



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



الرقم التسلسلي: 2025/.....
رقم التسجيل: 2025 /.....

الموسومة:

استخدامات التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية للموظف دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم وعمل

شعبة: علم الاجتماع

إشراف:

إعداد الطالب (ة):

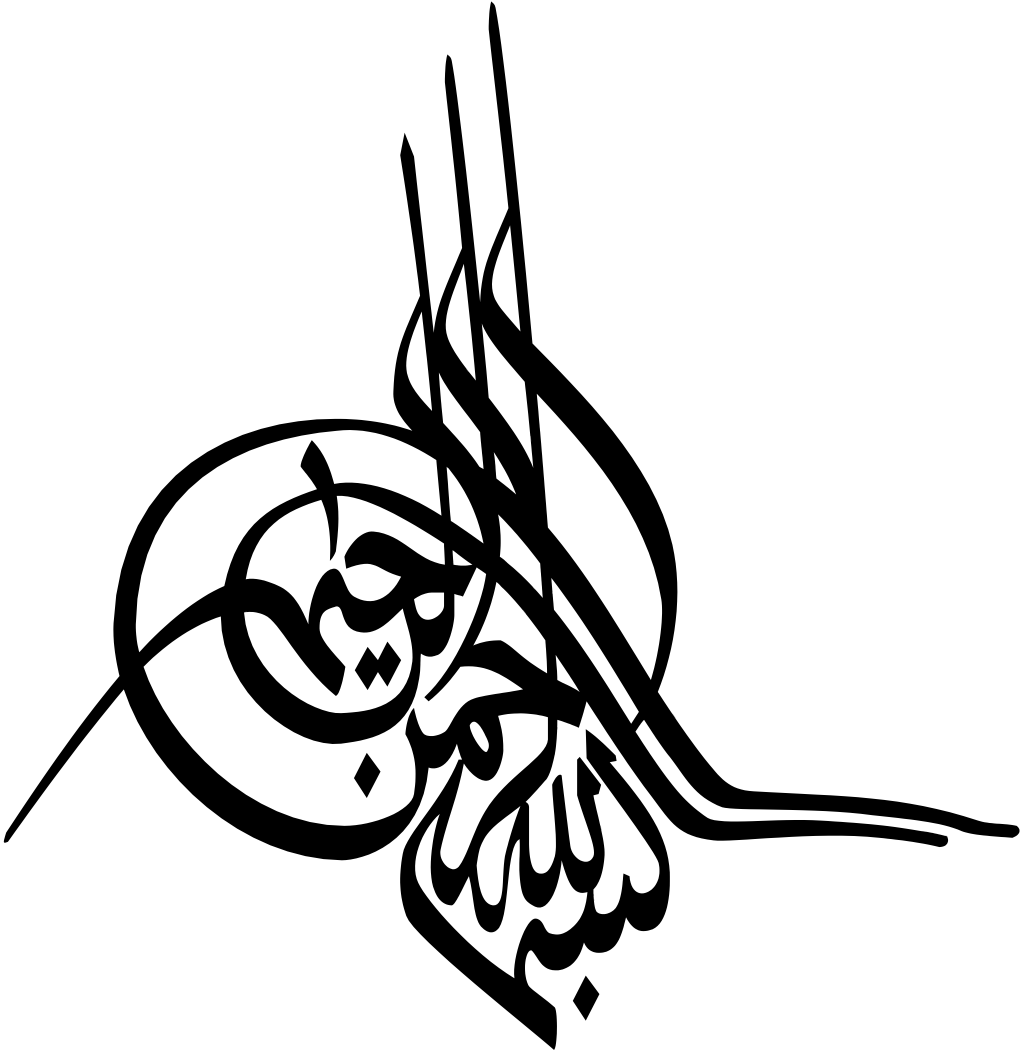
أ. بوساق زوينة

- بورغداد صونية

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	المؤسسة	الصفة
نوادري فريدة	أستاذ محاضر "أ"	جامعة محمد بوضياف - المسيلة	رئيسا
بوساق زوينة	أستاذ محاضر "أ"	جامعة محمد بوضياف - المسيلة	مشرفا ومقررا
بن حليلة عمر عبد العزيز	أستاذ محاضر "ب"	جامعة محمد بوضياف - المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024



شكر وعرهان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المبحوث ورحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى اله
وصحبه أجمعين

وبعد

عملا بقوله تعالى: "لئن شكرتم لأزيدنكم"

اشكر أول ما نشكر من لا يشكر سواه

واحمد أكثر من لا يحمد سواه

واشكر الله تعالى كثير الشكر وطيبة أن وفقني في انجاز هذا العمل المتواضع

كم أتقدم بالشكر الخالص إلى أستاذتي الفاضلة

بوساق زوينة

التي أشرفت على مذكرتي ولم تبخل عليا بتوجيهاتها ونصائحها القيمة التي كانت عوناً لي في إتمام
هذه المذكرة.

فقد كانت نعم المشرفة جزاها الله خيراً

ولها مني كل التقدير والاحترام كما أتوجه بالشكر إلى جميع أساتذة كلية العلوم الإنسانية و

الاجتماعية وبالأخص علم الاجتماع تنظيم وعمل

ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة وكل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو
بعيد لإتمام هذا العمل.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى قرة العين إلى من جعلت الجنة تحت قدميها

إلى التي وهبتني كل شيء إلى اغلي إنسان أمني الغالية حفظها الله

إلى الرجل العظيم صاحب الصبر الجميل الذي أفنى حياته من اجل تعليمي

إلى اعز إنسان أبي العزيز رحمه الله

إلى من لولا وجودهم لا طعم الحياة

إلى جميع عائلتي

إلى أختي وأبناء اختي كل بإسمه: (عنتر - أصيل)

إلى أخي الذي كان دعمي وسندي في هذه الحياة

إلى كل ما لم تحمل أسمائهم مذكرتي ولم تنساهم ذاكرتي

محبتكم في الله.

إلى كل الزميلات في قسم علم الاجتماع بدون استثناء

إلى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية

إليكم اهدي ثمرة جهدي

صونيا

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	الاهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	ملخص الدراسة
	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
14	1- صياغة الإشكالية
15	2- فرضيات الدراسة
15	3- أهداف الدراسة
15	4- أهمية الدراسة
15	5- أسباب اختيار الموضوع
16	6- تحديد المصطلحات و المفاهيم
18	7- المقاربة السوسيولوجية المتبناة
19	8- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: التكنولوجيا	
31	تمهيد
32	1- التطور التاريخي للتكنولوجيا
33	2- خصائص التكنولوجيا
34	3- أبعاد التكنولوجيا
35	4- أنواع التكنولوجيا
35	5- مكونات التكنولوجيا الحديثة
36	6- أهمية التكنولوجيا

37	7-مجالات استخدام التكنولوجيا
40	خلاصة
الفصل الثالث: ماهية القيم الثقافية	
42	تمهيد
43	1- مفهوم القيم الثقافية
43	2- نشأة القيم
44	3- خصائص القيم الثقافية
45	4- وظائف القيم الثقافية
46	5- مكونات القيم
47	6- تصنيف القيم
48	7- مصادر القيم الثقافية
49	8- أهمية القيم الثقافية لدى الفرد والمجتمع
51	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
54	تمهيد
55	1-مجالات الدراسة
57	2-الدراسة الاستطلاعية
57	3-المجال البشري
57	4-منهج الدراسة
58	5-عينة الدراسة
58	6-صعوبات الدراسة
58	7-أدوات جمع البيانات
61	8- الأساليب الإحصائية المستخدمة
62	خلاصة
الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج ومناقشتها	
64	تمهيد

فهرس المحتويات

65	1- عرض البيانات الشخصية لعينة الدراسة
67	2- عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها
73	3- مناقشة النظرية المتبناة مع نتائج الدراسة
75	الاقتراحات
77	خاتمة
79	قائمة المراجع
84	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
59	توزيع الأوزان على بدائل الاستبيان	01
60	الاتساق الداخلي بين درجات الأبعاد ودرجة الاستبيان	02
60	معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبيان	03
65	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.	04
65	توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	05
65	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية	06
66	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	07
66	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية في العمل	08
67	اعتدالية التوزيع لدرجات عينة الدراسة على المحورين	09
67	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والقيم الثقافية	10
69	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين الدورات التكوينية وتعزيز قيمة التعلم المستمر	11
71	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين أدوات الاتصال المرنة و تعزيز قيمة التعاون	12
72	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين منصات التواصل وتعزيز قيمة الالتزام	13

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر استخدامات التكنولوجيا على القيم الثقافية للموظف بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة وكذا تحديد اثر الدورات التكوينية في مجال الشبكات في تعزيز قيمة التعلم المستمر وكذا تحديد اثر أدوات الاتصال في تعزيز قيمة التعاون وكذا اثر منصات التواصل في تعزيز قيمة الالتزام لدى الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

أجريت هذه الدراسة الوصفية باستخدام مقياس ليكرت الخماسي على عينة متكونة من 30 مفردة،

تمت معالجة البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام برنامج Spss لتحديد الأثر بين المتغيرات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

– استخدامات التكنولوجيا تلعب دورا هاما في تحسين القيم الثقافية لدى الموظفين في المؤسسة بكل أشكالها سواء كانت دورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال أو تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، أو أدوات الاتصال ، أو منصات التواصل.

– الدورات التكوينية لها أثر كبير في مجال شبكة الاتصال في تعزيز قيمة التعلم المستمر لدى الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة

– أدوات الاتصال لها أثر مقبول على العموم في تعزيز قيمة التعاون في بيئة العمل بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

– منصات التواصل لها أثر مقبول لحد ما في تعزيز قيمة الالتزام لدى الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

الكلمات المفتاحية: القيم الثقافية، تكنولوجيا، مؤسسة اتصالات الجزائر .

Abstract

The objective of the research is to identify the effects of technology use on the cultural values of employees at the institution, specifically:

To determine the impact of training courses in the field of network systems on promoting the value of continuous learning;

To assess the influence of flexible communication tools on enhancing the value of collaboration;

To evaluate the role of social media platforms in fostering the value of commitment among employees at Algérie Télécom in M'sila.

This descriptive study was conducted using a five-point Likert scale on a sample consisting of 30 participants. The data collected were analyzed using SPSS to determine the relationships between variables.

The study reached the following conclusions:

The use of technology plays a significant role in enhancing employees' cultural values in the organization—whether through training in communication networks, IT applications, flexible communication tools, or social media platforms.

Training programs related to communication networks have a strong effect in promoting the value of continuous learning among employees.

Flexible communication tools have a moderate effect on fostering the value of collaboration in the work environment.

Social media platforms have a somewhat moderate impact on promoting the value of commitment among employees at Algérie Télécom in M'sila.

Keywords: Cultural Values, Technology, Algérie Télécom.

مقدمة

مقدمة:

إن الثقافة عامة تعتبر من المواضيع المهمة التي يجب الاهتمام بها كونها من المكونات الرئيسية في تشكل أي تجمع بشري منظم، وفي ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة التي يعرفها العصر الحالي خاصة في مجال الأعمال، بات من الضروري تكييف العنصر البشري داخل المؤسسات مع هذه التطورات التكنولوجية، وهذا التكيف لا يحصل إلا بتشبع العاملين بثقافة مؤسسية في مضمونها على مواكبة التكنولوجيا الحديثة، حيث تعد من العوامل التي بدرجة كبيرة على في بناء ثقافة قوية قائمة على قيم ومعتقدات ووفق أساليب وبرامج تحقق تحكم العاملين مع التكنولوجيا التي يتعاملون معها.

فعلاقة العامل بالآلة من المواضيع التي لقيت اهتمام عديد العلماء و الدارسين خاصة في حقل العلوم الاجتماعية لما لها من تأثير مباشر وقوي على الفرد والمجتمع عامة و على نجاح المؤسسة خاصة، وتعمل جل المؤسسات المعاصرة على فهم طبيعة هذه العلاقة بين ومحاوله إيجاد الطرق المناسبة لتمكين العاملين من التحكم بالتكنولوجيا التي يعملون عليها، ومن بين هذه الطرق تبني ثقافة مؤسسة تدعم التدريب لما له من دور في تطوير و سقل المهارات التكنولوجية للعاملين، بالإضافة إلى الاعتماد على أدوات اتصال مرنة تساعد العمال على مواجهة الصعوبات التي تعترضهم في تعاملهم مع التكنولوجيا، أو من خلال منصات التواصل التي تتيح التفاعل وتبادل المعرفة.

وهذا ما سنحاول تناوله في دراستنا الحالية المتكونة من خمسة فصول الآتية:

الفصل الأول: وتناولنا فيه الإطار العام للدراسة حيث تناولنا فيه إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، أسبابها، أهمية وأهداف الدراسة، تحديد المفاهيم، المقاربة السوسيولوجية للدراسة وأخيرا الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه إلى التكنولوجيا من خلال التطرق إلى التطور التاريخي للتكنولوجيا، خصائصها، أبعادها، أنواعها، وأهميتها، ومكوناتها وفي الأخير مجالات استخدامها.

الفصل الثالث: ماهية القيم الثقافية حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم القيم الثقافية ونشأتها، وخصائصها، ووظائفها، ومكوناتها، وتصنيفها ومصادرها، وأخيرا أهميتها.

الفصل الرابع: تمثل في تحديد الجانب المنهجي للدراسة من تحديد مجالات الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، العينة، المجال البشري، صعوبات الدراسة، المنهج، أدوات جمع البيانات، مجتمع الدراسة والأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

الفصل الخامس: وشمل على عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال عرض للبيانات الشخصية لعينة الدراسة، تحليل معطيات الدراسة، التحقق من الفرضيات، مناقشة عامة لنتائج الدراسة واقتراحات وتوصيات.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

1- صياغة الإشكالية:

شهد العالم في الآونة الأخيرة ثورة كبيرة في مجال التكنولوجيا ، وقد نتجت عنها ثورة عالمية في تدفق المعلومات ، بحيث أن انتشار المعلومة أصبح يتم بسهولة عالية و كبيرة وبأقل جهد وأقل تكلفة ، وتصل بسهولة ويسر ، فهذه التكنولوجيا أحدثت تغيير كبيراً في المجتمع بكل مجالاته تقريباً فلا نكاد نجد ميداناً من الميادين يخلو من استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتوظيفها بشكل مكثف، إذ تتميز هذه الأخيرة بالعديد من الخصائص المختلفة والتي تميزها كالانتشار الواسع والسريع وسرعة الأداء وتنوع الوسائل، فكل هذه التغييرات تؤثر على الجانب الثقافي بما فيها الثقافة التنظيمية.

تتأثر ثقافة أي مؤسسة بعدة عوامل من بينها نوع التكنولوجيا المستخدمة، هاته الأخيرة (التكنولوجيا) من أبرز العوامل التي تحدد نوع الثقافة في المؤسسة ودرجة قوتها أو ضعفها، فالتغير التكنولوجي يحتم تبني قيم تنظيمية وأساليب إدارية معينة تضمن بها المؤسسة جودة منتجاتها وفرض مكانتها بين المؤسسات الأخرى، فالبعد التكنولوجي في الوقت الحالي لم يعد يقتصر فقط على نوع الآلات والتقنيات المستخدمة، بل يتضمن كذلك تفعيل الجيد للمورد البشري وتحدد كيفية استغلاله بما يحقق توافق بين أهداف العاملين وأهداف المؤسسة، وعليه أصبح من الواجب توافر ثقافة مؤسسة تتوافق والتكنولوجيا المستخدمة.

والمؤسسة محل الدراسة (مؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة) تبنت مجموعة من الأدوات التكنولوجية الحديثة مثل أدوات الاتصال (Access Hr و Oracle و NGBSS و Messagerie) والدورات التكوينية ومنصات التواصل وذلك من أجل تحسين التفاعل بين الموظفين وتطوير قدراتهم، فالانتقال من بيئة عمل تقليدية إلى بيئة تعتمد على الوسائط الرقمية قد يؤدي إلى تغييرات على القيم التي تحكم سلوكيات العامل داخل المؤسسة فالقيم مثل التعلم المستمر، التعاون والالتزام تعتبر دعائم أساسية لضمان الانسجام المهني وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي الآتي:

ما أثر استخدامات التكنولوجيا على القيم الثقافية للموظف بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة؟

التساؤلات الفرعية:

1- ما أثر الدورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال في تعزيز قيمة التعلم المستمر لدى الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة؟

2- ما أثر أدوات الاتصال في تعزيز قيمة التعاون في بيئة العمل بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة؟

3- ما أثر منصات التواصل في تعزيز قيمة الالتزام لدى الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة؟

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: لاستخدامات التكنولوجيا أثر على القيم الثقافية للموظف بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

الفرضيات الفرعية:

- للدورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال اثر في تعزيز قيمة التعلم المستمر لدي الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

- لأدوات الاتصال اثر في تعزيز قيمة التعاون في بيئة العمل بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

- لمنصات التواصل اثر في تعزيز قيمة الالتزام لدي الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

3- أهداف الدراسة:

- معرفة اثر استخدامات التكنولوجيا على القيم الثقافية للموظف بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

- تحديد اثر الدورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال في تعزيز قيمة التعلم المستمر لدي الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

- تحديد اثر أدوات الاتصال في تعزيز قيمة التعاون في بيئة العمل بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

- تحديد اثر منصات التواصل في تعزيز قيمة الالتزام لدي الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

4- أهمية الدراسة:

- تسليط الضوء على العلاقة بين استخدامات التكنولوجيا الحديثة داخل بيئات العمل، والتغيرات التي قد تطرأ على القيم الثقافية للموظف.

- التطور التكنولوجي لم يعد مقتصرًا على تحسين الأداء أو تسهيل التواصل بل أصبح عاملاً فاعلاً في تشكيل الأنماط السلوكية والتفاعلات المهنية.

- تقديم رؤى واقعية تساعد المؤسسات على فهم التأثيرات الثقافية المترتبة على إدماج التكنولوجيا في بيئة العمل.

- تطوير استراتيجيات تضمن التوازن بين التقدم التكنولوجي والحفاظ على القيم مثل الالتزام والتعلم المستمر والتعاون بين الموظفين داخل المؤسسة.

5- أسباب اختيار الموضوع:

- يعتبر من المواضيع التي لم تحض بالقدر الكافي من الدراسات.

- محاولة معرفة ما إذا كان لتطور التكنولوجيا اثر في العلاقات بين الموظفين داخل المؤسسات.

- محاولة الكشف عن مدى تأثير استخدامات التكنولوجيا على القيم الثقافية.

6- تحديد المصطلحات و المفاهيم:

مفهوم الاستخدام:

لغة: كلمة "استخدام" مشتقة من الفعل "استخدم" الذي يعود في أصله إلى الفعل "خدم" في اللغة العربية، يعني "خدم" القيام بعمل ما أو تنفيذ مهمة معينة. وبإضافة حرف الألف والسين إلى الفعل "خدم"، نحصل على الفعل "استخدم"، والذي يحمل معنى طلب القيام بالخدمة أو الاستعانة بشيء ما لإنجاز مهام أو أعمال. (https://blog.ajsrp.com

اصطلاحاً: يعرف على انه نشاط اجتماعي يتحول إلى نشاط عادي في المجتمع بفضل التكرار والقدم، كما يشير الاستخدام إلى الممارسات والى السلوكيات والعادات والاتجاهات. (مزياي، 2022، ص258).

تعريف التكنولوجيا:

لغة: اشتقت كلمة (Technology) والتي عبرت "تقنيات" من الكلمة اليونانية (Techgne) وتعني فنا ومهارة، والكلمة اللاتينية (Tescere) وتعني تركيباً أو نسجاً، والكلمة (logos) وتعني علماً أو دراسة، وبذلك فان كلمة تقنيات تعني عالم المهارة أو الفنون أي دراسة المهارات بشكل منطقي لتأدية وظيفة محددة. (المهاشمي، 2004، ص44).

اصطلاحاً:

-التكنولوجيا: هي مجموع الآلات والآليات وأنظمة ووسائل السيطرة والتجمع والتخزين ونقل الطاقة والمعلومات، كل تلك التي تخلق لأغراض الإنتاج والبحث والحرب. (الزغي، 1998، ص85).
التكنولوجيا: هي مجموعة المعارف والخبرات والمهارات المتاحة والمتراكمة والمستنبطة، المعنية بالآلات والأدوات والسبل والوسائل والنظم المرتبطة بالإنتاج والخدمات، وتستفيد التكنولوجيا من العلم في تقدمها وتعتمد علىالقاعدة الإنتاجية المرتبطة بالتنمية الشاملة من أجل نموها وتطورها (اعراب، 2005، ص12).

تعريف استخدامات التكنولوجيا إجرائياً: تستخدم التكنولوجيا في مؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة كوسيلة لتطوير مواردها البشرية من خلال الدورات التكوينية للعمال لزيادة معرفتهم التقنية، كما تسمح بتبادل المعلومات والتنسيق بين العمال من خلال أدوات الاتصال المرنة والمتمثلة في Hr Access و Oracle و NGBSS و Messagerie الموجودة على مستوى المؤسسة كما تساهم منصات التواصل في دعم العمل الجماعي وتحسين تدفق المعلومات بين الموظفين .

تعريف التأثير:

لغة :

ترك الأثر في الشيء. وأثر في الشيء؛ أي وضع فيه أثراً. (https://mawdoo3.com).

اصطلاحاً:

هو التغيير الذي يطرأ على مستقبل الرسالة كفرد فقد تلفت الرسالة انتباهه ويدركها، وقد تضيف إلى معلوماته معلومات جديدة، وقد تجعله يكون اتجاهات جديدة أو يعدل اتجاهاته السابق، فهناك مستويات عديدة للتأثير من الاهتمام بحدوث تدعيم داخلي للاتجاهات إلى حدوث تغيير على تلك الاتجاهات ثم في النهاية إقدام الفرد على سلوك علي. (مزيادي، 2022، ص 259).

القيم:

لغة: قيمة من الفعل قيم، قيم الشيء تقيماً بمعنى قدر قيمته. (almany.com /ar/dict/ar-ar).

اصطلاحاً:

- تعدد القيم تعبيراً عن الغايات أو الأهداف البعيدة النهائية للفاعل الاجتماعي فالقيم لا تتعلق بما هو كائن فعلاً، وإنما بما ينبغي أن يكون. (ألكس الكر، 1978، ص 144).

- تعريف تالكوت بارسونز: يذهب في كتابه النسق الاجتماعي إلى أن القيمة عنصر في نسق رمزي مشترك يعتبر معياراً أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في الموقف وهذا معناه أن القيم تمثل معايير عامة وأساسية يشارك فيها أعضاء المجتمع وتسهم في تحقيق التكامل وتنظيم أنشطة الأعضاء. (كمال التابعي، 1985، ص 23).

كما يعرفها "نوبس" على أنها مجموعة مبادئ وضوابط سلوكية أخلاقية، تحدد تصرفات الأفراد والمجموعات ضمن مسارات معينة، إذ تصبها في قالب ينسجم مع عادات وتقاليد وأعراف المجتمع. (بوفلجة، 2015، ص 19).

تعريف الثقافة:

لغة: ثقف يثقف ثقافة: فطن وحذق، وثقف العلم في أسرع مدة أي أسرعاً أخذه، وثقفه يتقفه ثقفاً: غلبه في الحذق، و الثقيف: الحاذق الفطن". (مالك بن نبي، 2000، ص 19).

اصطلاحاً:

تعريف تايلور: الثقافة هي ذلك الكل المعقد الذي يحتوي على المعرفة والمعتقدات والفن و الأخلاقيات والقانون والعادات وغير ذلك من القدرات والسلوك الشائع الاستخدام الذي يكسبه الإنسان كعضو في المجتمع. (استينية، 2010، ص 228).

أما تعريف كلباتريك فهو أن الثقافة "كل ما تصنعه يد الإنسان وعقله من الأشياء، ومن مظاهر البيئة الاجتماعية، أي كل ما اخترعه الإنسان أو ما اكتشفه وكان له دور في العملية الاجتماعية.

تعريف القيم الثقافية إجرائياً: هي المبادئ الأساسية التي توجه سلوك العاملين وتشكل القاعدة الأخلاقية والمهنية للعامل داخل المؤسسة فقيمة التعلم المستمر تعني السعي الدائم لتطوير المعارف والمهارات من أجل تحسين الأداء كما تعني قيمة التعاون العمل بروح الفريق وتبادل المعارف والخبرات لتحسين أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة أما قيمة الالتزام فتعني احترام الواجبات المهنية والتحلي بالانضباط والمسؤولية في تنفيذ المهام.

مفهوم التعلم المستمر:

هناك عدة تعاريف للتعلم المستمر وقد اخترنا التعريف الأشمل والذي يعني "النمو من خلال التعلم والخبرات و الأحداث ويمكن تحقيق ذلك على مستوى الأفراد و على مستوى الفريق ومستوى المنظمة ككل بحيث يساعد ذلك على تحقيق الأهداف فلا يجب أن يبقى الفرد أو الفريق أو المنظمة كما هم بدون تغيير دائم، فعملية التعلم المستمر تنطوي على مبدأ التغيير المستمر في الطريقة التي يفكر ويعمل بها الأفراد من اجل إدراك المفاهيم والمعرفة الجديدة. (بوقرة، قبايلي، دوفي، 2019، ص 103).

مفهوم التعاون:

يختلف التعاون من حيث النطاق، فقد يكون مقصورا على أفراد أو جماعة ، أو مصنع، أو بيئة محلية أو عدة دول مختلفة الثقافات والعادات والتقاليد و حتى القيم. كما تقاس الجماعة ودقة نظامها بمقدار تعاون أفرادها وتضامنهم في تحقيق المصلحة العامة و الأهداف المشتركة، ولذلك تعمل على ترسيخ قيمة التعاون التي تعود بالفائدة على الجميع بدلا من التنافس الفردي الذي قد يتضرر منه الجميع. (عباس، ريان ، 2012، ص 138)

مفهوم الالتزام:

يعتبر مفهوم الالتزام التنظيمي من أكثر المفاهيم شيوعا في الفكر الإداري المعاصر ودراسات التنظيمات الرسمية" فالالتزام للمنظمة في الفكر الإداري المعاصر تعبير يشير بشكل عام إلى مدى الإخلاص و الاندماج والمحبة التي يبديها الفكر اتجاه عمله، وانعكاس ذلك على تقبل الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل بها، وتفانيه وجهده المتواصل لتحقيق تلك الأهداف وبذلك يعرف الالتزام للمنظمة بأنه اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها ورغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها والدفاع عنها وتحقيق أهدافها"

وسنكتفي بهذا التعريف الذي يبين لنا مدى أهمية الالتزام كقيمة(اعتقاد وقوي وقبول) داخل أي نسق تنظيمي ومدى ارتباطه بتحقيق أهداف وقيم المنظمة.(دحيري، 2021، ص 153).

7- المقاربة السوسولوجية المتبناة:

من خلال موضوع الدراسة والاطلاع على المقاربات والمداخل النظرية المفسرة له تم تبني نظرية كل من " الفعل الاجتماعي" لماكس فيبر حيث تؤكد هذه النظرية على أن التكنولوجيا كعامل عقلائي يغير السلوكيات والقيم داخل المؤسسات مثل تعزيز الثقافة و التعاون و النظرية البنائية الوظيفية "لتالكوت بارسونز" حيث ترى المؤسسات كأنظمة مترابطة بينهم التكنولوجيا فيها على الحفاظ على التوازن الاجتماعي عبر تعزيز قيم مثل الالتزام والتعاون مما يؤكد أن الدراسة تجمع بين نظرية الفعل الاجتماعي التي تركز على الفاعلية الفردية والعقلانية في تفسير السلوك و البنائية الوظيفية التي ترى المؤسسات كأنظمة تهدف إلى تحقيق التوازن الاجتماعي هذا الدمج النظرية أو التعدد

النظري ساعد في تفسير كيف تأثر التكنولوجيا لقيم الثقافية للعاملين كفعل عقلائي وكيف تساهم في استقرار المؤسسة كجزء من نظام وظيفي.

8- الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: مذكرة لنيل شهادة الماجستير للطالب: خمائل كامل محمد الطائي بعنوان: اثر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الثقافة التنظيمية علوم إدارة الأعمال سنة 2015، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد اثر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الثقافة التنظيمية وكذا اختبار علاقة الارتباط والتأثير لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات بمكوناتها في الثقافة التنظيمية.

و تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول التساؤلات التالية :

- ما مستوى تبني تطبيقات تكنولوجيا المعلومات ومكوناتها في شركات الاتصالات؟

- هل هناك تصور واضح لدى العاملين في شركات الاتصالات حول ماهية الثقافة التنظيمية؟

- ما علاقة اثر وارتباط مكونات تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في تحديد ماهية الثقافة التنظيمية؟

- إلى أي مدى تؤدي تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الثقافة التنظيمية للشركتين مجتمع الدراسة؟

- هل تؤثر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الثقافة التنظيمية للشركتين مجتمع الدراسة؟

وتبنت هذه الدراسة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تطبيقات تكنولوجيا المعلومات بمكوناتها

والثقافة التنظيمية بمكوناتها في العينة المبحوثة و تنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

أ- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المكونات المادية والثقافة التنظيمية بمكوناتها.

ت- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البرمجيات والثقافة التنظيمية بمكوناتها.

ث- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين قواعد البيانات والثقافة التنظيمية بمكوناتها.

ج- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين شبكات المعلومات و الاتصال والثقافة التنظيمية بمكوناتها.

-الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات بمكوناتها في

الثقافة التنظيمية بمكوناتها ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

أ- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين المكونات المادية والثقافة التنظيمية بمكوناتها.

ت- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين البرمجيات والثقافة التنظيمية بمكوناتها.

ث- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين قواعد البيانات والثقافة التنظيمية بمكوناتها.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج المسحي ، و الاعتماد على العينة القصدية إضافة إلى الاستعانة بأدوات لجمع

البيانات تمثلت في المقابلات الشخصية المباشرة، استمارة الإستبانة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

أظهرت النتائج الإحصائية بان هناك علاقة ارتباط بين تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية وهذا يبين ترسيخ المبادئ السامية والمثل العليا في الشركات والذي يعزز قدرتها التنظيمية و التكنولوجيا في انتهاج القيم التنظيمية والثقافية الذي يمنحها التفرد والاستمرارية في تقديم الخدمات.

الدراسة الثانية: دراسة: د/علي عباس، أ/محمود رزق ريان بعنوان: أثر القيم الثقافية الفردية على أداء العاملين متعددي الثقافات (دراسة تطبيقية على الفنادق السياحية فئة أربعة و خمسة نجوم في منطقة البحر الميت في الأردن)، تهدف هذه الدراسة إلى:

- معرفة تأثير الاختلافات الثقافية الفردية للعاملين متعددي الثقافات (الأجانب من غير العرب) العاملين في قطاع الفنادق السياحية في منطقة البحر الميت على مستوى أدائهم .

- معرفة ما إذا كان هناك أثر للتفاعل بين القيم الثقافية الفردية للعاملين وقيم الثقافة التنظيمية داخل المنظمة.

- تحديد الفروق في أداء العاملين متعددي الثقافات تبعا لاختلاف المتغيرات الشخصية.

و تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول تساؤل هو: هل تؤثر قيم الثقافة الفردية (الاهتمام بالعمل، الاهتمام بالوقت، التعاون، التطوير والتغيير) على مستوى أداء العاملين الأجانب ؟

اعتمدت هذه الدراسة على منهج الوصفي التحليلي، و العينة العشوائية البسيطة، إضافة إلى الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة إيجابية ومباشرة بين قيم الثقافة الفردية وأداء العاملين الأجانب، فكلما زاد فهم الثقافة الفردية بين أفراد عينة الدراسة داخل المنظمة، زادت بالمقابل قدرة المدير على تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم عند مستوى دلالة معنوية ($a \leq 05$).

الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى: مذكرة لنيل شهادة دكتوراه للطالبة: أميمة فضل الدين بعنوان: القيم الثقافية وفعالية فرق العمل في المؤسسة الإستشفائية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة تبسة العام الدراسي: 2022-2023، تهدف هذه الدراسة إلى:

- محاولة معرفة علاقة الانضباط الاجتماعي للعامل بمشاركتهم ضمن فرق العمل بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "عاليا صالح" بولاية تبسة، من خلال محاولة الكشف عن علاقة الالتزام بمواعيد العمل، بعدم التخلف عن الاجتماعات المنعقدة بمكان العمل، و علاقة الحضور الدائم للمؤسسة ومحاولة التعرف على كيفية تأثير الرقابة الذاتية على عمل فرق العمل للمسؤولية الجماعية.

- محاولة الكشف عن علاقة الانغماس الوظيفي بتحقيق كفاءة فرق العمل وذلك من خلال معرفة علاقة كل من الإخلاص والتفاني، التكوين المستمر، التقويم الذاتي وكذا الرغبة في الاستمرارية في العمل بكل من تطوير أساليب الأداء والإبداع و الابتكار، بالإضافة إلى مواكبة التطور والتقدم وبلوغ الجدارة داخل المؤسسة.

- محاولة التعرف على علاقة السعي للانتماء إلى الجماعة بزيادة تماسك فرق العمل في المؤسسة وذلك من خلال التعرف على علاقة أولوية المصلحة الجماعية بالتعاون وعلاقات الاتصالات المرنة بالترابط إضافة إلى محاولة الكشف عن علاقة كل من القدرة على التكيف وانسجام الأهداف بالشعور بالأمان الوظيفي وإتاحة الفرصة لصنع القرارات الجماعية بالمؤسسة.

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول تساؤل هو: ما طبيعة العلاقة بين القيم الثقافية وفعالية فرق العمل بالمؤسسة الاستشفائية؟

وتبنت هذه الدراسة الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: يساهم الانضباط الاجتماعي للعامل في زيادة فرص مشاركة الأعضاء ضمن فرق العمل بالمؤسسة العمومية الاستشفائية؟

الفرضية الثانية: يساهم الانغماس الوظيفي بشكل كبير في تحقيق كفاءة فرق العمل بالمؤسسة؟

الفرضية الثالثة: يساهم السعي للانتماء إلى الجماعة، في زيادة تماسك فرق العمل في المؤسسة؟

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، و العينة العشوائية الطبقية مكونة من 243 مفردة، إضافة إلى الاستعانة بأدوات لجمع البيانات تمثلت في الملاحظة، المقابلة غير مقننة، الاستمارة، وبعض الوثائق والسجلات. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1- أن التزام أعضاء الفريق بالمواعيد المتعلقة بأداء مهام الفريق و حضورهم بشكل يومي للمؤسسة، يسمح بزيادة فرص مشاركتهم في الاجتماعات المنعقدة من طرف الفريق و المواظبة على إنجاز أنشطتهم.

2- تعلق وارتباط أعضاء فريق العمل بوظائفهم وشعورهم بالانغماس خلال أداء مهامهم، يؤدي إلى بلوغ الكفاءة المرجوة و تحقيق نتائج ايجابية تعود بالمنفعة العامة للفريق.

3- السعي للانتماء إلى الجماعة و رغبة الفرد في ممارسة مهامه ضمن فريق يتشارك و يتجانس معه في الأفكار والآراء و يتقبل توجهاته ومبادراته المختلفة، يزيد من تماسك الزملاء وتلاحمهم وتقاربهم.

الدراسة الثانية: مذكرة لنيل شهادة دكتوراه للطالبة: نور الهدى شيطروب بعنوان: الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي في المؤسسة الصناعية الجزائرية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة جيجل العام الدراسي: 2023-2024، تهدف هذه الدراسة إلى:

- تبيان كيفيات تأثير عناصر الثقافة التنظيمية المختارة على التجديد التكنولوجي في المديرية التقنية.

- تحليل العلاقة بين مؤشرات الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي.

- التأكد من وجود العلاقة ميدانيا ومن تفاعلها بين الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي.
 - تسليط الضوء على مدى استعداد وقدرة المؤسسة الصناعية محل الدراسة على التكيف مع المتغيرات التكنولوجية.
 - تحليل توجه القيم نحو الاستغلال المعرفة التكنولوجية.
 - دراسة كيف يؤثر توجه القيم في المؤسسة على الاستفادة من المعرفة التكنولوجية.
 و تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول تساؤل هو: هل تضمن الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة الصناعية الجزائرية تحقيق التجديد التكنولوجي؟
 وتبنت هذه الدراسة الفرضيات التالية:

1- الفرضية الفرعية الأولى: تضمن الإجراءات المعمول بها في المؤسسة الصناعية الجزائرية إيجاد بيئة تكنولوجية متجددة.

2- الفرضية الفرعية الثانية: يضبط النظام القانوني النظام الداخلي نظام العمل التقني في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

3- الفرضية الفرعية الثالثة: توجه قيم المؤسسة الصناعية الجزائرية نحو استقلال المعرفة التكنولوجية.
 اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، و المسح الشامل، إضافة إلى الاستعانة بأدوات لجمع البيانات تمثلت في الملاحظة، الاستمارة، وبعض الوثائق و السجلات.

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1- أن الإجراءات المعمول بها في المصنع تساعد على إيجاد بيئة تكنولوجية متجددة من خلال ضمان مشاركة العاملين في عملية تطبيق التجديد التكنولوجي وكذا توفير بيئة عمل منظمة وفعالة وتشجيع الابتكار والمخاطرة.

2- إن التنظيم القانوني (التشريع المعمول به) يضبط نظام العمل التقني في المؤسسة الصناعية فرضية مقبولة وتدعم هذه النتائج وجود إدراك لدي المؤسسات الصناعية بأهمية التنظيم القانوني، و دوره في ضبط نظام العمل التقني، وذلك لضمان السلامة الإنتاجية والجودة.

3- أن القيم في المؤسسة محل الدراسة توجه نحو استغلال المعرفة التكنولوجية، و هذا يرجع إلى وجود قيم مهمة في المؤسسة، مثل احترام العاملين للمسؤولين، والاحترام المتبادل بين العاملين والمسؤولين، و المشاركة في اتخاذ القرارات، السعي لتحقيق الأهداف المشتركة، و المبادرة الفردية والجماعية.

الدراسة الثالثة: مذكرة لنيل شهادة دكتوراه للطالب: العياشي دحيري بعنوان: القيم الثقافية وأثرها على التنظيم في المؤسسة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة سطيف العام الدراسي: 2021-2022، تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف لكيفية تأثير القيم الثقافية على العلاقات الاجتماعية للعمال داخل المؤسسة

- كشف وجه التناقض بين القيم الثقافية التي يحملها العامل والتي تشكل النسق التنظيمي داخل المؤسسة.

- اثر القيم التنظيمية للمؤسسة على الانتماء التنظيمي للعامل واثار القيم المهنية على المسؤولية الاجتماعية

-الكشف عن كيفية تأثير القيم الثقافية للعامل داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية على التنظيم. و تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول تساؤل هو: كيف تؤثر القيم الثقافية على النسق التنظيمي داخل المؤسسة الاقتصادية؟

التساؤلات الفرعية:

-كيف تؤثر القيم الاجتماعية على العلاقات الاجتماعية لدى العامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية؟

-كيف تؤثر القيم التنظيمية على الانتماء التنظيمي للعامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية؟

-كيف تؤثر القيم المهنية على المسؤولية الاجتماعية داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية؟ وتبنت هذه الدراسة الفرضيات التالية:

الفرضية العامة: تؤثر القيم الثقافية على النسق التنظيمي داخل المؤسسة الاقتصادية الفرضيات الجزئية:

تؤثر القيم الاجتماعية على العلاقات الاجتماعية لدى العامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية.

تؤثر القيم التنظيمية على الانتماء التنظيمي للعامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية.

تؤثر القيم المهنية على المسؤولية الاجتماعية داخل النسق التنظيمي للمؤسسة.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، و العينة العشوائية البسيطة، إضافة إلى الاستعانة بأدوات لجمع البيانات تمثلت في الاستمارة، الملاحظة، السجلات والوثائق.

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1-تؤثر القيم الاجتماعية على العلاقات الاجتماعية لدى العامل داخل النسق التنظيمي من خلال ما يتبناه العامل من قيم اجتماعية مثل التعاون و التواصل والصدقة والاحترام والتقدير التي تساعد العمال على الاندماج .

2-تؤثر القيم التنظيمية على الانتماء التنظيمي للعامل داخل النسق.

3-أن القيم في المؤسسة محل الدراسة توجه نحو استغلال للمعرفة التكنولوجية، وهذا يرجع إلى وجود قيم مهمة في المؤسسة، مثل احترام العاملين للمسؤولين، والاحترام المتبادل بين العاملين و المسؤولين، و المشاركة في اتخاذ القرارات، السعي لتحقيق الأهداف المشتركة، والمبادرة الفردية والجماعية.

الدراسة الرابعة: مذكرة لنيل شهادة دكتوراه للطالب: تومي بلقاسم بعنوان: القيم الثقافية للعامل بين الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية في المؤسسة الاقتصادية العمومية كلية العلوم الاجتماعية قسم علم اجتماع التنظيم جامعة الجزائر 2 العام الدراسي: 2017-2018، تهدف هذه الدراسة إلى:

-إلقاء بعض الضوء على مظاهر صراع القيم وتغيرها لدى عينة من العمال الصناعيين، وذلك من خلال بعض المواقف والاتجاهات السلوكية وتشخيصها في صورة كمية.

- محاولة التعرف على أهم التغيرات التي طرأت على القيم الثقافية للمجتمع بصفة عامة و العمال الجزائريين بصفة خاصة.

- رصد أهم السلوكيات التي ينتجها مختلف الفاعلين في المؤسسة و المعبرة عن القيم الثقافية التي يحملونها.

- محاولة التعرف على القيم الثقافية المتبناة من طرف مختلف الفاعلين الاجتماعيين في المؤسسة الاقتصادية.

و تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول تساؤل هو: هل القيم الثقافية للعمال في المؤسسة الاقتصادية العمومية نتاج لثقافة الأفراد الموجهة بالإستراتيجية الذاتية و المصلحة الخاصة لكل عامل، ونتاج لثقافة تقليدية نابعة من الخصوصية الثقافية للمجتمع المحلي؟ أم أنها نتاج لثقافة صناعية التي يحملها المشروع الصناعي.

التساؤلات الفرعية:

- كيف تؤثر القيم الاجتماعية على العلاقات الاجتماعية لدي العامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية؟

- كيف تؤثر القيم التنظيمية على الانتماء التنظيمي للعامل داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية؟

- كيف تؤثر القيم المهنية على المسؤولية الاجتماعية داخل النسق التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية؟

وتبنت هذه الدراسة الفرضيات التالية:

الفرضية العامة: إن القيم الثقافية للعمال في المؤسسة الاقتصادية العمومية نتاج لثقافة الأفراد الموجهة بالإستراتيجية الذاتية و المصلحة الخاصة ونتاج لثقافة تقليدية نابعة من الخصوصية الثقافية للمجتمع المحلي؟ أم أنها نتاج لثقافة صناعية التي يحملها المشروع الصناعي.

الفرضيات الجزئية:

- تعبر سلوكيات العمال داخل المؤسسة عن ثقافة الأفراد المبنية على الإستراتيجية الذاتية و المصلحة الخاصة.

- القيم الثقافية للعمال هي قيم ثقافية تقليدية باعتبار أن المجتمع المحلي (منطقة الجلفة) تمتاز بنمط عيش فلاحى و تجارى.

- القيم الثقافية التي يتبناها الفاعلون الاجتماعيون هي قيم مخالفة و مغايرة تماما لما يحملها المشروع الصناعي من قيم ثقافية جديدة.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفى، والعينة العشوائية الطبقية، إضافة إلى الاستعانة بأدوات لجمع البيانات تمثلت في: الاستمارة، السجلات و الوثائق

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن القيم الثقافية للعامل في المؤسسة يغيب عنها النظر للعمل كقيمة في حد ذاته، مما مهد أن تكون هذه الأفعال والسلوكيات موجهة بالاستراتيجيات الذاتية المنطلقة من المصلحة الخاصة للعامل.

- أن العمال يميلون أكثر إلى المرجعية التقليدية التي منبعها الأصلي موارد ثقافية ذات علاقة بالتراث الحضاري للمجتمع الجزائري بصفة عامة والمجتمع المحلي (منطقة الجلفة) بصفة خاصة.

- إن هناك شلل أصاب المرجعية الثقافية الصناعية عند اصطدامها بالمرجعية الأصلية التقليدية، وخاصة لما لهذه الأخيرة من فعالية في الوسط الذي يعيش فيه العمال مما نتج عنه فشل ما انتظر تحقيقه من استيراد ثقافة صناعية رأسمالية غريبة عن عادات وقيم ومعايير المجتمع الجزائري.

الدراسة الخامسة: مذكرة لنيل شهادة دكتوراه للطلّاب: مسعود علي بعنوان: استخدام التكنولوجيا الحديثة وتأثيره على إدارة الموارد البشرية كلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس العمل و التنظيم جامعة بسكرة العام الدراسي: 2022-2023، تهدف هذه الدراسة إلى مواكبة الإصلاح الإداري للدولة الجزائرية في جميع المؤسسات ومواكبة التطور التكنولوجي الحاصل في العالم في ميدان تنمية وتسيير الموارد البشرية ومسايرة التغيرات الحاصلة في استخدام التكنولوجيا، و تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول تساؤل هو: ما مدى تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة على إدارة الموارد البشرية؟ وتبنت هذه الدراسة الفرضيات التالية:

- 1- مستوى استخدام التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (البرمجيات، الشبكات والبيانات، الأجهزة والوسائل).
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة تخطيط الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة توظيف الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية.
- 4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة تكوين الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية.
- 5- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة تقييم أداء الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية.
- 6- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة الأجور والحوافز كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية .
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام التكنولوجيا الحديثة تعزي لمتغيرات (السن، الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الحالة العائلية).

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، و العينة العشوائية القصدية، إضافة إلى الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- مستوى استخدام التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (البرمجيات، الشبكات والبيانات، الأجهزة والوسائل) مرتفع.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة تخطيط الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة توظيف الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية.
- 4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة تكوين الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية.
- 5- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة تقييم أداء الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية.
- 6- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة الأجور والحوافز كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية.
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام التكنولوجيا الحديثة تعزي لمتغيرات (السن، الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الحالة العائلية).
- 8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام التكنولوجيا الحديثة تعزي لمتغير (عدد سنوات الخدمة) الخبرة المهنية.

الدراسة السادسة: مذكرة لنيل شهادة الماجستير للطالبة: أعراب سعيدة بعنوان: تكنولوجيا وتغير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية، علم الاجتماع، جامعة، سطيف، العام الدراسي: 2005-2006، تهدف هذه الدراسة لفهم أبعاد الظاهرة وتداعياتها الآنية والمستقبلية إلى إبراز الحتمية التكنولوجية الجديدة وتحدياتها واستبعاد عنصر الخيار كحل غير وارد في قاموس العلم والمعرفة وإبراز أهمية اكتساب المعارف التكنولوجية الحديثة التي تضفي بدورها قيما جديدة ومرنة للمورد البشري واستجلاء نمو وعي المورد البشري بالقيم الثقافية التي تحدت في قيمة العمل، الوقت، التكوين والتدريب، ومدى تطبيقها في المؤسسة.

و تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول تساؤل هو: إلى أي مدى تؤثر التكنولوجيا على تغيير أو تعديل في الممارسات والسلوكيات التي تعتبر نتاجا للقيم الثقافية والاقتصادية الراسخة لدى العامل داخل المؤسسة الجزائرية؟
التساؤلات الفرعية:

- تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة العمل.
- تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة الوقت.
- تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة التكوين والتدريب.
- تغيير نظرة الموارد البشرية إلى أهمية زيادة تقسيم العمل والتخصص في الوظائف.

- تغيير نظرة الموارد البشرية إلى أهمية نظرة الموارد البشرية.

اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الشامل ، و العينة العرضية القصدية ، إضافة إلى الاستبيان و المقابلة كأدوات لجمع البيانات.

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- اثر التكنولوجيا في المؤسسة ساهم بقدر كبير على تنمية ووعي الموارد البشرية بأهمية العمل و إدارة الوقت و التكوين و التدريب بما أنهم يسيرون بمنهج النظام العضوي الذي يعتمد على فرق العمل يسمح لهم بإنشاء علاقات اجتماعية يحس فيها العامل بالانتماء و المسؤولية كاملة.

- إن المؤسسة استطاعت إرساء ثقافة صناعية متينة تقوم أساسا على عنصر رأس المال البشري وتقوية التكنولوجيا الحديثة بجميع خدماتها.

- نتائج ايجابية وهذا يعود من جهة إلى تطبيقها لمقاييس الجودة العالمية التي يسنها المتخصصين في إدارة و تسيير الموارد البشرية و الخبراء الاقتصاديين.

- إن توفير الشروط المناسبة للموارد البشرية المحلية سواء منها المالية و الاجتماعية و الثقافية والتكنولوجية تؤدي إلى وعي تام بالقيم الثقافية و الاقتصادية الصناعية الحديثة الواجب تنفيذها داخل المؤسسة ، ومنه فإن الفرضية الرئيسية حقت و بنسبة عالية.

التعليق على الدراسات السابقة:

نلاحظ من خلال الدراسات السابقة بأن دراسة الدكتور خمائل كامل محمد الطائي ركزت على اثر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الثقافة التنظيمية أما دراسة الباحثين علي عباس و محمد رزق ريان ركزت على اثر القيم الثقافية الفردية على أداء العاملين كما ركزت دراسة أمية فضل الدين على القيم الثقافية وفعالية فرق العمل في المؤسسة الاستشفائية وركزت دراسة نور الهدي شطروب على الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي وركزت دراسة العياشي دحيري على القيم الثقافية وتأثيرها على التنظيم في المؤسسة أما دراسة تومي بلقاسم فقد ركزت على القيم القافية للعامل بين الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية وركزت دراسة مسعود علي على اثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية وركزت دراسة سعيدة اعراب على التكنولوجيا وتغيّر القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية.

وتعد دراستنا من بين الدراسات التي تقدم إسهامات في هذا المجال حيث ركزت دراستنا على استخدامات التكنولوجيا و تأثيرها على القيم الثقافية للعامل بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة وتشارك دراستنا مع دراسة الدكتور خمائل كامل محمد الطائي و اعراب سعيدة و نور الهدي شطروب في كلا المتغيرين التكنولوجي والقيم الثقافية و هي دراسات مباشرة بموضوع دراستنا في حين تتشارك دراسة كل من أمية فضل الدين و العياشي دحيري و تومي بلقاسم في متغير واحد وهو القيم الثقافية كما تتشارك دراستنا مع دراسة مسعود علي في متغير استخدامات التكنولوجيا.

وتتشابه دراستنا مع هذه الدراسات في نوع المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي باستثناء دراستي خمائل كامل محمد الطائي واعراب سعيدة اعتمدتا على منهج المسح الشامل كما تتشابه في اختيار نفس أداة جمع البيانات و المتمثلة في استمارة الاستبيان وتشابه دراستنا مع دراسة على عباس و محمود رزق و دراسة تومي بلقاسم في عينة الدراسة المتمثلة في العينة العشوائية البسيطة .

وقد استفادت دراستنا من الدراسات السابقة في نقاط مهمة تمثلت فيما يلي:

- تحديد مفاهيم الدراسة.
- تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة.
- إثراء الجانب النظري للدراسة.

الجانب النظري

الفصل الثاني

التكنولوجيا

تمهيد:

تعتبر التكنولوجيا الحديثة أهم مدخلات التغيير والتطوير و الإنتاجية بالمنظمات الحديثة، وهي تتعدي كونها مجموعة من المعدات والأدوات و الوسائل إلى التقنية والمهارة والأساليب المستحدثة و المستمدة من البحث العلمي والخبرات التي ترمي إلى الرفع وتحسين الأداء البشري.

فالحواسيب والشبكات والأجهزة والمعلومات و البيانات التي تعتبر البنية الأساسية للتكنولوجيا الحديثة والتي باتت تستخدم في مختلف الإدارات الحديثة على اختلاف طبيعتها لاختصار الوقت وخفض التكلفة وتحقيق أكثر كفاءة وفعالية للمنظمة.

1- التطور التاريخي للتكنولوجيا:

تعتبر التكنولوجيا وليدة الإنسان ظهرت وتطورت بتطوره عبر العصور التاريخية، فمنذ أن وجد الإنسان وهو يستعمل التكنولوجيا في حياته اليومية، غير أن التكنولوجيا التي عرفها الإنسان القديم تختلف عما نعرفه ونعيشه اليوم، ويرجع ذلك لتزايد حاجات الإنسان في استخدام التكنولوجيا وكذا زيادة الوعي و المعرفة الإنسانية، فالتكنولوجيا تطورت بتطور العلم والحضارات عبر التاريخ، وهذا ما تناوله الباحث "خليل محمد حسن الشماع" و"حفيظ كاظم حمود" في كتابهما "نظرية المنظمة"، حيث وضع الكتاب المراحل التاريخية لتطور التكنولوجيا باعتبارها من المعارف الإنسانية التي تأثرت بدرجة كبيرة بأساليب العمل و نظم المعلومات التي شهدتها كل مرحلة، ولهم مراحل تطور التكنولوجيا التي تناولها الكتاب مايلي:

- 1-مرحلة الصناعات اليدوية (Handicraft).
- 2-مرحلة الآلية و المكننة (Mechanization).
- 3-مرحلة الإنتاج الكبير (Mass Production).
- 4-مرحلة التحكم الآلي و الأتمتة (Automation).
- 5-مرحلة التحكم الذاتي (Cybernation).

فالتكنولوجيا والمعرفة العلمية مرتبطان ارتباط وثيقا، حيث يؤثر العلم ويتأثر بالتكنولوجيا وهذا ما يبينه تطور التكنولوجيا بتطور العلوم والمعارف الإنسانية، ومع استقراء أنواع التكنولوجيا عبر التاريخ نجد أن منها من نشأ قبل العلم، في حين توجد أنواع أخرى استندت إلى العلم في نشؤها وتطورها.

ومن أمثلة النوع الأول، تكنولوجيا البناء والتكنولوجيا الزراعية وتكنولوجيا السفن وتكنولوجيا الصيدلة وتكنولوجيا الآلة البخارية، حيث طورت هذه الأنماط التكنولوجية قبل تنظيم المعارف المتعلقة بها بشكل منظم ومحدد، فمثلا نجد أن تكنولوجيا البناء عرفت الحضارات القديمة مثل الحضارة المصرية والرومانية وسائر الأمم القديمة، نشأت وبلغت مرحلة متقدمة قبل تطور الهندسة الإنشائية كهيكل منظم للمعرفة، كما نجد أن علم الثرموديناميكا نشأ كنتيجة طبيعية لتطور الآلة البخارية ذاتها، هذه الأخيرة (تكنولوجيا الآلة البخارية) نشأت وتطورت انطلاقا من الملاحظة المباشرة والخبرة المحسوسة للحاجات الإنسانية، في المقابل فتطور المعرفة العلمية المتعلقة بأنواع التكنولوجيا سالفة الذكر يؤدي إلى تطور التكنولوجيا وتحسينها، ونذكر كمثال على ذلك تطور تكنولوجيا البناء من ناحية المتانة والوفرة الاقتصادية نتيجة نشأة وتطور علم الهندسة المدنية.

ويمكن إيجاز تقسيم مراحل تطور التكنولوجيا إلى ثلاثة مراحل أساسية هي: (يحمدي، 2022، ص 71-72).

المرحلة الأولى: عرفت هذه المرحلة بالحياة البسيطة التي تميزت بالركود والاكتفاء الذاتي، حيث فيها الإنسان معتمدا على قوته العضلية لتلبية حاجاته من اجل البقاء و الاستمرار، فكانت إمكانيته محدودة في مجال الاكتشاف

والإبداع، حيث تم التعرف على بعض الوسائل البسيطة التي تم استعمالها في مجال الزراعة مثل الفأس، المحراث والطاحونة الهوائية.....الخ.

وتعرف هذه المرحلة بالمرحلة الزراعية، فالزراعة هي النشاط الأول الذي عرفه الإنسان ومن ثم تطورت معه التكنولوجيا بتطور الحياة الاجتماعية وتعقدتها في المراحل اللاحقة.

المرحلة الثانية: لقد تميزت هذه المرحلة بزيادة الطلب على السلع الإنتاجية خاصة مع تزايد عدد السكان الذي عرفته المجتمعات، إذ ظهرت المانيفكتورة لتلبي الحاجات الأساسية والمتزايدة وتعتبر الثورة الصناعية نقطة تحول حاسمة في تاريخ المجتمعات البشرية بفضلها ظهرت الآلة البخارية التي مهدت لتطور متسارع للتكنولوجية الصناعية فعوض الجهد البشري بالجهد الميكانيكي وعرفت هذه المرحلة بمرحلة التصنيع غير أن التطور التكنولوجي لم يكن منحصرًا في وسائل الإنتاج والتصنيع، بل دخل مجالات عدة مثل مجال النقل والاتصال و حتى المجال العسكري.....الخ. وتم إنشاء معاهد مخصصة للبحث والتطوير التكنولوجي كمعهد "ساوشوسيت" بأريكا في سنة 1961.

المرحلة الثالثة: تعد هذه المرحلة هي احدث ما عاشته البشرية منذ النصف الثاني من القرن العشرين إلى يومنا هذا حيث أصبح المجتمع يعتمد على المعلومات بشكل أساسي، هذه الفترة تعتبر بداية مجتمع المعلومات فلم تعد الصناعة هي أساس المجتمع وإنما أصبحت المعلومات هي ركيزة المجتمع المعاصر وبذلك تطورت التكنولوجيا المهمة بمجال المعلومات فقد أصبحت تتميز هذه المرحلة من المميزات ونذكر منه:

- تحول المجتمع من مصنع ينتج السلع إلى مجتمع يقدم الخدمات.
- بروز المبتكرات التكنولوجية لمعالجة المعلومات.
- الاعتماد كليًا على المعلومات وأنظمتها في مختلف المنظمات.
- ظهور فئات مهنية جديدة. (زقندري، 2022، ص 36-37).

2- خصائص التكنولوجيا:

لقد تميزت تكنولوجيا المعلومات عن غيرها من التكنولوجيا الأخرى بمجموعة من الخواص أهم هذه الخواص مايلي:

- **تقليل الوقت:** فالتكنولوجيا تجعل لكل الأماكن الكترونيًا متجاورة.
- **تقليل الأماكن:** تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجمًا هائلًا من المعلومات المخزنة يمكن الوصول إليها بيسر وسهولة.

- **الذكاء الاصطناعي:** أهم ما يميز تكنولوجيا الإعلام والاتصال هو تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين المستخدمين من اجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج.

-تكوين شبكات الاتصال: كتوحد مجموعة من التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من اجل تشكيل شبكات الاتصال، وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستعملين والصناعيين، وكذا منتجي الآلات، و يسمح بتبادل مع بقية النشاطات الأخرى.

-التفاعلية: أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت، فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.

-قابلية التوصيل: وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع.

-قابلية التحرك والحركية: أي انو يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته، أي من أي مكان عن طريق وسائل اتصال كثيرة مثل الحاسب الآلي، النقال.....الخ.

-اللامركزية: وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا الإعلام و الاتصالات .

-التكنولوجيا الاتصالات والاتصالات بعيدة المدى: وتشتمل على مختلف الوسائط المادية والبرمجية التي تربط بين الأقسام المختلفة للأجهزة وتنقل البيانات من موقع إلى آخر. (صالح، خشاب، 2021، ص 24-25).

3-أبعاد التكنولوجيا:

تتضمن التكنولوجيا بمختلف عملياتها سواء عمليات الإنتاج أو تقديم الخدمات، ثلاث أبعاد رئيسية هي:

3-1-درجة أتمتة (أو ذاتية) التكنولوجيا The Degree Of Automation Of The Technology

حيث لا يمكن تشغيل التكنولوجيا دون تدخل العنصر البشري، وتسعى الإدارة التكنولوجية الناجحة في المنظمة إلى استخدام الأفراد لبعض الوقت من خلال أتمتة عمليات التشغيل أو ما يسمى بتكنولوجيا رأس المال.

3-2-حجم التكنولوجيا The Scale Of The Technology:

تحتاج عمليات التشغيل اتخاذ قرار لاكتساب تكنولوجيا بأحجام كبيرة أو صغيرة، إذ يعد كلا النوعين ذات مزايا معينة، فبالنسبة لمزايا التكنولوجيا ذات الأحجام الكبيرة تحقق اقتصاديات في الحجم من خلال تحقيق اقل كلفة للمنتوج أو الخدمة المسلمة فضلا عن تخفيض التكاليف الرأسمالية لكل وحدة، وعند استخدام التكنولوجيا ذات الأحجام الصغيرة فهي تحقق مرونة جيدة وتكون أكثر تحملا للعطل ومخاطر تقادم هذا النوع من التكنولوجيا تكون أقل.

3-3- تكامل درجة التكنولوجيا The Degree Of Integration Of The Technology

تعنى بتحقيق الترابط بين مختلف النشاطات مكونا تكنولوجيا أو نظام معين في مجالات البحث والتطوير، و التصنيع والتصميم، و المعلومات والإدارة والزبائن والمجهز فتحقيق التكامل عدة فوائد منها سرعة تداول المعلومات، وتتابع عمليات الإنتاج، وبساطة تدفق عمليات التشغيل والإنتاج.(اللامي،2007،ص 39-40)

4-أنواع التكنولوجيا:

يتم تصنيف التكنولوجيا على أساس عدة أوجه منها:

4-1- على أساس درجة التحكم: نجد مايلي:

4-1-1- التكنولوجيا الأساسية: وهي التكنولوجيا التي تمتلكها أغلب المؤسسات الصناعية والمسلم به وتتميز بدرجة التحكم كبيرة جدا.

4-1-2- تكنولوجيا التمايز: وهي التي تمتلكها مؤسسة واحدة أو عدد محدود من المؤسسات الصناعية وهي التكنولوجيا التي تتميز بها عن بقية منافسيها.

4-2- على أساس موضوعها هناك:

4-2-1- تكنولوجيا التسيير: تستخدم في تسيير تدفقات موارد،ومن أمثلتها البرامج وتطبيقات التسيير.

4-2-2- تكنولوجيا التصميم: تستخدم في نشاطات التصميم في المؤسسة كتصميم بمساعدة الحاسوب.

4-2-3- تكنولوجيا أسلوب الإنتاج: وهي تلك المستخدمة في عمليات الصنع، وعمليات التركيب والمراقبة.

4-2-4- تكنولوجيا المعلومات: وهي التي تستخدم في معالجة المعلومات والمعطيات ونقلها.

4-3- على أساس درجة التعقيد: نجد:

4-3-1- تكنولوجيا ذات درجة عالية: وهي التكنولوجيا شديدة التعقيد،و التي من الصعب على المؤسسات الوطنية في الدول النامية تحقيق استغلاله إلا بطلب من صاحب البراءة.

4-3-2- تكنولوجيا العادية: وهي اقل تعقيد من سابقتها، حيث بإمكان المختصين المحليين في الدول النامية استيعابها غير أنها تتميز أيضا بفخامة تكاليف الاستثمار.(مرزوقة،عبد الحفي،2017،ص 28-29).

5-مكونات التكنولوجيا الحديثة:

لتفعيل تطبيق التكنولوجيا الحديثة في المنظمة لابد من توافر ثلاثة عناصر أساسية تساعد على هذا التطبيق والتي تتمثل في:

5-1- الأجهزة و الوسائل: وتشمل المكونات المادية للحاسب من نظم وشبكات و ملحقات،فقبل شروع

الإدارة في تطبيق التقنية يجب عليها أن تتأكد أولا من قدرتها المالية على توفير العدد المطلوب من أجهزة الحاسوب اللازمة من مراعاة المواصفات المناسبة من حيث أحجام شاشاتها،سرعتها،سعتها التخزينية، وأيضاً ملحقات تلك

الأجهزة الخارجية، مثل الطابعات باختلاف قدراتها ومواصفاتها وأحجامها، وغيرها من الأجهزة الملحقة كأجهزة فصل الألوان، وسائط التخزين، وسائط النقل، الأقراص المدججة، وأجهزة البصمة الالكترونية وأجهزة التصوير والتسجيل الرقمية، وغيرها من الأجهزة التي تحتاجها الإدارة على اختلاف طبيعة عملها وما يلزم لذلك العمل.

5-2- البرامج: تمثل عنصرا أساسيا كونها إحدى وسائل الإدارة لتنفيذ خططها وممارستها الإدارية عبر حواسيبها وشبكاتها الالكترونية، ويوجد عدد كبير من هذه البرامج، لكن لا يتم استعمالها جميعا، فكل إدارة تختار البرنامج أو قائمة البرامج التي تناسبها سواء بالاعتماد على مبرمجها أو على بعض الجهات المختصة بتصميم برامج خاصة تحتاج إليها بحكم طبيعة عملها.

5-3- الشبكات: وتشمل الحزم من الوصلات الالكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات الانترنت، الانترنت، الإكسترنات وعلى شبكات الاتصال الخاصة بالإدارة وتحمل قاعدة بيانات أفراد ومشروعات وملفات شخصية ومعاملات وغيرها من البيانات والمعلومات التي يتعامل معها موظف الإدارة، فيدخل كل منهم إلى المواقع التي يسمح له بالدخول إليها عبر كلمة مرور خاصة به. (مسعود، 2022، ص 127-128).

6- أهمية التكنولوجيا:

لقيت التكنولوجيا اهتماما كبيرا عند بروزها في عالم الأعمال، باعتبارها من أهم ركائز نجاح المنظمة التي يمكن حصرها في النقاط التالية:

6-1- رفع مستوى الأداء والإنتاجية في المنظمة: حيث يؤثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المنظمات بشرط وجود درجة من التوافق بين ظروف المنظمة واستراتيجيات تطبيق تكنولوجيا المعلومات.

6-2- زيادة قيمة المنظمة: يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات في المنظمات إلى خلق قيمة للمنظمة هذا بالإضافة إلى معاونتها في تنفيذ استراتيجياتها وخاصة في ظل حدة المنافسة بين المنظمات.

6-3- فعالية اتخاذ القرارات: تبسيط تكنولوجيا المعلومات مهمة المديرين في اتخاذ القرارات التنظيمية وذلك من خلال توفير البيانات والمعلومات الدقيقة والملائمة في التوقيت الملائم والشروط المطلوبة.

6-4- تنمية العمل: حيث تعمل تكنولوجيا المعلومات على توفير النظام والانضباط بالوحدات الإدارية وتهتم بتعريف الأفراد بما يدور حولهم وإمدادهم بصورة مستمرة بالتطورات التي تحيط بهم.

6-5- إعادة هندسة عمليات التشغيل: تعد تكنولوجيا المعلومات عنصرا جوهريا لإنجاح إعادة هندسة عمليات التشغيل سواء قبل تصميم عمليات التشغيل بما تقدمه من مقترحات لأفضل التصميمات أو بعد عمليات التصميم من خلال دورها في مراحل التطبيق المختلفة.

تساعد أدوات البناء هذه في تعزيز الكفاءة التشغيلية والتأكد من أن العمال يعملون بأقل مستوى من المشكلات والحوادث، وفي حدود الميزانية المحددة وفي الموعد المحدد.

7-3- تكنولوجيا الإنتاج: تكنولوجيا الإنتاج هي فهم مواصفات وخصائص الخدمة أو المنتج المصنع وفقا لاحتياجات السوق، وتحديد التكنولوجيا المستخدمة تكون من قبل الشركة المصنعة للخدمة أو المنتج، ومدى قوتها العاملة، ومعاييرها، والمواد المستخدمة في تصنيعها، ومواصفات التصميم، والإجراءات والأساليب المتبعة؛ إذ تساعد في تحديد الخصائص الوظيفية للمنتج وخصائصه وهيكله العام لضمان أنه يلبي متطلبات واحتياجات السوق .

7-4- تكنولوجيا الأعمال: هي الاستعانة بالمعلومات لأغراض متعلقة بالأعمال؛ مثل تحقيق الأهداف التنظيمية والاقتصادية؛ إذ تساعد هذه التقنية في التشغيل السليم والمنهجي للشركات وتعزيز الوظائف والعمليات، ويتضمن هذا المجال من التكنولوجيا مزيجاً من الأجهزة والبرامج.

7-5- تكنولوجيا المعلومات: يتضمن هذا النوع من التكنولوجيا مجموعة من البرمجيات والأجهزة المستخدمة لمعالجة المعلومات ونقلها وتخزينها، وتوفر تكنولوجيا المعلومات للأفراد معلومات دقيقة ومحدثة في وقت قصير لتساعد في عملية صنع القرار، وبالتالي تقديم خدمة مميزة للعملاء، وتشمل تكنولوجيا المعلومات أيضاً نظم المعلومات الإدارية التي تساعد في تخطيط أدوات تكنولوجيا المعلومات وإدارتها وتطويرها لمساعدة العمال في الأداء.

7-6- تكنولوجيا الفضاء: تتضمن تكنولوجيا الفضاء المحطات الفضائية والأقمار الصناعية والمركبات الفضائية والمعدات والبنية التحتية، وتعتمد العديد من الخدمات اليومية بما في ذلك القنوات الفضائية وأنظمة GPS والاستشعار عن بعد والتنبؤ بالطقس بشكل أساسي على تكنولوجيا الفضاء، كما تستفيد علوم أخرى مثل علوم الأرض وعلم الفلك من هذه التكنولوجيا.

7-7- الذكاء الاصطناعي: هو الذكاء الذي تظهره الآلات؛ إذ يمكن الإشارة إلى أي جهاز يتخذ الإجراءات التي تزيد من فرصه في تحقيق أهدافه بنجاح على أنه جزء من الذكاء الاصطناعي، ويمكن للآلات أن تتفاعل وتتصرف مثل البشر عندما يملكون معلومات كافية.

7-8- تكنولوجيا الروبوتات: تعرف تكنولوجيا الروبوتات بأنه مجال يرتبط بالذكاء الاصطناعي، وهو استخدام الآلات لتصميم الروبوتات لأداء المهام التي يقوم بها البشر كما تستخدم أنظمة الكمبيوتر لمعالجة المعلومات والتحكم فيها، ويمكن لهذه الروبوتات تكرار أعمال ويمكن استخدامها كبديل عنهم، وتستخدم الروبوتات على نطاق واسع في العديد من الصناعات مثل مصنعي السيارات لأداء مهام متكررة، وبذلك في الصناعات التي تتطلب العمل في

البيئات والمواقف التي تشكل خطرا على البشر، ولقد مكن التطور في التكنولوجيا للروبوتات من الحصول على حواس مكافئة لحواس البشر، مثل استشعار درجة الحرارة واللمس والرؤية، وبعض الروبوتات المتقدمة قادرة على اتخاذ قرارات بسيطة أيضا.

7-9-تكنولوجيا التعليم: ابتكرت طرق للدمج بين استخدام تكنولوجيا المعلومات في عمليات التعلم اليومية للوصول إلى للتعلم الفعال، والوصول إلى موارد التعلم، إذ إن الانترنت مليء بالعديد من المواد التعليمية التي يمكن للتعلم الوصول إليها واستخدامها كمراجع، مثل الكتب الالكترونية، وأدلة المراجعة، وأوراق اختبار سابقة ليستفيدوا منها في تحسين قاعدة معارفهم. (محمود هندراوي، رمضان خماس، 2022، ص 306-307).

خلاصة:

مرت التكنولوجيا الحديثة خلال تطورها التاريخي بجملة من المراحل جعلتها تتطور وتلبي حاجيات المجتمع المختلفة وتدخل في جميع أنشطة ومتطلبات الحياة المختلفة، حيث أن تطورها السريع بمختلف أنواعه وأشكاله جعل عملية نقل وتبادل المعلومات والبيانات سريع وسهل من أي مكان في العالم وبفعالية كبيرة مما أصبح لزاما على المؤسسات العمل بها لما لها من سهولة وبذلك دخلت كل مجالات العمل.

الفصل الثالث

ماهية القيم الثقافية

تمهيد:

تؤدي القيم دورا هاما في حياة الفرد والمجتمع على نحو عام، على اعتبار أن القيم خاصة ثقافية تترجم عملية التفاعل بين المورد البشري والمجتمع الذي نشأ فيه، وكيف يؤثر ذلك التفاعل على سلوك العامل الذي يستند إلى منظومة قيمية صادرة عن البيئة التي تنتمي إليها، فلقيم الثقافة تعتبر عنصرا أساسيا في تكوين العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة، وكذا تبني السلوكيات التي تعكس العادات والتقاليد التي نشأ عليها هؤلاء الأفراد، والتي على أساسها تتشكل اتجاهاتهم وتوضيح تصوراتهم.

1- مفهوم القيم الثقافية:

-تعتبر القيم الثقافية احد ابرز المتغيرات التنظيمية، وقد تعددت التعريفات التي تناولتها، حيث يرى هوفستيد "Hofsted" أن القيم هي الجانب الخفي من الثقافة والتي لا يستتج إلا من خلال سلوك الأفراد، وهي تشكل جانباً واحداً فقط من جوانب الثقافة المختلفة.

كما ينظر إلى القيم الثقافية على أنها نتاج تفاعل معقد ومتعدد الجوانب، ولها دور كبير في ضبط وتحديد سلوكيات الأفراد في مختلف المواقف المهنية والاجتماعية، والقيم جزء هام من الثقافة لما لها من تأثير على سلوك و أداء الأفراد وكذا المنظمات بشكل عام. (فضل الدين، مزبوة، 2022، ص467).

-يعرفها العالم روكيش ميلتون: "القيم الثقافية عبارة عن تصورات من شأنها أن تفضي إلى سلوك تفضيلي، كما أنها تعتبر بمثابة معايير للاختيار من بين البدائل السلوكية المتاحة للفرد في موقف ما، ومن ثم فإن احتضان الفرد لقيم معينة يعني توقع ممارسته لأنشطة سلوكية تتسق مع القيم". (Milton, 1973, p115).

-ويفسر "دوريس" مفهوم الهوية الثقافية: "بصفتها غير موضوعية بحيث تفضل العلاقة التي تصبح موضوعية بين حاملين الثقافات في علاقاتهم فيما بينهم أو مع الآخرين". (Dorais, p03).

-تعتبر القيم الثقافية مجموعة قواعد السلوك والقوانين التي يرى أنها تتطابق مع مثل أعلى يرجع إليه. (تومي، 2018، ص17).

وكما جاء في قاموس الانثروبولوجيا أن القيم الثقافية هي الأهداف الايديولوجية "idiologie" (علم الأفكار) التي توجه تفكير الأفراد و الجماعات وأفعالهم في ثقافة معينة، أي أنها تصورات الأفراد والجماعات للأمور المثالية المرغوب فيها، والتي تتحكم بعملية الامتياز بين الأساليب والوسائل المتاحة للوصول إلى أهداف معينة ضمن الإطار العام للثقافة التي ينتمي إليها أولئك الأفراد والجماعات. (شاكرا، 1981، ص230).

2- نشأة القيم:

لقد بدأ الاهتمام بدراسة القيم في الثلاثينيات و الأربعينيات من القرن 20 بشكل متزايد، وقد أخذت الدراسات في هذا المجال تنهج النهج العلمي، ونجد أن هذه الدراسات ركزت في موضوع القيم على الفروق الفردية "بمعنى أنها ركزت على الاختلافات الموجودة بين الأفراد من ناحية القدرات المعرفية لديه" على اعتبار أن القيم عملية تتأثر بالناحية الفكرية و الإدراكية للفرد، حيث أن اختيار الفرد لموضوع ما و إعطائه أهمية أو قيمة عن موضوع آخر، وهو عملية إدراكية انتقالية هذا بالإضافة إلى أن اكتساب القيم و الارتقاء يتم عبر التقدم بالعمر. (الزغبى، 2010، ص170).

ونجد أن العديد من الدراسات المتعلقة بالقيم تؤكد أن المصدر الذي تنبع منه القيم هو المجتمع وأفراده عن طريق التفاعلات الاجتماعية والبيئية وهذا ما يؤكد عليه "بارسونز"، فقد أكد أن مصدر القيم اجتماعي ثقافي بمعنى أن

البناء الثقافي يحدد الأهداف المقبولة، والبناء الاجتماعي يحقق وسائل تحقيق هذه الأهداف من اجل تحقيق التكامل والتوازن .

كما اعتبر "بارسونز" القيم نقطة مرجعية أساسية لتحليل بناء وعملية الأنساق الاجتماعية" وهذا معناه أن القيم تعتبر احد المبادئ الأساسية لبناء أي مجتمع والحفاظ على تربيته ونموه".

ونجد أن القيم الاجتماعية تتحدد وفق معايير اجتماعية يحددها المجتمع والتي تعتبر من أهم أسس بناء الإطار المرجعي للفرد، وتضم عددا من نتائج التواصل الاجتماعي بين الأجيال السابقة والحاضرة وتواصلها مع غيرها من الشعوب فهي تشمل التعاليم الدينية و الأخلاقية، الأعراف، العادات، وغيرها من الأمور التي استقر المجتمع أو الجماعة على قبولها في تحديد ما هو مقبول أو مرفوض اجتماعيا ويرجع إليه في سلوكه الاجتماعي.

تعتبر القيم الاجتماعية من المفاهيم الأساسية لدراسة أي مجتمع فهي تحدد درجة رقي وتحضر المجتمعات، وما يميز هذه القيم هي أنها تعطي الشباب دافعا وقيمة للإنجاز و التطور، وهنا يشير "محمد شفيق" إلى أن دراسة القيم لقيت اهتماما كبيرا منذ زمن بعيد على يد العديد من علماء الاجتماع، وعلم النفس ورواد الفكر والدراسات الإنسانية، وقد بدأت تعاريف القيمة مجردة عن طريق مفاهيم الخير والكمال و العلو، والغايات وما يجب أن يكون عليه. " و هذا يعني أن القيم ظهرت منذ زمن بعيد وهي التي تميز كل مجتمع عن آخر، وبالتالي فان القيم تساهم في تطوير المجتمعات وتحضرها". (دراجي، 2020، ص 39-40).

3- خصائص القيم الثقافية:

تتميز القيم الثقافية كغيرها من المفاهيم الاجتماعية الأخرى بمجموعة من الخصائص تميزها عن غيرها من المفاهيم يمكن تلخيصها فيما يلي:

3-1- الاكتساب:

ويكون ذلك من خلال ما يتلقاه الفرد من خبرات وما يشاهده من سلوكيات في مختلف مراحل تنشئته من بيئته الاجتماعية وذلك ما تمارسه مختلف المؤسسات الاجتماعية وكذا وسائل الاتصال والتواصل، ومن ثم يتقبلها الفرد وتطبع شخصيته، كالشجاعة و عدم الأنانية والمبادرة في الأعمال التطوعية.... الخ.

3-2- تحقيق التمايز للمجتمع:

القيم الثقافية تميز المجتمعات عن بعضها البعض، فمن القيم الثقافية قد تكون ايجابية في مجتمع ما، لكن نجدها سلبية في مجتمع آخر، فمن المجتمعات من تعطي أهمية للعمل بمختلف أشكاله وأنواعه وفق شروط وضوابط مقبولة من اجل الكسب الحلال، بينما نجد مجتمعات تعمل وفق الغاية تبرر الوسيلة إذ لا يهتمها مصدر كسب المال.

3-3- القابلية للتغيير:

القيم الثقافية تتأثر بالمرور الذي يمتلكه المجتمع، سواء منه المادي أو المعنوي، وما قد يحدث له من تغيرات نتيجة لعوامل منها: التكنولوجيا الحديثة والعولمة بمختلف أشكالها كونها مرتبطة بالبنية الاجتماعية للمجتمع ووظائفها،

فعلى سبيل المثال نجد قيمة التعاون والتآزر، كانت من بين أهم الوظائف الأسرة الممتدة، إلا أنها تكاد تتلاشى نتيجة ظهور الأسرة الضيقة، وقد يعود السبب في ذلك الاستقلالية عن الأسرة الممتدة أو الكبيرة. وأما من ناحية الوظائف، وخاصة فيما يتعلق بمسألة غرس القيم الثقافية لدي الفرد منذ نشأته، في حد ذاتها، هذه الوظيفة كان يقوم بها جميع أفراد الأسرة الممتدة خاصة مهما كانت متباعدة، إلا وانه نتيجة لبعض المعتقدات والقناعات وتمازج الثقافات، فقد أصبحت تلك الوظيفة تقتصر عن الأسرة الضيقة فقط. وفي ذات السياق نجد بعض العوامل الخارجية، مثل التطور التكنولوجي ومختلف تقنيات التواصل والاتصال تقوم بنفس الوظيفة والدور، ومن ثم تنافس الدور الموكل للأسرة فيما يخص عملية التنشئة الاجتماعية، وما تثبته من قيم اجتماعية قد تتعارض وقيم مجتمعا المحلي. (بليج، 2024، ص 193-194).

4- وظائف القيم الثقافية:

4-1- تؤمن التماسك الاجتماعي:

تعتبر القيم الاجتماعية بالنسبة لمعتنقيها عاملا مهما لتماسكهم، " فالقيم والعادات الاجتماعية يمكن النظر إليها كقيود وضوابط تنظم وتكبت الميول و الدوافع الأنانية أو العدوانية المفرقة، و بذلك تعمل على التماسك الاجتماعي فهي أنماط سلوكية فكرية وعملية علينا أن نفكر ونعمل تبعاً لها، حتى ينتظم التعامل والاتصال بينهم وحتى يكون هنا كعنصر من عناصر التنبؤ في الحياة، فيعرفك لما يتوقعه من تصرفات غير هو بذلك يكون هنا كما يحقق مظهر متحد في الأفكار و التصرفات يدل على التماسك.

4-2- تحدد النماذج السلوكية:

فالأفراد يحاولون دائما تمثل القيم الاجتماعية من خلال نماذج سلوكية ذات دلالات اجتماعية رمزية، أي أن استجابتهم للقيم، تتم من خلال إتباع أنماط سلوكية معينة تحددها الجماعة و لا تخضع لأهواء الأفراد.

4-3- تشبع الحاجات النفسية:

ترتبط القيم كذلك ببعض الحاجات و الدوافع النفسية الإنسانية، ومنها ثلاث أنواع من الحاجات التي تشكل حقلا مهما من حقول علم النفس الاجتماعي:

- الحاجة إلى القوة التي تتصل بحب الجبروت و النفوذ و التسلط و التحكم والتأثير في مجريات الأمور، و الحاجة إلى " إقامة علاقات ودية مع الآخرين فترافقها قيم الانتماء و الصداقة و التضامن و المحبة و التعاون.

- الحاجة للتحصيل التي تتبع منها اتجاهات قيمة كحب النجاح والحصول على الثروة والمكاسب و الاقتناء و التنافس وتحقيق المكانة الاجتماعية.

- تساعد على تحقيق الأهداف، إن وحدة القيم وتجانسها و وضوحها و وضوح سبل ومعايير تجسيدها ، يساعد الأفراد على اختيار أهدافهم الاجتماعية بدقة و اختيار الوسائل المثلى لتحقيق هذه الأهداف.

4-4-4- تغيير القيم:

تحديد القيم لدى الأفراد للسلوك الايجابي أو السلبي، لذلك لابد للمنظمات من الاهتمام بطبيعة القيم الموجودة لديهم والتعرف عليها حتى لا يكون هناك تعارض بين الأفراد والمنظمة و إيجاد قيم ايجابية مشتركة بين مختلف العاملين للوصول إلى النجاح في تحقيق أهداف المنظمة،ومن وسائل تغيير القيم،التطوير التنظيمي وذلك بتوفير بيئة عملية صالحة أساسها الثقة و الطمأنينة بين الأفراد العاملين والتعاون بينهم، كذلك إظهار المبادئ التي ينبغي أن يتحلى بها الموظف في مجال العمل ويمكن تلخيصها فيما يلي:

-تكريس الكل جهد للعمل واحترام القانون.

-الالتزام بمعايير الأداء و المحافظة على أموال المنظمة.

-معاملة المرؤوسين باحترام و وضع دليل للسلوك الأخلاقي في العمل.

-العدل و المساواة في المعاملة.(عمراني،2021،ص 77-78).

5- مكونات القيم:

لا تختلف مكونات القيم عن تلك التي نجدتها في الاتجاهات والمعتقدات، كما أكد على ذلك "روكيتش"، فالقيم في منظوره تحتوي"على ثلاثة عناصر لا يمكن فصل إحداها عن الأخرى لأنها تندمج وتتداخل لتعبر في النهاية عن وحدة الإنسان والسلوك، فهي تحتوي على ثلاثة عناصر مثلها مثل الاتجاهات والمعتقدات وهي:

5-1- المكون المعرفي:

يقصد به" ما لدى الفرد من خبرات ومعلومات يكون قد كونها حول موضوع معين، ويشمل المدركات والمفاهيم والحقائق والمعارف. ويتمثل هذا المكون في معرفة صاحب القيمة للطريقة للسلوك أو التصرف المطلوب، وكذلك النواتج التي يكافح من اجل الوصول إليها" يتضح من خلال هذا التعريف أن المكون المعرفي يرتكز على معيار الاختيار أو الانتقاء بين البدائل المتاحة وفق ما لدى الفرد من خبرات ومعرفة.

5-2- المكون الوجداني:

ومعياره:"التقدير" فيعكس التعلق بالقيمة والاعتزاز بها، و الشعور بالسعادة لاختيارها و الرغبة في إعلانها على الملأ، وهو يتضمن الانفعال بموضوع القيمة أو الميل إليها أو النفور منها وما يصاحب ذلك من سرور و ألم، وما يعبر عنه من حب وكره أو استحسان أو استهجان وكل ما يثير المشاعر الوجدانية و الانفعالات التي توجد لدى الشخص نحو موضوع القيمة.

5-3- المكون السلوكي:

"ومعياره الممارسة ويشمل الممارسة الفعلية للقيمة ، و أن تتكرر الممارسة بصورة مستمرة في أوضاع مختلفة كلما سنحت الفرصة لذلك، فهو مكون يشير إلى استعداد الشخص أو ميله للاستجابة و إخراج المضامين السلوكية للقيمة في التفاعل الحياتين ويعمل هذا العنصر بمثابة مرشد وموجه للسلوك، حيث أن السلوك هو النشاط الذي يصدر عن الفرد يتحدد في ضوء ما يتبناه من القيم".

ومن هذا المنطلق وضمن سياق التعريف بمكونات القيم نجد علاقة ترابط بين مكونات القيم والمعايير الثلاثة التي تمت الإشارة إليها وهي: الاختيار و التقدير والممارسة أو الفعل. (دحيري،2022،ص 130-131).

6- تصنيف القيم:

إن الاختلاف في موضوع القيم لا يقتصر على تعريفها فقط بل نلاحظ انه امتد إلى عدة نقاط أخرى تتعلق بالقيم، حيث أننا لا نجد تصنيفا واحدا وموحدا للقيم بل هناك عدة تصنيفات ونجم هذا الاختلاف في التصنيف عن اختلاف الاتجاهات و العلوم في تعريف القيم، وتصنيف القيم ليس بالأمر السهل نظرا لصعوبة إحصاء وجمع كل القيم، واعتمد العلماء في تصنيفهم للقيم على عدة اعتبارات كالمحتوى و الديمومة والشدة وغيرها، وسنحاول فيما يلي عرض أهم التصنيفات :

6-1- حسب المحتوى: فقد صنفها سبرنجر spranger في كتابه (أنماط الرجال) إلى ستة أنواع :

6-1-1- القيم النظرية: وتعني الاهتمام بالمعرفة واكتشاف الحقيقة والسعي إلى التعرف على القوانين وحقائق الأشياء وتمثل نمط الفيلسوف والعالم.

6-1-2- القيم الاقتصادية: تتضمن الاهتمام بالمنفعة الاقتصادية والمادية والسعي إلى المال والثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج واستثمار الأموال وهي تمثل نمط رجال الأعمال والاقتصاد.

6-1-3- القيم الجمالية: تعبر عن الاهتمام بالمال وبالشكل وبتناسق وهي تم الشخص ذا الاهتمامات الفنية والجمالية.

6-1-4- القيم الاجتماعية: تتضمن الاهتمام بالناس ومحبتهم ومساعدتهم وخدمتهم والنظر إليهم نظرة إيجابية كغايات لا وسائل لتحقيق أهداف شخصية وتجسم نمط الفرد الاجتماعي.

6-1-5- القيم السياسية: تتضمن عناية الفرد بالقوة والسلطة والتحكم في الأشياء أو الأشخاص و السيطرة عليها.

6-1-6- القيم الدينية: تتضمن الاهتمام بالمعتقدات والقضايا الروحية والدينية والغيبية و البحث عن حقائق الوجود وأسرار الكون.(بورحلة،2017،ص 95).

6-2- حسب المعتقد: حيث حاول روكاتش (Rokeach) تصنيف القيم حسب مقصدها إلى:

6-2-1- القيم الوسيطة (Values Instrumental) والتي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها

وسائل لغايات ابعده، كالقيم الأخلاقية والكفاءة.

6-2-2- القيم الغائية (Values Terminal) وهي الأهداف التي تضعها الجماعات والأفراد لأنفسها،

كالقيم الشخصية والاجتماعية.

6-3- حسب شدتها: وهي قيم إلزامية تكون ملزمة للجميع من الضروري تنفيذها بالقوة كالقيم الدينية، وقيم

مفضلة يشجع المجتمع أفرادها على التمسك بها، ولكنه لا يلزمهم بمراعاتها. وقيم مثالية وهي التي يحس الفرد

بصعوبة تحقيقها بصورة كاملة كالدعوة إلى مقابلة الإساءة بالإحسان.

6-4- حسب ديمومتها: كالقيم العابرة التي تزول بسرعة، مثل المواضات والبدع والنزوات ويقبل عليها المراهقون

بالدرجة الأولى، ويعتقد أنها ترتبط بالقيم المادية. والقيم الدائمة التي تدوم زمنا طويلا وتمتد جذورها في أعماق

التاريخ، ويعتقد أنها ترتبط بالقيم الروحية.

6-5- حسب تاريخها: وتنقسم إلى قيم تقليدية (أصيلية) وتتواجد لدى الشباب ذوي الشخصيات الموجهة نحو

الآخرين والشخصيات التقليدية، وقيم منبثقة وعصرية وتتواجد لدى الشباب ذوي الشخصيات الموجهة في الذات.

6-6- حسب وظائفها: كالقيم الاقتصادية، والسياسية والدينية.... الخ، بمعنى ربط كل قيمة بنظام اجتماعي

معين كما فعل دوركايم. (بلمادي، 2016، ص 12-13).

7- مصادر القيم الثقافية:

هناك عدة مصادر للقيم ساعدت على تشكيل منظومة قيمية انتهجها الأفراد في حياتهم، كما ساعدت

على فهم ودراسة سلوكيات الأفراد هذه المصادر تتمثل في:

تتعد مصادر القيم حسب الوسط الاجتماعي والحقبة الزمنية التي يحيا فيها، وبوجه عام، فإنه من أهم هذه المصادر

مايلي :

7-1- المجتمع: وهو ذلك الإطار العام الذي يحدد العلاقات التي تنشأ بين الأفراد الذين يعيشون داخل نطاقه،

فيشكل وحدات أو جماعات، ومنه فإن مصدر القيم والعادات الاجتماعية هو ثقافة المجتمع الذي ينبثقان منه، و

لما كانت كل ثقافة تمتاز بالتفرد و تختلف معاييرها عن غيرها من الثقافات، فإن القيم والعادات الاجتماعية

تختلف من ثقافة إلى أخرى، حيث يمر الفرد منذ ولادته بمراحل عدة، يدخل من خلالها في علاقة تفاعل مع

المجتمع الذي يعيش فيه، متأثرا بالمعايير والقيم السائدة فيه، حيث يكتسب خبرات تعدل من سلوكه، وتنمي

شخصيته، لأداء دوره كفرد فعال في جماعته.

7-2- الدين: تعتبر القيم الدينية أحد المصادر الهامة في تشكيل قيم الأفراد، والجماعات، فالكتب السماوية منذ بداية الخلق، ساهمت في تشكيل أنماط وقيم ومعاني لها مدلولها، حيث ركزت هذه المصادر على منظومة القيم الاجتماعية للوصول إلى بناء نسيج اجتماعي متكامل، يقوم على توفير حياة كريمة و شريفة.

7-3- القانون الطبيعي: هنا كمن يرى أن أصل القيم يعود إلى طبيعة الأشياء و الأفعال ذاتها، حيث أن الإنسان يكتشف هذه القيم ويهتدي إليها بعقله، نظرا لجاذبيتها، وقدرتها على التأثير في رغباته.

7-4- التنشئة الاجتماعية: وهي التي يتم بواسطتها نقل التراث الاجتماعي و الحضاري من الأجيال السابقة إلى الأجيال القادمة، فكما هي وسيلة اتصال بين الماضي والحاضر، و الانتقال إلى المستقبل، فهي أيضا وسيلة للتطبيع الاجتماعي، بما يمكن إدخاله من قيم ومعايير جديدة، تتماشى والواقع المعاش، والأهداف المستقبلية، وتقوم بهذه المهمة، مجموعة من المؤسسات الاجتماعية الرسمية و غير الرسمية، مثل: الأسرة، المدرسة، جماعة الرفاق، الجامعة... إلخ. (فضل الدين، 2023، ص 58).

8- أهمية القيم الثقافية لدى الفرد والمجتمع:

تبرز أهمية القيم في أن الناس يحسون بالالتزام نحو أوضاع معينة ويحاولون الوصول إليها والإبقاء عليها، ويبدلون في ذلك الشيء الكثير، فالناس يسرون بحسب ما تمليه عليهم قيمهم، وعندما تلتقي قيم الفرد مع رغباته ينتفي عنه الصراع بين ما يعتنقه في ضرورته، وما يمس بالرغبة فيه أو النزوع عنه، وهنا تبرز أهمية القيم في تحقيق التوازن النفسي للفرد وتحقيق تكيفه مع الجماعة، وفقدانها إنما يؤدي إلى فقدان هذا التوازن وما يصاحبه من شعور بالضيق والعجز، أي أن القيم وجفاف نبعها ومعانيها يؤدي إلى التوتر والقلق وتتجلى أهمية القيم لدى الفرد من خلال نقاط تتمثل في :

- أن القيم تهيئ للأفراد اختيارات معينة تحدد السلوك الصادر عنهم .
- تعطي الفرد إمكانية أداء ما هو مطلوب منه، وتمنحه القدرة على التكيف والتوافق الإيجابيين، وتحقيق الرضا في نفسه

- تحقيق الإحساس بالأمان.

- تعطي الفرد الفرصة للتعبير عن نفسه.

- تدفع الفرد لتحسين إدراكه ومعتقداته ويفهم العالم حوله .

- تصلح الفرد نفسيا وخلقيا وتوجيه نحو الخير.

- تضبط شهوات الفرد ومطامعه).

- كما هو جلي أن القيم هي التي تحدد طبيعة السلوك المنتهج من طرف الفرد سواء بينه وبين نفسه أو طبيعة علاقاته مع باقي الأفراد.

أما أهميتها بالنسبة للمجتمع فتتمثل بالدرجة الأولى أنها تحافظ على بقائه واستمراره، هذا من جهة، بالإضافة أنها تحفظ للمجتمع هويته وتميزه، فالمجتمعات تتمايز وتختلف عن بعضها لما تتبناه من أصول ثقافية ومعايير قيمية تشمل نواحي الحياة المختلفة، وتظهر القيم كعلامات فارقة، وشواهد واضحة لتمييز المجتمعات عن بعضها، كما أن القيم تحفظ المجتمع من السلوكيات الاجتماعية والأخلاقية الفاسدة وفي ما يلي سنحاول أن ندرج أهمية القيم لدى المجتمع على شكل نقاط وهي:

- أنها تحفظ للمجتمع تماسكه، وتحدد له أهداف حياته ومثله العليا ومبادئه.
- تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه وتحفظ استقراره.
- تربط أجزاء ثقافة المجتمع ببعضها حتى تبدو متناسقة.
- تقي المجتمع من الأنانية المفرطة، والنزعات والشهوات الطائشة.
- تزود المجتمع بالصيغة التي يتعامل بها مع العالم.

إن أهمية القيم للمجتمع هي امتداد لأهميتها للفرد، فهي التي تحافظ على هويته التي تميزه عن باقي المجتمعات هذا بالإضافة أنها تضمن استمراره وهي الأرضية التي يتم الرجوع إليها لمواجهة العقبات والمتغيرات الداخلية منها والخارجية. (عاشور، 2017، ص 99-100).

خلاصة:

من خلال ما سبق نستنتج أن القيم والثقافة هي متغيرات أساسية في الحياة الاجتماعية، وهي مفاهيم مترابطة ومتداخلة يصعب فصل أحدها عن الآخر، فكانت القيم هي مجموع القواعد والمعايير الأخلاقية والعادات والتقاليد الاجتماعية المرغوبة فان الثقافة هي ذلك الكل المركب تشمل مجموع هذه القيم، فلهذا يمكننا القول أن الثقافة هي المعبرة عن خصوصية الجماعة.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

الميدانية

تمهيد:

يعد الإطار المنهجي للبحث من الركائز الأساسية التي لا يمكن لأي باحث الاستغناء عنها، إذ يسهم بشكل مباشر في تنظيم عملية البحث وترجمة أهدافه إلى واقع علمي منهجي. ويتضمن هذا الإطار تحديد المنهج المستخدم في الدراسة، واختيار العينة والمجتمع المستهدف، بالإضافة إلى تحديد الحدود المكانية والزمانية والبشرية للبحث. كما يشمل الأداة البحثية المعتمدة في جمع البيانات.

1-مجالات الدراسة:

1-1-المجال المكاني: ويقصد به مكان إجراء الدراسة، وعليه فموضوع دراستنا يدور حول استخدامات التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية للموظفين، فقد وقع اختيارنا لاختبار فرضيات الدراسة وللتحقق من صحتها على مستوى مؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة و هي مؤسسة عمومية ذات أسهم برأس مال،تنشط في سوق الشبكة وخدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية بالجزائر،تأسست وفق قانون03/2000 المؤرخ في 05 اوت2000 المحدد للقواعد العامة للبريد والمواصلات حيث جاء في المادة الأولى"يحدد هذا القانون القواعد العامة المتعلقة بالبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية يهدف هذا القانون لاسيما إلى:

- تطوير وتقديم خدمات البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية ذات نوعية في ظروف موضوعية وشفافة وبدون تمييز في مناخ تنافسي مع ضمان المصلحة العامة.
- تحديد الشروط العامة للاستغلال في الميادين المتعلقة بالبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية من طرف المتعاملين.

- تحديد إطار و كفاءات ضبط النشاطات ذات الصلة ببريد والمواصلات السلكية واللاسلكية .
- خلق ظروف تطوير النشاطات المنفصلة للبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية.
- تحديد الإطار المؤسسي لسطة ضبط مستقلة وحررة.

يطبق هذا القانون على نشاطات البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية،بما فيها البث التلفزيوني والإذاعي في مجال الإرسال والبث و الاستقبال باستثناء المضمون الذي يخضع لإطار تشريعي وتنظيمي ملائم"
فضلا عن قرار المجلس الوطني لمساهمات الدولة (CNPE) بتاريخ 01 مارس 2001 الذي نص على إنشاء مؤسسة عمومية اقتصادية أطلق عليها اسم"اتصالات الجزائر" وفق هذا المرسوم حدد نظام مؤسسة عمومية اقتصادية تحت صيغة قانونية لمؤسسة ذات أسهم برأسمال اجتماعي والمقدرة ب:50.000.000.000 دينار جزائري والمسجلة في المركز السجل التجاري تحت رقم:02B 0018083 يوم 11 ماي 2002.

- أهدافها ونشاطاتها:

سطرت إدارة مجمع اتصالات الجزائر في برنامجها منذ البداية ثلاثة أهداف أساسية تقوم عليها الشركة وهي:

-المردودية -الجودة -الفعالية ونوعية الخدمات

وقد سمحت هذه الأهداف الثلاثة التي سطرته اتصالات الجزائر ببقائها في الريادة وجعلها المتعامل رقم واحد في سوق الاتصالات الجزائر.

وتتمحور نشاطات المجمع حول:

-تمويل مصالح الاتصالات بما يسمح بنقل الصورة والصوت والرسائل المكتوبة والمعطيات الرقمية.

-تطوير واستمرار وتسيير شبكات الاتصالات العامة والخاصة.

-إنشاء واستثمار وتسيير الاتصالات الداخلية مع كل متعاملي شبكة الاتصالات.

فروع وهياكل مجمع اتصالات الجزائر: تعتبر اتصالات الجزائر مجمع حقيق من خلال فروعها وهياكلها التي

أنشئت لتساير التطورات الحاصلة في مجال الاتصالات، فقد تم إنشاء الفروع والهياكل على النحو التالي:

الفرع الأول: فرع اتصالات الجزائر "موبيليس": مختص في الهاتف الخليوي، حيث تعتبر موبيليس اهمم تعاملي النقل

في الجزائر من خلال تغطيتها التي تعدت 98 بالمائة وكذا عدد زبائنها الذي تعدى 10 ملايين مشترك.

الفرع الثاني: اتصالات الجزائر والانترنت "جواب": مختص في تكنولوجياية الانترنت، حيث أوكلت له مهمة تطوير

وتوفير الانترنت ذو السرعة الفائقة.

الفرع الثالث: اتصالات الجزائر الفضائية: المختصة في تكنولوجيايات الساتل و الأقمار الصناعية.

واقع نظام المعلومات بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة:

-نظام NGBSS : تعتمد المؤسسة على هذه الشبكة لتسهيل تبادل المعلومات بين المصالح، حيث تعد وسيلة

لربط بين العاملين داخل الوكالة مع جميع أقطار الوطن.

-نظام معلومات الموارد البشرية " Hr Access " : هو نظام معلومات لتسيير أجور المستخدمين ومتابعة كل ما

يتعلق بهم من تصنيفات مختلفة(إطارات، أعوان، وظائف.....الخ) ترقيات علاوات، برنامج تكوين لكل موظف،

أقدمية ، إذ هذا النظام يضمن وجود بطاقة تقنية لكل مستخدم من خلال قاعدة البيانات التابعة له.

-تطبيق "Oracle" : تسهيل العمل ورقمنة الإدارة (مختلف المعاملات بين المصالح)، حيث يمكن من خلالها لكل

مسؤول أن يقوم بعملية تزويد أو شراء معدات وتجهيزات مكتبية عبر الشبكة، كما تربط قسم المالية والمحاسبة ببقية

الأقسام وإدارة تسيير المخزون.

-تطبيق "Messagerie": ويستخدم هذا التطبيق لتبادل الرسائل بين المديرية العامة وباقي المديريات العملية

على مستوى الوطن وهذه الرسائل هي عبارة عن بريد الكتروني (e-mail) محتواه هو عبارة عن تعليمات

مصلحية طلب إحصائيات، التعريف بخدمة جديدة، شرح مشروع جديد وهو يختلف من مصلحة إلى أخرى

ويسمح الدخول والوصول إليه لكل أفراد المؤسسة من خلال اسم مستخدم وكلمة مرور.

-بوابة التواصل "Tawassol" : هي بوابة للتواصل والاطلاع على مستجدات المؤسسة، تحتوي على الأخبار

الحالية وعلى فضاء خاص بالموارد البشرية(اتفاقية جماعية،قوانين، تعليمات) وتوجد فيها نوافذ لتطبيقات وبوابات

أخرى للمؤسسة.(حريزي،2017،ص 117).

1-2-المجال الزمني: وهو المدة التي تستغرقها الدراسة منذ اختيار الموضوع إلى غاية نهايته والوصول إلى النتائج

وتقديم الاقتراحات وعليه فقد مرت الدراسة بالمراحل التالية:

المرحلة الأولى: اختيار موضوع الدراسة بالتشاور مع المشرفة بعد قبول الإدارة لمواضيع المذكرات، لنشرع بعدها في مختلف القراءات النظرية وجمع المادة العلمية المتعلقة بالموضوع.

المرحلة الثانية: العمل الميداني من خلال الدراسة الاستطلاعية و التي امتدت طيلة شهر افريل وبداية شهر ماي من السنة الجارية 2025 والتي تمت فيها كل مجريات الدراسة الاستطلاعية من اختبار للاستبيان وضبط صياغته والتأكد من صلاحية.

المرحلة الثالثة: العمل التطبيقي على عينة أكبر لجمع البيانات بواسطة الأداة المعدة لهذا الغرض ومن ثم تنظيمها في جداول وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها، وقد تمت العملية من بين شهري أفريل و ماي من سنة 2025.

2-الدراسة الاستطلاعية: هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى ما يلي:

- تقصي الصعوبات التي تظهر أثناء تطبيق الاستبيان لكي يتم تلافيها.
- معرفة قدرة عينة الدراسة على فهم و وضوح الصياغة اللفظية لبنود الاستبيان.
- ضبط التعليمات أو تعديلها إن دعت الضرورة لذلك.
- تحديد مجتمع الدراسة وحجمه
- تحديد حجم العينة وطريقة اختيارها.
- التأكد من صلاحية الاستبيان من خلال حساب الخصائص السيكمترية (الصدق والثبات).

3- المجال البشري: يتمثل في الأفراد الذين تشملهم الدراسة الميدانية وتمثلهم عينة الدراسة، وهم موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر ويبلغ عددهم 270 موظف مقسمين كالتالي:

- إطار سامي: 04 موظفين.
- عون تحكم: 36 موظفين.
- عون تنفيذ: 43 موظفين.
- إطارات: 187 موظفين.

4-منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتناسبه مع طبيعة الموضوع وأهداف وفرضيات البحث مع توعية البيانات والوقائع المطلوبة الحصول عليها أو المراد جمعها، بالإضافة انه يحقق الغرض العلمي بوصفه لحيثيات هذه الظاهرة ويساعد على الخوض في أبعادها بالتحليل والتفصيل بعمق حيث يهدف إلى الوصف والتحليل الدقيق

لاستخدامات التكنولوجيا المتواجدة ميدانيا في مؤسسة اتصالات الجزائر والتي لها اثر على القيم الثقافية للموظفين من خلال التعرف على خصائص تلك القيم وعناصرها الهادفة أو المستخدمة في تحقيق الأهداف التنظيمية.

5- عينة الدراسة:

- العينة عبارة عن: "مجموعة جزئية من المجتمع أو جزء من المجتمع". (مطلق، 2009، ص28).

- وعرفت العينة بأها: "جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي، ثم تعميم نتائج الدراسة على المجتمع كله". (زررواتي، 2004، ص181).

بما أن وحدة التحليل الأساسية في هذه الدراسة هي الموظف بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة ونظرا لتناسبه مع غايات البحث وفرضياته و الإمكانيات المادية حيث تم اختيار 30 مفردة بطريقة عشوائية من 187 موظف لأنهم فئة متشابهة في طبيعة العمل وكذا المستوى التعليمي والخبرة و استخدامهم لنفس التكنولوجيا.

$$\%16,04 = \frac{100 * 30}{187}$$

6- صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي بحث من صعوبات قد تنقص من جهد الباحث، ومن بين هذه الصعوبات التي اعترضنا:

- صعوبة العثور على ميدان دراسة يتلائم مع متغيرات بحثنا مما اضطرنا للتنقل من مكان إلى آخر حتى تم العثور على ميدان للدراسة يتناسب مع بحثنا وهو مؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.
- صعوبة التنقل من ولاية إلى ولاية أخرى مع العلم أن مكان إقامتي هو ولاية مغايرة لميدان الدراسة.

7- أدوات جمع البيانات:

- المقابلة شبه موجهة:

تم إجراء مقابلة شبه موجهة مع المكلف بمكتب التكوين والمكلف بمكتب الإعلام الآلي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة حيث تم تقديم جملة من الأسئلة تمثلت في ما يلي:

- ما هي استخدامات التكنولوجيا المتوفرة على مستوى المؤسسة؟

- هو العدد الإجمالي للموظفين بالمؤسسة؟

- كيف تتم عملية التدريب في المؤسسة؟

وتم استخدام أسئلة المقابلة الشبه موجهة لمعرفة خصائص مجتمع البحث وجمع معلومات أولية من أجل إعداد الاستبيان.

- الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي .

7-1- وصف الأداة: هدف الاستبيان إلى التعرف على استخدامات التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية للموظف بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة، وقد تم الاطلاع على الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة بالإضافة إلى الدراسات السابقة ما أمكن الطالبة من إعداد هذا الاستبيان والمتكون من المحاور التالية:

المحور الأول : البيانات الشخصية و يتكون من 5 بنود.

المحور الثاني : استخدامات التكنولوجيا و يتكون من 3 أبعاد

البعد الأول: الدورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال ويتكون من 5 بنود

البعد الثاني: أدوات الاتصال ويتكون من 5 بنود

البعد الثالث: منصات التواصل ويتكون من 5 بنود.

المحور الثالث: القيم الثقافية و يتكون من 3 أبعاد

البعد الأول: قيم التعلم المستمر ويتكون من 5 بنود

البعد الثاني: قيم التعاون في بيئة العمل ويتكون من 4 بنود

البعد الثالث: قيم الالتزام لدى الموظفين ويتكون من 5 بنود.

7-2- تصحيح الاستبيان: يتم تصحيح الاستبيان وفق خمس بدائل مقسمة من 1 إلى 5 بحيث تكون درجه

(1) هي الدنيا و (5) هي العليا وهي أوزان تعبر عن مدى قبول البند، وتصحح على النحو التالي:

جدول (1): يوضح توزيع الأوزان على بدائل الاستبيان

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

7-3- صدق الاتساق الداخلي بين درجة الأبعاد ودرجة الاستبيان ككل: أظهرت نتائج الحزمة الإحصائية

للعلم الاجتماعية و الإنسانية (spss-23)، أن قيم معاملات الارتباطات جاءت على النحو التالي:

جدول (2): يوضح الاتساق الداخلي بين درجات الأبعاد ودرجة الاستبيان

معامل الارتباط بين الأبعاد و الاستبيان (**) مستوى دلالة = 0.01 (*) مستوى دلالة = 0.05	الاستبيان
0,776**	بعد الدورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال
0,795**	بعد أدوات الاتصال
0,831**	بعد منصات التواصل
0,945**	بعد قيم التعلم المستمر
0,817**	بعد قيم التعاون في بيئة العمل
0,883**	بعد قيم الالتزام لدي الموظفين

تبين من الجدول رقم (2)، أن قيم الارتباطات بين الأبعاد و الاستبيان جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) وتراوححت بين (0,776-0,945)، وتؤشر هذه النتيجة على تجانس بنود الأبعاد مع الاستبيان مما يدل على صدق البناء.

4-7- معاملات الثبات: تم حساب معاملات الثبات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss-23) وجاءت معاملات الثبات " ألفا كرونباخ " لأبعاد الاستبيان كما يلي:

جدول (3): يوضح معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبيان

المحاور	الأبعاد	عدد العبارات	الفا كرونباخ
المحور الثاني	بعد الدورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال	05	974
	بعد أدوات الاتصال	05	949
	بعد منصات التواصل	05	968
المحور الثالث	بعد قيم التعلم المستمر	05	961
	بعد قيم التعاون في بيئة العمل	04	964
	بعد قيم الالتزام لدي للموظفين	05	918
	الاستبيان	29	976

من خلال قيم معاملات الثبات ألفا كرومباخ لكل أبعاد الاستبيان جاءت قيمها أكبر من الحد الأدنى (0.65) مما يدل على ثبات أداة الدراسة، وبذلك يكون الاستبيان قد تم التأكد من صلاحيته لتحليل النتائج

واختبار الفرضيات من خلال نتائج (الصدق والثبات) ويمكن توزيعه لجمع بيانات الدراسة الأساسية، وهو في صورته النهائية كما في الملحق رقم (5)

8- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية للتحقق من صحة فرضيات الدراسة وهي كالتالي:

- برنامج التحليل الإحصائي (spss-23).

_معامل ألفا كرونباخ: لقياس درجة ثبات أداة الدراسة .

-معامل ليكارت الخماسي: لتحديد إجابات أفراد العينة (موافق بشدة، موافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل خطوات الإجراءات المنهجية والتقنية التي اتبعتها الباحثة في دراستها الموسومة بـ "استخدامات التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية للموظف بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة"، وقد حاولنا إتباع التسلسل المنهجي في خطوات الدراسة، باعتماد المنهج الوصفي ثم المجالات الزمنية والمكانية والبشرية ومجتمع وعينة الدراسة ومن ثمَّ وصف الأداة والتحقق من صلاحيتها بحساب خصائصها السيكمترية، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة التي تستخدم في الإجابة على التساؤلات. وفي ضوء ما توصلنا إليه في هذا الفصل من ضبط للإطار المنهجي فإننا نمهد الطريق لإجراء الدراسة الأساسية لعرض ومناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الخامس

عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

تمهيد:

بعد أن استوفينا جميع الإجراءات المنهجية لهذه الدراسة من تحديد الإشكالية وصياغة الفرضيات وضبط الإطار المفاهيمي، والتعرض للخلفية النظرية لمتغير الدراسة، وإجراء الدراسة الاستطلاعية، واختيار أداة جمع البيانات المناسبة، تأتي مرحلة عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها. ويتم من خلالها التحقق من صحة فرضيات الدراسة بناء على البيانات التي تم جمعها.

وسنعرض فيما يلي النتائج التي توصلنا إليها، والتي سيتم تحليلها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، بهدف الإلمام بالموضوع من جوانب مختلفة، واستخلاص الدلالات العلمية المرتبطة بمتغير الدراسة.

1- عرض البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

جدول (4): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

متغير الجنس	التكرارات	النسبة
ذكر	09	%30
أنثى	21	%70
المجموع	30	%100

يبين الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس حيث نجد نسبة الإناث قدرت بـ: قدر بنسبة 70 % أما نسبة الذكور قدرت بـ: 30 % ويعود السبب إلى كون المرأة قد اكتسحت ميدان الشغل في السنوات الأخيرة، خصوصاً أنها فرضت نفسها في العديد من المجالات.

جدول (5): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

متغير السن	التكرارات	النسبة
اقل من 25 سنة	04	% 13,33
من 25 سنة إلى 35 سنة	08	%26,67
من 35 سنة إلى 45 سنة	14	%46,67
من 45 سنة إلى 55 سنة	04	%13,33
المجموع	30	%100

يبين الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن، حيث سجلت الفئة الثالثة (من 35 سنة إلى 45 سنة) أعلى نسبة بمعدل 46,67 % تليها الفئة الثانية (من 25 سنة إلى 35 سنة) بمعدل نسبة 26,67 % و سجلت الفئة الأولى (اقل من 25 سنة) و فئة (من 45 سنة إلى 55 سنة) نسبة 13,33% لكلا الفئتين ولذلك لان العمل الإداري يتطلب يد عاملة ذات خبرة أكثر في هذا المجال، وهي فئة عمرية قادرة على تحمل المسؤولية والقيام بالعمل المكلف به على أكمل وجه.

جدول (6): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة
أعزب	08	%26,67
متزوج	22	%73,33
المجموع	30	%100

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية، أن أغلب أفراد العينة محل الدراسة من فئة المتزوجين حيث قدرت نسبتهم بـ 73,33% تليها فئة العزاب بنسبة 26,67%، مع عدم تسجيل أي نسب فيما يخص كل من فئتي المطلقين والأرامل ويرجع هذا إلى كون هذه فئة (المتزوجون) قادرة على تحمل المسؤولية بسبب حالتهم المدنية حيث يبحثون عن الاستقرار في العمل وهم الفئة الأكثر تمسكا بالوظيفة من أجل تحقيق الاكتفاء المعيشي.

جدول (7): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرارات	المستوى التعليمي
16,67%	05	ثانوي
60,00%	18	جامعي
23,33%	07	دراسات عليا
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى العلمي، أن أغلب أفراد العينة محل الدراسة من فئة الجامعيين حيث قدرت نسبتهم بـ 60,00% تليها فئة الدراسات العليا بنسبة 23,33%، وأخيرا سجلت فئة التعليم الثانوي بنسبة 16.67% مع عدم تسجيل أي نسب فيما يخص كل من فئة التعليم المتوسط وهذا يرجع إلى حرص المؤسسة على توظيف ذوي الشهادات والكفاءات المعرفية للاستفادة من خبراتهم ومعارفهم العلمية والتقنية.

جدول (8): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية في العمل

النسبة	التكرارات	الاقدمية في العمل
13,33%	04	اقل من 5 سنوات
16,67%	05	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
33,33%	10	من 10 سنوات إلى 15 سنة
20,00%	06	من 15 سنة إلى 20 سنة
16,67%	05	20 سنة فأكثر
100%	30	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية في العمل، حيث سجلت الفئة الثالثة (من 10 سنوات إلى 15 سنة) أعلى نسبة بمعدل 33,33% تليها الفئة الرابعة (من 15 سنة إلى 20 سنة) بمعدل نسبة 20,00%

وسجلت الفئتين الثانية (من 5 سنوات إلى 10 سنوات) والخامسة (20 سنة فأكثر) نسبة 16,67% أما فئة (اقل من 5 سنوات) بمعدل نسبة 13,33% ومن ذلك راجع إلى المؤسسة التي تركز على هذه الفئة وتولي لها اهتمام كبير بحكم فئة تتميز بالشباب والحيوية في انجاز الأعمال في اقصر مدة زمنية وكذلك النضج.

2- عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

وقبل البدء في التحقق من صحة الفرضيات سنحاول التأكد من اعتدالية توزيع درجات أفراد العينة على المحورين لتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة في حساب الانحدار.

2-1- شروط إعتدالية التوزيع: سنعمد في هذه الدراسة على اختبار كولموغروف سمرينوف (-) (Kolmogorov Smirnov) للحكم على اعتدالية التوزيع، وتكون قاعدة القرار قبول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة sig أكبر من مستوى الدلالة المعتمد. (Smirnov, N V. 1948.)

1.1.2. اعتدالية توزيع محوري الاستبيان: تم التحقق من اعتدالية التوزيع بواسطة اختبار كولموغروف سمرينوف (-) (Kolmogorov Smirnov) باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss-23) وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (9): يوضح اعتدالية التوزيع لدرجات عينة الدراسة على المحورين

البيانات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نتيجة اختبار كولموغروف-سميرنوف	الدلالة الإحصائية (sig)
استخدامات التكنولوجيا	30	53,27	12,421	0,254	0,069
القيم الثقافية	30	52,37	12,158	0,218	0,057

يبين جدول رقم (09) إن قيمة اختبار (كولموغروف-سميرنوف) على محور استخدام التكنولوجيا (0.254) وهي القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.069) وجاءت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أنها تنتمي للتوزيع الطبيعي وفقاً لاختبار.

كما جاءت قيمة اختبار (كولموغروف-سميرنوف) على محور القيم الثقافية (0,218) وهي القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.069) وجاءت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أنها تنتمي للتوزيع الطبيعي وفقاً لاختبار.

وبناء على النتائج الموضحة في الجدول أعلاه فإن الأساليب الإحصائية المناسبة للتحقق من فرضيات الأثر تنتمي إلى الاختبارات البارامترية.

2-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة ومناقشتها والتي نصت على ما يلي: أثر استخدامات التكنولوجيا على القيم الثقافية للموظف بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-23) وتم توظيف نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وسنوضح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول (10): يوضح نتائج الانحدار الخطي البسيط بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والقيم الثقافية

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط R	قيمة b1	قيمة لثبات α	F	القيمة الاحتمالية
استخدامات التكنولوجيا	القيم الثقافية	0,815	0,797	9,897	55,190	0.00

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول رقم (10) أن معامل (الارتباط) جاءت قيمته (0,815) أي ما نسبته (81,5%) وهي نسبة مرتفعة جدا، مما يعني أن هناك تأثير قوي لاستخدامات التكنولوجيا على القيم الثقافية، كما أن قيمة التباين الأحادي (F) تساوي (55,19) جاءت دالة عند مستوى الدلالة (0.00) وهي تعبر عن أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) مما يعني أننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ، أي أنّ الانحدار معنوي ولا يساوي صفر وبالتالي توجد علاقة بين متغيري الدراسة، وجاءت قيمة b_1 (0,797) لتوضح قوة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع فكلما كانت استخدامات التكنولوجيا كلما كان تأثيرها على القيم الثقافية أكثر نجاعة و فائدة ب(79,7%)

وبالتالي نقبل الفرضية القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدامات التكنولوجيا على القيم الثقافية للموظف بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

$$Y=9,89+ 0.797 *(\text{المتغير المستقل})$$

2-4- مناقشة نتائج الفرضية العامة:

تبين النتائج التي توصلنا تقاطعها مع الدراسات السابقة التي تؤكد على وجود أثر قوي بين استخدامات التكنولوجيا والقيم الثقافية في المؤسسات بصفة عامة، حيث تشارك التكنولوجيا بشكل ملموس في تعزيز بعض القيم الثقافية التي تُعتبر من أهم عوامل نجاح المؤسسات.

وهذا الذي أثبتته دراسة مسعود (2022) في أن استخدام التكنولوجيا الحديثة يساهم إيجابيا في إدارة الموارد البشرية، ويرفع من الأداء الوظيفي، وهو ما يشير إلى أن التكنولوجيا تعزز تحسين القيم الثقافية التي لها علاقة بالابتكار والعمل الجماعي داخل المؤسسة وتدعم هذا الرأي دراسة شيطروب(2013) ، حيث تشير إلى أن استخدامات التكنولوجيا تساعد في المخاطرة وتحفيز الابتكار في المؤسسات، وهذا يرتبط بشكل كبير و وثيق بالقيم الثقافية مثل الاحترام المتبادل والمشاركة، كما أظهرت بعض الدراسات أن تطبيقات تكنولوجيا المعلومات تعزز القيم التنظيمية مثل الشفافية والاحترام المتبادل، مما يساعد في تحسين قدرة المؤسسات على التفاعل مع القيم الثقافية المحلية ويعزز إستراتيجيتها، مما يوضح بشكل جلي أن استخدامات التكنولوجيا ليست مجرد وسيلة لتحسين الأداء، بل تساهم في وجود قيم مهمة في المؤسسة مثل احترام العاملين للمسؤولين والاحترام المتبادل بين العاملين والمسؤولين والمشاركة في اتخاذ القرارات السعي لتحقيق الأهداف المشتركة والمبادرة الفردية والجماعية. وهذا الذي ذهبت إليه الفرضية العامة التي نصت على أثر استخدامات التكنولوجيا على القيم الثقافية للموظف بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة وقد تحققت.

2-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى ومناقشتها:

والتي نصت على ما يلي: أثر الدورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال في تعزيز قيمة التعلم المستمر لدى الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-23) وتم توظيف نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وسنوضح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول (11): يوضح نتائج الانحدار الخطي البسيط بين الدورات التكوينية وتعزيز قيمة التعلم المستمر

القيمة الاحتمالية	F	قيمة لثبات α	قيمة b1	معامل الارتباط R	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.00	24,296	8,148	0,562	0,682	القيم الثقافية	استخدامات التكنولوجيا

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول رقم (11) أن معامل (الارتباط) جاءت قيمته (0,682) أي ما نسبته (68,2%) وهي نسبة مرتفعة نوعا ما، مما يعني أن هناك تأثير للدورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال في تعزيز قيمة التعلم المستمر لدى الموظفين، كما أن قيمة التباين الأحادي (F) تساوي (24,29) جاءت دالة عند مستوى الدلالة (0.00) مما يعني أننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ، أي أنّ الانحدار معنوي ولا يساوي صفر

وبالتالي توجد علاقة بين متغيري البعدين في المحورين، وجاءت قيمة b_1 (0,562) لتوضح تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع فكلما كانت الدورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال ستعزز قيمة التعلم المستمر لدي الموظفين بنسبة (56,2%)

وبالتالي نقبل الفرضية القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال على تعزيز قيمة التعلم المستمر لدي الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

$$Y=8,148 + 0.562 * (\text{المتغير المستقل})$$

2-5-1- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

تقاطعت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات المعروضة التي أكدت أن الدورات التكوينية تساعد بشكل كبير في إرساء القيم وتعلب دورا أساسيا فتعزيز قيمة التعلم المستمر لدى الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر كدراسة دحيري (2021) التي أشارت أن القيم التنظيمية داخل المؤسسة تعزز في تحقيق التميز من خلال تشجيع العاملين على التعلم المستمر، كما ذهبت دراسة مسعود (2022) إلى أن برامج التدريب المدعومة بالتكنولوجيا تسهم بشكل أساسي في تحسين أداء الموظفين وتزيد من دافعيتهم للتعلم المستمر. بالإضافة إلى ذلك، تشير دراسة أعراب (2005) أن التكنولوجيا الحديثة تساهم بقدر كبير على تنمية ووعي الموارد البشرية بأهمية العمل وإدارة الوقت والتكوين، وبالتالي يسمح لهم بإنشاء علاقات اجتماعية يحس فيها العامل بالانتماء والمسؤولية كاملة. مما يعزز قدرتهم على التكيف مع التغيرات والتحديات في بيئة العمل، وبالتالي يمكن القول إن الدورات التكوينية، المدعومة بالتكنولوجيا، تُعتبر أداة مفيدة جدا في تعزيز ثقافة التعلم المستمر، مما يسهم في تطوير مهارات الموظفين وتحسين الأداء داخل المؤسسة. وهو الذي ذهبت إليه الفرضية التي نصت على تأثير الدورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال في تعزيز قيمة التعلم المستمر لدي الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة وقد تحققت.

2-6- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية ومناقشتها:

والتي نصت على ما يلي: أثر أدوات الاتصال في تعزيز قيمة التعاون في بيئة العمل بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-23) وتم توظيف نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وسنوضح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول (12): يوضح نتائج الانحدار الخطي البسيط بين أدوات الاتصال و تعزيز قيمة التعاون

القيمة الاحتمالية	F	قيمة الثبات α	قيمة b1	معامل الارتباط R	المتغير التابع	المتغير المستقل
0,03	10,950	6,013	0,494	0,530	القيم الثقافية	استخدامات التكنولوجيا

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول رقم (12) أن معامل (الارتباط) جاءت قيمته (0,530) أي ما نسبته (53%) وهي نسبة متوسطة ، مما يعني أن هناك تأثير أدوات الاتصال في تعزيز التعاون في بيئة العمل بشكل معتدل وليس قويا، كما أن قيمة التباين الأحادي (F) تساوي (10,950) جاءت دالة عند مستوى الدلالة (0.03) مما يعني أننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ، أي أنّ الانحدار معنوي ولا يساوي صفر وبالتالي توجد علاقة بين متغيري البعدين، وجاءت قيمة b1 (0,494) لتوضح تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع فكلما كانت أدوات الاتصال متوفرة عززت في قيمة التعاون في بيئة العمل بنسبة (49,4%)

وبالتالي نقبل الفرضية القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأدوات الاتصال في تعزيز قيمة التعاون في بيئة العمل لدي الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

$$Y=6,013+0,494*(\text{المتغير المستقل})$$

2-6-1- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

بينت النتائج الواردة في الجدول (12) أن أثر أدوات الاتصال في تعزيز قيمة التعاون في بيئة العمل جاء متوسطا لدي الموظفين بالمؤسسة، وهذا لا ينفي أنه لا يوجد اثر، وقد أكدت بعض الدراسات على هذا الاتجاه وأن أدوات الاتصال تساهم بشكل كبير في تعزيز التعاون داخل بيئة العمل بالمؤسسة. وهذا الذي ذهبت إليه دراسة دحيري(2021) حيث أظهرت أن القيم الاجتماعية مثل التعاون والاحترام المتبادل يسهل التفاعل والمشاركة الفعالة من خلال استخدام أدوات الاتصال التكنولوجية. وهي ذاتها النتيجة التي توصلت إليها دراسة مسعود(2022) التي أظهرت أن استخدام التكنولوجيا الحديثة في الاتصال تساعد في دعم القيم الاجتماعية مثل التعاون والتواصل والصدقة والاحترام والتقدير، وهذه القيم بدورها تحسن في التنسيق والتعاون بين الفرق المختلفة، وبالتالي تساعد العمال على الاندماج في المؤسسات مما يعزز الأداء الجماعي. كما أشارت دراسة العياشي أنه يمكن القول أنّ الأدوات المرنة تلعب دورا حيويا في تحسين التواصل وتعزيز التعاون داخل المؤسسات، مما يساهم في رفع كفاءة الأداء الجماعي.وهي النتيجة ذاتها التي توصلت إليها دراسة شيطروب(2023) التي أثبتت أن أدوات الاتصال المرنة تتيح للموظفين التفاعل بمرونة، مما يساهم في تعزيز التعاون وتحفيز الابتكار في المؤسسة بين الأفراد. و

هذا الذي توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية التي نصت فرضيتها الثانية أنّ أدوات الاتصال لها أثر في تعزيز قيمة التعاون في بيئة العمل بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة وهو ما تحقق لحد ما.

2-7- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة ومناقشتها والتي نصت على ما يلي: أثر منصات التواصل في تعزيز قيمة الالتزام لدى الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة. للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-23) وتم توظيف نموذج الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وسنوضح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول (13): يوضح نتائج الانحدار الخطي البسيط بين منصات التواصل وتعزيز قيمة الالتزام

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط R	قيمة b1	قيمة الثبات α	F	القيمة الاحتمالية
استخدامات التكنولوجيا	القيم الثقافية	0,539	0,489	10,789	11,463	0,02

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول رقم (13) أن معامل (الارتباط) جاءت قيمته (0,539) أي ما نسبته (53,9%) وهي نسبة متوسطة ، مما يعني أن هناك تأثير لمنصات التواصل في تعزيز قيمة الالتزام لدى الموظفين بشكل معتدل وليس بالدرجة المؤمل منها، كما أن قيمة التباين الأحادي (F) تساوي (11,463) جاءت دالة عند مستوى الدلالة (0.02) مما يعني أننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، أي أنّ الانحدار معنوي ولا يساوي صفر وبالتالي توجد علاقة بين متغيري البعدين في المحورين، وجاءت قيمة b1 (0,489) لتوضح تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع فكلما كانت منصات التواصل متاحة عززت قيمة الالتزام لدى الموظفين في بيئة العمل بنسبة (48,9%) وبالتالي نقبل الفرضية القائلة: هناك أثر لمنصات التواصل في تعزيز قيمة الالتزام لدى الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

$$Y=0+10,789,489*(\text{المتغير المستقل})$$

2-7-1- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تقاطعات نتائج الفرضية مع الأدلة المستخلصة من بعض الدراسات المعروضة والتي أفادت بوجود علاقة قوية بين استخدامات التكنولوجيا والقيم التنظيمية، حيث بيّنت دراسة فضل الدين (2023) أن الحضور الدائم والالتزام المنتظم بالمواعيد يرتبط بشكل مباشر بفعالية فرق العمل، وهو ما يعزز توقع التواصل المستمر بشتى الوسائل بما في ذلك عبر المنصات الرقمية ومواقع التواصل الاجتماعي مما يساهم في انضباط العاملين والتزامهم بقوانين المؤسسة ونظمها، كما أكدت دراسة الطائي (2015) أن تطبيقات تكنولوجيا المعلومات ترسخ في

المؤسسة القيم العليا، وتعزز الثقافة التنظيمية، وأن منصات التواصل الاجتماعي، بصفتها أحد منتجات التكنولوجيا أصبحت أهم الاستخدامات في العالم وأكثرها رواجاً، يمكن أن تسهم في ترسيخ قيمة الالتزام بشكل قوي. وعلى ضوء هذه النتائج يمكن القول إن ما توصلت إليها الدراسة الحالية لا يعكس أثر منصات التواصل في تعزيز قيمة الالتزام لدى الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة. وتواضع النتيجة قد تعكس سياقات ثقافية وبيئية مرتبطة بظروف عينة الدراسة التي تكون استخداماتها لمواقع التواصل لا زالت في بدايتها أو قد تكون منصات رقمية أخرى أكثر أهمية بالنسبة لهم في بيئة العمل بينما تبقى منصات التواصل الاجتماعي استخدام شخصي لأفراد عينة الدراسة. ومع هذا يبقى الأثر التي تحدثه منصات التواصل في تعزيز قيمة الالتزام لدى الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة مقبول على العموم.

2-3- الاستنتاج العام:

وعلى ضوء هذه النتائج نستنتج ما يلي:

- استخدامات التكنولوجيا تلعب دوراً هاماً في تحسين القيم الثقافية لدى الموظفين في المؤسسة بكل أشكالها سواء كانت دورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال أو تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، أو أدوات الاتصال، أو منصات التواصل.
- الدورات التكوينية لها أثر كبير في مجال شبكة الاتصال في تعزيز قيمة التعلم المستمر لدى الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة
- أدوات الاتصال لها أثر مقبول على العموم في تعزيز قيمة التعاون في بيئة العمل بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.
- منصات التواصل لها أثر مقبول لحد ما في تعزيز قيمة الالتزام لدى الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة.

3- مناقشة النظرية المتبناة مع نتائج الدراسة:

- تشير نتائج الدراسة في متغير التعلم المستمر انه يتوافق مع مفهوم العقلنة حيث تصبح المعرفة التقنية جزءاً من القيم الثقافية المحققة لأهداف المؤسسة.
- كما أظهرت النتائج في بعد أدوات الاتصال حيث يعكس العقل التواصلي الذي بدوره يسهل التفاعل الاجتماعي في العمل.
- كما أن الدورات التكوينية تعد آلية للتنشئة التنظيمية لتعزيز قيم التعلم.
- أما الالتزام يعتبر كوظيفة لضبط النظام عبر المنصات الرقمية.
- تؤكد نتائج الدراسة أن التكنولوجيا عززت قيماً مثل التعلم المستمر والالتزام وهو ما يتوافق مع مفهوم "فيبر" عن العقلنة حيث تحولت المؤسسة من نظام تقليدي إلى نظام عقلائي يعتمد على الكفاءة.

- فالتكنولوجيا هنا تعمل كأداة عقلنة تحول القيم من طابعها العاطفي كالتفاوت التقليدي إلى طابع حسابي كالتفاوت عبر المنصات الرقمية.
- من جهة أخرى تؤكد النظرية البنائية الوظيفية وفق مبدأ التكيف الوظيفي وتوافقاً مع بعد الدورات التكوينية أن هذه الأخيرة تعزز من التمايز البنوي داخل المؤسسة، حيث يصبح التعلم المستمر وظيفة جديدة تضاف إلى النظام لضمان إستمراريته.
- ووفقاً للعالم "روبرت ميرتون" فإن الدورات التكوينية تعمل كوظيفة كامنة تشبع حاجات غير معلنة مثل تعزيز الانتماء للمؤسسة عبر تحويل التعلم إلى قيمة جماعية وليست فردية فقط.
- كما تظهر النتائج أن التعاون عبر التكنولوجيا تحقيق وظيفتين وظيفة ظاهرة لتحسين الكفاءة ووظيفة كامنة كخلق شبكات غير رسمية تدعم التماسك الاجتماعي.
- كما تعكس منصات التواصل آلية ضبط جديدة حيث يصبح الالتزام مراقباً رقمياً مثل تسجيل الحضور الإلكتروني وهو ما يتوافق مع مفهوم "فيبر" عن البيروقراطية المثالية.

الاقتراحات:

وبناء على ما سبق فإننا يمكن أن نقدم بين يدي هذه الدراسة المقترحات التالية:

- تدريب الموظفين في المؤسسة على استخدام التقنيات التكنولوجية المتاحة، مما يساعد على تحسين التواصل وزيادة فعالية العمل الجماعي.
- حث الموظفين على استخدام منصات التواصل الاجتماعي لتعزيز التفاعل المستمر بين الفاعلين وبناء ثقافة الالتزام، وبناء ثقة بينهم مما يساهم في خلق بيئة عمل تشجع على المشاركة و التعاون.
- توفير مناخ عمل مرن وبيئة داعمة للموظفين للإبداع والابتكار وتبني قيم ثقافية تتلائم مع المجتمع وتحديات التكنولوجيا.
- تحسين أدوات الاتصال وجعلها متاحة في المؤسسات لضمان تواصل الموظفين بسهولة ومرونة، مما يعزز شعورهم بالانتماء للمؤسسة والالتزام بأهداف المؤسسة والانضباط في العمل.
- برمجة دورات تكوينية وإعداد برامج تدريبية تهدف إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة وتعزيز التعلم المستمر بما يسهل التكيف مع الواقع الجديد الذي تصنعه التكنولوجيا ومجرات التغيرات التكنولوجية الحديثة و المستجدات المتسارعة.
- يجب أن تراعي المؤسسة احتياجات الموظفين المادية والمعنوية وإجراء صبر للآراء لقياس مدى قدرة موظفيها على استخدام التكنولوجيا، ومدى تأثيرها على القيم الثقافية، ودورها في الالتزام والأداء لضمان استثمار هذه الأدوات بشكل فعال.

خاتمة

خاتمة:

تعتبر استخدامات التكنولوجيا عاملا محوريا في تعزيز القيم الثقافية داخل المؤسسات باختلاف أنواعها ومهامها، سواء من خلال تعزيز قيم التعليم أو تحسين التفاعل الجماعي وتسهيل التواصل أو الالتزام. فالمؤسسات التي تستخدم التكنولوجيا وتطبيقاتها ومنتجاتها ليست فقط تحسن من أداء موظفيها، بل تساعد أيضا في بناء ثقافة مؤسسية تركز على التعاون بين الموظفين، والابتكار وسط المجموعة لترقية المؤسسة، أو الالتزام بمبادئها ونظمها من خلال الاستثمار في كل التقنيات الجديدة لمواكبة العصر ومنافسة البيئة المحيطة بجودة المنتج وحسن الأداء وقلّة التكلفة، لذلك تأتي التكنولوجيا عاملا حاسما يمكن للمؤسسات تطوير بيئة العمل الثقافية والتنظيمية وتعزيز مهارات الموظفين لرفع التحدي باستخدام أحدث تقنيات التكنولوجيا والتعامل مع الوسائط الجديدة بمهنية واحتراف.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع بالعربية

1- الكتب:

1. احمد محمد الزغبى، 2010، أسس علم النفس الاجتماعي.
2. ألكس الكر، 1978، مقدمة في علم الاجتماع، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، ط3، القاهرة، دار المعارف.
3. بوفلحة غياث، 2015، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
4. حسين علوان مطلق، 2009، جمع البيانات وطرق المعاينة، ط1، العبيكان للنشر والتوزيع، الرياض.
5. دلال محسن استينية، 2010، التغيير الاجتماعي والثقافي، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
6. رشيد زرواتي، 2004، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية (أسس علمية وتدريبية)، دار الكتاب الحديث، درارية، الجزائر.
7. شاكر مصطفى سليم، 1981، قاموس الانثروبولوجيا، ط1، الكويت، جامعة الكويت.
8. غسان قاسم داود اللامي، 2007، إدارة التكنولوجيا، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، ط1.
9. كمال التابعي، 1985، الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية، ط1، القاهرة، دار المعارف.
10. مالك بن نبي، 2000، مشكلة الثقافة (عبد الصبور الترجمة شاهين المحرر)، دمشق، دار الفكر.
11. مجد الهاشمي، 2004، تكنولوجيا وسائل الاتصال الجماهيري، "مدخل إلى الاتصال وتقنياته الحديثة"، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع.
12. محمد احمد الزغبى، 1998، التغيير الاجتماعي، ط2، دار الطليعة للطباعة والنشر بيروت.

2- المجالات:

1. اميمة فضل الدين، بلقاسم مزبوة، 2022، القيم الثقافية والصراع التنظيمي بالمؤسسة العمومية الجزائرية، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 01.
2. بلمادي احلام، 2016، سوسيولوجية القيم والتغير القيمي في المجتمع الجزائري، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة لونيبي علي البلدية 02.
3. بوقرة رابح، قبائلي امال، دوفي قومية، 2019، اثر التعلم المستمر وتمكين العاملين كخاصية للمنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 04، العدد 02.
4. حريزي فاروق، 2017، دور التكنولوجيا الحديثة للاتصالات في تحقيق اهداف استراتيجية التنمية البشرية المستدامة في الجزائر، مجلة افاق علوم الادارة والاقتصاد، العدد 01.

5. علي عباس، محمود رزق ريان، 2012، أثر القيم الثقافية الفردية على أداء العاملين متعددي الثقافات (دراسة تطبيقية على الفنادق السياحية فئة أربعة و خمسة نجوم في منطقة البحر الميت في الأردن)، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية، العدد 08.
6. محفوظ هنداوي، رمضان خماس، 2022، اثر استخدام التكنولوجيا في تنمية السلوك المقاولاتي، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، المجلد 18، العدد 30.
7. محمد لمنور قاسمي، فطيمة الزهراء بلبج، 2024، تكنولوجيا الاتصال الحديثة وتأثيرها على القيم الثقافية قراءة في المفاهيم، دفاتر علم الاجتماع، المجلد 12، العدد 01.
8. هناء عاشور، 2017، تأثير العولمة على القيم الثقافية السائدة في المجتمع -دراسة تحليلية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، المجلد 04، العدد 08، الجزء 01، الجزائر.
- 3- الرسائل العلمية و الأطروحات:**
1. اعراب سعيدة، 2005، التكنولوجيا وتحديات تغيير قيم الموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية -دراسة حالة مؤسسة صناعة المواد والأدوية الحيوانية-، شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
2. أميمة فضل الدين، 2022، القيم الثقافية وفعالية فرق العمل في المؤسسة الإستشفائية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة تبسة .
3. بورحلة سليمان، 2017، اثر استخدام الانترنت على القيم لدى الطلبة الجامعيين الجزائريين، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم/تخصص وسائل الإعلام والمجتمع، جامعة صالح بوينيدر، قسنطينة 03.
4. تومي بلقاسم، 2017، القيم الثقافية للعامل بين الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية في المؤسسة الاقتصادية العمومية أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية قسم علم اجتماع التنظيم جامعة الجزائر 2
5. ثامر عمراي، 2021، تمثيلات القيم الثقافية للعامل وانعكاساتها على تفعيل الإستراتيجية في المؤسسة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم، تخصص علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية والاتصال، جامعة الجزائر 02 ابو القاسم سعد الله .
6. خمائل كامل محمد الطائي، 2015، اثر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الثقافة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في شركات الاتصالات المتنقلة في العراق الأسيا سيل وزين العراق محافظة كربلاء، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير علوم إدارة الأعمال، جامعة كربلاء.
7. دراجي كريمة، 2020، تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على القيم الاجتماعية الطالبات المقيمات في الأحياء الجامعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع والاتصال، جامعة قلمة.

8. صالحى وليد، خشاب أمال، 2021، تأثير تطور التكنولوجيا على العلاقات بين الموظفين داخل المؤسسة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل، جامعة احمد درارية، ولاية ادرار.
9. صالحى وليد، خشاب أمال، 2021، تأثير تطور التكنولوجيا على العلاقات بين الموظفين داخل المؤسسة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل، جامعة احمد درارية، ولاية ادرار.
10. العياشي دحيري، 2021، القيم الثقافية وأثرها على التنظيم في المؤسسة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة سطيف.
11. مدار منال، زغلي اوميمة، 2022، اثر استخدام التكنولوجيا على تحسين إدارة الوقت في المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم علوم تسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة بومرداس.
12. مدار منال، زغلي اوميمة، 2022، اثر استخدام التكنولوجيا على تحسين إدارة الوقت في المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم علوم تسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة بومرداس.
13. مرزوقة كمال، عبد الحى ابراهيم، 2017، التكنولوجيا الحديثة (تكنولوجيا المعلومات) وتأثيرها على الأداء الوظيفي لدى العمال في المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة احمد درارية، ادرار.
14. مسعود على، 2022، استخدام التكنولوجيا الحديثة وتأثيره على إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس العمل و التنظيم جامعة بسكرة.
15. نور الهدى شيطروب، 2023، الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة جيجل.
16. يحمدي رايح، 2022، دور ثقافة المؤسسة في تحقيق التحكم التكنولوجي لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة قلمة.

4- الملتيقات و المداخلات:

- زقندري حورية، 2022، التبع التاريخي لتكنولوجيا الاتصال وعلاقتها بالتغير الاجتماعي، الملتقي العلمي الافتراضي الموسوم ب:التحولات الاجتماعية في البيئة الرقمية، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر.
- مزياي نعيمة، 2022، تأثير استخدام تطبيق التيك توك على قيم الشباب الجزائري -دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة قسنطينة 03، الملتقي العلمي الافتراضي الموسوم ب:التحولات الاجتماعية في البيئة الرقمية، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر.

5- المواقع الالكترونية:

1. <https://mawdoo3.com->
2. [almaany.com /ar/dict/ar-ar-](http://almaany.com/ar/dict/ar-ar-)
3. [https://blog.ajsrp.com3.](https://blog.ajsrp.com3)

ثانيا: المراجع الأجنبية:

1. Louis.J Dorais,La construction de l'indentité,Département d'anthropologie ,Université Laval-
2. Rokeach Milton,1973, the nature of human values,Macmilln publishing,New York.

الملاحق

الملحق رقم 01 :

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل

قسم علم الاجتماع

استمارة حول:

استخدامات التكنولوجيا وتأثيرها على القيم الثقافية للموظف

دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة

: إشراف الأستاذة:

بوساق زوينة

من إعداد الطالبة:

بورغداد صونية

ملاحظة: بيانات هذه الاستمارة سرية للغاية و لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي ضع العلامة (X) أمام

الإجابة التي تعبر عن رأيك.

السنة الجامعية: 2024-2025

المحور الأول: البيانات الشخصية:

- 1-الجنس : ذكر أنثى
- 2-السن: اقل من 25 سنة من 25 سنة إلى 35 سنة
- من 35 سنة إلى 45 سنة من 45 سنة إلى 55 سنة
- 55 سنة فأكثر
- 3 -الحالة العائلية: أعزب/عزباء متزوج (ة)
- مطلق(ة) أرمل(ة)
- 4-المستوى التعليمي: متوسط ثانوي
- جامعي دراسات عليا
- 5-الأقدمية في العمل: اقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى 10 سنوات
- من 10 سنوات إلى 15 سنة من 15 سنة إلى 20 سنة
- 20 سنة فأكثر

المحور الثاني: استخدامات التكنولوجيا:

بعد الدورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال					
الرقم	العبارات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة
01	اشعر أن الدورات التكوينية التي اخترتها زادت من معرفتي التقنية				
02	اشعر بتحسن في مهارات التواصل بعد الانتهاء من الدورات				
03	ساهمت الدورات التكوينية في تطوير تفكيري إلى الإبداع				
04	المحتوى الذي تقدمه الدورات التكوينية ساعدني في التكيف مع المتغيرات الجديدة في المجال				
05	ساهمت الدورات التكوينية في اندماجي في العمل.				

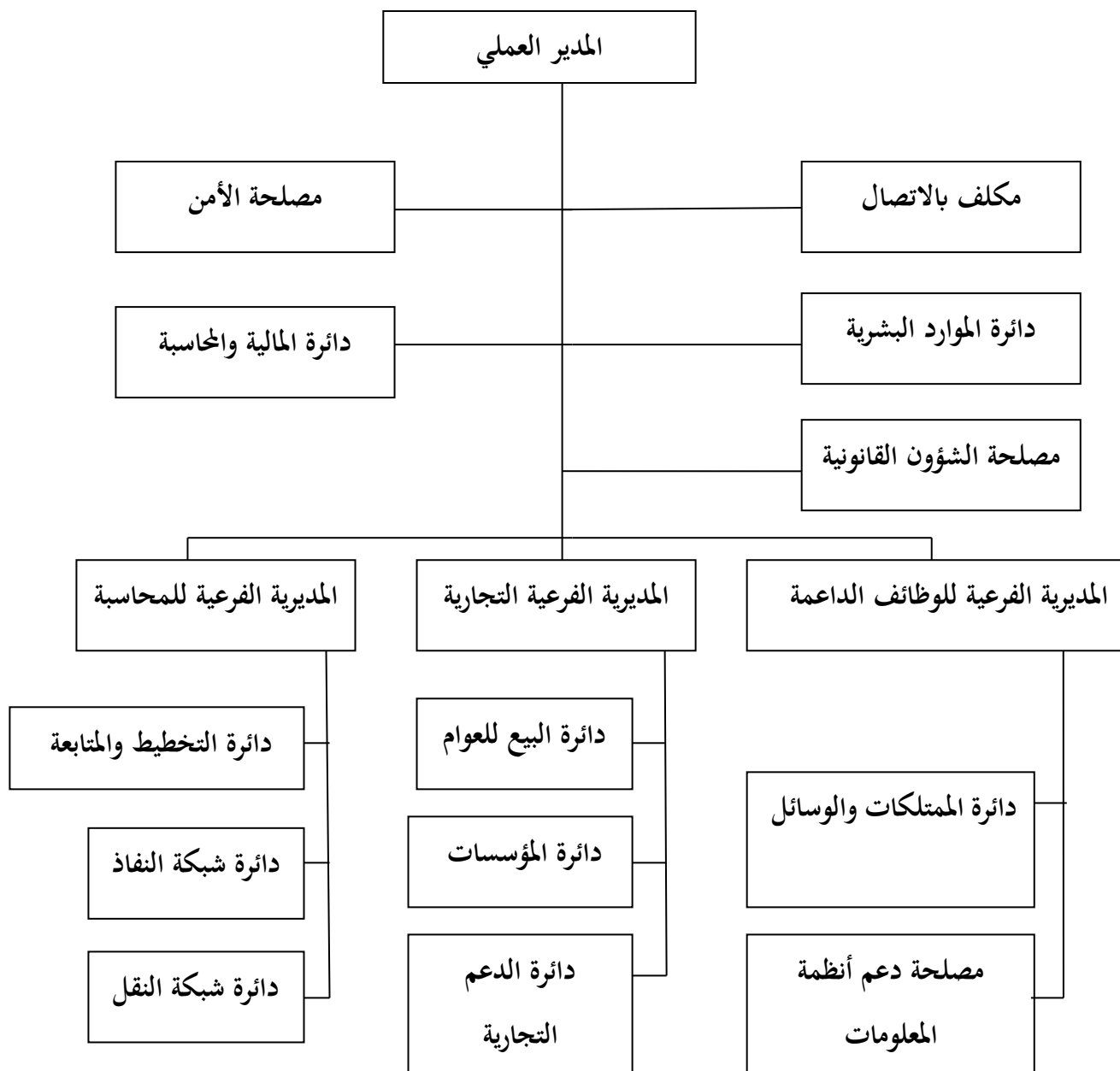
بعد أدوات الاتصال					
الرقم	العبارات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة
01	ساهمت أدوات الاتصال في زيادة تفاعلي مع زملائي في العمل				
02	اشعر بتحسين في جودة العمل الجماعي بفضل هذه الأدوات				
03	عملت أدوات الاتصال على تنسيق العمل مع زملائي بسرعة وكفاءة				
04	استخدام هذه الأدوات ساهم في تبادل بين الأقسام المختلفة				
05	فعالية أدوات الاتصال المرنة في أداء العمل يشعرني بالرضا				
بعد منصات التواصل					
الرقم	العبارات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة
01	أتابع مستجدات وتحديثات المؤسسة عبر منصة التواصل بانتظام				
02	منصات التواصل تساعد على فهم التعليمات و الإعلانات بشكل أوضح				
03	المنصات تزيد من شعوري بالمسؤولية اتجاه المهام التي أؤديها				
04	استخدم المنصات يسهل عليا التفاعل مع زملائي والمديرين بشكل أسرع				
05	تساعد منصات التواصل في تعزيز التواصل بين الزملاء في العمل				

المحور الثالث: أبعاد القيم الثقافية:

بعد قيم التعليم المستمر					
الرقم	العبارات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة
01	اشعر برغبة أكبر في التعليم المستمر بعد الدورات				
02	اعمل على تطبيق المعارف الجديدة التي اكتسبتها من الدورات في عملي باستمرار				
03	اشعر أن التعليم المستمر ضروري لتحقيق النجاح المهني				
04	أتطلع دائما للمشاركة في الدورات التكوينية				
05	اشعر أن التعليم المستمر جعلني أكثر تأهيلا للعمل الذي أقوم به				
بعد قيم التعاون في بيئة العمل					
الرقم	العبارات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة

					اشعر بوجود روح عمل الفريق في بيئة عمل رقمية متطورة	01
					اشعر أن هناك تطور وتعاون في العمل	02
					يساهم العمل الجماعي على زيادة الإبداع والابتكار	03
					التعاون بين الأقسام المختلفة يساهم في حل المشكلات بشكل أكثر فعالية	04
بعد قيم الالتزام لدي الموظفين						
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارات	الرقم
					التزم بمواعيد العمل الرسمية	01
					أؤدي المهام المطلوبة مني بدقة وفي الوقت المحدد	02
					اعمل بروح الفريق و أسهم في إنجاح العمل الجماعي	03
					اشعر بالمسئولية اتجاه نجاح المؤسسة وأهدافها	04
					التزم بالحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالعمل	05

الملحق رقم 02: الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة





الكلية الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies and Student

Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
University Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
تيابة العادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
2025/ الرقم:

تصريح شرقي خاص بالانتماء بقواعد النزاهة العلمية لانتاج بحث

انا الممضي (ة) ادناه السيد(ة):
الصفة: طالب استاذ باحث باحث دائم
الحامل لبطاقة الوطنية رقم:
الصادرة بتاريخ:
المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية
تخصص:
والمكلف بإنجاز اعمال بحث مذكرة التخرج: ماستر مذكرة ماجستير اطروحة دكتوراه
الموسومة بـ:
اصرح بشرقي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه.

المسيلة في: 2025/06/11
امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للتواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies and Student

Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع: الاستخدامات التكنولوجية وتأثيرها على القيم
التحضيرية للعامل في المؤسسات الجزائرية بتأطيلة

إعداد الطلبة:

- 1- بورخداد حونية رقم التسجيل: 070926 070926 070926 070926 070926 070926 070926 070926 070926 070926
- 2- رقم التسجيل:

القسم: علم الاجتماع الشعبة: العلوم الاجتماعية التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل
إشراف: جوساق زوينة الرتبة:

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2024-2025 وأسمح
بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الاستاذة (ة) المشرفة(ة):

رئيس القسم



Handwritten signature in blue ink.

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon

		استخدامات_التكنولوجيا	القيم_الثقافية
N		30	30
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	53,27	52,37
	Ecart type	12,421	12,158
Différences les plus extrêmes	Absolue	,218	,254
	Positif	,103	,169
	Négatif	-,218	-,254
Statistiques de test		,218	,254
Sig. asymptotique (bilatérale)		,069 ^c	,057 ^c

a. La distribution du test est Normale.

b. Calculée à partir des données.

c. Correction de signification de Lilliefors.

الانحدار البسيط للتحقق من أثر المتغير المستقل على التابع "الفرضية العامة"

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,815 ^a	,663	,651	7,179

a. Prédicteurs : (Constante), استخدامات_التكنولوجيا

b. Variable dépendante القيم_الثقافية

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2844,064	1	2844,064	55,190	,000 ^b
	Résidus	1442,902	28	51,532		
	Total	4286,967	29			

a. Variable dépendante : القيم الثقافية_

b. Prédicteurs : (Constante), استخدامات التكنولوجيا

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	9,897	5,865		1,687	,103
استخدامات_التكنولوجيا	,797	,107	,815	7,429	,000

a. Variable dépendante : القيم الثقافية_

الانحدار البسيط للتحقق من أثر الدورات التكوينية في مجال شبكة الاتصال في تعزيز قيمة التعلم المستمر "الفرضية الفرعية الأولى"

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,682 ^a	,465	,445	3,30104

a. Prédicteurs : (Constante), الدورات التكوينية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	264,755	1	264,755	24,296	,000 ^b
Résidus	305,112	28	10,897		
Total	569,867	29			

a. Variable dépendante : الدورات التكوينية_مج

b. Prédicteurs : (Constante), قيمة التعلم المستمر

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	8,148	2,075		3,928	,001
الدورات التكوينية	,562	,114	,682	4,929	,000

a. Variable dépendante : الدورات التكوينية_مج

الانحدار البسيط للتحقق من أثر أدوات الاتصال في تعزيز قيمة التعاون في بيئة العمل "الفرضية الفرعية الثانية"

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,530 ^a	,281	,255	3,49581

a. Prédicteurs : (Constante), أدوات الاتصال

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	133,821	1	133,821	10,950	,003 ^b
	Résidus	342,179	28	12,221		
	Total	476,000	29			

a. Variable dépendante : أدوات الاتصال_مج

b. Prédicteurs : (Constante), قيمة التعاون في بيئة العمل

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	6,013	2,790		2,155	,040
أدوات الاتصال	,494	,149	,530	3,309	,003

الانحدار البسيط للتحقق من اثر منصات التواصل في تعزيز قيمة الالتزام لدى الموظفين "الفرضية الفرعية الثالثة"

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,539 ^a	,290	,265	3,94884

a. Prédicteurs : (Constante), منصات التواصل

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	178,752	1	178,752	11,463	,002 ^b
	Résidus	436,614	28	15,593		
	Total	615,367	29			

a. Variable dépendante : قيمة الالتزام لدى الموظفين_مج

b. Prédicteurs : (Constante), منصات التواصل

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	10,789	2,653		4,067	,000
	منصات التواصل	,489	,145	,539	3,386	,002

a. Variable dépendante : قيمة الالتزام لدى الموظفين_مج

- ملحق ثبات البعد الاول من المحور الثاني:الدورات التكوينية في مجال شبكات الاتصال

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,974	5

- ملحق ثبات البعد الثاني من المحور الثاني: أدوات الاتصال:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,949	5

-ملحق ثبات البعد الثالث من المحور الثاني: منصات التواصل:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,968	5

ملحق: ثبات المحور الثاني: استخدامات التكنولوجيا:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,955	15

ملحق: ثبات البعد الأول للمحور الثالث: قيمة التعلم المستمر لدى الموظف بالمؤسسة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,961	5

ملحق: ثبات البعد الثاني للمحور الثالث: قيمة التعاون في بيئة العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,964	4

ملحق: ثبات البعد الثالث للمحور الثالث: قيمة الالتزام لدى الموظفين

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,918	5

ملحق: ثبات المحور الثالث: القيم الثقافية:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,970	14

ملحق: ثبات الاستبيان

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,976	29

صدق الاتساق الداخلي بين الأبعاد و الاستبيان

Corrélations

	البعد_1 الاول	البعد_1 الثاني	البعد_1 الثالث	البعد_مج الاول2	مج_2 البعدالثاني	البعد_مج الثالث2	مجموع الاستبيان
البعد_2 الاول	1	,449*	,401*	,682**	,496**	,819**	,776**
Corrélation de Pearson							
Sig. (bilatérale)		,013	,028	,000	,005	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
البعد_2 الثاني	,449*	1	,858**	,720**	,530**	,470**	,795**
Corrélation de Pearson							
Sig. (bilatérale)	,013		,000	,000	,003	,009	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
البعد_2 الثالث	,401*	,858**	1	,802**	,604**	,539**	,831**
Corrélation de Pearson							
Sig. (bilatérale)	,028	,000		,000	,000	,002	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
البعد_مج الاول3	,682**	,720**	,802**	1	,753**	,820**	,945**
Corrélation de Pearson							
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
مج_2 البعدالثاني3	,496**	,530**	,604**	,753**	1	,804**	,817**
Corrélation de Pearson							
Sig. (bilatérale)	,005	,003	,000	,000		,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
البعد_مج الثالث3	,819**	,470**	,539**	,820**	,804**	1	,883**
Corrélation de Pearson							
Sig. (bilatérale)	,000	,009	,002	,000	,000		,000
N	30	30	30	30	30	30	30
مجموع الاستبيان	,776**	,795**	,831**	,945**	,817**	,883**	1
Corrélation de Pearson							
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).