئة التنظيم دورا حاسما في إبداع المنظمات وإذا ما أرادت المنظمة أن تجني ثمار الحالات

الإبداعية عند العاملين فيها بغض النظر عن مستوياتهم و أنشطتهم الإدارية فعليها أن توحدهم اهتماماتها

لخلق و تنمية مناخ ايجابي يجد العاملين أنفسهم أحرار فيه لتقديم أعمالهم الإبداعية ، هناك مجموعتين

من العوامل التي تؤثر على الإبداع، فالمجموعة الأولى هي مجموعة العوامل المعززة للإبداع والثانية

المعيقة للإبداع. (خيضر كاظم، 2011، ص 214).

خلاصة:

يؤثر المناخ التنظيمي تأثيرا كبيرا على أنشطة المنظمات ودرجة الإبداع لديهم، لأنه يعتبر أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين كفاءة وفاعلية المنظمات وحتى يبدع العامل يجب أن توفر له المنظمة بيئة تقبل الإبداعات على أنواعها فلا يمكن للفرد أن يبدع في بيئة ترفض كل ما هو جديد، ولكي تصبح بيئة منظمة بيئة إبداعية يجب على الإدارات أن تقتنع بأن العاملين بإمكانهم أن يبدعوا حلولا للمشاكل التي تواجههم ويجب عليها كذلك أن تعيد النظر في بعض الأساليب التي تعيق عملية الإبداع في المنظمة.

الجزء الثاني (التطبيق)
 مادة ثانية

الفصل الرابع (السرعة)
 مادة ثانية

منهجية (السرعة)
 مادة ثانية

تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية وسيلة هامة من أجل الوصول إلى الحقائق الموجودة في مجتمع الدراسة ويهدف هذا الفصل إلى تبيان منهجية الدراسة وإجراءاتها وأدواتها المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة وإنجاز الإطار العلمي لها، سيتناول الفصل توضيحاً للمنهج المستخدم من طرف الباحث، ووصف لمجتمع الدراسة وحجمه، وسيتم استعراض أدوات الدراسة ومتغيراتها وطرق الحصول على البيانات المطلوبة ومدى صدق وثبات هذه الأدوات، ويتضمن الفصل كذلك وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث في تصميم أداة الدراسة، وينتهي بالمعالجات الإحصائية المستخدمة للوصول إلى النتائج لتفسيرها والتعليق عليها وتحليلها وذلك في ضوء الإطار العام للدراسة ليختتم بخطوات إجراء الدراسة الميدانية. بعد دراستنا للخلفية النظرية وتحليل الدراسات السابقة وكذا الإطار العام للدراسة لموضوعنا سنحاول الانتقال فصل منهجية الدراسة.

4-1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر أدوات البحث العلمي هي أساس الجانب التطبيقي الذي يعطي أكثر مصداقية للإشكالية المطروحة وتعد الدراسة الاستطلاعية أحد أهم الأدوات المستعملة في البحث العلمي باعتبارها الخطوة الأولى في أي دراسة ميدانية وهذا قصد الإلمام الجيد بموضوع البحث و كذلك للتعرف أكثر على مختلف جوانب المشكلة المراد دراستها.

قمنا بالتوجه إلى الرابطة الولائية لكرة اليد بولاية برج بوعرييج وذلك يوم 15 فيفري 2020 لتحقيق عدة أهداف منها:

تحديد مجتمع الدراسة إضافة إلى معرفة عامة استكشافية حول الرابطة الجهوية لكرة اليد-باتنة- بمختلف فروعها الولائية.

الحصول على قبول من طرف مسؤولي الرابطة الولائية لكرة اليد لإجراء دراستنا الاستطلاعية و تربصنا الميداني.

إضافة إلى:

1- معرفة الصعوبات التي قد تواجهنا أثناء إجراء الدراسة الميدانية من أجل تذليلها .

2- إعداد أرضية جيدة للعمل وتجنب المشاكل مستقبلا.

3- ضبط مشكلة الدراسة وفرضياتها بالإضافة إلى ضبط عينة البحث التي تمثل المجتمع الأصلي من أجل التعرف على أهم إجراءات التطبيق الميداني.

4 - ضبط المتغيرات الحرجة التي تحول دون تحقيق أهداف الدراسة.

5 - إجراء مقابلات و مناقشات حول استمارة الاستبيان لغرض تعديلها والوصول إلى صياغتها النهائية.

6- جمع بيانات العينة الاستطلاعية (6 أفراد) لقياس الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

4-2- منهج الدراسة:

المنهج يعني مجموعة الأسس والقواعد التي يتبعها الباحث من أجل الوصول إلى الحقيقة أي أنها الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته المشكلة لاكتشاف الحقيقة. (عمار بوحوش، 2011، ص 137) ونظرا لطبيعة الموضوع الذي تناولناه في دراستنا وكذا طريقة صياغة الإشكالية وقصد تحليل البيانات ودراسة الإشكالية التي طرحت فإننا اعتمدنا في بحثنا على المنهج الوصفي الذي حاولنا من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة و تحليل بياناتها و بيان العلاقة بين مكوناتها و الآراء التي تطرح حولها و العمليات التي تتضمنها و كذا الآثار التي تحدثها.

من بين أنواع المنهج الوصفي اتبعنا على المنهج الوصفي بأسلوب المسح التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية حيث يعتمد هذا الأسلوب على جمع البيانات وتبويبها وتحليلها والربط بين مدلولاتها للوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم الواقع و تفسيره و تطويره و لإعطاء تفسيرات كيفية تضاف إلى النتائج الكمية أي بشكل أكثر دقة معرفة دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تفعيل مناخ تنظيمي إبداعي بالمؤسسات الرياضية من كافة الجوانب التي تحيط بها.

4-3- متغيرات الدراسة:

تكتسي مرحلة تحديد متغيرات البحث أهمية كبيرة لذلك يمكن القول أنه لكي تكون فرضية البحث قابلة للتحقق من مدى صدقها أو نفيها ميدانيا لابد من العمل على صياغة و تجميع كل متغيرات البحث بشكل سليم ودقيق إذ أنه لابد أن نحرص حرصا شديدا على الضبط الدقيق لمتغيرات بحثنا وعلى التمييز بينها و بين العوامل الأخرى التي من شأنها التأثير سلبا على مسار إجراء الدراسة. استنادا على الفرضية الهامة لبحثنا تبين لنا جليا أن هناك متغيرين اثنين إحداهما مستقل والآخر تابع.

4-3-1- تعريف المتغير المستقل:

هو متغير يجب أن يكون له تأثير في متغير يتبعه أي أنه السبب في إحداث التغيير وذلك عن طريق التأثير في قيم متغيرات أخرى تكون ذات صلة به. (فريد كتم أبو زينة وآخرون، 2006، ص 27) **تحديد المتغير المستقل:** تكنولوجيا الاتصال الحديثة.

4-3-2- تعريف المتغير التابع:

هو متغير يؤثر فيه المتغير المستقل فهو الذي نتوقف قيمته على مفعول تأثير قيم المتغيرات الأخرى حيث أنه كلما أحدثت تعديلات على قيم المتغير المستقل ستظهر النتائج على قيم المتغير التابع. (فريد كتم أبو زينة وآخرون ، 2006، ص 27).

تحديد المستقل التابع: المناخ التنظيمي الإبداعي.

4-4- مجتمع و عينة الدراسة:**4-4-1 مجتمع الدراسة:**

هو مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى و التي يجري عليها البحث أو التقصي. (موريس انجرس، 2004، ص 298) تمثل مجتمع دراستنا في موظفي ومسيري الرابطة الجهوية لكرة اليد -باتنة- بمختلف تفرعاتها الولائية (برج بوعرييج، سطيف، المسيلة، بسكرة، باتنة) و البالغ عددهم 52 فردا.

4-4-2 عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة قدرت ب 40 فردا وهذا من أجل الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية ومطابقة للواقع، تم توزيع 6 استمارات أثناء القيام بالدراسة الاستطلاعية على مستوى الرابطة الولائية لولاية برج بوعرييج لذا تم استبعادهم من العينة الكلية فأصبح عدد أفراد العينة 34 فردا، بعد توزيع الاستمارات على جل أفراد العينة في مختلف الرابطات الولائية المعنية تم استرداد 32 استمارة استبيان قمنا باستبعاد استمارتين (2) لعدم صلاحيتهما وعليه يكون العدد الفعلي للاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي يقدر ب 30 استمارة.

4-5- أساليب جمع البيانات:

للإجابة عن أسئلة الدراسة قمنا بإعداد استمارة استبيان مخصصة لهذا الغرض اعتمادا على مادة علمية نظرية تتعلق بتكنولوجيا الاتصال الحديثة والمناخ التنظيمي الإبداعي بالإضافة على دراسات مشابهة ذات صلة بموضوع مشكلة الدراسة.

الاستمارة تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات رقمية. (موريس انجرس، 2004، ص204) خاصة و أن استمارة الاستبيان تعتبر من أهم أدوات المسح لتجميع البيانات المرتبطة بالمشكلة. اشتملت استمارتنا على 3 محاور أساسية نوردتها فيما يأتي:

المحور الأول: تناول وفرة وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة ودورها في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي. المحور الثاني: تعرض لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة ودورها في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي. المحور الثالث: خصص لكفاءة المورد البشري ودورها في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي. تضمن كل محور من محاور الأسئلة على 6 فقرات ليكون العدد الإجمالي لعدد الأسئلة 18 سؤالا.

4-6- الخصائص السيكومترية:

لغرض التأكد من صدق وثبات أداة جمع البيانات تم توزيع استمارة الاستبيان في صورته النهائية على عينة تتكون من 6 أفراد من مجموع موظفي الرابطة الولائية لكرة اليد -برج بوعريريج- اختيروا بطريقة عشوائية وبعد ذلك قمنا بالتأكد من صدق وثبات الاستبيان وذلك كالتالي:

4-6-1 صدق الاتساق الداخلي:

قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية (6 أفراد) بهدف التأكد من صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، أي قياس مدى اتساق الفقرات مع المحور الذي تنتمي له، قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون لكل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور نفسه.

4-6-1-1 صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول: لوفرة وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور

في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية. الجدول (1) يوضح قيم فقرات المحور الأول

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية (sig)	النتيجة
01	الفقرة 01	0,683**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
02	الفقرة 02	0,763**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
03	الفقرة 03	0,967**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
04	الفقرة 04	0,902**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
05	الفقرة 05	0,797**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
06	الفقرة 06	0,967**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS V 26

4-6-1-2 صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني: لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الابداعي بالمؤسسات الرياضية.

الجدول (2) يوضح قيم فقرات المحور الثاني

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية (sig)	النتيجة
01	الفقرة 01	0,902**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
02	الفقرة 02	0,497**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
03	الفقرة 03	0,967**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
04	الفقرة 04	0,865**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
05	الفقرة 05	0,671**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
06	الفقرة 06	0,829**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS V 26

4-6-1-3 صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث: لكفاءة المورد البشري دور في تفعيل المناخ التنظيمي الابداعي بالمؤسسات الرياضية.

الجدول (3) يوضح قيم فقرات المحور الثالث

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية (sig)	النتيجة
01	الفقرة 01	0,936**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
02	الفقرة 02	0,967**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
03	الفقرة 03	0,829**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
04	الفقرة 04	0,523**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
05	الفقرة 05	0,854**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا
06	الفقرة 06	0,936**	0,000	يوجد ارتباط دال احصائيا

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان و مخرجات برنامج SPSS V 26

تحليل و مناقشة نتائج الجداول:

إن معامل الارتباط هو المؤشر الكمي الدال على قوة العلاقة واتجاهها بين المتغيرين و يمكن أن يأخذ أي قيمة بين القيمتين $[-1, +1]$ ، حيث تدل قيمة معامل الارتباط المحسوبة على قوة العلاقة بين المتغيرين و تدل الإشارة على اتجاهها اذا كانت طردية(القيم الموجبة) أو علاقة عكسية (القيم السالبة) وقد تم الاستدلال من قيم الارتباط إلى وجود علاقة ضعيفة (من 00 إلى 0.39) و علاقة متوسطة (0.40 إلى 0.69) وعلاقة قوية (من 0.70 إلى 1)، لكن هذه القاعدة ليست متبعة دائما و يبقى الأمر متروكا للباحث في تقدير درجة العلاقة بين المتغيرات الواردة في بحثه.(عبد الله منيزل، غرايبة، 2010، ص128).

من خلال قراءة الجداول الثلاثة السابقة نجد أن قيمة معامل الارتباط لكل فقرة من فقرات المحاور الثلاث ذات قيم موجبة وهو ما يعني أن العلاقة بين المتغيرات علاقة طردية في جل الفقرات، كما أن قيمتها كانت في مجال 0.65 إلى حد 0.96 أي أن العلاقة كانت إما قوية أو قوية جدا كما نلاحظ أنها كانت متوسطة في فقرتين فقط وهما الفقرة 02 من المحور 02 والفقرة 04 من المحور 03 بقيم 0.49 و 0.52 على التوالي، بما أن العلاقة بين المتغيرات كانت في أغلب الفقرات إما قوية أو قوية جدا نستنتج أن عباراتها متسقة داخليا وتقيس ما وضعت لقياسه.

كما أن مستوى المعنوية sig قدرت في جميع الفقرات بـ 0.000 أي أنها دالة إحصائيا عند مستوى 0.01%.

4-6-2- صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة:

يعتبر صدق الاتساق البنائي أحد المقاييس صدق أدلة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة للوصول إليها، ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان مجتمعة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (4): يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة.

النتيجة	مستوى المعنوية sig	معامل الارتباط	محاور الاستبيان
دال إحصائيا	0,000	0,846**	01 المحور الأول: لوفرة وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الابداعي بالمؤسسات الرياضية
دال إحصائيا	0,000	0,788**	02 المحور الثاني: لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الابداعي بالمؤسسات الرياضية.
دال إحصائيا	0,000	0,840**	03 المحور الثالث: لكفاءة المورد البشري دور في تفعيل المناخ التنظيمي الابداعي بالمؤسسات

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS V 26.

من خلال الجدول (4) نجد أن قيم معامل الارتباط بين كل محور من المحاور الثلاث والمعدل الكلي لفقرات استمارة الاستبيان دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 وأنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغيرات و منه نستنتج أن المحاور صادقة و متسقة و تقيس ما وضعت لأجل قياسه.

4-6-3- ثبات استمارة الاستبيان:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) قمنا بحساب معامل ألفا كرو نباخ و ذلك اعتمادا على بياناتها. الجدول رقم (5) يوضح درجة معامل ألفا كرو نباخ (Cronbach's Alpha)

المحاور	عدد العبارات	درجة الثبات (Cronbach's Alpha)
المحور الأول: لوفرة وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الابداعي بالمؤسسات الرياضية	06	0,930
المحور الثاني: لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الابداعي بالمؤسسات الرياضية.	06	0,891
المحور الثالث: لكفاءة المورد البشري دور في تفعيل المناخ التنظيمي الابداعي بالمؤسسات الرياضية.	06	0,940
الثبات الكلي للاستبيان	18	0,972

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS V 26. يتضح من الجدول أعلاه أن معامل الثبات الكلي لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ قيمة 0,972 لإجمالي فقرات الاستبيان 18، فيما تراوح ثبات المحاور بين 0.891 كحد أدنى و 0.940 كحد أعلى، و هذا ما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات و يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي الذي اعتمد قيمة 0.70 كحد أدنى للثبات. (عبد الله منيزل، غرايبة، 2010، ص 170).

4-6-4-الموضوعية: عند قيامنا بالدراسة استبعدنا كل النزعات والحالات الذاتية والشخصية وحاولنا نقل الظواهر و الوقائع والبيانات كما هي دون أي تدخل أو تحيز أو إصدار أحكاما قيمية مسبقة وقد اعتمدنا في ذلك على توجيهات الأستاذ المشرف وكذا على الأساليب الإحصائية التي تقلل من الذاتية.

4-7- تصميم الدراسة و المعالجة الإحصائية:

استعملنا في تحليل البيانات بعض المفاهيم المرتبطة بالإحصاء الوصفي و الاستدلالي و هذا باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V:26) لتسهيل الحساب و الحصول على نتائج دقيقة إذ يتمتع هذا البرنامج بالعديد من الخصائص الفريدة التي تميزه عن باقي البرامج المماثلة، وأهم هذه الخصائص، بساطة الاستخدام وسهولة الفهم. (أسامة أمين ربيع، 2007، ص200).

و من بين الأساليب الإحصائية التي يحتوي عليها البرنامج استخدمنا جملة منها بما يتوافق وطبيعة مشكلة دراستنا نوردها في ما يأتي:

1- معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة صدق الاتساق الداخلي لفقرات استمارة الاستبيان.

2- حساب معامل ألفا كرو نباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة درجة ثبات فقرات الاستمارة.

3- اختبار كاي تربيع و ذلك لتأكيد وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات من عدمها.

4- المتوسط الحسابي لحساب متوسطات درجات أفراد العينة.

5- الانحراف المعياري لمعرفة مدى انحراف القيم عن قيمة المتوسط الحسابي لأنه يوضح درجة التشتت في اجابات أفراد العينة فكلما اقتربت قيمته من الصفر دلنا هذا على تركيز الاجابات و عدم تشتتها و بالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية.

6- المدى لتحديد طول الفئة و هذا لحساب مجال المتوسط الحسابي.

4-8- خطوات إجراء الدراسة الميدانية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية لعينة قدرها (6) إداريين بالرابطة الولائية لكرة اليد برج بوعريبرج ابتداء من 2020 /02/15 إلى 2020/02/27 من أجل التأكد من صدق وثبات الأداة المستخدمة في الدراسة وبعد تاريخ 2020/02/27 تم تفريغ النتائج وحساب الثبات عن طريق معادلة ألفا كرو نباخ و درجة صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان و هذا باستخدام نظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، بعد ضبط أداة الدراسة في شكلها النهائي قمنا بإجراء تطبيقي للدراسة حيث قمنا بتوزيع استمارة الاستبيان على عينة أساسية قوامها 34 إداري، وكان هذا بعد استبعاد أفراد العينة الاستطلاعية في الفترة الممتدة من 2020/03/15 إلى غاية 2020/04/29 وكان ذلك عن طريق التسليم الشخصي لبعض أفراد العينة لكن أغلبيتهم تم إرسالها لهم الكترونيا سواء بالبريد الإلكتروني أو على مستوى حساباتهم على مواقع التواصل الاجتماعي (Facebook) وذلك راجع لإجراءات الحجر الصحي المطبق من جهة و لتوقف النشاطات الرياضية من جهة اخرى، بتاريخ 2020/04/29 تم استرجاع 32 استمارة وبعد فحصها تبين أن اثنتين منها غير قابلتين للتحليل الإحصائي فتم استبعادهما.

بعد ذلك قمنا بتفريغ البيانات المتحصل عليها ابتداء من 2020/05/01 وتم حساب التكرارات والنسب المئوية إضافة لحساب معامل "كاي تربيع chi-square"، حيث سنقوم بتحليل النتائج المحصل عليها في الفصل التالي المخصص لتحليل ومناقشة وعرض البيانات والنتائج المحصل عليها.

جدول رقم (6) يمثل توزيع أداة الدراسة على عينة البحث.

العدد النهائي	العدد المستبعد	العدد المفقود	العدد المسترجع	التوزيع	الاستبيانات
30	02	/	32	34	الرابطة الجهوية لكرة اليد-باتنة-

خلاصة:

نستخلص مما سبق أنه لا دراسة علمية بدون منهج علمي، وكل دراسة علمية ناجحة ومفيدة لابد أن تتوفر لدى الباحث الذي يقوم بها منهجية علمية معينة ومناسبة تتماشى مع موضوع ومتطلبات البحث، ولابد أن تكون أدوات البحث مختارة بدقة (عينة، ومتغيرات، أدوات جمع البيانات، أساليب إحصائية... الخ)، لكي تتماشى مع متطلبات البحث وتخدمه بطريقة تسمح له بالوصول إلى حقائق علمية صحيحة ومفيدة للباحث والمجتمع.

ومنه فإن الاستعانة بالجانب المنهجي يعد أمراً ضرورياً في البحوث العلمية الحديثة قصد ربح الوقت والوصول إلى النتائج المؤكدة، إضافة إلى وجوب أن تكون المنهجية والأدوات المستخدمة في البحث واضحة وخالية من الغموض والتناقضات.

وفي الأخير يمكن القول أن الباحث الذي يتبع هذه الإجراءات أثناء انجازه لبحثه يكون قد حقق خطوة كبيرة في إثبات صدق عمله وكذا توضيح الركائز العلمية التي اعتمد عليها للوصول إلى نتائج علمية ودقيقة يمكن الاعتماد عليها مستقبلاً وحتى إمكانية تعميمها.

الفصل 5

حماة مصر

عز الدين و خليل و مناقشة
عصر مصر

النتائج

حماة مصر

5-1- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول : لوفرة وسائل الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

العبارة 01: وفرة وسائل الاتصال الحديثة بمؤسستكم يساهم في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي.

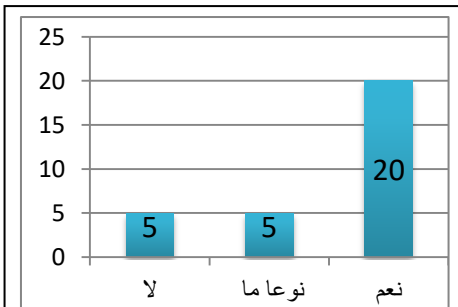
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان

الجدول رقم(7): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 01 المحور 01.

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" chi-square		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	5	% 16,66	5,991	15.000	0.001	2	دال
نوعا ما	5	% 16.66					
نعم	20	% 66.66					
المجموع	30	% 100					

قيمة chi-square الجدولية : 5.99 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 /درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3-1 = 2

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج SPSS إصدار 26



الشكل رقم 01 أعمدة بيانية توضح تكرار إجابات العينة على الفقرة 01 المحور 01

من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 01 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 20 بنسبة %66.66 بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 5 أي بنسبة % 16.66 و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 5 أي بنسبة %16.66 و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 15.000 هي أكبر من قيمتها المجدولة 5,991 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 2 وهذا ما جعلنا

نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة بين المتغيرين كما أن قيمة sig قدرت ب 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم بنسبة % 66.66.

الاستنتاج: نستنتج مما سبق أن نسبة % 66.66 من المبحوثين يؤكدون على وفرة وسائل الاتصال الحديثة بمؤسساتهم و أن لهذه الوفرة دور كبير في إحداث العديد من التأثيرات على مستوى المناخ السائد بها يجعله مناخا يتسم بالفعالية و الإيجابية مثل ما تؤكد (إيلي بوحديد، 2017) في أن وفرة تكنولوجيا المعلومات و الاتصال تساهم في زيادة إنتاجية العاملين، العمل التعاوني و تحسين كفاءات المؤسسة و بالتالي تفعيل مناخ تنظيمي إبداعي بها.

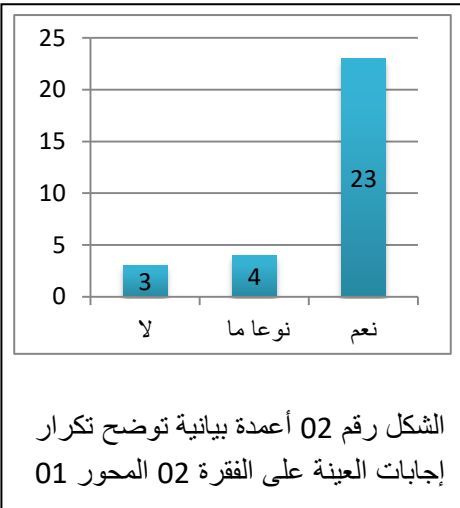
العبارة 02: حداثة وسائل الاتصال الحديثة بمؤسستكم يساهم في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي.
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان

الجدول رقم (8): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 02 المحور 01

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" chi-square		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	3	% 10	5,991	25.400	0.000	2	دال
نوعا ما	4	% 13.33					
نعم	23	% 76.66					
المجموع	30	% 100					

قيمة chi-square الجدولية : 5.99 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 / درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3 - 1 = 2

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج SPSS إصدار 26



من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 02 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 23 و بنسبة %76.66 بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 04 أي بنسبة % 13.33 و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 3 أي بنسبة % 10 .

و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 25.400 وهي أكبر من قيمتها المجدولة و التي كانت قيمتها 5.991 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 2 كما أن قيمة sig قدرت ب 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة % 76.66.

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 76.66 % من المبحوثين يؤكدون على حداثة وسائل الاتصال الحديثة بمؤسستهم و هو ما يدل على مواكبة أغلبية المؤسسات للتكنولوجيات الحديثة و المعاصرة وهو ما سيسمح بتفعيل مناخ تنظيمي ابداعي بها هذا ما تؤكدته دراسة (بلقيوم صباح، 2013) في أن أداء الأعمال بكفاءة و فعالية يتطلب توفر تكنولوجيا حديثة و متطورة و هو ما سينعكس على البيئة الداخلية للمؤسسات بالإيجاب.

العبارة 03 : تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة بمؤسستكم تساعدكم في تحسين الأداء لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي.

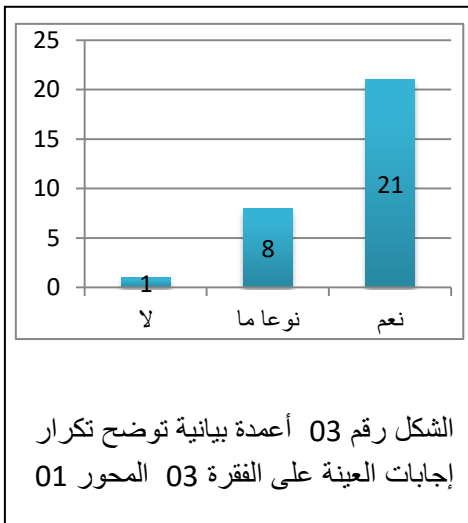
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان

الجدول رقم (9): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 3 المحور 01

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" chi-square		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	01	03.33 %	5.991	20.600	000,0	2	دال
نوعا ما	08	26.66 %					
نعم	21	70 %					
المجموع	30	100 %					

قيمة chi-square الجدولية : 5.99 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 / درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3-1 = 2

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج spss إصدار 26



من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 03 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 21 و بنسبة 70 % بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 08 أي بنسبة 26.66 % و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 01 بنسبة 03.33 %. للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 20.600 وهي أكبر من قيمتها المجدولة و التي كانت قيمتها 5.991 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 2 كما أن قيمة sig قدرت ب 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة 70%.

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 70 % من المبحوثين يؤكدون على أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة لديهم ساعدتهم في تحسين الأداء داخل المؤسسة و ذلك بتأدية مهامهم و واجباتهم بما يتصل بها من أنشطة و تفاعلات و أدوار بكفاءة وفعالية وهذا ما يتطابق مع النتيجة التي توصل إليها (علوطي لمين، 2008) في أن تكنولوجيا المعلومات و الاتصال تحسن الأداء لما توفره من بيانات صحيحة كما تسهل التنسيق بين مختلف الأقسام داخل المؤسسة وبالتالي تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بها.

العبارة 04: تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة عليها مؤسستكم تساهم في مشاركتكم في اتخاذ القرارات لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي.

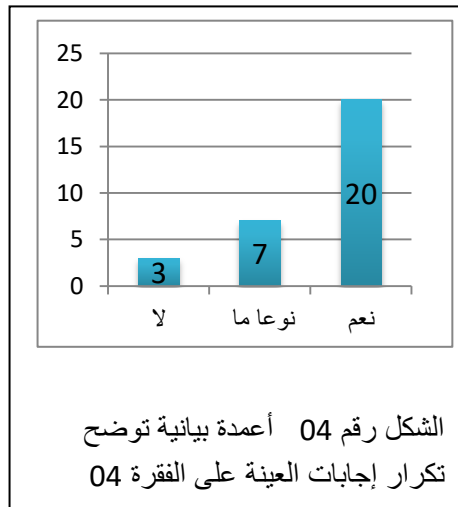
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان

الجدول رقم (10): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 04 المحور 01.

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" chi-square		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	3	10%	5,991	15.800	0.000	2	دال
نوعا ما	7	23.33%					
نعم	20	66.66%					
المجموع	30	100%					

قيمة chi-square الجدولية : 5.99 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 / درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3 - 1 = 2

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج spss إصدار 26



من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 04 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 20 بنسبة 66.66 % بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 7 أي بنسبة 23.33 % و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 3 أي بنسبة 10% . و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 15.800 وهي أكبر من قيمتها المجدولة التي كانت قيمتها 5.991 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 2 كما أن قيمة sig قدرت ب 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة 66.66%.

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 66.66 % من المبحوثين يؤكدون على أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة لديهم تساهم في مشاركتهم في اتخاذ مختلف القرارات المتخذة داخل مؤسستهم وذلك لما تنتجه من إمكانية تبادل و تجميع و تخزين كمية هائلة البيانات و المعلومات كما أشار له (علوطي لمين، 2008) وهذه المعلومات و البيانات تشكل القاعدة الأساسية في تعزيز المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة كما أكدته (بلقيوم صباح، 2013) و بالتالي هذا ما سيفعل المناخ التنظيمي الإبداعي بها.

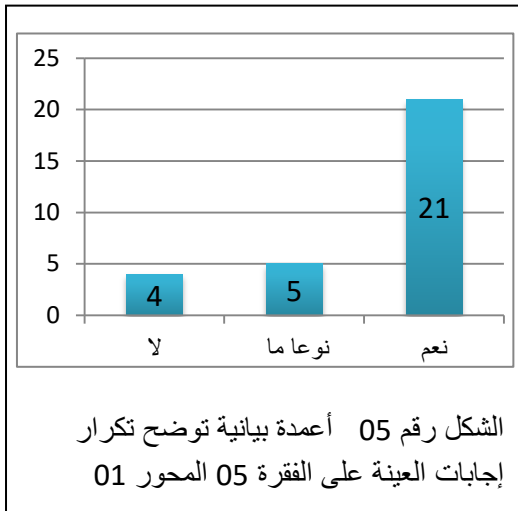
العبارة 05: تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة بمؤسستكم تساعدكم على إدخال إجراءات وتقنيات إدارية جديدة وهذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان

الجدول رقم (11): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 05 المحور 01

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" chi-square		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	4	% 13,33	5,991	18.200	0.000	2	دال
نوعا ما	5	% 16.66					
نعم	21	% 70					
المجموع	30	% 100					

قيمة chi-square الجدولية : 5.99 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 / درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3-1 = 2

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج SPSS إصدار 26



من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 05 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 21 و بنسبة 70 % بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 05 أي بنسبة 16.66 % و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 04 أي بنسبة 13.33 % . و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 18.200 وهي أكبر من قيمتها المجدولة و التي كانت قيمتها 5.991 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 2 كما أن

قيمة sig قدرت 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة 70 %

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 70 % من المبحوثين يؤكدون على أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة لديهم ساعدتهم على إدخال إجراءات وتقنيات جديدة في مختلف العمليات الإدارية التي يقومون بها وهو ما سيؤدي إلى تحسين الأداء التسييري في الإدارة بمختلف قراراتها والنتائج المترتبة منها مثلما أكده (علوطي لمين، 2008) الأمر الذي سيؤدي إلى تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسة.

العبارة 06 تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة حاليا بمؤسستكم تساعدكم في الابتكار و تجديد طرق العمل لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي.

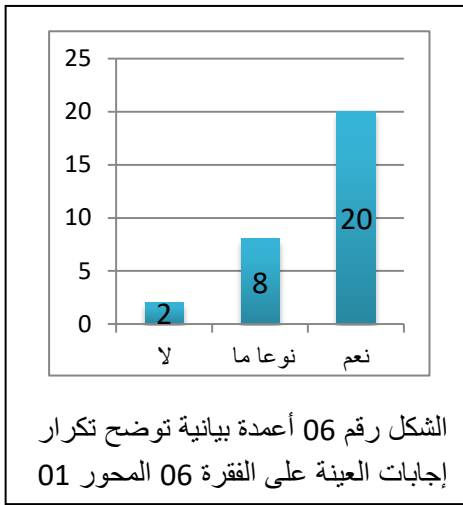
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان

الجدول رقم (12): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 06 المحور 01

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" chi-square		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	02	% 6.66	5,991	16.800	0.000	2	دال
نوعا ما	08	% 26.66					
نعم	20	% 66.66					
المجموع	30	% 100					

قيمة chi-square الجدولية : 5.99 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 /درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3-1 = 2

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج spss إصدار 26



الشكل رقم 06 أعمدة بيانية توضح تكرار إجابات العينة على الفقرة 06 المحور 01

من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 06 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 20 و بنسبة 66.66 % بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 08 بنسبة 26.66 % و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 20 أي بنسبة 6.66 % . و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 16.800 وهي أكبر من قيمتها المجدولة التي كانت قيمتها 5.991 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 2 كما أن قيمة sig قدرت ب 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة

0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة 66.66%.

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 66.66 % من المبحوثين يؤكدون على أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة لديهم تساعدهم على مضاعفة و تحسين قدرات الابتكار و تجديد طرق العمل وهذا من خلال تنمية و تسريع العمليات الداخلية و العمل وفق المنطق التعاوني المعزز للإبداع و هو ما أكدته (فوزية هواين، 2014) و (ليلي بوحديد، 2017) و بالتالي سيفعل المناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة و جعله مناخا تنظيميا مبدعا.

ملخص نتائج المحور الأول : لوفرة وسائل الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية

تلخيص نتائج اتجاهات أفراد العينة في إجاباتهم على أسئلة المحور الأول
جدول رقم (13) يبين ملخص تحليل فقرات المحور الأول

رقم	السؤال	البديل الأكثر تكرارا	النسبة المئوية	نتيجة دلالة كا2		
				محسوبة	مجدولة	دلالة
01	وفرة وسائل الاتصال الحديثة بمؤسستكم يساهم في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي ؟	نعم	% 66.66	15.000	5.991	دال
02	حدائة وسائل الاتصال الحديثة بمؤسستكم يساهم في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي	نعم	% 76.66	25.400	5.991	دال
03	تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة بمؤسستكم تساعدكم في تحسين الأداء لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي	نعم	%70	20.600	5.991	دال
04	تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة عليها مؤسستكم تساهم في مشاركتكم في اتخاذ القرارات لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي	نعم	% 66.66	15.800	5.991	دال
05	تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة بمؤسستكم تساعدكم على إدخال إجراءات و تقنيات إدارية جديدة وهذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي	نعم	% 70	18.200	5.991	دال
06	تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة حاليا بمؤسستكم تساعدكم في الابتكار و تجديد طرق العمل لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي	نعم	66.66 %	16.800	5.991	دال

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على اجابات العينة و مخرجات برنامج SPSS V26

التعليق على الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نجد أن جل فقرات المحور الأول دالة إحصائيا لصالح الإجابة الأكثر تكرارا (نعم) عند مستوى الدلالة 0.05 كما أن قيمة كا² المحسوبة أكبر من المجدولة و هذا ما قادنا لرفض الفرضية الصفريّة و قبول الفرضية البديلة و التي تثبت بأن هنالك علاقة بين متغيري وفرة وسائل الاتصال الحديثة و تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي أي أن معظم المؤسسات الرياضية تتوفر على وسائل اتصال حديثة و متطورة ساعدت العاملين و المسيرين بها على تحسين أدائها و ذلك بتأدية مهامهم و واجباتهم من أنشطة و تفاعلات و أدوار بكفاءة و فعالية، كما سمحت بتبادل و تجميع و تخزين كمية هائلة من البيانات و المعلومات ساهم في تعزيز مشاركتهم في اتخاذ مختلف القرارات الصادرة، إضافة إلى أن هذه الوفرة ساعدتهم و بشكل كبير في إدخال إجراءات و تقنيات إدارية جديدة حسنت في مختلف العمليات و الوظائف الإدارية و ضاعفت و طورت قدرات الابتكار ليس هذا فقط بل جددت طرق العمل من خلال تنمية و تسريع العمليات الداخلية بالعمل وفق المنطق التعاوني و الجماعي الأمر الذي أدى إلى تفعيل مناخ تنظيمي إيجابي بالمؤسسة ميزته التجديد و الإبداع.

5-2- عرض و تحليل إجابات أفراد العينة لعبارات المحور الثاني : لاستخدام وسائل الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

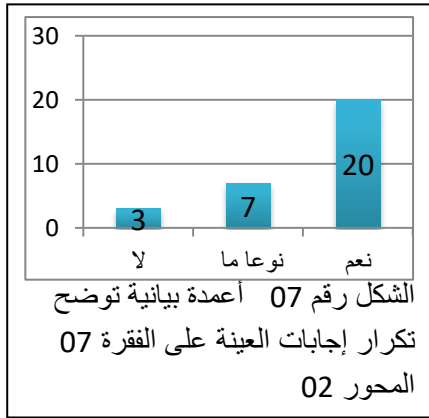
العبارة 07: استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة بمؤسستكم يزيد في تنمية العلاقات الشخصية بين الزملاء لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي.
الغرض منها معرفة ما إذا كان.

الجدول رقم (14): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 07 المحور 02

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" sig		درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة		
لا	3	%10	5,991	15.800	2	دال
نوعا ما	7	% 23.33				
نعم	20	% 66.66				
المجموع	30	% 100				

قيمة chi-square الجدولية : 5.99 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 /درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3-1=2

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج spss إصدار 26



من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 07 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 20 بنسبة %66.66 بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 7 بنسبة % 23.33 و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 3 بنسبة %10 للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 15.800 هي أكبر من قيمتها المجدولة 5,991 عند مستوى الدلالة 0.05 بدرجة حرية 2 و هذا ما

جعلنا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة بين المتغيرين كما أن قيمة sig قدرت ب 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا :نعم و بنسبة % 66.66.

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 66.66 % من المبحوثين يؤكدون على أن لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تنمية العلاقات الشخصية بين الزملاء وذلك لأنها ترفع انتماءهم لمحيط عملهم و تعرفهم بما يجري داخل مؤسستهم و هو ما يؤدي إلى زيادة الثقة و التفاهم بينهم كما أكدته(خيري الجميلي،1997) فيتفعل لديهم المناخ التنظيمي الإبداعي.

العبارة 08: استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يزيد من فعالية الاتصال الداخلي بين الموظفين والمسؤولين و هذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بمؤسستكم.

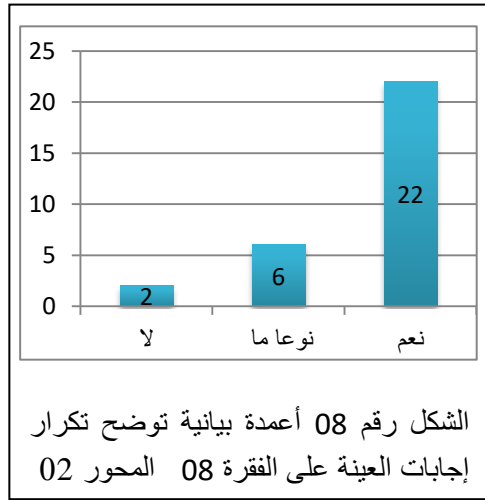
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان

الجدول رقم (15): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 08 المحور 02

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي" تربيع"		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	2	6,66%	5,991	22.400	0.000	2	دال
نوعا ما	6	20%					
نعم	22	73.33%					
المجموع	30	100%					

قيمة chi-square الجدولية : 5.99 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 / درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3 - 1 = 2

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج spss إصدار 26



من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 08 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 22 بنسبة 73.33% بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 9 بنسبة 20% و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 2 أي بنسبة 6.66% .

و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا، قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 22.400 هي أكبر من قيمتها المجدولة 5,991 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 2 وهذا ما جعلنا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائل

بوجود علاقة بين المتغيرين كما أن قيمة sig قدرت ب 0.00 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا : نعم و بنسبة 73.33%.

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 73.33% من المبحوثين يؤكدون على أن لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في زيادة فعالية الاتصال الداخلي و ذلك لأنها تستخدم في عمليات الربط بين أعضاء المؤسسة بغية نشر المعلومات، الحقائق، الأفكار مثل ما أكده (مصطفى حجازي، 1992) و هو ما سيفعل مناخا تنظيميا مبدعا داخل مؤسستهم.

العبارة 09: استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساهم في دقة إنجاز العمل بمؤسستكم وهذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي.

الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان.

الجدول رقم (16): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 09 المحور 02.

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" sig		درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة		
لا	02	% 06.66	5,991	19.400	2	دال
نوعا ما	07	% 23.33				
نعم	21	% 70				
المجموع	30	% 100				

قيمة chi-square الجدولية : 5.99 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 /درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3-1 = 2

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج spss إصدار 26

من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 09 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 21 بنسبة 70% بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 07 بنسبة 23.33% و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 04 أي بنسبة 06.66%.

و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا، قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 19.400 هي أكبر من قيمتها المجدولة 5,991 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 2 وهذا

ما جعلنا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة بين المتغيرين كما أن قيمة sig قدرت ب 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة 70%

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 70% من المبحوثين يؤكدون على أن لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة مساهمة كبيرة في دقة إنجاز العمل وذلك لأن التكنولوجيات الحديثة تقوم على شبكات اتصالية تنظم العلاقات بين أفراد المؤسسة ومن أهم أهداف هذه الشبكات الاتصالية زيادة الدقة في العمل حسب ما أكدته (بولعويادات، 2008) و (علوطي، 2008) و هذا ما سيسمح بتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي في المؤسسة الرياضية.

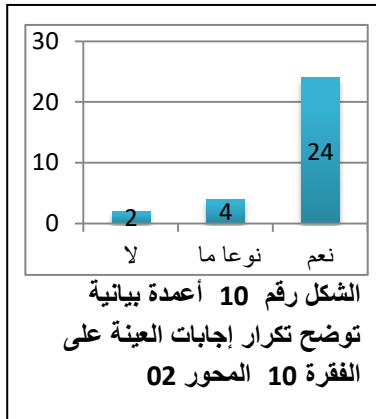
العبارة 10: استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يحسن الحالة المعنوية بمؤسستكم الأمر الذي يؤدي إلى تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي.
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان.

الجدول رقم (17): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 10 المحور 02.

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربع" chi-square		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	2	06.66 %	5,991	29.600	0.000	2	دال
نوعا ما	4	13.33 %					
نعم	24	80 %					
المجموع	30	100 %					

قيمة chi-square الجدولية : 5.99 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 / درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3 - 1 = 2

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج spss إصدار 26



من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 10 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 24 بنسبة 80% بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 4 أي بنسبة 13.33% و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 02 أي بنسبة 6.66%. و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا، قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 29.600 هي أكبر من قيمتها المجدولة 5,991 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 2 و هذا ما جعلنا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة بين المتغيرين كما أن قيمة sig قدرت ب 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة 80%

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 80% من المبحوثين يؤكدون على أن لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساهم في تحسين الحالة المعنوية داخل المؤسسة و ذلك لأن تكنولوجيا الاتصال الحديثة تساعد في الرفع من الحالة النفسية و تحسن المزاج العام للعاملين و تحقق درجة عالية من الرضا الوظيفي لديهم و ترفع من درجة ولائهم مثلما أكده (حسين اسحاق، 2012) و (ماحي محمد، 2016) فيتفعل المناخ التنظيمي الإبداعي حولهم.

العبارة 11: استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساهم في تحسين نوعية الخدمات المقدمة من طرف مؤسستكم فيتفعل بها المناخ التنظيمي الإبداعي.

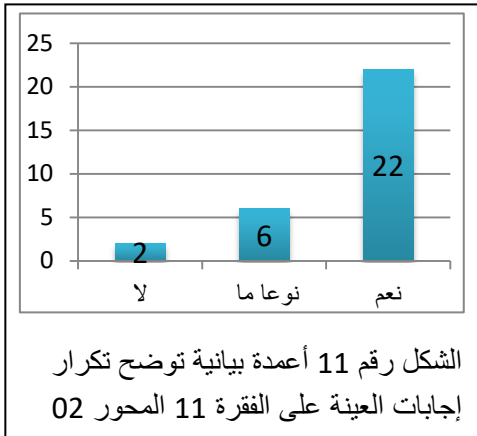
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان.

الجدول رقم (18): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 11 المحور 02.

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" sig		درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة		
لا	2	6,66%	5,991	22,400	2	دال
نوعا ما	6	20%				
نعم	22	73,33%				
المجموع	30	100%				

قيمة chi-square الجدولية : 5.99 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 / درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3 - 1 = 2

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج spss إصدار 26



من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 11 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 22 بنسبة 73.33% بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 06 أي بنسبة 20% و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 2 أي بنسبة 6.66% .

و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا، قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 22.400 هي أكبر من قيمتها المجدولة 5,991 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 2 و هذا

ما جعلنا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائم بوجود علاقة بين المتغيرين كما أن قيمة sig قدرت ب 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة 73.33%.

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 73.33% من المبحوثين يؤكدون على أن استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساهم في تحسين نوعية الخدمات المقدمة من طرفهم و ذلك لأن التكنولوجيا الحديثة للاتصال تقلل التكاليف و تحل الكثير من المشاكل في بيئة المؤسسة الداخلية مثل ما أكدته (بلقيدوم، 2013) و (العلاوين، 2009) و بالتالي يتفعل المناخ التنظيمي الإبداعي في مؤسستهم.

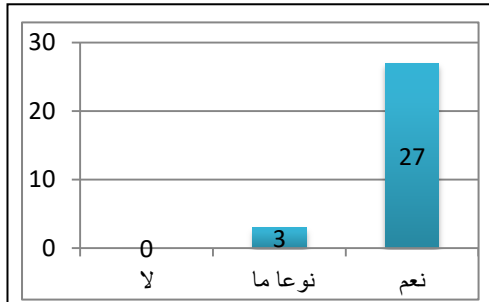
العبارة 12: استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساعدكم في الترويح عن ضغوط العمل بمؤسستكم فيتفعل لديكم المناخ التنظيمي الإبداعي.
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان.

الجدول رقم (19): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 12 المحور 02.

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" chi-square		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	--	--	3.841	19.200	0.000	1	دال
نوعا ما	3	10%					
نعم	27	90%					
المجموع	30	100%					

قيمة chi-square الجدولية : 3.841 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 1 / درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3 - 1 = 2

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج spss إصدار 26



الشكل رقم 12 أعمدة بيانية توضح تكرار إجابات العينة على الفقرة 12 المحور 02

من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 12 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 27 بنسبة 90% بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 3 أي بنسبة 10% و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 0.

و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 19.200 هي أكبر من قيمتها المجدولة 3.841 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 1 و

هذا ما جعلنا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائم بوجود علاقة بين المتغيرين كما أن قيمة sig قدرت ب 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة 90%.

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 90% من المبحوثين يؤكدون على أن استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساهم في الترويح و التخفيف من ضغوط العمل و ذلك لأن استخدامها بغرض التسلية و المتعة يساهم في التقليل من الضغوط النفسية التي تنشأ أثناء ممارستها لمهامهم، كما أنها تعتبر متنفسا تخلق الحيوية و الديناميكية الإيجابية كما أكده (محمود عبد الحميد، 2007)، و هو ما سيؤدي إلى تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بمؤسستهم.

ملخص نتائج المحور الثاني : لاستخدام وسائل الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

تلخيص نتائج اتجاهات أفراد العينة في إجاباتهم على أسئلة المحور الثاني.
جدول رقم (20) يبين ملخص تحليل فقرات المحور الثاني

رقم	السؤال	البديل الأكثر تكرارا	النسبة المئوية	نتيجة دلالة كا ²		
				محسوبة	مجدولة	دلالة
01	استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة بمؤسستكم يزيد في تنمية العلاقات الشخصية بين الزملاء لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي	نعم	% 66.66	15.800	5.991	دال
02	استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يزيد من فعالية الاتصال الداخلي بين الموظفين و المسؤولين و هذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بمؤسستكم	نعم	%73.33	22.400	5.991	دال
03	استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساهم في دقة انجاز العمل بمؤسستكم وهذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي	نعم	% 70	19.400	3.841	دال
04	استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يحسن الحالة المعنوية بمؤسستكم الأمر الذي يؤدي إلى تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي	نعم	%80	29.600	5.911	دال
05	استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساهم في تحسين نوعية الخدمات المقدمة من طرف مؤسستكم فيتعلم بها المناخ التنظيمي الإبداعي	نعم	%73.33	22.400	5.991	دال
06	استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساعدكم في الترويح عن ضغوط العمل بمؤسستكم فيتعلم لديكم المناخ التنظيمي الإبداعي	نعم	%90	19.200	3.841	دال

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على اجابات العينة و مخرجات برنامج SPSS V26

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نجد أن جل فقرات المحور الثاني دالة إحصائيا لصالح الإجابة الأكثر تكرارا (نعم) عند مستوى الدلالة 0.05 كما أن قيمة كا² المحسوبة أكبر من المجدولة و هذا ما قادنا لرفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة و التي تثبت بأن هنالك علاقة بين متغيري استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة و تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسة و ذلك لأن استخدام التكنولوجيات الحديثة للاتصال له دور كبير في تحسين كل الظروف في بيئة المؤسسة الداخلية كتنمية العلاقات الشخصية بين زملاء العمل و الرفع من فاعلية الاتصال الداخلي بينهم بربطهم ببعض البعض بالتبادل السليم للحقائق و الأفكار و المعلومات كما أنها تخلق شبكات اتصالية داخلية تساهم في دقة إنجاز العمل و بالتالي ينعكس هذا على نوعية الخدمات التي تقدمها المؤسسة بالإيجاب و بالإضافة إلى ذلك إن للتكنولوجيات الحديثة دور كبير في تحسين الحالة المعنوية للعاملين و أنها تستغل أيضا للترويح و التنفيس عن مختلف الضغوط التي تواجههم أثناء تأدية مهامهم و محصلة هذا الاستخدام هو مساهمتها في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي داخل المؤسسة.

3-5- عرض و تحليل إجابات أفراد العينة لعبارات المحور الثالث : لكفاءة المورد البشري دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

العبارة 13: تحكم المورد البشري في استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة بمؤسستكم يساهم بدرجة كبيرة في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي.

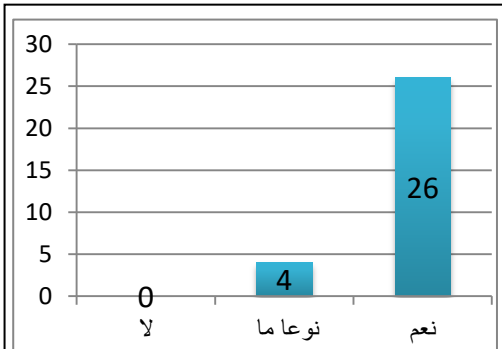
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان

الجدول رقم (21): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 13 المحور 03.

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" - chi-square		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	--	% --	3.841	16.133	0.000	1	دال
نوعا ما	04	%13.33					
نعم	26	%86.66					
المجموع	30	% 100					

قيمة chi-square الجدولية : 3.841 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 1 /درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها -1 = 3-2 = 1

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج SPSS إصدار 26



الشكل رقم 13 أعمدة بيانية توضح إجابات العينة على الفقرة 13 المحور 03

من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 13 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 26 بنسبة 86.66 % بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 04 بنسبة 13.33 % و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 00. و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا، قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 16.133 وهي أكبر من قيمتها المجدولة و التي كانت قيمتها 3.841 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 1 كما أن قيمة sig قدرت 0.000 وهي أقل من مستوى

الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة 86.66 %.

الاستنتاج: نستنتج مما سبق أن نسبة 86.66 % من المبحوثين يؤكدون على أن تحكم المورد البشري في استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساهم في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي في مؤسستهم و ذلك لأن كفاءة المعرفة لدى العاملين حول كفاءات الاستخدام من أهم العوامل التي تؤثر في إدارتها كما أكده (قبوب، 2008) وبالتالي زيادة القدرات التنافسية لها.

العبارة 14: القيام بدورات تدريبية حول تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساعد في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بمؤسستكم.

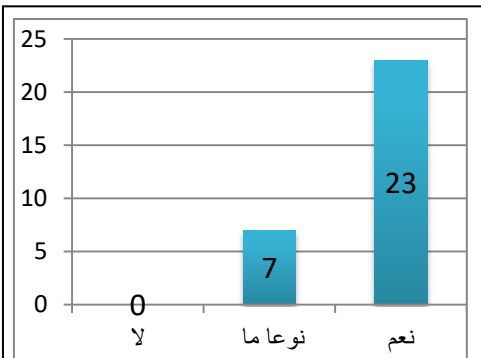
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان.

الجدول رقم (22): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 14 المحور 03.

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" sig		درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة		
لا	--	--	3.841	8.533	1	دال
نوعا ما	07	% 23.33				
نعم	23	% 76.66				
المجموع	30	% 100				

قيمة chi-square الجدولية : 3.841 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 1 /درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها -1 = 3-2 = 1

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج spss إصدار 26



الشكل رقم 14 أعمدة بيانية توضح تكرار إجابات العينة على الفقرة 14 المحور 03

من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 14 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 23 بنسبة % 76.66 بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 07 بنسبة % 23.33 و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 00 .

و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا، قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 8.533 هي أكبر من قيمتها المجدولة 3.841 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 1 وهذا ما جعلنا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائل بوجود

علاقة بين المتغيرين كما أن قيمة sig قدرت ب 0.027 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا نعم و بنسبة % 76.66.

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة % 76.66 من المبحوثين يؤكدون على أن القيام بدورات تدريبية حول تكنولوجيا الاتصال الحديثة في ظروف تتماشى معهم وذلك باستقطاب والاستعانة بخبراء في مجال التكنولوجيات الحديثة يشحن الثقة في أنفسهم ويرفع من مؤهلاتهم مثلما (أكدته طويهي، 2015) الأمر الذي يؤدي إلى تفعيل مناخ تنظيمي سمته الإبداع.

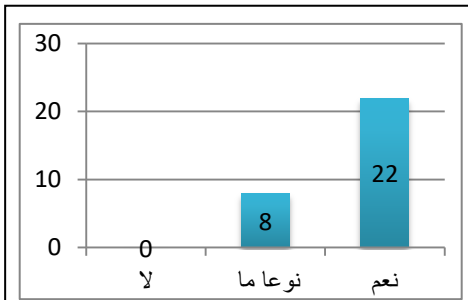
العبارة 15: تساهم كفاءة المورد البشري في التعامل الجيد مع المعلومات و البيانات و القدرة على حمايتها في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي لديكم.
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان.

الجدول رقم (23): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 15 المحور 03.

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" chi-square		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	---	---	3.841	6.533	0.011	1	دال
نوعا ما	8	26.66%					
نعم	22	73.33%					
المجموع	30	100%					

قيمة chi-square الجدولية : 3.841 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 1 / درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها -1 = 3-1 = 2

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج SPSS إصدار 26



الشكل رقم 15 أعمدة بيانية توضح تكرار إجابات العينة على الفقرة 15 المحور 03

من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 15 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 22 بنسبة 73.33% بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 8 أي بنسبة 26.66% و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 00.

و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 6.533 هي أكبر من قيمتها المجدولة 3.841 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 1 و هذا

ما جعلنا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة بين المتغيرين كما أن قيمة sig قدرت ب 0.011 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة 73.33%.

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 73.33% من المبحوثين يؤكدون على أن التعامل الجيد مع البيانات و المعلومات بالقدرة على حمايتها و ذلك بتأمينها من الاختراق و حمايتها من التلف و الضياع أصبح يشكل هاجسا و موضوعا مهما للغاية مثلما أكده (سمير ابراهيم حسن، 2002) لذلك التعامل الجيد مع تطبيقات تكنولوجيا الاتصال الحديثة بالشكل المطلوب يفعل مناخا تنظيميا إبداعيا بالمؤسسة الرياضية.

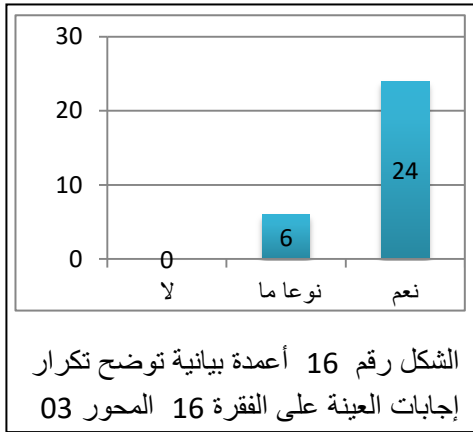
العبارة 16: كفاءة المورد البشري في التعامل مع تكنولوجيا الاتصال الحديثة تساعد في خلق طرق جديدة في العمل لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بمؤسستكم.
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان.

الجدول رقم (24): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 16 المحور 03.

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" chi-square		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	---	---	3.841	10.800	0.001	1	دال
نوعا ما	6	20%					
نعم	24	80%					
المجموع	30	100%					

قيمة chi-square الجدولية : 3.841 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 1 / درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3 - 2 = 1

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج spss إصدار 26



الشكل رقم 16 أعمدة بيانية توضح تكرار إجابات العينة على الفقرة 16 المحور 03

من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 16 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 24 بنسبة 80% بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 06 أي بنسبة 20% و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 00.

و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا، قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 10.800 هي أكبر من قيمتها المجدولة 3.841 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 1 هذا ما

جعلنا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة بين المتغيرين كما أن قيمة sig قدرت ب 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة 80%.

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 80% من المبحوثين يؤكدون على أن كفاءة المورد البشري في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة للاتصال ساهم في خلق طرق جديدة للعمل و الابتكار، ذلك لأن المدخل الحديث لتطوير نظم العمل هو التعامل الجيد مع تطبيقاتها و تشجيع حلقات العصف الذهني مثلما أكد(علوطي،2008) و التي من اهم مخرجاتها تقديم أفكار إبداعية تساهم في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسة الرياضية.

العبارة 17: تساهم كفاءة المورد البشري في تجنب المؤسسة أضرار استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة وهذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بها.
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان.

الجدول رقم (25): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 17 المحور 03.

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" chi-square		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	---	---	3.841	13.333	0.000	1	دال
نوعا ما	05	16.66%					
نعم	25	83.33%					
المجموع	30	100%					

قيمة chi-square الجدولية : 3.841 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 1 /درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3-1 = 2

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج spss إصدار 26

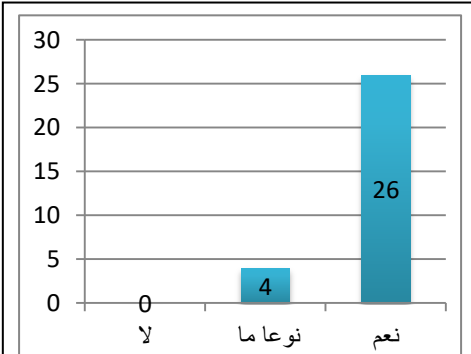
من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 17 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 25 بنسبة 23.33% بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 05 أي بنسبة 16.66% و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 00.

و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا، قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 13.333 هي أكبر من قيمتها المجدولة 3.841 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 1 و هذا ما جعلنا نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل القائل بوجود

علاقة بين المتغيرين كما أن قيمة sig قدرت ب 0.000 و هي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة 83.33%

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 83.33% من المبحوثين يؤكدون على أن لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة الكثير من السلبيات مثلما أكده (سمير ابراهيم، 2002) لكن كفاءة المورد البشري كفيلة بالحد منها و تساعد في تجاوز أضرارها و ما يمكن أن تسببه من عيوب داخل بيئة المؤسسة حسب ما أشارت إليه (طويهي، 2015) و بالتالي الحد من هذه السلبيات يفعل مناخا تنظيميا إبداعيا بالمؤسسة الرياضية.



الشكل رقم 17 أعمدة بيانية توضح تكرار إجابات العينة على الفقرة 17 المحور 03

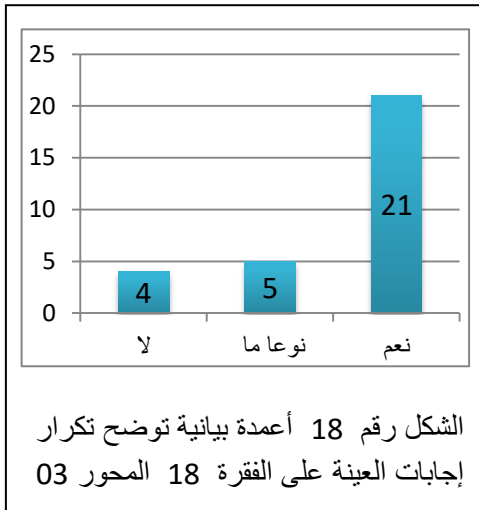
العبارة 18 تساهم كفاءة المورد البشري في استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة على تحقيق أهداف المؤسسة وهذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي فيها.
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كان.

الجدول رقم (26): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على الفقرة رقم 18 المحور 03.

الإجابات	التكرارات	النبة المئوية	كا ² "كاي تربيع" - chi-square		sig	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
			المجدولة	المحسوبة			
لا	4	% 13,33	5,991	18.200	0.000	2	دال
نوعا ما	5	% 16.66					
نعم	21	% 70					
المجموع	30	% 100					

قيمة chi-square الجدولية : 5.99 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 2 / درجة الحرية = عدد البدائل المجاب عليها - 1 = 3-1 = 2

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على إجابات عدد أفراد العينة و مخرجات برنامج SPSS إصدار 26



من خلال الجدول أعلاه نجد أن إجابات أفراد العينة حول العبارة 18 كانت لصالح نعم بقيم مشاهدة 21 و بنسبة 70 % بينما كانت إجاباتهم لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 05 أي بنسبة 16.66 % و الإجابة على لا بقيم مشاهدة 04 أي بنسبة 13.33 % . و للتأكد أكثر من النتيجة أعلاه و الدلالة الإحصائية لاتجاهات أفراد العينة لصالح القيمة أكثر تكرارا، قمنا باستخدام اختبار كاي تربيع كا² حيث كانت نتيجة كا² المحسوبة 18.200 وهي أكبر من قيمتها المجدولة و التي كانت قيمتها 5.991 عند مستوى الدلالة 0.05 و بدرجة حرية 2 كما أن قيمة sig قدرت 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة الأكثر تكرارا: نعم و بنسبة 70 %.

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن نسبة 70 % من المبحوثين يؤكدون على أن كفاءة المورد البشري في استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساهم بشكل رئيسي في تحقيق أهداف المؤسسة و إكسابها الميزة التنافسية لذا ينبغي على العامل أن يركز عليها لإحداث التطوير و التحسين المستمرين كما أشار إليه (علوطي، 2008) و العمل على تطوير العمليات الداخلية بالشكل الذي يمنحها قدرات تنافسية عالية مثلما أكده (بوزناق، 2013) و بالتالي يتفعل داخلها المناخ التنظيمي الإبداعي.

ملخص نتائج المحور الثالث : لكفاءة المورد البشري دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

تلخيص نتائج اتجاهات أفراد العينة في إجاباتهم على أسئلة المحور الثالث.
جدول رقم (27) يبين ملخص تحليل فقرات المحور الثالث.

رقم	السؤال	البديل الأكثر تكرارا	النسبة المئوية	نتيجة دلالة كا ²		
				محسوبة	مجدولة	دلالة
01	تحكم المورد البشري في استخدام تكنولوجيا الإتصال الحديثة بمؤسستكم يساهم بدرجة كبيرة في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي	نعم	%86.66	16.133	3.841	دال
02	القيام بدورات تدريبية حول تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساعد في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بمؤسستكم	نعم	%76.66	8.553	3.841	دال
03	تساهم كفاءة المورد البشري في التعامل الجيد مع المعلومات و البيانات و القدرة على حمايتها في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي لديكم	نعم	%73.33	6.533	3.841	دال
04	كفاءة المورد البشري في التعامل مع تكنولوجيا الاتصال الحديثة تساعد في خلق طرق جديدة في العمل لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بمؤسستكم	نعم	%80	10.800	3.841	دال
05	تساهم كفاءة المورد البشري في تجنب المؤسسة أضرار استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة وهذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بها	نعم	%83.33	13.133	3.841	دال
06	تساهم كفاءة المورد البشري في استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة على تحقيق أهداف المؤسسة وهذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي فيها	نعم	%70	18.200	5.991	دال

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على اجابات العينة و مخرجات برنامج V26 SPSS

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نجد أن جل فقرات المحور الثالث دالة إحصائيا لصالح الإجابة الأكثر تكرارا (نعم) عند مستوى الدلالة 0.05 كما أن قيمة كا² المحسوبة أكبر من المجدولة و هذا ما قادنا لرفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة و التي تثبت بأن هنالك علاقة بين متغيري كفاءة المورد البشري في استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة و تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسة و ذلك لأن تحكم المورد البشري في كفاءات استخدام التكنولوجيا الحديثة من أهم العوامل المؤثرة في إدارتها بالشكل المطلوب و يمكن سد بعض النقائص في ذلك بتصميم برامج تدريبية ترفع من مؤهلاته و قدراته و هو ما يجعله قادرا على التعامل الجيد مع مختلف البيانات و المعلومات و له كل الأهمية في حمايتها من التلف و الاختراق، كما أن هذه الكفاءة تسمح بتبني طرق جديدة في العمل أساسها التطوير و التحسين المستمرين و تعطيه القدرة و الوعي اللازمين لتجنب كل السلبيات و الأضرار التي تصاحب استخدام هذه التكنولوجيات، هذا ما سيسمح بتحقيق أهداف المؤسسة و اكسابها ميزة تنافسية فينعكس ذلك إيجابيا على بيئتها الداخلية بتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بها.

4-5- مناقشة النتائج في ظل الفرضيات:

لاختبار الفرضيات نستخدم الأدوات الإحصائية التالية:

نقوم بحساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحاور كل على حدى لتحديد مستوى دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة (مرتفع ، متوسط أم منخفض) في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

كما نستخدم المدى لتحديد طول فئة المجال (مرتفع، متوسط أم منخفض) حيث أن: المدى = أعلى درجة 3 (تمثل نعم) - أدنى درجة 1 (تمثل لا) / عدد المستويات

أي أن المدى = $3/(1-3) = 0.66$ ومنه نحصل على المستويات التالية (مرتفع، متوسط أم منخفض)

$$\left\{ \begin{array}{l} 100 \leftarrow \text{حساب النسبة المئوية } 3 \\ 1.66 \leftarrow \text{س} \end{array} \right. \text{س} = 3/100 \times 1.66 = 55.33\%$$

من 01 إلى 1.66	من 1.66 إلى 2.33	من 2.33 إلى 3	مجال المتوسط الحسابي
منخفض	متوسط	مرتفع	درجة الدور
أقل من 55.33%	من 55.34% إلى 76.66%	أكثر من 76.67%	النسبة المئوية %

5-4-1- الفرضية الأولى (المحور 01): لوفرة وسائل الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي

الإبداعي بالمؤسسات الرياضية

جدول رقم (28) : يبين دور وفرة وسائل الاتصال الحديثة في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط ضمن المجال	النسبة المئوية	النتيجة
دور وفرة وسائل الاتصال الحديثة في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي	2.59	0.66	من 2.33 إلى 3	86,55%	مرتفع
$\left\{ \begin{array}{l} 3 \leftarrow 100\% \\ 2.59 \leftarrow \text{س} \end{array} \right. \text{س} = 3/100 \times 2.59 = 86.55\%$					

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss إصدار 26

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور 01 المتعلق بمدى مساهمة وفرة تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي قدر بـ $\bar{x} = 2.59$ بانحراف معياري بلغ $s = 0.66$ و هو ضمن مجال مرتفع (من 2,33 إلى 3) أي أن اتجاهات أفراد العينة ايجابية و يوافقون على أن لوفرة وسائل الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسة الرياضية و بدرجة مرتفعة و هذا بنسبة 86,55% حسب وجهة نظرهم.

استنتاج: نقبل الفرضية القائلة لوفرة وسائل الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية و بدرجة مرتفعة.

مناقشة الفرضية 01:

أسفرت دراسة نتائج المحور الأول عن صحة الفرضية القائلة بأن لوفرة وسائل الاتصال الحديثة في المؤسسة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي و ذلك لمساهمتها الكبيرة في تحسين الأداء و تعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات كما أنها تساعدهم في إدخال تقنيات إدارية جديدة بما يضمن تجديد طرق العمل و تبني الابتكار و التطوير كمدخل مهم في سير مختلف عمليات المؤسسة الرياضية و هو ما توصلت إليه دراسة (بوحديد ليلي، 2017) و دراسة (بلقيدوم صباح، 2014).

5-4-2- الفرضية الثانية (المحور 2): لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية

جدول رقم (29) : يبين دور استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط ضمن المجال	النسبة المئوية	النتيجة
دور استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي	2.69	0.56	من 2.33 إلى 3	89.83%	مرتفع
$3 \leftarrow 100\% \text{ س} = \frac{3}{100} \times 2.69 = 89.83\%$ $2.69 \leftarrow \text{س}$					

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss إصدار 26

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور 02 المتعلق بدور استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي قدر بـ $\bar{x}=2.69$ بانحراف معياري بلغ $s=0.56$ و هو ضمن مجال مرتفع (من 2,33 إلى 3) أي أن اتجاهات أفراد العينة إيجابية ويوافقون على أن لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسة الرياضية و بدرجة مرتفعة وهذا بنسبة 89.83% حسب وجهة نظرهم.

استنتاج: نقبل الفرضية القائلة لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

مناقشة الفرضية الثانية:

أسفرت دراسة نتائج المحور الثاني عن صحة الفرضية القائلة بأن لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسة الرياضية وذلك لأنها تساهم في تنمية العلاقات الإنسانية وتوفر سبل رفع فعالية الاتصال الداخلي بها كما أنها ترفع من مستوى ثقة العاملين بأنفسهم وفي أدائهم حتى أنها تعتبر اداة مهمة يستخدمونها في الترويج عن مختلف الضغوط التي يواجهونها أثناء قيامهم بمختلف المهام المسندة إليهم فينعكس كل هذا ذلك على حالتهم المعنوية بصفة خاصة وعلى المناخ السائد في المؤسسة بصفة عامة فترتفع نسبة دقة إنجاز الأعمال فتتحسن نوعية الخدمات

التي المؤسسة مطالبة بتقديمها وهو ما توصلت إليه دراسة (حسن إسحاق، 2012) و (العلاوين، 2009).

5-4-3- الفرضية الثالثة (المحور 03): : لكفاءة المورد البشري دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية

جدول رقم (30) : يبين دور كفاءة المورد البشري في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي.

النتيجة	النسبة المئوية	المتوسط ضمن المجال	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
مرتفع	92.05%	من 2.33 إلى 3	0.45	2.73	دور كفاءة المورد البشري في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي
$s = \frac{3}{100} \times 2.73 = 0.0819$					$3 \leftarrow 100\%$ $2.73 \leftarrow s$

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss إصدار 26

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور 03 المتعلق بدور كفاءة المورد البشري في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي قدر بـ $\bar{x} = 2.73$ بانحراف معياري بلغ $s = 0.45$ و هو ضمن مجال مرتفع (من 2,33 إلى 3) أي أن اتجاهات أفراد العينة ايجابية و يوافقون على أن لكفاءة المورد البشري دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسة الرياضية و بدرجة مرتفعة و هذا بنسبة 92.05% حسب وجهة نظرهم.

استنتاج: نقبل الفرضية القائلة لكفاءة المورد البشري دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية

مناقشة الفرضية الثالثة:

أسفرت دراسة نتائج المحور الثالث عن صحة الفرضية القائلة بأن لكفاءة المورد البشري دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية وذلك لأن كفاءة المعرفة لدى المورد البشري في استخدام التكنولوجيات الحديثة للاتصال له تأثير بالغ في تعامله الجيد مع البيانات والمعلومات وفي قدرته على حمايتها من كل أشكال التلف والضياع والاختراق ثم أن لهذه الكفاءة في الاستخدام دور كبير في خلق طرق جديدة في العمل والابتكار، ذلك لأن المدخل الحديث لتطوير نظم العمل هو التعامل الجيد مع تطبيقاتها و تشجيع حلقات العصف الذهني التي من أهم مخرجاتها تقديم أفكار إبداعية تساهم في تغيير شكل البيئة الداخلية للمؤسسة أين تنحو جهة الإبداع والاختراع ، لهذا الإدارة العليا مطالبة بتصميم دورات تكوينية لسد ثغرات نقص كفاءة بعض العاملين في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة للاتصال بما يرفع مستواهم إلى حد التعامل معها بوعي و مسؤولية لتجنب المؤسسة أضرار استخدامها ولتحد من السلبيات التي تصاحب هذا الاستخدام كما أن توفر المؤسسة الرياضية على الكادر المؤهل والكفاء في استخدام

تكنولوجيا الاتصال الحديثة سبب رئيسي في تسهيل تحقيق أهدافها التي أنشئت من أجلها وهو ما أكدته دراسة (قبوقب عيسى، 2008) و دراسة (طويهي فاطمة، 2015).

5-5- مناقشة الفرضية العامة

بما أن الفرضيات الثلاثة المتعلقة بمحاور الدراسة أثبتت صحتها وصدقها فإننا نستنتج أن الفرضية العامة القائلة بأن لتكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية صحيحة وصادقة، فتوفر وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة بالحجم و الكمية الكافيين بالإضافة إلى استخدامها الفعلي في بيئة المؤسسة الداخلية والابتعاد عن العمل بالوسائل والطرق القديمة والتقليدية مع التحكم الجيد والفعال في تطبيقاتها المختلفة من طرف موارد بشرية تتميز بالكفاءة والقدرة العالية على استخدامها عوامل رئيسية وجد مهمة في تحقيق الهدف الذي تم اللجوء إليها من أجل تحقيقه كسرعة تبادل المعلومات والبيانات والقدرة الهائلة على جمعها وتخزينها بالإضافة لما تتيحه من رفع لفاعلية الاتصال الداخلي بين العاملين وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ مختلف القرارات... الخ، فينعكس كل ما سبق ذكره من فوائد وإيجابيات التكنولوجيا الحديثة للاتصال على بيئة المؤسسة الداخلية وعلى مناخها التنظيمي بالإيجاب.

إن وجود المناخ التنظيمي الإيجابي في بيئة المؤسسة الداخلية من أهم عوامل تفعيل المناخ التنظيمي المشجع على الإبداع و الابتكار لأنه يسمح ويسهل تبني طرق و نظم جديدة و مبتكرة في تسيير مختلف العمليات الداخلية وهو ما يساهم بدون شك في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها المؤسسة الرياضية بكفاءة وفعالية، هذا ما توصلت إليه أيضا و تتفق معه دراستي (بولعويادات حورية، 2008) و (هواين فوزية، 2014) و دراسة (علوطي لمين، 2008).

الفصل 6

حماة مصر

الاستنتاجات
حماة مصر

والاستنتاجات
حماة مصر

6-1- الاستنتاج العام:

لقد كشفت الدراسة التي قمنا بها و التي تمحورت حول مدى توفر تكنولوجيا الاتصال الحديثة بالمؤسسات الرياضية بالإضافة إلى استخدامها الفعلي بكفاءة و ما لهذا من دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي في بيئة المؤسسة الداخلية على مجموعة نتائج و استنتاجات، ساهمت في الإجابة عن التساؤل العام لدراستنا وعن التساؤلات الجزئية المنبثقة منه نوردها بالشكل الآتي :

- 1- توفر وسائل الاتصال الحديثة في المؤسسة الرياضية عامل رئيسي في تفعيل مناخ تنظيمي إبداعي.
- 2- الاستخدام الجيد و الفعال لتكنولوجيا الاتصال الحديثة له دور كبير في تفعيل مناخ تنظيمي إبداعي.
- 3- كفاءة المورد البشري العامل في المؤسسة الرياضية في استخدام مختلف تطبيقات تكنولوجيا الاتصال الحديثة بالشكل المطلوب يساهم بشكل أساسي في تفعيل المناخ التنظيمي بها.
- 4- تكنولوجيا الاتصال الحديثة توفر درجة عالية من الدقة في العمل لا يمكن توفيرها اذا استخدمت الطرق التقليدية.
- 5- من المتطلبات الضرورية لنجاح نظم الاتصال الحديثة توفر الامكانيات المادية كالأجهزة و المعدات الإلكترونية و الامكانيات البشرية من موارد بشرية تتميز بالكفاءة في استخدام هذه التكنولوجيات.
- 6- توسيع استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يؤدي إلى تحسين أداء المؤسسات الرياضية و يساهم في حل الكثير من المشاكل في بيئتها الداخلية بالرفع من الحالة المعنوية السائدة في محيطها.
- 7- الاستخدام الفعال لتكنولوجيا الاتصال الحديثة يحسن من مستوى العلاقات الانسانية للعاملين بالمؤسسة الرياضية كما أنه يساهم في تعزيز مشاركتهم في اتخاذ مختلف القرارات مما من شأنه الرفع من ثقتهم بأنفسهم و بقدراتهم فيتحسن أداءهم.
- 8- لتكنولوجيا الاتصال الحديثة دور فعال و مهم في تطوير طرق و نظم العمل المنتهجة و تحسن من أساليب الأداء الإداري المطبقة في تسيير المؤسسة الرياضية.
- 9- الاعتماد على تكنولوجيا الاتصال الحديثة يحسن الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة الرياضية من خلال زيادة السرعة و الدقة في الأداء و الرفع من كفاءة العمل بها.
- 10- توجد علاقة وطيدة بين تصميم برامج تدريبية و تكوينية حول استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة و بين كفاءة الموارد البشرية العاملة في المؤسسات الرياضية.
- 11- كفاءة المورد البشري العامل بالمؤسسة الرياضية عامل مهم في نشر ثقافة الإبداع داخلها.
- 12- العامل المؤهل تأهيلا جيدا يساهم في تجنب المؤسسة أضرار استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة و ذلك لقدرته العالية على حماية المعلومات و البيانات من كل أشكال الخطر الذي يهددها.
- 13- يعتبر الإبداع الإداري و التكنولوجي أهم عامل لتحقيق أهداف المؤسسة و كسبها للميزات التنافسية.

6-2- التوصيات:

- 1- ينبغي على المؤسسات الرياضية توفير وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة و توسيع استعمالها في مختلف العمليات التي تقوم بها.
 - 2- المؤسسة الرياضية مطالبة بتطوير نظم و أساليب العمل و التسيير الإداري بتشجيع حلقات العصف الذهني باعتبارها أحد المداخل المهمة في تفعيل الإبداع و الابتكار.
 - 3- يجب تنصيب لجان تقنية داخل المؤسسات الرياضية مهمتها البحث و التطوير في سبل جمع، نقل تبادل و تخزين المعلومات والبيانات و تبني استراتيجية إدارية قائمة على فلسفة الجودة الشاملة للتحسين المستمر في مختلف العمليات التي تقوم بها و بالتالي تحسين الخدمات التي تقدمها.
 - 4- الاهتمام بتحسين العلاقات الداخلية و الانسانية بين العاملين و إعطائهم مزيدا من الثقة بالنفس و تعزيز مشاركتهم في اتخاذ مختلف القرارات.
 - 5- استقطاب و تجنيد طاقات بشرية قادرة و متخصصة في استخدام مختلف تطبيقات التكنولوجيات الحديثة للاتصال.
 - 6- العمل على تنمية القيم والاتجاهات بهدف تفعيل مناخ تنظيمي قائم على أساس التعاون الجاد في العمل، تشجيع العمل بروح الفريق الواحد و التحسين المستمر لمختلف المهام و العمليات التي تضطلع بتأديتها المؤسسة الرياضية.
 - 7- تخطيط و تصميم برامج تكوينية و تدريبية دورية في مجال تكنولوجيا الاتصال الحديثة لرفع مستوى العاملين و كفاءتهم في التعامل مع مختلف وسائلها و تطبيقاتها.
 - 8- الاهتمام أكثر بطبيعة المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة الرياضية بالعمل على تحسينه و تجويده نظرا للتأثير البالغ الذي يحدثه في السلوكيات الشخصية و التنظيمية داخل بيئتها و على مستوى محيطها.
 - 9- نشر ثقافة الإبداع و الابتكار بين العاملين في المؤسسة باعتبار أن الموارد البشرية العاملة بها جوهر عمليتي الإبداع الإداري و التكنولوجي.
 - 10- ضرورة التواصل مع جميع مراكز البحث العلمي في الجامعات و المعاهد المتخصصة في علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية باعتبارها خزانا مهما و مصدرا أساسيا لاستقطاب الموارد البشرية المؤهلة علميا و معرفيا بما يحملونه من أفكار إبداعية في إدارة و تسيير المؤسسات الرياضية.
 - 11- دعم المؤسسات الرياضية في تبني استراتيجيات تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي من خلال توفير الوسائل و الظروف الملائمة للإبداع و ذلك باستخدام مختلف أبعاده و توجيهها نحو تعزيز الفكر الابتكاري فرديا و جماعيا بما يخدم تحقيق أهدافها فعالية و تميز.
- الفرضيات المستقبلية:**

- 1- لتكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في رفع فعالية الاتصال بالبيئة الخارجية للمؤسسات الرياضية.
- 2- للمناخ التنظيمي دور رفع درجة الالتزام الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الرياضية.
- 3- للإبداع الإداري و التكنولوجي دور في تحسين جودة منتجات المؤسسات الرياضية.

قائمة المصادر والمراجع
المصدر الأول

قائمة المصادر والمراجع
المصدر الثاني

قائمة المصادر:

1 - القرآن الكريم.

المراجع باللغة العربية:

- 1- أحمد مصطفى خاطر، محمد بهجت كشك، (1999) : إدارة المنظمات الاجتماعية و تقويم مشروعات الرعاية، دار المكتب الجامعي الحديث، القاهرة.
- 2- أسامة أمين ربيع، (2007)، التحليل الإحصائي، ط2، المكتبة الانجلو مصرية، القاهرة.
- 3- إياد شاعر البكري ، (2003) : تقنيات الاتصال بين زمنين ، دار الشروق ، عمان .
- 4- بشير العلق، (2006): قاموس دار العلم التكنولوجي للمعلومات و الاتصالات، ط1، دار العلم للملايين، بيروت.
- 5- جمال خير الله، (2009) : الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن.
- 6- حسن عماد علاوي، ليلي حسين، (2003) : الاتصال و نظرياته المعاصرة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- 7- حسين عارف ناجي، (2010) : السلوك التنظيمي ، ط1، دار يافا للنشر و التوزيع ، عمان.
- 8- خيرى خليل الجميلي، (1997) : الاتصال و وسائله في المجتمع الحديث ، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة.
- 9- خيضر كاظم، (2011): السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان.
- 10- دادي عدون ناصر، (2004) : الاتصال و دوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية، دار المحمدية، الجزائر.
- 11- راوية حسن، (2001) : السلوك في المنظمات ، دار المعارف ، الإسكندرية.
- 12- رفعت عبد الحليم الفاعوري و آخرون : إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، القاهرة.
- 13- صلاح الدين محمد عبد الباقي، (2001) : السلوك الانساني في المنظمات، الدار الجامعية ، الاسكندرية.
- 14- عاكف لطفي خصاونة، (2011) : إدارة الإبداع و الابتكار في منظمات العمل، ط2، دار مكتبة الحامد، الأردن.
- 15- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، (2008): المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية، ط1، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، مصر.
- 16- عبد الرحمان عزي و آخرون، (1992) : عالم الاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.
- 17- عبد السلام الشناق، (2010) : دور الادارة المدرسية في توظيف برامج تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات دار وائل للنشر و التوزيع، عمان.
- 18- فضيل دليو، (1998) : مقدمة في وسائل الاتصال الجماهيري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.
- 19- فريد كتم أبو زينة و آخرون، (2006)، مناهج البحث العلمي و الإحصاء، ج1، ط1، دار الميرة، عمان.
- 20- كامل محمد المغربي، (2010) : السلوك التنظيمي و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم، ط4، دار الفكر للنشر و التوزيع ، عمان.
- 21- كتيبي محسن علي، (2005): السلوك التنظيمي بين النظرية و التطبيق، ط1، دار المكتبة الأكاديمية، الاسماعيلية.
- 22- مجد الهاشمي، (2012) : تكنولوجيا وسائل الاتصال الجماهيري، ط1 ، دار أسامة للنشر، الأردن.
- 23- محمد الطائي، هدى عبد الرحيم حسن العلي، (2007) : اقتصاديات المعلومات، دار المسيرة ، عمان.

- 24- محمد عبد الحميد ، (2007) : الاتصال و الاعلام على شبكة الانترنت، دار عالم الكتب، القاهرة.
- 25- محمد علي محمد،(1996) : علم الاجتماع و المنهج العلمي، ط3، دار المعارف الجامعية، الاسكندرية.
- 26- محمد فهمي العطروري، (1996) : العلاقات الادارية في المؤسسات العامة ، دار عالم الكتب، القاهرة.
- 27- محمود الصميدعي،(2006) : التسويق الإلكتروني للمعلومات و الاتصالات، ط1، دار العلم للملايين، بيروت.
- 28- محمود علم الدين، (2005) : تكنولوجيا المعلومات و مستقبل الصحافة، دار السحاب، القاهرة.
- 29- مصطفى حجازي، (1992) : الاتصال في العلاقات الانسانية و الادارية، ط2، دار الطلبة، بيروت.
- 30- مصطفى عشوي، (1992) : أسس علم النفس الصناعي و التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر.
- 31- موسى غرايبة، عبد الله منيزل، (2010) : الإحصاء التربوي، دار المسيرة ، الأردن.
- 32- موريس أنجريس،(2004)، : منهجية البحث في العلوم الانسانية، دار القصة للنشر، الجزائر.
- 33- هناء حافظ بدوي، (2003) : الاتصال بين النظرية و التطبيق، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة.
- قائمة البحوث المنشورة في المجلات العلمية المحكمة:
- 34- أحمد اسماعيل الصفار،(2009) : " أثر المناخ التنظيمي في الأداء و الميزة التنافسية"، مجلة الإدارة و الاقتصاد،(76)،73-91.
- 35- بوحديد ليلي،(2017) : " دور استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة"، مجلة الحقيقة،(41)،874-893.
- 36- الهيتي خالد، يونس طارق،(2005) : " العلاقات بين المناخ التنظيمي و المخرجات التنظيمية"، المجلة العربية للإدارة،1،(4)،46-61.
- 37- الذنبيات محمد محمود،(1999) : " المناخ التنظيمي و أثره على العاملين في أجهزة الرقابة المالية و الإدارية في الأردن"، مجلة دراسات للعلوم الادارية،26،(1)،32-51.
- 38- مقراني الهاشمي، أم الخير السوفي (2016) : " وسائل الاتصال الحديثة و دورها في تفعيل الاتصال الداخلي في المؤسسة الجزائرية"، (27)،343-356.
- 39- سمير ابراهيم حسن،(2002) : " ثورة المعلوماتية عواقبها و آفاقها"، مجلة جامعة دمشق،18،(1)،207-224.
- 40- عزالدين لرقم،(2012)،: " المناخ التنظيمي و علاقته بالإبداع الإداري لدى الهيئة الوسطى" مجلة العلوم الإنسانية،(38)،119-135.
- 41- صالح بن نوار،(2004): "الاتصال الفعال و العلاقات الانسانية"، مجلة العلوم الإنسانية ،(22)،117-130.
- 42- عبد المحسن بن صالح الحيدر،(2006): " اتجاهات العاملين نحو المناخ التنظيمي و علاقة خصائصهم الشخصية و الوظيفية بتلك الاتجاهات"، المجلة العربية للإدارة،26،(2)،102-119.
- 43- حسو أثير اسحق،(2012)،: " دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية"، مجلة تكريت للعلوم الادارية و الاقتصادية،8،(26)،92-114.

الرسائل الجامعية الغير منشورة:

- 44- بلقيوم صباح، (2013)، "أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، الجزائر.
- 45- بوباح عالية، (2011)، " دور الانترنت في مجال تسويق الخدمات"، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- 46- حمد علي عبدالله عيسى، (2014)، " تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين"، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة البحرين، مملكة البحرين.
- 47- حورية بولعويدات، (2008)، " استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- 48- دليلة بركان، (2006)، " واقع ممارسة الاتصال في المنشأة الجزائرية"، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- 49- سعيد بن سفران عطوي العربي، (2015)، " واقع المناخ التنظيمي و علاقته بالإبداع الرياضي لدى العاملين بالأندية الرياضية"، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم التربية البدنية، المملكة العربية السعودية.
- 50- عيسى قبوقب، (2008)، " المناخ التنظيمي و علاقته بالأداء في العمل"، كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- 51- لمين علوطي، (2008)، " أثر تكنولوجيا الاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر. الجزائر.
- 52- نقبيل بوجمعة، (2009)، " علاقة المناخ التنظيمي بأسلوب إدارة الصراع بالمدارس الثانوية"، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب و العلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
- 53- هواين فوزية، (2014)، " المناخ التنظيمي و علاقته بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية"، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 2، الجزائر.

المواقع الإلكترونية:

54- (<https://www.aliqtisadi.ps/article/60779>. Heure 20,23 . Date 22/03/2020)

فصل في بيان
العلماء الذين
رووا عن النبي

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

قسم الإدارة و التسيير الرياضي

استمارة بحث:

سيدي / سيدتي:

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص تسيير الموارد البشرية و المنشآت الرياضية تحت عنوان: تكنولوجيا الاتصال الحديثة و دورها في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.

نقدم لكم هذه الاستمارة للإجابة عليها بصدق و ذلك مهم بالنسبة لنا لتحقيق أهداف هذه الدراسة الميدانية و تجب الإشارة إلى أنه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة فإجاباتكم تكون فقط بوضع عبارة (x) في الخانة التي ترون أنها تعبر عن رأيكم.

* نحيطكم علما بأن إجاباتكم تبقى سرية و لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

شكرا على تعاونكم

الطالب: عدالة مبروك

المحور الأول : لوفرة وسائل الاتصال الحديثة دور في تفعيل مناخ تنظيمي إبداعي بالمؤسسات الرياضية.

الرقم	الوفرة	نعم	لا	نوعا ما
01	وفرة وسائل الاتصال الحديثة بمؤسساتكم يساهم في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي			
02	حدائة وسائل الاتصال بمؤسساتكم يساهم في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي			
03	تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة عليها مؤسساتكم تساعدكم في تحسين الأداء لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي			
04	تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة عليها مؤسساتكم تساهم في مشاركتكم في اتخاذ القرارات لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي			
05	وسائل الاتصال الحديثة المتوفرة بمؤسساتكم تساعدكم على إدخال إجراءات و تقنيات إدارية جديدة وهذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي			
06	تكنولوجيا الاتصال الحديثة المتوفرة حاليا بمؤسساتكم تساعدكم في الابتكار و تجديد طرق العمل لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي			

المحور الثاني: لاستخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تفعيل مناخ تنظيمي إبداعي بالمؤسسات الرياضية.

الرقم	الاستخدام	نعم	لا	نوعا ما
01	استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة بمؤسساتكم يزيد في تنمية العلاقات الشخصية بين الزملاء لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي			
02	استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يزيد من فعالية الاتصال الداخلي بين الموظفين و المسؤولين و هذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بمؤسساتكم			
03	استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساهم في دقة انجاز العمل بمؤسساتكم وهذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي			
04	استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يحسن الحالة المعنوية بمؤسساتكم الأمر الذي يؤدي إلى تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي			
05	استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساهم في تحسين نوعية الخدمات المقدمة من طرف مؤسساتكم فيتفعل بها مناخ تنظيمي إبداعي			
06	استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساعدكم في الترويج عن ضغوط العمل بمؤسساتكم فيتفعل لديكم مناخ تنظيمي إبداعي			

المحور الثالث: لكفاءة المورد البشري دور في تفعيل مناخ تنظيمي إبداعي بالمؤسسات الرياضية.

الرقم	الكفاءة	نعم	لا	نوعا ما
01	تحكم المورد البشري في استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة بمؤسستكم يساهم بدرجة كبيرة في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي			
02	القيام بدورات تدريبية حول تكنولوجيا الاتصال الحديثة يساعد في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بمؤسستكم			
03	تساهم كفاءة المورد البشري في التعامل الجيد مع المعلومات و البيانات و القدرة على حمايتها في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي لديكم			
04	كفاءة المورد البشري في التعامل مع تكنولوجيا الاتصال الحديثة تساعد في خلق طرق جديدة في العمل لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بمؤسستكم			
05	تساهم كفاءة المورد البشري في تجنب المؤسسة أضرار استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة وهذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بها			
06	تساهم كفاءة المورد البشري في استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة على تحقيق أهداف المؤسسة وهذا لتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بها			

الملخص باللغة العربية:

تكنولوجيا الاتصال الحديثة و دورها في تفعيل مناخ تنظيمي إبداعي بالمؤسسات الرياضية.
دراسة ميدانية بالرابطة الجهوية لكرة اليد - باتنة -

هدفت دراستنا إلى معرفة ما إذا كان لتكنولوجيا الاتصال الحديثة علاقة بتحسين البيئة الداخلية للمؤسسات الرياضية وعلى المناخ التنظيمي السائد بها لأن العالم يعيش حاليا تطورا علميا سريعا ومذهلا أحد أكبر دلائله الاستخدام الكثيف لتكنولوجيا الاتصال الحديثة في شتى المجالات الاقتصادية والخدماتية وكباقي المؤسسات الاقتصادية الأخرى تأثرت المؤسسة الرياضية بهذا التطور التكنولوجي فأصبح الاتجاه الحديث في إدارتها يفرض عليها اقتناء وتوفير وسائل تلك التكنولوجيات الحديثة للاتصال بالحجم الكافي مع استخدامها الفعلي في العمل مستندة على موارد بشرية مؤهلة تأهيلا علميا لها قدرات عالية في التعامل مع مختلف تطبيقاتها هذا ما سيسمح للمؤسسة الرياضية بتحسين أدائها بتعزيز مشاركة الموظفين في اتخاذ مختلف القرارات وتطوير نظم وأساليب العمل فينعكس هذا على المناخ السائد في بيئتها الداخلية إيجابيا فيسمح ذلك بتفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي الذي يساعدها على تحقيق أهدافها بكفاءة و فعالية.
قدر حجم العينة الأساسية للدراسة 34 مسيرا، و استخدمنا المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة موضوعنا.

الملخص باللغة الانجليزية:

Abstract

Our study aimed to find out whether modern communication technology has to do with improving the internal environment of sports institutions and the regulatory climate prevailing in them because the world is currently experiencing a rapid and spectacular scientific development, one of the biggest evidences of the heavy use of modern communication technology in various economic and service fields, and like other economic institutions, the sports institution has been affected by this technological development. With its actual use in the work based on scientifically qualified human resources with high capabilities in dealing with its various applications this will allow the sports organization to improve its performance by enhancing the participation of employees in making various decisions and developing systems and methods of work, this reflects on the prevailing climate in its internal environment positively, allowing it to activate the creative organizational climate that helps it to achieve its goals efficiently and effectively .

The basic sample size of the study was estimated at 34 administrates, and we used the descriptive approach because suit's the nature of our subject.

ملخص الدراسة

العنوان: تكنولوجيا الاتصال الحديثة ودورها في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.
أهداف الدراسة:

- 1- معرفة ما إذا كان لتكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تحسين البيئة الداخلية للمؤسسات الرياضية و على المناخ التنظيمي السائد بها.
 - 2- التعرف على مدى توفر وسائل الاتصال الحديثة في المؤسسات الرياضية ودور ذلك في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بها.
 - 3- معرفة حجم استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة و دوره في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.
 - 4- التعرف على ما إذا كان لكفاءات وقدرات الموارد البشرية العاملة في التعامل مع مختلف التكنولوجيات الحديثة للاتصال دور في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بالمؤسسات الرياضية.
- منهج الدراسة:** الوصفي التحليلي.

مجتمع الدراسة: 52 موظف ومسير تابع للرابطة الجهوية لكرة اليد - باتنة -.

عينة الدراسة: 40 موظف ومسير اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة.

أساليب جمع البيانات: استمارة استبيان.

نتائج الدراسة:

- 1- الاستخدام الجيد و الفعال لتكنولوجيا الاتصال الحديثة له دور كبير في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي.
- 2- كفاءة المورد البشري العامل في المؤسسة الرياضية في استخدام مختلف تطبيقات تكنولوجيا الاتصال الحديثة بالشكل المطلوب يساهم بشكل أساسي في تفعيل المناخ التنظيمي الإبداعي بها.
- 3- من المتطلبات الضرورية لنجاح نظم الاتصال الحديثة توفر الامكانيات المادية كالأجهزة و المعدات الإلكترونية و الامكانيات البشرية من موارد بشرية تتميز بالكفاءة في استخدام هذه التكنولوجيات.
- 4- توسيع استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة يؤدي إلى تحسين أداء المؤسسات الرياضية ويساهم في حل الكثير من المشاكل في بيئتها الداخلية بالرفع من الحالة المعنوية السائدة في محيطها.

الاقتراحات:

- 1- ينبغي على المؤسسات الرياضية توفير وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة و توسيع استعمالها في مختلف العمليات التي تقوم بها.
- 2- المؤسسة الرياضية مطالبة بتطوير نظم وأساليب العمل و التسيير الإداري بتشجيع حلقات العصف الذهني باعتبارها أحد المداخل المهمة في تفعيل الإبداع والابتكار.
- 3- يجب تنصيب لجان تقنية داخل المؤسسات الرياضية مهمتها البحث والتطوير في سبل جمع، نقل تبادل وتخزين المعلومات والبيانات وتبني استراتيجية إدارية قائمة على فلسفة الجودة الشاملة للتحسين المستمر في مختلف العمليات التي تقوم بها وبالتالي تحسين الخدمات التي تقدمها.

سَمْعٌ بِمَجْدِهَا
وَأَسْرَارُهَا
وَاللَّهُ بِهَا
دَعْوَةٌ