



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

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم اجتماع

الرقم التسلسلي: 2024/.....

دور تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الجامعة
-دراسة ميدانية لعينة من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة-

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت اشراف:

إعداد الطالبة:

- رمضان بن جعفر

- شيماء بوخرص

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

رئيسا	أستاذة التعليم العالي	وهيبة زلاقي
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر-أ-	رمضان بن جعفر
ممتحنا	أستاذة مساعدة	عتيقة جعيجع

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

شكر و عرفان

بداية نشكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه وإعانتته لنا لنتم هذه الدراسة.

كما نتقدم بعظيم الشكر والعرفان إلى أستاذنا الفاضل بن جعفر رمضان على توجيهاته السديدة وارشاداته ونصائحه وتوصياته القيمة طيلة فترة القيام بهذه الدراسة.

ولا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى كل من مدى لنا يدي العون لإنجاز هذا العمل المتواضع

اهداء

باسم خالقني وميسر اموري لك كل الحمد والامتنان

اهدي هذا النجاح لنفسي ثم الي كل من سعى معي لإتمام هذه

المسيرة دعمتم لي سندا، الي من احمل اسمه بكل فخر "ابي "

الي التي ساندتني والممتني لمواصلة مسيرتي وسهلت لي الشدائد

بدعائها الي السراج الذي اثار لي الطريق "امي الغالية "

الي من كانوا خير معين اخوتي وأخواتي

الي المشرف بن جعفر رمضان الشكر على كل ما قدمه لنا من

توجيهات ومعلومات قيمة فاللهم ارزقه الصحة والعافية..

الي صديقة دربي التي منحتني العاطفة والموودة والتي شاركتني

لحظات العجب والفرح هاجر اللهم احفظها لي

"وها انا قد وطلت لمشارفة التخرج فالحمد لله رب العالمين"

شيماء

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى :

- التعرف على مدى مساهمة تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الانجاز لدى مستخدمي جامعة المسيلة حسب وجهة نظرهم.
- التعرف على دور شبكة الأنترنت في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- تحديد دور المنصات الرقمية كوسيلة هامة لزيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- التعرف على دور البريد الإلكتروني (الإيميل) في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج هي:

- الاعتماد على تكنولوجيا الاتصال يزيد من دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- لشبكة الأنترنت دور فعال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- المنصات الرقمية وسيلة هامة لزيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الكلية.
- للبريد الإلكتروني (الإيميل) دور أساسي في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الكلية.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا الاتصال، الدافعية للإنجاز.

Abstract:

The study aimed to

- Identify the extent to which communication technology contributes to increasing achievement motivation among users at the University of M'sila from their perspective.
- Understand the role of the Internet in increasing achievement motivation among users of the Faculty of Humanities and Social Sciences.
- Determine the role of digital platforms as an important means to increase achievement motivation among users of the Faculty of Humanities and Social Sciences.
- Explore the role of email in increasing achievement motivation among users of the Faculty of Humanities and Social Sciences.

The study concluded with a set of findings

- Relying on communication technology increases achievement motivation among users of the Faculty of Humanities and Social Sciences.
- The Internet plays an effective role in increasing achievement motivation among users of the Faculty of Humanities and Social Sciences.
- Digital platforms are an important means to increase achievement motivation among users of the faculty.
- Email has a fundamental role in increasing achievement motivation among users of the faculty.

Keywords : Communication technology, achievement motivation.



فهرس المحتويات



فهرس المحتويات

إهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول والأشكال

مقدمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة..... 2
- 1.1. تساؤلات الدراسة..... 5
- 1.2. فرضيات الدراسة..... 5
2. متغيرات الدراسة..... 6
4. الدراسات السابقة..... 13
5. التعليق على الدراسات السابقة..... 17
6. أهداف الدراسة الحالية..... 18
7. أهمية الدراسة..... 19
9. المقاربة النظرية للدراسة..... 21

الفصل الثاني: تكنولوجيا الاتصال

1. ماهية تكنولوجيا الاتصال الحديثة..... 30
2. التطور التاريخي لتكنولوجيا الاتصال..... 32
3. خصائص التكنولوجيا الاتصالية..... 33
4. وظائف تكنولوجيا الاتصال..... 35
5. أشكال تكنولوجيا الإتصال..... 36
6. تأثيرات تكنولوجيا الاتصال..... 37

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

1. مفهوم الدافعية للإنجاز..... 40
2. نظريات الدافعية للإنجاز..... 41

48	3. أنواع الدوافع.....
51	4. وظائف الدافعية.....
52	5. أهمية الدافعية للإنجاز.....
53	6. مكونات الدافعية للإنجاز.....
54	7. مصادر الدافعية للإنجاز.....
55	8. قياس الدافعية للإنجاز.....

الفصل الرابع: الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة التطبيقية

60	أولاً- التعريف بميدان الدراسة.....
60	1. نشأة وتطور كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.....
60	2. الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالمسيلة.....
64	ثانياً: إجراءات الدراسة الميدانية.....
64	1- إجراءات الدراسة الميدانية.....
64	1-1- الدراسة الاستطلاعية.....
64	1-2- الدراسة التطبيقية (الميدانية) الفعلية.....
65	2- مجالات الدراسة.....
65	3- المجتمع الأصلي للبحث (الدراسة).....
66	3-2- عينة الدراسة: [حجمها، نسبتها، خصائصها، طريقة اختيارها].....
66	4- إجراءات الدراسة الميدانية (التطبيقية).....
66	4-1- المنهج المتبع في الدراسة.....
67	4-2- أدوات الدراسة الميدانية.....
68	5- التقنيات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....

الفصل الخامس: عرض النتائج تحليلها وتفسيرها

70	تمهيد.....
71	1/ تحليل ومناقشة نتائج المحور الأول: البيانات الشخصية للموظف (ة).....

77	المحور الثاني/ تحليل ومناقشة أسئلة الاستبيان الموجه للمستخدمين الإداريين بإدارة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.....
131	نتائج الدراسة
133	خاتمة.....
135	قائمة المصادر والمراجع.....
141	الملاحق.....



فهرس

الجداول والاشك

ال



قائمة الجداول

71.....	جدول 1: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس للموظف(ة) (01)
72.....	جدول 2 : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن للموظف(ة) (02)
73.....	جدول 3 : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي للموظف(ة) (03)
75.....	جدول 4 : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل للموظف(ة) (04)
76.....	جدول 5 : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة الإدارية (05)
77.....	جدول 6 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01) (06)
78.....	جدول 7 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02) (07)
80.....	جدول 8 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03) (08)
81.....	جدول 9 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04) (09)
83.....	جدول 10 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05) (10)
85.....	جدول 11 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06) (11)
86.....	جدول 12 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07) (12)
88.....	جدول 13: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08) (13)
89.....	جدول 14 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09) (14)
90.....	جدول 15 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10) (15)
92.....	جدول 16 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11) (16)
93.....	جدول 17 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12) (17)
95.....	جدول 18 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13) (18)
96.....	جدول 19 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14) (19)
98.....	جدول 20 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15) (20)
100.....	جدول 21 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16) (21)
101.....	جدول 22 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17) (22)
103.....	جدول 23 : " يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18) (23)

جدول 24 " يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19).....	104
جدول 25 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20).....	105
جدول 26 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21).....	107
جدول 27 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (22).....	108
جدول 28 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (23).....	109
جدول 29 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (24).....	111
جدول 30 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (25).....	112
جدول 31 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (26).....	113
جدول 32 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (27).....	115
جدول 33 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (28).....	116
جدول 34 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (29).....	117
جدول 35 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (30).....	118
جدول 36 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (31).....	120
جدول 37 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (32).....	121
جدول 38 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (33).....	122
جدول 39 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (34).....	124
جدول 40: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (35).....	125
جدول 41 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (36).....	126
جدول 42 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (37).....	128
جدول 43 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (38).....	129
جدول 44 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (39).....	130

قائمة الأشكال

شكل 1 : يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس للموظف(ة)..... 72
شكل 2: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن للموظف(ة)..... 73
شكل 3 : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي للموظف(ة)..... 74
شكل 4 : دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل للموظف(ة)..... 75
شكل 5 : دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة الإدارية للعامل(ة)..... 76

مقدمة

مقدمة:

تكنولوجيا الاتصال هي أحد العوامل الأساسية في تطور المجتمعات الحديثة، حيث تسهم في تسهيل التواصل وتبادل المعلومات بين الأفراد والمؤسسات بسرعة وكفاءة عالية. تعتمد تكنولوجيا الاتصال على أحدث الابتكارات في مجال الاتصالات السلكية واللاسلكية، مما يتيح إمكانية التواصل الفوري عبر مختلف القنوات مثل الإنترنت، الهواتف الذكية، والبريد الإلكتروني.

تعمل تكنولوجيا الاتصال على تحسين عملية التفاعل بين الأفراد على المستوى الشخصي والمهني، فهي تُمكن الشركات من التواصل مع عملائها بشكل مباشر وسريع، مما يعزز من كفاءة خدمة العملاء وزيادة رضى المستخدمين، بالإضافة إلى ذلك تسهم تكنولوجيا الاتصال في تسهيل التعاون بين الفرق والأقسام داخل المؤسسات، مما يساهم في تحسين الإنتاجية وتحقيق الأهداف المشتركة بفعالية أكبر.

كما تلعب تكنولوجيا الاتصال دورًا حيويًا في مجال التعليم، حيث تمكن من تقديم الدروس والمحاضرات عبر الإنترنت، مما يسهل على الطلاب الوصول إلى المعلومات والتعلم عن بعد، وتتيح أيضًا للأطباء والممارسين الصحيين تقديم استشارات طبية عبر الإنترنت، مما يساهم في تحسين الرعاية الصحية وتوفير الوقت والجهد على المرضى، في المجمل تُعد تكنولوجيا الاتصال من الركائز الأساسية لتحقيق التواصل الفعال والمستدام في مختلف مجالات الحياة، من خلال توفير أدوات وتقنيات متقدمة تُسهم في تعزيز الاتصال بين الأفراد والمؤسسات بطرق مبتكرة ومثمرة.

فالمنظمات والمؤسسات الإدارية الحالية هي في سباق مع الزمن للحفاظ على مكانتها ضمن المجموعة العالمية، وهي مجبرة على تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، هذا وقد جاءت المدارس الإدارية متباينة في فلسفتها التنظيمية طبقاً لظروف وبيئات المنظمات المختلفة، ومن تلك المدارس نبعت اتجاهات تقليدية ركزت على مجرد الاهتمام بالعمل والإنتاجية فقط وأهملت الجانب الإنساني وحاجات العاملين في التنظيم.

وتعمل المؤسسات اليوم على تنمية مواردها المتاحة خاصة البشرية منها، باعتبار العنصر البشري هو الفيصل بين التقدم والتخلف، وهو مقياس النجاح أو الفشل لأنه المحور الأساسي في العملية التكوينية الخدمية وهذه المؤسسات هي الآن أمام تحدٍ كبير من أجل تنمية وتطوير وترشيد استغلال إمكانيات وقدرات القوى العاملة لتتمكن من القيام بأعبائها الوظيفية بكفاءة وفعالية كبيرتين لتحقيق أكبر قدر من التسيير الإداري الناجح.

فالإدارة الإلكترونية الناجحة هي الإدارة المبدعة في إيجاد الحلول للمشكلات الناجمة عن عوامل البيئة المتغيرة والتي من خلالها تستطيع التألق نحو مستقبل زاهر، ومن أهم سبل النجاح لأي منظمة وجود أفراد قادرين على

بذل الجهود المطلوبة للقيام بكافة أنشطة العمل داخل المنظمة بكفاءة وفعالية، ولكي تضمن المنظمة ولاء أفرادها وجب وجود اتفاق بين أهدافها وقيم وسلوك وثقافة هؤلاء الأفراد، وإيجاد ثقافة تسيير إدارية قادرة على خلق ذلك الولاء باعتبارها المحرك الأساسي للطاقات والقدرات.

فقد اهتمت معظم المؤسسات الخدمائية التكوينية الناجحة بالعمل على ترقية التسيير الإداري وتحسين صورتها أمام مختلف المنظمات الوطنية والعالمية المنافسة لها في مجالها.

وهذا ما نلاحظه حاليا في أروقة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة التي تسعى دائما إلى تحسين نظامها الإداري ومحاولة تحقيق أكبر قدر من المردود المهني باستخدام كافة الوسائل التكنولوجية الحديثة لتلبية متطلبات الإدارة الإلكترونية الحديثة.

فكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة تعمل جاهدة من أجل مواكبة التقدم التكنولوجي الحاصل في مجال الاتصالات والبرمجيات ووسائل الإعلام السمعي والبصري وبالأخص شبكة الإنترنت والعتاد الإلكتروني ومختلف وسائل التواصل الاجتماعي التي أدت ومازالت تؤدي دورا هاما وبارزا في عملية ترشيد وتنقيف المنظمة واستغلال مواردها البشرية ميدانيا مقابل إرضائهم عاطفيا، وبالتالي تلبية كل حاجيات المرفق الإداري بكل ما هو إلكتروني.

تم تقسيم هذه العمل التربوي الاجتماعي على النحو التالي:

أولا الإطار المنهجي للدراسة:

الفصل الأول: الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة النظرية:

وشمل ما يلي: "الخلفية النظرية للدراسة"، وجهة نظر الطالبة الباحثة بخصوص موضوع الدراسة الحالية المقاربة النظرية السوسيولوجية المعتمدة كخلفية نظرية لهذه الدراسة الحالية.

أيضا حددت إشكالية الدراسة فرضياتها، متغيراتها، تم تحديد المفاهيم والمصطلحات الدالة في الدراسة "الكلمات المفتاحية"، أيضا تم التطرق إلى بعض الدراسات السابقة المعتمدة "المرتبطة والمشابهة والتعليق عنها كما حددت أهداف الدراسة أهميتها، أسباب ودوافع اختيار الموضوع، الصعوبات، وأخيرا الخلاصة.

ثانيا: الإطار النظري للدراسة واحتوى على فصلين:

الفصل الثاني: تكنولوجيا الاتصال.

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز.

ثالثا: الإطار التطبيقي للدراسة:**الفصل الرابع: الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة التطبيقية:**

في هذا الفصل تطرقنا إلى العناصر التالية: التعريف بجامعة المسيلة الهيكل التنظيمي للكلية، نظامها الإداري، تم التعريف بمهام العميد ونوابه أيضا الأمين العام للكلية، إضافة إلى مسؤول المكتبة ورئيس القسم، والأمانة العامة، الدراسة الاستطلاعية، تاريخ ومكان إجرائها، تم ضبط حدود الدراسة الميدانية المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري، تم تحديد المجتمع الأصلي للدراسة وعينته (حجمها، نسبتها، خصائصها طريقة اختيارها وتعريفها، كما تم تحديد إجراءات الدراسة الميدانية (التطبيقية) حيث استخدم المنهج الوصفي، أما الأداة العلمية فهي الاستبيان وتم تعريفه وتوضيح كيفية إعداده، واستخدمت التقنيات الإحصائية التالية (النسبة المئوية واختبار كا (2) أي (x) من أجل تحليل وتفسير المعطيات كما ونوعاً، وأخيرا خلاصة الفصل.

الفصل الخامس: دور تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة:

حيث احتوى هذا الفصل على تحليل ومناقشة نتائج البيانات الشخصية للمبحوثين، أيضا تحليل ومناقشة نتائج أسئلة الفرضية الفرعية الأولى، والفرضية الثانية والفرضية الثالثة، كما تم توضيح استنتاجات الدراسة.



الفصل الأول:

الإطار العام

للدراصة



يحظى موضوع الاتصال باهتمام الباحثين في مختلف التخصصات وعلى رأسها علم الاجتماع، لما له من أهمية ودور كبير في تسيير شؤون المنظمات بكفاءة وفاعلية، ويشير الاتصال في شكله الداخلي بأنه أحد الأسس التي يرتكز عليها البناء التنظيمي، وأحد مقومات النشاط التعاوني بين الجماعات، حيث يرى **عمار العايب (2014)** أنّ الاتصال عملية تهدف المنظمة من خلالها إلى مشاركة المعلومات الهامة لتحقيق غايتها والتنسيق بين أفراد التنظيم، فهو ليس مجرد تبادل في المعاني ولكنه تبادل يؤدي إلى أعمال متوقعة تتصل بطبيعة العلاقات التنظيمية والإدارية، فهو يحدد تماسك الجماعة أو العناصر التنظيمية عن طريق إيجاد الفهم المشترك لطبيعة الأهداف الواجب تأديتها.

ونظرا للأهمية البالغة للاتصال، أصبح لزاما على المنظمات على اختلافها ضمان اتصال فاعل وفعال بين مختلف منتسبيها، حيث أثبتت الدراسات أهميته البالغة في إنشاء ظروف عمل مناسبة للتنمية والفتح، فقد أشارت **دليلة شريف (2011)** إلى أنّ الاتصال التنظيمي وظيفية استراتيجية في عدد من المؤسسات الناجحة وأداة تحفيز ووسيلة تأثير مباشرة على دوافع العاملين واندماجهم في العمل، حيث تسعى المنظمات إلى ضمان مشاركة جميع الأطراف الفعالة فيها، لتتمكن هذه الأخيرة من تحقيق الأهداف والاستراتيجيات العامة، وتحقيق أداء عالي يتسم بالكفاءة والفعالية، وضمان بقائها وسط المنافسة الشديدة، بفضل قادة أكفاء يعتبرون العامل موردا بشريا قادرا بمشاركته الفعالة والشاملة على تحقيق نجاح المنظمة وتطورها وازدهارها.

فنجاح المؤسسات اليوم مرتبط بالأفكار المبتكرة من كل فرد، ودور المديرين كقادة أن يخلقوا طرقا لفتح قنوات الاتصال لتسمح بتدفق الأفكار والمعرفة، ولعلّ الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها من شأنه أن يجعل عملية الاتصال أكثر فاعلية ونجاعة، فكلما زادت حاجة الإنسان والمنظمات لهذه التكنولوجيا كلما زادت استمراريتهواستحدثها وبالتالي تطويرها **(بن بريكة وبن التركي، 2009، ص 245)**.

وقد ظهرت التكنولوجيا كعامل مؤثر في كافة الأنشطة والعمليات، خاصة ما تعلق منها بمعالجة المعلومات ونشرها والتي تعرف بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ITC)، والتي فجرت ثورة هائلة في نظم المعلومات، وساهمت بذلك في إدماج مختلف الأطراف العالمية في منظومة معلوماتية وإعلامية واقتصادية ومالية واحدة، فجعلت العالم الكبير يبدو كقرية صغيرة **(خوالد، 2018، ص 260)**، ولقد لعبت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ولا تزال تلعب دورا هاما ومحوريا في إنجاز أعمال الكثير من المنظمات في مجالاتها

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الإدارية والمالية والتسويقية والفنية وغيرها، بل وتجاوزت ذلك إلى المساعدة في صنع القرارات وتحقيق التميز والسبق التنافسي.

وفي خضم التطورات العلمية والتقنية التي يشهدها عصرنا الراهن، تجد المؤسسة الجزائرية نفسها مجبرة على التفاعل والإصغاء لمحيطها، فأصبح لزاما عليها مواكبة المنظمات الناجحة بالاستعانة بأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تحسين أدائها وضمان بقائها، وذلك بوضع الخطط وترسيم السياسات اللازمة لتطوير نظم المعلومات والاتصالات، وذلك بربط وظائفها بشبكات المعلومات العالمية، والاهتمام بإعداد الكوادر الفنية المتخصصة في مجال المعلومات ونظم الاتصالات، لضمان الحصول على مكانة لها في هذه الثورة التكنولوجية وتأمين خدمات معلوماتية سريعة ومتطورة لمنتمسبها، ومن هنا كان لابد من التخلي عن فكرة الإدارة التقليدية والتوجه إلى ما يعرف بالإدارة الرقمية، التي تعتمد في الأساس على تكنولوجيا الاتصال والمعلومات.

ومع مرور الوقت أصبح الملف الإلكتروني حلا مثيلا يجعل من الأمر سلسا نوعا ما ومستسهلا من طرف الادارة وباقي المتعاملين من مختلف الشرائح، وهذا ما قد يولد للمورد البشري الدافعية للعمل والأداء الوظيفي الأحسن، من خلال تقليل الجهد المبذول وتطوير أساليب جديدة، من خلال المزج بين جهد الفرد المبذول لإنجاز أعماله وما يتمتع به من خبرات ومهارات ومدركات لما يقوم به من نشاط.

وهذا ما اشار إليه عبد الله حسين أبو عجوة وآخرون (2023)، حيث اعتبروا أنّ القيادة الرقمية من أهم المفاهيم الإدارية الحديثة التي تساهم في تطوير وتحسين وضمان استمرار المنظمات في أداء رسالتها ومهامها على اختلاف أهدافها وتصنيفاتها، وهي تهدف بشكل رئيس إلى توفير البيئة المناسبة لإحداث تغييرات تكنولوجية في بيئة العمل، هدفها تطوير وتحسين العمل ورفع كفاءة العاملين مما يرفع ذلك من كفاءة هذه المؤسسات لاسيما في الوقت الذي أصبح استعمال التكنولوجيا من الأولويات في ظل التغيير المتسارع في بيئة المنظمات.

وفي ضوء التحولات الرقمية الكبيرة التي يشهدها العالم اليوم، أصبح من الضروري على مؤسسات التعليم العالي والمراكز البحثية العالمية - شأنها شأن بقية المنظمات - أن تتبنى هذا النهج التقني من خلال دمج التكنولوجيا في نظمها الإدارية والتعليمية والبحثية، لما لذلك من أهمية بالغة في الارتقاء بمستوى تصنيفها العالمي وتحقيق التحول من استيراد المعرفة الجاهزة، إلى امتلاك أدوات ووسائل صناعة المعرفة والتحكم فيها.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

ولتحقيق هذا التحول الرقمي، وجب على هذه المؤسسات استخدام أساليب وطرق تكنولوجية حديثة توفر قاعدة معرفية تعتمد على تكنولوجيا متطورة لمجتمع المعرفة، وبالتالي يتعين على الجزائر، وخاصة جامعاتها تحديث قطاع التعليم العالي من خلال اعتماد آليات واستراتيجيات واضحة تعزز فكرة التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية، كما ينبغي توجيه مسارات التعليم نحو التخصصات والمجالات المتوافقة مع هذه الرؤية، مثل الهندسة والبرمجيات والتكنولوجيا الحيوية والاتصالات ونظم المعلومات، وذلك لتأمين الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة في مجال الرقمنة.

وفي خطوة رائدة رفعت جامعة المسيلة شعار (جامعة بلا ورق) وأعلنت هدف التحول إلى جامعة إلكترونية، وسعت بجهد كبير لتحقيق ذلك من خلال تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية بشكل تدريجي وتهيئة بيئة المؤسسة لقبولها ومعالجة أسباب مقاومة التغيير لدى العاملين، وهذا بدوره سيعود بالفائدة على زيادة كفاءة أداء هذه المؤسسة واستعدادها لمواجهة التغييرات بشكل أفضل وصولا للواقع المنشود، مما سترك أثرا إيجابيا على أداء العاملين بها وعلى الخدمات المقدمة من قبلها، وأخذت توسع دائرة إدارتها الإلكترونية حتى أصبحت في طليعة الجامعات والمؤسسات الحكومية المطبقة لها.

وقد خطت جامعة المسيلة أشواطاً كبيرة في هذا المجال، فمع نهاية سنة 2020 حققت الجامعة عددا قياسيا في حصيلة المنصات الرقمية، والتي ارتفعت إلى 14 منصة رقمية، ما جعلها تحتل الريادة وطنيا في مجال الرقمنة، فقد احتلت المرتبة الأولى وطنيا في عدد المنصات الرقمية الموجهة للأساتذة والعمال والطلبة، لتشكل بذلك نموذجا للمؤسسات العمومية في الجزائر من حيث نشاطاتها الإدارية والوظيفية.

ونتيجة للتحولات الكبيرة والآثار العميقة التي أفرزتها تطبيقات تكنولوجيا الاتصالات، حيث أضحت تتسم برقمنة الوظائف بالشكل الذي يسمح بزيادة فعالية وكفاءة أداء المورد البشري باعتباره المحدد الرئيسي لفعالية أداء المؤسسة ومن المحددات الهامة للكفاءة والإنتاجية، فمن المفترض أن تهتم المؤسسة بدافعية عمالها، لأن ذلك من شأنه دفعهم وجعلهم يعملون بكفاءة عالية قصد تحقيق أهداف العمل بدرجة كبيرة من الفعالية.

وقد جاءت هذه الدراسة بغية استكشاف وتقييم استخدام تكنولوجيا الاتصال في جامعة المسيلة، تحديدا بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وتوضيح السبل التي يمكن من خلالها تعزيز استخدامها وتفعيلها بشكل أفضل لزيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي هذه الكلية محل الدراسة، بالإضافة إلى التحديات والعقبات التي تواجه استخدام هذه التكنولوجيا لتحقيق أهدافها بفعالية، من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

1.1. تساؤلات الدراسة

1.1.1. التساؤل العام للدراسة

هل لتكنولوجيا الاتصال دور في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟

وللإجابة عن السؤال الرئيسي للدراسة فإن ذلك يتطلب الإجابة عن التساؤلات الجزئية التالية:

1.1.2. التساؤلات الفرعية للدراسة:

التساؤل الأول: هل لشبكة الأنترنت دور في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟

التساؤل الثاني: هل للمنصات الرقمية دور في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الكلية؟

التساؤل الثالث: هل للبريد الإلكتروني (الإيميل) دور في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الكلية؟

1.2. فرضيات الدراسة:

انطلاقاً من التساؤلات السابقة، فإن الدراسة تسعى إلى التحقق من صحة الفرضيات التالية:

1.2.1. الفرضية العامة:

لتكنولوجيا الاتصال دور في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

1.2.2. الفرضيات الجزئية:

الفرضية الفرعية الأولى: لشبكة الأنترنت دور فعال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الفرضية الفرعية الثانية: المنصات الرقمية وسيلة هامة لزيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الكلية.

الفرضية الفرعية الثالثة: للبريد الإلكتروني (الإيميل) دور أساسي في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الكلية.

2 - 1 / المتغير المستقل: هو "تكنولوجيا الاتصال" وينقسم هذا المتغير المستقل إلى 3 مؤشرات هي (شبكة الانترنت - المنصات الرقمية - البريد الالكتروني) وهذه المؤشرات هي مسببات تؤثر في المتغير التابع.

2 - 2 / المتغير التابع: هو "دافعية الإنجاز" (بمعنى النتيجة) والذي يظهر في بعض السلوكيات التي يقوم بها الموظف كالمواظبة والحماس والارتباط بالوظيفة والولاء للمؤسسة... الخ.

تحديد المفاهيم والمصطلحات الدالة في الدراسة "الكلمات المفتاحية":

قبل التطرق إلى الجانب التطبيقي للدراسة لابد من إزالة الغموض عن بعض المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

3. 1. التكنولوجيا

3. 1. 1. المفهوم اللغوي

يعرفها معجم (Webster) بأنها: "اللغة التقنية، والعلم التطبيقي والطريقة الفنية لتحقيق غرض عملي وهي مجموعة من الوسائل المستخدمة لتوفير كل ما هو ضروري لمعيشة البشر ورفاهيتهم. (معجم WEBSTER، 2007، ص22).

3. 1. 2. المفهوم الاصطلاحي:

عرف لوثنانز (Luthans) التكنولوجيا على أنها: "خلاصة الأساليب الآلية والمعرفة التطبيقية التي تستخدم للإسهام في تحقيق أهداف المنظمة" (الشمام وكاظم، 2009، ص339).

وهناك من يعرفها بأنها: «الجهد المنظم الرامي إلى استخدام نتائج البحث العلمي في تطوير أساليب أداء العمليات الإنتاجية بالمعنى الواسع الذي يشمل الخدمات الإدارية أساليب جديدة يفترض أنها أجدى للمجتمع (ابوشنب، 1999، ص28)

وتعرّف ايضا بأنها: " الطريقة أو الأداة التي يمكن أن يستخدمها الإنسان في إحداث تغيير أو تأثير في البيئة المحيطة به، فهي إذا استعمال كافة الأساليب الفنية لإنتاج منتج معين أو تقديم خدمة معينة، ولذلك

فهي عبارة عن الوسائل التي تساعد على الوصول إلى أفضل كفاءة في كل مجال من مجالات الحياة الفرد والأنشطة المتعددة . (غسان قاسم اللامي، 2006، ص 22)

3. 1. 3. المفهوم الإجرائي:

التكنولوجيا هي مجموعة من النظم والقواعد التطبيقية وأساليب العمل التي تستعمل لتطبيق المعطيات المقدمة للبحوث والدراسات مبتكرة في مجال الإنتاج والخدمات، كونها التطبيق المنظم للمعرفة بالخبرات المكتسبة، والتي تمثل مجموعة الوسائل والأساليب الفنية التي يستخدمها الإنسان في مختلف النواحي لحياته العلمية، وبالتالي فهي مركب قوامه المعدات والمعرفة الإنسانية.

3. 2. الاتصال

3. 2. 1. المفهوم اللغوي

يعرف قاموس أكسفورد الاتصال بأنه: "نقل وتوصيل وتبادل الأفكار والمعلومات، بالكلام أو الكتابة أو الإشارات." (ديليو، 2003، ص 15).

وصل فلان الشيء، والى الشيء وصولاً، بمعنى بلغه، وانتهى اليه، فنقول (وصلني الخبر ووصل الى الخبر (عبد الله البستاني، 1930، ص 1634 .)

يصل فلان وصولاً ... وصل الشيء واليه وصولاً، ووصله وصللاً، أي بلغه وانتهى اليه، والوصلة أي الاتصال ويقال بينهما وصلة، ذلك ان الفرد حين يتصل بفرد اخر، فانه يستهدف عادة الوصول الى اتفاق عام أو وحدة فكر بصدد موضوع الاتصال.

والاصل في كلمة اتصال (communication) مشتق من الالفة (communis) أي (commun)، فنحن عندما نتصل نحاول ان نخلق الفه او جواً من الاتفاق (communes) مع شخص ما، أي اننا نحاول ان نشارك في معلومات وافكار واتجاهات الاخرين مع معلوماتنا واتجاهاتنا، أي ان نجعل المرسل والمستقبل على موجة واحدة في مواجهة رسالة معينة (عبد الله البستاني 1930، ص 1634).

اما الترجمة الانكليزية لكلمة (communication) فتعني معلومات مبلغة ورسالة شفوية أو خطية وشبكة تليفونية وشبكة طرق وسائل الاتصال. (خيرى الجميلي، 1984، ص 7-8)

3. 2. 2. المفهوم الاصطلاحي

كما يعرف الاتصال أيضا على أنه: " عملية اجتماعية تتسم بالتفاعل بين طرفين، فرادى أو جماعات، في إطار دولي أو جهوي أو محلي، من أجل تحقيق أغراض محددة سلفا (الزاوي وقندوز، 2011، ص 9) إذن فهو عملية تفاعل بين طرفين من خلال رسالة معينة توضح فكرة أو خبرة أو مهارة أو أي مضمون اتصالي آخر عبر قنوات اتصالية، ينبغي أن تتناسب مع مضمون الرسالة بصورة توضح تفاعلا مشتركا بينهما (جابر نصر الدين وآخرون، 2006، ص 127) .

وقد عرف عالم الاجتماع CHARLES COOLEY الاتصال بأنه: " ذلك الميكانيزم الذي من خلاله توجد العلاقات الإنسانية، وتتمو وتطور الرموز العقلية بواسطة وسائل نشر هذه الرموز عبر المكان، وباستمرارها عبر الزمان، وهي تتضمن تعبيرات الوجه والإيماءات والإشارات ونغمات الصوت والكلمات والطباعة والخطوط وتعمل بسرعة وكفاءة على قهر بعدي الزمان والمكان" (تكريت، 2013، ص 13)

3. 2. 3. المفهوم الإجرائي:

فهو عملية نقل وتبادل المعلومات وإرسال المعاني والأفكار بين الأفراد والجماعات داخل إطار تنظيمي بهدف إيصال معلومات جديدة للآخرين، قصد التأثير في سلوكهم ومواقفهم واتجاهاتهم إما لتوجيهها أو تغييرها أو تعديلها، من أجل تماسك العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الأفراد وتعزيزها لتحقيق أهداف اجتماعية أو إنسانية.

3. 3. تكنولوجيا الاتصال

3. 3. 1. المفهوم اللغوي:

هي تلك الوسائل والأدوات التي ظهرت إلى الوجود وعلى حياة المجتمعات الإنسانية نتيجة التطورات الحاصلة في ميدان الإعلام والاتصال وهذا نتيجة حاجيات الإنسان ومتطلباته (عسان قاسم اللامي، 2007، ص 22)

3.3.2. المفهوم الاصطلاحي:

تكنولوجيا الاتصالات هي التكنولوجيا التي تعمل على تسهيل الاتصال بين الأفراد أو الجماعات الذين يتواجدون في أماكن مختلفة، وتندرج تحتها مجموعة أنظمة مثل الهاتف، والتلكس، والفاكس، والراديو، والتلفزيون والفيديو، بالإضافة إلى تقنيات الحاسب بما في ذلك تبادل البيانات الإلكترونية والبريد الإلكتروني.

وورد تعريفها في المعجم الإعلامي لمحمد نجيب بأنها: " مجمل المعارف والخبرات المتراكمة والمتاحة والأدوات والوسائل المادية والإدارية والتنظيمية المستخدمة في جمع المعلومات ومعالجتها وإنتاجها وتخزينها واسترجاعها ونشرها وتبادلها، أي توصيلها للأفراد والمجتمعات (منير حجا، 2004، ص166)

وتكنولوجيا الاتصال هي التي تمكننا من نقل المعلومات من أي مكان في العالم إلى أي مكان آخر بفعالية وسرعة عالية" (عليان والطوباسي، 2005، ص109).

3.3.3. المفهوم الإجرائي:

تكنولوجيا الاتصال هي مختلف تكنولوجيات الحديثة المتعلقة بنقل وعرض وتبادل المعلومات الاتصالية التي تسهل اتصال المؤسسة، ويتم ذلك عن طريق الهاتف وجهاز الحاسوب والأنترنت، وهي كل التكنولوجيات المتعلقة بعمليات المعالجة والإنتاج وتبادل المعلومات، والتي تجمع بين ثلاثة مجالات تقنية تتضمن المعلوماتية، والاتصال السمعي والبصري، والمستخدم في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة من طرف مستخدميها الإداريين.

3.4. مفهوم الدافعية:

3.4.1. المفهوم اللغوي:

يشق المدلول اللغوي للدافعية من الدفع الذي يعني الإزالة بقوة وجاء في لسان العرب قوله تدفع السيل واندفع: دفع بعضه بعضا. (ابن منظور، 2005، ص80)

والدافعية مشتقة من الفعل اندفع، والتي تعني عكف بحماسة على، اندفع إلى العمل، تحمس لشيء، أثار شيء اهتمامه. (أنطوان نعمة، 2001، ص472)

3. 4. 2. المفهوم الاصطلاحي:

تعرف الدافعية بأنها: " تلك القوة الكامنة داخل الإنسان، والتي تسيّره وتحرك سلوكه نحو تحقيق هدف ما، فهي قوة داخلية توجّه تصرفاته لإشباع حاجة تمثل نقصا وتمثل توترا معيناً، يدعو إلى القلق ويعمل بالطاقة الممكنة لإشباعها. (عبد الباسط، 2011، ص 112) .

وتعرف أيضاً بأنها: " حالة من التوتر النفسي والفيزيولوجي الذي قد لا يكون شعورياً، تدفع الفرد للقيام بأعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر ولإعادة التوازن للسلوك أو التنفيس بصفة عامة " (مصطفى عشوي، 1990، ص 83).

كما عرفت الدافعية بأنها: " عامل داخلي يستثير سلوك الإنسان ويوجهه ويحقق التكامل فيه، ويحلل الدافع إلى عنصرين مهمين يشير الأول إلى العملية الداخلية التي تضطر لشخص إلى الفعل، بينما يشير العنصر الثاني إلى إن الدافع قد ينتهي بالوصول إلى هدف أو الحصول إلى غاية (الدباغ، 2008، ص 162) إذن فالدافع حالة جسمية أو نفسية لا نلاحظها مباشرة بل نستنتجها من الاتجاه العام للسلوك الصادر عن غاية معينة. " (جابر عبد الحميد جابر، 1985، ص 57)

3. 4. 3. المفهوم الإجرائي:

من خلال التعاريف السابقة لمفهوم الدافعية نخلص إلى أن الدافعية هي " حالة داخلية من الاستثارة والتوتر التي تعمل على تحريك الموظف وتنشيطه وتوجيهه سلوكه نحو تحقيق هدفه مع إمكانية الاستمرارية والمحافظة على هذا النوع من السلوك ".

3. 5. دافعية الإنجاز

3. 5. 1. المفهوم اللغوي:

عرف أحمد عبد الخالق (1991) الدافع للإنجاز بأنه الأداء على ضوء مستوى الامتياز والتفوق أو الأداء الذي تحدّثه الرغبة في النجاح (خليفة، 2006، ص 94)

تشير دافعية الإنجاز حسب موراي إلى الرغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك (الخليفة، 2006، ص 88).

3. 5. 2. المفهوم الاصطلاحي:

تشير دافعية الإنجاز حسب موراي إلى الرغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك (الخليفة، 2000، ص 88).

وهي استعداد الفرد لتحمل المسؤولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل. (خليفة، 2000، ص 94)

والدافعية للإنجاز بهذا المعنى هي: " الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو دافع ذاتي ينشط السلوك ويوجهه ويعد من المكونات المهمة للنجاح المدرسي والمهني " (عبد الفتاح، 1987، ص 23)

إن فهي الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه وتتميز هذه الرغبة في الطموح والاستمتاع في مواقف المنافسة والرغبة الجامحة في العمل بشكل مستقل، وفي مواجهة المشكلات وحلها وتفصيل المهمات، التي تنطوي على مجازفة متوسطة، بدل المهمات، التي لا تنطوي على مجازفة قليلة أو مجازفة كبيرة جدا. (غباري، 2008، ص 49)

إن فدافعية الإنجاز هي تلك القوة الداخلية عند الفرد التي تستثار بعوامل داخلية وخارجية من أجل إتباع سلوك معين لتدفعه نحو تحقيق أهداف محددة، أو هي استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل.

ودافعية الإنجاز قوة داخلية يمكن أن نلاحظها من خلال بعض السلوكيات التي يقوم بها العامل كمستوى الأداء العالي الذي يقدمه، والمواظبة والانضباط في مواقف العمل والطموح والحماس والإصرار على تحقيق الأهداف، والتفاني في العمل ورغبته في تحقيق الذات والتفوق والإنجاز، وقلّة الغيابات عن العمل وقلّة النزاعات والشكاوى، فهذه المؤشرات تدل على أن دافعية الفرد للإنجاز عالية وإذا كانت عكس ذلك فهذا يعني أن دافعيته للإنجاز منخفضة جدا.

3. 5. 3. المفهوم الإجرائي:

نستنتج من التعاريف السابقة أن دافعية الإنجاز تتمثل في القوة التي تنتاب الموظف في القيام بالعمل المطلوب بحماسة وتغاني وشيئاً من المنافسة، وتحقيق النجاح والرضى على ما يقوم به من أعمال في الإدارة والغاية التي يصل إليها وهو إشباع حاجاته وزيادة الرضى عن النفس وتحقيق النمو والريادة في سلوك الإنجاز.

3. 6. العامل:

3. 6. 1. المفهوم اللغوي للعامل:

ورد لفظ عامل لغويا بمعنى عمل يعمل عملا وفاعله عامل، وقيل في لسان العرب والعامل ما عمل عملا ما، وهو شخص يشغل وظيفة عمومية أو من يعتبر في حكم الموظف العمومي وفقا لقانون الدولة الطرف في المجالات التنفيذية أو التشريعية أو القضائية أو الإدارية، سواء كان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا مكلفا بخدمة عمومية لدى الدولة بأجر أو بدون أجر. (ابن منظور: 1988، ص 3108)

3. 6. 2. المفهوم الاصطلاحي للعامل:

هو كل من يعمل في وظيفة دائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق الاستغلال المباشر. (أحمد سلامة بدر: 2004، ص8)

3. 6. 3. المفهوم الإجرائي للعامل:

هو ذلك الشخص الذي يؤدي نشاط معين موكل إليه من طرف هيئة ما وتحت إدارة وإشراف صاحب العمل مقابل أجر نظير مجهوده وقد يعمل داخل مرفق عمومي أو خاص.

3. 7. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية هي مؤسسة جامعية أكاديمية بجامعة المسيلة، تمنح شهادة الليسانس والماستر والدكتوراه للطلبة الجامعيين كل حسب تخصصه، يرأس الكلية عميد يساعده في ذلك نوابه والطاقم الإداري المتخصص.

إن القيام بأي بحث علمي مهما كان مجاله يتطلب الاعتماد على عدة مصادر نظرية وميدانية، مما يستدعي الرجوع إلى الدراسات والأبحاث المتعلقة بموضوع الدراسة، والتي تم إجراؤها مسبقا بغية الإلمام بمختلف متغيرات البحث من جهة والاستفادة من الإجراءات المعتمدة فيها من جهة أخرى، وهذا ما يمكن الباحث من رسم خطة صحيحة للعمل.

وقد قامت مجموعة البحث بالاستئناس بالدراسات التالية مبوبة ومرتببة زمنيا من الأحدث إلى الأقدم:

1.4. دراسة العربي عطية (2012) بعنوان: " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء

الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية"، دراسة ميدانية في جامعة ورقلة، مجلة الباحث، عدد 10، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة (الارتباط) بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي وأثر السمات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة على وجود علاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي، ولتحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان والمقابلات الشخصية كأسلوب لجمع البيانات والمعلومات، تم تطبيقها على عينة عشوائية بلغ عددها (61) موظفا وموظفة من العاملين في جامعة ورقلة بمختلف فئاتهم الوظيفية موزعين على ستة (06) كليات، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي للعاملين (حجم الأداء، نوعية الأداء، كفاءة الأداء، تبسيط العمل)، في حين أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وسرعة الإنجاز، كما أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات (الجنس، المستوى التعليمي)، في حين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات (السن، الأقدمية المهنية، الفئة الوظيفية).

2.4. دراسة عائشة بنت أحمد الحسيني وشذا بنت عبد المحسن الخيال (2013) بعنوان: " أثر

تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي"، دراسة ميدانية على موظفات العمادات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد 10، وقد جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على مدى تأثير استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية على مستوى أداء موظفات عمادات جامعة الملك عبدالعزيز بجدة، وما نتج عن ذلك من آثار إيجابية على الموظفة وعلى الإدارة وعلى الجامعة ككل، حيث هدفت إلى التعريف بالإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير العملية الإدارية، وقياس أثر تطبيق

أنظمتها على تطوير العمل الإداري وعلى أداء الموظفين، وتحديد ما يواجهها من معوقات، وتقديم بعض التوصيات لمواجهة هذه المعوقات، ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية بالاعتماد على أداة الاستبانة التي تم توزيعها على عينة عشوائية من الموظفين تتألف من 240، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفات العمادات في جامعة الملك عبدالعزيز، ووجود معرفة عالية لدى الموظفات بالأنظمة المطبقة في عمادتهم فقط، وأن التسهيلات اللازمة لدعم الأنظمة متوفرة من قبل الجامعة بشكل كبير، وأن نسبة المعوقات التي واجهت الموظفات كانت بدرجة متوسطة، وأخيرا حصلت أنظمة الإدارة الإلكترونية على درجة تقييم عالية من حيث فعاليتها.

3.4. دراسة آسيا العايب وآخرين (2016) بعنوان: " تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة التغيير التنظيمي في المؤسسات الجزائرية"، دراسة ميدانية في جامعة 8 ماي 1945 قالمة، مذكرة ماستر تخصص تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المجتمع، إشراف: دحدوح منية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن جوانب القوة والضعف في قيادة التغيير التنظيمي عن طريق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات الجزائرية، وتوضيح الدور الفعال لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في قيادة التغيير التنظيمي، إضافة إلى معرفة العلاقة القائمة بين الجانب التكنولوجي الحديث والجانب التنظيمي، والوقوف على بعض المشاكل والمعوقات التي تواجه تطبيق وتحسين استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في المؤسسة، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج المسحي، وتم الاعتماد على استمارة استبيان، وتكون مجتمع الدراسة من كافة الإداريين العاملين في جامعة 8 ماي 1945، أما عينة الدراسة فهي طبقية عشوائية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك إدراك لدى عينة الدراسة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة التغيير التنظيمي وكذا دعم الموارد البشرية وإدراك تام من قبلهم لفوائدها المتعددة خاصة زيادة الاعتماد بشكل كبير على استخدام التقنيات المعاصرة في كافة مجالات العمل، مع وجود نسب معتبرة من الموظفين يجدون صعوبة في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال خاصة في الجانب التطبيقي لهذه التكنولوجيات وكذا التكتيكي.

4.4. دراسة راضية بداع (2017) بعنوان: " أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، دراسة ميدانية على مؤسسة رغوّة الجنوب-تقريت - ورقة مذكرة ماستر تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إشراف: بن شويحة بشير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، حيث هدفت هذه الدراسة إلى

التعرف على مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- مؤسسة رغوّة الجنوب-تقرت- ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة الملاحظة والاستبيان لجمع البيانات والمعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة القصدية البسيطة بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة 46 عامل من المؤسسة، وخلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن مؤسسة رغوّة الجنوب تطبق تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأبعادها المختلفة بنسب متفاوتة، وأنه لا يوجد مستوى جيد للأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، كما أنه توجد علاقة ارتباطية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والأداء الوظيفي، وكذا عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة تأثير الخصائص الشخصية لأفراد العينة على استجاباتهم حول مستوى الأداء الوظيفي.

5.4. دراسة علي عماري (2018) بعنوان: " مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات"،

دراسة ميدانية على مطاحن الأوراس باتنة أنموذجا، رسالة دكتوراه، إشراف: حجازي إسماعيل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة. وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة الاقتصادية مطاحن الأوراس باتنة أنموذجا، ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير استبيان لغرض جمع البيانات من أفراد العينة، وبلغ عددها 98 مفردة، وقد خلصت الدراسة إلى أن مستوى تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة مطاحن الأوراس يدل على وجود مستوى مرتفع نوعا ما، إلا أن الموارد البشرية بالمؤسسة لا تستغل هذه التكنولوجيات بصفة كاملة، وهذا قد يعود على أكثر تقدير لضعف درجة التأهيل للموارد البشرية مع هذه التكنولوجيات، وكذلك قلة البرامج التكوينية في التكنولوجيات الحديثة التي تتميز بالسرعة في التقدم، كما بينت النتائج وجود اهتمام مرتفع نوعا ما بتنمية سلوك الكفاءات في حين أن مستوى تنمية مهارات ومعارف الكفاءات كان مستوى متوسط، وقد سمحت تكنولوجيا المعلومات في تحسين سيرورة العمل بالمؤسسة وتغيير معارف سلوك ومهارات الكفاءات.

6.4. دراسة حوراء مصطفى أيوب (2020) بعنوان: " أثر استخدام وسائل تكنولوجيا التعليم على

دافعية الإنجاز"، دراسة ميدانية على مدرسة أكاديمي هاي سكول، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، العدد 32، إضافة البلد وقد هدفت الدراسة إلى البحث عن أثر استخدام وسائل تكنولوجيا التعليم على دافعية الإنجاز لدى الأساتذة؛ وتحديدا في المرحلة الابتدائية، ولتحقيق هذا الهدف تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على الاستبانة، حيث وزعت على الأساتذة في المدرسة موضوع الدراسة والبالغ عددهم 30 فردا، وقد بينت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة والمتمثلة بوسائل تكنولوجيا التعليم (الحاسب الآلي، شبكة الإنترنت والبرامج التعليمية) على درجة دافعية

الإنتاج لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات الموجّهة بشكل أساسي إلى إدارات المؤسسات التعليمية، بضرورة الاهتمام بتطوير التعليم وتوفير الوسائل التكنولوجية الحديثة لزيادة فاعلية أعضاء التدريس وإقبالهم على العمل.

7.4. دراسة معروف جيلالي وليلى بن كعكع (2020) بعنوان: " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على وظائف إدارة الموارد البشرية"، دراسة حالة مؤسسة شيالي أنابيب، سيدي بلعباس، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، مجلد 6، عدد 10، إضافة البلد وتهدف هذه الدراسة لتبيان أثر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تنمية وظائف إدارة الموارد البشرية شكلا ومحتوى بالمؤسسة الجزائرية، مؤسسة شيالي للأنابيب بسيدي بلعباس نموذجا، أين حاول الباحثان تحديد درجة تأثيرها بهذه التكنولوجيا مع تبيان التوجه نحو الاعتماد المكثف عليها في إدارة رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة، من خلال تصميم نموذج استبيان استهدف عينة عشوائية بسيطة من موظفي المؤسسة بلغ عددها 80 فردا، وقد تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط معنوية ضعيفة بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية وظائف إدارة الموارد البشرية.

8.4. دراسة عبد الله حسين أبو عجوة وآخرون (2023) بعنوان: " أثر القيادة الرقمية على الاستعداد للتغيير في قطاع التعليم العالي"، المؤتمر الدولي العاشر للنظام الاقتصادي الإسلامي (IIECONS)، إضافة البلد حيث هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مفاهيم القيادة الرقمية وكذلك علاقتها بالاستعداد للتغيير وواقعها في مؤسسات التعليم العالي بغزة - فلسطين، من خلال مراجعة أدبيات الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، هذا وتكونت عينة الدراسة من 300 موظفا إداريا يشغلون مناصب إشرافية في الفترة الزمنية 2020 - 2023 في ثلاث مؤسسات للتعليم العالي بقطاع غزة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من المبحوثين، وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين القيادة الرقمية والاستعداد للتغيير، وكذلك تبين أن عملية التحول الرقمي ذات مسارات متعددة ومراحل عديدة وأن ضعف القيادات وعدم تأهيلها لمواكبة العصر الرقمي ومقاومة التغيير من قبل الموظفين وعدم توفر استراتيجية شاملة التغيير وعدم توفر ميزانية مناسبة للتغيير تؤثر على الاستعداد للتغيير.

9.4. دراسة ساسية سليمي (2023) بعنوان: " الاتصال التنظيمي وتأثيره على الدافعية الانجاز في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، دراسة ميدانية على عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، تيزي وزو، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، العدد 4، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الاتصال

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

داخل المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية تيزي وزو على الدافعية للإنجاز لدى موظفيها، وذلك باعتماد المنهج الوصفي التحليلي واستعانت الباحثة بالملاحظة المباشرة في جمع المعطيات والبيانات الميدانية عن مجتمع البحث واستعملت عينة حصرية قوامها 96 فردا، وذلك لصعوبة توفير شروط العينة العشوائية الملائمة، وقد خلصت النتائج إلى أنّ مختلف المعلومات والتوجيهات والأوامر الصادرة من الإدارة إلى العمال تتسم بطابع التجاهل للعامل الإنساني في المؤسسة، وعدم منحه فرصة لإبداء آرائه ومقترحاته وانشغالاته حول العمل، مما يؤدي إلى بث مشاعر الاستياء والتذمر عندهم وهذا ما يؤثر سلبا على دافعية الانجاز، مما ينعكس في النهاية على الكفاية الإنتاجية للمؤسسة ككل، كما كشفت بأن الأغلبية الساحقة من الأفراد المبحوثين مستائين وظيفيا بسبب عدم تزويد الإدارة لهم بالمعلومات الكافية عن الوضع العام للمؤسسة، كما أنهم مستأوون من عدم فعالية القنوات الاتصالية المعتمدة داخل المؤسسة، فعدم تلقي العامل الرد من الإدارة عند اتصاله بها من أجل طرح انشغالاته أو استفساره حول أمور وظيفية قد يؤثر سلبا على مشاعره المرتبطة بالعمل، وهذا حيث تزايد مستويات الشعور بالملل والتذمر والاستياء، الأمر الذي ينعكس بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على دافعية الانجاز وعلى أدائه الوظيفي.

5. التعليق على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة التي دار معظمها حول موضوع تكنولوجيا الاتصال والمعلومات ودافعية الإنجاز فقد توصلنا إلى الملاحظات التالية:

تطرقت غالبية الدراسات السابقة التي تناولت تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى إزالة الغموض والتعرف على مفهوم تكنولوجيا الاتصال ومدى تأثيرها على المؤسسات ودورها في زيادة دافعية الإنجاز لدى الموظفين مما يساهم في تطوير العمل الإداري، حيث تم التوصل إلى أن الاعتماد على تكنولوجيا الاتصال يؤدي إلى التغلب على العديد من المشاكل.

إن النتائج المتوقعة من الدراسات السابقة تنحصر في عدة اتجاهات متشعبة بجمع الأفكار والمعلومات حول تكنولوجيا الاتصال والوقوف على معوقات تطبيقها، بينما موضوع دراستنا يتجه إلى دور وأهمية تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الجامعة (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة المسيلة).

منهج الدراسة في أغلب الحالات كان وصفيا تحليليا.

اختلفت دراستنا عن الدراسات السابقة أيضا في حجم عينة الدراسة وطبيعتها.

في الأخير أذكر اننا استفدنا كثيرا من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة، في بناء أدوات الدراسة وتحديد العينة، كما استفدنا في إثراء موضوع دراستنا وفي التعقيب على النتائج التي توصلنا إليها.

6. أهداف الدراسة الحالية

تهدف الدراسة إلى معرفة دور تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي جامعة المسيلة لذا تأمل الباحثة أن تساهم هذه الدراسة في توضيح مفهوم تكنولوجيا الاتصال ومدى أهميتها من خلال قياس أثرها على دافعية الإنجاز للموارد البشرية، وأن تفتح المجال للمزيد من الدراسات الميدانية في هذا الموضوع في مختلف أنواع المؤسسات.

كما يعكس تطبيق هذه الدراسة أهمية كبيرة لجامعة المسيلة، حيث من المأمول أن تساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية في الاستثمار الأمثل لمواردها وإمكاناتها، من خلال دراسة أثر تطبيق أنظمتها لتكنولوجيات الاتصال على دافعية الإنجاز والأداء الوظيفي لموظفيها، والاستفادة من نتائجها في عمليات التطوير التنظيمي والتحسين المستمر للعملية الإدارية وبالتالي رفع مستوى أداء وإنتاجية الجامعة ككل، وذلك بدوره ينعكس اقتصاديا عليها من خلال رفع العوائد وخفض التكاليف، ومن ثم الاستفادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة في تطوير أنظمة الإدارة بما يساعد في زيادة دافعية إنجاز مستخدميها وتحسين أدائهم، ووضع حلول للتحديات التي نتجت عن تطبيق تكنولوجيا الاتصال في جامعة المسيلة.

وعلى العموم تسعى هذه الدراسة الى تحقيق مجموعة من الأهداف هي:

- التعرف على مدى مساهمة تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الانجاز لدى مستخدمي جامعة المسيلة حسب وجهة نظرهم.
- التعرف على دور شبكة الأنترنت في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- تحديد دور المنصات الرقمية كوسيلة هامة لزيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- التعرف على دور البريد الإلكتروني (الإيميل) في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

تبرز أهمية هذه الدراسة الحالية في النقاط التالية:

7.1. الأهمية العلمية:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع، والذي يتعلق بتوظيف تكنولوجيا الاتصال في الإدارة الحديثة، والتي أصبحت مطلباً ملحا في ظل التطورات الرقمية والمعلوماتية المتسارعة في عصرنا الحديث، ونظراً لمبادرة جامعة المسيلة في اعتماد تكنولوجيات الاتصال والمعلومات من خلال أنظمة مختلفة الأهداف كان من الضروري متابعتها ودراستها ومعرفة مدى التغيير الذي حققته من خلال تطبيقها، وتأثيرها على أداء العاملين ودافعيتهم للإنجاز.

كما تنعكس الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال دورها في إثراء الدراسات السابقة في مجال تنمية الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل في مؤسسة حكومية تعليمية كجامعة المسيلة، حيث تتجلى أهميتها من خلال قياسها لمدى تأثير تطبيق تكنولوجيات الاتصال الحديثة على أداء موظفيها ودافعيتهم للإنجاز، وما ينتج عن هذا التطبيق من فرص تطويرية من شأنها أن تساهم في التطوير التنظيمي للجامعة، وتنمية الموارد البشرية التابعة لها، وكذلك تحديات تتطلب دراسة وتحليل ووضع حلول ملائمة في دراسات لاحقة.

فهذه الدراسة هي إضافة جديدة في مجال البحوث والدراسات السوسيولوجية تضاف إلى المكتبات الجامعية.

7.2. الأهمية العملية:

يعتبر موضوع تكنولوجيا الاتصال في المؤسسات الجزائرية من المواضيع المهمة والمطروحة على طاولة النقاش، نظراً لأهميته البالغة في ظل تعاظم المنافسة بين المؤسسات الدولية مع انفتاح السوق وتلاشي الحدود الجغرافية بين البلدان. لذا، تركز معظم المؤسسات على تطبيق تكنولوجيات الاتصال والمعلومات داخل إدارتها لتحقيق دافعية الانجاز لدى المستخدمين، الذين يُعتبرون الورقة الرابحة وعناصر التميز في المؤسسة. لتحقيق ذلك، تُولي المؤسسات اهتماماً كبيراً بحدثة وجودة العتاد الإلكتروني، وتوفير تدفق عالي للإنترنت، وكذلك التركيز على أهمية البرمجة الإلكترونية وتحسين عمليات البريد الإلكتروني وعمل المنصات الرقمية لزيادة دافعية الإنجاز لدى موظفيها.

7.3. الأهمية الاجتماعية:

تتناول هذه الدراسة مفهوماً سوسيو تنظيمي حديثاً في مجال الإدارة وعلم اجتماع التنظيم والعمل. وتوضح الرابطة بين تكنولوجيا الاتصال ودافعية الإنجاز لدى العاملين داخل الكلية، مما يقرب الفكرة للقارئ والباحث بأن موضوع تكنولوجيا الاتصال أصبح من المواضيع الهامة في الفكر الإداري الحديث في جميع المجتمعات، كما تعتبر تكنولوجيا الاتصال عاملاً أساسياً في نجاح أي منظمة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، ونظراً لأن مفهوم تكنولوجيا الاتصال والمعلومات أصبح مفهوماً حديثاً في البيئة الإدارية بشكل عام والسوسيولوجية بشكل خاص، فإن دراسته من منظور سوسيولوجي يمنحه أهمية اجتماعية كبيرة في الإطار العلمي للتسيير الإداري.

7.4. الأهمية الشخصية :

تمتلكت هذه الأهمية في رغبة كطالبة في الحصول على شهادة جامعية من جامعة محمد بوضياف بالمسيلة وهي شهادة الماستر أكاديمي في ميدان العلوم الاجتماعية / تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

8.8. أسباب ودواعي اختيار الموضوع:

يعد اختيار موضوع الدراسة من أهم مراحل البحث العلمي عموماً والبحث الاجتماعي خصوصاً، إذ تعكس هذه الخطوة مدى قدرة الباحث وطموحه في استكشاف كافة جوانب الموضوع بدق، ولهذا السبب تم اختيار موضوع دور تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الجامعة استناداً إلى عدة مبررات تتنوع بين الموضوعية والذاتية:

8.1. الأسباب الموضوعية:

السعي لفهم وتشخيص معنى مفهومي تكنولوجيا الاتصال ودافعية الإنجاز ودورها في تحسين أداء موظفي المؤسسات الجزائرية بشكل عام، وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بشكل خاص.

إمكانية دراسة الموضوع والنزول به عملياً في الميدان.

تسليط الضوء على الدور الكبير الذي تلعبه تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي

الكلية.

8. 2. الأسباب الذاتية:

توافق موضوع الدراسة مع التخصص الذي أدرسه كطالبة في جامعة المسيلة.

الاهتمام الشخصي بدراسة هذا الموضوع، سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية.

إدراك الطالبة الباحثة لقيمة وأهمية هذا الموضوع في الدراسات السوسيو إدارية والسوسيو تنظيمية، مع

مراعاة رأي المشرف حول أهميته من الناحية السوسيو لوجية بشكل عام.

9. المقاربة النظرية للدراسة:

يعد الاتصال من المواضيع التي حظيت باهتمام كبير من طرف الباحثين والمختصين والقادة عند دراسة السلوك الإنساني عموماً، والسلوك التنظيمي خصوصاً، حيث يعتبر الاتصال عملية ضرورية في طبيعة البشر وفي التنظيمات البشرية، فالطبيعة البشرية تسعى إلى الاندماج والتواصل، فعملية الاتصال تعد أحد الدعائم التي يتم من خلالها هذا التفاعل الإنساني، فهو يعتبر بمثابة العمود الفقري للمجتمع، حيث يعد عملية جوهرية لسائر المخلوقات، فبدون اتصال يعيش الإنسان منعزلاً عن أخيه الإنسان، وعن بقية المخلوقات، سواء كان هذا الانعزال حضاري أو اجتماعي.

فالاتصال يعتبر من أهم الأسس التي تقوم عليها المنظمة، حيث أنها تهدف من خلاله إلى المشاركة في المعلومات الهامة لتحقيق غايتها والتنسيق بين أفراد التنظيم الذين تربطهم علاقات تنظيمية تتم بين العمال والإدارة، وليس مجرد تبادل في المعاني ولكنه تبادل يؤدي إلى أعمال متوقعة تتصل بطبيعة العلاقات التنظيمية والإدارية، فهو يحدد تماسك الجماعة أو العناصر التنظيمية عن طريق إيجاد الفهم المشترك لطبيعة الأهداف الواجب تأديتها.

ففي المؤسسة نجد العامل في اتصالات دائمة مع غيره من أفراد التنظيم وذلك يتجلى في الاتصال الذي يحدث بين الرئيس والمرؤوس، أو بين العمال فيما بينهم، فالالاتصال المرتبط بأداء المهام ينشأ داخل المؤسسة، وذلك لمساعدة العاملين على الحصول على المعلومات التي يحتاجونها لأداء أعمالهم والتنسيق بينهم لتحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة، وكل هذا يتوقف على مدى وضوح سائل الاتصال داخل المؤسسة، وكذا حسن سير الاتصال وفاعليته.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

وبهذا يبدو أن العديد من المشاكل التي تظهر في العديد من المؤسسات هي نتيجة الفشل الإداري في عملية الاتصال، فهو يقود إلى التعارض ويؤدي إلى فشل الخطط، هو ما يجعل العاملين لا يقومون بالأعمال المتوقعة منهم وتتدهور حالتهم المعنوية، وهذا ما ينعكس على إنتاجيتهم وبالتالي دافعتهم للإنجاز، هذه الأخيرة التي تعتبر ذات مكانة في السلوك التنظيمي، وهذا راجع في المقام الأول إلى الحاجة المتزايدة إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الجودة في ظل السوق التنافسية، فالأفراد هم العنصر التنظيمي القادر على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعدهم على استغلال الميزات ومواجهة التحديات التي تفرضها البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للقرن الجديد، ولتحقيق هذه الغايات لابد من ضمان التوافق بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين.

ولقد أكد " ماكلياند " هذا من خلال مفهومه " الحاجة للإنجاز " وهي عبارة عن حاجات الفرد لتحقيق الكفاءة والتطور والتفوق، حيث أكد أن الأفراد ذوي الدوافع العالية للإنجاز يفضلون المواقف التي يمكن فيها تحمل المسؤولية الشخصية للنتائج المتوقعة، كما لديهم النزعة لوضع الأهداف الصعبة والتي قد تنطوي على مخاطر.

ومن هنا أدركت المؤسسات أهمية برامج الاتصالات داخل هيكله، وتطويرها بالشكل الذي يجعلها تواكب المستجدات وتحقق أهداف المؤسسة، ويكون ذلك بتوظيف تكنولوجيات الاتصال والمعلومات في تنفيذ المهام وتنسيقها، ومن هذا المنطلق اختارت الطالبة الباحثة معالجة موضوع دراستها الحالية الموسومة بعنوان: دور تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الجامعة - دراسة حالة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، وهذا طبعا بعد اقتراحه على المشرف وموافقة إدارة القسم على الموضوع، ففي ظل هذه التغيرات والمعطيات التي تعيشها النظريات السوسيولوجية المؤسسة للعلوم الاجتماعية، وفي ظل هذه الأفكار المختلفة والمتباينة بين المفكرين والرواد في هذا المجال يبقى على الطالب(ة) الباحث(ة) أن يكون نكيًا وفطنًا لاختيار النظرية الملائمة لموضوعه، حتى يتمكن من ضبط كل متغيرات ومؤشرات دراسته بالشكل المناسب.

المقاربة السوسيولوجية المعتمدة من طرف الطالبة الباحثة:

قبل البدء في معالجة هذه الدراسة الحالية الموسومة بعنوان: دور تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الجامعة - دراسة حالة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، رأت الطالبة رفقة المشرف ضرورة الرجوع قليلا إلى النظريات المفسرة لكل من تكنولوجيا الاتصال وكذا دافعية

الإنتاج، حتى تتمكن من الربط بين هذين المتغيرين المستقل والتابع ولكي توضح العلاقة الموجودة بينهما، وبالتالي يمكنها القيام بالدراسة الاستطلاعية والميدانية في آن واحد حول هذا الموضوع وما تصبوا إليه أهداف الدراسة وكذا الفرضية العامة والفرضيات الجزئية للدراسة.

وعليه فقد اعتمدت الطالبة على نظرية الحوسبة السحابية ونظرية الاتجاه المعرفي

من هذا المنطلق رأت الطالبة الباحثة أن هذه النظريات هي النظريات الملائمة لاعتمادها كمرجع علمي وكخلفية علمية اجتماعية (سوسيولوجية) لمعالجة هذه الدراسة الوصفية الحالية، حيث تركز على ما يلي:

2. 1. نظرية الحوسبة السحابية

إنّ أول استخدام علمي للحوسبة السحابية يرجع إلى عام 1997م في محاضرة لرامنات شيالبا، (Rammath chellappa) في جامعة تكساس، أما مفهوم "السحابة Cloud" فهو تعبير كان يستخدم في البداية للإشارة إلى الإنترنت، ويعود ذلك إلى شكل السحابة المستخدم كرمز للتعبير عن شبكة الإنترنت وللفضاء الإلكتروني.

ثم أصبحت فكرة الحوسبة السحابية (Computing Cloud) مصطلحا شائعا في المؤسسات التكنولوجية يتسم فيها تقديم المصادر الحاسوبية كخدمات، ويتاح للمستخدمين الوصول إليها عبر شبكة الإنترنت من دون الحاجة إلي امتلاك المعرفة أو الخبرة أو حتى التحكم بالبنية التحتية التي تدعم هذه الخدمات الهادفة بشكل أساسي إلى السماح للمستخدمين بحفظ أرشيفهم في مكان آمن غير معرض للتلف أو الزوال كما هو الأمر في وسائل الحفظ التقليدية (ناهد محمد علام، 2023، ص 25-26).

وفي العام 2007م قام كل من غوغل (Google) وأي بي ام (IBM) بمبادرة شراكة مع عدد من الجامعات على مستوى العالم بهدف الدخول في مشروع بحث كبير لتطوير الحوسبة السحابية لذا أصبحت سحابة التخزين جزء لا يتجزأ من حياتنا الحديثة، ودخلت المنافسة في الخدمات بين غوغل درايف (Drive Google) ودروب بوكس (Box Drop) ووان درايف (One Drive) وأي كالود (I Cloud) وكوم وبوكس (Box Com) لتحميل بياناتنا المهمة علي خوادمها (Servers). (ناهد محمد علام، 2023، ص 27).

وتعرف الحوسبة السحابية على أنها: " تكنولوجيا تعتمد على نقل المعالجة ومساحة التخزين الخاصة بالحاسوب إلى ما يسمى السحابة، وهي جهاز خادم يتم الوصول إليه عن طريق الأنترنت، بهذا تتحول برامج تكنولوجيا المعلومات من منتجات إلى خدمات، وتعتمد البنية التحتية للحوسبة السحابية على مراكز البيانات

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المتطورة والتي تقدم مساحات تخزين كبيرة للمستخدمين كما أنها توفر بعض البرامج كخدمات للمستخدمين، وهي تعتمد في ذلك على الإمكانيات التي وفرتها تقنيات ويب (رزق مروة، 2013)

كما يمكن تعريفها على أنها أنظمة حاسوبية توفر بعض الخدمات التي يمكن الوصول لها عن طريق شبكة الإنترنت فقط، وأن عبارة السحابة تستخدم للتعبير عن شبكة الإنترنت التي كانت قديماً تمثل الهواتف أما في وقتنا الحاضر تمثل شبكة الإنترنت، وتستخدم في عدد من الخدمات الحاسوبية هي تخزين البيانات، النسخ الاحتياطي، القدرة علي جدولة المهام والمعالجة البرمجية والطباعة عن بعد، وعند اتصال المستخدم بشبكة الإنترنت يستطيع المستخدم التعامل مع كل هذه الخدمات السحابية، وأغلب أنواع هذه الخدمات السحابية تكون مدفوعة بتكلفة شهرية لذلك يفضل الكثير تعريف الحوسبة السحابية علي أنها تأجير بعض الخدمات التقنية بدل شرائها. (ناهد محمد علام، 2023، ص 28).

فالحوسبة السحابية تكنولوجيا تعتمد على نقل المعالجة ومساحة التخزين الخاصة بالحاسوب إلى ما يسمى السحابة، وهي جهاز خادم يتم الوصول إليه عن طريق الإنترنت، بهذا تتحول برامج تكنولوجيا المعلومات من منتجات إلى خدمات، وتعتمد البنية التحتية للحوسبة السحابية على مراكز البيانات المتطورة والتي تقدم مساحات كبيرة للمستخدمين، كما أنها توفر بعض البرامج كخدمات للمستخدمين وهي تعتمد في ذلك على الإمكانيات التي وفرتها تقنيات ويب.

2.2. نظرية الاتجاه المعرفي:

يرى بور (Bower (1981 وولفولك (1990) أن الاتجاه المعرفي من النظريات المهمة في مجال دافعية الانجاز، ويقوم على أساس أن البواعث الداخلية والخارجية لفعل ما تتم من خلال النظام المعرفي للفرد، ويرى أنصار هذا الاتجاه أن الفرد يشعر بدوافع ذاتية تهدف إلى تحقيق حالة توازن معرفي وأن دافعية الانجاز الأكاديمي تقوم على أساس أن الطلبة مدفوعون بدوافع داخلية فهم يندمجون في مواقف التعلم ويميلون إلى المثابرة والاجتهاد من أجل زيادة الخبرة مست وتحقيق ويات تحصيلية عالية ومهارات معرفية مرتفعة. كما يركز الاتجاه المعرفي عند مناقشة دافعية الانجاز على تفسير استجابات التلميذ لمواقف محددة وكيف تؤثر في فهمه لذاته والآخرين مما يظهر على سلوكه وتصرفاته.

2. 3. نظرية ماكيلاند

أخذ ماكيلاند يسعى لاستكمال الجهود بعد موراي، فقد واصل البحوث التجريبية مستعينا باختبار تفهم الموضوع، ولعل من المعالم المميزة لجهود مجموعة ماكيلاند هو أنها ركزت في تنظيرها وفي بحوثها الإمبريقي على متغير دافعي واحد وهو دافع الإنجاز، حيث برز ضمن نموذج يشمل ثلاثة مواقع: (ناصر العديلي، 1995، ص163).

دافع النفوذ: ويقصد به ميل الشخص إلى ممارسة الرقابة القوية والسعي للحصول على فرص كسب المركز، أي المواقع القيادية.

دافع الانتماء: ويمثل ميل الأفراد إلى تحقيق علاقات صداقة مع الآخرين وتحسبهم من رفض الجماعة لهم.

دافع الإنجاز: ومفاده أن الأشخاص يتوقون للنجاح، ويخافون من الفشل، يبحثون عن فرص لحل مشكلات التحدي والتفوق، وهؤلاء في رأي ماكيلاند يتحلون بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في حل المشكلات واتخاذ القرارات ووضع الأهداف (ويطلق ماكيلاند على تصوره أنه نموذج الاستثارة الانفعالية حيث يقرر أن الدافع يصير عبارة عن ارتباط وجداني قوي، يتميز بوجود فعل توقعي تجاه الهدف، وهذه الاستجابة التوقعية تقوم على وجود ارتباط سابق بين أمور معينة وبين اللذة والألم، وهذا يعني أنه إذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد، فإنه يميل لمواصلتها والانهماك فيها، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض الخبرات السلبية، فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافعا لتحاشي الفشل. (دراعة وحمادو، 2022، ص18).

وبين ماكيلاند من خلال بحوثه بأن القدرات الأكاديمية واختبارات المعرفة وحتى الشهادات، لا تسمح بالتنبؤ أو بتوقع الأداء الجيد للعمل، وأضاف أن بعض الكفاءات لها طابع تنبئي للأداء الجيد وللإنجاز، أفضل من غيرها، لهذا صنفتها في خمسة أبعاد هي: (خويلد أسماء، 2005، ص39)

- **المعارف:** وهي التي يملكها الفرد في مجال معين.
- **المهارات:** وهي تناسب إثبات خبرة ما عن طريق السلوك.
- **السلوكيات:** وتشمل إدراكات الذات التي تميل إلى اتجاهات قيم، صورة الذات.

- السمات: وتعني صفات الشخصية التي تؤدي إلى تصرف الفرد بشكل ما أو بآخر مثلا المبادأة، المواظبة، المثابرة، القابلية للتكيف.
- الدوافع: وهي عبارة عن قوى داخلية متكررة، تولد سلوكات معينة في العمل.

4.2. نظرية الاتجاه السلوكي:

يستند هذا الاتجاه على أساس نظري مفاده أن السلوك البشري لا بد أن يكون وراءه دافع وعليه فإن محاولة تغيير ذلك السلوك لا بد أن تبدأ من معرفة دوافعه ويؤكد أنصار الاتجاه السلوكي أن الصراع بين الدوافع البشرية يشكل قوى تسيطر على النمو وعلى هذه الدوافع. لذا فإن الدافعية عند السلوكيين ما هي إلا حالة تؤثر على أداء الفرد وتتمثل في استجابة مستمرة مرهونة بمعزز معين، وبذلك يقترن أدائه لاستجابة ما وتكراره لها بالحصول على معزز) ألبرت (Albert 1986)(هيثم يوسف راشد الريموني، 2008ص4)

2. 5. نظرية الاتجاه الاجتماعي:

يرى أصحاب هذه النظرية أن الأفراد يختلفون في طريقة تفكيرهم ونظرتهم للنجاح وال فشل في انجازاتهم الأكاديمية لذا فهم يحاولون البحث عن أسباب الفشل والنجاح أي قد يرجعون النجاح والفشل في الأداء إلى عدة أسباب مثل صعوبة الامتحان واتجاهات المعلم نحوهم وعدم الرغبة في مادة معينة (ثائر احمد غباري، 2008ص77).

وترتكز هذه النظرية على تحديد وتصنيف التصورات المرتبطة بتحقيق أو تجنب الموقف الإنجازي، كما أن كيفية تفكير الفرد في النجاح أو الفشل تؤثر في دافعيته للانجاز فالفرد ذو الحاجات العالية للانجاز يفسر نجاحه وفشله بطريقة تختلف عن الفرد متدني الحاجة للانجاز، وسبب هذا الاختلاف يرجع لتباين محدد في طريقة تفكير النمطين السابقين، فالفرد المرتفع في دافعيته للانجاز يعتقد أن نجاحه يعود لقدرات ذاتية مكنته من النجاح أو لأنه يجتهد كثيرا لذا فهو يستحق النجاح في المقابل فالفرد ذو دافعية الانجاز المتدنية لا يعتقد أن فشله وإخفاقه هو نتيجة ضعف في جهوده الذاتية وإنما يرجع لعوامل خارجية لأنه حسب الوصول إلى النجاح لا يكون عن طريق هذ الجهود بل يعود إلى الحظ والعلاقات الاجتماعية أو سهولة الامتحان(هيثم يوسف راشد الريموني، 2008ص7)

6.2 نظرية الاتجاه الإنساني:

يعد أبراهام ماسلو أحد رواد هذا الاتجاه، حيث يرى أن سلوك الأفراد وراءه دوافع ترتبط بإشباع الذات، فالأفراد يولدون ولديهم دوافع داخلية تهدف إلى تحقيق الذات وذلك عن طريق إشباع الحاجات التي تمكنهم من تحقيق ذواتهم بالإبداع فالفرد يحاول قدر المستطاع استثمار كل إمكانياته الذاتية لتحقيق النجاح وتحقيق الذات، ومن المؤكد أن قدرات الأفراد تختلف والفرص المتاحة لهم تختلف أيضا ولكن يبقى الفرد دائما في سعي مستمر لتحقيق ذاته (المرجع السابق، ص 45).

خلاصة:

حاولنا من خلال الإطار المنهجي للدراسة الإحاطة بأهم الخطوات العلمية التي تتطلبها الجانب المنهجي، باعتباره مرحلة هامة وأساسية في البحث العلمي، ففي هذا القسم قدمنا وجهة نظر الباحثة حول موضوع الدراسة الحالية، مسلطين الضوء على رؤيتها الدقيقة ومحاولتها معالجة مختلف النظريات السوسيولوجية المتعلقة بالجانب السوسيو إداري والسوسيو تنظيمي.

كما استعرضنا بعض النظريات الاجتماعية ذات الصلة، واخترنا المقاربة السوسيولوجية الأنسب لهذا الموضوع.

كذلك، قمنا بتحديد إشكالية الدراسة وصياغة التساؤل العام والتساؤلات الفرعية، مروراً بفرضيات الدراسة التي تشمل الفرضية العامة والفرضيات الجزئية.

وقد أولينا اهتماماً خاصاً للمفاهيم والمصطلحات الدالة، مما ساهم في إثراء الدراسة، كما استعرضنا مختلف الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وحددنا الأهداف الرئيسية للدراسة، بالإضافة إلى أهميتها وأسباب اختيار هذا الموضوع.



الفصل الثاني:

تكنولوجيا الاتصال



تطور تكنولوجيا الإتصال وانتشارها بصورة كبيرة جعلها تدخل مجالات الحياة كنتيجة حتمية لتأمين السيطرة على المعلومات وتهيئتها للباحثين والمستفيدين الآخرين بالسرعة والدقة التي يتطلبها منطلق العصر. فما هو تاريخ هذه التكنولوجيا؟ وما هي أهم خصائصها؟

1. ماهية تكنولوجيا الاتصال الحديثة:

تشير تكنولوجيا الجديدة للإعلام والإتصال إلى جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين المعلومات في شكل الكتروني، وتتمثل في الحاسبات الآلية ووسائل الإتصال وشبكات الربط وغيرها من المعدات التي تستخدم بشدة في الاتصالات، حيث أن هذه التكنولوجيا لا تعتبر جديدة في حد ذاتها، وما يمكن اعتباره حديثا هو توسع استعمالها في إدارة المؤسسات، واعتمادها بشكل كبير على العمل الشبكي.

يقول بشأنها مارشال ماكلوهان " أن التكنولوجيا الحديثة هي احدى الركائز الأساسية لحضارتنا الانسانية المعاصرة واهمال استخدامها كقيل بأن يقذف بأي مجتمع الى حضيض التخلف (مجد الهاشمي،، 2004، ص 44)

يعرفها محمود علم الدين أن تكنولوجيا الاعلام والاتصال شمل الزوايا الثلاث التالية: ثورة المعلومات وهو ذلك الانفجار المعرفي الضخم المتمثل في الكم الهائل من المعرفة في أشكال عديدة والذي يحاول السيطرة عليها والاستفادة منها بواسطة تكنولوجيا المعلومات ثورة وسائل الاتصال المتمثلة في تكنولوجيا المواصلات السلكية واللاسلكية بدءا بالتلفزيون وانتهت الآن بالأقمار الصناعية والالياف البصرية وشبكات الاتصال الحديثة كالإنترنت.

* ثورة الحاسبات الالكترونية وهي تلك الثورة التي توغلت في كل مناحي الحياة، وامتزجت بكل وسائل الاتصال واندمجت معها، ومع بروز شبكة الأنترنت ازداد الاتساع الدولي للأنشطة المعلوماتية (بوحنيفة قوي، 2006، ص 15)

ويعرفها الباحث "بافيلك" بأنها معالجة وتخزين ونشر المعلومات الرقمية والنصية واللاسلكية والصوتية من خلال مجموعة من الأجهزة الالكترونية وأجهزة الاتصالات السلكية واللاسلكية والكمبيوتر. (جمال العيسى، 2014، ص60)

يعرفها روبن Roben وبرنت Brent على أنها : أي أداة أو وسيلة تساعد على إنتاج أو توزيع أو تخزين أو استقبال أو عرض البيانات (حسن عماد مكاوي، 1997، ص 63)

يعرفها الباحث "معالي خيضر فهمي التكنولوجيا الحديثة للإعلام بأنها جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين المعلومات في شكل الكتروني، وتشمل الحاسبات الاتصالية ووسائل الاتصال وشبكات

الفصل الثاني: تكنولوجيا الاتصال

الربط وأجهزة الفاكس وغيرها من المعدات التي تستخدم في عمليات الإعلام . (بومعيل سعاد، فارس بوباكر، 2003، ص 205)

وترى أسماء حسين حافظ : أن تكنولوجيا الإتصال تعني متابعة العصر من وسائل وأجهزة ومبتكرات وتطبيق استخداماتها الحديثة والإستفادة منها في نشر شتى مناحي الحياة الإنسانية بما في ذلك أنها تؤثر في مجال المعلومات والإتصال الإعلامي بمختلف وسائله وقنواته وأجهزته (أسماء حسين حافظ، 2005، ص 11)

كما تعرف بأنها الحصول أو إكتساب ومعالجة وتخزين ونشر المعلومات الورقية والنصية واللاسلكية والصوتية من خلال مجموعة من الأجهزة الإلكترونية وأجهزة الإتصال السلكية واللاسلكية والكمبيوتر (آسيا إبراهيم أحمد عبده، 2011، ص 15)

وورد تعريفها في المعجم الإعلامي بأنها مجمل المعارف والخبرات المتراكمة والمتاحة والأدوات والوسائل المادية والإدارية والتنظيمية، المستخدمة في جميع المعلومات ومعالجتها وإنتاجها وتخزينها واسترجاعها ونشرها وتبادلها أي توصيلها إلى الأفراد والمجتمعات".

وتكنولوجيا الاتصال كثيرا ما تتداخل مع مصطلح آخر هو تكنولوجيا المعلومات، لذا ارتأينا أن نقدم تفصيلا عن تكنولوجيا المعلومات.

حيث تعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها عملية جمع وتخزين ومعالجة ونشر المعلومات واستخدامها، مع الاعتراف بأهمية الإنسان والأهداف التي يضعها والقيم التي يستخدمها في تحديد مدى تحكمه في التكنولوجيا ومساهمته في إثراء حياته". (محمد منير حجاب، 2004، ص 166)

ويرى نبيل على أن تكنولوجيا الاتصال: رافد لتكنولوجيا المعلومات، على أساس أن المادة الخام لتكنولوجيا المعلومات هي البيانات والمعلومات والمعارف، وأدواتها الأساسية بلا منازع هي الكمبيوتر وبرمجياته التي تستهلك طاقته الحسابية في تحويل هذه المادة الخام إلى سلع وخدمات معلوماتية، أما التوزيع فيتم من خلال التفاعل الفوري بين الإنسان والآلة، أو من خلال أساليب البث المباشر وغير المباشر، كما هي الحال في أجهزة الإعلام أو من خلال شبكات البيانات التي تصل بين كمبيوتر وآخر أو بينه وبين وحداته الطرفية.

بينما يرى الأستاذ سعد" لبيب" أن تكنولوجيا الاتصال وتكنولوجيا المعلومات هما وجهان لعملة واحدة على أساس أن ثورة تكنولوجيا الاتصال قد سارت على التوازي مع ثورة تكنولوجيا المعلومات التي كانت نتيجة لتفجر المعلومات وتضاعف الإنتاج الفكري في مختلف المجالات. (محمود علم الدين، 2005، ص 141)

وتعتبر كلمة "حديثة" التي تضاف إلى تكنولوجيا الاتصال نسبية، لأنها تتوقف على مدى تطور المجتمع وعلى المدى الزمني فما هو حديث في زمن معين قديم في آخر.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الاتصال

إلا أن أغلب التعاريف تشير إلى أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة، هي تلك التكنولوجيات التي تجمع بين الاتصال عن بعد والكمبيوتر.

وقد ورد تعريفها في الموسوعة الإعلامية بأنها: "الأدوات والنظم التي تساعد على القيام بالاتصال وتتمثل هذه الأدوات أساسا في الحاسبات الإلكترونية". (حورية بولعويادات، 2008، ص 22)

وهو نفس الرأي الذي يعرضه فضيل دليو في تعريفه لها حيث قال أنها: "تعني أساسا تلك الموصولة بالكمبيوتر، ولها آثار عدة تشمل مجالات وتطبيقات متنوعة مثل تشخيص المعارف عموما وتنظيم المؤسسات خصوصا" * (فضيل دليو، د.س، ص 147)

وهناك من وسع مفهومها ليشمل: "الوسائل الإلكترونية المستخدمة في الإنتاج والتسجيل الكهرومغناطيسي، والذي توج باستخدام الشبكات الأرضية التي تستخدم الألياف الضوئية ذات الكفاءة العالية في حمل الرسائل والمعلومات، هذا بالإضافة إلى استخدام الحاسوب وما يتصل به من تقنيات"

وقد لخص عبد الهادي عثمان تعريف تكنولوجيا الاتصال الحديثة في القنوات الجديدة التي يمكن من خلالها نقل وبث الثورة المعلوماتية من مكان لآخر."

2. التطور التاريخي لتكنولوجيا الاتصال

لقد توالى ثورات الاتصال لترفق الصعود الانساني في مدارج الرقى بحيث شكلت ثورة من هذه الثورات مرحلة فاصلة في تاريخ تطور الاتصال الانساني فقفزت به الى الامام نحو المزيد من التقدم.

- **الثورة الأولى:** بدأت الثورة الاتصال الأولى عندما ظهرت اللغة لتعبر في صياغة عبقرية عن رغبة الإنسان في بناء إطار موحد للتفاهم والمعاني المشتركة، وبالتالي كانت ثورة الاتصال هي ثورة اللغة، وذلك قبل الميلاد 40000 ق م وفي سنة 35000 ق م بداية استخدام اللغة - فظهرت أولا مرحلة الكلام في 90000 كوسيلة للاتصال.

- **الثورة الثانية:** بدأت ثورة الاتصال الثانية عندما ظهرت الكتابة كوعاء تاريخي منضبط لحفظ وتسجيل المعاني البشرية المشتركة وانقاضها من النسيان والضياع، وبالتالي كانت ثورة الاتصال الثانية هي ثورة الكتابة التي ظهرت ما بين 3600 ق م - 4000 (محمد محفوظ، 2005، ص ص 20-21)

- **الثورة الثالثة:** بدأت عندما ظهرت المطبعة في القرن الخامس عشر، وأتاحت للغة المكتوبة لأول مرة قدرا كبيرا من الانتشار والشيوخ يتجاوز الدائرة المحدودة لأنشطة النسخ اليدوي بمعرفة الخطاطين وينطلق بها إلى الآفاق الواسعة لأنشطة الطباعة الآلية بواسطة المطبعة وبالتالي كانت ثورة الاتصال الثالثة هي ثورة المطبعة التي كانت على يد الألماني يوحنا جوتنبرغ (بوقلي مروة معمرى فلة، 2015، ص 26)

الفصل الثاني: تكنولوجيا الاتصال

- **الثورة الرابعة** جاءت ثورة الاتصال الرابعة في منتصف القرن التاسع عشر عندما استطاع صامويل مورس اختراع التلغراف عام 1837 م وابتكار طريقة للكتابة تعتمد على استخدام النقط، وقد تم اختراع التلغراف السلكية عبر كل أوروبا وأمريكا والهند، وعد التلغراف فيما بعد من بين العناصر الهامة في تكنولوجيا الاتصال التي أنت في النهاية إلى وسائل الكترونية ففي عام 1876 إستطاع جراهام بيل، أن يخترع التليفون لنقل الصوت إلى مسافات بعيدة ثم تمكن العالم " إميل الذي يستخدم في تسجيل الصوت FLAT DISCK برلنجر" في عام 1887م من ابتكار القرص المسطح وفي عام 1919م، يعتبر الألمان والكنديون أول من بدأ في توجيه خدمات الإذاعة الصوتية المنتظمة فتخطت بذلك الحواجز الجغرافية، ثم ما لبثت حواجز الزمن تتحطم هي الأخرى.

- **الثورة الخامسة** بحلول النصف الثاني من القرن العشرين بدأت ثورة الاتصال الخامسة على مرحلتين

- **الأولى:** تمثلت في ظهور الحاسب الآلي الكمبيوتر سنة كذاكرة لحفظ وتحليل المعلومات.
- **الثانية** تمثلت في إطلاق الأقمار الصناعية سنة 1945 كأذان وعيون صناعية خارقة ولقد أدى الإندماج مابين هاتين المرحلتين إلى إندماج ما يسمى بظاهرة إنفجار المعلومات.

- **الثورة السادسة** يطرح علينا العصر الراهن ضرورة الإعراف بأن ثم ثورة سادسة لتكنولوجيا الاتصال أخذت في التشكل تحت أنظارنا، وتتمثل في شبكة الإنترنت التي تعتبر النموذج الأمثل لشبكة المعلومات ولذلك يطلق عليها شبكة الشبكات، فان ما تطرحه فليات الطريق السريع للمعلومات المتمثلة في القدرة على الجمع بين كافة الأشكال والأنواع الاتصالية، ونقلها إلى كافة أرجاء العالم بسرعات عالية عبر بنية تحتية من التجهيزات التكنولوجية المتقدمة والبرمجيات الفائقة الذكاء، الأمر الذي سيؤدي إلى تجاوز الطريق لوظيفة نقل المعلومات والانتقال إلى وظيفة نقل المعرفة والتي كانت نتيجة امتزاج ثلاث ثورات مع بعضها البعض التي شكلت ما يسمى بالثورة التكنولوجية أو الرقمية.

كافة أرجاء العالم بسرعات عالية عبر بنية تحتية من التجهيزات التكنولوجية المتقدمة والبرمجيات الفائقة الذكاء، الأمر الذي سيؤدي إلى تجاوز الطريق لوظيفة نقل المعلومات والانتقال إلى وظيفة نقل المعرفة والتي كانت نتيجة امتزاج ثلاث ثورات مع بعضها البعض التي شكلت ما يسمى بالثورة التكنولوجية أو الرقمية.

3. خصائص التكنولوجيا الاتصالية :

هناك خصائص مميزة للتكنولوجيا الاتصالية الراهنة بأشكالها المختلفة، ومن أبرز الخصائص التي تتصف بها التكنولوجيا الاتصالية الراهنة ما يلي :

- **التفاعلية:** INREACTIVITY وتطلق هذه السمة على الدرجة التي يكون فيها للمشاركين في عملية الاتصال تأثير على الأدوار ويستطيعون تبادلها الاتصالية.. ويطلق على القائمين بالاتصال لفظ مشاركين بدلاً من مصادر، وبذلك تدخل مصطلحات جديدة في عملية الاتصال مثل الممارسة الثنائية التبادل التحكم المشاركين، ومثال على ذلك التفاعلية في بعض أنظمة النصوص المتلفزة *

الفصل الثاني: تكنولوجيا الاتصال

- **اللاجماهيرية: DEMASSIFICATION** وتعني أن الرسالة الاتصالية من الممكن أن تتوجه إلى فرد أو إلى جماعة معينة، وليس إلى جماهير ضخمة كما كان في الماضي، وتعني أيضاً درجة تحكم في نظام الاتصال بحيث تصل الرسالة مباشرة من منتج الرسالة إلى مستهلكها. (محمود علم الدين، 1999، ص 288)
- **اللاتزامنية: ASYNCHRONIZATION** وتعني إمكانية إرسال الوسائل واستقبالها في وقت مناسب للفرد المستخدم ولا تتطلب من كل المشاركين أن يستخدموا النظام في الوقت نفسه، فمثلاً في نظام البريد الإلكتروني ترسل الرسالة مباشرة من منتج الرسالة إلى مستقبلها في أي وقت دون حاجة التواجد المستقبل الرسالة. (عبد الباسط محمد عبد الوهاب، 2005، ص ص 261/262)
- **قابلية التحريك أو الحركية: MOBILITY** هناك وسائل اتصالية كثيرة يمكن لمستخدمها الاستفادة منها في الاتصال في أي مكان إلى آخر أثناء حركته، وكذا إمكانية نقل المعلومات من مكان إلى آخر بكل يسر وسهولة مثل الهاتف النقال والتلفون المدمج في ساعة اليد. (محمد عبد الحميد، 2007، ص 08)
- **قابلية التحويل: CONVERTIBILITY** وهو قدرة وسائل الاتصال على نقل المعلومات عن وسيط إلى آخر كالتقنيات والبرامج الخاصة بالحاسب الإلكتروني التي يمكنها تحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة وبالعكس، مثل نظم التعرف الصوتي، وهناك نظم الترجمة الآلية ظهرت مقدماتها في نظام مينتيل الفرنسي.
- **قابلية التوصيل CONNECTIVITY** وتعني إمكانية توصيل الأجهزة الاتصالية، مثل الحاسبات الإلكترونية والطابعات وأجهزة الهاتف بمجموعة كبرى متنوعة من أجهزة أخرى، بعض النظر عن البلد الذي تم فيه المصنع.
- **الإفتراضية VIRTUEL** تكنولوجيا الاتصال الحديثة : ماهيتها، تطورها، خصائصها هذا الفضاء الجديد للاتصال الإلكتروني الذي خلقته الأنترنت لتبادل النقاشات واللقاءات بين الأفراد أطلق عليه يورجن هابرماس () (habermas). راسم الفضاء العمومي Espace publique، انه فضاء مفتوح للجميع يعيش فيه الأفراد مع بعضهم البعض حياة رمزية بعيدا عن الحياة الواقعية لا يشعرون بأي حواجز أو اكراهات فيزيقية *
- **الشيوع والإنتشار: UBIQUITÉ** وتعني الانتشار المنهجي لوسائل الإتصال حول العالم وفي الطبقات المختلفة للمجتمع إذ كلما تظهر وسيلة لتناقل المعلومات تعد في البداية نزقا، ولكنها في النهاية تصبح بعد حين تقليدية ويمكن إستعمالها من فئات وطبقات مختلفة في المجتمع مثل استعمال التلفون (حسن عماد مكايوي، محمود سليمان علم الدين، 2000، ص 114)
- **لكونية GLOBALIZATION** البيئة الأساسية الجديدة لوسائل الإتصال هي بيئة عالمية دولية، حتى تستطيع المعلومات أن تتبع المسارات المعقدة تعقد المسالك التي تتدفق يتدفق عليها رأس المال الكترونيا

الفصل الثاني: تكنولوجيا الاتصال

عبر الحدود الدولية جيئة وذهابا من أقصى مكان في الأرض إلى أدناه في أجزاء على ألف من الثانية، إلى جانب تتبعها لمسار الأحداث الدولية في أي مكان في العالم

4. وظائف تكنولوجيا الاتصال :

من بين هذه الوظائف التي جاءت بها تكنولوجيا الاتصال الحديثة نذكر :

الاستحصال (الجمع) : يكون من المفيد دائما تجميع السجلات بالفعاليات والنشاطات وهذه العملية تتجزأ حيث يتوقع المستخدم أن البيانات ستكون مفيدة في وقت لاحق.

المعالجة : وهي الفعالية التي هي أثر شيء يرتبط بالحاسوب، وتتضمن فعالية المعالجة وتحويل جميع أنواع البيانات، وأول تطبيق للحاسوب في إدارة الأعمال وكان معالجة البيانات وتركز على التعامل معها رموز أرقام، رسائل وتحويلها إلى معلومات. أما المعالجات التي تجري على المعلومات النصية والسمعية والصورية وهناك أنواع من المعالجة وهي :

أ/ معالجة النصوص: صياغة وثائق نصية مثل: النشرات الإخبارية.

ب/ معالجة الأشكال أي تحويل المعلومات الجزيئية، الأشكال البيانية والصور إلى صور يمكن التعامل معها في الحاسوب.

الخلق (التوليد): تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال بصورة دائمة لخلق المعلومات من خلال المعاينة، وتنظيم البيانات في هيئة مفيدة أكثر على شكل أرقام، نصوص أشكال مرئية، في بعض الأحيان، لخلق المعلومات في صيغتها أو صيغ جديدة.

التخزين من خلال المعلومات يحافظ الحاسوب على المعلومات والبيانات من أجل استحضار مستقبلي على أوساط للتخزين مثل : **disquettecd** التي يستطيع الحاسوب تحويل البيانات والمعلومات الخاصة التي لا تأخذ بشكل أصوات كالتالي يعرفها بصيغة مشفرة . (اليازيد عبد الرؤوف، 2018، ص 55)

الاسترجاع يعني وضع استنتاج البيانات أو المعلومات من أجل المعالجة المستقبلية أو نقلها إلى مستخدم آخر.

النقل: هو عملية إرسال البيانات من مكان لآخر. فشبكات الحاسوب تستطيع إرسال بيانات ومعلومات من خلال الأقمار الصناعية والألياف البصرية، متجاوزة الحدود، وأهم مثال على ذلك الانترنت التي تنقل المعلومات عبر البريد الإلكتروني والبريد الصوتي. (اليازيد عبد الرؤوف، 2018، ص 55)

5. أشكال تكنولوجيا الإتصال:

1- الحاسوب: يعرف أنه وسيلة تجهيز البيانات بمعنى أنه يستلزم بيانات كمخرجات ويجهزها في صورة معلومات كمخرجات وذلك بمعدل سرعة كبيرة، ويعرف على أنه الآلة التي تجمع بين عدة مهام: تخزين، استرجاع وإرسال واستقبال في أن واحد بالصورة والصوت.

وتتمثل أهم استخدامات الحاسوب في معالجة الكلمات والنشر المكتبي وتصميم الرسوم والبريد الإلكتروني إذ يوزع الرسائل بين الشركات ويسهل الاتصال بين الأفراد والإدارات المختلفة وعبر مسافات بعيدة.

يمكن القول ان تكنولوجيا الكمبيوتر يعود اليها الفضل الكبير في تدشين مرحلة جديدة من مراحلها الاتصالية وهي مرحلة مجتمع الاعلام او المعلومات والمعرفة والذكاء الانساني أهمية الحاسوب في المؤسسات:

يتميز الحاسوب بقدرته الهائلة في اختزان المعلومات والسرعة في التجهيز والاسترجاع في المؤسسات التي حرصت منذ وقت مبكر على الاستفادة من الحاسبات، أي النمو المطرد في قدرات في المؤسسة وذلك للأسباب التالية:

- تقديم خدمات أفضل إلى أكبر عدد من المستفيدين.
- تقاسم الموارد بين المؤسسة الواحدة والمؤسسات الأخرى.
- توفير الوقت والموارد المالية المبذولة في الوظائف والخدمات.
- التخفيف من الأعمال التكرارية وتقليص التجهيزات

2- الأقمار الصناعية : يعرف القمر الصناعي بأنه جهاز يدور حول نجم ما أو كوكب معين وعادة ما يشير مصطلح القمر الصناعي إلى الأجسام التي تطلق في الفضاء الخارجي لتدور حول جسم آخر، وتتعدد الأقمار الصناعية التي يصنعها الإنسان لغايات وأهداف عديدة كالإستكشاف وجمع المعلومات والفحص وتتبع أحوال الطقس، كما تساعد الأقمار الصناعية على تحديد المواقع المختلفة للأماكن والأشخاص، ومن أهم التطبيقات التي تستخدم في مثل هذه الأمور نظام تحديد المواقع العالمي وهو GPS كما تستخدم الأقمار الصناعية بصفة أساسية في بث إشارات المكالمات الهاتفية، والجدير بالذكر أن الأقمار الصناعية هي وسيلة سريعة لجمع المعلومات المختلفة بشكل أكبر وأسرع من الأدوات التي تستخدم على الأرض.

تتميز وسائل الاتصال عبر الأقمار الصناعية عن غيرها من الإتصالات السلكية واللاسلكية بالميزات التالية:

- * قدرتها على نقل المعلومات وتوفير الترابط على المستوى العالمي وبكفاءة عالية.
- * ملائمة ومثالية للربط بين الشبكات المتشابهة والرقمية.
- * توفر الوصول المتزامن في نفس الوقت وإمكانية بناء شبكات إقليمية. (الشافعي منصور، 2000، ص

الفصل الثاني: تكنولوجيا الاتصال

3- شبكات المعلومات: هي عبارة عن مجموعة من أنظمة الحاسوب المتصلة بعضها ببعض، أو أنها عبارة عن مجموعة من الأجهزة التي يتم ربطها باستخدام أسلاك الإتصال ولا تقتصر الشبكة على المعدات أو الأجهزة المستخدمة فقط، وإنما تحتاج إلى أنظمة برمجية لإدارة هذه المعدات عند إجراء الإتصال، وعليه تعتبر الشبكة عبارة عن مجموعة من المحطات مرتبطة ببعضها بواسطة مجموعة من المسارات والشبكة يمكن عرضها في شكل بياني يدعى Topologie du réseau التي يحدد مكان تواجد المحطات وطريقة الربط بين هذه المحطات

6. تأثيرات تكنولوجيا الاتصال :

أثرت التطورات الراهنة في تكنولوجيا الاتصال على الاتصال الجماهيري وعلى وسائله، ويمكن رصد بعض التأثيرات التي أحدثتها التطورات الراهنة في تكنولوجيا الاتصال على وسائل الاتصال وعلى الجمهور والمجتمع في الجوانب الآتية:

- التأثيرات على وسائل الاتصال ويمكن حصرها في:

- أن التكنولوجيا الجديدة لا تلغي وسائل الاتصال القديمة بل تطورها، فعلى مستوى الاتصال الذاتي مثلا كانت الوسائل هي تدوين الملاحظات المذكرات الشخصية ... الخ، أما المستحدثات التكنولوجية فهي: الأشرطة المسموعة الحاسبات الإلكترونية ... الخ، وعلى مستوى الاتصال الجماهيري كانت الوسائل هي الجريدة الراديو التلفزيون. أما الآن فنجد التلفزيون بالاشتراك، أنظمة المعلومات الرقمية، الكتاب الإلكتروني ... الخ
- أن الشكل أو النمط الإنتاجي العام والمسيطر الذي كان يميز التطورات التكنولوجية السابقة هو ظهور مراكز توزيع على نطاق واسع من مصادر مركزية محددة إلى أعداد من الجماهير لا ترتبط بوحدة زمانية ومكانية، بينما النمط الحالي للاتصال الجماهيري يتميز بالتوجه إلى جماهير قليلة محددة جغرافيا من خلال مراكز إقليمية مختلفة التوازن بين المركز والأطراف.
- أن الحدود أو الفروق التي كانت تميز وسائل الاتصال الجماهيرية عن بعضها البعض قد زال بعضها والبعض الآخر في طريقه للزوال، ولم تعد الحدود بين الأنماط المختلفة والمتنوعة من وسائل الاتصال حادة جدا كما كان من قبل، فالأفلام السينمائية نجدها الآن متاحة للعرض في دور السينما وعلى شاشات التلفزيون على أشرطة فيديو كاست.
- أن التطورات الراهنة في تكنولوجيا الاتصال خاصة في مجال الإرسال والاستقبال التلفزيوني كان لها آثارها على بعض الوسائل الأخرى كالسينما والصحافة .
- أن وسائل الاتصال الجماهيرية قد أصبحت تتسم بالطابع الدولي أو العالمي، حيث أحدثت الثورة المعاصرة طفرة هائلة في ظاهرة الإعلام الدولي أو عالمية الاتصال.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الاتصال

- **التأثيرات على الجمهور** يلاحظ أن تطور وسائل الاتصال الجماهيرية قد صاحبه أيضا نمو وتطور الجمهور معها، ويمكن تحديد تأثيرات ثورة الاتصال الراهنة على الجمهور في الجوانب التالية: تعدد قنوات الاتصال المتاحة أمام الفرد.
- أن هذه التكنولوجيات الاتصالية الراهنة تتسم بسمة أساسية وجديدة في الوقت نفسه على عالم صناعة الاتصال وهي التفاعل بين المستقبل والمرسل، وإمكانية تحكم المستقبل في العملية الاتصالية، وهذا يعطي للمستقبل سيطرة أكبر على عملية الاتصال، مما يساعده على التكيف مع انفجار المعلومات والسيطرة عليها كما وكيفما من خلال الانتقاء والاختيار.
 - ونتيجة لتلك الانتقائية التي أتاحتها تكنولوجيا الاتصال الحديثة، فإنه من المتوقع أن يؤدي ذلك على المدى الطويل إلى عزل أفراد الجمهور لأنفسهم عن المعلومات التي قد يجدونها غير سارة أو مزعجة أو جادة وموترة وليست مسلية، وزيادة عمليات الإدراك الانتقائي والتعرض الانتقائي.
 - أن التطورات الراهنة في تكنولوجيا الاتصال كان لها تأثيرها على عادات استخدام الجمهور للاتصال.
- **تأثيرها على المجتمع** وتظهر التأثيرات الاجتماعية عند استخدامها لحل المشكلات الاجتماعية والإنسانية، كالأستعانة بها في التشخيصات الطبية وتطبيق القوانين ومساهمتها في زيادة الإنتاجية واستحداثها لوظائف جديدة في العمل، كما اعتبرت مسؤولة عن ارتفاع مستوى المعيشة وذلك نتيجة الإنجاز المهام الإدارية والإنتاجية في زمن وجيز، حيث وفرت الوقت للعديد من الأفراد وقضت على العديد من المهام المتعبة والمملة، وبصفة عامة رفعت من مستوى جودة أداء الأعمال الحياتية، كما برزت تأثيراتها بشدة على مجالي الخصوصية والجانب النفسي الاجتماعي (عماد عبد الوهاب صباغ، 1996، ص 380/382)



الفصل الثالث:

الدافعية للإنجاز



1. مفهوم الدافعية للإنجاز :

لقد تناول العديد من المفكرين والباحثين موضوع الدافعية للإنجاز بالدراسة، وسنحاول عرض التعاريف التي قدمها هؤلاء لمفهوم الدافعية للإنجاز .

من عرف "موراي" Murry حاجة للإنجاز بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك ومناقشة للآخرين، والتفوق عليهم، وتقدير الفرد لذاته من خلال الاستغلال الناجح لما لديه قدرات وإمكانيات، وقد أشار موراي إلى أن الحاجة للإنجاز قد أعطيت اسم إدارة القوة وقد افترض أنها تندرج تحت حاجة كبرى وأشمل وهي الحاجة إلى التفوق، هذا ما يظهر من خلال التعريف الذي قدمه على العقبات حول الدافعية للإنجاز حيث قال : " الدافعية هي رغبة أو ميل الفرد للتغلب وممارسة القوى والكفاح لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة أمكن".

أما ما كليلاند " Mac lelland فقد واصل في نفس منحى موراي لكنه استخدم الدافع للإنجاز بدل الحاجة للإنجاز، حيث قدم بذلك إسهامات بالغة الأهمية من خلال الانتقال من تصور محدد بالحاجة إلى تصور وجداني محدد بالتوقع، وقد عرف الدافع للإنجاز " بأنه يشير إلى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في مستوى محدد من الامتياز (عبد اللطيف محمد خليفة، بدون سنة، ص 89)

أما رجاء محمود أبو علام فتعرف الدافع للإنجاز بأنه " حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به (رجاء محمود أبو علام، 1986، ص 269)

ويتفق نبيل محمود الفحل مع هذا التعريف حيث يضيف إلى أن التفوق والامتياز خاصية تميز شخصية الأفراد الذين يتميزون بمستوى عالي من الدافعية للإنجاز، حيث من طبيعة هؤلاء الأفراد السعي وراء البحث عن الأشياء الراقية حيث يقول " دافعية الإنجاز هي السعي اتجاه الوصول إلى مستوى من التفوق والامتياز وهذه النزعة تمثل مكونا أساسيا لدافعية الإنجاز، وتعتبر الرغبة في التفوق والامتياز، أو الإتيان بأشياء جديدة ذات مستوى راق، خاص بهم خاصية مميزة لشخصية الأشخاص ذوي المستوى المرتفع في الدافعية .

أما الأحمد فعرها : دافعية الإنجاز هي الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي ينشط السلوك ويوجهه (أمل الأحمد 2001، 247)

وقد عرفها قشقوش : تعتبر الحاجة للإنجاز رغبة الفرد أو ميله للتغلب على العقبات وممارسة القوة والكفاح من أجل أداء المهام الصعبة بأقل شكل متاح، وبأقصى سرعة ممكنة (قشقوش إبراهيم، 1979، ص 15)

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

نستخلص من هذه التعاريف أن الدافعية للإنجاز مفهوم يشير إلى : استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل، بغية الوصول إلى النجاح والتفوق ومنافسة الآخرين في ضوء مستوى معين للامتياز المحدد وفق معياره الخاص أو المعايير الاجتماعية.

2. نظريات الدافعية للإنجاز :

منذ خمسينيات القرن السابق ظهرت إلى حيز الوجود بعض النظريات في مراجع علم النفس كلها تحاول أن تعطى تفسيرات مختلفة الدافعية للأفراد في مواقف الإنجاز، تتعلق بحياتهم العامة الأكاديمية منها والتعليمية أو المهنية.

أ- نظرية مدرج الحاجات

قدمها "ابراهيم ماسلو" حدد فيها سلسلة متدرجة مرتبة من أدنى إلى أعلى مراتب الحاجات الإنسانية، فأشار إلى أن الأفراد يشبعون حاجاتهم طبقاً لنظام طبيعي لأولويات الجسم والعقل وقسم هذه الأولويات إلى فئتين هما : حاجات النقص وتتضمن حاجات الضرورة والإحاح أو الحاجات الأساسية للحياة والتي تتضمن حاجات الاستهلاك واستعادة الطاقة مثل الحاجة للطعام والشراب والنوم والحاجة، للشعور بالأمن والتي لها أولوية في حياة الإنسان.

حاجات النمو تتضمن الحاجات النفسية الاجتماعية مثل الحاجة للحب والانتماء والصدقة والحاجة إلى تقدير الذات وفي رأي "ماسلو" أن حاجات النقص يجب أن تشبع أولاً قبل حاجات النمو، إذ أن الحاجة لطعام والحاجة للماء أكثر إلحاحاً وتحمل أولوية أكثر من الحاجة للحب والصدقة وتقدير الذات، كما أنها تشبع حاجة من حاجات النقص، وقد أشار "مارتن" إلى أن تطبيق نظرية مدرج الحاجات قد تمكن من المساعدة على فهم بعض الأعراض التي قد توقع الفرد لممارسة النشاطات. (مصطفى حسين باهي أمينة إبراهيم شلبي، 1998، ص 90)

ب- النظرية المعرفية الاجتماعية :

اقترح "باندورا" (1977-1986) Bandura النظرية الاجتماعية كتطوير النظرية الاشتراط الإجرائي، حيث يفترض أن المعارف تتوسط تأثيرات البيئة على سلوك الفرد، وتتمثل هذه التأثيرات المعرفية على السلوك البشري في أحكام الناس على استطاعتهم وقدراتهم إنجاز أهداف معينة تتبلور في أداء مهام محددة في مجال معين، يصطلح عليه باندورا (1986) بفعالية الذات، وترتبط هذه الأحكام بمفهوم الكفاية التي هي توقعات النجاح .

الفصل الثالث: الدافعية للانجاز

ويوجد بعض الأدلة على أن فعالية الذات ربما تكون منبأ قويا جدا للأداء الأكاديمي عن قدرة المدركات العامة على التنبؤ بالكفاية الأكاديمية ولقد أوضح باندورا وجود الربعة مصادر رئيسية للمعلومات عن أحكام فعالية الذات في المواقف الأكاديمية، هي : الخبرة الفعلية، والخبرة البديلة والافتناع اللفظي والتنبه الفيسيولوجي .

فتعتبر الخبرة الفعلية مصدرا هاما للمعلومات، فتزيد النجاحات الماضية من تقييم الفعالية وتقلل الإخفاقات الماضية من هذا التقييم، وتشتمل أحكام فعالية الذات على استنتاجات خاضعة لتأثيرات المعتقدات السابقة وتوقعات وصعوبة المهمة وكمية الجهد المبذول وكمية المساعدة الخارجية وعوامل أخرى .

وبالنسبة لتأثير الخبرات البديلة على مدركات فعالية الذات، فقد يقتنع الأفراد أحيانا بأنهم قادرين على أداء المهمة بعد مشاهدة أفراد آخرين يقومون بهذه المهمة.

إلا أن الافتناع اللفظي أقل تأثيرا من الخبرات الفعلية والبديلة في أحكام فعالية الذات، وقد لا يكون مؤثرا إلا إذا كان حقيقيا ومدعما بخبرة حقيقية، لكن التشجيع من الممكن أن يدعم ثقة الفرد بذاته لأداء مهمة معينة، وخاصة عندما يكون من شخص موثوق فيه.

أما عن التنبه والاستثارة الفيسيولوجية، فأحيانا يتصيب الفرد عرقا أو تزداد ضربات قلبه عندما يكون بصدد اختبار في حساب مثلا، فإذا أثرت حالة القلق سلبا على أدائه في الماضي، فمن المحتمل أن يفقد ثقته في قدرته على أدائه لاحقا، وعليه فإن انخفاض تقدير فعالية الذات يمكن أن يزيد من قلقه وبناءا على ذلك يتدخل في قدرته على الفهم. (زايد محمد نبيل 2003، ص 69)

إن الدافعية عند "باندورا" تكوين معرفي وله مصدران :

الأول: تمثيل النتائج المستقبلية يستطيع أن يولد الدوافع الحالية للسلوك، أي أن توقع السلوك المستقبلي يدفع الفرد لأن يسلك سلوكه المفترض، ويحدث ذلك من خلال ملاحظة نتائج أنماط سلوكنا الحالي.

الثاني : تحديد المرامي والأهداف أو مستويات الأداء المرغوب فيه، أي أن إدراك سلوكنا على نحو مباشر والتفكير فيه والحكم عليه يزودنا ببواعث ذاتية على المثابرة في تحقيق مستويات تحديدها (في صورة أهداف).

نستنتج مما سبق أن النظرية المعرفية الاجتماعية تركز على فعالية الذات في تحديد السلوك، حيث تتدخل عدة عوامل بإمكانها أن تؤثر إيجابا أو سلبا على أداء الفرد ومنه على نتائجه، ومن بينها نجاح الفرد أو رسوبه في الماضي قد يؤثر على سلوكه في الحاضر، كما أن الخبرة البديلة، والقلق والتوتر يؤثران على سلوكه، كما أن المستشار يحتاج إلى التشجيع من طرف الآخرين وذلك لتدعيم ثقته بنفسه. (سهير كامل احمد 2003، ص 174).

ت- نظرية التعلم الاجتماعي لروتر Rotter

يبني "روتر" نظريته من مدخل نظرية التعزيز فيقول أن معتقدات الفرد عن ما يجلب له المكافآت وليس المكافآت في حد ذاتها هي التي تزيد من تكرار السلوك، فإن لم يدرك الفرد أن ما حصل عليه من مكافآت ناتج عن أنماط معينة في سماتهم الشخصية أو سلوكياتهم، فإن هذه المكافآت لن تؤثر على سلوكياتهم في المستقبل

ويفترض "روتر" مثل "أتكلسون" أن توقع المعززات وقيمتها هي التي تحدد السلوك، ومع ذلك فقد فسّر القيمة بشكل أوسع من تفسير "أتكلسون" لها، فترتبط قيمة التعزيز في نظرية "روتر"

ليس فقط باحتمالية النجاح، ولكن أيضا بحاجات الفرد وبارتباطها بالمعززات الأخرى.

(زيد نبيل محمد، 2003، ص 71)

ما يمكن استخلاصه أن نظرية التعلم الاجتماعي تبين أن أداء الفرد يتحدد حسب قيمة المعززات الموجهة إليه وكذلك حسب معتقداته، فإن هذه الأخيرة تؤثر في أدائه وذلك حسب فهمه لها.

ث- نظرية التقرير الذاتي :

تؤكد هذه النظرية للدافعية الداخلية على الاستقلال الذاتي، ولقد اتفق علماء الدافعية للإنجاز أمثال "دوشارم" Decharms وديسي وريان Ryan et Deci، وغيرهم على أن الأفراد يدفعوا داخليا لتنمية كفايتهم، وأن مشاعر الكفاية تزيد الاهتمام الداخلي بالأنشطة .

إلا أنهم أضافوا حاجة فطرية أخرى هي الحاجة لأن يتمتعوا بالتقرير الذاتي، فلقد افترض علماء هذه النظرية أن الأفراد يميلون بصورة فطرية للرغبة في الاعتقاد بأنهم يشتركون في الأنشطة بناء على إرادتهم الخاصة، أي بناء على أنهم يريدون الاشتراك بالفعل، وليس عن طريق فرض عليهم الاشتراك في الأنشطة، ويفرق علماء هذه النظرية بين المواقف التي يدرك فيها الأفراد أنفسهم على أنها السبب في سلوكياتهم، والتي يشيرون إليها بمصدر الضبط الداخلي، وبين المواقف التي يعتقد الأفراد أنهم يشتركون في سلوكياتها من أجل الحصول على مكافآت أو إسعاد شخص آخر أو نتيجة إرغام خارجي، والتي يشيرون لها بمصدر الضبط الخارجي، حيث يدعي هؤلاء العلماء بأن الأفراد أكثر حبا لن يندفعوا داخليا للاشتراك في نشاط عندما يكون مصدر الضبط لديهم داخليا، عنه عندما يكون خارجيا، أنه وفقا لهذه النظرية تكون الأداءات عن دافعية الذات تحديد داخليا، يقوم بها الفرد باختياره وإرادته، وتصدق مع إحساسه بذاته، وذلك تحديد خارجي عندما تكون مرفوضة من قوى شخصية أو نفسية خارجية. (سهير كامل أحمد، 2003، ص 95)

ونستنتج من هذه النظرية أن الأفراد يكونون مهتمين بإنجازاتهم ومهامهم عندما يعتقدون أنهم مدفوعون لها برغبة منهم، وإرادتهم واختيارهم، وليس مفروضة عليهم من طرف العالم المحيط بهم.

ج- نظريات الغرائز :

حاول أصحاب هذه النظرية تفسير دوافع السلوك على أساس الغرائز وأن كل نشاط يقوم به الإنسان يرتبط بها. والغريزة كما يراها سيجموند فرويد" تصدر عن حالة إثارة بدنية أو دافع ملح أو توتر داخل الجسم لتحقيق هدف معين لكي يحقق إزالة الإثارة والتوتر، وبالتالي حدوث اللذة والإشباع، فالفرد يكون مدفوعاً طول حياته بالطاقة الغريزية التي أطلق عليها مصطلح "الليبيدو".

ح- نظرية التنشيط (الإثارة)

إن المبدأ الذي تقوم عليه هذه النظرية حسب ونتج" Witne إن كل فرد لديه مستوى معين من الإثارة وأن السلوك يكون موجهاً للاحتفاظ بهذا المستوى فإذا كانت مثيرات البيئة عالية لدرجة كبيرة فإن السلوك يكون موجهاً لمحاولة التنشيط - الإثارة)، أما إذا كان مستوى الاستثارة منخفضاً جداً فإن السلوك عندئذ يكون مدفوعاً لمحاولة الارتقاء بمستوى هذا الأخير فكلما ارتفعت مستويات الدافعية الاستثارة - التنشيط لدى الفرد كلما تحسن الأداء. (محي الدين أحمد حسين، 1988، ص 52)

خ- نظرية "ماكيلاند الحاجة للإنجاز لـ ما كيلاند

يعرف "ماكيلاند" واقعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق تتيح هذه النظرية الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة الأفراد وهو يؤدون أعمالهم، لأنه يفصح عن ظاهرة جديرة بالاهتمام مؤداها أن يختلفوا في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف ومدى السعادة التي يحصلون عليها من إنجازهم لهذه الأهداف.

وقد أشار "ماكيلاند" وآخرون إلى أن هناك ارتباطات الخبرات السابقة والأحداث الإيجابية، وما يحققه الفرد من نتائج، فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء والانهماك في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت هناك بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ دافعاً لتحاشي الفشل. (عدس عبد الرحمان، 1999، ص 13)

وقد أوضح كورمان "Korman أن تصور ماكيلاند" في الدافعية للإنجاز أهمية كبيرة السببين :

السبب الأول: أنه قدم لنا أساساً نظرياً يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد، وانخفاضها لدى البعض الآخر حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي والسلبى على الأفراد، فإذا كان العائد إيجابياً ارتفعت الدافعية أما إذا كان سلبياً انخفضت الدافعية مثل هذا التصور قد يمكن من خلاله قياس الدافعية لإنجاز الأفراد والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الإنجاز مقارنة بغيرهم.

(علي أحمد عبد الرحمان عياصرة، 2006، ص 105)

السبب الثاني: يتمثل في استخدام ماكلياند لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات والمنطق الأساسي خلق هذا الجانب أمكن تحديده فيما يلي:

- هناك اختلاف الأفراد فيما يحققه الإنجاز من خبرات مرضية بالنسبة لهم.
- يميل الأفراد ذو الحاجة المرتفعة للإنجاز إلى العمل بدرجة كبيرة في المواقف التالية مقارنة بالأفراد المنخفضين في هذه الحاجة وخاصة في كل من:
 - 1- مواقف المخاطرة المتوسطة حيث تقل مشاعر الإنجاز في حالات المخاطرة المحدودة أو الضعيفة وكما يحتمل أن لا يحدث الإنجاز في حالات المخاطرة الكبيرة.
 - 2- المواقف التي تتوفر فيها المعرفة بالنتائج أو العائد من الأداء: حيث أنه مع ارتفاع الدافع للإنجاز يرغب الشخص في معرفة إمكانيته وقدراته على الإنجاز.
 - 3- المواقف التي يكون فيها الفرد مسؤولاً عن أدائه منطق ذلك هو أن الشخص الموجه نحو الإنجاز يرغب في تأكيد مسؤولياته عن العمل نظراً لأن دور الملزم لعمل ما يتسم بعدد من الخصائص، فإن الأفراد ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز سوف ينجذبون إلى هذا الدور أكثر من غيرهم وأكد "ما كلياند" أن النمو الاقتصادي للأمم يعتمد على الأداء الناجح الملزم حيث يعتمد نجاح المجتمع وتقدمه على الأفراد الذين ينجذبون إلى الوظيفة الملزمة حيث تحمل المسؤولية والاستقلالية في الأداء. (علي أحمد عبد الرحمان عياصرة، 2006، 105)

د- نظرية "أتكنسون" الحاجة للإنجاز

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عالي أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز، ويقول أتكنسون: "أن الناس مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح".

هذا ويكونوا مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازاً، كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد والتغذية العكسية عن أدائهم، وتظهر الدراسات أن هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 17)

كما قام أتكنسون "بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد وعاملان يتعلقان بخصائص المهمة المراد إنجازها وذلك على النحو الآتي: فيما يتعلق بخصال الفرد:

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

هناك على حد تعبير أتكينسون "نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجيه نحو الإنجاز.

- أ- النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.
ب- النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز. (ظاهر محمود الكلالات، 2008، ص 214)

وقد ركز علماء النفس في دراستهم الدافع الإنجاز على هذين النمطين المتقابلين أو المتناظرين، فلا يوجد فرد يتمتع بنفس القدر من النمطين، فالأفراد المرتفعون في الحاجة للإنجاز يتوقع أن يظهروا الإنجاز الموجه نحو النشاط وذلك لأن قلتهم من الفشل محدود للغاية.

أما فيما يتعلق بالأفراد المنخفضين في الحاجة للإنجاز فيتوقع أنه لا يوجد النشاط المنجز لديهم أو يوجد بدرجة محدودة، وذلك بسبب افتقارهم للحاجة للإنجاز وسيطرة الخوف من الفشل والقلق عليهم. (وائل مختار إسماعيل، 2009، ص 18)

خصائص المهمة بالإضافة إلى هذين العاملين للشخصية هناك أيضا موقفان أو متغيران يتعلقان بالمهمة، يجب أخذهما بعين الاعتبار:

- أ- العامل الأول: احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة وهي أحد محددات المخاطرة.
ب- العامل الثاني: الباعث للنجاح في المهمة يتأثر بالأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة ويقصد بالباعث للنجاح الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص.
ذ- نظرية العزو:

يعتبر "ما يدر" هو المؤسس للنظرية العزو ومن الأوائل المهتمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية حيث تقوم على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد وما يستعمله هذا السلوك من إدراك الفرد الآخر وتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية العزو، ويعتبر "ما يدر" أن هناك دافعين رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد.

الدافع الأول: حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط على العالم المحيط

الدافع الثاني: حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة وذلك من خلال التنبؤ بسلوكيات الآخرين والسيطرة عليها. (عبد اللطيف محمد خليفة، ص 17)

للفرد أهمية كبيرة في دافعية الإنجاز حيث يعتبر كل من أركيس وجرسكي "أن الأفراد الذين لديهم دافع للنجاح أكبر من دافع تجنب الفشل يميلون إلى عزو النجاح إلى أسباب داخلية، في المقابل نجد أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع لتجنب الفشل بدرجة أكبر من دافع تحقيق النجاح يميلون إلى عزو النجاح لأسباب خارجية خلافا لما جاء به "أتكينسون".

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

ويرى "وينر" أن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف.

ومن هذا المنطلق قام "وينر" وآخرون بصياغة نظرية العزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع إلى خبرات والنجاح والفشل وميز بين ثلاثة أبعاد للسببية:

الثبات: يقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقر.

السببية: يقصد بها العوامل الداخلية والخارجية.

التحكم: يقصد بها العوامل التي تخضع لسيطرة أو التي تكون خارج نطاق السيطرة. (مصطفى حسين الباهي، 1998، ص 40)

ر - نموذج دافعية الكفاءة:

قدمت سوزان هارتر "Harter" نظريتها في الدافعية للإنجاز والمؤسسة على شعور الفرد بكفاءته الشخصية، والتي تفترض أن الأفراد لديهم دافعية فطرية لكي يكونوا في جوانب أو مجالات الانجاز البشري، ولإشباع الإلحاح وذلك لكي كون الفرد كفوا في مجال انجازي معين، فانه يحاول أن يسعها للتمكن أو التفوق وأشارت هارتر " إلى أن إدراك الفرد لنجاح أو شعوره بخبرة النجاح في مجال ومحاولته للتفوق، يولد مشاعر ايجابية وشعور بفعالية الذات والكفاءة الشخصية والتي تدعم وتعزز دافعية الكفاءة إخلاص محمد عبد الحفيظ، 2004، ص (173)، وكلما ارتفعت دافعية الكفاءة لدى الفرد فان ذلك يشجعه على القيام بمحاولات أخرى للتفوق فان ذلك يولد لديه مشاعر سلبية بالكفاءة الشخصية و بفعالية الذات وبالتالي انخفاض دافعية الكفاءة والتي تنتج محاولات قليلة للتفوق.

من ناحية أخرى أشارت "هارتر" إلى أن دافعية الكفاءة عبارة عن تكوين متعدد الأبعاد هذه الأبعاد تتفاعل معا، تؤثر على محاولات البدء لإحراز التفوق في مجال انجازي معين كما تؤثر على تطور خصائص السلوك الإنجازي ومن بين أهم أبعاد هذه التكوينات التي أشارت إليها "هارتر" ما يلي:

أ- المجال النوعي محاولات التفوق تتضمن كل من المجال المعرفي أو المجال الاجتماعي والمجال الحركي.

ب- اثر التدعيم الخارجي: فالآثار التي يدركها الآخرين لدى الفرد تعد مهمة بالنسبة له، وذلك من خلال التدعيم أو التعزيز أو القدرة.

ت- ناتج الأداء وعلاقته بصعوبة المهمة: حيث كلما كانت المهمة المؤدات من طرف الفرد صعبة واستطاع اجتيازها بنجاح، إن ذلك يولد لديه الشعور بالكفاءة الشخصية. (إخلاص محمد عبد الحفيظ، 2004،

ص 173)

3. أنواع الدوافع

هناك عدة تصنيفات للدوافع منها :

أ- الدوافع والحاجات

ويطلق على هذا النوع من الدوافع بالدوافع الأولية أو الدوافع الفطرية أو الوراثة لأن أساسها راجع إلى الوراثة التي تتصل اتصالاً مباشراً بحياة الإنسان وحاجاته الفسيولوجية الأساسية، يولد وهو مزود بها وترتبط بالجسم وبحاجاته البيولوجية والفسيولوجية، هدفها المحافظة على حياة الفرد وعلى جنسه وسلالته ونوعه البشري. (كراجه 2004، ص 147)

كما تحدث وتنتج عن حاجة الجسم الخاصة بوظائفه العضوية والفسيولوجية نتيجة حاجات عضوية أو كيميائية في البدن أو خلل أو نقص بها، وتسمى بالدوافع الفطرية لأنها موجودة بالفطرة وليست مكتسبة بالتعلم وهي أولى الدوافع التي تظهر لدى الإنسان رتبت قوتها وأهميتها حسب نوعها وشدتها، فهي أساس كل الحاجات لان حياة الكائن الحي وبقاؤه متوقفة عليها، والتمتع لنمو الإنسان يجد أن هذه الحاجات تتنوع بزيادة العمر والإدماج في المجتمع، إذ نجدها تمتد على مراحل نموه الفردي فالحاجات الفسيولوجية تحتل مكان الصدارة في سلوك الوليد، وما أن يكبر قليلاً حتى يصبح الأمر بالنسبة له أكثر أهمية وحيوية وبعد مرور بعض الوقت يتجه بنشاطه نحو إقامة صلات وعلاقات متعددة مع الآخرين ثم يتجه إلى تقويم ذاته وتقديرها وعندما يصير مرافقاً تبدو على مظاهر سلوكه تأثيرات الحاجة إلى تحقيق الذات ويزداد شأن هذه التأثيرات شيئاً فشيئاً إلى ما بعد سن الرشد (العلوان، 2009، ص 31، 288)، فهذه الدوافع نامية ومتطورة وبإشباعها يحافظ الإنسان على حياته وهي عامة مشتركة بين جميع أفراد الجنس البشري، واهم أنواع هذه الدوافع، دافع الجوع والعطش والدافع الجنسي. (النيال، 2009، ص 14)

ب- الدوافع الثانوية

يطلق عليها بالدوافع المكتسبة أو الاجتماعية أو المتعلمة، تنشأ نتيجة تفاعل الفرد مع البيئة والظروف الاجتماعية المختلفة والعوامل الخارجية التي يعيش فيها أو بتثبته وتطبيعها الاجتماعي، يولد وهو غير مزود بها فيتم اكتسابها نتيجة نمو الفرد وخبرته وبمدى احتكاكه بالآخرين والظروف الطبيعية والحياة بصفة عامة، تشتق هذه الدوافع من الدوافع الأولية، ولهذا فهي دوافع مكتسبة يتم التزود بها بالاكتساب والخبرة، لأنها ليست فطرية وليست عامة فهي تختلف من شخص لآخر، وأكثر قابلية للتغيير والتبديل وأكثر مرونة إذا ما قورنت بالدوافع الفطرية، كما أنها اجتماعية تختلف من مجتمع لآخر تحددها المعايير الاجتماعية، فالفرد يكتسبها من خلال عملية التطبيع الاجتماعي (زيمينيايا، 2009، ص 273)، تساعد على استمرار العلاقات الإنسانية والاجتماعية وتنظم سلوكه الإنساني وعلاقاته تظهر في شكل دوافع نفسية أو دوافع نفسية اجتماعية وظيفتها

تحسين الحياة وتطويرها والسيطرة على المحيط وتوكيد الذات والتقليل من الصراع الداخلي نتيجة تضارب متطلبات الحياة مع الإمكانيات الذاتية.

(علي عطية محسن 2009، ص 276)

ومن أمثلتها نجد دافع السيطرة دافع اكتساب وجمع المال وتملكه الدافع الديني، والدافع إلى جمع الطوابع، ودافع التملك دافع التفوق والإنجاز والفضول وهذا ما ستركز عليه في فصلنا هذا.

حيث نجد عالم النفس الأمريكي أبرهام ماسلو (Maslow) وضع هذه النظرية في مجال الدافعية، إذا تعد هذه النظرية من النظريات الإنسانية التي تهتم بمحتوى مفهوم الحاجة، حيث فهم الدافع يبدأ من دراسة الحاجة المسببة لهن لهذا افترض "ماسلو" أن الدافعية الإنسانية تنمو وتتطور على نحو هرمي وسلمى تدريجي لإنجاز حاجات ذات مستوى مرتفع، ولا يمكن تحقيق هذه الحاجة إلا إذا تحققت الحاجة التي سبقها كحاجات تحقيق الذات، والتي لا يمكن إدراكها إلا إذا تم تلبية الحاجات الفيزيولوجية والحاجات الشخصية، غير أن هذه الحاجات لا تظهر في سلوك الفرد إلا بعد إشباع الحاجات الأدنى منها الحاجات البيولوجية والأمنية، فأقواها هي الحاجات البيولوجية، ولا يسعى الفرد إلى إشباع حاجات الحب والانتماء مثلا إلا بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن والسلامة وإذا حصل تعرض بين الحاجات الدنيا والحاجات العليا بالقوة نفسها فالحاجات الدنيا هي التي تسيطر وتظهر حتى يتم إشباعها. (علاونة، 2004، ص154)

وحسب ماسلو " فإن الحاجات الإنسانية تتكون من 5 فئات مرتبطة تصاعديا كما يلي:

- الحاجات الفيزيولوجية physiological needs
- حاجات الأمن والأمان safety and security needs
- الحاجات الاجتماعية social needs
- حاجات التقدير self actualization needs

ومن بين كل هذه الحاجات تركز على:

- حاجات تقدير واحترام الذات

ترجع حاجات تقدير الذات للأفراد الذين يحققون الثقة والاحترام ويرغبون فيها ويريدون من الآخرين منحها لهم، فمعظم الناس يريدون الحصول على تقدير عالي لذواتهم، ويمكن إشباع حاجات التقدير من خلال الحصول على المعرفة وتطوير القابليات والمقدرات وإنجاز المهمات بنجاح، ويعبر عن حاجات التقدير في العمل بالرغبة في الترقية، والأداء والإنجاز أو الاحترام والموقع الوظيفي، وإن الفشل في إشباع هذه الحاجات يمكن أن يؤدي إلى ظهور مشاعر النقص واليأس التي قد تؤدي بدورها إلى السلوك السلبي واللامبالاة.

- حاجات تحقيق الذات

يتضمن المستوى الأعلى للحاجات في هرم ماسلو "maslow" تطوير استعداد كامل لقد عرف القليل عن تأثير حاجات تحقيق الذات على سلوك الفرد، فالناس يشبعون هذه الحاجات بطرق عديدة متنوعة إضافة إلى أن تحقيق الفرد لذاته غالباً ما يكون صعباً من حيث التحديد والتحليل ويرتبط بحاجات تحقيق الذات مجالاً محددان هما الكفاءة والأداء، إن القيام بالعمل عند هذا المستوى الأعلى للحاجة يتطلب حالة صحية ونفسية سليمة، فالعديد من الأفراد لا يحققون ذاتهم أبداً، لأنهم غير قادرين على إشباع الحاجات في المستويات الدنيا بشكل مرغوب.

ث- الدوافع الداخلية:

الدافعية الداخلية هي القوى التي تدفع الفرد للقيام بنشاط محض إرادته توجد داخله تدفعه وتحركه للقيام بذلك النشاط أو الموضوع المراد القيام به، وفي المجال التربوي التعليمي تعرف على أنها تلك القوى التي توجه الفعل التعليمي والتعلمي، والتي تجذب المتعلم نحوها، فتؤدي به إلى زيادة نشاطه وإقباله عليها وتزيد رغبته في العمل والانغماس فيه ومواصلة الجهود لتحقيق الهدف دون وجود تعزيز خارجي لتعلمه.

في هذا النوع من الدافعية يكون الاندماج في نشاط ما من أجل المتعة والرضا الخالص المشتق من القيام بهذا النشاط وعندما يكون مدفوعاً من الداخل سيكون النشاط بصورة تطوعية حتى في غياب المكافآت المادية أو القيود الخارجية، ولا يتوقف الفرد عن السلوك إلا إذا شعر من تلقاء نفسه أنه تحصل على ما يريد وينتقل بعد ذلك إلى مهام أخرى ومستوى أعلى من ذلك. (الوقفي 2003، 131)

ج- الدوافع الخارجية

يقصد بها الإثارة أو القوة الموجودة خارج النشاط أو الموضوع الساري إليه أو الموضوع المتعلم والتي تستخدم عادة لدفع العامل نحو العمل ومن أمثلتها دوافع المدح والثناء والحوافز المادية والمعنوية، وهذه الدوافع تنشأ نتيجة علاقة الكائن الحي بالآخرين الذين يدفعونه للقيام بالأعمال كمحاولة منه لإرضاء المحيطين به، أو الحصول على تقديراتهم أو تحقيق نفع مادي أو معنوي منهم، كما تأتي هذه الدوافع من حوافز البيئة الخارجية ونتائجها وما فيها من نظم وتقاليد وأعراف (أبو رياش وآخرون، 2006، ص 32، 84)

فهذا النوع من الدافعية يعجل الفرد للقيام بالنشاط من أجل الحصول على شيء ما أو تجنب نتائج سلبية تنجر عن عدم قيامه بها وتكون ناتجة عن المراقبة الخارجية، إذ أن المراقبة هي التي من شأنها أن تجعل الفعل يتم أو يتوقف أو تقل قيمته بالتعزيز والثناء والأحكام التي يصدرها الآخرون على هذا الفعل

ح- الدوافع الشعورية

الدوافع الشعورية هي دوافع تدخل في وعي الفرد ويكون قادراً على معرفتها والتحكم بها وتوجيهها أو تعديلها أو إيقافها أو تأجيل التعبير عنها، وبالتالي فهي تكون تحت سيطرة الفرد لأنها خاضعة لعقله الواعي، فالشعور

بالنعاس مثلا يمكن التحكم به والسيطرة عليه وتعديله، وهذه الدوافع تدخل في تركيبة العلاقات وتقييم الفرد للمواقف وتصرفات الآخرين، لهذا لها تأثير كبير في تكوين الشخصية، فهي تتكون نتيجة احتكاك الفرد بالظروف والمواقف فتولد لديه العواطف والأحاسيس وردود الأفعال كما تتميز بأنها ثابتة نسبيا.

خ- الدوافع اللاشعورية

تسمى هذه الدوافع أحيانا بالدوافع المقنعة أو المكبوتة، وهي دوافع تكمن وراء تصرفات الإنسان وسلوكه التي لا يعرف سببها، ففي كثير من الأحيان يسلك الإنسان بعض أنواع السلوك دون أن يعرف سببها وتكون صادرة عن اللاشعور أو عقله الباطن، فالفرد لا يشعر بوجودها ولا يعطي لها أهمية لأنه لا يعي حقيقتها ووجودها ولا يمكن الكشف عنها، ولكنها تعد في أغلب الأحيان المحرك الأساسي لأغلب سلوكياته وتقسيماته وانطباعاته، وهذا حسب ما أكده "فرويد" في نظريته التحليلية، ويمكن أن تتمثل في أفكار وذكريات وعواطف تكونت لديه عبر مراحل حياته وتجاربه المختلفة لكنه لا يستطيع تفسير وجودها وقوتها عنده، لهذا تتحول إلى عقد نفسية في حال عدم تحقيقها وتمثل له خزان لخبرات غير واعية ومكبوتة تبحث عن التحقيق بكل الطرق في أوقات لاحقة. (محمد خليفة 2000، ص 179)

4. وظائف الدافعية

للدافعية وظائف أساسية ومتنوعة فهي التي تمد السلوك بالطاقة وتستثير النشاط وتحرر السلوك من حالة السكون إلى حالة الحركة، حيث تعد بعض الدوافع الداخلية السلوك بالطاقة أكثر مما تمده بها غيرها من المثيرات الخارجية كالجوائز والحوافز المادية، وهي كذلك تحافظ على استمرارية السلوك فهي تعمل على تحريك وتنشيط وتوجيه السلوك والمحافظة على استدامته وبقائه حتى يتشبع ويعود التوازن (عبابنة، 1999، ص 92)

ومن وظائف الدافعية نذكر:

أ- الوظيفة التنشيطية أو الطاقوية

وتعرف بالانتباه الانتقائي، فالشخص في حال الجوع مثلا يكون أسرع في التعرف على صور الطعام من الصور الأخرى، والانتقاء له تأثير معين في تحديد وتوجيه استجاباتنا في اتجاه هدف من الأهداف، حيث أن "بول" نوماس بوتك" (1961) ودونالد لندزلي" (1975) أشار إلى أن الدوافع تنشط السلوك نتيجة الخبرة العامة لتزايد النشاط البدني أو النفسي حينما يكون الشخص مدفوعا أي يسلك السلوك تحت تأثير دافع معين كما تعمل على اختيار النشاط وتحديده، فالدوافع والميول تجعل الفرد ينتقي المواقف ويستجيب لها ويهمل ما دونها لأنها تتصل وظيفيا (العبيدي، 2009، ص 190).

فالدوافع هي طاقات ترسم للكائن الحي أهدافه وغاياته لتحقيق التوازن الداخلي أو تهيئ له أحسن تكيف ممكن مع البيئة الخارجية وهي تمد بالطاقة اللازمة واستشارتها وتحديد الفرص والهدف من النشاط وشدته يكون مهياً للظروف والطاقة الأزمة لإنجاز العمل.

ب- الوظيفة التوجيهية أو التنظيمية

كما أن للدافعية وظيفة أخرى وهي الوظيفة التوجيهية أو التنظيمية، حيث أن النشاط الإنساني الواعي هو نشاط موجه نحو هدف معين، فلا دافعية بدون هدف يوجه السلوك إلى وجهة معينة، يؤدي بالوصول لهذه الأهداف التابع السلوكي إلى نهاية الهدف ويرتبط بإثارة النشاط وتحدده ارتباطاً وثيقاً توجيهياً نحو أهداف محددة يسيره التحقيق.

فالدوافع توجه السلوك وجهة معينة فتدفعه للاستجابة لموقف معين وإهمال المواقف الأخرى فالدوافع تعمل على توجيه النشاط بغرض إشباع الحاجة الناشئة عند إزالة حالة التوتر مع تحقيق الهدف

(العبيدي، 2009، ص191)

5. أهمية الدافعية للإنجاز :

تتزايد أهمية الدافعية للإنجاز يوماً بعد يوم بشكل متسارع بحيث أصبحت في عصرنا هذا من المواضيع ذات الأهمية البالغة في مجال علم النفس، ويعود الفضل في ذلك إلى الجهود الكبيرة التي بذلها العلماء والباحثون منذ زمن طويل، وإلى غاية يومنا هذا فقد سماها "موراي" Murray في بداية الأمر بالغرائر، وتلاه بعد ذلك "فراند" Frennd الذي أعطى للدافعية وزناً كبيراً خاصة في نظريتي الجنس والعدوان، كما ظهر بشكل أساسي في دراسات "فروم" Fromm ويعتبر موضوع الدافعية هو الموضوع الأساسي في نظرية "موراي" Murray.

ولقد أشارت العديد من البحوث الأساسية والدراسات إلى جوانب مختلفة لأهمية الدافعية مثل ارتباطها بالنجاح والفشل، ودورها الفعال في توجيه السلوك، إضافة إلى تأثيرها الواضح على القرارات التي يتخذها الأفراد في المواقف الحياتية المختلفة، وكذا ارتباط الدافعية بمجموعة من الأمور الاقتصادية، الاجتماعية، الأخلاقية والعديد من المتغيرات النفسية.

ومن الناحية الاجتماعية تظهر الأهمية الكبيرة للدافعية من خلال الاهتمام المتزايد هذا المفهوم عند عامة الناس، فنجد الأولياء كثيراً ما يتساءلون عن أسباب انخفاض دافعية أبنائهم ويتساءل أرباب العمل عن انخفاض دافعية عمالهم لأنواع معينة من المهن والأعمال.

وتجدر الإشارة إلى أن معرفة الفرد للاتجاه الحقيقي لدوافعه تساعد كثيراً على ضبطها وتوجيهها والتحكم فيها، كما أن معرفة الفرد الدوافع الآخرين ممن هم حوله تمكنه من إقامة علاقات جيدة معهم. (الكبسي، 2000،

ص56)

6. مكونات الدافعية للإنجاز

يرى "أوزيل" أن هناك ثلاث مكونات على الأقل للدافعية للإنجاز وهي:

- أ- الحافز المعرفي الذي يشير إلى محاولة الفرد لإشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم، حيث أن المعرفة الجيدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فان ذلك يعد مكافأة له
- ب- توجيه الذات وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصدق والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها بما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته. (الشيخ كامل محمد عويضة 1996، ص 94)
- ت- دافع الانتماء: بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل بمعنى أن الفرد يستخدم من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه.

واعتبر أن الدافع للإنجاز دالة لسبعة عوامل هي:

- 1- التطلع والنجاح.
- 2- التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة.
- 3- الإنجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.
- 4- القدرة على إنجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين.
- 5- الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها.
- 6- تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف إنجازها بدقة وإتقان.
- 7- مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين.

(مجدي احمد محمد عبد الله، 2003، ص (181)

أما عبد القادر 1977 فقد قام بتحديد دوافع الإنجاز من خلال ثلاث مكونات وهي:

- 1- الطموح العام.
 - 2- النجاح والمثابرة على بذل الجهد.
 - 3- التحمل من اجل الوصول إلى الهدف.
- أما جاكسون واحمد وهبي 1986 فيرون أن الدوافع للإنجاز ناتجة عن عدة عوامل أولية وهي:

- 1- المكانة بين الأفراد.
- 2- المكانة بين الخبراء.
- 3- التملك .

4- الاستقلالية.

5- التنافسية.

6- الاهتمام بالامتنياز (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2003، ص 183)

أما عمران 1980 فيفترض أن دوافع الإنجاز يتكون من الأبعاد التالية:

1- البعد الشخصي ويتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز وأن دافعيته في ذلك دافعية ذاتية إنجاز من أجل الإنجاز حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة في حد ذاته وهو يهدف إلى الإنجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس والمعايير الذاتية الشخصية، ويتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي ففي هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة وهذه أهم صفاته الشخصية.

2- البعد الاجتماعي: ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة، كما يتضمن هذا البعد أيضاً الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

3- بعد المستوى العالي في الإنجاز: ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الإنجاز يهدف إلى مستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل.

7. مصادر الدافعية للإنجاز :

لقد تباينت آراء الباحثين حول مصادر هذه الدوافع المؤثرة على إنجازات الفرد، فمنهم تعزى سلوكه إلى أسباب داخلية، ومنهم من يعزىها إلى أسباب خارجية، وعلى العموم فإن مصادرها يمكن تصنيفها إلى ما يلي:

1. المصادر الداخلية: وفيه يولى الفرد إنجازاته وقدراته وأعماله سواء أكانت ناجحة أو فاشلة

إلى ما لديه من قدرات وما يستطيع أن يبذله من جهد، وما يقدر عليه من مثابرة لقيامه بالنشاطات والإجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف التي يضعها بين عينه وبذلك يغدو بإمكانه التحكم بمجريات الأمور في بيئته، ويتضح الدافع الداخلي في الإنجاز عندما نلاحظ إقبال الأفراد عليه بدافع الرغبة والحب، وقد تستمر هذه الرغبة ما دام الإنجاز يمثل خبرة جيدة له، وليس هناك ما يهددها أو يعاقبه ويمنع استمراره، فدافع الاستمرار في الإنجاز يكون نابعا من طبيعة النشاط الذي أحبه والإنجاز الذي يستمتع به. (راتب أسامة كامل 1990م ص40)

2. المصادر الخارجية وفيه يعزوا الفرد إنجازاته وقدراته وأعماله سواء كانت ناجحة أو فاشلة إلى عوامل خارجية بعيدة عن قدراته وإمكانياته الذاتية، مثل سلطة الآخرين والحظ والقدر.

إلا أن هناك تقسيماً ثانياً يأخذ بعين الاعتبار عدة مصادر لدافعية الإنجاز، وتتمثل في تقسيم هويت "Huit" والتي نذكر منها :

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

أ- المصادر السلوكية: عبارة عن استشارات تنتج عن مسببات أو منبهات فطرية رغبة من الفرد فيها إذا كانت عبارة عن متتاليات سارة أو مرضية أو حوافز أو جوائز، كما أن الفرد ينفس ويهرب من كل ما هو غير مرغوب فيه، أو هو عبارة عن متتاليات غير سارة.

ب- المصادر الاجتماعية: وهي عبارة عن نماذج إيجابية يقوم بها أفراد المجتمع وتكون مبنية على معايير اجتماعية مقبولة تستدعي تقليدها وذلك لأن الإنسان يعتبر جزء أو عنصر ذو قيمة في جماعة ما.

ت- المصادر المعرفية وتتمثل في محاولة إنتباه الفرد إلى كل ما هو مهم وفعال وممتع ومتحدي وذلك لمعرفة معنى كل شيء وفهمه، مما يزيد في التوازن المعرفي بين ما هو غامض وناقص وأن نبحث عن حل واضح لمثل هذه المشكلات وغيرها مما يتعرض له الفرد في مختلف جوانب معرفته ومن خلاله يستطيع أن يتخذ القرارات المناسبة التي تمثل له تهديداً أو خطراً.

ث- المصادر الوجدانية وتتمثل في زيادة التنافر الوجداني وكذا الشعور بالأفضل والأحسن في حياة الفرد، ويكون ذلك إما بالشعور بالأمن نتيجة لنقص ما يهدد مفهوم الذات وتأكيداً أو الشعور بالغير مرغوب فيه.

3. المصادر النزوعية تتمثل في أي مواجهة سواء كانت من الفرد أو الجماعة وذلك بغية تحقيق الهدف والوصول إلى مستوى من فاعلية الذات وتنميتها بإتباع الأساليب التي تعمل على التحكم الفعلي في جميع جوانب الحياة، واستبعاد ما يهدد مواجهة الهدف وتحقيقه.

4. المصادر الروحية: يجب على الفرد أن يعرف المعنى من وجوده في هذه الحياة والغاية السامية التي يصل إليها والمتمثلة في رابطة العبد بربه والتقرب إلى الله سبحانه وتعالى بكل العبادات والمعاملات للفوز بالجنة ونعيمها، وعلى الفرد أن يتجنب كل ما يقربه إلى الجحيم وعذابه.

استنتاجاً لما تم عرضه، نجد أنه غالباً ما تكون دافعية الإنجاز في المصادر الداخلية تخضع إلى قدرات الفرد وإنجازه للأعمال خاصة إذا كانت ضمن ميوله واهتمامه، في حين أن المصادر الخارجية يرجعها إلى عوامل خارجية تتحكم فيها البيئة، أما بالنسبة للمصادر السلوكية فتثيرها أسباب ومثيرات فطرية برغبة منه خاصة إذا كانت هذه الأسباب والمثيرات سارة، وفيما يتعلق بالمصادر الاجتماعية التي لا تبنى على معايير ذاتية بل على معايير اجتماعية، وهذا ما يجعلها إيجابية تستدعي التقليد، في حين أن المصادر المعرفية تتمثل في كل ما هو مهم وفعال وفيه تحدي يجذب انتباه الفرد ويجعله يبذل قصارى جهده لمعرفة معاني الأشياء وفهمها ولا يتحقق ذلك إلا إذا كانت لديه رغبة قوية.

8. قياس الدافعية للإنجاز

تبين أن المقاييس التي استخدمت في قياس الدافعية للإنجاز تنقسم إلى فئتين وهما:

- الفئة الأولى: المقاييس الإسقاطية.
- الفئة الثانية: المقاييس الموضوعية.

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

قام "ما كليلاند" بإعداد اختبار لقياس الدافع للإنجاز مكون من أربع صور، تم اشتقاق بعضها من اختيار تفهم الموضوع (1) الذي أعده "مواري" سنة 1938 (قدوري خليفة، 2011-2012)

أما البعض الآخر فقام "ما كليلاند" بتصميمه لقياس الدافع للإنجاز وفي هذا الاختبار يتم عرض كل صورة من الصور على الشاشة لمدة عشرين ثانية أمام المبحوث، ثم يطلب الباحث من المبحوث بعد العرض كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة والأسئلة هي:

- ماذا يحدث؟ من هم الأشخاص؟
- ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟ وما الذي يقوم بهذا العمل؟
- ما محور التفكير؟ وما المطلوب عمله؟
- ماذا يحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

ثم يقوم المبحوث بالإجابة على هذه الأسئلة الأربعة بالنسبة لكل صورة ويستكمل عناصر القصة الواحد في مدة لا تزيد عن أربعة دقائق، ويستغرق إجراء الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة حوالي عشرين دقيقة ويرتبط هذا الاختبار أساساً بالتخيل الإبداعي ويتم تحليل القصص أو نواتج الخيال لنوع معين من المحتوى في ضوء ما يمكن أن يشير إلى دافع الإنجاز.

أ- ثبات المقياس:

وصل معامل ثبات الاختبار إلى 0.96 وإلى 0.58 في دراسة أخرى، ولكن في دراسات أخرى استخدام فيها هذا الاختبار لقياس دافع الإنجاز تبين انخفاض الثبات (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000 ص ص 97-98)

ب- صدق المقياس

من خلال اختبار تفهم الموضوع تبين أنه لا توجد علاقة بين اختبار تفهم الموضوع وكل من مقياس "مهريان" للميل للإنجاز، حاول بعض علماء النفس تعديل هذه الاختبارات بعد تعرضها للنقد ومن هؤلاء العلماء "فرنش" والتي قامت بوضع مقياس الاستبصار (F-T-1) في ضوء تصور

"ما كليلاند" لتقدير صور وتخيلات الإنجاز، حيث وضعت جملاً مفيدة تصف أنماط متعددة من السلوك يستجيب لها المبحوث باستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية التي يشتمل عليها البند والعبارة، وتم وضع نظام تصحيح لهذا الاختبار كما قام "ارنسون" (Aronson باختبار التعبير عن طريق الرسم)) وذلك لقياس الدافع لإنجاز عند الأطفال (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص (93)، وبالرغم من هذا فإن عدة باحثين انتقدوا هذه الأساليب الإسقاطية فهناك من اعتبر بأنها لا تقيس دافع الإنجاز بل تصف انفعالات المفحوص، بالإضافة إلى أنها تتسم بالذاتية وتستغرق وقت طويلاً في عملية التصحيح، ونتيجة لهذا فكر الباحثون في طرق أخرى تقيس دافع الإنجاز.

1. المقاييس الإسقاطية

في الثلاثينيات إفترض عالم النفس هنري موراي أن الحاجات الاجتماعية قد تنعكس بدقة في تفكير الأفراد، حين لا يكونوا مضطرين إلى التفكير في شيء على وجه الخصوص، ولذلك دعى الأفراد ليقضوا بعض القصص عن صور المواقف التي يمكن تفسيرها بطرق مختلفة، وقد تم سؤال المشتركين في البحث كما يلي:

- ما الذي يحدث في هذه الصورة الغامضة؟ ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟ ما الذي يفكر فيه الأشخاص الموجودون في الصورة ماذا سيحدث بعد ذلك؟.

وقد اعتقد "موراي" أن الأفراد وهم ينسجون القصص يسقطون حاجاتهم، مخاوفهم، آمالهم وصراعاتهم على صفات الشخصية المعروضة عليهم، وبناء على ذلك يعتبر اختبار "موراي" (تفهم الموضوع) طريقة إسقاطية لقياس الدوافع الاجتماعية.

قد قام علماء النفس "ماكلياند"، "أتكنسون"، "كلارك"، "لويل" بتعديل اختبار تفهم الموضوع لقياس الدافعية للإنجاز، حيث وضع ماكلياند ومساعديه محكات دقيقة للتصحيح لتقديم هذا النوع من التخيل وقاموا كذلك بحساب ثبات اختبار تفهم الموضوع وذلك بتطبيق الاختبار على 32 مفحوص مرتين بفاصل زمني قدره 6 أشهر، وقد وصل معامل الثبات إلى (0.95)، وعلى عينة أخرى مكونة من 24 مفحوص وصل معامل الثبات إلى (0.96)، وأجريت العديد من الدراسات والبحوث الحساب معامل الثبات لاختبار تفهم الموضوع.

أما بالنسبة لحساب صدق التكوين، فقد دلت النتائج إلى أنه ليست هناك علاقة دالة بين اختبار تفهم الموضوع وكل من مقياس التفضيل الشخصي، ومقياس مهرا بيان"، بينما توجد علاقة

دالة عند مستوى (0.05) بين اختبار تفهم الموضوع واختبار "هيرمانز" لقياس الدافعية للإنجاز (ر -0.29)

2. المقاييس الموضوعية :

من بين هذه المقاييس ما يلي:

أ- اختبار الدافع للإنجاز للراشدين

رصد "هرمانز" جميع المظاهر المرتبط بالدافع للإنجاز وهي مستوى الطموح، سلوك تقبل المخاطرة، الحراك الاجتماعي المثابرة توتر العمل إدراك الزمن التوجه للمستقبل، اختيار الرفيق سلوك التعرف سلوك الإنجاز، ويتكون الاختبار من 29 بند عبارة يجب عنها من بين 4 إلى 6 بدائل.

ب- مقياس "رأي - لن" للدافع للإنجاز :

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

وضع هذا الاختبار "الن" وقام بتعديله رأي ويتكون من 14 بند يجاب عنها على أساس ثلاث بدائل هي نعم غير متأكد (لا) ونصف العبارات معكوس المفتاح ويزيد ثبات هذا المقياس عن 0.7 أما صدقه فهو مرتفع (قدوري خليفة، 2012، ص 55)



الفصل الرابع: الخطوات

المنهجية المتبعة في الدراسة

التطبيقية



تمهيد:

بعدما تناولنا في الفصول السابقة المفاهيم النظرية المتعلقة بموضوع تكنولوجيا الاتصال ودورها في زيادة دافعية الإنجاز، حاولنا في هذا الفصل تجسيد ما طرح من أهداف والتأكد من صحة الفرضيات المطروحة والتي تحتاج إلى التحقق التجريبي من خلال الدراسة الميدانية.

حيث قامت الباحثة باختيار كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة كنموذج ومجال مكاني للدراسة، نظراً لتوفر التسهيلات الإدارية على مستوى الكلية، وقد عرفت هذه الكلية بعملها على مواكبة التطورات العلمية والتقنية وإدخال أحدث التقنيات واستخدام أحدث شبكات الاتصالات والتجهيزات، بهدف إنشاء نظام متكامل يعمل على رفع كفاءة الأداء وتحسين مستوى الخدمات المقدمة للموظفين والعمال والأساتذة والطلبة. وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى التعريف بميدان الدراسة وعرض الهيكل التنظيمي للكلية وتحديد مهام كل فرد فيها.

أولاً- التعريف بميدان الدراسة

1. نشأة وتطور كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

أنشأت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12/13616 المؤرخ في 22 ذو القعدة 1433 الموافق لـ 08 أكتوبر 2012 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01/274 المؤرخ في 30 جمادى الثانية 1422 الموافق 18 سبتمبر 2001 المتضمن إنشاء جامعة المسيلة، ولا سيما المادة الأولى منه، التي تحدد عدد الكليات التي تتكون منها جامعة المسيلة، وتقسيم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية إلى عدة مصالح وأقسام هي: (قسم التاريخ، قسم علم النفس، قسم علم الاجتماع، قسم الفلسفة، قسم علوم الإعلام والاتصال، قسم العلوم الإسلامية، قسم جذع المشترك للعلوم الإنسانية والاجتماعية).

كما تتوفر في الأقسام على تكوينين في الأطوار الثلاثة ليسانس، ماستر، دكتوراه (LMD).

2. الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالمسيلة.

تم تحديد عدد الكليات التي تتكون منها جامعة المسيلة وتقسيم الكلية إلى عدة أقسام ومصالح (انظر الملحق 3).

يتولى تسيير الكلية رئيس يعرف بعميد الكلية تحت سلطة الأمين العام للجامعة يشرف وينسق الذي يتم تعيينه بين موظفي الكلية من طرف رئيس الجامعة والمجلس. إعادة صياغة العبارة الصحيحة

عميد الكلية:

العميد يدير الكلية وهو المسؤول عن سيرها ويتولى تسيير وسائلها البشرية والمالية والمادية، وبهذه الصفة:

الفصل الرابع: الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة التطبيقية

- هو الأمر بصرف اعتمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة.
- يعين مستخدمي الكلية الذين لم يتقرر طريقة أخرى لتعيينهم.
- تولي السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته.
- يحضر اجتماعات مجلس الكلية.
- يعد التقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلى رئيس الجامعة بعد المصادقة عليه من مجلس الكلية.
- يساعده نائبان وأمين عام للكلية ومسؤول مكتبة الكلية ورؤساء أقسام.
- **نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة: وهو مكلف بما يلي:**
 - ضمان تسيير ومتابعة تسجيل طلبة التدرج.
 - متابعة سير أنشطة التعليم وأخذ أو اقتراح كل إجراء من أجل تحسينه من طرف العميد.
 - مسك وضبط القائمة الاسمية والاحصائية للطلبة.
 - جمع الإعلام البيداغوجي لفائدة الطلبة ومعالجته ونشره.
- **نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية: وهو مكلف بما يلي:**
 - متابعة سير امتحانات الالتحاق بما بعد التدرج.
 - أخذ أو اقتراح الاجراءات الضرورية لضمان سير التكوين لما بعد التدرج.
 - السهر على سير مناقشة المذكرات وأطروحات ما بعد التدرج.
 - متابعة سير أنشطة البحث العلمي.
 - المبادرة بأعمال الشراكة مع القطاعات الاجتماعية والاقتصادية.
 - المبادرة بأعمال من أجل تنشيط ودعم التعاون ما بين الجامعات الوطنية والدولية.
 - تنفيذ برامج تحسين مستوى الأساتذة وتجديد معلوماتهم.
 - متابعة سير المجلس العلمي للكلية والمحافظة على أرشيفه.
- **الأمين العام للكلية: وهو مكلف بما يلي:**
 - تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وضمان تنفيذه.
 - تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية.
 - ضمان تسيير الأرشيف وتوثيق الكلية والمحافظة عليهما.
 - تحضير مشروع ميزانية الكلية وضمان تنفيذه.
 - ترقية الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الهيئات المعنية لمديرية الجامعة.
 - تسيير الوسائل المنقولة والعقارية للكلية والسهر على صيانتها.
 - ضمان تنفيذ مخطط الأمن الداخلي للكلية.
- **مسؤول مكتبة للكلية: وهو مكلف بما يلي:**
 - اقتراح برامج اقتناء المؤلفات والتوثيق الجامعي.

الفصل الرابع: الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة التطبيقية

- تنظيم الرصيد الوثائقي باستعمال أحدث الطرق للمعالجة والترتيب.
- صيانة الرصيد الوثائقي والتحيين المستمر لعملية الجرد.
- وضع الشروط الملائمة لاستعمال الرصيد الوثائقي من قبل الطلبة والأساتذة.
- مساعدة الأساتذة والطلبة في بحوثهم البيبليوغرافية.

رئيس القسم:

رئيس القسم مسؤول عن السير البيداغوجي والاداري للقسم ويمارس السلطة السلمية على المستخدمين الموضوعين تحت مسؤوليته، ويساعده رئيسا القسم المساعدان:

مساعد رئيس القسم المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج: ويقوم بالمهام الآتية:

• متابعة عمليات التسجيل وإعادة تسجيل الطلبة في التدرج.

• السهر على السير الحسن للتعليم.

• السهر على السير الحسن للامتحانات واختبارات مراقبة المعارف.

مساعد رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي: ويقوم بالمهام الآتية:

• السهر على سير التعليم فيما بعد التدرج.

• ضمان متابعة أنشطة البحث.

• ضمان متابعة سير اللجنة العلمية للقسم.

الأمانة العامة:

طبقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 2004، والمحدد للتنظيم الاداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد

وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، فإن الأمانة العامة للكلية تتكفل بما يأتي:

• تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وضمان تنفيذه

• تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية

• ضمان تسيير الأرشيف وتوثيق الكلية والمحافظة عليهما

• تحضير مشروع ميزانية الكلية وضمان تنفيذه

• ترقية الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الهيئات المعنية لمديرية الجامعة

• تسيير الوسائل المنقولة والعقارية للكلية والسهر على صيانتها

• ضمان تنفيذ مخطط الأمن الداخلي للكلية

وللتمكن من تنفيذ مهامها، فإن الأمانة العامة للكلية تتضمن عدة مصالح، هي:

مصلحة المستخدمين:

• فرع الأساتذة

• فرع المستخدمين الاداريين والتقنيين وأعوان المصالح

• مصلحة الميزانية والمحاسبة

• فرع الميزانية

• فرع المحاسبة

مصلحة الوسائل والصيانة

• فرع الوسائل

• فرع الصيانة

مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.

موقع كلية العلوم الانسانية والاجتماعية 2022 <http://virtuelcampus.univ-msila.dz>

ثانياً: إجراءات الدراسة الميدانية

1- إجراءات الدراسة الميدانية:

1-1- الدراسة الاستطلاعية:

- تاريخ ومكان إجراء الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية الأولية في الفترة الممتدة [من 20 إلى 25 ماي 2024] بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

قبل الشروع في الدراسة الاستطلاعية لأي موضوع ما فإن الطالب الباحث ينتابه الكثير من الغموض حول قابلية أو عدم قابلية موضوعه للدراسة الميدانية، حيث يبدأ بجمع بعض المعلومات والبيانات العلمية المسبقة وبالتالي يمكنه الإحاطة بالموضوع من عدة جوانب وأبعاد.

وبعد حصولنا على إذن من عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة للقيام بهذه الزيارة الاستطلاعية من أجل الوقوف على الواقع المعاش داخل هذه الكلية من ناحية التسيير الإداري، وكذا العمل الإلكتروني للموظفين الإداريين بها، ومحاولة معرفة الدور الحقيقي الذي تؤديه تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز، وكذا إيجاد سبل لتحسين أداء الموظفين، كما وأن هذه الدراسة الاستطلاعية تمكّن الباحث من الاطلاع على طرق وأساليب تسيير شؤون الكلية في المجال الإلكتروني ومعرفة كل ما يحتاجه العاملون بها. أيضاً هذه الدراسة الاستطلاعية مكنتنا من معرفة الإشكالية وتساؤلها العام الحقيقي الذي سنعالجه من خلال استيفاء الشروط القانونية والعلمية لإنجاز هذه الدراسة العلمية، فالدراسة الاستطلاعية تساعد في ضبط مجتمع الدراسة، وتحديد العينة وطريقة اختيارها وأخذ بعض آرائها لتكون هذه الخطوة بمثابة بداية الباحث في معرفة مميزات وخصائص العينة المقترحة للدراسة وكيفية التعامل معها مستقبلاً، أي أثناء الشروع في الدراسة الميدانية التطبيقية الفعلية لاحقاً.

إذا يمكن القول بأن الدراسة الاستطلاعية هي بمثابة مصباح مضيء ينيّر الطريق أمام كل باحث للتغلب على كل العراقيل والصعوبات التي ستواجهه الباحث أثناء قيامه بالمشروع الميداني (التطبيقي) لاحقاً.

1-2- الدراسة التطبيقية (الميدانية) الفعلية:

أجريت الدراسة الميدانية الفعلية في الفترة [من 25 إلى 30 ماي 2024].

2- مجالات الدراسة:

-المجال المكاني:

تم إجراء الدراسة التطبيقية الميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مسيلة من أوائل الكليات التي تبنت ثقافة الرقمنة الإلكترونية الحديثة، وبعد كل التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات، قدمت مساهمة كبيرة في إدخال أحدث التطبيقات الإلكترونية المتعلقة بإدارة الإدارة وفقا للمعايير والمقاييس الدولية.

من خلال نهج موظفي هذه الجامعة لربط اهتماماتها المختلفة بشبكة رقمية متطورة، وتشكيل يد عاملة مهنية قادرة على تلبية الاحتياجات الرقمية لجميع منشأتها، وبالتالي مواكبة التطورات التي تحدث على المستوى القاري والدولي.

لذلك، تتوقع هذه الجامعة، بفضل كادرها الإداري، أن تصل إلى المراتب الرائدة في إدارة الإدارة الرقمية على مستوى جميع المصالح والأقسام للمصلحة العامة وأن تكون قادرة على تلبية احتياجات جميع المستخدمين، بما في ذلك الموظفين الإداريين والفنيين والعمال والأساتذة والطلاب.

-المجال الزمني: بدأت دراسة هذا الموضوع أواخر شهر ماي 2024 ودامت مدة 5 أيام.

- المجال البشري: هذه الدراسة أجريت على عينة بلغت 35 موظفا وموظفة يعملون بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

3- المجتمع الأصلي للبحث (الدراسة):

المجتمع الأصلي لهذه الدراسة الحالية هم **موظفو وموظفات الإدارة** بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، والبالغ عددهم الإجمالي 109 موظفا وموظفة.

3-1- تعريف المجتمع الأصلي للبحث (الدراسة):

مجتمع البحث **Research Population** يعنى جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، فهو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوعا في البحث. (ذوقان عبيدات وآخرون: 1996، ص109)

إن المقصود بمجتمع البحث في لغة العلوم الإنسانية هو المجموع الكلي من المفردات المحدودة أو الغير محدودة، أما مفردات البحث التي تُعرف أيضا لدى الباحثين بعناصر البحث أو وحدات البحث فهي الأجزاء المكونة لمجتمع البحث. (أحمد بن مرسلبي، 2005، ص125)

على سبيل المثال إدراسة ظاهرة تأثير ألعاب الفيديو على قيم الأطفال، الأطفال الذين يمارسون ألعاب الفيديو هم مجتمع البحث، والطفل الواحد الذي يمارس ألعاب الفيديو هو مفردة البحث ومجموع هذه المفردات تشكل مجتمع البحث.

ويتضح من المثال السابق أن مفردات البحث غير محدودة وذلك بسبب شساعة جمهور الأطفال التي ليس باستطاعة الباحث الوصول إلى أحجامها الحقيقية، أما إذا قمنا بدراسة تأثير ألعاب الفيديو على قيم أطفال

الفصل الرابع: الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة التطبيقية

مدرسة ابتدائية ما، فهنا توفرت الإمكانيات اللازمة للباحث للتعرف بصورة جيدة على مجتمع هذا البحث الصغير وضبط حجمه الحقيقي.

إن ما يمكن استنتاجه من الطرح السابق هو أن الباحث لا يستطيع الشروع في انجاز الدراسة حتى يتعرف بصورة جيدة على مجتمع البحث، أي أن أساس نجاح التعيين يقوم أولاً على تحديد حجم مجتمع البحث الأصلي وما يحتويه من مفردات، إلى جانب التعرف على تكوينه تعريفاً دقيقاً يشمل طبيعة وحداته هل هي متجانسة أم متباينة، ولن يتمكن الباحث من الوصول إلى ذلك إلا بعد الدراسة الدقيقة من خلال الاعتماد على الأساليب العلمية المعروفة مثل [الأبحاث الاستكشافية، والدراسات المسحية]. (أحمد بن مرسل: 2005، ص125)

3-2- عينة الدراسة: [حجمها، نسبتها، خصائصها، طريقة اختيارها]:

بلغ حجم العينة الكلي 51 موظفاً وموظفة، نسبتها المئوية 70%، مع العلم بأنه تم إخضاع 15 موظفاً وموظفة منهم للدراسة الاستطلاعية الأولية في بادئ الأمر من خلال استجوابهم عن بعض الأسئلة المتعلقة بدور تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الجامعة ذلك في الفترة الممتدة [من 20 إلى 25 ماي 2024] بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، وهو التاريخ الذي أجريت فيه الدراسة الاستطلاعية الأولية، والهدف من هذا الإجراء هو معرفة مميزات وخصائص عينة الدراسة، ومدى قابليتها للخضوع إلى الدراسة التطبيقية التي أجريت عليهم لاحقاً ابتداءً [من 25 إلى 30 ماي 2024]. والمعمول به منهجياً في مثل هذه الدراسات أنه من الضروري استبعاد وحذف هذا العدد أي 15 موظفاً وموظفة من الدراسة التطبيقية الفعلية، ليصبح الحجم الحقيقي للعينة الخاضعة للدراسة الميدانية التطبيقية الفعلية 36 موظفاً وموظفة فقط بدلاً من 51 أما النسبة المئوية النهائية المقابلة لـ 36 موظفاً وموظفة فقد بلغت 50% تم اختيارهم بشكل عشوائي عن طريق العينة الاحتمالية البسيطة العشوائية، يعملون حالياً في نفس الكلية المذكورة.

تعريف العينة: هي تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث، ويجري عليها الاختبار أو التحقق، على أن الباحث يستطيع موضوعياً التحقق من كل مجتمع البحث، نظراً إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع. (سعيد سبعون، حفصة جرادي: 2012، ص75)

4- إجراءات الدراسة الميدانية (التطبيقية):

4-1- المنهج المتبع في الدراسة:

استخدمنا المنهج الوصفي لتلائمه مع موضوع الدراسة الحالية.

تعريف المنهج الوصفي:

لا يمكن لأي باحث الاستغناء عن منهج الدراسة لأي موضوع كان، ولا يمكنه أن يتوصل إلى نتائج صادقة أو موضوعية ما لم يعتمد على منهج معين.

الفصل الرابع: الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة التطبيقية

" فالمنهج هو طريقة أو مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الفرد الباحث بغية تحقيق بحثه. (رشيد زرواتي: 2002، ص191).

ويعرف المنهج الوصفي على أنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أهداف محددة إزاء مشكلة اجتماعية، وهو يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مدققة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة. (الزوابي والغنام: 1974، ص80)

كما يعرف المنهج الوصفي في مجال التربية والتعليم بأنه "كل استقصاء ينصب على ظاهرة تعليمية أو نفسية، كما هي قائمة من الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها، وتحديد العلاقات بين عناصرها، أو بينها وبين ظواهر تعليمية أو نفسية أو اجتماعية أخرى. (كمال آيت منصور، رابح طاهير: 2003، ص18)

ويعرف أيضا على أنه: " عملية تحليلية لقضايا حيوية بواسطة الوقوف على الظروف المحيطة بموضوع الدراسة. (عامر قندليجي، 2003، ص35)

من هذا المنطلق وجب علينا استخدام **المنهج الوصفي** لأنه يتناسب مع طبيعة هذا الموضوع المدروس. حيث أن هذا المنهج الوصفي يتم العمل به عن الطريق:

- وصف الظروف المحيطة بالموضوع، جمع البيانات، تنظيم البيانات المحصل عليها، استخراج النتائج، وضع الاقتراحات.

4-2- أدوات الدراسة الميدانية:

استخدمنا الاستبيان حيث تم توزيعه على 35 موظفا وموظفة يعملون بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، مع العلم أنه تم استرجاع كل استمارات الاستبيان.

4-2-1- تعريف الاستبيان:

الاستبيان مرتبط أساسا باستمارة تدعى هذه الأخيرة استمارة استبائية، وتعرف على أنها مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بقصد الحصول على معلومات أو التعرف على آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين]. (عبيدات وأبو نصار ومبييضين: 1997، ص66)

أو هي وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع بحثي معين عن طريق إعداد استمارة يتم تعبئتها من قبل عينة ممثلة من الأفراد. (أحمد الرفاعي: 1998، ص181)

فالاستمارة الاستبائية هي مجموعة أسئلة محددة الإجابة مرتبطة ببعضها البعض من حيث الموضوع وبصورة تكفل الوصول إلى المعلومات المنشودة، ومنه نستنتج بأنها أحد أدوات جمع البيانات الميدانية، وتتكون من مجموعة من الفقرات المصاغة على شكل أسئلة، يقوم كل مشارك في عينة الدراسة بالإجابة عليها بنفسه دون مساعدة واستشارة من أحد، والحقيقية التي يجب التأكيد عليها هو أنه لا يوجد استمارة استبيان ذات شكل وتركيبية مثالية يمكن أن يوصى باعتمادها لكافة الأوضاع والحالات، حيث كل ظاهرة لها خصوصية، وطبيعة ونمطية معينة، وأغراض البحث هي التي تحدد شكل ومضمون الاستمارة الاستبائية.



الفصل الخامس:

عرض النتائج تحليلها وتفسيرها



تمهيد:

بعد العرض الشامل لمختلف فقرات هذه الدراسة بدأ باختيار الموضوع مروراً بالإطار المنهجي والإطار النظري لها، وما شمله من فقرات مختلفة ومهمة في حياة هذه الدراسة الوصفية الموسومة بعنوان: [دور تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الجامعة]، فكل هذه المراحل هيأت لنا الأرضية لمعالجة وتحليل هذا الموضوع عن قرب، من خلال فصله التطبيقي فهو جانب مهم جداً لإضفاء الحقيقة الواقعية التي تعيشها مفردات هذه الدراسة داخل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

والغرض من تحليل ومناقشة نتائج ومعطيات هذه الدراسة هو تفسير ووصف تحليلي لمختلف النتائج المتحصل عليها، وشرح أي رؤى جديدة نشأت نتيجة دراسة هذه المشكلة، وترتبط المناقشة دائماً بالجانب النظري وبالمقدمة عبر الأسئلة أو الفرضيات البحثية التي يتم طرحها كحلول مسبقة، وكذا المؤلفات والدراسات السابقة التي تم استعراضها والاستعانة بها، وهذا التحليل والمناقشة يوضحان كيف عززت الدراسة فهم الباحث لمشكلة بحثه أو دراسته.

حيث يساعد هذا التحليل والمناقشة في إيجاد حلول خلاقة للمشكلة قيد الدراسة وللإشكالية العامة التي صاغتها الطالبة الباحثة وكذا أسئلتها الجزئية (الفرعية) استناداً إلى تجميع منطقي للنتائج، وصياغة دقيقة للمشكلة البحثية، كما وأنها تقدم المعنى الأساسي للبحث والإشارة إلى الآثار المحتملة في مجال الدراسات الأخرى، فهي تساعد الباحث في التفكير الناقد وتفسير النتائج استناداً إلى الأدلة المتوفرة لديه حيث تتميز بعدم التكرار والإيجاز في التوضيح، وإتباع تيار فلسفي منطقي في التفكير، وتعتمد على تفسير ومناقشة مغزى الاستنتاج بنفس التسلسل الذي تم وصفه في النتائج، كما وأنها ترتبط بالوقت الحاضر وخصوصاً ما تعلق بالحقائق والأدلة الثابتة والمرئية، مع الإشارة إلى الدراسات السابقة بصيغة الماضي وضرورة استعمال العناوين الرئيسية والفرعية للمساعدة على تنظيم المناقشة وتصنيف التفسيرات إلى مواضيع واقعية.

والمسلم به أن فقرة تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية تقوي ملاحظة الباحث وتزيد دقة وحكمة في كيفية معالجة مختلف محاور الأداة العلمية المستخدمة سواء كانت مقياساً أو استبياناً أو مقابلةً أو أي أداة علمية أخرى، مع ضرورة ربطها بالنتائج التي تم التوصل إليها في الدراسات الأخرى التي استفاد منها الباحث لاسيما في الجانب النظري ومقارنتها بالنتائج الحالية.

فمن خلال تحليل ومناقشة نتائج موضوع الدراسة الحالية الموسومة بعنوان:

[دور تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الجامعة] والتي أجريت دراستها الميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسييلة، تمكنا من الحصول على العديد من الاستنتاجات الحقيقة والثابتة من خلال التطرق إلى محاور الأداة العلمية المستعملة في هذه الدراسة وهي [الاستبيان] بالشرح التفسيري والمناقشة التحليلية لمختلف فقراته، والذي شمل محورين الأول ارتبط بالمعلومات الشخصية للمبحوثين وهم [الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسييلة]، بينما شمل المحور الثاني شرح تفسيري ومناقشة تحليلية لمختلف أسئلة الفرضيات الجزئية الثلاث المصاغة من طرف الطالبة الباحثة كحلول مسبقة لهذه الإشكالية بالاتفاق طبعا مع المشرف على هذا العمل التربوي الاجتماعي.

(أنظر إلى استمارة الاستبيان ضمن قائمة الملاحق).

تحليل ومناقشة فقرات الاستبيان الموجه للموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسييلة)

1/ تحليل ومناقشة نتائج المحور الأول: البيانات الشخصية للموظف (ة):

1-1/ الجنس:

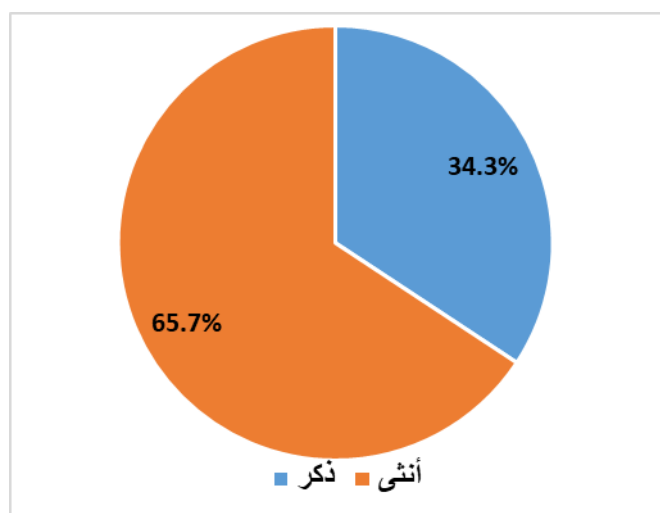
جدول 1: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس للموظف(ة)

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
34.3%	12	ذكر
65.7%	23	أنثى
100%	35	الإجمالي

من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج SPSS -25

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (00):

يتضح من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 35 فردا نلاحظ أن 23 فردا يمثلون حجم الاناث بنسبة بلغت 65.7 %، أما حجم الذكور فقد بلغ 12 ذكر بنسبة قدرت بـ 34.3%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (.....)



شكل 1 : يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس للموظف (ة)

الاستنتاج:

نستنتج من خلال هذه القيم أن معظم الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة هم من فئة الإناث حيث بلغ عددهن 23 موظفة بنسبة مئوية بلغت 65.7%، مما نلاحظ أن التوظيف بهذه المؤسسة لا يقتصر على الإناث فقط بل للذكور أيضاً نصيباً في ذلك، وهذا ما عبّرت عنه النسبة المئوية 31%.

1-2/ السن:

جدول 2 : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن للموظف (ة)

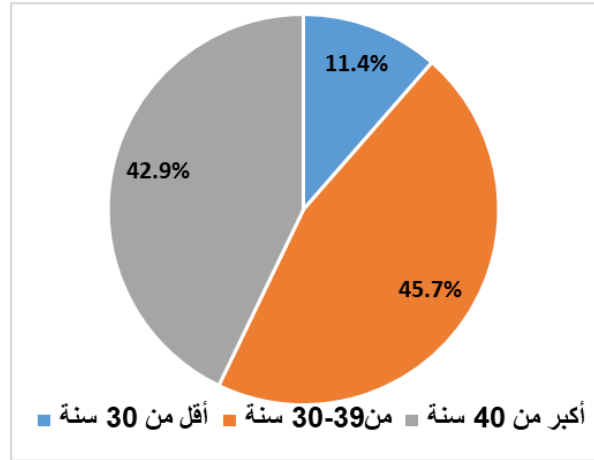
السن	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	4	11.4%
من 30-39 سنة	16	45.7%
أكبر من 40 سنة	15	42.9%
المجموع	35	100%

من إعداد الطالبة الباحثة واعتماداً على برنامج SPSS -25

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (00):

من خلال معطيات الجدول أعلاه المتعلق بسن العينة المدروسة، وبالنظر إلى تكرارات أفراد هذه العينة والبالغ حجمهم إجمالاً (35) فرداً، نلاحظ أن (16) فرداً منهم يتراوح سنهم (30 - 39 سنة) بنسبة مئوية بلغت 45.7%، أما من تراوحت أعمارهم من (أكبر من 40 سنة)

فقد بلغ عددهم (15) فردا وبنسبة مئوية قدرت بـ 42.9%، في حين وجد (4) أفراد تراوح سنهم (أقل من 30 سنة) بنسبة مئوية بلغت 11.4%.



شكل 2: يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن للموظف(ة)

من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج SPSS -25

الاستنتاج:

نستنتج من خلال معطيات الجدول أعلاه أن جل أعمار الفئة المدروسة كانت محصورة من (30 - 39 سنة) بنسبة مئوية بلغت 45.7%، وهذا يدل على أن الموظفين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة هم من فئة متوسطي العمر، وبأن هذه الكلية تعتمد على هذه الفئة لدرائها بشؤون التسيير الإداري الناجح والتواصل التكنولوجي، من أجل مواكبة متطلبات هذا العصر الذي يتطلب توفير مورد بشري ويد عاملة لها دراية تامة بتقنيات الإدارة في ظل العولمة وانفتاح السوق التجاري العالمي.

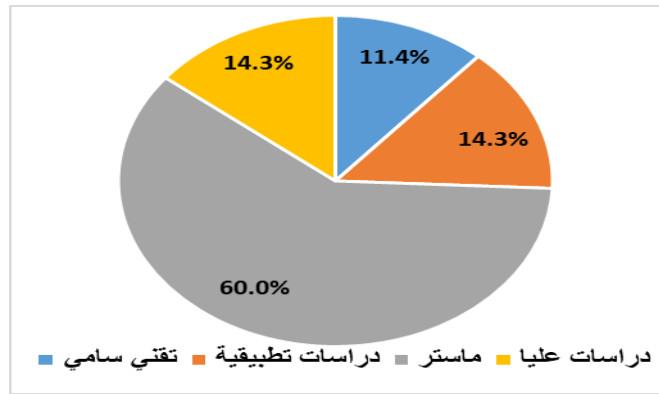
1-3/ المستوى التعليمي:

جدول 3 : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي للموظف(ة)

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل التعليمي
11.4%	4	تقني سامي
14.3%	5	دراسات تطبيقية
60%	21	ماستر
14.3%	5	دراسات عليا
100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (00): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج SPSS -25

من خلال ملاحظة بيانات الجدول أعلاه الموضح أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 35 فردا، نلاحظ أن حجم الموظفين ذوي المستوى التعليمي (ماستر) بلغ (21) بنسبة مئوية قدرت 60%، أما الموظفين ذوي المستوى التعليمي (دراسات عليا) فقد بلغ عددهم (5) بنسبة مئوية قدرت 14.3%، بينما الموظفين ذوي المؤهل التعليمي (دراسات تطبيقية) فقد بلغ عددهم (5) بنسبة مئوية قدرت 14.3%، بينما الموظفين ذوي المؤهل التعليمي (تقني سامي) فقد بلغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت 11.4%، كما يوضحه الشكل التالي:



شكل 3 : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي للموظف(ة)

من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج SPSS -25

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة المدروسة متحصلون على مستوى تعليمي ماستر، وهذا ما عبّرت عنه النسبة المئوية 60%، لخريجي الجامعة الجزائرية الذين بلغ تعدادهم بالكلية محل الدراسة 26 فردا، مما يدل أن شغل مناصب عليا بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة يتطلب شهادة جامعية عليا، فهي ضرورية جدا للتوظيف باعتبارهم الفئة الأكثر كفاءة بالكلية.

1- 6/ الخبرة المهنية:

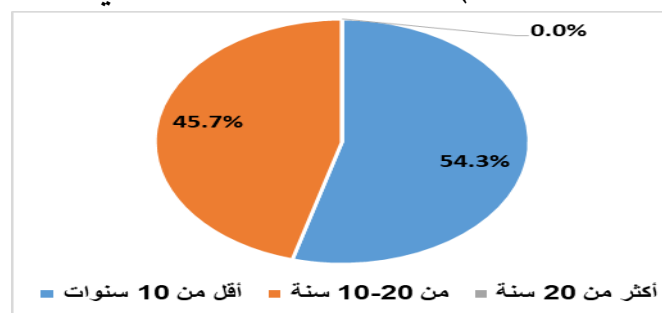
جدول 4 : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل للموظف(ة)

النسبة المئوية%	التكرارات	الأقدمية في العمل
54.3%	19	أقل من 10 سنوات
45.7%	16	من 10-20 سنة
0%	0	أكثر من 20 سنة
%100	35	المجموع

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (08): من إعداد الطالبة الباحثة اعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال قراءة معطيات بدائل الجدول أعلاه، وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا (35) موظفا، نلاحظ أن الموظفين بهذه الكلية الذين يتمتعون بخبرة مهنية (أقل من 10 سنوات) بلغ عددهم (19) بنسبة مئوية قدرت 54.3%، أما ذوي الأقدمية والخبرة المهنية (من 10-20 سنة)، فقد بلغ عددهم (16) بنسبة مئوية قدرت 45.7%، في حين لم نسجل أي اجابات (أكثر من 20 سنة)، كما يوضحه الشكل التالي:



شكل 4 : دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل للموظف(ة)

من إعداد الطالبة الباحثة اعتمادا على برنامج 25- SPSS

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة المدروسة وهم الموظفون والموظفات يكتسبون أقدمية وخبرة مهنية معتبرة، وهذا ما عبّرت عنه النسبة المئوية 54.3% بأقل من 10 سنوات عمل لكل فرد منهم بهذه الكلية محل الدراسة، مما يدل فعلا أن الخبرة المهنية في مجال التسيير الإداري بالكلية مهمة جدا.

1- 4/ الوظيفة الإدارية:

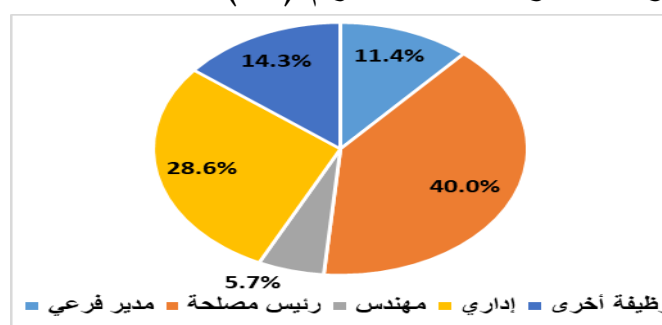
جدول 5 : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة الإدارية

النسبة المئوية	التكرارات	الوظيفة الإدارية
11.4%	4	مدير فرعي
40%	14	رئيس مصلحة
5.7%	2	مهندس
28.6%	10	إداري
14.3%	5	وظيفة أخرى
%100	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (00): من إعداد الطالبة الباحثة اعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 35 فردا نلاحظ أن الذين يشغلون منصب رئيس مصلحة قد بلغ عددهم 14 أفراد بنسبة 40%، والذين يشغلون منصب إداري قد بلغ عددهم 10 أفراد بنسبة 28.6%، وأيضا الذين يشغلون منصب وظيفة أخرى قد بلغ عددهم 5 أفراد بنسبة 14.3%، أما الذين يشغلون منصب مدير فرعي قد بلغ عددهم 4 فردا بنسبة 11.4%، بينما الذين يشغلون منصب مهندس قد بلغ عددهم 2 فردا بنسبة 5.7%، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (08)



شكل 5 : دائرة نسبية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة الإدارية للعامل(ة)

من إعداد الطالبة الباحثة اعتمادا على برنامج 25- SPSS

الاستنتاج:

نستنتج من خلال القراءة والتحليل لمعطيات الجدول رقم 07 أن أفراد العينة المدروسة تباينت مناصبهم بين مدير فرعي، رئيس مصلحة، مهندس، إداري وهذا شيء طبيعي باعتبار أن

هذا المجمع يحتوي على أشخاص مختلفي التخصصات مما يسهل عملية تكليف المهام عليهم وبالتالي الحرص على إنهاء المهام في أوقات قياسية، ووظيفة رئيس مصلحة هم من مثلوا أكبر فئة من بين هؤلاء، بحجم بلغ 14 موظفين وبنسبة مئوية بلغت 40%.

2/ المحور الثاني/ تحليل ومناقشة أسئلة الاستبيان الموجه للمستخدمين الإداريين بإدارة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

2 - 1/ تحليل ومناقشة نتائج أسئلة الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الأولى: لشبكة الأنترنت دور فعال في زيادة التميز وإتقان العمل لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

السؤال رقم 01/ تتوفر إدارة الكمية عمى شبكة أنترنت ذات تدفق جيد مما يعزز التفاعل السريع بين الفرق الإدارية؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة مدى توفر إدارة الكلية على شبكة أنترنت ذات تدفق جيد مما يعزز التفاعل السريع بين الفرق الإدارية؟.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار ك² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 6 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 01
دال	0040,	11.200	2	-8.7-	7,11	8.6%	3	نادرا
				7.3	7,11	54.3%	19	أحيانا
				7.3	7,11	37.1%	13	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (00): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (01) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (03) فردا بنسبة

مئوية بلغت 8.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (13) بنسبة مئوية قدرت بـ 37.1%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (3) بنسبة مئوية قدرت بـ 8.6%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 11.200 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 00 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (أحياناً) بحجم قدره 19 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 54.3%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على توفر إدارة الكلية على شبكة أنترنت ذات تدفق جيد مما يعزز التفاعل السريع بين الفرق الإدارية.

السؤال رقم 02/ تستخدم إدارة الكلية شبكة الانترنت للربط بين مختلف الأقسام والمصالح لتسهيل الاتصال الداخلي بين موظفيها؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة استخدام إدارة الكلية شبكة الأنترنت للربط بين مختلف الأقسام والمصالح لتسهيل الاتصال الداخلي بين موظفيها ؟.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 7 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 02
دال	0.008	9.657	2	-7.7-	11.7	11.4%	4	نادرا
				7.3	11.7	54.3%	19	أحياناً
				0.3	11.7	34.3%	12	غالبا

				//////////	100%	35	الإجمالي
--	--	--	--	------------	------	----	----------

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (00): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (02) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (35) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (02) بالبديل " أحياناً " وقد بلغ عددهم (19) فرداً بنسبة مئوية بلغت 54.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالباً " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 34.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادراً " والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 11.4%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 9.657 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 02 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكراراً ممثلاً في البديل (أحياناً) بحجم قدره 19 موظفاً ونسبة مئوية بلغت 54.3%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على استخدام إدارة الكلية شبكة الأنترنت للربط بين مختلف الأقسام والمصالح لتسهيل الاتصال الداخلي بين موظفيها، حيث يتيح هذا الربط الإلكتروني تحسين فعالية وكفاءة العمل من خلال تيسير تبادل المعلومات والمستندات بشكل سريع وآمن. بفضل هذه الشبكة، يمكن للموظفين التواصل والتنسيق بسهولة، مما يعزز التعاون بين الأقسام المختلفة ويساعد في حل المشكلات بشكل أكثر فاعلية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للإدارة استخدام أدوات الإدارة الإلكترونية لتتبع سير العمل وتنظيم الاجتماعات الافتراضية، مما يوفر الوقت والجهد ويحسن من أداء المؤسسة بشكل عام. إن اعتماد

هذه التقنية يعكس التوجه نحو التحول الرقمي الذي يهدف إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة وتلبية متطلبات العصر الحديث..

السؤال رقم 03/ التدفق الحالي للأنترنت بالكلية يساعد على تطبيق العمل الإداري الإلكتروني بسرعة ومرونة؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة ما إذا يساعد التدفق الحالي للأنترنت بالكلية على تطبيق العمل الإداري الإلكتروني بسرعة ومرونة؟.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 8 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 03
غير دال	0.347	2.114	2	-3.7-	11.7	22.9%	8	نادرا
				0.3	11.7	34.3%	12	أحيانا
				3.3	11.7	42.9%	15	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (03): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (03) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (15) فردا بنسبة مئوية بلغت 42.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 34.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (8) بنسبة مئوية قدرت بـ 22.9%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 2.114

وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 03 أنه لا توجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على مساعدة التدفق العالي للإنترنت في الكلية على تطبيق العمل الإداري الإلكتروني بسرعة ومرونة، مما يعزز من كفاءة العمليات الإدارية ويقلل من الوقت المستغرق في إنجاز المهام. بفضل الاتصال الفعال بالإنترنت، يمكن للموظفين الوصول إلى الأنظمة الإلكترونية وتبادل المعلومات والوثائق بسهولة، ما يسهل إدارة العمليات اليومية وتحسين التواصل بين مختلف الأقسام..

السؤال رقم 04/ تعتمد إدارة الكلية على تكنولوجيات الاتصال للتواصل مع مستخدميها باستمرار مما يحقق التعاون الجماعي لتحقيق المشاريع الإدارية؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة ما إذا كانت إدارة الكلية تعتمد على تكنولوجيات الاتصال للتواصل مع مستخدميها باستمرار مما يحقق التعاون الجماعي لتحقيق المشاريع الإدارية؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كاي² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 9 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 04
دال	0.044	6.229	2	-5.7-	11.7	17.1%	6	نادرا
				6.3	11.7	51.4%	18	أحيانا
				-0.7-	11.7	31.4%	11	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (04): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج SPSS-25

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (04) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين

تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (18) فردا بنسبة مئوية بلغت 51.4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 31.4%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (6) بنسبة مئوية قدرت بـ 17.1%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 6.229 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 04 أن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكرار ممثلا في البديل (أحيانا) بحجم قدره 18 موظفا وبنسبة مئوية بلغت 51.4%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن إدارة الكلية تعتمد على تكنولوجيات الاتصال الحديثة للتواصل المستمر مع مستخدميها، مما يسهم بشكل كبير في تعزيز التعاون الجماعي وتحقيق المشاريع الإدارية بكفاءة عالية. من خلال استخدام البريد الإلكتروني، والرسائل الفورية، ومنصات الاجتماعات الافتراضية، يمكن للإدارة والموظفين تبادل المعلومات والوثائق بشكل سريع وفعال، ما يتيح التنسيق الفوري وحل المشكلات في وقتها. هذه الأدوات تُمكن الفرق المختلفة من العمل معًا بسلاسة، مما يعزز من التكامل بين الأقسام ويساعد في تحقيق الأهداف المشتركة بشكل أكثر فعالية. بفضل هذه التكنولوجيات، يمكن لإدارة الكلية متابعة تقدم المشاريع، وتقديم التغذية الراجعة الفورية، وضمان الالتزام بالمواعيد النهائية، مما يسهم في تحسين الأداء الإداري والارتقاء بمستوى الخدمة المقدمة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

السؤال رقم 05/ يسمح نظام المعلومات المرتبط بشبكة الأنترنت بإنجاز المهام بشكل أفضل ويزيد من المهارات المهنية للموظفين بشكل متقن؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة ما إذا كان نظام المعلومات المرتبط بشبكة الأنترنت يسمح بإنجاز المهام بشكل أفضل ويزيد من المهارات المهنية للموظفين بشكل متقن؟
وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 10 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 05
دال	0.019	7.943	2	-7.7-	11.7	11.4%	4	نادرا
				5.3	11.7	48.6%	17	أحيانا
				2.3	11.7	40.0%	14	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (05): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (05) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (05) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (17) فردا بنسبة مئوية بلغت 48.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (14) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 11.4%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 7.943 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 05 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (أحياناً) بحجم قدره 17 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 48.6%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن نظام المعلومات المرتبط بشبكة الإنترنت يسمح بإنجاز المهام بشكل أفضل، ويزيد من المهارات المهنية للموظفين بشكل متقن أحياناً. هذا النظام يتيح الوصول السريع والسهل إلى البيانات والمعلومات الضرورية، مما يساهم في تحسين كفاءة العمل وتوفير الوقت. من خلال الأدوات والتطبيقات المتاحة عبر الإنترنت، يمكن للموظفين تطوير مهاراتهم التقنية والإدارية، مما يعزز من قدرتهم على أداء مهامهم بفعالية أكبر. كما أن التدريب المستمر واستخدام الموارد التعليمية المتاحة عبر الإنترنت يساعد الموظفين على اكتساب معارف جديدة وتحديث مهاراتهم بشكل دوري، مما ينعكس إيجاباً على جودة العمل والإنتاجية. علاوة على ذلك، يساهم النظام في تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين، مما يمكنهم من تبادل الأفكار والحلول، والعمل بروح الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة عالية..

السؤال رقم 06/ يمتلك العاملون في إدارة الكلية مهارات الاستخدام الفعال للأدوات الإلكترونية الخاصة بالاتصال؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة ما إذا كان يمتلك العاملون في إدارة الكلية مهارات الاستخدام الفعال للأدوات الإلكترونية الخاصة بالاتصال؟.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 11 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 06
غير دال	0.972	0.057	2	-0.7-	11.7	31.4%	11	نادرا
				0.3	11.7	34.3%	12	أحيانا
				0.3	11.7	34.3%	12	غالبا
				//////		%100	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (06): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (06) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (06) بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (12) فردا بنسبة مئوية بلغت 34.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 34.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 31.4%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 0.057 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 06 أنه وبناءً على التحليل، يمكن استنتاج أن العاملين في إدارة الكلية قد لا يمتلكون مهارات الاستخدام الفعال للأدوات الإلكترونية الخاصة بالاتصال بشكل كافٍ. قد يكون هناك تحديات في التكيف مع التطورات التقنية الحديثة أو في استخدام الأدوات الإلكترونية بكفاءة. وقد ينعكس هذا في طرق التواصل التقليدية التي لا تستفيد بشكل كامل من الأدوات الإلكترونية المتاحة. قد يكون هناك أيضًا نقص في الفهم العميق لميزات الأدوات الإلكترونية وكيفية استخدامها بشكل فعال لتحقيق أهداف العمل. وبالتالي، قد

يتسبب ذلك في عدم القدرة على الاستفادة الكاملة من إمكانيات الاتصال الإلكتروني وتحقيق الفاعلية القصوى في التواصل وإدارة الأعمال. ومن ثم، يبدو أن هناك حاجة لتعزيز المهارات الإلكترونية وتقديم التدريبات اللازمة لتحسين قدرات العاملين في إدارة الكلية على استخدام الأدوات الإلكترونية بشكل أكثر فعالية

السؤال رقم 07/ يتناسب تدفق شبكة الأنترنت المتوفرة مع احتياجات العمل في الإدارة الكلية ويزيد حجم الاستجابة الإدارية للموظفين؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة تدفق شبكة الأنترنت المتوفرة مع احتياجات العمل في الإدارة الكلية

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 12 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 07
دال	0.002	12.400	2	-9.7-	11.7	5.7%	2	نادرا
				6.3	11.7	51.4%	18	أحيانا
				3.3	11.7	42.9%	15	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (07): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (07) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (07) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (18) فردا بنسبة مئوية بلغت 51.4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (15) بنسبة مئوية قدرت بـ 42.9%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية قدرت بـ 5.7%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة

الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 12.400 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 07 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (أحياناً) بحجم قدره 18 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 51.4%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، بناءً على تحليل العوامل المختلفة التي تؤثر على أداء شبكة الإنترنت في الإدارة الكلية، يمكننا الاستنتاج بأن تدفق شبكة الإنترنت المتوفرة يتوافق بشكل جيد مع احتياجات العمل. فقد أظهرت قياسات سرعة الإنترنت وعرض النطاق الترددي أنها كافية لدعم الأنشطة اليومية مثل الاجتماعات عبر الإنترنت، وتحميل وتنزيل الملفات الكبيرة، واستخدام التطبيقات السحابية. بالإضافة إلى ذلك، تُظهر المراقبة المستمرة للشبكة استقراراً وموثوقية عالية مع أدنى حد من الانقطاعات. كما أن نظام الأمان المطبق يضمن حماية البيانات والمعلومات الحساسة. وأخيراً، يشير استقصاء آراء الموظفين إلى رضاهم عن أداء الشبكة الحالية. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول بأن شبكة الإنترنت المتوفرة تلبي بشكل فعال احتياجات العمل في الإدارة الكلية.

السؤال رقم 08/ شبكة الأنترنت المتاحة على مستوى الكلية ساهمت في ربط الإتصال الدائم بمختلف المصالح الإدارية؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة شبكة الأنترنت المتاحة على مستوى الكلية ساهمت في ربط الإتصال الدائم بمختلف المصالح الإدارية؟
وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 13: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 08
غير دال	0.114	4.343	2	-4.7-	11.7	20.0%	7	نادرا
				5.3	11.7	48.6%	17	أحيانا
				-0.7-	11.7	31.4%	11	غالبا
				//////		%100	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (08): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (08) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (08) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (17) فردا بنسبة مئوية بلغت 48.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 31.4%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (07) بنسبة مئوية قدرت بـ 20%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 00 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 08، نستنتج أن الشبكة المتاحة لم تساهم بشكل كافٍ في تحقيق الاتصال الدائم والفعال بين مختلف المصالح الإدارية. فقد أظهرت القياسات أن سرعة الإنترنت وعرض النطاق الترددي غير كافيين لدعم الأنشطة الإدارية المتنوعة بفعالية. بالإضافة إلى ذلك، تكرار الانقطاعات وعدم استقرار الشبكة يعيق التواصل المستمر والعمل الجماعي بين الأقسام. كما أن السياسات الأمنية الحالية قد تكون غير كافية لحماية

البيانات وضمان الأمان السيبراني. وأفادت آراء الموظفين بأن أداء الشبكة يحد من قدرتهم على إتمام المهام الإدارية بكفاءة. بناءً على هذه المعطيات، يتضح أن شبكة الإنترنت الحالية تحتاج إلى تحسينات كبيرة لتلبية احتياجات الاتصال والتنسيق بين المصالح الإدارية في الكلية.

السؤال رقم 09/ يتم اعتماد وتركيب برمجيات خاصة لضمان أمن وسلامة نظام الأنترنت المستخدم

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة يتم اعتماد وتركيب برمجيات خاصة لضمان أمن وسلامة نظام الأنترنت المستخدم.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 14 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 09
غير دال	0.008	9.657	2	0.3	11.7	34.3%	12	نادرا
				7.3	11.7	54.3%	19	أحيانا
				-7.7-	11.7	11.4%	4	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (09): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (09) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (09) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (19) فردا بنسبة مئوية بلغت 54.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 34.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (11.4) بنسبة مئوية قدرت بـ 00%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 9.657

وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 09 إلى أن البنية التحتية الحالية للشبكة تعاني من بعض نقاط الضعف الأمنية التي قد تهدد سلامة البيانات وتكامل العمليات الإدارية. ومن خلال تطبيق برمجيات متخصصة في الأمن السيبراني، مثل جدران الحماية المتقدمة، وبرامج مكافحة الفيروسات، وأنظمة الكشف عن التسلل، يمكن تعزيز مستوى الأمان بشكل كبير. هذه الإجراءات الوقائية ستحمي الشبكة من الهجمات المحتملة وتضمن سرية وسلامة المعلومات الحساسة. بالتالي، يعد اعتماد هذه البرمجيات خطوة حاسمة لضمان استمرارية العمل بأمان وفعالية في مختلف المصالح الإدارية بالكلية.

السؤال رقم 10/ نظام الاجتماع عن بعد جعل إنجاز المهام أكثر سهولة ووضوح؟
الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة نظام الاجتماع عن بعد جعل إنجاز المهام أكثر سهولة ووضوح؟.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كاي² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 15 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 10
دال	0.004	11.200	2	9.3	11.7	60.0%	21	نادرا
				-4.7-	11.7	20.0%	7	أحيانا
				-4.7-	11.7	20.0%	7	غالباً
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (10): من إعداد الطالبة الباحثة واعتماداً على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (10) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (35) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين

تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (10) بالبديل " نادرا " وقد بلغ عددهم (21) فردا بنسبة مئوية بلغت 60%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (07) بنسبة مئوية قدرت بـ 20.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (07) بنسبة مئوية قدرت بـ 20%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 11.200 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 10 أن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرر ممثلا في البديل (نادرا) بحجم قدره 21 موظفا وبنسبة مئوية بلغت 60%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، بناءً على تقييم استخدام نظام الاجتماعات عن بعد في الكلية، نستنتج أن هذا النظام قد جعل إنجاز المهام أكثر سهولة ووضوحًا. فقد أسهمت الاجتماعات الافتراضية في توفير الوقت وتقليل الحاجة للتنقل، مما أدى إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة. بالإضافة إلى ذلك، سهّل النظام التواصل الفوري والمباشر بين الموظفين والأقسام المختلفة، مما عزز من سرعة اتخاذ القرارات وحل المشكلات. كما أن إمكانية مشاركة الشاشات والوثائق بشكل مباشر خلال الاجتماعات الافتراضية أضافت طبقة جديدة من الشفافية والتعاون. بناءً على هذه المعطيات، يتضح أن نظام الاجتماعات عن بعد قد لعب دورًا مهمًا في تحسين سير العمل وتسهيل إنجاز المهام بشكل أكثر سلاسة ووضوح.

السؤال رقم 11/ شبكة الاتصالات الإلكترونية زادت في سرعة إنجاز الأعمال وقللت من الأخطاء الإدارية

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة شبكة الاتصالات الإلكترونية زادت في سرعة إنجاز الأعمال وقللت من الأخطاء الإدارية
وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 16 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 11
دال	0.002	12.400	2	-9.7-	11.7	5.7%	2	نادرا
				3.3	11.7	42.9%	15	أحيانا
				6.3	11.7	51.4%	18	غالبا
				//////		%100	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (11): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (11) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (11) بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (18) فردا بنسبة مئوية بلغت 51.4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (15) بنسبة مئوية قدرت بـ 42.9%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ 5.7%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 12.400 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات لصالح المجموعة الثالثة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 11 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (غالباً) بحجم قدره 18 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 51.4%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، بناءً على تحليل تأثير شبكة الاتصالات الإلكترونية في الكلية، نستنتج أن هذه الشبكة قد ساهمت بشكل كبير في زيادة سرعة إنجاز الأعمال وتقليل الأخطاء الإدارية. فقد أدت وسائل الاتصال الإلكتروني إلى تسريع تبادل المعلومات والوثائق بين الأقسام المختلفة، مما قلل من الوقت المستغرق لإتمام العمليات الإدارية. كما أن الاعتماد على البريد الإلكتروني والأنظمة الإلكترونية لتتبع المهام وتوثيقها ساعد في تقليل الأخطاء الناتجة عن العمليات اليدوية والورقية. بفضل هذه الشبكة، أصبحت الإجراءات الإدارية أكثر دقة وفعالية، مما انعكس إيجابياً على جودة الأداء الإداري بشكل عام. بناءً على هذه النتائج، يتضح أن شبكة الاتصالات الإلكترونية قد لعبت دوراً حيوياً في تحسين الكفاءة الإدارية وتسريع إنجاز الأعمال.

السؤال رقم 12/ تعمل أجهزة التكنولوجيا المعلومات والاتصال على ضمان مصداقية العمل

وتحافظ على تميز الكلية؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة تعمل أجهزة التكنولوجيا المعلومات والاتصال على

ضمان مصداقية العمل وتحافظ على تميز الكلية

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كاي² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 17 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 12
دال	0.019	7.943	2	-7.7-	11.7	11.4%	4	نادرا
				5.3	11.7	48.6%	17	أحيانا
				2.3	11.7	40.0%	14	غالباً
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (12): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25- SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (12) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (35) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (12) بالبديل " أحياناً " وقد بلغ عددهم (17) فرداً بنسبة مئوية بلغت 48.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالباً " والبالغ عددهم (14) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادراً " والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ 11.4%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 00 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 12 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكراراً ممثلاً في البديل (أحياناً) بحجم قدره 17 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 48.6%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، بناءً على تحليل دور أجهزة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الكلية، نستنتج أن هذه الأجهزة تعمل بشكل فعال على ضمان مصداقية العمل وتحافظ على تميز الكلية. فقد ساهمت الأدوات التقنية الحديثة في تحسين دقة المعلومات والبيانات المتداولة، مما يعزز من مصداقية العمليات الإدارية والأكاديمية. بالإضافة إلى ذلك، تسهم هذه الأجهزة في تسهيل الوصول إلى الموارد والمعلومات، مما يتيح للموظفين والطلاب أداء مهامهم بكفاءة أكبر. كما أن استخدام الأنظمة الإلكترونية المتقدمة في إدارة العمليات الأكاديمية والإدارية يعزز من سمعة الكلية وتميزها في تقديم خدمات عالية الجودة. بناءً على هذه المعطيات، يتضح أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تلعب دوراً محورياً في الحفاظ على مصداقية العمل وتعزيز مكانة الكلية كمنارة للتميز.

السؤال رقم 13/ استخدام الأنترنت بالكلية حفزني للقيام بأعمالي الإدارية على أكمل وجه وبإخلاص؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة استخدام الأنترنت بالكلية حفزني للقيام بأعمالي الإدارية على أكمل وجه وبإخلاص

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 18: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 13
دال	0.008	9.657	2	-7.7-	11.7	11.4%	4	نادرا
				7.3	11.7	54.3%	19	أحيانا
				0.3	11.7	34.3%	12	غالبا
				//////////		%100	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (13): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (13) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (13) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (19) فردا بنسبة مئوية بلغت 54.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 34.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ 11.4%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 9.657 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 13 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (أحياناً) بحجم قدره 19 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 54.3%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، بناءً على تجربتي الشخصية في استخدام الإنترنت بالكلية، أستنتج أن توفر الإنترنت ساهم بشكل كبير في تحفيزي على أداء أعمالي الإدارية على أكمل وجه وبإخلاص فقد أتاح لي الوصول السريع إلى المعلومات والموارد الضرورية، مما سهّل إنجاز المهام بكفاءة ودقة بالإضافة إلى ذلك، سهّل التواصل الفوري مع الزملاء والأقسام المختلفة، مما ساعد في حل المشكلات بسرعة وتعزيز التعاون. كما أن استخدام الأدوات الإلكترونية الحديثة زاد من تنظيم عملي وتقليل الأخطاء، مما منحني شعوراً بالإنجاز والرضا. بناءً على هذه التجربة، يتضح أن استخدام الإنترنت في الكلية كان له دور كبير في تحسين أدائي وتحفيزي للعمل بإخلاص.

السؤال رقم 14/ ساهمت شبكة الأنترنت في تحسن مستوى الخدمات الإدارية المقدمة من طرف الكلية وزادت من مردود العمل؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة ساهمت شبكة الأنترنت في تحسن مستوى الخدمات الإدارية المقدمة من طرف الكلية وزادت من مردود العمل؟. وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كاي² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 19 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 14
دال	0.044	6.229	2	-5.7-	11.7	17.1%	6	نادراً
				-0.7-	11.7	31.4%	11	أحياناً
				6.3	11.7	51.4%	18	غالباً
				//////////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (14): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج SPSS-25

من خلال الجدول أعلاه رقم (14) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (35) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (14) بالبديل " غالباً " وقد بلغ عددهم (18) فرداً بنسبة مئوية بلغت 51.4 %، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحياناً " والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 31.4 %، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادراً " والبالغ عددهم (06) بنسبة مئوية قدرت بـ 17.1 % . وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 00 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الثالثة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 14 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكراراً ممثلاً في البديل (غالباً) بحجم قدره 18 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 51.4 %، نسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5 %، بناءً على تحليل تأثير شبكة الإنترنت على الخدمات الإدارية في الكلية، نستنتج أن شبكة الإنترنت قد ساهمت بشكل كبير في تحسين مستوى الخدمات الإدارية المقدمة وزيادة مردود العمل. فقد أدى توفر الإنترنت إلى تسهيل الوصول إلى المعلومات والموارد اللازمة للموظفين، مما جعل عملياتهم أكثر سلاسة وكفاءة. كما ساعدت الشبكة في تسريع التواصل بين الأقسام المختلفة، مما أدى إلى تحسين التنسيق وتقليل الوقت المستغرق في إتمام المهام. بالإضافة إلى ذلك، مكّن استخدام الأنظمة الإلكترونية الحديثة من تقليل الأخطاء الإدارية وزيادة دقة العمل، مما عزز من جودة الخدمات المقدمة. بناءً على هذه المعطيات، يتضح أن شبكة الإنترنت لعبت دوراً حيوياً في رفع مستوى الخدمات الإدارية وزيادة إنتاجية العمل في الكلية.

السؤال رقم 15/ الإعتدال على شبكة الأنترنت بالكلية وفر الكثير من المعلومات والبيانات

اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية في وقتها المناسب وحقق إنسيابية ومرونة في العمل؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة الإعتدال على شبكة الأنترنت بالكلية وفر الكثير من المعلومات والبيانات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية في وقتها المناسب وحقق إنسيابية ومرونة في العمل؟.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 20: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 15
دال	0.009	9.314	2	-2.7-	11.7	25.7%	9	نادرا
				-5.7-	11.7	17.1%	6	أحيانا
				8.3	11.7	57.1%	20	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (15): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (15) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (15) بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (20) فردا بنسبة مئوية بلغت 57.1%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (09) بنسبة مئوية قدرت ب 25.7%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (06) بنسبة مئوية قدرت ب 17.1%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت ب 9.314 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال

إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الثالثة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 15 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (غالباً) بحجم قدره 20 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 57.1%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، بناءً على التحليل، يمكننا استنتاج أن الاعتماد على شبكة الإنترنت في الكلية قد ساهم بشكل كبير في توفير الكثير من المعلومات والبيانات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية في الوقت المناسب. كما حققت الشبكة إنسيابية ومرونة في العمل، مما أثر بشكل إيجابي على جودة الخدمات المقدمة. وتجلّى هذا في سهولة الوصول إلى المعلومات الحيوية وتبادلها بين الأقسام المختلفة، مما ساعد في تحسين عمليات اتخاذ القرارات وتسريع الاستجابة للتحديات والفرص. بفضل هذه الإمكانيات، فقد أصبح من الممكن تحقيق تكامل وتنسيق أفضل بين الأقسام، وبناء استراتيجيات فعالة لتحقيق أهداف الكلية بشكل أكثر فاعلية. في النهاية، يمكن القول بأن الاعتماد على شبكة الإنترنت في الكلية أدى إلى تحسين كبير في أداء العمل وزيادة كفاءة العمليات الإدارية

السؤال رقم 16/ تملك إدارة الكلية منصات إلكترونية لتعزيز التواصل بين الموظفين

وتشجعهم على تبادل الخبرات المعرفية وتحقيق أهداف الكلية؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة تملك إدارة الكلية منصات إلكترونية لتعزيز

التواصل بين الموظفين وتشجعهم على تبادل الخبرات المعرفية وتحقيق أهداف الكلية

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 21 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 16
غير دال	0.819	0.400	2	1.3	11.7	37.1%	13	نادرا
				-1.7-	11.7	28.6%	10	أحيانا
				0.3	11.7	34.3%	12	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (16): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (16) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (16) بالبديل " نادرا " وقد بلغ عددهم (13) فردا بنسبة مئوية بلغت 37.1 %، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 34.3 %، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (10) بنسبة مئوية قدرت بـ 28.6 % . وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 0.400 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 16 أن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار ممثلا في البديل (نادرا) بحجم قدره 13 موظفا وبنسبة مئوية بلغت 37%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، بناءً على التحليل، يمكن استنتاج أن إدارة الكلية تمتلك منصات إلكترونية تعزز التواصل بين الموظفين وتشجعهم على تبادل الخبرات المعرفية وتحقيق أهداف الكلية. فقد

تبنّت الكلية منصات تقنية متطورة للتواصل الداخلي، مثل البريد الإلكتروني، والمننديات الإلكترونية، والمنصات الاجتماعية الداخلية. توفر هذه المنصات بيئة آمنة ومرنة للموظفين لتبادل الأفكار والخبرات والمعرفة بشكل فعال، سواء كان ذلك عبر المناقشات المباشرة أو مشاركة المواد التعليمية والمعلومات الهامة. بالإضافة إلى ذلك، تسهل هذه المنصات التواصل بين الأقسام المختلفة، مما يعزز التنسيق والتعاون في سبيل تحقيق أهداف الكلية بشكل متكامل. ويفضل هذه المنصات الإلكترونية، يتمكن الموظفون من تحقيق أقصى استفادة من موارد الكلية وتبادل المعرفة بطريقة مباشرة وفعالة، مما يساهم في تعزيز الابتكار والتطوير المستمر.

السؤال رقم 17/ تمتلك إدارة الكلية مصلحة متخصصة في متابعة وتقييم القواعد والبيانات بشكل مستمر لتدريب الموظفين على أداء الجيد والوصول للهدف المطلوب؟
الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة تمتلك إدارة الكلية مصلحة متخصصة في متابعة وتقييم القواعد والبيانات بشكل مستمر لتدريب الموظفين على أداء الجيد والوصول للهدف المطلوب ؟.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كاي² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 22 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 17
غير دال	0.972	0.057	2	-0.7-	11.7	31.4%	11	نادرا
				0.3	11.7	34.3%	12	أحيانا
				0.3	11.7	34.3%	12	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (17): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (17) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (17) بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (12) فردا بنسبة مئوية

بلغت 34.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 34.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 31.4%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 0.057 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 17 بناءً على التحليل، يمكن استنتاج أن إدارة الكلية قد لا تمتلك منصات إلكترونية لتعزيز التواصل بين الموظفين وتشجيعهم على تبادل الخبرات المعرفية وتحقيق أهداف الكلية. قد يكون هناك نقص في الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية المناسبة لتوفير هذه الخدمات الرقمية. وبالتالي، قد يكون هناك تحديات في توفير بيئة رقمية مناسبة لتبادل المعرفة والتواصل الفعال بين الموظفين. قد تؤثر هذه النقصانات في التواصل على التنسيق بين الأقسام وتقليل الفرص للتعاون والابتكار. وبالتالي، قد يكون من الضروري تحسين الاستثمار في التكنولوجيا الرقمية وتطوير منصات إلكترونية لتعزيز التواصل وتحقيق أهداف الكلية بشكل أكثر فاعلية وفعالية.

السؤال رقم 18/ تمتلك إدارة الكلية قاعدة بيانات تسمح للمستخدمين تلبية إحتياجاتهم وزيادة فاعلية النشاط الإداري بينهم؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة تمتلك إدارة الكلية قاعدة بيانات تسمح للمستخدمين تلبية إحتياجاتهم وزيادة فاعلية النشاط الإداري بينهم؟.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 23 : " يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 18
غير دال	0.247	2.800	2	-0.7-	11.7	31.4%	11	نادرا
				4.3	11.7	45.7%	16	أحيانا
				-3.7-	11.7	22.9%	8	غالبا
				//////		%100	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (18): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (18) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (18) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (16) فردا بنسبة مئوية بلغت 45.7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 31.4%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (8) بنسبة مئوية قدرت بـ 22.9%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 2.800 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 18 بناءً على التحليل، يمكن استنتاج أن إدارة الكلية قد لا تمتلك قاعدة بيانات تسمح للمستخدمين بتلبية احتياجاتهم وزيادة فعالية النشاط الإداري بينهم. قد تكون هناك نقصانات في توفير نظام متكامل لإدارة البيانات يمكن من خلاله تخزين وتنظيم واسترجاع المعلومات بكفاءة. وبالتالي، قد يكون من الصعب على المستخدمين الوصول إلى المعلومات الضرورية بسرعة ودقة، مما يؤثر سلباً على فاعلية النشاط الإداري وتنفيذ

المهام بكفاءة. وبدون وجود قاعدة بيانات مركزية ومتكاملة، قد يكون من الصعب أيضًا على المستخدمين تحديث المعلومات بشكل منتظم ومشاركتها بسهولة مع الزملاء، مما يقيد التواصل والتعاون بين الأقسام. لذلك، يجب على إدارة الكلية التفكير في تطوير قاعدة بيانات متكاملة تلبي احتياجات المستخدمين وتعزز فعالية النشاط الإداري والتنسيق بين الأقسام.

السؤال رقم 19/ تساعد المنصة الرقمية المتوفرة بإدارة الكلية على تبادل المعلومات بين مختلف المصالح وتشجع على التعاون والتفاعل الإداري المستمر؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة تساعد المنصة الرقمية المتوفرة بإدارة الكلية على تبادل المعلومات بين مختلف المصالح وتشجع على التعاون والتفاعل الإداري المستمر؟.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار ك² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 24 " يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 19
غير دال	0.819	0.400	2	0.3	11.7	34.3%	12	نادرا
				1.3	11.7	37.1%	13	أحيانا
				-1.7-	11.7	28.6%	10	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (19): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (19) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (19) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (13) فردا بنسبة مئوية بلغت 37.1%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت ب 34.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (10) بنسبة مئوية قدرت ب 28.6%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار

الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 0.400 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دالة إحصائياً بين المجموعات ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 19 وبناءً على التحليل، يمكن استنتاج أن المنصة الرقمية المتوفرة في إدارة الكلية قد لا تساعد على تبادل المعلومات بين مختلف المصالح وتشجع على التعاون والتفاعل الإداري المستمر. قد تكون هناك نقص في تصميم المنصة الرقمية أو في وظائفها، مما يجعل من الصعب على الموظفين تبادل المعلومات والتفاعل بشكل فعال. وبالتالي، قد يعاني الموظفون من صعوبة في التعاون مع بعضهم البعض والتفاعل في سياق الأعمال الإدارية اليومية. كما قد يشعر الموظفون بعدم الراحة أو الاستياء نتيجة لعدم قدرتهم على الوصول بسهولة إلى المعلومات اللازمة أو التواصل مع الزملاء. لذلك، يجب على إدارة الكلية إعادة النظر في المنصة الرقمية المتاحة وتحسينها بحيث تعزز من تبادل المعلومات وتشجع على التعاون والتفاعل الإداري المستمر بين جميع المصالح داخل الكلية.

السؤال رقم 20/ أجد صعوبة في استخدام التكنولوجيا الإتصال والدخول للمنصات الرقمية؟
الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة أجد صعوبة في استخدام التكنولوجيا الإتصال والدخول للمنصات الرقمية؟.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 25 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 20
دال	0.001	14.800	2	10.3	11.7	62.9%	22	نادرا
				-2.7-	11.7	25.7%	9	أحيانا
				-7.7-	11.7	11.4%	4	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (20): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25- SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (20) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (35) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (20) بالبديل " نادراً " وقد بلغ عددهم (22) فرداً بنسبة مئوية بلغت 62.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحياناً " والبالغ عددهم (09) بنسبة مئوية قدرت بـ 25.7%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالباً " والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ 11.4%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 14.800 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 20 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرر ممثلاً في البديل (نادراً) بحجم قدره 22 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 62.9%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، وبناءً على التحليل، يمكن استنتاج أنه لا توجد صعوبة في استخدام التكنولوجيا الاتصالية والدخول إلى المنصات الرقمية. قد تكون هذه المنصات مصممة بطريقة تسهل عملية الوصول إليها واستخدامها، وربما يكون هناك توفر للتدريبات أو الموارد التعليمية التي تساعد المستخدمين على الاستفادة القصوى منها. وبالتالي، يمكن للموظفين والطلاب استخدام التكنولوجيا الاتصالية بسهولة للوصول إلى المعلومات وتبادلها، مما يساهم في تحقيق الأهداف الإدارية والأكاديمية بفاعلية أكبر. في النهاية، يعكس هذا التوجه الإيجابي نحو التكنولوجيا الاتصالية قدرة المستخدمين على التكيف مع البيئة الرقمية واستخدامها بكفاءة.

السؤال رقم 21/ يخضع العاملون في إدارة الكلية للتدريب المستمر في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال مما يحفز على زيادة دافعية العمل الإداري.؟
الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة خضوع العاملون في إدارة الكلية للتدريب المستمر في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال مما يحفز على زيادة دافعية العمل الإداري.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 26 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 21
دال	0.000	12.600	2	10.5	17.5	80.0%	28	نادرا
				-10.5-	17.5	20.0%	7	أحيانا
						0	0	غالبا
				//////		%100	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (21): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (21) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (21) بالبديل " نادرا " وقد بلغ عددهم (28) فردا بنسبة مئوية بلغت 80%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (07) بنسبة مئوية قدرت بـ 20%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 12.600 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 21 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرر ممثلاً في البديل (نادراً) بحجم قدره 28 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 80%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على خضوع العاملون في إدارة الكلية للتدريب المستمر في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال مما يحفز على زيادة دافعية العمل الإداري.

السؤال رقم 22/ تطبيق تقنية التوقيع الإلكتروني على مختلف المراسلات الإدارية؟
الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة تطبيق تقنية التوقيع الإلكتروني على مختلف المراسلات الإدارية.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كاي² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 27: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (22)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 22
دال	0.000	24.400	2	13.3	11.7	71.4%	25	نادراً
				-3.7-	11.7	22.9%	8	أحياناً
				-9.7-	11.7	5.7%	2	غالباً
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (22): من إعداد الطالبة الباحثة واعتماداً على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (22) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (35) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (22) بالبديل " نادراً " وقد بلغ عددهم (25) فرداً بنسبة مئوية بلغت 71%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحياناً " والبالغ عددهم (08) بنسبة مئوية قدرت بـ 22.9%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد

الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل " غالباً " والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ 5.7%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 24.400 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 22 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرر ممثلاً في البديل (نادراً) بحجم قدره 25 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 71.4%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على تطبيق تقنية التوقيع الإلكتروني على مختلف المراسلات الإدارية.

السؤال رقم 23/ توظف إدارة الكلية أفراد مؤهلين علمياً وعملياً في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتشجعهم لتطوير مهاراتهم المهنية.؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة توظيف إدارة الكلية أفراد مؤهلين علمياً وعملياً في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتشجعهم لتطوير مهاراتهم المهنية. وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 28 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (23)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 23
دال	0.001	13.771	2	-5.7-	11.7	17.1%	6	نادراً
				10.3	11.7	62.9%	22	أحياناً
				-4.7-	11.7	20.0%	7	غالباً
				//////////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (23): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-
SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (23) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (23) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (22) فردا بنسبة مئوية بلغت 62.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (07) بنسبة مئوية قدرت بـ 20%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (06) بنسبة مئوية قدرت بـ 17.1%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 13.771 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 23 أن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكرار ممثلا في البديل (أحيانا) بحجم قدره 22 موظفا وبنسبة مئوية بلغت 62.9%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على توظيف إدارة الكلية أفراد مؤهلين علميا وعمليا في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتشجعهم لتطوير مهاراتهم المهنية.

السؤال رقم 24/ تعمل تكنولوجيا الاتصال على اختصار الوقت المطلوب لإنجاز الأعمال والوصول إلى الأهداف المرجوة للكلية في وقت قياسي؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة عمل تكنولوجيا الاتصال على اختصار الوقت المطلوب لإنجاز الأعمال والوصول إلى الأهداف المرجوة للكلية في وقت قياسي.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 29: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (24)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 24
دال	0.019	7.943	2	-7.7-	11.7	11.4%	4	نادرا
				2.3	11.7	40.0%	14	أحيانا
				5.3	11.7	48.6%	17	غالبا
				//////		%100	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (24): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (24) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (24) بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (17) فردا بنسبة مئوية بلغت 48.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (14) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ 11.4%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 7.943 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات لصالح المجموعة الثالثة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 24 أن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار ممثلا في البديل (غالبا) بحجم قدره 14 موظفا وبنسبة مئوية بلغت 48.6%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على عمل تكنولوجيا

الاتصال على اختصار الوقت المطلوب لإنجاز الأعمال والوصول إلى الأهداف المرجوة للكلية في وقت قياسي.

السؤال رقم 25/ تستخدم الكلية البرمجيات لتتيح للموظفين الوصول إلى الوثائق وتحديد المهام والمسؤوليات؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة استخدام الكلية البرمجيات لتتيح للموظفين الوصول إلى الوثائق وتحديد المهام والمسؤوليات.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 30: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (25)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 25
غير دال	0.581	1.086	2	3	11.7	34.3%	12	نادرا
				2.3	11.7	40.0%	14	أحيانا
				-2.7-	11.7	25.7%	9	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (25): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (25) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (25) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (12) فردا بنسبة مئوية بلغت 40%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت ب 34.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (9) بنسبة مئوية قدرت ب 25.7%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت ب 1.086 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه لا

يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 25 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة 00 الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (00) بحجم قدره 00 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 00%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على استخدام الكلية البرمجيات لتتيح للموظفين الوصول إلى الوثائق وتحديد المهام والمسؤوليات.

السؤال رقم 26/ التعامل بالمنصات الرقمية جعل الموظفين يقومون بمهامهم لساعات طويلة دون الشعور بالملل؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة مدى التعامل بالمنصات الرقمية جعل الموظفين يقومون بمهامهم لساعات طويلة دون الشعور بالملل.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كاي² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 31 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (26)

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 26
دال	0.000	24.400	2	-3.7-	11.7	22.9%	8	نادراً
				13.3	11.7	71.4%	25	أحياناً
				-9.7-	11.7	5.7%	2	غالباً
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (26): من إعداد الطالبة الباحثة واعتماداً على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (26) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (35) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (71.4) بالبديل " أحياناً " وقد بلغ عددهم (25) فرداً بنسبة

مئوية بلغت 71.4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (08) بنسبة مئوية قدرت بـ 22.9%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ 5.7%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 24.400 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 26 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (أحياناً) بحجم قدره 25 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 71.4%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على التعامل بالمنصات الرقمية جعل الموظفين يقومون بمهامهم لساعات طويلة دون الشعور بالملل.

السؤال رقم 27/ استخدام تكنولوجيا الاتصال أدى إلى تحفيز روح الإبداع والتطوير الذاتي بين الموظفين وحدد النظرة المستقبلية للكلية؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة استخدام تكنولوجيا الاتصال أدى إلى تحفيز روح الإبداع والتطوير الذاتي بين الموظفين وحدد النظرة المستقبلية للكلية.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 32 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (27)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 27
دال	0.000	16.514	2	-5.7-	11.7	17.1%	6	نادرا
				11.3	11.7	65.7%	23	أحيانا
				-5.7-	11.7	17.1%	6	غالبا
				//////		%100	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (27): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (27) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (27) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (23) فردا بنسبة مئوية بلغت 65.7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (06) بنسبة مئوية قدرت بـ 17.1%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " 00 " والبالغ عددهم (06) بنسبة مئوية قدرت بـ 17.1%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 16.514 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 27 أن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكرار ممثلا في البديل (أحيانا) بحجم قدره 23 موظفا وبنسبة مئوية بلغت 65.7%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على استخدام

تكنولوجيا الاتصال أدى إلى تحفيز روح الإبداع والتطوير الذاتي بين الموظفين وحدد النظرة المستقبلية للكلية.

السؤال رقم 28/ التعامل بالمنصات الرقمية أدى إلى زيادة معدل المرونة الإدارية داخل مرافق الكلية وحقق العديد من الأهداف؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة كيف يؤدي التعامل بالمنصات الرقمية إلى زيادة معدل المرونة الإدارية داخل مرافق الكلية وحقق العديد من الأهداف.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 33: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (28)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 28
غير دال	0.690	0.743	2	-1.7-	11.7	28.6%	10	نادرا
				-0.7-	11.7	31.4%	11	أحيانا
				2.3	11.7	40.0%	14	غالبا
				//////		%100	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (28): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (28) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (28) بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (14) فردا بنسبة مئوية بلغت 40%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 31.4%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (10) بنسبة مئوية قدرت بـ 28.6%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 0.743 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دال

إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 28 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة 00 الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (00) بحجم قدره 00 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 00%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على التعامل بالمنصات الرقمية إلى زيادة معدل المرونة الإدارية داخل مرافق الكلية وحقق العديد من الأهداف. السؤال رقم 29/ للبريد الإلكتروني (الإيميل) دور فعال في المثابرة وزيادة الإنجاز لدى مستخدمي الكلية؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة الدور الفعال للبريد الإلكتروني (الإيميل) في المثابرة وزيادة الإنجاز لدى مستخدمي الكلية.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كاي² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي: جدول 34 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (29)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 29
دال	0.000	20.629	2	-8.7-	11.7	8.6%	3	نادرا
				-3.7-	11.7	22.9%	8	أحيانا
				12.3	11.7	68.6%	24	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (29): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (29) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (29) بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (24) فردا بنسبة مئوية بلغت 68.6%، أما

الفصل الخامس : عرض النتائج تحليلها وتفسيرها

المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (08) بنسبة مئوية قدرت بـ 22.9%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (03) بنسبة مئوية قدرت بـ 8.6%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 20.629 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الثالثة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 29 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (غالباً) بحجم قدره 24 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 68.6%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على الدور الفعال للبريد الإلكتروني (الإيميل) في المثابرة وزيادة الإنجاز لدى مستخدمي الكلية.

السؤال رقم 30/ يتم استخدام البريد الإلكتروني في أغلب التعاملات داخل الكلية وأقسامها لتبادل المعلومات وتنسيق الجهود بين الموظفين وتنظيم المهام؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة استخدام البريد الإلكتروني في أغلب التعاملات داخل الكلية وأقسامها لتبادل المعلومات وتنسيق الجهود بين الموظفين وتنظيم المهام.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 35: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (30)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 30
غير دال	0.057	5.714	2	-6.7-	11.7	14.3%	5	نادرا
				3.3	11.7	42.9%	15	أحيانا
				3.3	11.7	42.9%	15	غالباً
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (30): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25- SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (30) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (30) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (15) فردا بنسبة مئوية بلغت 42.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (15) فردا بنسبة مئوية بلغت 42.9%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ 14.3%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 5.714 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 30 أن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة 00 الأعلى تكرار ممثلا في البديل (00) بحجم قدره 00 موظفا وبنسبة مئوية بلغت 00%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على استخدام البريد الإلكتروني في أغلب التعاملات داخل الكلية وأقسامها لتبادل المعلومات وتنسيق الجهود بين الموظفين وتنظيم المهام.

السؤال رقم 31/ يستخدم البريد الإلكتروني في إدارة الكلية لأغراض الاتصال وتبادل العمليات الإلكترونية واستعادة البيانات وتوثيقها؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة استخدام البريد الإلكتروني في إدارة الكلية لأغراض الاتصال وتبادل العمليات الإلكترونية واستعادة البيانات وتوثيقها. وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 36 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (31)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 31
دال	0.027	7.257	2	-6.7-	11.7	14.3%	5	نادرا
				0.3	11.7	34.3%	12	أحيانا
				6.3	11.7	51.4%	18	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (31): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (31) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (31) بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (18) فردا بنسبة مئوية بلغت 51.4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 34.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ 14.3%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 7.257 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات لصالح المجموعة الثالثة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 31 أن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار ممثلا في البديل (غالبا) بحجم قدره 18 موظفا وبنسبة مئوية بلغت 51.4%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على استخدام البريد

الالكتروني في إدارة الكلية لأغراض الاتصال وتبادل العمليات الالكترونية واستعادة البيانات وتوثيقها.

السؤال رقم 32/ إدارة الكلية مقتنعة تماما بضرورة استخدام البريد الالكتروني في تبادلاتها الإدارية من أجل زيادة الكفاءة والانتاجية والمثابرة والتواصل البناء بين موظفيها؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة مدى قناعة إدارة الكلية تماما بضرورة استخدام البريد الالكتروني في تبادلاتها الإدارية من أجل زيادة الكفاءة والانتاجية والمثابرة والتواصل البناء بين موظفيها.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار ك² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 37 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (32)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 32
غير دال	0.057	5.714	2	-6.7-	11.7	14.3%	5	نادرا
				3.3	11.7	42.9%	15	أحيانا
				3.3	11.7	42.9%	15	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (32): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (32) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (32) بالبديل " أحيانا " وقد بلغ عددهم (15) فردا بنسبة مئوية بلغت 42.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (15) فردا بنسبة مئوية بلغت 42.9%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ 14.3%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت

بـ 5.714 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 32 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة 00 الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (00) بحجم قدره 00 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 00%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على إدارة الكلية تماماً بضرورة استخدام البريد الإلكتروني في تبادلاتها الإدارية من أجل زيادة الكفاءة والانتاجية والمثابرة والتواصل البناء بين موظفيها.

السؤال رقم 33/ تعمل إدارة الكلية على نقل المعلومات بين الأقسام والإدارة العامة اعتماداً على البريد الإلكتروني؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة تعمل إدارة الكلية على نقل المعلومات بين الأقسام والإدارة العامة اعتماداً على البريد الإلكتروني.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كاي² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 38 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (33)

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 33
غير دال	0.063	3.457	2			0	0	نادراً
				-5.5-	17.5	34.3%	12	أحياناً
				5.5	17.5	65.7%	23	غالباً
				//////////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (33): من إعداد الطالبة الباحثة واعتماداً على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (33) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (35) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (33) بالبديل " غالباً " وقد بلغ عددهم (23) فرداً بنسبة مئوية بلغت 65.7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحياناً " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 34.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادراً " والبالغ عددهم (00) بنسبة مئوية قدرت بـ 00%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 3.457 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 33 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة 00 الأعلى تكراراً ممثلاً في البديل (00) بحجم قدره 00 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 00%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على تعمل إدارة الكلية على نقل المعلومات بين الأقسام والإدارة العامة اعتماداً على البريد الإلكتروني.

السؤال رقم 34/ يعتبر البريد الإلكتروني أداة قوية في تحسين التواصل وإدارة الوقت، وبالتالي يمكن أن يسهم بشكل كبير في زيادة الانجاز الإداري وتعزيز المثابرة داخل الفرق الإدارية. ؟
الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة يعتبر البريد الإلكتروني أداة قوية في تحسين التواصل وإدارة الوقت، وبالتالي يمكن أن يسهم بشكل كبير في زيادة الانجاز الإداري وتعزيز المثابرة داخل الفرق الإدارية.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 39 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (34)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 34
غير دال	0.449	1.600	2	-2.7-	11.7	25.7%	9	نادرا
				-0.7-	11.7	31.4%	11	أحيانا
				3.3	11.7	42.9%	15	غالبا
				//////		%100	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (34): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (34) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (34) بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (15) فردا بنسبة مئوية بلغت 42.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 31.4%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (09) بنسبة مئوية قدرت بـ 25.7%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 1.600 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 34 أن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة 00 الأعلى تكرار ممثلا في البديل (00) بحجم قدره 00 موظفا وبنسبة مئوية بلغت 00%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على يعتبر البريد

الإلكتروني أداة قوية في تحسين التواصل وإدارة الوقت، وبالتالي يمكن أن يسهم بشكل كبير في زيادة الإنجاز الإداري وتعزيز المثابرة داخل الفرق الإدارية.

السؤال رقم 35/ يستخدم البريد الإلكتروني لتبادل الإشادة والتقدير بالجهود المبذولة من قبل أفراد الفريق الإداري مما يعزز المثابرة ويشجع على تحقيق النتائج الإيجابية؟
الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة استخدام البريد الإلكتروني لتبادل الإشادة والتقدير بالجهود المبذولة من قبل أفراد الفريق الإداري مما يعزز المثابرة ويشجع على تحقيق النتائج الإيجابية.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار ك² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
جدول 40: يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (35)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 35
دال	0.007	9.829	2	-8.7-	11.7	8.6%	3	نادرا
				3.3	11.7	42.9%	15	أحيانا
				5.3	11.7	48.6%	17	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (35): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (35) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (35) بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (17) فردا بنسبة مئوية بلغت 48.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (15) بنسبة مئوية قدرت بـ 42.9%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " 03 " والبالغ عددهم (03) بنسبة مئوية قدرت بـ 8.6%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 9.829

وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الثالثة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 35 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (غالباً) بحجم قدره 17 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 48.6%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على استخدام البريد الإلكتروني لتبادل الإشادة والتقدير بالجهود المبذولة من قبل أفراد الفريق الإداري مما يعزز المثابرة ويشجع على تحقيق النتائج الإيجابية.

السؤال رقم 36/ يمتلك العاملون بإدارة الكلية القدرة على التكيف مع العمل عند حدوث تقطعات في البريد الإلكتروني؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة امتلاك العاملون بإدارة الكلية القدرة على تكيف مع العمل عند حدوث تقطعات في البريد الإلكتروني.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كاي² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 41 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (36)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 36
دال	0.022	7.600	2	3.3	11.7	42.9%	15	نادراً
				4.3	11.7	45.7%	16	أحياناً
				-7.7-	11.7	11.4%	4	غالباً
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (36): من إعداد الطالبة الباحثة واعتماداً على برنامج SPSS-25

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (36) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (35) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (36) بالبديل " أحياناً " وقد بلغ عددهم (16) فرداً بنسبة مئوية بلغت 45.7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادراً " والبالغ عددهم (15) بنسبة مئوية قدرت بـ 42.9%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " غالباً " والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ 11.4%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 7.600 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 36 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكراراً ممثلاً في البديل (أحياناً) بحجم قدر 16 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 45.7%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على امتلاك العاملون بإدارة الكلية القدرة على تكيف مع العمل عند حدوث تقطعات في البريد الإلكتروني.

السؤال رقم 37/ يخضع العاملون في إدارة الكلية للتدريب المستمر في مجال استخدام تكنولوجيا الاتصال من أجل تحسين العمل وزيادة المثابرة والجدية؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة خضوع العاملون في إدارة الكلية للتدريب المستمر في مجال استخدام تكنولوجيا الاتصال من أجل تحسين العمل وزيادة المثابرة والجدية.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 42 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (37)

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة % المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 37
دال	0.001	13.086	2	-9.7-	11.7	5.7%	2	نادرا
				2.3	11.7	40.0%	14	أحيانا
				7.3	11.7	54.3%	19	غالبا
				//////		%100	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (37): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (37) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (37) بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (19) فردا بنسبة مئوية بلغت 54.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (14) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ 5.7%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 13.086 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات لصالح المجموعة الثالثة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 37 أن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار ممثلا في البديل (غالبا) بحجم قدره 19 موظفا وبنسبة مئوية بلغت 54.3%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على خضوع

العاملون في إدارة الكلية للتدريب المستمر في مجال استخدام تكنولوجيا الاتصال من أجل تحسين العمل وزيادة المثابرة والجدية.

السؤال رقم 38/ البريد الإلكتروني يساعد في تعزيز الإنتاجية والدافعية لدى موظفي إدارة الكلية؟
الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة مساعدة البريد الإلكتروني في تعزيز الإنتاجية والدافعية لدى موظفي إدارة الكلية.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كا² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 43 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (38)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ² المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 38
دال	0.001	13.086	2	-9.7-	11.7	5.7%	2	نادرا
				2.3	11.7	40.0%	14	أحيانا
				7.3	11.7	54.3%	19	غالبا
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (38): من إعداد الطالبة الباحثة واعتمادا على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (38) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (35) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (38) بالبديل " غالبا " وقد بلغ عددهم (19) فردا بنسبة مئوية بلغت 54.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (14) بنسبة مئوية قدرت بـ 40%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ 5.7%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 13.086 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه يوجد فرق

دال إحصائياً بين المجموعات لصالح المجموعة الثانية، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 38 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (غالباً) بحجم قدره 19 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 54.3%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على مساعدة البريد الإلكتروني في تعزيز الإنتاجية والدافعية لدى موظفي إدارة الكلية.

السؤال رقم 39/ البريد الإلكتروني يساهم في إدارة وتنظيم الوقت وتعزيز شعور الموظف بالرضا والإنجاز الإداري؟

الغرض من طرح هذا السؤال/ محاولة معرفة مساهمة البريد الإلكتروني في إدارة وتنظيم الوقت وتعزيز شعور الموظف بالرضا والإنجاز الإداري.

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار كاي² لجودة التطابق.

وبعد المعالجة الإحصائية لمختلف البيانات تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول 44 : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (39)

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال 39
غير دال	0.063	3.457	2			0	0	نادراً
				-5.5	17.5	34.3%	12	أحياناً
				5.5	17.5	65.7%	23	غالباً
				//////		100%	35	الإجمالي

قراءة وتحليل نتائج الجدول رقم (39): من إعداد الطالبة الباحثة واعتماداً على برنامج 25-

SPSS

من خلال الجدول أعلاه رقم (39) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (35) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (39) بالبديل " غالباً " وقد بلغ عددهم (23) فرداً بنسبة مئوية

بلغت 65.7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " أحيانا " والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 34.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " نادرا " والبالغ عددهم (00) بنسبة مئوية قدرت بـ 00% وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 3.457 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الاستنتاج:

نستنتج من خلال قراءة وتحليل معطيات الجدول رقم 39 أن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات يعزى لصالح المجموعة 00 الأعلى تكرار ممثلاً في البديل (00) بحجم قدره 00 موظفاً وبنسبة مئوية بلغت 00%، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، هذا ما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يؤكدون على مساهمة البريد الإلكتروني في إدارة وتنظيم الوقت وتعزيز شعور الموظف بالرضا والإنجاز الإداري.

نتائج الدراسة:

- الاعتماد على تكنولوجيا الاتصال يزيد من دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- لشبكة الأنترنت دور فعال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- المنصات الرقمية وسيلة هامة لزيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الكلية.
- للبريد الإلكتروني (الإيميل) دور أساسي في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الكلية.



خاتمة

خاتمة:

تلعب تكنولوجيا الاتصال دوراً محورياً في تعزيز دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الجامعة، حيث تسهم هذه التكنولوجيا في خلق بيئة تعليمية أكثر تفاعلاً واندماجاً، من خلال الأدوات الرقمية مثل المنصات التعليمية عبر الإنترنت، والمننديات الإلكترونية، وتطبيقات التواصل الاجتماعي الأكاديمية، يمكن للطلاب وأعضاء هيئة التدريس الوصول إلى موارد تعليمية غنية ومتنوعة تسهل عملية التعلم وتعزز من التحفيز الذاتي.

أحد أهم الأبعاد التي تقدمها تكنولوجيا الاتصال هو القدرة على توفير تعليم مخصص ومتنوع، يلبي احتياجات الطلاب المختلفة ويتيح لهم التعلم بوتيرتهم الخاصة، يمكن للطلاب استخدام التطبيقات والبرامج التعليمية لمراجعة المواد الدراسية والتفاعل مع محتوى الدروس بشكل أكثر فعالية، مما يزيد من دافعيتهم لتحقيق النجاح الأكاديمي، إضافة إلى ذلك تتيح هذه التكنولوجيا فرصاً للتعلم التعاوني، حيث يمكن للطلاب التواصل والعمل معاً على المشاريع والمهام الجماعية، مما يعزز من روح الفريق والتفاعل البناء.

كما أن تكنولوجيا الاتصال تسهم في تعزيز التواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، مما يوفر دعماً أكاديمياً وشخصياً أكبر للطلاب، يمكن للأساتذة تقديم التغذية الراجعة الفورية والإرشادات عبر البريد الإلكتروني أو منصات التواصل المختلفة، مما يساعد الطلاب على تحسين أدائهم ومعالجة أي تحديات قد تواجههم بشكل سريع وفعال.

إن تكنولوجيا الاتصال توفر وسائل مبتكرة للتقييم والمتابعة، مما يمكن من تتبع تقدم الطلاب وتقديم الدعم المناسب في الوقت المناسب، أدوات مثل الاختبارات الإلكترونية والتقييمات عبر الإنترنت تساعد على تحديد نقاط القوة والضعف لدى الطلاب، مما يعزز من استراتيجيات التعليم الفردي.

في الختام، تعد تكنولوجيا الاتصال أداة قوية لتعزيز دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الجامعة، من خلال توفير بيئة تعليمية تفاعلية، دعم تعليمي مستمر، وإمكانيات تقييم مبتكرة، تساهم هذه التكنولوجيا في تحفيز الطلاب نحو تحقيق أهدافهم الأكاديمية والشخصية، بالتالي يجب على الجامعات والمؤسسات التعليمية الاستثمار في تطوير وتبني أحدث تقنيات الاتصال لضمان تحقيق أقصى استفادة من قدرات طلابها وتعزيز نجاحهم في مختلف المجالات.



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب:

- إبراهيم بدر شهاب، (دت)، معجم مصطلحات الإدارة العامة، دار البشير، عمان.
- ابن منظور (2005)، لسان العرب، (ط1) المجلد الثامن، و-ي، بيروت لبنان
- أسماء حسين حافظ (2005)، تكنولوجيا الإتصال والإعلام التفاعلي في عصر القضاء الإلكتروني المعلوماتي والرقمي 2 مكتبة المدينة القاهرة.
- أنس عبد الباسط، (2011)، إدارة الأعمال وفق منظور معاصر، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، ط 1، الأردن.
- ثائر احمد غباري، (2008)، الدافعية -النظرية والتطبيق-، دار المسيرة، ط1، عمان (الأردن).
- جابر عبد الحميد جابر، (1985)، مقدمة في علم النفس، دار النهضة العربية، ب ط.
- جابر نصر الدين وآخرون، (2012)، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، دار الهدى، ب ط، عين مليلة (الجزائر).
- جمال أبو شنب، (1999)، العلم والتكنولوجيا والمجتمع منذ البداية وحتى الآن، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- حسن عماد مكاوي، (1997)، تكنولوجيا الاتصال في عصر المعلومات الدار المصرية اللبنانية، ط2، القاهرة.
- حسين حريم، (2003)، إدارة المنظمات منظور كلي، ط 1، عمان (الأردن): دار حامد للنشر والتوزيع.
- خليل محمد الشماع وخضير كاظم محمود، (2009)، نظرية المنظمة، ط 4، دار المسيرة للنشر، عمان.
- خيرى الجميلي، (1984)، الاتصال ومؤسساته في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- ربحي مصطفى عليان وعدنان محمود الطوباسي، (2005)، الاتصال والعلاقات العامة، الطبعة الأولى، دار صفا، عمان، الأردن.

- شرف عبد المحسن الشريف، (2021)، التخزين السحابي للوثائق في الأرشفات، التحديات والمخاطر.
- عبد الطيف محمد خليفة، (2006)، الدافعية للانجاز، دار غريب، ب ط، القاهرة(مصر).
- عبد القادر قندوز ومحمد الطيب الزاوي، (2011)، المدخل إلى علوم الإعلام والاتصال، المطبعة العربية، غرداية.
- عبد الله البستاني، (1930)، فاكهة البستان، بيروت.
- عصام عبد الوهاب الدباغ، (2008)، إدارة الأف ارد، دار زهران للنشر والتوزيع، دط، الأردن.
- عماد، حسن وحسين، ليلي، (1998)، الاتصال ونظرياته المعاصرة، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- غسان قاسم اللامي، (2006)، إدارة التكنولوجيا، مفاهيم ومداخل، تقنيات، تطبيقات علمية، الطبعة الأولى، دار المناهج، عمان.
- غسان قاسم داود اللامي، (2007)، إدارة التكنولوجيا مفاهيم ومداخل تقنيات تطبيقات عملية، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- غسان قاسم داود اللامي، (2007)، إدارة التكنولوجيا، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، ط1.
- فاروق عبد عبده فليه، السيد عبد المجيد، (2005)، السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، ط 1، عمان.
- فضيل دليو، (2003)، الاتصال مفاهيمه-نظرياته-وسائله، الطبعة الأولى، دار الفجر، القاهرة.
- فضيل دليو، (د.س) وسائل الاتصال وتكنولوجياته، الجزائر، منشورات جامعة منتوري.
- لطرابيشي مرفت والسيد عبد العزيز، 2006، نظريات الاتصال، القاهرة، دار النهضة العربية.
- مجد الهاشمي، (2004)، تكنولوجيا الاتصال الجماهيري، مدخل الاتصال وتقنياته، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.

- محمد بو مخلوف، (2001)، التنظيم الصناعي والبيئة، الطبعة 1، شركة دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر.
- محمد محفوظ (2005)، تكنولوجيا الاتصال (دراسة في الأبعاد النظرية والعلمية لتكنولوجيا الاتصال)، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية.
- محمد منير حجا، (2004)، المعجم الإعلامي، دار الفجر، القاهرة.
- محمد هاشم الهاشمي، (2004)، تكنولوجيا وسائل الاتصال الجماهيري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
- محمود علم الدين، (1999)، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، دار العربي للنشر والتوزيع القاهرة، (دن).
- محمود علم الدين، (2005)، تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومستقبل صناعة الصحافة (القاهرة: دار الرحاب).
- مصطفى عشوي، (1990)، مدخل إلى علم النفس المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، ب ط.
- موسى فاروق عبد الفتاح، (1987)، كراسة تعليمات اختبار الدافع للانجاز للأطفال والراشدين، مكتبة النهضة المصرية، ب ط، القاهرة (مصر).
- ناصر محمد العديلي، (1995)، السلوك الإنساني والتنظيمي، الإدارة العامة للبحوث الرياض.
- نطوان نعمة وآخرون (2001)، المنجد في اللغة العربية المعاصرة -، بيروت، دار المشرق.

الأطروحات والرسائل:

- آسيا إبراهيم أحمد عبده، (2011)، دور تكنولوجيا الإتصال في تطوير إنتاج البرامج الإخبارية للراديو، دكتوراه في الراديو والتلفزيون، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية علوم الاتصال، قسم الإذاعة.
- بوقلي مروة معمري فلة، (2015)، تكنولوجيا الاتصال وتطبيقاتها في المؤسسة الخدمتية الجزائرية، مذكرة ماستر، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي تخصص اتصال وعلاقات عامة.

- جمال العيسى، (2013) الاتصال الإلكتروني في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، قسم الإعلام، جامعة 60 الجزائر 3.
- جمال تزكريت، (2013)، دور الإتصال لدى الجماعات المحلية في إدارة أزمة منطقة القبائل 2001 والكارثة الطبيعية 2005 بولاية البويرة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر 3.
- حنان بنت شعشوع الشهري، (2012)، أثر استخدام شبكات التواصل الإلكترونية على العلاقات الاجتماعية الفيس بوك وتويتر نموذجا دراسة ميدانية على عينة من طالبات جامعة الملك عبد العزيز بجدة، رسالة الماجستير في علم الاجتماع، إشراف أميرة بنت يوسف بدري، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية " جامعة الملك عبد العزيز المملكة العربية السعودية.
- خالد، محمد بن سعود (2009)، تقنية الاتصال الحديثة بين القبول والمقاومة المملكة العربية السعودية -نموذجا، المؤتمر الدولي الأول لتقنيات الاتصال والتغير الاجتماعي في الفترة من 17/15 /مارس، قسم الإعلام، كلية الآداب، جامعة الملك سعود.
- خويلد أسماء، (2005)، الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علم النفس المدرسي، جامعة ورقلة.
- دراعة وسام وحامدو رانية، (2022)، الدافعية للإنجاز وأثرها على أداء العاملين، دراسة حالة الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز بجيجل، مذكرة ماستر في علوم التسيير تخصص تسيير موارد بشرية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل.
- دليلة شريف، (2011)، الاتجاهات -الحديثة للقيادة وعلاقتها بالأداء في المؤسسة، دراسة حالة (شركة كوليتال)، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 02.

المجلات والدوريات:

- بن بريكة عبد الوهاب، بن التركي زينب، (2009)، أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال في دفع عجلة التنمية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 07. (245-257)
- ناهد محمد علام، (2023)، الحوسبة السحابية واستخداماتها في مجال الأرشيف في العصر الرقمي، مجلة كلية الآداب - جامعة بني سويف،

- رزق، مروة، (2013)، الحوسبة السحابية والتقنيات المتحركة: ابرز الاستراتيجيات الأمنية في 2013 استرجع بتاريخ 2024/5/2، <http://moheet.com/2013/01/10/1711805/%D8%A7%D9%84%>
- بركات وليد، (2004)، استخدامات الشباب الكويتي لشبكة الانترنت الإشباع التي تحققها، المجلة المصرية لبحوث الإعلام، العدد 23.
- ساري، حلمي خضر (2003)، تأثير الاتصال عبر الإنترنت في العلاقات الاجتماعية، مجلة جامعة دمشق، مجلد 24، عدد 1
- بوحنيفة قوي، (2006)، وسائل الإعلام وحتمية التغيير السوسيو ثقافي مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، نصف. باتنة، سنوية، جامعة العدد 14.
- بومعيل سعاد / فارس بوباكر، (2003)، أثر تكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والمناجمنت جامعة تلمسان، العدد 03.
- عبد الباسط محمد عبد الوهاب (2005)، استخدام تكنولوجيا الاتصال في الانتاج الازاعي والتلفزيوني المكتب الجامعي الحديث.
- حسين بن محمد الحسن، (13-16 نوفمبر 2009)، نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، قاعة الملك فيصل للمؤتمرات.
- أبوبكر الشريف خوالد، (يونيو 2018)، واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجزائر: دراسة وصفية تحليلية باعتماد منهجية تقرير تكنولوجيا المعلومات العالمي (GITR)، المجلة العربية للأرشيف والتوثيق والمعلومات، س 22، ع 43 (259-298)



الملاحق



الملاحق



جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



ميدان العلوم الاجتماعية
فرع علم الاجتماع

استمارة استبيان

" موجهة لعينة من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة "

في إطار التحضير لإنجاز مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
الأكاديمي في ميدان العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل بعنوان/

دور تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الجامعة

"دراسة ميدانية لعينة من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة"

فاتنا نجروا من سيادتكم المحترمة الإجابة على الأسئلة المدونة ضمن هذه الاستمارة علما أن
هذه المعلومات ستبقى سرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .
الإجابة تكون بوضع رمز (x) في الخانة المناسبة:

إشراف الدكتور

رمضان بن جعفر

إعداد الطالبة الباحثة

شيماء بوخرص

السنة الجامعية 2023 - 2024

عنوان مذكرة التخرج:

دور تكنولوجيا الاتصال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي الجامعة

" دراسة ميدانية لموظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة "

التساؤل العام للدراسة

هل لتكنولوجيا الاتصال دور في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟

الفرضية العامة للدراسة:

للتكنولوجيا الاتصال دور فعال في زيادة دافعية الإنجاز لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الفرضيات الجزئية:

الفرضية الأولى: لشبكة الإنترنت دور فعال في زيادة التميز واتقان العمل لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

الفرضية الثانية: للمنصات الرقمية دور فعال في تحديد الهدف وزيادة الإنجاز لدى مستخدمي الكلية.

الفرضية الثالثة: للبريد الإلكتروني (الإيميل) دور فعال في المثابرة وزيادة الإنجاز لدى مستخدمي الكلية.

المحور الأول: البيانات الشخصية للمبحوث:

- الجنس: ذكر أنثى
- السن: أقل من 30 سنة من 30-39 سنة أكبر من 40 سنة
- المستوى التعليمي: تقني سامي دراسات تطبيقية ليسانس ماستر دراسات عليا
- الخبرة المهنية: أقل من 10 سنوات من 10-20 سنة أكثر من 20 سنة
- الوظيفة الحالية: مدير فرعي رئيس مصلحة مهندس إداري
- وظيفة أخرى أذكرها:

المحور الثاني: أسئلة الاستبيان الموجه للمستخدمين الإداريين بإدارة الكلية:

أسئلة الفرضية الفرعية رقم 01			
شبكة الإنترنت دور فعال في زيادة التميز واتقان العمل لدى مستخدمي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.			
الرقم	العبارة	غالبًا	أحيانًا نادرا
1	تتوفر إدارة الكلية على شبكة انترنت ذات تدفق جيد مما يعزز التفاعل السريع بين الفرق الإدارية.		
2	تستخدم إدارة الكلية شبكة الانترنت للربط بين مختلف الأقسام والمصالح لتسهيل الاتصال الداخلي بين موظفيها.		
3	التدفق الحالي للإنترنت بالكلية يساعد على تطبيق العمل الإداري الإلكتروني بسرعة ومرونة.		
4	تعتمد إدارة الكلية على تكنولوجيا الاتصال للتواصل مع مستخدميها باستمرار مما يحقق التعاون الجماعي لتحقيق المشاريع الإدارية.		
5	يسمح نظام المعلومات المرتبط بشبكة الانترنت بإنجاز المهام بشكل أفضل ويزيد من المهارات المهنية للموظفين بشكل متقن.		
6	يمتلك العاملون في إدارة الكلية مهارات الاستخدام الفعال للأدوات الإلكترونية الخاصة بالاتصال.		
7	يتناسب تدفق شبكة الانترنت المتوفرة مع احتياجات العمل في إدارة الكلية ويزيد من حجم الاستجابة الإدارية للموظفين.		
8	شبكة الانترنت المتاحة على مستوى إدارة الكلية ساهمت في ربط الاتصال الدائم بمختلف المصالح الإدارية.		
9	يتم اعتماد وتركيب برمجيات خاصة لضمان أمن وسلامة نظام الانترنت المستخدم.		
10	نظام الاجتماع عن بعد (VIDEO CONFERENCE) جعل إنجاز المهام أكثر سهولة ووضوح		
11	شبكة الاتصالات الإلكترونية زادت في سرعة إنجاز الأعمال وقللت من الأخطاء الإدارية.		
12	تعمل أجهزة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على ضمان مصداقية العمل وتحافظ على تميز الكلية.		
13	استخدام الانترنت بالكلية حفزني للقيام بأعمالي الإدارية على أكمل وجه وبإخلاص.		
14	ساهمت شبكة الانترنت في تحسن مستوى الخدمات الإدارية المقدمة من طرف الكلية وزادت من مردود العمل.		
15	الاعتماد على شبكة الانترنت بالكلية وفر الكثير من المعلومات والبيانات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية في وقتها المناسب وحقق انسيابية ومرونة في العمل.		

أسئلة الفرضية الفرعية رقم 02

للمنصات الرقمية دور فعال في تحديد الهدف وزيادة الإنجاز لدى مستخدمي الكلية.

الرقم	العبارة	غائبا	أحيانا	نادرا
16	تملك إدارة الكلية منصات الكترونية لتعزيز التواصل بين الموظفين وتشجعهم على تبادل الخبرات المعرفية وتحقيق أهداف الكلية.			
17	تمتلك إدارة الكلية مصلحة متخصصة في متابعة وتقييم قواعد البيانات بشكل مستمر لتدريب الموظفين على الأداء الجيد والوصول إلى الهدف المطلوب.			
18	تمتلك إدارة الكلية قاعدة بيانات تسمح للمستخدمين من تلبية احتياجاتهم وزيادة فاعلية النشاط الإداري بينهم.			
19	تساعد المنصات الرقمية المتوفرة بإدارة الكلية على تبادل المعلومات بين مختلف المصالح وتشجع على التعاون والتفاعل الإداري المستمر.			
20	أجد صعوبة في استخدام تكنولوجيا الاتصال والدخول إلى المنصات الرقمية.			
21	يخضع العاملون في إدارة الكلية للتدريب المستمر في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال مما يحفز على زيادة دافعية العمل الإداري.			
22	تطبق تقنية التوقيع الإلكتروني على مختلف المراسلات الإدارية.			
23	توظف إدارة الكلية أفراد مؤهلين علميا وعمليا في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتشجعهم لتطوير مهاراتهم المهنية.			
24	تعمل تكنولوجيا الاتصال على اختصار الوقت المطلوب لإنجاز الأعمال والوصول إلى الأهداف المرجوة للكلية في وقت قياسي.			
25	تستخدم الكلية البرمجيات لتتيح للموظفين الوصول إلى الوثائق وتحديد المهام والمسؤوليات.			
26	التعامل بالمنصات الرقمية جعل الموظفين يقومون بمهامهم لساعات طويلة دون الشعور بالملل.			
27	استخدام تكنولوجيا الاتصال أدى إلى تحفيز روح الإبداع والتطوير الذاتي بين الموظفين وحدد النظرة المستقبلية للكلية.			
28	التعامل بالمنصات الرقمية أدى إلى زيادة معدل المرونة الإدارية داخل مرافق الكلية وحقق العديد من الأهداف.			

أسئلة الفرضية الفرعية رقم 03

للبريد الإلكتروني (الإيميل) دور فعال في المثابرة وزيادة الإنجاز لدى مستخدمي الكلية.

الرقم	العبارة	غائبا	أحيانا	نادرا
29	يتم استخدام البريد الإلكتروني في أغلب التعاملات داخل الكلية وأقسامها لتبادل المعلومات وتنسيق الجهود بين الموظفين وتنظيم المهام.			
30	يستخدم البريد الإلكتروني في إدارة الكلية لأغراض الاتصال وتبادل العمليات الالكترونية واستعادة البيانات وتوثيقها.			
31	إدارة الكلية مقتنعة تماما بضرورة استخدام البريد الإلكتروني في تبادلاتها الإدارية من أجل زيادة الكفاءة والانتاجية والمثابرة والتواصل البناء بين موظفيها.			
32	تعمل إدارة الكلية على نقل المعلومات بين الأقسام والإدارة العامة اعتمادا على البريد الإلكتروني.			

		يعتبر البريد الإلكتروني أداة قوية في تحسين التواصل وإدارة الوقت، وبالتالي يمكن أن يسهم بشكل كبير في زيادة الانجاز الإداري وتعزيز المثابرة داخل الفرق الإدارية.	33
		يستخدم البريد الإلكتروني لتبادل الإشادة والتقدير بالجهود المبذولة من قبل أفراد الفريق الإداري مما يعزز المثابرة ويشجع على تحقيق النتائج الإيجابية.	34
		يمتلك العاملون بإدارة الكلية القدرة على التكيف مع العمل عند حدوث تقطعات في البريد الإلكتروني .	35
		يخضع العاملون في إدارة الكلية للتدريب المستمر في مجال استخدام تكنولوجيا الاتصال من أجل تحسين العمل وزيادة المثابرة والجدية.	36
		البريد الإلكتروني يساعد في تعزيز الإنتاجية والدافعية لدى موظفي إدارة الكلية.	37
		البريد الإلكتروني يساهم في إدارة وتنظيم الوقت وتعزيز شعور الموظف بالرضا والإنجاز الإداري.	38
		يعتبر البريد الإلكتروني أفضل الوسائل الإلكترونية لتعزيز الدافعية والإنجاز لدى موظفي الكلية.	39

أشركم على تعاونكم معنا



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



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Issues

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2024/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي (ة) أدناه :

السيد(ة): يوجرهم تبييما

الصفة(طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 11.00.10.99.50.26.49.00.00

الصادرة بتاريخ: 2019.05.05 عن دائرة:

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع وتعليم وعمل تحت رقم التسجيل: 191935080524

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج, مذكرة ماستر, مذكرة ماجستير, اطروحة دكتوراه)

عنوانها: حوم تكنولوجيا الاتصال في زيادة جاذبية التجارة الإلكترونية
الجامعة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسجلة في: 2024/106/20

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 2016-07-28 المحدد للقواعد 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

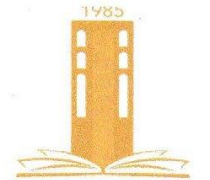
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

University Mohamed Boudiaf of M'sila



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

كلية العلوم
الإنسانية
والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل
المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة

الموضوع:

وراء تكنولوجيا الاتصال في زيادة
الفعالية الانجاز لدى مستخدمي الجامعة

اعداد الطلبة:

1- شيما بوجرحا رقم التسجيل: 199360808
2- رقم التسجيل:

القسم: علم اجتماع الشعبة: علم اجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل
إشراف: بن محمد رمضان الرتبة: أستاذ محاضر - أ

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح بإيداعه على مستوى
ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وامضاء الاستاذة (ة) المشرف(ة):

رئيس القسم



Web site :
Face book :
TAL / Fax :

http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facshs/
https://www.facebook.com/FshsUnivMsila/
212 35 25 3044

الموقع الإلكتروني:
الفيسبوك:
2023