



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا
مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم و عمل

إعداد الطالب: بن هدية معراج
تحت عنوان:

تكنولوجيا الإتصال الحديثة وعلاقتها بالأداء في المؤسسة

دراسة ميدانية على تعامل الأساتذة مع منصة موودل Moodle
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية بجامعة قاصدي مرباح - ورقلة - نموذجاً

لجنة المناقشة

<u>الأستاذ(ة):</u>	<u>الصفة:</u>	<u>الجامعة:</u>
<u>بوزغاية باية</u>	<u>جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.</u>	<u>رئيساً</u>
<u>برقية سهيلة</u>	<u>جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.</u>	<u>مشرفاً و مقراً</u>
<u>قودة عزيز</u>	<u>جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.</u>	<u>مناقشاً</u>

السنة الجامعية 2021/2020



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
قسم علم الإجتماع و الديموغرافيا
مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع
تخصص: تنظيم و عمل

إعداد الطالب: بن هدية معراج
تحت عنوان:

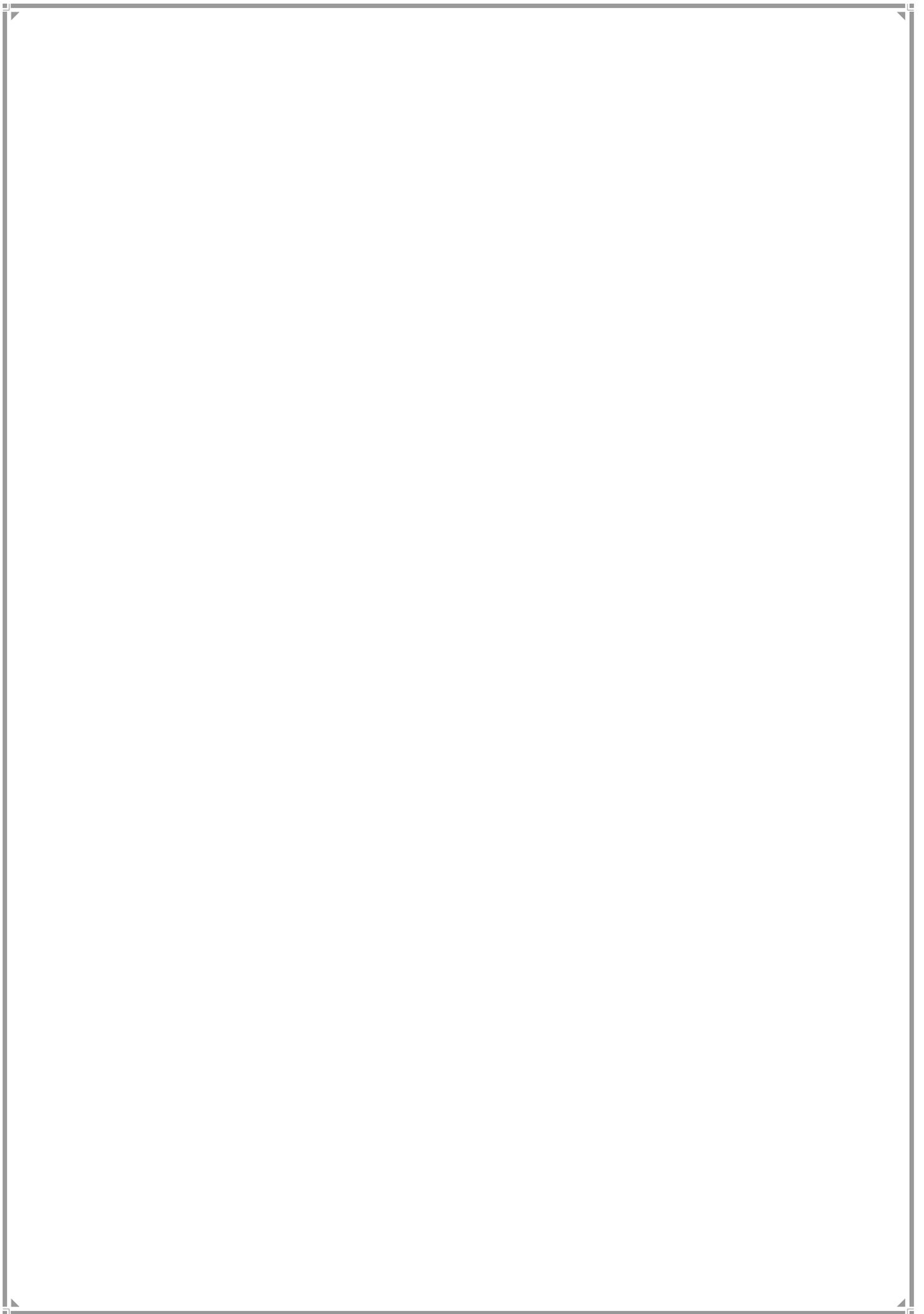
تكنولوجيا الإتصال الحديثة وعلاقتها بالأداء في المؤسسة

دراسة ميدانية على تعامل الأساتذة مع منصة موودل Moodle
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية بجامعة قاصدي مرباح - ورقلة - نموذجاً

لجنة المناقشة

<u>الأستاذ(ة):</u>	<u>الصفة:</u>	<u>الجامعة:</u>
<u>بوزغاية باية</u>	<u>جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.</u>	<u>رئيساً</u>
<u>برقية سهيلة</u>	<u>جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.</u>	<u>مشرفاً و مقراً</u>
<u>قودة عزيز</u>	<u>جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.</u>	<u>مناقشاً</u>

السنة الجامعية 2021/2020



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّتُ لِلْجِبَالِ
شُجْرًا وَأَنْبُسًا فَهُمْ
رَكُوعٌ لِلَّذِي أُخْتَصِرُ
بِهِ الْكَوْثَرُ
إِنَّ اللَّهَ لَكَبِيرٌ أَكْبَرُ
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاهداء

إلى روعيّ والداي رحمهما الله و
أسكنهما فسيح جنانه، إلى
زوجتي التي صبرت وتحملت
معي عناء الوصول، إلى أبنائي
سارة، هاجر، إبراهيم الخليل،
أنفال و البرعمة ماريّا هبة الله و
إلى كل من يهتم لأمرى أهدي
ثمرة هذا الجهد.

معراج

شكر و عرفان

بسم الله و الحمد لله الذى لا إله إلا هو الحي
القيوم و هو على كل شيء قدير. و لا حول ولا
قوة إلا بالله العلي العظيم. الشكر لله عز وجل،
أحمده عن كل خطوة خطوتها في طلب العلم و عن
كل لحظة أمضيتها في :: انجاز هذا العمل. وما
توفيقى إلا بالله. كما أتقدم بجزيل الشكر و الإمتنان
إلى كل من قدم لي المساعدة و التسهيلات لإكمال
هذا العمل، و أختص بالذكر:

الأستاذة المشرفة بريقة سهيلة عن توجيهاتها و
نصائحها الصائبة لإتمام هذا العمل. إلى كل
أساتذتي الذين ساهموا في تكويننا مدة الدراسة
بجامعة قاصدي مباح. فالشكر الجزيل كذلك لكل
الأساتذة الذين خصصوا جزءا من وقتهم للإجابة
على الاستبيان. الشكر لن يوفيكم حقكم، فأدعو الله
أن يكون سعيكم مشكورا.

معراج

ملخص باللغة العربية:

نحاول من خلال هذه الدراسة التعرف على العلاقة الكامنة بين تكنولوجيا الاتصال الحديثة وأداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح بولاية ورقلة، وقد خصصنا الدراسة على أساتذة كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية بذات الجامعة. في هذا الإطار تناولت الدراسة في شقها النظري تكنولوجيا الاتصال الحديثة خصائصها، وكذا وظائفها في الحياة العملية للأستاذ، بالإضافة إلى ذلك تطرقنا لأهمية الأداء الوظيفي وخصائصه والعلاقة الترابطية بينه و بين تكنولوجيا الإتصال الحديثة من خلال الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، و المقاربة النظرية لموضوع الدراسة. وفي شقها الميداني حاولنا التعرف على آراء الأساتذة -مجتمع الدراسة- حول علاقة تكنولوجيا الاتصال الحديثة بأدائهم الوظيفي من خلال تطبيقاتهم على منصة موودل. وقد إستخدمنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر المنهج الملائم لوصف تكنولوجيا الاتصال الحديثة وكذا وصف العلاقة بين هذه التكنولوجيا الحديثة و أداء الأستاذ الجامعي. كما إستخدمنا عينة بلغت 69 فرد من أساتذة الكلية المذكورة ؛ وقد إعتدنا على إستمارة الإستبيان كأداة لجمع البيانات.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج التي قمنا بتلخيصها في الآتي: ساهمت تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تغيير طبيعة العمل داخل جامعة قاصدي مرباح عموما و كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية خصوصا حيث تم تغيير المنظور الكلاسيكي لعملية التدريس إلى منظور معاصر متطور رغم وجوده منذ سنوات عديدة. فإستخدام طريقة التدريس عن بعد بواسطة منصة موودل حديثة الإستعمال في جامعة ورقلة وهذا نتيجة للظروف الوبائية السائدة التي حتمت على الجميع تطبيق البروتوكول الصحي في التباعد الإجتماعي. فهذه الطريقة الجديدة والعصرية تتماشى مع خصائص الأزمة الصحية ومكنت الجامعة من مزاولة العمليات البيداغوجية فيما يسمى بالأقسام المقلوبة (les classes inversées). فقد ساهمت تكنولوجيا الاتصال الحديثة في التأثير على أداء الأستاذ الجامعي حيث وفرت عليه الكثير من الوقت والجهد والنفقات في تقديم المادة العلمية للطلبة. إن تكنولوجيا الاتصال الحديثة كانت في هذه الفترة من الضروريات بمكان، وكان لها تأثير واضح وهام في إعادة هيكلة وتنظيم العملية التعليمية على مستوى جامعة قاصدي مرباح و لدى الأساتذة كذلك، حيث ساعدتهم على تغيير أنماط تدريسهم وأدائهم بشكل عام.

Résumé:

Cette étude vise à identifier la relation potentielle entre les technologies modernes de la communication et la performance du professeur universitaire à l'Université de Kasdi Merbah à la Wilaya de Ouargla, et nous avons consacré cette étude aux professeurs de la Faculté des Sciences humaines et Sciences sociales dans la même université. Dans ce contexte, l'étude a traité dans sa partie théorique, les technologies modernes de la communication, ses caractéristiques, ses fonctions dans la vie de l'enseignant chercheur. De plus, nous avons traité de l'importance de la performance au travail, de ses caractéristiques, des facteurs affectant la performance du professeur d'université, ainsi que des mesures pour améliorer le niveau de performance et l'approche théorique du sujet d'étude. Dans sa partie pratique, nous avons tenté de connaître les opinions des professeurs – la population étudiée – sur la relation entre les technologies modernes de communication et la performance professionnelle du professeur universitaire à travers leurs applications sur la plateforme Moodle. Nous avons utilisé dans cette étude la méthode descriptive et analytique, qui est considérée comme la méthode appropriée pour décrire les technologies modernes de la communication, ainsi que pour décrire la relation entre cette technologie moderne et les performances du professeur universitaire. Nous avons également utilisé un échantillon de 69 personnes parmi les professeurs de la faculté susmentionné. Nous nous sommes appuyés sur le formulaire de questionnaire comme outil de collecte de données.

Cette étude nous a permis d'atteindre un certain nombre de résultats, que nous avons résumés comme suit: Les NTIC ont participé au changement de la nature du travail à l'université Kasdi Merbah en général et à la faculté des SHS en particulier, où la vision classique de l'enseignement a été changé par la vision moderne et développée malgré son existence depuis des années. L'utilisation de la méthode de l'enseignement à distance (EAD) sur la plateforme Moodle est nouvelle à l'université d'Ouargla et ceci à cause

ملخص

de la situation épidémique qui oblige tout le monde à respecter les protocoles sanitaire de l'éloignement corporel. Cette nouvelle méthode convient les caractéristiques de la crise sanitaire et a permis à l'université d'Ouargla de continuer à dispenser des cours en **classes inversées**. Les NTIC ont eu de l'impact sur la performance de l'enseignant chercheur et lui a fait gagner du temps, de l'effort et des dépenses.

فهرس المحتويات

إهداء	
شكر وعرهان.....	
ملخص الدراسة:.....	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
مقدمة.....	أ- ب
الفصل الأول: إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي.....	04
أولا: صياغة إشكالية الدراسة.....	05
ثانيا: أسباب اختيار الموضوع.....	07
ثالثا: أهمية الدراسة	07
رابعا: أهداف الدراسة.....	08
خامسا: تحديد المفاهيم.....	09
1- ماهية التكنولوجيا.....	09
2- ماهية المعلومات.....	10
3- ماهية الإتصال.....	10
4- مفهوم تكنولوجيا المعلومات و الإتصال.....	11
5- ماهية تكنولوجيا المعلومات و الإتصال في التعليم العالي.....	12
6- مفهوم التعليم العالي.....	14
7- الأترنت Internet.....	15
8- ماهية الأداء الوظيفي.....	15

فهرس المحتويات

- 9- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي.....21
- 10- علاقة تكنولوجيا الإتصال الحديثة بالأداء الوظيفي.....22
- 11- الإستقرار الوظيفي.....24
- سادسا: الدراسات السابقة.....25
- سابعا: المدخل النظري للدراسة.....31
- 34..... خلاصة الفصل
- 35..... الفصل الثاني: الإطار الميداني
- أولا : تاريخ ونشأة و تطور كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية.....37
- ثانيا: عينة الدراسة و طريقة إختيارها.....39
- ثالثا: تفرغ و تحليل البيانات.....41
- رابعا: عرض و تفسير نتائج الدراسة.....63
- خامسا: التوصيات.....67
- 68..... الخاتمة
- 70..... قائمة المراجع:
- 75..... الملاحق:

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

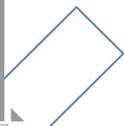
رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع	41
02	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	42
03	يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	42
04	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	43
05	يوضح توفر التدريب على إستخدام تكنولوجيا الإتصال في مكان تا عمل	43
01_05 فرعي	يوضح ما إذا كان هذا التدريب على الحساب الخاص للأساتذة	44
06	يوضح قناعة الأساتذ بإيجابية التواصل الإلكتروني مع الطالب	44
01_06 فرعي	يوضح ما إذا كان الأساتذ مستعد لتحمل أعباء التدريس عن بعد	45
07	يوضح ما إذا كان هناك تشجيع من الجامعة على إستعمال وسائط تكنولوجيا الإتصال الحديثة	45
08	يوضح بماذا يتم تشجيع الأساتذة لإستعمال منصة موودل	46
09	يوضح ما إذا كان التعليم عن بعد ولفترة طويلة يساعد على التكفل أحسن بالطلبة	46
10	يوضح رضى الأساتذة على إدراج منصة موودل ضمن مهامهم	47
11	يوضح ما إذا كانت منصة موودل توفر الجهد و الوقت للأساتذ التكفل أحس بالطلبة	47
12	يوضح ما إذا كان الأساتذة يواجهون صعوبات في إستخدام منصة موودل.	48
13	يوضح ما إذا كانت التعليمات الوزارية حول إستخدام تكنولوجيا الإتصال في التدريس تساير الواقع المعاش للأساتذ	48
14	يوضح ما إذا كانت عملية وضع المحاضرات على منصة موودل يجعل الأساتذة يحسون بالإرتياح	49
15	يوضح ما إذا كان التعامل مع منصة موودل يعتبر تحسين بيداغوجي وتعلم مهارات جديدة بالنسبة للأساتذ	50
16	يوضح ما إذا كان إستخدام منصة موودل يسهل عملية تقديم المحاضرات	50
17	يوضح ما إذا كان إستخدام منصة موودل يخفف ضغوطات العمل	51
01_17 (فرعي)	يوضح ما إذا كان ضغوطات العمل تدفع بالأساتذ لطلب التحويل إلى كلية أخرى أو جامعة أخرى.	51
18	يوضح وتيرة إستخدام تكنولوجيا الإتصال في عملية التدريس من طرف الأساتذة	52
19	يوضح ما إذا كانت منصة موودل تحتوي على تطبيقات تساعد في القيام الجيد بالعمل	52
20	يوضح ما إذا كان الأساتذ يتحكم في إستخدام هذه التطبيقات	53
21	يوضح ما إذا كانت مجهودات الأساتذة تنشتت بإستخدام منصة موودل	53
22	يوضح ما إذا كان إستخدام منصة موودل بالوتيرة الحالية (الوتيرة المصرح بها في السؤال 18) يساهم في التكفل الأحسن بالطلبة	54
23	يوضح ما إذا كان الأساتذة يؤدون مهامهم في الوقت المناسب بإستعمال منصة موودل	54

فهرس المحتويات

55	يوضح ما إذا كان العمل على منصة مودل يعتبر تحسين في طريقة أداء الأستاذ لمهامه التدريسية	24
55	يوضح ما إذا كان العمل على منصة مودل يعتبره الأساتذة عبء إضافي لهم.	01_24: (فرعي)
55	يوضح ما إذا كان الأساتذة يعتبرون أن أدائهم تحسن من خلال ما يقومون به على منصة مودل	25
56	يوضح ما إذا كانت كفاءة الأستاذ تحسنت من خلال التعامل مع منصة مودل	26
56	يوضح ما إذا كان استخدام الوسائط التكنولوجية المختلفة الأخرى إلى جانب منصة مودل يساهم في جودة العملية التعليمية	27
57	يوضح ما إذا كان الأستاذ راض على طريقة تقديمه للمحاضرات على منصة مودل	28
58	يوضح ما إذا كان هناك إضافات إيجابية لعمل الأستاذ عند استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات و الإتصال	29
58	يوضح ما إذا كان الأنترنت يساهم في تخطي الصعوبات المتعلقة بالحصول على المعلومات بالنسبة لمهام الأساتذة	30
59	يوضح ما إذا كانت منصة مودل تساعد على خلق التفاعل الصفي بعد الإطلاع على المحاضرات	31
60	يوضح ما إذا كان هناك تواصل للأستاذ مع الطلبة عبر وسائط تكنولوجيا الإتصال المتوفرة	32
60	يوضح ما هي الوسائط التكنولوجية التي يفضل الأساتذة إستعمالها في عملية الإتصال بالطلبة	01_32: (فرعي)
61	يوضح ما إذا كان الطلبة راضون على ما يقدمه الأستاذ على منصة مودل	33
61	يوضح ما إذا كان إدراج العمل على منصة مودل في مهام الأستاذ يساعد على تحسين صورة الجامعة.	34
62	يوضح ما إذا كان الأستاذ لديه إحساس بأنه يبذل مجهود مضاعف عند استخدام منصة مودل	35
62	يوضح ما إذا كان الأستاذ حقق النتائج المرجوة باستخدامه لهذه الوسائط	36

مقدمة

مقدمة



مقدمة:

شهد العالم في القرن التاسع عشر ظهور ثورة جديدة تمثلت في ثورة المعلوماتية التي كانت سببا في تطور الحواسيب بطريقة سريعة و ديناميكية ما أدى إلى تسارع وتيرة التقدم في المجال الصناعي و الفكري و البحثي كذلك. وبالموازات لهذه التطورات كانت التكنولوجيا تقفز خطوات عملاقة نحو التقدم و التصغير (la miniaturisation) التي أصبحت بعد سنوات الصفة السائدة على كل ما هو تكنولوجي. فقد مكنت عملية التصغير من إدماج التكنولوجيا في جميع الميادين فقد حضي عالم الإتصال بتغير جذري مما جعلها تتزواج مع المعرفة و بالتالي التسيير العقلاني للوسائل ؛ فقد إستفادت الإدارة من هذه التكنولوجيا ما جعل أنظمة الإتصال في المنظمات ترقى بتغير الأساليب في جمع البيانات و تحليلها. إن متطلبات المنظمات أضحت متعددة و متسارعة لذلك كان على العلم مواكبة هذه المتطلبات وذلك بإيجاد حلول و إجابات لمختلف التوجهات ؛ ما مكن من خلق مجال بحثي معرفي تم من خلاله إختراع ثم تطوير المنظومة الإتصالية التي فتحت الطريق إلى تحولات جذرية في شتى المجالات. كما ساهمت هذه التكنولوجيا في تطوير طرق حكيمة لتحفيز العاملين لأن نجاح المنظمات مرتبط بكفاءة العاملين بها ومهاراتهم كما هو مرتبط بمدى الإهتمام بتكنولوجيا الإتصال في المنظمة.

إن إمتلاك تكنولوجيا الإتصال الحديثة أصبح أمر لا بد منه يستدعي إستخدام كفاءات و مهارات عالية لتعظيم منفعة المنظمة و العاملين به من خلال تبني تكنولوجيا الإتصال و التكيف معها، ثم دفع العاملين لتطبيقها و التأقلم معها لرفع مستواهم الأدائي الذي ينكس لا محال على الأداء الوظيفي داخل المنظمة. وفي هذا النطاق تعد جامعة قاصدي مرباح من المنظمات التي لم تبقى بمنأى عن هذه التطورات، بل أخذت في أحضانها هذه التكنولوجيا لتتمرس عليها وذلك بإعطاء الفرصة للعاملين بها لإكتساب القدر الكافي منها و توظيفه لصالح الخدمات الداخلية و الخارجية لمصالح الجامعة و كلياتها.

كما تعد كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية إحدى الفروع النشطة لجامعة قاصدي مرباح و التي تمثل أحد رموز العطاء الفكري و التي إستفادت كغيرها من دمج تكنولوجيا الإتصال الحديثة بها لتواكب التقدم العلمي و المعرفي للمجالات العلمية المتوفرة بها كالإعلام و الإتصال، السمي البصري وكذا علم الإجتماع الذي يبحث في هذه الميادين ؛ و الميادين التي لها علاقة بمجال التكنولوجيا. إن جائحة كورونا كانت سببا في تسارع وتيرة إستغلال تكنولوجيا الإتصال لتمكين الطلبة من متابعة التمدرس والأساتذة من

مقدمة

القيام بمهامهم التعليمية عن طريق منصة موودل التي إتخذناها موضوعا لدراستنا عن تكنولوجيا الإتصال في كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية من جامعة قاصدي مرباح.

وللوصول إلى تحليل دقيق لموضوع دراستنا، فقد قسمنا هذا العمل إلى جزئين: جزء نظري (مدخل عام للدراسة و الإجراءات المنهجية)، ثم جزء تطبيقي (الدراسة الميدانية و التحليل السوسيولوجي لنتائج الدراسة).

الفصل الأول

الفصل الأول: إشكالية الدراسة و إطارها المفاهيمي

أولاً: صياغة إشكالية الدراسة

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: تحديد المفاهيم

سادساً: الدراسات السابقة

سابعاً: المدخل النظري للدراسة

أولاً: صياغة الإشكالية.

إن التقدم التكنولوجي متسارع الوتيرة جيل بعد جيل وخاصة في مجال تكنولوجيا الإتصالات الحديثة، أي في كل ما يتعلق بالمعلوماتية و الشبكات العالمية للإتصالات عبر مختلف تقنيات الانترنت خصوصا، مما ساهم في تحقيق فكرة " العالم كالقريبة الصغيرة ". حيث مكنت هذه التكنولوجيات من الخروج من منطق الفكرة الواحدة أو المجتمع المحيط إلى منطق العولمة بإمكانية توفير المضامين و المحتويات إلى كل المرتبطين بالإنترنت عبر العالم بأسره دون ما يكون للحواجز الثقافية أو الإقتصادية أو الحدود المتعارف عليها أي تأثير على وصول المعلومة إلى أي مكان في العالم، فكل شيء أصبح يسير حسب إستراتيجيات مدروسة و بقرارات حكيمة و سريعة لأننا في عصر السرعة اللامتناهية في التغيير، إن التمسك بما هو قديم و بالمناهج التي تعدها الدهر والأساليب البالية يؤدي حتما إلى الإصطدام بالفشل الدريع في مواجهة التغيير في هذا النمط الجديد ألا وهو العالم المفتوح على كل الأبعاد.

مما لا شك فيه أن جميع الدول تتنافس من أجل إنشاء مجتمع متطور يعتمد على المعلوماتية، ليس تجهيزا فقط و إنما للحاق الحقيقي بالفكر المعلوماتي و التحكم في بنياته العلمية و العملية حتى لا تكون هناك هوة -فجوة- بين الوسائل المتطورة من الحواسيب و ملحقاتها التي تبدي ظاهريا رمزا للتحضر الكاذب و مجتمع ليس له من المعلوماتية إلا إسمها أي لا أساليب ذكية و لا إستغلال منطقي وعلمي للتكنولوجيا الموجودة.

فالتطور التكنولوجي لوسائل الإعلام و الإتصال الحديثة يعد لا محال مؤثرا قويا في عملية الاتصال و التواصل الجماهيري خاصة في مجال دراستنا هذه المتعلقة بوسائل التعليم و الإيضاح المقروءة و المسموعة والمرئية، والانتقال بها من النظرة المحلية إلى النظرة العالمية، ، حيث تحولت المحاضرات في المدرجات من التلقي السلبي إلى التفاعلية عن بعد، وأصبحت هذه التكنولوجيات تؤثر و تتحكم بعمليات الإتصال متجاوزة مختلف العوامل الزمنية منها أو البيئية فأصبحت توفر المحتويات العلمية أو الأدبية بأساليب متنوعة ذات جودة و وضوح عاليين وبسرعة منقطعة النظير في أي مكان يتوفر فيه المستخدم على الأجهزة اللازمة لذلك.

ومن هنا نشير إلى أن للتعليم و التكوين عموما وللتعليم العالي خصوصا دورا بارزا في تحقيق التنمية وأنه أحد أهم الأساليب التنموية البشرية من خلال إعادة بناء النظم و القدرات الفكرية وتقوية مهارات المواطنين

القادرين على الاندماج في التفاعلات البناءة لإنتاج المعلومة والتحكم فيها والرفع من مستوى تعليم هذا المجال داخل الوطن أو خارجه. لأن الإعداد التربوي الركيز والتعليمي السليم هما من الضروريات في أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية في هذا القرن الذي يعتبر عصر المعلومة (المعرفة) و منه تنبثق الثورة التعليمية مما يستدعي عملية تغيير عميقة في محتوى وبرامج و فلسفة مؤسسات التربية و التعليم عامة ومؤسسات التعليم العالي خاصة.

وعلى غرار جامعات الدول المتقدمة، فالجامعات العربية تحدوا حدودها محاولة أن تستفيد من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتوفرة بفاعلية ونجاح متمعين المفاهيم المطروحة بأبعادها. والجامعات الجزائرية لم تبقى بعيدة عن هذا الميدان فهي بدورها تعمل جاهدة للوصول لهذا المبتغى لأنه أولوية يتطلبها الظرف الراهن ، لكن بفكر سباق يحمل في طياته إستراتيجيات بعيدة المدى للظفر بالإستحقاقات العصرية، متجاوبة مع المعطيات المتوفرة بإمكاناتها و مواهبها و شخصيات أساتذتها حتى تتمكن من الإبداع في هذا المجال الذي لا يعدو إلا رمزا فكريا و حضاريا للبشرية و للمنظمات خاصة.

ومن هذا المنطلق و نظرا لأهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة، وفي ظرف حتم على الجميع تطبيق بروتوكول التباعد الجسدي و التقليل من التجمعات و إلغائها أحيانا أخرى من أجل تقادي العدوى بمرض كورونا. و جراء الضغط النفسي الذي وقع فيه الأساتذة و الطلبة على حد سواء، فإن هذه الدراسة التي نهدف من خلالها إلى التعرف عن قرب على إنعكاسات تكنولوجيا الإتصال الحديثة وجيل أهدافها، في خدمة التعليم الجامعي، وذلك من خلال العلاقة التي تربط هذه التكنولوجيا بالأداء البيداغوجي و تعلم إستراتيجيات التفاعل الصفي عن بعد، و الكفاءة في إدماج المواضيع و الدروس في منصة مودل Moodle، لدى العاملين و نخص بالذكر هنا أساتذة التعليم العالي في كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية، الذين أتاحت لهم تكنولوجيا الإتصال بدائل متنوعة أشبعت رغباتهم ولبت مطالبهم، وقد زادت من المعلومات المتاحة لهم حتى يتخطوا عتبة الحصول على المعلومات إلى كيفية استخدام تلك المعلومات الهائلة لصالح طلبة الجامعة. وعليه فإشكالية موضوعنا تتم صياغتها على الشكل التالي:

ما إنعكاسات وسائط تكنولوجيا الإتصال الحديثة على أداء الأستاذ الجامعي؟

وللتقدم بدراستنا إلى أغوار الموضوع، كانت أسئلتنا الفرعية كما يلي:

- ما إنعكاس إستخدام وسائط تكنولوجيا الإتصال الحديثة على الإستقرار الوظيفي للأستاذ

الجامعي ؟

- ما إنعكاس إستخدام وسائط تكنولوجيا الإتصال الحديثة على أداء الأستاذ الجامعي ؟

ثانيا: أسباب إختيار الموضوع.

إن إختيار موضوع هذه دراسة كان نتيجة لعدة أسباب متممة لبعضها البعض ويتمثل أهمها في:

- الإهتمام بمجال تكنولوجيا الإتصال الحديثة و مجالات إستعمالها، خاصة في ميدان التعليم عن بعد. وهذا لأهمية هذا الموضوع من جهة، و إستمرار تطور تكنولوجيا الإتصال و الأدوار التي تلعبها في العملية التعليمية من جهة أخرى.

- معرفة ما وصلت إليه جامعة قاصدي مرياح في مجال دمج تكنولوجيا الإتصال في العملية التعليمية و مواكبتها لمختلف التطورات الحديثة، والآفاق المستقبلية في إستخدام هذه التكنولوجيا في العملية التعليمية.

- تماشي موضوع الدراسة مع مكتسبات الطالب القبلية والشروع في البحث عن بؤادر لدراسات عليا.

ثالثا: أهمية الدراسة.

إن الإنطلاق من أهمية مفهوم المتغيرات " تكنولوجيا الإتصال الجديدة " و " العلاقة التي تربطه " بـ " أداء الأستاذ الجامعي " جعل لدراستنا أهمية تتمثل في:

(1) أهمية علمية: وستظهر في التعرف على متغيرات الدراسة تعريفا دقيقا، يشمل ذلك مختلف العناصر المفاهيمية لهم، ثم معرفة علاقة تكنولوجيا الإتصال الجديدة بأداء الأستاذ الجامعي من خلال العملية التعليمية وذلك بتوضيح طريقة إستغلال قاعدة البيانات موودل Moodle و ربطها بالتراث النظري بغرض الوصول إلى نتائج علمية تفسر الدلالات المتحصل عليها .

(2) أهمية عملية: وستظهر في التأكيد على أرض الواقع على وجود العلاقة الإرتباطية أم لا بين تكنولوجيا الإتصال الجديدة و أداء الأستاذ الجامعي في العملية التعليمية من خلال عينة من أساتذة جامعة قاصدي مرياح بورقلة. ثم تفسير هذه العلاقة، دون التغاضي أو إهمال تبين المعوقات التي تحيل دون تحقيق الايجابيات المنتظرة من تكنولوجيا الإتصال الحديثة في علاقتها بالأداء في العملية التعليمية.

كما سنحاول فهم قابلية أفراد العينة لإستغلال التطور الحاصل في مجال تكنولوجيا الإتصال الحديثة الخاصة بالتعليم (NTICE) .

إذا هذه الدراسة ستساهم حسب تطلعاتنا في التعرف على الواقع الحقيقي لإستخدامات تكنولوجيا الإتصال الحديثة من طرف عينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة، بالإضافة إلى رأي هؤلاء المتفاعلين في العلاقة التي تربط هذه التكنولوجيا بأدائهم لمهامهم في العملية التعليمية على مختلف مراحلها. كما سيتم إظهار المعوقات التي تحول دون الاستخدام الفعال لتكنولوجيا الإتصال في العملية التعليمية إن وجدت.

رابعاً: أهداف الدراسة

إن لهذه الدراسة أهداف. وقد يتجلى الهدف الرئيسي لها في معرفة الجانب الإيجابي أو السلبي لتكنولوجيا الاتصال في أداء الأستاذ الجامعي. و معرفة السبل إلى تطوير جودة العملية التعليمية بعناصرها المختلفة من جهة، ومن جهة أخرى معرفة معوقات استخدام هذه التكنولوجيا و التي تحيل دون استغلالها الفعال؛ ويمكن بلوغ هذه الأهداف من خلال ما نستشفه من الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على واقع استخدام عناصر تكنولوجيا الإتصال في العملية التعليمية .
- التعرف على ما تتضمنه العلاقة الترابطية بين تكنولوجيا الإتصال الحديثة و أداء الأستاذ، سلباً أو إيجاباً في العملية التعليمية .
- إطلاع المهتمين بمجال إستخدامات تكنولوجيا الإتصال الحديثة في التعليم، بأهمية الموضوع .
- محاولة إثراء البحث العلمي وإضافة الجديد للمكتبة الجامعية بهذا الموضوع نظراً لتجدده الدائم.

خامسا: تحديد المفاهيم.

1- ماهية التكنولوجيا:

أضحت تكنولوجيا الإتصال إحدى أهم المتغيرات الهيكلية التي لها وقع وبصورة مباشرة و مستمرة على علاقات الأفراد داخل المنظمات و خارجها ؛ كما أنها عنصرا هاما لتحقيق أهداف المنظمة سواء كانت أهداف كمية أو كيفية. فما هي إذا هذه التكنولوجيا؟

1-1. تعريف التكنولوجيا:

تعتبر كلمة التكنولوجيا (**Technology**) من المصطلحات التي تواجه الكثير من الالتباس والتأويل ؛ فقد يستخدمها البعض كمرادف للتقنية، ويرى فريق آخر إختلافا بينهما، وهي تتكون من مقطعين، إذ يرجع أصل التكنولوجيا إلى اليونانية، وتعني العلم أو (**logos**) والثاني (**techno**) وتعني التشغيل الصناعي.¹

كما أنها (التكنولوجيا) تعد متغير ظرفي أساسي يؤثر في تصميم الهياكل ويقصد بها عموما الوسائل التي يدخل في تركيبها الأجهزة الإلكترونية و التي تساعد في عمليات تحويل المواد الأولية إلى سلع جاهزة من خلال طرق، أساليب، أدوات، و معدات أو وكل ما له علاقة بهذا التحويل.²

و تمتزج التكنولوجيا بمفهوم العلم عند تفاعلها في الميادين التطبيقية ؛ فهي عبارة عن معرفة الكيف أو الوسيلة بينما يمثل العلم معرفة الأسباب، إذ يأتي بالنظريات والقوانين العامة وتحولها للتكنولوجيا إلى أساليب وتطبيقات في مختلف النشاطات.³

و يعرفها " فضيل دليو " بأنها: " تعني أساسا تلك الموصولة بالكمبيوتر، ولها آثار عدة تشمل مجالات وتطبيقات متنوعة مثل تشخيص المعارف عموما وتنظيم المؤسسات خصوصا".⁴

¹ محمد الصير في، إدارة تكنولوجيا المعلومات، دار الفكر الجامعي، مصر، ط، 2009، ص 13

² مزهر شعبان العاني، شوقي ناجي جواد، العملية الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، إنترنا للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ط 1، ص 78

³ غسان قاسم اللامي، إدارة التكنولوجيا: مفاهيم ومدخل تقنيات، تطبيقات عملية، دار المناهج للنشر و التوزيع، الأردن، 2007، ط 1، ص 22

⁴ فضيل دليو، أسس البحث وتقنياته في العلوم الإجتماعية، قسنطينة، ديوان المطبوعات الجامعية، (د، ت، ن)، ص 147.

تعريف إجرائي : تكنولوجيا الإتصال الحديثة هي: " كل التكنولوجيات المتعلقة بعمليات المعالجة والإنتاج وتبادل المعلومات، والتي تجمع بين ثلاث مجالات تقنية: المعلوماتية، الإتصال السمعي والبصري، والمستخدم في جامعة قاصدي مرياح بورقلة من طرف الأساتذة من أجل القيام بالعملية التعليمية.

2- ماهية المعلومات

في واقعنا المعاصر لا بد من التعايش و التفاعل مع ثورة المعلومات لأنه أصبح أمرا حتمي، سيما وأننا تحولنا من إقتصاد صناعي إلى إقتصاد معرفي بحث مرتكزا على المعلومة التي أصبحت رهان كل القطاعات.

1-2. تعريف المعلومات: تعرّف الموسوعة البريطانية المعلومات على أنها: "الحقائق والأفكار التي يتبادلها الناس في حياتهم العامة، ويكون ذلك التبادل عادة عبر وسائل الإتصال المختلفة أو عبر مراكز ونظم المعلومات المختلفة في المجتمع."⁵

فالمعلومات هي: "مجموعة معينة من البيانات تخص مشكلة معينة أو قرار معين ثم تحليلها وتشغيلها وإستخلاص نتائج معينة منها ؛ لتكون هي ملخص للنتائج التي تم الحصول عليها نتيجة تحليل البيانات ذات الصلة بعمليات المنظمة."⁶

3- ماهية الاتصال

إن الاتصال عملية مركبة تتميز بالتعقيد؛ ذلك أن هناك عدة عوامل متفاعلة تتدخل في عملية الإتصال وهذا الربط الفاعلين ببعضهم و تحقيق الأهداف المرجوة من هذا الإتصال.

1-3. تعريف الإتصال: عرف محمود عودة الإتصال على أنه: "العملية أو الطريقة التي تنتقل بها الأفكار والمعلومات بين الناس داخل نسق إجتماعي معين، يختلف من حيث الحجم ومن حيث العلاقات المتضمنة فيه بمعنى أن يكون النسق الإجتماعي مجرد علاقة ثنائية نمطية بين شخصين أو جماعة صغيرة أو مجتمع محلي أو قومي أو حتى المجتمع الإنساني ككل."⁷

⁵عامر إبراهيم قنديلجي، إيمان فاضل السامرائي، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2002 ، ط 1، ص 28

⁶عسان قاسم اللامي، مرجع سابق، ص 36

⁷Jamel Eddine Ziadi, Emna Ben Romdhane, management et NTIC: Réalité et perspectives. Centre de publication universitaire. Tunis .2004.p43-45.

كما عرف على انه: "عملية منظمة، و عفوية تتطوي على إرسال و تحويل معلومات و بيانات من جهة إلى جهة أخرى شريطة أن تكون البيانات و المعلومات المحولة مفهومة و مستساغة من قبل المستهدفين".

4- مفهوم تكنولوجيا المعلومات و الاتصال

يعتبر مجال تكنولوجيا المعلومات و الاتصال أحد المجالات التي تَأثر باستخدامها في قطاع التعليم العالي والتي يعبر عنها بمختلف الآراء و حسب مختلف المجالات و القطاعات:

4-1. تعريف تكنولوجيا المعلومات و الاتصال:

تعتبر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال وفقا للتطورات الحادثة شكلا جديدا من أشكال الوسائل المواكبة للتطورات و المسارات العديدة ؛ إذ يمكن تعريفها على أسس عدة منها:

أنها التكنولوجيا التي عرفت تطورات كبيرة مرتبطة جدا بالتطورات الإلكترونية (بطاقات الذاكرة، التخزين، تكنولوجيا الاتصالات اللاسلكية).⁸

أما المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات و المعلومات لأحمد محمد الشامي و سيد حسب الله، فيعرف تكنولوجيا المعلومات أو تقنية المعلومات بأنها الحصول على المعلومات و اختزانها و بثها وذلك باستخدام تركيبية من المعدات الميكرو إلكترونية الحاسبة و الإتصالية عن بعد.⁹

لتعبر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال عن الاستخدام و الاستثمار المفيد و الأمثل لمختلف أنواع المعارف، يجب البحث عن أفضل الوسائل و السبل التي تسهل الحصول على المعلومات التي تقودنا إلى المعرفة، وكذلك جعل مثل هذه المعلومات متاحة للمستفيدين منها و تبادلها و إيصالها بالسرعة المطلوبة، الفاعلية و الدقة اللتان تتطلبهما أعمال و واجبات الإنسان المعاصر.¹⁰

ومع تبني المفهوم الجزئي لتكنولوجيا المعلومات فهي إذا: نظام مكون من مجموعة من الموارد المترابطة و المتفاعلة ؛ يشتمل على الأجهزة، البرمجيات، الموارد البشرية، البيانات، الشبكات و الاتصالات التي تستخدم نظم المعلومات المعتمدة على الحاسب، وهذا المفهوم الجزئي يعتبر تكنولوجيا المعلومات حزمة من الأدوات التي تساعد في معالجة و تزويد الأفراد بالمعلومات".¹¹

⁸Jamel Eddine Ziadi, Emna Ben Romdhane, management et NTIC: Réalité et perspectives. Centre de publication universitaire. Tunis .2004.p43-45.

⁹محمد الصيرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، دار الفكر الجامعي، مصر، 2009 ، ط 1، ص 19
¹⁰عامر إبراهيم، إيمان فاضل السامرائي، مرجع سابق، ص 39

¹¹ ليلي حسام الدين، اثر التقدم في تكنولوجيا المعلومات على الخصائص النوعية و الكمية للموارد البشرية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2011 ، ص؟؟؟

5- ماهية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي

انتشر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتوسع إلى أن مسّ القطاعات الخدماتية بمختل فنشاطاتها خاصة التعليمية منها، وقطاع التعليم العالي كنموذج ممثل لباقي القطاعات التعليمية هو الآخر مسه هذا التوسع للتكنولوجيا، حيث في هذا الجزء نشير إلى بعض مفاهيم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي، عملية دمجها، مكانتها وأهميتها في هذا القطاع وفق النقاط التالية:

5-1. مفهوم تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في التعليم العالي

إن تكنولوجيا المعلومات والاتصال عرّفت من طرف العديد من الباحثين وبطرق مختلفة ومن مختلف وجهات النظر، كما تم تحديد إطارها المفاهيمي والعملي لدمجها في هذا القطاع؛ ما سنتعرف عليه في هذه النقاط:

5-1.1. تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي

عرفت تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي بعدة توجهات وبآراء مختلفة منها: تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي بالتكنولوجيا المتعلقة بتخزين، استرجاع، تداول المعلومات ونشرها مع إنتاج البيانات الشفوية، المصورة، النصية والرقمية بالوسائل الالكترونية من خلال التكامل بين أجهزة الحاسوب الالكتروني ونظم الإتصالات المرئية.¹²

كما يقصد بها كل ما يستخدم في مجال التعليم والتعلم من تقنيات المعلومات والاتصالات؛ والتي تستخدم بهدف تخزين، معالجة، استرجاع ونقل المعلومات من مكان لآخر، مما يعمل على تطوير العملية التعليمية بجميع الوسائل الحديثة كالحاسب الآلي وبرمجياته، تقنيات شبكة الانترنت كالكتب الالكترونية، قواعد البيانات، الموسوعات، الدوريات، المواقع التعليمية، البريد الالكتروني، البريد الصوتي، التخاطب الكتابي، التخاطب الصوتي، المؤتمرات المرئية، الفصول الدراسية الافتراضية، التعليم الالكتروني، المكتبات الرقمية، التلفزيون التفاعلي، التعليم عن بعد، الفيديو التفاعلي، الوسائط المتعددة، الأقراص المضغوطة، البث التلفزيوني الفضائي.¹³

¹² Mohamed Howadi. Introduction aux technologies de l'information et de la communication. Centre de publication universitaire. tunis. 2005,p38-40.

¹³ عبد الباقي عبد المنعم ابوزيد، معوقات توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مناهج المواد التجارية بالتعليم الثانوي، المؤتمر الدولي الأول حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتطوير التعليم قبل الجامعي، مصر، 2007، ص 6

وتعرّف كذلك على أنها مجموعة الطرق و التقنيات الحديثة المستخدمة بغرض تبسيط نشاط معين ورفع أداءه؛ وهي تجمع مجموعة الأجهزة الضرورية لمعالجة المعلومات وتداولها من حواسيب، برامج ومعدات حفظ، إسترجاع ونقل الكتروني سلكي ولاسلكي عبر وسائل الاتصال بكل أشكالها وعلى اختلاف أنواعها: المكتوب، المسموع والمرئي، والتي تمكّن من التواصل الثنائي والجماعي وتؤمن إنتقال الرسالة من مرسل إلى متلقي عبر الشبكات المغلقة والمفتوحة.¹⁴

5-2.1. مكانة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي

أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصال موضع إهتمام الساهرين على تطوير وتحسين منتج العملية التعليمية التعلّمية وركيزة من الركائز الأساسية في الإبداع التقني المعاصر، كما أنها الوسيلة الأوسع إنتشارا والأكثر تأثيرا في جامعة المستقبل؛ ذلك أن نجاح التعليم العالي في تحقيق أهدافه يقاس بسرعة إستجابتها وتفاعلها مع المتغيرات في المجتمع، وعليه فإن إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي يعتبر إستجابة لهذه المتغيرات من منطلق مكانتها المهمة.

5-2.2. أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي

إنطلاقا من كون تكنولوجيا المعلومات والاتصال أدوات ووسائل تستخدم لجمع المعلومات، تصنيفها تحليلها، خزنها او توزيعها فإن هذه التكنولوجيا لم تكن وليدة فترة زمنية معينة، كما أنها لم تكن مقتصرة على قطاع دون آخر؛ ودليل إستفادة قطاع التعليم العالي منها، ما وتوفره الجهات المعنية من منصات و مواقع لنشر المنتج الفكري و معالجة المعلومات.

5-3.2. أثار تكنولوجيا المعلومات على نشاطات الأستاذ

إن تكنولوجيا الإتصال الحديثة قد غيرت حياة الأفراد وعملهم وطرق تعلمهم. "وأن الطرق التقليدية المستعملة في التعليم لم تعد قادرة اليوم على الاستجابة إلى إحتياجات الطلبة. وأصبح بإمكان هذه التكنولوجيا أن توفر إمكانيات كبيرة سواء على مستوى تقديم الدروس، أو على محتوياتها، أو إمكانية تكيف التعلم مع الفرد"¹⁵

وهناك ثلاثة اتجاهات لدراسة تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي:

¹⁴بختي إبراهيم، شعوبي محمود فوزي، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية قطاع السياحة والفندقة، مجلة الباحث، العدد 7، ورقة، 2010، ص 278.

¹⁵Amnipour F. [E-learning in universities and higher education institutions](#), Fasname-yeketab, 2007

-الاتجاه الأول: يتمثل في دراسة تكنولوجيا المعلومات على أساس أنها مادة دراسية أو مجموعة مواد تدرس للطلبة والأساتذة مثلها مثل المواد العلمية الأخرى.

-الاتجاه الثاني: يتمثل في دراسة تكنولوجيا المعلومات على أساس أنها وسيلة تخزين المعلومات واسترجاعها ووسيلة بحث.

-الاتجاه الثالث: يتمثل في دراسة تكنولوجيا المعلومات على أساس أنها مجموعة قنوات تستعمل في العملية التعليمية.¹⁶

فالدراسات التي تمت في هذا الإطار قد خلصت إلى إن استعمال تكنولوجيا المعلومات في التعليم سيغير وبطريقة شبه جذرية دور الأستاذ الجامعي، وبالفعل بدأ هذا التغيير يحدث وأصبح الأستاذ اليوم يقوم بدور المرشد في تعلم الطالب أكثر من مزوده بالمعلومات والمعرفة، ويقوم أكثر بالإشراف البيداغوجي من إلقاء الدروس، وأصبح يخصص جزء كبيراً من نشاطه في إعداد محتويات دروسه باستعمال هذه الوسائل ورفع من مستوى كفاءته البيداغوجية والتكنولوجية .

هذه الوضعية الجديدة للأستاذ، أصبحت تتطلب توفير له وبسرعة شروط ومستلزمات العمل البيداغوجي، ولتخطي هذه المرحلة التي انطلقت فعلاً في الاتجاه نحو هذا النموذج التربوي الجديد (إستعمال تكنولوجيا المعلومات في التدريس) على الجامعات الإسراع في الاستجابة على المتطلبات التالية:

-تعريف وتحديد نشاطات الأساتذة حسب الشروط الجديدة المرتبطة باستعمال تكنولوجيا المعلومات.

-الإعتراف بأن عمل الأستاذ أصبح يتطلب مجهوداً معتبراً في ظل محيط تكنولوجيا المعلومات.

-تثمين وبطريقة محكمة إنتاج محتوى الدروس التي تستعمل تكنولوجيا المعلومات.

-ضمان الوصول بسهولة إلى المعلومات المكتوبة، والمرئية والمسموعة المحمية بقانون حقوق

المؤلف.

- تحديد حقوق التأليف للأستاذ الذي ينتج دروس في هذا الإطار.¹⁷

6- مفهوم التعليم العالي

يمثل التعليم الينبوع الذي يستقي منه الفرد مقومات الشخصية، طرق تفكيره ويبنى من خلاله مفهوم عن

الذات.¹⁸

¹⁶Rahman, E. L'effet de l'informationnet des communications (TIC) sur l'enseignement et de l'informationbibliothéconomie. 2021. شوهده في ماي www.webpages.uidaho.edu/mbolin/ebrahimi

¹⁷Paradis, A. 2000. De nouvelles ressources pour l'enseignement et la formation: enseigner et former autrement.2021. شوهده في ماي <http://hal.archives-ouvertes.fr/>

إذ يعرف التعليم العالي على أنه: "مرحلة من مراحل التعليم، تلي المرحلة الثانوية وتعتبر قمة هرم المراحل التعليمية، وتبدأ بعد الانتهاء من مرحلة التعليم الثانوي".¹⁹

ويتضمن التعليم العالي الحالي ثلاثة أصناف من المستويات التعليمية: ليسانس، ماستر، و الدكتوراه بمختلف الإختصاصات الأكاديمية والعلمية؛ والتي تمثل إحتياجات التنمية في مجال تطوير و تحديث التعليم العالي والبحث العلمي²⁰

7- الأنترنت Internet

7-1. تعريف الأنترنت:

تعددت تعريفاتها إلا أنها تتمحور حول مفهوم واحد بصيغ مختلفة كمايلي:

يعرفها احمد الكسبي على أنها: "مجموعة من الشبكات المعلوماتية التي تعتبر من أهم وأكبر شبكات المعلومات في العالم؛ فهي مجموعة شبكات متصلة ببعضها البعض وتسمح بتبادل المعلومات بكل حرية بين شبكات المؤسسات الكبرى وحتى الصغرى والشبكات الخاصة و الشخصية.²¹

إذ تعتبر الأنترنت واحدة من أهم الخدمات التفاعلية فهي عبارة عن شبكة عنكبوتية مؤلفة من شبكات حاسوبية ترتبط ببعضها البعض بطريقة تمكن المستخدم من البحث عن المعلومات وكذا إستثمار المعلومات التي يوفرها الآخرون، كما توفر تشكيلة متنوعة من النشاطات التي تضمن السير الحسن للشبكة.²²

8- ماهية الأداء الوظيفي

8-1. مفهوم الأداء: يعد الأداء من بين أهم المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب

التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، ولهذا سوف نحاول من خلال إعطاء عدة تعريفات لغوية واصطلاحية توضيح هذا المفهوم.

¹⁸ بوكبشة جمعية، تحديث المناهج التعليمية ضمن عملية الإصلاح التربوي، المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد 10، جوان 2013، ص 21

¹⁹ هشام يعقوب مريزيق، فاطمة حسين الفقيه، قضايا معاصرة في التعليم العالي، دار الراجية للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ط 1، ص 21

²⁰ هاشم فوزي دباس العبادي وآخرون، إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ط 1، ص 33

²¹ جودت احمد سعادة، عادل فايز السرطاوي، مرجع سابق، ص 67

²² بشير عباس العلق، الاتصالات التسويقية الإلكترونية: مدخل تحليلي - تطبيقي، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 97

8-2. تعاريف الأداء الوظيفي:

لغة: من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر للفعل أدى ويقال أدى ديونه، أي قضاها.

وأدى الشيء: قام به وتشير بعض الكتابات إلى أن الأداء هو أداء مهارة، القدرة على عمل شيء ما، أداء العمل²³

كلمة أداء من الفعل يؤدي إنجاز، والأداء كلمة مترجمة عن الكلمة اللاتينية performance التي تشير إلى تأدية عمل أو إنهاء نشاط أو تنفيذ مهمة، ويقصد بها القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة.²⁴

إصطلاحاً: تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الأداء الوظيفي حيث تم تعريفه على أنه:

"النتيجة النهائية لنشاط منظمة ما، لذلك فهو يعبر عن قدرة المنظمة على إستخدام مواردها الأولية والبشرية و التكنولوجية و المعرفية بالصورة صحيحة التي تجعلها قادرة على تحقيق اهدافها بطريقة فعالة."²⁵

كما وتطلق كلمة الأداء على عدة عبارات منها ما يشير إلى التزام الموظف بواجبات وظيفته وقيامه بالمهام المسندة إليه من خلال أدائه لمهام وظيفته وتحمله للأعباء والمسئوليات الوظيفية والالتزام بالأخلاق والآداب الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها والالتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والانصراف.²⁶

²³إبن منظور، لسان العرب، المجلد 14، بيروت، دار جابر، ص 26

²⁴ شامي صليحة، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة جامعة "أحمد بوقرة"، مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009، ص60

²⁵ وصفي الكساسبة، تحسين فاعلية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات، عمان: دار اليازوري العلمية، 2011، ص77.

²⁶ الزهراني، حسين جمعان، خصائص الوظيفة و أثرها في أداء العاملين: دراسة مسحية على عينة من ضباط الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999.

وعلى ذلك تعددت تعريفات الباحثين للأداء حيث عرف "المير" الأداء الوظيفي بأنه " نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة " .²⁷

كما عرف " عاشور " أداء الفرد للعمل بأنه (قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله).²⁸

ويُعرف "كتيه ديفس (Ketih Davis) " الأداء الفردي لأي موظف بأنه (محصلة لدافعية ذلك الموظف للعمل وقدرته على العمل).²⁹

ويلقي " توماس جيلبرت (Thomas Gilbert)³⁰ " الضوء على مصطلح الأداء ويقول بأنه (لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء ، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها ، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي أنه مخرج أو نتاج ، أو النتائج ، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز ، وأنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معًا.

أما "سيتر ميستر (Sutermeister) " يرى أن الأداء الوظيفي ينتج من تفاعل عامل القدرة والدوافع المرتبطة بالسلوك البشري ، ويمثل كل من القدرة والدوافع متغيرين رئيسيين من أجل الأداء الوظيفي ، فقد تتطوي مكونات الفرد على أعظم القدرات للعمل ، ولكن بدون توافر الدافع للعمل ستندم العلاقة بين القدرات والأداء الوظيفي ، والعكس صحيح فقد يتوافر لدى الفرد الدافع القوي للعمل ولكن دون قدرة على العمل ستندم العلاقة بين الدافع والأداء الوظيفي.³¹

²⁷ المير، عبد الرحيم بن علي، العلاقة بين ضغوط العمل و بين الولاء التنظيمي و الأداء و الرضا الوظيفي و الصفات الشخصية، مجلة الإدارة العامة، مجلد (35)، عدد (2)، ص 207.

²⁸ أحمد صقر عاشور، الإدارة العامة، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1986.

²⁹ ناهد الحربي، مدخل إدارة الأداء الوظيفي، دار الأصحاب للنشر، ط1، الرياض، 2015.

³⁰ Thomas F. Gilbert, Human Competence: Engineering Worthy Performance, Tribute Edition, 2013.

³¹ خالد يوسف خلف ، سعيد بس عامر، التضخم الوظيفي و التقنية الحديثة، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1982.

وقدم الباحثان " بورتير و لولر (Porter & Lawler) " نموذجًا نظريًا يقوم على مجموعة من الفروض ، حول محددات الأداء الوظيفي والذي يتحدد بناء على هذا النموذج ثلاثة عوامل أساسية هي : الجهد المبذول ، والقدرات والخصائص الفردية ، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي . فالجهد المبذول يعبر عن درجة حماس الفرد لأداء العمل ، وبمقدار ما يستمر الفرد بجهده بمقدار ما يعبر هذا عن درجة دافعيته لأداء العمل ، أما قدرات الفرد وخصائصه فهي التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول، أما إدراك الفرد لدوره الوظيفي فهو يعبر عن انطباعات الفرد وتصوراتهِ عن السلوك والنشاطات التي يتكون منها عمله والطريقة التي يجب أن يمارس بها دوره في المنظمة.³²

و أخيرًا يرى " الحربي " أن تحديد العوامل التي تحكم الأداء ليست بالأمر السهل وأن تعميم النتائج أمر غير صحيح للأسباب التالية - :³³

- أن محددات أداء فئة معينة من العاملين ليست بالضرورة هي محددات أداء فئة أخرى.
 - أن محددات أداء الأفراد العاملين في منظمة معينة ليست بالضرورة هي نفسها محددات أداء الأفراد العاملين في منظمة أخرى.
 - تؤثر العوامل البيئية الخارجية في تحديد محددات الأداء .
- ونستنتج مما سبق أن هناك تقارب واضح بين الباحثين في تعريفهم للأداء وعلى الرغم من ذلك يبدو أنه من الصعب الوصول إلى تعريف محدد ومتفق عليه لمفهوم الأداء وأن تعدد التعاريف المتعلقة به يعود إلى تعدد الباحثين الذين تناولوه ورغبة كل واحد منهم في أن يدلي بدلوه في هذا الموضوع من وجهة نظره واهتماماته الخاصة.
- ومن جهة أخرى أن موضوع الأداء يعد من المواضيع الأكثر تشعبًا وغموضًا وأكثرها تعقيدًا بالنسبة للمنظمات لإختلاف نتائج الدراسات في هذا المجال بالإضافة إلى وجود عوامل متعددة وعدم وضوح دور علاقة كل عامل من هذه العوامل بمستوى الأداء .

³²أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، (1986).

³³ ناهد الحربي، مرجع سابق، (2015).

3-8. التعريف الإجرائي:

الأداء يمثل الأنشطة والمهام التي يزاولها الأستاذ في العملية التعليمية والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفاعلية وفقاً للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة لعمل الأستاذ الجامعي.

4-8. محددات الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور أو المهام، ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من (الجهد، القدرات، إدراك المهام). والجهد هو الناتج من حصول الفرد على الحوافز إلى الطاقة الجسمانية والعقلية، والتي يبذلها الفرد لأداء مهمته، أما القدرات فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، ولا تتغير وتتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة، ويشير إدراك المهمة إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه.

5-8. عناصر الأداء الوظيفي:

للأداء عناصر أو مكونات أساسية من دونها لا نستطيع التحدث عن وجود أداء فعال، وذلك لأهميتها في تحديد مستوى الأداء للموظفين في المنظمة، فقد إتجه الباحثون نحو إستكشاف مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فعالية الأداء الوظيفي للموظفين، وقد تعددت تصنيفات هذه العناصر حسب إختلاف اهتمام الباحثين، و يمكن جمع تلك المكونات فيما يلي:

- **الموظف وكفاءته:** وهو ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تُنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف، بالإضافة إلى التقاني والجدي في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة إلى الإشراف والتوجيه وفي حقيقة الأمر أن البنية المعرفية للموظف في حالة تغيير دائمة نتيجة لتأثير عمليات تعليمية عديدة كالتكوين.

○ **العمل ومتطلباته:** وتشمل المهام والمسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها العمل، من الأعمال أو وظيفة من الوظائف، وما تتصف به الوظيفة من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل مميز فيه ويحتوي على عناصر التغذية الاسترجاعية كجزء منه، وتشمل أيضا الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل وسرعة الإنجاز والتحرر من الأخطاء.

○ **البيئة التنظيمية ومركباتها:** وهي تتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال مثل التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، أما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم والتي تؤثر في الأداء الفعال هي العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، حضارية، سياسية وقانونية، وتكنولوجية.

6-8. أبعاد الأداء:

أن تعنى بأداء الفرد للعمل القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء، وهذه الأبعاد هي:

- الجهد المبذول.
- كمية الجهد.
- نمط الأداء.

أ- **كمية الجهد المبذول:** تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

ب- **الجهد المبذول:** تعني مستوى بعض الأنواع من الأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته و جودة الجهد المبذول، و يندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات و التي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء و التي تقيس درجة الإبداع في الأداء.

ت- **نمط الأداء:** يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبدل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل. فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات او أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة

الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة.³⁴

9- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الأداء والتي يمكن الإشارة إلى بعضها فيما يلي:

- أ- **التوقعات:** هل يعرف العاملون ما هو متوقع منهم؟ هل تم تحديد أهداف الأداء بشكل واضح تم تعميمها على الجميع؟
- ب- **الدوافع:** هل هناك دوافع محببة وجذابة لدى العاملين تشجع الأداء وتدعم الوصول إلى الأداء بشكل واضح وتم تعميمها على الجميع.
- ت- **المصادر:** هل يمتلك العاملون الأدوات والموارد التي يحتاجونها لتنفيذ الأداء؟
- ث- **المهارات والمعارف:** هل يعرف العاملون كيفية تنفيذ جميع عناصر عملهم؟
- ج- **التنفيذ الراجع:** هل يتم إيصال نتائج الأداء للعاملين وإبلاغهم عنها؟
- ح- **القدرات:** هل يمتلك العاملون القدرات الفكرية والجسدية والنفسية؟
- خ- **تصميم العمل:** هل هناك أية عقبات أمام الأداء؟ هل هناك تداخل بين الأعمال المختلفة؟ هل إجراءات العمل وأسلوب تدفقه منطقيًا؟

كما نشير من جهة أخرى أن هناك بعض العوامل الخارجية على نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه، وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار، إلا أنه يجب أن تؤخذ في عين الاعتبار لأنها حقيقة وموجودة بالفعل. فهذه العوامل المؤثرة في الأداء و الخارجية عن سيطرة العامل تؤدي إلى تدني فاعليته، و بالتالي يمكن للإدارة من إتباع بعض الإجراءات التي تمكنها من تحسين الأداء عن طريق الخطوات التالية:³⁵

³⁴ محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003: ص ص 220

³⁵ سهيلة عباس، دارة الموارد البشرية، مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 157.

- تحديد الأسباب الرئيسية لمشاكل الأداء: يمثل تحديد أسباب إنحراف في أداء العاملين عن الأداء المعياري أهمية عند كل من الإدارة و العاملين، فالإدارة تستفيد من ذلك في الكشف عن عملية التقييم و إذا كانت هذه العملية قد تمت بموضوعية.
- الحد من الصراعات التنظيمية بين الإدارة والعاملين: يتم ذلك من خلال تحديد أسباب تدني أداء العاملين، ومن هذه الأسباب الدوافع و الفاعلية و العوامل الموقفية في بيئة المنظمة و العمل، حيث الفاعلية تعكس المهارات و القدرات التي يتمتع بها العاملون، وتتأثر الدوافع بعدة متغيرات خارجية كالأجور و الحوافز، إضافة إلى المتغيرات الذاتية و العوامل الموقفية التي تتضمن الكثير من العوامل التنظيمية المؤثرة على الأداء مثل ظروف العمل و المواد المستخدمة.
- تطوير خطة عمل للوصول إلى الحلول: وتتمثل في وضع خطة عمل للحد من مشاكل الأداء و وضع الحلول المناسبة لها وذلك بالتعاون بين الإدارة و العاملين من جهة و بين الإدارة و الجهات الإستشارية المختصة في تطوير الأداء من جهة أخرى.
- الإتصالات المباشرة: تعد الإتصالات المباشرة بين المشرفين و العاملين ذات أهمية في تحسين الأداء، لذا يجب تحديد محتوى الإتصال و أسلوبه و أنماطه المناسبة.

10 - علاقة تكنولوجيا الإتصال الحديثة بالأداء الوظيفي

بعد ما تناولنا في الفصل الاول تكنولوجيا الإتصال الحديثة (متغير مستقل)، ثم الأداء الوظيفي (متغير تابع) في الفصل الثاني. ففي هذا الجزء سنتطرق لعلاقة تكنولوجيا الإتصال الحديثة بالأداء الوظيفي، حيث تكمن هذه العلاقة في الترابط الطردني داخل المنظمات التي تستخدم هذه التكنولوجيا من أجل التميز في مخرجاتها بإختلاف أنواعها، لكن العلاقة الطردية تكمن في رفع مستوى الأداء أو بقاءه متدني المستوى رغم إستخدام هذه التكنولوجيا.

كما هو معلوم فالتكنولوجيا التي نتكلم عنها تشمل على الأدوات والأجهزة والأساليب المستخدمة لنقل البيانات والمعلومات الإدارية في جميع مستويات المنظمة، مما يترتب عليه إنجاز العمل بطريقة يسيرة و فعالة، فالإتصال الفاعل هو مفتاح نجاح المنظمة وعليه يتوقف بقاؤها، وما يجعل الإتصال فعالا داخل المنظمة أو خارجها هو إستعمال تكنولوجيا الإتصال ومواكبة تطوراتها، فبدونها يصعب الإتصال و تتناقل

المعلومات في الوصول إلى أهدافها و تتقهر عجلة التنمية و بالتالي يتقهر الأداء لدى العامل على مختلف مستوياته.

إن مستوى الأداء يتحدد إذا كان متميزا أو جيد أو متوسط أو متدني بناءا على النتائج التي تحقها الجهود التي يقوم بها العاملين، وهذا مرتبط بمدى توفر تكنولوجيا الإتصال داخل المنظمة وقدرة العاملين على إستخدامها بالصورة الصحيحة التي تجعل المنظمة قادرة على تحقيق أهدافها بطريقة فعالة. فبالرغم من المحور الأساسي الفاعل الذي تلعبه تكنولوجيا الإتصال سواء لأغراض التدريس، التوثيق، حفظ أو إستقبال المعلومات ومعالجتها وإجراء البحوث، إلا أنه من الضروري توفير المستلزمات وتهيئة الظروف وإتخاذ الإحتياطات التي تكفل تكيف العاملين مع التغيير من خلال العمل على تطوير الكفاءات البشرية المتاحة في المنظمة و الكامنة بداخلها.

ومن خلال ما سبق يمكن أن نبين العلاقة القائمة ما بين إستخدام تكنولوجيا الإتصال الحديثة والأداء الوظيفي على النحو التالي:

- أدت إلى حد كبير في تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال تخطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب عليه من إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة متناهية وتكلفة قليلة؛
- أدت إلى تقليل الأعباء الوظيفية الروتينية الملقاة على عاتق المسيرين، ما يمكنهم من إستغلال ما يساهم في رفع كفاءة و فعالية الإدارة العليا.³⁶
- أثرت على الجانب المعنوي لدى العمال مما زاد من ولائهم الإلتزامي للمنظمة من خلال ما توفره من فرص للإطلاع على المعلومات بشكل يساهم في تعزيز مشاركتهم في صنع القرار.
- إهتمام المنظمات بالتوجه نحو الميزة التنافسية يدفعها إلى إستخدام تكنولوجيا الإتصال، ما يبرز زيادة الإهتمام بالبحث و التطوير و التدريب، الذي يساهم في بناء و تنمية القدرات الفردية للعاملين.
- ساهمت في زيادة الفرص المتاحة أمام المنظمة ما مكنها من تطبيق الأفكار الجديدة الازمة لتطوير نفسها.³⁷

³⁶ العربي عطية، "إستخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية"، مجلة الباحث، دراسة ميدانية في جامعة ورقلة، الجزائر، العدد 10، 2009، ص 321.

11- الإستقرار الوظيفي:

الإستقرار لغة: الإستقرار جاء بمعنى متانة، رسخ، صلابية، ثبات، دوام...³⁷

إستقر بالمكان أي أقام به، والإستقرار يعني الثبوت والإقامة.³⁸

الوظيفي لغة: الوظيفة هي جمع وظائف بمعنى، المنصب العمل في الشركة أو مؤسسة مقابل أجر.³⁹

الإستقرار الوظيفي: هو ثبات العامل في عمله وعدم التنقل إلى أي تنظيم آخر، هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى إجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والإستقرار .

من خلال هذا التعريف يعتبر الإستقرار هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في التنظيم دون التفكير في تغيير عمله إلى مؤسسة أخرى مادام العمل الأول يوفر له مختلف إحتياجاته المادية والإجتماعية والنفسية ويجعله مطمئنا على مستقبله المهني وراض عنه.⁴⁰

ويعد أيضا: عملية إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله و العمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولين الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن و الراحة و ضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية و ضمان أمنه الصناعي وترقيته.⁴¹

1- كما يعرف أيضا إستقرار الموظف في الوظيفة ويتبين من معدلات البقاء في العمل وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الإستقرار الوظيفي وتعمل على تكريسه.⁴²

³⁷العربي عطية، نفس المرجع، ص 322.

³⁸ أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، مجلد3 ، ط ، عالم الكتب، 2008 ، ص 1123

³⁹ رفيقة بن منصور: الإستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، دراسة الميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية سطيف، ص23.

⁴⁰ ماهو عليش، محمد. (د،س). مبادئ الموارد البشرية، دون سنة : 34

⁴¹ عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم الإدارة، دار الصادر توهامة للنشر، الرياض، السعودية،، 1973، ص 81.

⁴² الصحاف حبيب: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين عربي إنجليزي، 1999، ص 69

التعريف الإجرائي: هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله هذا من خلال توفير الحاجيات الضرورية سواء المادية او المعنوية مما يجعله راضيا عن الخدمات التي يقدمها من جهة وملتزما في تأديتها من جهة أخرى.

سادسا: الدراسات السابقة:

الدراسات الأجنبية:

1-دراسة Marcelline Djeumeni Tchamabe بعنوان:

Pratiques pédagogiques des enseignants avec les TIC au Cameroun entre politiques publiques et dispositifs techno-pédagogique, compétences des enseignants et compétences des apprenants, thèse doctorat, paris,(2011)

إعتمدت هذه الدراسة على صيغة الإيضاح لإدراك إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال في العملية التعليمية حضوريا، أين تعتبر القاعة شبكة حقيقية للتبادلات بين الأستاذ والطلبة و المعرفة. و لتحليل هذه الدراسة و الوصول إلى غرضها تم طرح إستبانة إلى عينة مكونة من 1000 أستاذ، 1000 متدرب و تم كذلك إجراء 18مقابلة مقسمة إلى 6 مقابلات مع الأساتذة، 6 مقابلات مع المسؤولين و 6 مقابلات مع المتدربين مع تقديم تحليل للملاحظات حول القاعة والملفات.

توصلت الدراسة إلى أن التطبيقات البيداغوجية تركز أولا على الأجهزة التكنولوجية (Techno-pédagogie) في مكان العمل أي التدريس الحضوري، كما أن هذا النموذج الحضوري هو أكثر إنتشارا مقارنة بنموذج التعليم عن بعد، إلا أنه تشير إلى أن البنية التحتية هي السبيل الوحيد لتحقيق هذا النموذج و إزدهاره، مع ضرورة الاهتمام أكثر بإستعمالات المحيط التكنولوجي أي الوسائل المتعلقة بالمناهج، البيداغوجيا، التنظيم والإدارة الرقمية.

2-دراسة Bousbia Nabila بعنوان:

Contribution théorique et méthodologique à l'élaboration d'un environnement de FOAD, mémoire de magister, Université Paris 6,(2004/2005) .

ركزت هذه الدراسة على الاحتياجات الأساسية الضرورية للأساتذة فيما يخص استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهذا للسماح لهم بنمذجة المعارف المدرسة تحت هيكل مقاييس بيداغوجية بمستوى مولتيميديا متكامل ؛ بمعنى خلق محيط بيداغوجي إلكتروني جيد للأستاذ للتكيف و التفاعل مع الطلبة. وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة تحديد الوظائف الأساسية للأستاذ في حلقة كاملة للتعليم باستخدام التكنولوجيا مع دراسة مبدئية للمحيط التفاعلي الذي سيسمح بنمذجة المصطلحات وإيجاد هيكل جديدة للتعليم باستخدام التكنولوجيا.

الدراسات العربية:

1- دراسة محمد بن علي المانع بعنوان:

تقنيات الإتصال و دورها في تحسين الأداء ، دراسة تطبيقية على الضباط العاملين بالأمن العام، دراسة مكملة لنيل درجة الماجستير في العلوم الإدارية بجامعة نايف العربي للعلوم الأمنية بالرياض، سنة 2006 م

إشكالية الدراسة: إلى أي مدى يسهم إستخدام تقنيات الإتصال في تحسين الأداء في جهاز الأمن العام؟ وقد تفرع عليها مجموعة الأسئلة التالية:

- ما واقع تقنيات الإتصال في جهاز الأمن العام في المملكة العربية السعودية ؟
 - إلى أي مدى يسهم توظيف تقنيات الإتصال في أداء المهام و الواجبات بجهاز الأمن العام ؟
 - ما طبيعة العلاقة بين توظيف وإستخدام تقنيات الإتصال وبين فعالية الأداء الوظيفي لمنسوبي الأمن في المملكة العربية السعودية ؟
 - ما أهم المعوقات التي تواجه جهاز الأمن العام في توظيف تقنيات الإتصال و إستخدامها في أداء المهام والواجبات ؟
 - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد الدراسة حول محاور إستخدام تقنيات الإتصال في أداء المهام والواجبات وفقا لبعض الخصائص الشخصية والوظيفية لهم ؟
- أما منهج الدراسة فقد قام الباحث في هذه الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما إستعان أيضا بالمنهج الوصفي الوثائقي القائم على جمع وتحليل ما كتب عن الموضوع من كتب وأبحاث ودراسات لبناء الخلفية النظرية للدراسة.
- وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- أن أفراد مجتمع الدراسة يميلون إلى الموافقة بدرجة كبيرة على أن واقع تقنيات الإتصال في جهاز الأمن العام هو واقع متدني أو متأخر.
- أن أفراد مجتمع الدراسة يميلون إلى الموافقة بدرجة كبيرة جدا إلى أن توظيف و إستخدام تقنيات الإتصال سيحقق بدرجة كبيرة جدا فعالية الأداء الوظيفي لمنسوبي الأمن العام.
- أن أفراد مجتمع الدراسة يميلون إلى الموافقة بدرجة كبيرة جدا على أن من أهم هذه المعوقات التي تواجه إستخدام التقنية ما يلي:
 - قلة هذه الأجهزة وقدم المتوقّر منها؛
 - انخفاض مستوى تدريب العاملين في الأمن العام على إستخدامها؛
 - عدم وجود الصيانة الوقائية للأجهزة الموجودة مما يؤدي إلى كثرة أعطالها.

تعقيب: هناك تشابه بين هذه الدراسة والدراسة التي نقوم بإجرائها، حيث قام الباحث بدراسة تقنيات الإتصال ودورها في تحسين الأداء، حيث تعتبر هذه التقنيات مجموع التكنولوجيات المستخدمة في الإتصال سواء كانت تستخدم في الإتصال الداخلي أو الخارجي، ودراستنا نحن تهتم بتكنولوجيا الإتصال المستخدمة في الإتصال الخارج و علاقتها بأداء الأستاذ الجامعي.

الدراسات المحلية:

1-دراسة هند علوي بعنوان:

المرصد الوطني لمجتمع المعلومات بالجزائر قياس النفاذ إستكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في قطاع التعليم بالشرق الجزائري.

إشكالية الدراسة : أين يتم استخدام تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية وكيف ؟
 إتمدت هذه الدراسة على تساؤلات تمثلت فيمايلي:

- ما مدى النفاذ إلى تكنولوجيا التعليم بالمؤسسات التربوية بالولايات المختارة بالجزائر؟
- ماهي المؤشرات الدلالية لقياس هذا النفاذ إلى تكنولوجيا التعليم؟
- كيف يستخدم المتعلم والمعلم تكنولوجيا التعليم بالمؤسسات التربوية بالجزائر؟
- ما هي جملة الإحصاءات التي يمكن من خلالها إستحداث مرصد وطني لمجتمع المعلومات بالجزائر في مجال تكنولوجيا التعليم ؟

هدفت الباحثة في دراستها إلى تحقيق جملة من النقاط تتعلق بمعرفة:

- قياس النفاذ إلى تكنولوجيا التعليم بالمؤسسات التربوية بالولايات المختارة، تحديد مؤشرات قياس النفاذ وقياس متغيراتها.

- إيجاد مجموعة من الإحصاءات المتعلقة بالتعليم في مجتمع المعلومات لاستخدامها في تحديد السياسة الوطنية في هذا القطاع بالجزائر وإنشاء مرصد نموذجي لتكنولوجيا التعليم، وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، و إعتمدت على الإستبانة كأداة رئيسية و المقابلة المقننة كأدوات لجمع البيانات، استخدمت العينة القصدية التي طبقت على مجتمع البحث الأصلي 1839 مؤسسة تربوية في الولايات الثلاث حيث تم توزيعها حسب الولايات. أما بالنسبة لعينة الدراسة من المجتمع الأصلي بالنسبة للمؤسسات التعليمية كانت 9 مؤسسات، أما العينة من المجتمع الأصلي بالنسبة للمستعملين فكانت 779 مستعمل في قطاع التعليم، كما تم الإعتماد على سلم لكارث بحيث تم تحديد سلم قياس خمسي لكل محور.

كما توصلت الباحثة إلى جملة من النتائج نذكرها على النحو التالي:

- تجهيز وطني لكل المؤسسات التعليمية بمخابر إعلام آلي تضم 16 حاسوب ، إلى جانب قاعات إنترنت، وحواسيب محمولة وعارض بيانات (Data Show) يتم بصفة مرحلية ابتداء من مرحلة الثانوي إلى الابتدائي. والعملية متواصلة.
- تكوين كلي % 100 لجميع أساتذة التعليم الإبتدائي، الإكمالي، والثانوي، تكويننا أساسيا يؤهلهم لإكتساب مهارات معلوماتية تخدم كفاءات التدريس.
- إدماج مادة الإعلام الآلي كمادة مستقلة في السنة الأولى متوسط، ومرحلة الثانوي لجميع التخصصات بمعدل ساعتين في الأسبوع.
- هدف مشروع إدماج تكنولوجيا المعلومات في قطاع التعليم هو الإدماج الكلي في جميع المواد وتغيير وجه العملية التعليمية التقليدية.
- تقييم ومتابعة مشروع إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع التعليم من خلال الملتقيات والندوات الجهوية والوطنية وإرسال تقارير منتظمة إلى الوصاية.

- وبالنسبة للمؤشرات الدلالية لقياس هذا النفاذ إلى تكنولوجيا التعليم، فقد تم تجريب مؤشرات الأداء التي أعلنت عنها منظمة اليونسكو في القمة العالمية لمجتمع المعلومات بجنيف والتي لم يتم استخدامها إلى الآن (فترة إجراء الدراسة).⁴³

2- دراسة لعبد الوهاب بوخنوفة بعنوان:

المدرسة، التلميذ والمعلم، وتكنولوجيات الإعلام والاتصال: التمثل والاستخدامات، دراسة على عينة من التلاميذ والمعلمين في الجزائر.

إهتمت هذه الدراسة بإثارة الإشكاليات التي يطرحها تطور وإنتشار تكنولوجيات الإعلام والاتصال و استخداماتها في حقل التربية وقد ركزت على جانب من جوانب الموضوع والمتمثل في دراسة وتحليل تمثيلات واستخدام التلاميذ والمعلمين لهذه التكنولوجيا. اعتمدت هذه الدراسة على تساؤلات تمثلت فيمايلي:

- كيف يمثل التلاميذ في المدرسة الجزائرية التلفزيون؟ وما هي طبيعة استهلاكهم لما يبثه من مضامين ومعارف؟ كيف يعيش التلاميذ في الجزائر علاقاتهم بمحتوى ما يبثه التلفزيون من معارف و قيم؟ وكيف يتمثلون هذه المعارف في ضوء علاقتها بالمعارف التي يتلقونها في الدراسة؟
 - ماهي تمثيلات التلاميذ في المدرسة الجزائرية لتكنولوجيات الإعلام والاتصال؟
 - كيف يمتلك التلاميذ في المدرسة الجزائرية تكنولوجيات الإعلام والاتصال؟
 - ماهي الاستخدامات الحقيقية لتكنولوجيا الإعلام والاتصال من قبل التلاميذ في المدرسة الجزائرية؟
 - ما هو تأثير الخطاب الإجتماعي (المدرسي والعائلي) والإعلامي في تشكيل تمثيلات التلاميذ و المعلمين لتكنولوجيا الإعلام والاتصال وأنماط استخدامها في الجزائر؟
 - ماهو تأثير إنتشار تكنولوجيات الإعلام والاتصال على تمثل التلاميذ في الجزائر للمدرسة و وظيفتها ومستقبلها؟
- هدف الباحث في دراسته إلى تحقيق النقاط التالية:
- التفكير حول مفهوم الإستخدام والتمثل ومفاهيم التعلم وحول سياق الخطاب الذي يتطور حول إدماج تكنولوجيات الإعلام والاتصال في حقل التربية، تقديم حوصلة عن المعارف التي تراكمت

⁴³فترة إجراء الدراسة 2007-2008

حول إستخدام التكنولوجيات الجديدة للإعلام و الإتصال، بعبارة أخرى محاولة الوصول إلى تقديم حصيلة للمعارف عن الأسئلة والموضوعات المهيمنة في مجال دراسات إستخدام هذه التكنولوجيا.

- الإحاطة بالنقاش حول علاقة المدرسة بالتطورات الحاصلة في مجال وسائل الاتصال ونقل المعارف وتداولها وهو النقاش الذي أثير منذ فترة طويلة في المجتمعات المتقدمة ولا يزال يستقطب الإهتمام والبحث في ما إذا كان هناك وعي لدى الأطراف المختلفة المعنية بالعملية التربوية في الجزائر بهذه التطورات وتأثيراتها على مكانة المدرسة ودورها ووظيفتها في المجتمع، إنطلاقا من مؤشرات يتم الحصول عليها من الواقع الميداني، وقد إعتد الباحث على مقارنة منهجية إمبريقية مستخدما الأدوات التالية:

- الطريقة الوثائقية وتمثلت في الوثائق والنصوص الصادرة عن الهيئات الرسمية؛
- المقابلات الإستكشافية الحرة التي ساعدته في صياغة أسئلة الاستمارة؛
- الملاحظة بالمشاركة : وقد وظف هذه الأداة لملاحظة سلوك التلاميذ في مقاهي الانترنت
- الاستمارة: وقد إعتد على استمارتين الأولى موجهة للتلاميذ والثانية موجهة للمعلمين.
- إعتدت هذه الدراسة على العينة الحصصية الطبقية غير الاحتمالية.

النتائج العامة لهذه الدراسة:

إستعرض الباحث النتائج العامة وفق المحاور التالية: التملك، التمثل، الاستخدام.

- **محور التملك:** توصلت إلى ضعف ولوج تكنولوجيات الإعلام والاتصال حياة التلاميذ والمعلمين على حد سواء. فنسبة امتلاك التلاميذ والمعلمين لأجهزة الكمبيوتر لازالت ضعيفة مقارنة بتلاميذ ومعلمي دول أخرى، كما أن معدل ولوج الانترنت بيوت التلاميذ والمعلمين لازال دون المستويات المطلوبة
- كشفت الدراسة بأن إرتفاع أسعار التجهيزات (الحاسوب، الطابعة) وتكلفة الارتباط بشبكة الانترنت تشكل عوامل كابحة لتملك المعلمين والتلاميذ لتكنولوجيا الإعلام والاتصال والاستفادة منها وتوظيفها في حياتهم المدرسية والمهنية.
- توصلت الدراسة بأن النفاذ إلى شبكة الانترنت من المدرسة شبه منعدم نظرا لعدم توفر المدرسة على التجهيزات اللازمة والارتباط بشبكة الانترنت يشكل عوامل كابحة لتملك المعلمين والتلاميذ لتكنولوجيات الإعلام والاتصال والاستفادة منها وتوظيفها في حياتهم المدرسية والمهنية.

سابعاً: المدخل النظري للدراسة:

1-المقاربة النظرية:

إن المقاربة (النظرية) السوسيولوجية يقصد بها المرور بالمفاهيم من حالتها النظرية المجردة، إلى الحالة الامبيريقية الملموسة، من أجل بناء الواقع الاجتماعي وتحويله إلى واقع علم وإجتماعي، وذلك بعض من الجهاز المفاهيمي النظري المتوفر. وبذلك فإن التطرق للمقاربة السوسيولوجية، يجد مشروعيته في التسائل: كيف وبأي جهاز مفاهيمي يمكن للباحث في علم الاجتماع، أن يدرك واقع موضوع بحثه ويراقب متغيراته؟.

يقول (ج. ميشال برتيلو J. Michel Berthelot، 1999، ص 8).⁴⁴: "في الواقع هناك عنصر... يجب أخذه بعين الاعتبار، وهو ما يسمى حسب المؤلفين مقارنة أو مثالا نموذجيا أو نمطا من الفهم، فيتعلق الأمر بطريقة محددة في بناء موضوع الدراسة نظريا و اختباريا في الوقت نفسه، بإعطاء الأفضلية لعلاقة معينة أو لبنية تفسيرية"...

ويعد اختيار الباحث للمقاربة النظرية المناسبة لموضوع دراسته خطوة أساسية وضرورية يلجأ إليها الباحث ليتمكن على ضوءها القيام بالتحليل السوسيولوجي السليم لنتائج دراسته. وقد رأينا أن المقاربة البنائية الوظيفية تلائم موضوع دراستنا. ومنه يمكننا الإعتماد على هذا الإتجاه (البنائية الوظيفية) في دراستنا لفهم العلاقة بين تكنولوجيا الإتصال الحديثة والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية (جامعة قاصدي مرباح). فضمن هذا النسق باعتبار أن كل جزء من أجزاء التنظيم له وظائف بنيوية نابعة من طبيعة الجزء، فالكل يكمل الآخر بالرغم من اختلاف وظائفها إلا أنها متكاملة فيما بينها، فوظيفة تكنولوجيا الاتصال الحديثة تنعكس على اجزاء المؤسسة (داخليا و خارجيا) من خلال وظائفها و سماتها والخصائص التي تتسم بها و التسهيلات التي تقدمها للمنشأة ما يؤدي إلى وجود علاقة وظيفية إيجابية أو علاقة وظيفية سلبية على أداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في الكلية مكان الدراسة.

44 جان ميشال برتيلو، بناء علم الاجتماع، تر : جورجيت الحداد، عويدات للنشر و الطباعة، بيروت، ط1، 1999،

2-المقاربة الوظيفية:

يتمتع مفهوم الوظيفة Fonction على مكانة مركزية ضمن هذه المقاربة، مع أنه ليس من السهل إيجاد تعريف دقيق وموحد له، فالاستخدام الجاري له يركز على البعد الاجتماعي للمفهوم، فيجعله مرادفا للمهنة التي تتوفر عليها أو يشغلها الفرد. في حين أن كلمة Fonction (الدالة) في الرياضيات تشير إلى تغير يُدرس ضمن علاقته مع بعض أو عدة متغيرات أخرى، فيكون هذا المتغير دالة في أحدها أو في كلها. كما يشير المفهوم في البيولوجيا إلى وظيفة كل عضو ضمن الجهاز الذي ينتمي إليه، أي دوره الذي به يساهم للحفاظ على بقاء هذا الجهاز، مما يعني بأن التحليل الوظيفي للظواهر الاجتماعية هو ذلك الذي يفسر الدور أو الوظيفة التي يؤديها أو يؤمنها ضمن الكل الاجتماعي الذي ينتمي إليه، وتبعاً لذلك يمكن القول أن المدخل المنهجي الوظيفي يفسر الظواهر المدروسة انطلاقاً من الوظيفة التي يقوم بها.

وقد إستعمل الأنثروبولوجيون هذا المدخل، خاصة منهم مالينوفسكي Malinowski (1884-1942) و رادكليف براون Radcliffe-Brown (1881-1955) لدراسة كيفية اشتغال المجتمعات المدروسة.

- إنطلاقاً من الفكرة التي مؤداها أن كل عنصر من عناصر المجتمع يمثل جزءاً لا غنى عنه ضمن الكل العضوي، ويشغل وظيفة حيوية. وكانت التساؤلات المطروحة حول: سبب وجود عنصر ما، وما هي ضرورته بالنسبة للمجموع، وعن أي حاجة يستجيب⁴⁵.
- غير أن هذا التحليل الوظيفي المطلق لم يتم نقله على إطلاقه إلى علم الاجتماع، حيث خضع لمراجعة خاصة من طرف عالم الاجتماع الأمريكي روبرت ميرتون Robert .k. Merton حيث انتقد المبادئ المطلقة للوظيفية، فخفف من مبدأ الوحدة الوظيفية L'unité fonctionnelle، التي تتضمن أن كل عنصر يعتبر وظيفياً سواء للمجتمع برمته أو لكل جزء من أجزائه، في حين أنه قد يكون وظيفياً بالنسبة لبعض القطاعات وغير وظيفي بالنسبة لغيرها.
- كما راجع مبدأ الوظيفة العامة Fonctionnalisme universel الذي يعني أن كل عنصر داخل النسق يؤدي وظيفة، حيث أوضح أن بعضها قد لا يؤدي أي وظيفة، بل قد يكون مخلاً وظيفياً Dysfonctionnels بمعنى أنه يعرقل تكيف النسق⁴⁶.

⁴⁵ LOUBET, J.L., Initiation aux méthodes des Sciences Sociales, 2000.

⁴⁶ LOUBET, J.L., نفس المصدر السابق

• وأخيرا أضفى نوعا من المرونة على مبدأ الضرورة Postulat de nécessité الذي أن كل عنصر من النسق يعد ضروريا حتى تتجر مختلف الوظائف. حيث لاحظ وجود بدائل وظيفية Substituts fonctionnels بحيث أن الوظائف المختلفة يمكن أن تؤدي بالتناوب أو بالتتابع من خلال عناصر مغايرة على المدى الزمني أو من مجتمع إلى آخر.

• بالإضافة إلى إثرائه للتحليل الوظيفي بجملة من المفاهيم مثل " الخلل الوظيفي " و"البدائل الوظيفية" كما أدخل روبرت ميرتون تمييزا بين الوظائف الظاهرة التي تكون نتائجها مفهومة ومطلوبة من المشاركين، والوظائف الكامنة التي لا تكون نتائجها مفهومة أو مطلوبة.⁴⁷

من الإختلالات الشائعة على هذا المدخل، هو اعتباره وصفا بشكل أكثر منه تفسيريا، وتناوله للواقع في بعض أبعاده من دون الأبعاد كلها.

فالوظيفة إذا تهدف إلى تحليل المجتمعات و معرفة مساهمة أجزاء المجتمع في وظيفة الكل، كما ذكر "ميرتون" أن الوظيفة هي تلك النتائج أو الآثار الملاحظة التي تؤدي إلى التكيف و التوافق في نسق معين.⁴⁸

ويمكننا الإعتماد على البنائية الوظيفية في دراستنا لفهم العلاقة الموجودة بين تكنولوجيا الإتصال الحديثة وبين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، وهذا ضمن النسق بإعتبار أن لكل جزء من أجزاء المؤسسة (جامعة قاصدي مرياح) وظائف بنيوية نابعة من طبيعة الجزء فالكل يكمل الآخر بالرغم من اختلاف وظائفهم إلا أنها متكاملة فيما بينها، فوظيفة تكنولوجيا الإتصال الحديثة تتعكس على اجزاء المؤسسة من خلال وظائفها و سماتها والخصائص التي تتميز بها و التسهيلات التي تقدمها للتنظيم ما يؤدي إلى وظيفة رفع الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي أو خفضه بمعنى آخر إيجابية أو سلبية العلاقة بين المتغيرين.

⁴⁷ LOUBET, J.L., نفس المصدر السابق

⁴⁸ فريحة محمد كريم، العلاقات العامة البعد الفكري والتطبيقي، د ط: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2012، ص 89.

خلاصة الفصل:

مما سبق نستخلص أن تكنولوجيا الإتصال بما تتضمنه من عناصر معلومات و بيانات، وما طرأ عليها كذلك من تطورات، أحدثت تغييرات كبيرة في تسيير المنظمات عبر التاريخ وذلك من خلال التزاوج الذي حصل بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع تكنولوجيا الحاسبات الإلكترونية، مما أدى إلى إحداث تغييرات عميقة وجذرية في طرق معالجة، تخزين ثم توزيع الكم الهائل من البيانات. فالمعلومات إذا أصبحت قوة في المنظمات التي تتنافس في مجال يطلق عليه عالم المعرفة. لذلك تعمل المنظمات الناجحة على الإستثمار في المعلومات التي تساعد على تحقيق أهدافها في كافة المجالات من أجل الريادة. كما يتبين أن للأداء الوظيفي أو المهني أهمية بالغة للوصول إلى النتائج المرجوة و الإيجابية في كل منظمة مهما تنوع نشاطها. فالأداء يعتبر بمثابة الوسيلة الأساسية والباعث الأساسي لبلوغ مرحلة التفوق والتميز، وتحقيق الأهداف الإستراتيجية المخطط لها من قبل المنظمة. لذلك لا بد من متابعة أداء العاملين و توفير كل ما يمكن توفيره من وسائل للرفع من مستواه، لأن نتائجه تنعكس على مستويات الجودة في العمل و بالتالي الرضى لدى الموظف و المسؤول على السواء ؛ كما يحدث كذلك رضى المتعاملين أي كل الأطراف التي تربطها علاقة بالمنظمة ويكون الناتج موجه لها مهما كان نوعه فكري أو مادي. إذا ليتحقق كل ذلك من واجب المنظمات إعداد برامج تحفيز تتناسب و متطلبات الموظفين يتم تصحيحها كلما استدعت الضرورة لذلك للبقاء على إستعداد دائم للرفع من مستويات الموظفين.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: عرض وتحليل البيانات الميدانية ونتائج الدراسة

أولاً: لمحة عن كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

ثانياً: عينة الدراسة وطريقة إختيارها

1-تعريف العينة

1-1. طريقة إختيار العينة.

2- الأساليب الإحصائية

2-1. أسلوب المعاينة العشوائية البسيطة

2-2. طريقة سحب العينة العشوائية

ثالثاً: تفرغ و تحليل البيانات

رابعاً: عرض نتائج الدراسة

خامساً: التوصيات.

خاتمة

أولاً: تاريخ ونشأة و تطور كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية¹

كانت النواة الأولى للكلية ضمن المدرسة العليا للأساتذة تحت تسمية معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية وذلك في السنة الجامعية 1997/1996 واستمرت هذه التسمية من السنة الجامعية 1998/1997 إلى غاية السنة الجامعية 2001/2000 بالمركز الجامعي بورقلة.

وفي السنة الجامعية 2002/2001، أصبح معهد العلوم الاجتماعية منطوي ضمن كلية الآداب واللغات الأجنبية بتسمية كلية الآداب والعلوم الإنسانية بها قسم هو علم النفس وعلوم التربية ثم أستحدث قسم آخر في السنة الجامعية 2005/2004 هو قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا .

كما كانا هذان القسمان سباقان إلى الدخول في النظام الجديد LMD بداية من السنة الجامعية 2009/2008 حيث بدأ التدريس بميدان العلوم الاجتماعية جذع مشترك.

وفي السنة الجامعية 2010/2009 وحسب المرسوم التنفيذي رقم 09-91 المؤرخ في 21 صفر عام 1430 الموافق لـ 17 فبراير سنة 2009 تم إنشاء كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهي تضم في هيكلتها ميدانين هما:

1- ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية: والتي كان يضم و تهيكل في قسمين إلى غاية 2013.

أ- قسم العلوم الاجتماعية: افتتح بالسنة الجامعية 2010/2009 ويضم الشعب التالية:شعبة جذع مشترك ميدان العلوم الاجتماعية ، شعبة علم النفس ، شعبة علوم التربية ، شعبة علم الاجتماع الانثروبولوجيا وشعبة الديموغرافيا.

ب - قسم العلوم الإنسانية: أفتتح في السنة الجامعية 2011/2010 ويضم الشعب التالية:

شعبة جذع مشترك ميدان العلوم الإنسانية، شعبة علوم الإعلام والاتصال وشعبة الفلسفة.

¹ موقع كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية. <https://fshs.univ-ouargla.dz/index.php/ar/9/2013-05-05-13-25-27.html>

- أطلع عليه يوم 2021/05/25 على 22: 27ذ

2- ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية: يضم قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية افتتاح التدريس به في السنة الجامعية 2010/2009 يشتمل على شعبة التربية الحركية ، وتم ترقية هذا القسم إلى معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية سنة 2013.

أما الدراسات ما بعد التدرج تشمل على تخصصات علم النفس وعلوم التربية بالنسبة للماجستير والدكتوراه نظام كلاسيكي، وكذلك دكتوراه نظام ل م د.

أما علم الاجتماع فلا يشتمل إلا على دراسات الماجستير نظام كلاسيكي ونظام (ل م د).

وفي السنة الجامعية 2014/2013 وحسب المرسوم التنفيذي رقم 13-77 المؤرخ في 18 صفر عام 1434 الموافق لـ 30 يناير سنة 2013 تم فصل ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية كمعهد مستقل ضمن معاهد جامعة قاصدي مرباح ورقلة، و حسب القرار رقم 944 المؤرخ في 05 ديسمبر 2013 الذي جاء متمم معدل للمادة 2 من القرار رقم 318 المؤرخ في 03 ديسمبر 2009 و المذكورة أعلاهو الذي ينص على ما يلي :

المادة 2: تنشأ لدى كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية - جامعة ورقلة - أربعة أقسام وهي:

- قسم العلوم الإنسانية
- قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا
- قسم علوم الإعلام و الإتصال
- قسم علم النفس و علوم التربية

ثانياً: عينة الدراسة و طريقة اختيارها:

1- تعريف العينة: وتعرف على أنها المجتمع المستهدف بالدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي جزء من الكل (المجتمع الإحصائي)، بمعنى أن تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لأفراد المجتمع الإحصائي. فهي إذن جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الكلي تُعمم نتائج الدراسة المُجرى عليه، على المجتمع الكلي. ووحدات العينة قد تكون أشخاص، أو أحياء، أو شوارع أو مدن أو غير ذلك. وتمثل إنعكاس شامل لصفات المجتمع الإحصائي، أي شكل مصغر للمجتمع ؛ وقد تعين أيضاً نسبة ثابتة مأخوذة من المجتمع الإحصائي، وهذه النسبة أو الجزء يساعد الباحث على الوصول إلى مجتمع الدراسة و في نفس الوقت تقدم له قواعد للتنبؤ عن مستقبل الظاهرة أو المشكلة المدروسة.²

1-1. طريقة اختيار العينة: حجم العينة هو عدد العناصر التي تكوّن العينة. هناك عوامل مختلفة لآداب من أخذها بعين الاعتبار لتحديد حجم العينة حسب نوع المعاينة.

بالنسبة لدراستنا، فقد إختارنا أسلوب العينة العشوائية البسيطة من المجتمع الإحصائي الذي يبلغ 137 استاذ و الذي نحن بصدد دراسته في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة. فالمعطيات الإدارية توضح وجود قسمين من الأساتذة:

قسم الأساتذة المرسومون ويمثلون السواد الأعظم في الكلية أي الحاصلون على درجة بروفييور، الحاصلون على درجة التأهيل، الحاصلون على درجة الدكتوراه و الأساتذة الحاصلون على درجة الماجستير و هم في طور تحضير الدكتوراه. أما القسم الثاني و الذي لا يدخل ضمن مجتمع دراستنا يمثل الأساتذة المستخلفون و كذا الأساتذة طلبة الدكتوراه (ل م د).

2- الأساليب الإحصائية:

تضم نظرية العينات عدة طرق وأساليب للمعاينة الإحصائية، وجميع هذه الأساليب تركز على الحصول على عينة إحصائية تفرز مؤشرات وتقديرات بأقل خطأ ممكن لمعاينة، مع الأخذ بعين الاعتبار حجم العينة المقدر.

² خليل عمر، مناهج البحث العلمي في علم الاجتماع، ط1، دار الشروق، عمان 2004.

فما هي المعاينة العشوائية البسيطة التي سنعتمد عليها في دراستنا؟

2-1. أسلوب المعاينة العشوائية البسيطة:

يعتبر أسلوب المعاينة العشوائية البسيطة من أبسط الطرق وأكثرها شيوعاً في أساليب المعاينة، و يمتاز هذا الأسلوب بأنه يمنح كل عنصر من العناصر المعاينة الموجودة في المجتمع احتمالات متساوية للظهور بالعينة.

وهناك أسلوبين لسحب العينة، فالأول في حالة سحب العينة وإرجاعها إلى المجتمع بعد عملية السحب لإعطائها فرصة الظهور مرة أخرى ويسمى أسلوب سحب العينة مع الإرجاع.

أما الأسلوب الثاني فهو في حال سحب العينة دون إرجاع حيث أن هذا الأسلوب لا يعطي فرصة لتكرار ظهور العينة الواحدة أكثر من مره.

ونظراً لسهولة وبساطة تطبيق هذا الأسلوب من العينات فهو منتشر بشكل كبير، ولكن قبل استخدام هذا الأسلوب يجب مراعات الشروط الواجب توفرها في عناصر المعاينة للمجتمع المستهدف في الدراسة، إذ يجب أن تكون عناصر المعاينة في المجتمع متجانسة بالنسبة للصفة المدروسة، أي أن التباين بين وحدات المعاينة في المجتمع للصفة المدروسة قليل نسبياً.³

2-2. طريقة سحب العينة العشوائية البسيطة:

عند إختيار أسلوب العينة العشوائية البسيطة، لا بد من اختيار طريقة تضمن العشوائية في إختيار عناصر المعاينة، وتعطي كل عنصر من عناصر المجتمع فرصة متساوية للظهور. ففي الجانب التطبيقي هناك ثلاثة طرق مستخدمة لسحب عينات عشوائية بسيطة، وتتمثل في طريقة القرعة التي سوف نستعملها في دراستنا، طريقة الجداول العشوائية و طريقة الساحب الآلي بإستخدام برنامج SPSS.

2-2. 1. سحب العينة:

في المرحلة الأولى قمنا بأخذ قائمة للأساتذة المرسمين (الدائمين) مرقمة من 01 إلى 137 أستاذ، ثم قمنا بتخصيص قصاصات لكل أستاذ عليها إسمه و جمعنا كل القصاصات في إناء.

³ دليل المعاينة الإحصائية - <https://www.scad.gov.ae/MethodologyDocumentLib/1->

في المرحلة الثانية قمنا بخلط القصاصات في الإناء و بدءنا السحب العشوائي، كل مرة نخلط القصاصات ونسحب قصاصة واحدة. نقرأ الإسم المكتوب ثم نضع إشارة أمام إسم الأستاذ على القائمة الأصلية. إذا كان الأستاذ موجود في حرم الجامعة قدمنا له إستمارة الإستبيان ليمثلها. وإذا كان غير موجود ألغينا تلك القصاصات و أخذنا أخرى حتى نتحصل على عدد العينة المطلوب وهو 69 أستاذا. في هذه العملية السحب يكون بدون إرجاع.

وللإشارة فإن ظروف المعاينة كانت صعبة للغاية. حيث البروتوكول الصحي لمتطلبات جائحة كورونا استلزم التدريس بطريقة الدفعات لمدة ثلاثة أسابيع لكل دفعة مما أعاق سريان توزيع الإستمارات على الأساتذة، و طالت مدتها ما أجبرنا على إعادة السحب من جديد لتعويض الأساتذة الذين كانوا ضمن العينة في السحب الاول و لم نتمكن من الإتصال بهم و بالتالي وجب تعويضهم بطريقة عشوائية كما جرى ذلك في السحب الأول.

2-2. المجتمع الإحصائي (الكلي):

قدر عدد الأساتذة ب 137 أستاذ وسأخذ نسبة 50 % من العدد الكلي أي:

$$137 \times 50 / 100 = 68.5$$

وبالتالي نقرب العدد إلى 69 أستاذ ، وهذه النتيجة هي عدد أفراد

العينة وهم 69 أستاذ من الكلية المعنية بالدراسة.

ثالثا: تفرغ و تحليل البيانات

1-محور البيانات الشخصية الشخصية:

جدول رقم 01: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	44	64 %
أنثى	25	36 %
المجموع	69	100 %

يتضح من الجدول أن الأساتذة الذكور أكثر عددا من الأساتذة الإناث بالكلية، وذلك بنسبة بلغت 64% من الذكور مقابل نسبة 36% من الإناث. ما يدل على أن كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية لا تزال ذكورية . فبالرغم من المستوى العلمي و الثقافي الذي و صلت إليه المرأة في الجزائر إلا أنه هناك عمل سوسيولوجي عميق يجب القيام به لدفع المجتمع إلى ترك المرأة تكمل تعليمها إلى مستويات عالية.

جدول رقم 02: يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
من 25 إلى 30 سنة	2	3%
من 31 إلى 35 سنة	7	10%
من 36 إلى 45 سنة	31	45%
من 46 إلى 60 سنة	29	42%
المجموع	69	100%

نلاحظ من الجدول أن سن الأساتذة يتراوح ما بين 28 سنة و 54 سنة. حيث كانت نسبة الأساتذة الذين يبلغون من السن ما بين 25 إلى 30 سنة تمثل 3% وهي أضعف نسبة، في حين أن نسبة الذين يبلغون ما بين 31 إلى 35 سنة كانت 10% وكانت نسبة الذين يبلغون ما بين 36 إلى 45 سنة تقدر بـ 45% وهي متقاربة مع نسبة الأساتذة الذين يبلغون ما بين 46 إلى 60 سنة وذلك بنسبة 42%، هذا يبين أن معظم أساتذة الكلية من المرحلة العمرية التي تمتاز بالعتاء و يعول عليهم في تقديم الفائدة العلمية و التوجيه للطلبة.

جدول رقم 03: يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
ماجستير	13	19%
دكتوراه	42	61%
بروفيسور	14	20%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الأساتذة ذوي المؤهل العلمي ماجستير بلغت 19% ما يدل على أن هذا المستوى آيل للزوال خاصة أن مؤهل الماجستير قد ألغي من المؤهلات العلمية في الجزائر منذ 2003. في حين أن نسبة الأساتذة ذوي مؤهل الدكتوراه بلغت 61% ما يدل على أن جامعة قاصدي مرياح و كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية خاصة لديها مخزون مرتفع من الأساتذة المؤهلين لرفع من المستوى التعليمي الجامعي. أما الأساتذة ذوي المؤهل العلمي بروفيسور بلغت نسبتهم 20%؛ ورغم قلة

هذه النسبة إلا أنها تعد مؤشر على إرتفاع المستوى العلمي لدى الأساتذة كما تدل على العطاء الفكري لهذه الفئة من الأساتذة.

جدول رقم 04: يبين توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة	التكرار	النسبة
من 01 إلى 05 سنوات	10	14%
من 06 إلى 10 سنوات	16	23%
من 11 إلى 15 سنة	35	51%
أكثر من 15 سنة	8	12%
المجموع	69	100%

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الأساتذة الذين خبرتهم ما بين 01 و 05 سنوات بلغت 14% و الذين خبرتهم ما بين 06 و 10 سنوات بلغت 23% أما الذين خبرتهم ما بين 10 و 15 سنة بلغت 51% في حين الذين كانت خبرتهم أكثر من 15 سنة بلغت 12%. نستنتج من هذا أن الأساتذة الذين خبرتهم تتراوح ما بين 11 و 15 سنة يمثلون الأغلبية 51% أي أن كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية تتميز بوجود أساتذة ذوي خبرة طويلة في التعليم الجامعي و هذا ما يدل على كفاءة هؤلاء الأساتذة. إضافة إلى الأساتذة المحنكين الذين يمثلون 12% وهم الأساتذة الذين تتجاوز خبرتهم 15 سنة عمل.

2- محور إنعكاسات إستخدام وسائط تكنولوجيا الإتصال على الإستقرار الوظيفي

جدول 05: يوضح توفر التدريب على استخدام تكنولوجيا الإتصال في مكان العمل

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	28%
أحيانا	29	42%
أبدا	21	30%
المجموع	69	100%

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الأساتذة الذين صرحوا بتوفر التدريب على إستعمال تكنولوجيا الإتصال على مستوى الكلية بلغ 28%، في حين أن نسبة 42% من الأساتذة يصرحون بأن التدريب متوفر أحيانا. أما نسبة 30% من الأساتذة ينكرون وجود تدريب على تكنولوجيا الإتصال على مستوى الكلية، ما

يجعلنا نتساءل عن سبب تضارب هذه التصريحات. إذ يمكننا ترجيح فكرة مقاومة التغيير لدى الأساتذة الذين ينكرون وجود تدريب أو تكوين على هذه الوسائل. كما أن الجامعة يبدو أنها لا تحفز الأساتذة على مزاوله التكوين في هذا المجال.

جدول 01_05: (فرعي) يوضح ما إذا كان هذا التدريب على الحساب الخاص للأساتذة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	34	68%
لا	16	32%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الإجابات الفرعية للسؤال رقم 5، أن الأساتذة الذين أنكرو توفر التدريب في الكلية و الذين صرحوا بوجوده أحيانا يقومون بالتدريب على حسابهم الخاص بنسبة 68% منهم. وهي نسبة مرتفعة مما يستدعي من المسؤولين إعادة النظر في طرق التدريب و صيغته من أجل إستقطاب أكبر عدد ممكن من الأساتذة. أما نسبة 23% منهم فلا يتدربون على حسابهم الخاص، بينما يصرحون أنهم:

- يتوجهون إلى إجراء دورات.
- يتدربون عندما تتوفر الحاجة و الوقت لذلك.
- بالممارسة و إكتساب الخبرة الفردية.
- التوجه إلى مواقع التواصل الإجتماعي لأخذ الخبرات.
- يلجئون إلى متابعة طرق إستخدام هذه التكنولوجيا على منصة يوتيوب (youtube).

جدول 06: يوضح قناعة الأستاذ بإيجابية التواصل الإلكتروني مع الطلبة.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	46	67%
لا	23	33%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 67% من أساتذة الكلية يعتبرون أن إستخدامهم لمنصة مودل ما هو إلا قناعة منهم على إيجابية التواصل الإلكتروني مع الطلبة. بينما نسبة كذلك لا يستهان بها قدرت ب33% أبرزت أنها ليست مقتنعة بفكرة التواصل الإلكتروني مع الطلبة.

جدول 01_06: (فرعي) يوضح ما إذا كان الأستاذ مستعد لتحمل أعباء التدريس عن بعد

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	63%
لا	17	37%
المجموع	46	100%

نلاحظ من خلال الإجابات أن نسبة 63% من الأساتذة الذين يعتبرون استخدام منصة مودل قناة منهم على إيجابية التواصل الإلكتروني مع الطلبة هم مستعدون على تحمل أعباء التدريس عن بعد (EAD). أما نسبة 37% منهم ليست على استعداد لتحمل الأعباء المترتبة على التدريس عن بعد. وقد أجاب معظم هؤلاء الأساتذة على سؤال فرعي أن استخدامهم لمنصة مودل ما هو إلا للضرورة الحتمية التي فرضتها جائحة كورونا و إلزامية الإدارة.

جدول 07: يوضح ما إذا كان هناك تشجيع من الجامعة على استعمال وسائط تكنولوجيا

الإتصال الحديثة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	48	70%
لا	21	30%
المجموع	69	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 70% من الأساتذة يجدون التشجيع في وسط العمل على استعمال وسائط التكنولوجيا الحديثة مقابل 30% من الأساتذة يقرون أنه لا يوجد تشجيع على استخدام هذه الوسائط.

جدول 08: يوضح بماذا يتم تشجيع الأساتذة لإستعمال منصة مودول

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
بتوفير وسائل	25	36%
إقامة دورات تدريبية	32	46%
أخرى	12	18%
المجموع	69	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن الأساتذة الذين أكدوا أن هناك تشجيع على إستعمال الوسائط التكنولوجية إنقسمت آرائهم حول أن التشجيع يتم عن طريق:

- توفير وسائل بنسبة 36%

- إقامة دورات تدريبية بنسبة 46%

- و بطرق أخرى بنسبة 18%

جدول 09: يوضح ما إذا كان التعليم عن بعد ولفترة طويلة يساعد على التكفل أحسن بالطلبة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	25	36%
لا	44	64%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 36% من الأساتذة يتفاءلون باستخدام التعليم عن بعد و يرونه يساعد على التكفل أحسن بالطالب. أما نسبة كبيرة من الأساتذة تقدر ب 64% يعتبرون أن التعليم عن بعد لا يضمن التكفل أحسن بالطلبة.

كما أن الأساتذة الذين يعتقدون أن التعليم عن بعد لا يضمن التكفل أحسن بالطلبة، أنسبوا آرائهم في الإجابات الفرعية إلى عدة أسباب:

- أنه يساهم في الكسل لدى الطالب. تكررت (6 مرات)

- نقص الإتصال بين الأستاذ و الطالب. تكررت (12 مرة)

- عدم القدرة على التحكم و دخول المنصة. تكررت (5 مرات)

- عدم القدرة على تقييم الطالب. تكررت (مرة واحدة)
- ضعف تدفق الأنترنت. تكررت (5 مرات)
- التعليم عن بعد لا يفي بالغرض. تكررت (5 مرات)
- عدم توفر الوسائل لكل الطلبة. تكررت (6 مرات)

جدول 10: يوضح رضی الأساتذة على إدراج منصة موودل ضمن مهامهم

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	47	68%
لا	22	32%
المجموع	69	100%

هذا الجدول يبين لنا أن نسبة 68% من الأساتذة راضون عن إدراج العمل على منصة موودل ضمن مهامهم التعليمية. بينما 32% منهم غير راضون على هذه العملية. ما يمكن تفسيره بأن الفريق التربوي منقسم في رأيه على مدى أهمية العمل على منصة موودل.

وقد أظهرت الإجابات على السؤال الفرعي عن عدة أسباب قدمها الأساتذة لتبرير رأيهم السابق و تمثلت في:

- عدم التواصل المباشر مع الطلبة. تكررت (08 مرة)

- عدم القدرة على التحكم في إستغلال المنصة. تكررت (05 مرات)
- عدم وجود الخبرة الكافية في التعامل مع منصة موودل. تكررت (05 مرات)
- ضعف تدفق الأنترنت. تكررت (40 مرات)
- مشكل الكسل لدى الطلبة. تكررت (مرتين)

جدول رقم 11: يوضح ما إذا كانت منصة موودل توفر الجهد و الوقت للأستاذ للتكفل أحسن بالطلبة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	43	62%
لا	26	38%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 62% من الأساتذة يقرّون بأن استخدام منصة موودل يوفر عليهم الجهد و الوقت ما يسمح لهم بالتكفل أحسن بالطلبة. بينما نسبة 38% من الأساتذة يؤكدون أن استخدام منصة موودل لا يوفر عليهم الجهد و الوقت للتكفل أحسن بالطلبة.

يبدو أن الإجابات على هذا السؤال متضاربة وبالتالي يجب طرح السؤال على الطلبة للتأكد من مستوى التكفل بالطالب عبر منصة موودل. فعليه من المهم أن تكون دراسة مشابهة موجهة للطلبة.

جدول رقم 12: يوضح ما إذا كان الأساتذة يواجهون صعوبات في استخدام منصة موودل

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
دائماً	17	25%
أحيانا	46	66%
أبدا	06	09%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 25 % من الأساتذة يعبرون عن أنهم يواجهون دائما صعوبات في استخدام منصة مودل وهي نسبة عالية. ما يتطلب من الجهات المختصة القيام بإجراءات لمعالجة هذا المشكل. أضف إلى أن نسبة 66% من الأساتذة يصرحون بأنهم أحيانا ما يواجهون هذه الصعوبات. بينما نسبة قليلة من الأساتذة يصرحون أنهم لم يتلقوا أبدا صعوبات.

جدول رقم 13: يوضح ما إذا كانت التعليمات الوزارية حول استخدام تكنولوجيا الإتصال في

التدريس تساير الواقع المعاش للأستاذ

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	43%
لا	39	57%
المجموع	69	100%

يبين الجدول أن نسبة 43% من الأساتذة يعتقدون أن التعليمات الوزارية حول استخدام تكنولوجيا الإتصال في التدريس تساير الواقع المعاش للأستاذ أي هناك توافق بين الأستاذ و تعامله مع منصة أو تكنولوجيا

الإتصال المستخدمة في التدريس (NTIC). وبالمقابل هناك نسبة جد معتبر من الأساتذة بلغت 57% يعتبرون أن التعليمات الوزارية حول إستخدام تكنولوجيا الإتصال في التدريس لا تساير الواقع المعاش للأساتذة، ما قد يولد تدمر لدى الأستاذ حسب رأينا و بالتالي تزداد نسبة مقاومة التغيير لدى هذه الفئة من الأساتذة. فقد كشف هؤلاء على أسباب يمكن ذكرها كآآتي:

- عدم توفر الأتترنيت. كررت (12 مرة)
- عدم توفر الوسائل للعمل. كررت (07 مرات)
- عدم توفير مكاتب للأساتذة كما هو معمول به في جامعات أجنبية. كررت (مرة واحدة)
- ما هي إلا زيادة من الأعباء على الأستاذ. كررت (05 مرات)

جدول رقم 14: يوضح ما إذا كانت عملية وضع المحاضرات على منصة موودل يجعل الأساتذة يحسون بالإرتياح

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
دائما	20	29%
أحيانا	43	62%
أبدا	6	09%
المجموع	69	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أن عملية وضع المحاضرات على منصة موودل تجعل 29% من الأساتذة يقرون بأنهم يحسون دائما بالإرتياح. بينما 62% منهم أحيانا ما يحسون بالإرتياح إزاء هذه العملية. لكن 09% من الأساتذة يقرون بعدم الإحساس بالإرتياح أبدا أثناء القيام بهذه العملية. ونتيجة لهذا الإحساس قد يتولد لدى هذه الفئة من الأساتذة ما يسمى بالإغتراب الوظيفي.

جدول رقم 15: يوضح ما إذا كان التعامل مع منصة موودل يعتبر تحسين بيداغوجي وتعلم مهارات جديدة بالنسبة للأستاذ

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	49	71%
لا	20	29%
المجموع	69	100%

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن نسبة بلغت 71% من الأساتذة يعتقدون أن التعامل مع منصة موودل يعتبر تحسين بيداغوجي و تعلم مهارات جديدة بالنسبة لهم، وهذه النسبة مرتفعة جدا يجب أخذها بعين الإعتبار. لكن هناك نسبة بلغت 29% من الأساتذة لا يعتقدون أن التعامل مع منصة موودل قد يكون تحسين بيداغوجي ولا يتعلمون منه مهارات جديدة.

وبالتالي على الإدارة برمجة تكوين او دورات تكوينية لفائدة الاساتذة تضمن برنامج متنوع في التعامل مع تكنولوجيا الإتصال الحديثة بمختلف الوسائط المتواجدة و الممكن إستغلالها في المجال التعليمي.

جدول رقم 16: يوضح ما إذا كان إستخدام منصة موودل يسهل عملية تقديم المحاضرات

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	48	70%
لا	21	30%
المجموع	69	100%

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن نسبة بلغت 70% من الأساتذة يعتبرون أن إستخدام منصة موودل يسهل عليهم تقديم المحاضرات للطلبة. بينما نسبة الأساتذة الذين لا يعتبرون أن منصة موودل تسهل عليهم وضع المحاضرات بلغت 30%. وهنا يجب التدقيق في هذه النسب من أجل تسهيل عملية وضع المحاضرات على منصة موودل أو تقديم الوقت الكافي للأستاذ حتى يتمكن من وضع محاضراته دون ضغط.

جدول رقم 17: يوضح ما إذا كان استخدام منصة موودل يخفف ضغوطات العمل

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	37	54%
لا	32	46%
المجموع	69	100%

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن نسبة بلغت 54% من الأساتذة يعتقدون أن استخدام منصة موودل يخفف من ضغوط العمل. لكن هناك نسبة بلغت 46% من الأساتذة لا يعتقدون أن استخدام منصة موودل يخفف من ضغوط العمل.

جدول 01_17: (فرعي) يوضح ما إذا كان ضغوطات العمل تدفع بالأستاذ لطلب التحويل إلى كلية أخرى أو جامعة أخرى.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6	19%
لا	26	81%
المجموع	32	100%

كانت الأجوبة كما هو مبين في الجدول، أن هناك شبه إجماع من طرف الأساتذة الذين أجابوا على هذا السؤال الفرعي (نعم 19% و لا 81%) بأنهم ورغم الضغوط فهذه الأخيرة لن تدفعهم لطلب التحويل من مؤسستهم. وهذا مؤشر جيد يدل على الإلتزام الوظيفي للأساتذة.

3- المحور الثاني: إنعكاسات استخدام وسائط تكنولوجيا الإتصال على الأداء الوظيفي

للأستاذ

جدول 18: يوضح وتيرة استخدام تكنولوجيا الإتصال في عملية التدريس من طرف الأساتذة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
دائما	32	46%
أحيانا	37	54%
أبدا	0	0%
المجموع	69	100%

يوضح لنا الجدول أن استخدام تكنولوجيا الإتصال في التدريس يكون بوتيرة دائمة لدى 46% من الأساتذة و يكون أحيانا لدى 54% من الأساتذة ما يفسر لنا أن فئة كبيرة من الأساتذة مازالوا لم يتبنوا استخدام تكنولوجيا الإتصال وذلك لعدم قناعتهم بفاعليتها مع طلبتهم.

جدول 19: يوضح ما إذا كانت منصة مودل تحتوي على تطبيقات تساعد في القيام الجيد

بالعمل

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	37	54%
لا	32	46%
المجموع	69	100%

يوضح لنا هذا الجدول أن الأساتذة الذين يعتقدون أن منصة مودل تحتوي على تطبيقات تساعد على القيام الجيد بعملهم بلغت نسبتهم 54%، بينما الأساتذة الذين لا يعتقدون أن منصة مودل تحتوي على تطبيقات تساعد على القيام الجيد بعملهم بلغت نسبتهم 46%، وهي نسب متقاربة ؛ كما يجب الإشارة إلى أنه بعد بحثنا في منصة مودل مع الأستاذ المكلف بالتكوين على مستوى الكلية إتضح لنا أن المنصة لا تحتوي بتاتا على تطبيقات مما يعني أن الاساتذة إعتبروا التطبيقات و الوسائط الخارجية هي المقصودة في سؤالنا لهم.

إذا من خلال الأجوبة نستنتج أن الأساتذة يستعينون بوسائط خارجية مثل اليوتوب لنشر فيديوات لشرح محاضراتهم. ولم يفهموا أننا نقصد في سؤالنا، تلك الوسائط المدمجة بالمنصات كالتي نجدها في جامعات أجنبية مثل غرف الدردشة مع الطلبة، المكتبة، قاعة الدرس الافتراضية، قاعة الاجتماعات و غيرها من التطبيقات المدمجة.

جدول 20: يوضح ما إذا كان الأستاذ يتحكم في استخدام هذه التطبيقات

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	38	55%
لا	31	45%
المجموع	69	100%

إتباعا لما سبق ذكره عن الجدول السابق رقم (19) في الإجابات عن السؤال الحالي، فالجدول يبين أن الأساتذة الذين يستعملون الوسائط الخارجية مثل اليوتوب يعتقدون أنهم يتحكمون بها لمجرد إستعمالها وذلك بنسبة بلغت 55%، بينما الأساتذة الذين لا يستعملون هذه الوسائط الخارجية يعتقدون أنهم لا يتحكمون بها وذلك بنسبة بلغت 45% وهذا بديهي لأنهم لا يستعملونها.

نستنتج أن منصة موودل لا تحتوي على تطبيقات مدمجة تساعد الأساتذة على القيام الجيد بعملهم. وبالتالي يجب إعادة النظر في هذه المنصة. ومن الضروري تعديلها ودعمها بالتطبيقات الضرورية من أجل إستحسانها من طرف الأساتذة و جلب إهتمامهم بها ثم إستغلالها بطريقة فعالة.

جدول 21: يوضح ما إذا كانت مجهودات الأساتذة تشئت بإستخدام منصة موودل

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	40	58%
لا	29	42%
المجموع	69	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة كبيرة من الأساتذة يعتبرون أن إستخدام منصة موودل يشئت مجهوداتهم في العمل وذلك بنسبة بلغت 58%، أما الأساتذة الذين يعتبرون أن إستخدام منصة موودل لا يشئت مجهوداتهم في العمل فقد بلغت نسبتهم 42% ، ما يمكن إستنتاجه هنا هو أن عدم تحكم الأساتذة

في إستخدام منصة موودل هو الذي أدى إلى النسبة الكبيرة من الأساتذة التي صرحت بتشتت مجهودهم أثناء العمل.

جدول 22: يوضح ما إذا كان إستخدام منصة موودل بالوتيرة الحالية (الوتيرة المصرح بها في السؤال 18) يساهم في التكفل الأحسن بالطلبة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	43%
لا	39	57%
المجموع	69	100%

يوضح لنا هذا الجدول أن الأساتذة الذين يعتقدون أن إستخدام منصة موودل بوتيرة دائمة يساعد على التكفل الأحسن بالطلبة إذ بلغت نسبتهم 43%، أما الأساتذة الذين يعتقدون أن إستخدام منصة موودل أحيانا لا يساهم في التكفل الأحسن بالطلبة وقد بلغت نسبتهم 57%.

جدول 23: يوضح ما إذا كان الأساتذة يؤدون مهامهم في الوقت المناسب بإستعمال منصة موودل

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	46	67%
لا	23	33%
المجموع	69	100%

هذا الجدول يوضح أن الأساتذة الذين يؤدون مهامهم على منصة موودل في الوقت المناسب أي يطرحون محاضراتهم للطلبة على المنصة في وقتها، بلغت نسبتهم 67%، وهذا راجع إلى أن هؤلاء الأساتذة يتحكمون في المنصة. مقابل 33% من الأساتذة صرحوا أنهم لا يؤدون مهامهم في الوقت المناسب. وهذا راجع إلى أن هؤلاء الأساتذة الذين هم في هذه الوضعية لا يتحكمون جيدا في منصة موودل. ما يجعلهم يضيعون وقت كبير في التعامل مع المنصة من أجل وضع المحاضرات.

جدول 24 : يوضح ما إذا كان العمل على منصة موودل يعتبر تحسين في طريقة أداء الأستاذ لمهامه التدريسية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	40	58%
لا	29	42%
المجموع	69	100%

يتضح من خلال الجدول أن 58% من الأساتذة يعتبرون أن العمل على منصة موودل هو تحسين في طريقة أدائهم لمهامهم. بينما نسبة 42% من الأساتذة لا يعتبرون العمل على منصة موودل تحسينا في طريقة أداء لمهامهم.

جدول 01_24: (فرعي) يوضح ما إذا كان العمل على منصة موودل يعتبره الأساتذة عبء إضافي لهم.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	17	59%
لا	12	41%
المجموع	29	100%

من خلال إجابات الأساتذة على السؤال رقم 24 و الذين لا يعتبرون العمل على منصة موودل تحسين في طريقة أدائهم لمهامهم التدريسية، فإن أكثر من نصف هذه المجموعة أدلوا بأن العمل على هذه المنصة يعتبر عبء إضافي لهم، وذلك بنسبة 59%، بينما الباقي منهم فقد أدلوا بأن هذا العمل لا يشكل عبء إضافي لهم وذلك بنسبة بلغت 41%.

جدول 25: يوضح ما إذا كان الأساتذة يعتبرون أن أدائهم تحسن من خلال ما يقومون به على منصة موودل.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	45%
لا	38	55%
المجموع	69	100%

يبين الجدول أن أكثر من نصف الأساتذة يعتبرون أن أدائهم لم يتحسن من خلال ما يقومون به من عمل على منصة مودل، وذلك بنسبة بلغت 55%. أما الأساتذة الذين يعتبرون أن أدائهم تحسن من خلال هذه العملية فقد بلغت نسبتهم 45%. بما أن آراء الأساتذة منقسمة في هذا الشأن كان يجب تدقيق السؤال أكثر من هذا حتى نتمكن من معرفة ما إذا كان أداء الأستاذ تحسن أم لا من خلال ما يقوم به على منصة مودل.

جدول 26 : يوضح ما إذا كانت كفاءة الأستاذ تحسنت من خلال التعامل مع منصة مودل

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	45%
لا	38	55%
المجموع	69	100%

يبين الجدول أن أكثر من نصف الأساتذة يعتبرون أن كفاءتهم لم تتحسن من خلال تعاملهم مع منصة مودل، وذلك بنسبة بلغت 55%. أما الأساتذة الذين يعتبرون أن كفاءتهم تحسنت من خلال تعاملهم مع منصة مودل فقد بلغت نسبتهم 45%. كذلك على مستوى هذا السؤال، نرى أن آراء الأساتذة منقسمة حول الكفاءة لذلك كان يجب تدقيق السؤال أكثر من هذا حتى نتمكن من معرفة ما إذا كانت كفاءة الأستاذ تحسنت أم لا من خلال تعامل هذا الأخير مع منصة مودل.

جدول 27: يوضح ما إذا كان استخدام الوسائط التكنولوجية المختلفة الأخرى إلى جانب

منصة مودل يساهم في جودة العملية التعليمية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
أكيد	40	58%
نوعا ما	27	39%
لا يساهم	2	03%
المجموع	69	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 58% من الأساتذة يؤكدون أن استخدام وسائط تكنولوجيا الإتصال المختلفة الأخرى الخارجية عن منصة مودل تساهم في جودة العملية التعليمية. أما نسبة 39% من

الأساتذة يرون أن هذه الوسائط الأخرى تساهم نوعاً ما في جودة العملية التعليمية. أما فئة قليلة جداً ترى أن هذه الوسائط لا تساهم أبداً في جودة العملية التعليمية، وذلك بنسبة بلغت 03%.

ما يمكن استنتاجه هنا أن وسائط تكنولوجيا الإتصال الخارجية عن المنصة تساهم وبشكل أكيد في جودة العملية التعليمية. إذ ساهمت فيديوات اليوتيوب المنشورة على المنصة في تيسير فهم المحاضرات بالنسبة للطلبة.

جدول 28: يوضح ما إذا كان الأستاذ راضٍ على طريقة تقديمه للمحاضرات على منصة

موودل.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	40	58%
لا	29	42%
المجموع	69	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن الأساتذة يعترفون بأنهم يحسون بالرضى على طريقة تقديمهم للمحاضرات على منصة موودل وذلك بنسبة بلغت 58%، وهي نسبة معتبرة وذات دلالة. أما الأساتذة الذين ينكرون بأنهم يحسون بالرضى على طريقة تقديمهم للمحاضرات على منصة موودل فقد بلغت نسبتهم 42%.

ومن هذه النتيجة يمكننا القول أن إرتفاع نسبة المصرحين بعدم الرضى يعود ربما إلى عدم تحكمهم الجيد في التعامل مع منصة موودل. وقد أشار هؤلاء في إجاباتهم عن السؤال الفرعي إلى عدة أسباب لعدم

الرضى تمثلت في: - عدم إطلاع الطلبة على المحاضرات بالمنصة. تكررت (مرة)

- إنعدام التفاعل مع الطلبة. تكررت (08 مرات)

- ضعف تدفق الأنترنت. تكررت (03 مرات)

- ضغوط العمل. تكررت (02 مرات)

- إختلالات تقنية في المنصة. تكررت (02 مرات)

جدول 29: يوضح ما إذا كان هناك إضافات إيجابية لعمل الأستاذ عند استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات و الإتصال.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	58	84%
لا	11	16%
المجموع	69	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 84% من الأساتذة يؤكدون أن هناك إضافات إيجابية لعملهم عند استخدام وسائل تكنولوجيا الإتصال. أما نسبة 16% من الأساتذة يرون أنه لا يوجد إضافات إيجابية لعملهم عند استخدام وسائل تكنولوجيا الإتصال، وذلك لعدة إعتبارات صرح بها الأساتذة في السؤال الفرعي حيث أعرب هؤلاء عن الأسباب التالية:

- إستنزاف مجهود الأستاذ. تكررت (02 مرات)
- إنعدام التفاعل مع الطلبة. تكررت (05 مرات)
- ضعف تدفق الأنترنت. تكررت (08 مرات)
- صعوبة إستخدام المنصة. تكررت (06 مرات)

وبالرغم من هذه الأسباب إلا أن هذه النتيجة توضح أيضا أن لتكنولوجيا الإتصال الحديثة إضافات لعمل الأستاذ الجامعي ؛ وذلك لإعتبارها كوسيط يساهم في نزع اللبس على المحاضرات عند الطلبة. كما أنها تساهم في إستعداد الطالب للتفاعل مع الأستاذ في الصف أثناء الفترة الحضرية.

جدول 30: يوضح ما إذا كان الأنترنت يساهم في تخطي الصعوبات المتعلقة بالحصول على

المعلومات بالنسبة لمهام الأساتذة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	62	90%
لا	7	10%
المجموع	69	100%

يوضح لنا هذا الجدول أن الأساتذة الذين يعتقدون أن الأنترنت يساهم في تخطي الصعوبات المتعلقة بالحصول على المعلومة بالنسبة لمهام الأستاذ بلغت نسبتهم إلى 90%. وهي نسبة معتبرة مقارنة مع

نسبة الأساتذة الذين يعتقدون أن الأنترنيت لا يساهم في تخطي الصعوبات المتعلقة بالحصول على المعلومة ؛ والذين بلغت نسبتهم 10%، والذين قدموا أسباب لجوابهم، تمثلت هذه الأسباب في:

- الأنترنيت تشتت التركيز و الأفكار. تكررت (07 مرات)

- ضعف تدفق الأنترنيت. تكررت (09 مرات)

ما نستخلصه من مجموع هذه الإجابات هو أن للأنترنيت دور فعال في تخطي الصعوبات لدى الأستاذ بناءً على نسبة المصريحين بنعم في الجدول أعلاه (90%).

جدول 31: يوضح ما إذا كانت منصة موودل تساعد على خلق التفاعل الصفي بعد الإطلاع

على المحاضرات

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	37	54%
لا	32	46%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 54% من الأساتذة يعتقدون بأن منصة موودل تساعد على التفاعل الصفي بعد الإطلاع على المحاضرات، و هذا ما هو مشجع لبعض الاساتذة الذين يجدون في الأقسام المقلوبة (les classes inversées)صيغة جديدة و جذابة للرقمي بالعملية التعليمية في الجامعة، حي يشترط في هذه العملية إطلاع الطلبة على المحاضرات و قرائتها بتمعن ثم المناقشة حولها في الصف مع الأستاذ مما يمنح الوقت و الجهد للطلاب و للأستاذ، كي يلعب دوره بطريقة ناجحة.

لكن نسبة 46% من الأساتذة يعتقدون بأن منصة موودل لا تساعد على التفاعل الصفي بعد الإطلاع على المحاضرات، وهذا نظرا لإعتقاد هذه الفئة من الأساتذة بأن جل الطلبة لن يطلعوا على المحاضرات و بالتالي الحصص في الصف سوف تكون مثلها مثل النظام السابق الذي يمتاز بخمول معظم الطلبة.

لذلك نرى أنه يجب تطوير هذه المنصة ودمج الوسائط الناقصة حتى يتمكن الأستاذ من معرفة: - من هم الطلبة الذين إطلعوا على المحاضرات؛ من هم الطلبة الذين أنزلوا المحاضرات؛ من هم الطلبة الذين إلتحقوا بالدردشة حول المحاضرات مع الأستاذ او فيما بين الطلبة و غيرها من الإشارات التي تدل على مبادرة الطالب في مساره الجامعي.

جدول 32: يوضح ما إذا كان هناك تواصل للأستاذ مع الطلبة عبر وسائط تكنولوجيا الإتصال المتوفرة.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	60	87%
لا	9	13%
المجموع	69	100%

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن نسبة بلغت 87% من الأساتذة يؤكدون أن هناك تواصل بين الاساتذة و بين الطلبة عبر وسائط تكنولوجيا الإتصال المتوفرة. رغم أننا وضعنا فيما سبق أن منصة موودل لا تحتوي على وسائط تمكن الأستاذ أو الطالب بالإتصال ببعضهم.

هذا يعني أن الأستاذ و الطالب على حد سواء يلجئون إلى وسائط أخرى خارجية عن المنصة ليتمكنوا من الإتصال ببعضهم.

كما أن نسبة بلغت 13% من الأساتذة يؤكدون أنه لا يوجد هناك تواصل بين الاساتذة و بين الطلبة عبر وسائط تكنولوجيا الإتصال المتوفرة. وهذا الراجح لما قدمناه من توضيح. أي أن هذه الفئة من الأساتذة لم تحاول أو لا تريد أن يكون هناك تواصل مع الطلبة عبر الوسائط الأخرى لأسباب خاصة بكل أستاذ وطالب.

جدول 01_32: (فرعي) يوضح ما هي الوسائط التكنولوجية التي يفضل الأساتذة إستعمالها في عملية الإتصال بالطلبة.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
بريد الكتروني	54	73%
منصات التواصل الاجتماعي	20	33%
المجموع	69	100%

هذا الجدول يوضح لنا أن الأساتذة الذين أقرروا أن هناك تواصل بينهم وبين الطلبة عبر وسائط تكنولوجيا الإتصال المتوفرة، قد فضلوا إستعمال كل من البريد الإلكتروني بالدرجة الأولى وذلك بنسبة %73، ثم منصات التواصل الإجتماعي بالدرجة الثانية بنسبة %33.

جدول 33: يوضح ما إذا كان الطلبة راضون على ما يقدمه الأستاذ على منصة موودل.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	39%
لا	42	61%
المجموع	69	100%

هذا الجدول يبين لنا مستوى الرضى لدى الطلبة عما يقدمه الأساتذة على منصة موودل وهذا حسب رأي الأساتذة الباحثين، إذ تبين الإجابات أن نسبة %39 منهم يعتقدون أن هناك رضى من طرف الطلبة. أما نسبة %61 من الأساتذة يعتقدون أن الطلبة غير راضون عما يقدمه الأساتذة على منصة موودل. إن إدراج العمل على منصة موودل ضمن مهامهم التعليمية. بينما %32 منهم غير راضون على هذه العملية. ما يمكن تفسيره بأن الفريق التربوي منقسم في رأيه على مدى أهمية العمل على منصة موودل.

جدول 34: يوضح ما إذا كان إدراج العمل على منصة موودل في مهام الأستاذ يساعد على

تحسين صورة الجامعة.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	58	84%
لا	11	16%
المجموع	69	100%

هذا الجدول يبين لنا أن نسبة %84 من الاساتذة يعتقدون أن إدراج عمل الأستاذ على منصة موودل يساهم بشكل أو بآخر في تحسين صورة جامعة قاصدي مرياح. وذلك لما تتيحه عملية الرقمنة من تسهيل ظهور و ذكر الجامعات على المواقع العلمية الذي يؤدي إلى الإستشهادات بما ينتجه الأساتذة من مقالات و مساهمات علمية تساعد على تحسين صورة جامعة قاصدي مرياح في الفضاء الرقمي.

بينما نلاحظ أن نسبة 16% من الأساتذة لا يعتقدون أن إدراج عمل الأستاذ على منصة موودل قد يساهم بشكل أو بآخر في تحسين صورة جامعة قاصدي مرياح.

جدول 35 : يوضح ما إذا كان الأستاذ لديه إحساس بأنه يبذل مجهود مضاعف عند استخدام منصة موودل.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	52	75%
لا	17	25%
المجموع	69	100%

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن نسبة بلغت 75% من الأساتذة يعتقدون أنهم يبذلون جهد كبير (مضاعف) عند استخدامهم لمنصة موودل أي أن هذا العمل يشكل عبء إضافي على عاتق الأستاذ.

بينما هناك نسبة بلغت 25% من الأساتذة لا يعتقدون أن استخدامهم لمنصة موودل يعتبر بدل لجهد كبير أو (مضاعف).

جدول 36 : يوضح ما إذا كان الأستاذ حقق النتائج المرجوة باستخدامه لهذه الوسائط

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
جيدة	19	28%
متوسطة	34	49%
ضعيفة	16	23%
المجموع	69	100%

يبين الجدول أن النسب متفاوتة بين الأساتذة، فقد أكدت نسبة 28% من الأساتذة أنهم حققوا نتائج جيدة. أما نسبة 49% من الأساتذة فقد أكدوا على تحقيقهم لنتائج متوسطة. بينما أكدت نسبة 23% من الأساتذة أنهم حققوا نتائج ضعيفة باستخدامهم لمنصة موودل.

وللتأكد من هذه النتائج يجدر إجراء إستبانة حول الإستقرار الوظيفي للأستاذ، لأن تحقيق مستوى معين من النتائج في الوظيفة يمكن إستنباطه عن طريق الإستقرار الوظيفي.

رابعاً: عرض وتفسير نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تكنولوجيا الإتصال الحديثة و الأداء في المؤسسة. وقد ركزنا فيها على اداء الأستاذ الجامعي في العملية التعليمية على منصة موودل لنشر المحاضرات للطلبة ؛ محاولين التعرف إلى أي حد قد تكون هذه العلاقة إيجابية بين المتغيرين المستقل (تكنولوجيا الإتصال الحديثة) و المتغير التابع (الأداء في المؤسسة)، أو سلبية. و على هذا المنظور جاءت الاسئلة التي طرحناها في الإستبانة للتعرف ما نوعية هذه العلاقة في مجال التدريس الجامعي بجامعة قاصدي مرباح. وبالتالي البحث عن التسهيلات التي توفرها تكنولوجيا الإتصال لكل من الأستاذ و الطالب للإستفادة من الوسائط المستخدمة في العملية التعليمية. وكذا مستوى إدماج هذه الوسائط في التعليم الجامعي ثم تقبل هيئة التدريس لهذه الوسائط و إستغلاله. وإنطلاقاً من التساؤلات، توصلنا إلى جملة من النتائج التي سنطرحها للنقاش حسب تساؤلاتنا الفرعية.

1- النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة:

1-1. النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية:

نتائج هذا المحور كانت كالآتي:

- الدراسة أجريت على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة. وقد مثلت العينة 50% من المجتمع الإحصائي المتمثل في أساتذة هذه الكلية.
- كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية لاتزال ذكورية. فبالرغم من المستوى العلمي و الثقافي الذي و صلت إليه المرأة في الجزائر إلا أنه هناك عمل سوسيولوجي عميق يجب القيام به لدفع المجتمع إلى ترك المرأة تكمل تعليمها إلى مستويات عالية.
- معظم أساتذة الكلية من المرحلة العمرية التي تمتاز بالعطاء و يعوّل عليهم في تقديم الفائدة العلمية و التوجيه للطلبة. وهي ما بين 36 إلى 45 سنة ب 45% و ما بين 46 إلى 60 سنة وذلك بنسبة 42%.
- جامعة قاصدي مرباح و كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية خاصةً لديها مخزون مرتفع من الأساتذة المؤهلين (دكتوراه) لرفع من المستوى التعليمي الجامعي. ورغم قلة نسبة مؤهل

بروفيسور إلا أنهم مؤشر على إرتفاع المستوى العلمي لدى الأساتذة كما تدل على العطاء الفكري لهذه الفئة من الأساتذة.

- كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية تزخر بوجود أساتذة ذوي خبرة طويلة في التعليم الجامعي و هذا ما يدل على كفاءة هؤلاء الأساتذة. إضافة إلى الأساتذة المحنكين الذين يمثلون 12% وهم الأساتذة الذين تتجاوز خبرتهم 15 سنة عمل.

1-2. النتائج المتعلقة بالسائل الفرعي الأول (1):

- ما إنعكاسات استخدام وسائط تكنولوجيا الإتصال على الإستقرار الوظيفي؟
- تضارب التصريحات حول توفر التدريب، لذلك يمكننا ترجيح فكرة مقاومة التغيير لدى الأساتذة الذين ينكرون وجود تدريب على هذه الوسائل. كما أن الجامعة يبدو أنها لا تحفز الأساتذة على مزاولة التكوين في هذا المجال.
- قناعة أساتذة الكلية بنسبة كبيرة تقدر ب 67% بإيجابية التواصل الإلكتروني مع الطلبة عبر منصة مودل. وهذا محفز لإستقطاب عدد آخر منهم.
- معظم الاساتذة يجدون التشجيع في وسط العمل على إستعمال وسائط التكنولوجيا الحديثة وذلك بإقامة دورات تدريبية بنسبة 46%.
- عدم تفاعل عدد كبيرة من الأساتذة بالتعليم عن بعد. فهم يعتبرون أنه لا يضمن التكفل أحسن بالطلبة. وذلك لأسباب متفرقة.
- هيئة التدريس منقسمة في رأيها حول أهمية العمل على منصة مودل. 68% من الأساتذة راضون عن إدراج العمل على منصة مودل ضمن مهامهم التعليمية. و 32% منهم غير راضون على عده العملية.
- إستخدام منصة مودل يوفر عل الأساتذة الجهد و الوقت ما يسمح لهم بالتكفل أحسن بالطلبة. بينما فئة من الأساتذة يؤكدون على أن إستخدام منصة مودل لا يوفر عليهم الجهد و الوقت للتكفل أحسن بالطلبة.
- الأساتذة يواجهون صعوبات في إستخدام منصة مودل وذلك بنسبة عالية.

- التعليمات الوزارية حول إستخدام تكنولوجيا الإتصال في التدريس تساير الواقع المعاش للأستاذ أي هناك توافق بين الأستاذ و تعامله مع منصة أو تكنولوجيا الإتصال المستخدمة في التدريس (NTIC).
- عدم إحساس الأساتذة بالإرتياح إزاء عملية وضع المحاضرات على منصة مودل، ما قد يتسبب في الإغتراب الوظيفي.
- معظم الأساتذة يعتقدون أن التعامل مع منصة مودل يعتبر تحسين بيداغوجي و تعلم مهارات جديدة بالنسبة لهم.
- إستخدام منصة مودل يسهل على الأساتذة تقديم المحاضرات للطلبة.
- إستخدام منصة مودل يخفف على الأساتذة من ضغوط العمل.
- هناك شبه إجماع من طرف الأساتذة على أن الضغوط في عملهم لن تدفعهم لطلب التحويل من مؤسستهم. وهذا مؤشر جيد يدل على الإلتزام الوظيفي للأساتذة.

1-3. النتائج المتعلقة بالسائل الفرعي الثاني (2):

- ما إنعكاسات إستخدام وسائط تكنولوجيا الإتصال على الأداء الوظيفي للأستاذ؟
- الأساتذة مازالوا لم يتبنوا إستخدام تكنولوجيا الإتصال وذلك لعم قناعتهم بفعاليتها مع طلبتهم.
- منصة مودل لا تحتوي بتاتا على تطبيقات أو وسائط داخلية تساعد على التواصل مع الطلبة. فالأساتذة يستعينون بوسائط خارجية مثل اليوتوب لنشر فيديوات لشرح محاضراتهم.
- عدم تحكم الأساتذة في إستخدام منصة مودل ما جعلهم يؤكدون تشتت تركيزهم في العمل.
- تباين في إجابات الأساتذة حول إعتقادهم أن إستخدام منصة مودل يساعد على التكفل الأحسن بالطلبة.
- الأساتذة الذين يتحكمون في منصة مودل يؤدون مهامهم على هذه المنصة في الوقت المناسب و يعتبرون العمل على منصة مودل هو تحسين في طريقة أدائهم لمهامهم
- الأساتذة الذين لا يتحكمون في منصة مودل لا يؤدون مهامهم على هذه المنصة في الوقت المناسب و يعتبرون العمل على منصة مودل هو عبء إضافي لهم.
- أداء الأساتذة لم يتحسن مع العمل على منصة مودل.
- كفاءة الأساتذة الذين يتحكمون في منصة مودل، زادت.

- كفاءة الأساتذة الذين لا يتحكمون في منصة موودل، لم تزداد.
- استخدام وسائط تكنولوجيا الإتصال المختلفة الأخرى الخارجية عن منصة موودل تساهم في جودة العملية التعليمية.
- الأساتذة الذين يتحكمون جيد في التعامل مع منصة موودل يحسون بالرضى على طريقة تقديمهم للمحاضرات على هذه المنصة.
- الأساتذة الذين لا يتحكمون في التعامل مع منصة موودل لا يحسون بالرضى على طريقة تقديمهم للمحاضرات على هذه المنصة.
- استخدام وسائط تكنولوجيا الإتصال يساهم في إضافات إيجابية لعمل الأساتذة.
- الأتترنت يساهم في تخطي الصعوبات المتعلقة بالحصول على المعلومة بالنسبة لمهام الأستاذ.
- منصة موودل تساعد على التفاعل الصفي بين الأستاذ و الطلاب بعد الإطلاع على المحاضرات.
- الأقسام المقلوبة (les classes inversées) صيغة جديدة و جذابة للرقى بالعملية التعليمية في الجامعة.
- التواصل بين الاساتذة و بين الطلبة عبر وسائط تكنولوجيا الإتصال يكاد يكون منعدم لو لا مرحلة تحضير المذكرات بالنسبة لطلبة الماستر.
- البريد الإلكتروني يعد الوسيلة الوحيدة من الوسائط التكنولوجية التي يستعملها الطلبة و الأساتذة للتواصل بينهما.
- الطلبة غير راضون عما يقدمه الأساتذة على منصة موودل.
- إدراج عمل الأستاذ على منصة موودل يساهم بشكل أو بآخر في تحسين صورة جامعة قاصدي مرياح.
- استخدام منصة موودل من طرف الأساتذة يشكل لهم عبء إضافي.
- الأساتذة حققوا نتائج متوسطة مع الطلبة بإستعمال منصة موودل.

خامسا: التوصيات:

- ضرورة توفير التدريب على إستخدام منصة موودل مع إعادة النظر في طرق التدريب و صيغته من أجل إستقطاب أكبر عدد ممكن من الأساتذة.
- ضرورة توفير وسائل التواصل الإلكتروني مع الطلبة عبر منصة موودل بطريقة مدمجة.
- ضروي تعديل منصة موودل ودعمها بالتطبيقات الضرورية من أجل إستحسانها من طرف الأساتذة و جلب إهتمامهم بها ثم إستغلالها بطريقة فعالة.
- آراء الأساتذة منقسمة حول بعض النقاط (تحسن الكفاءة، الرضى) مثل، ما يستدعي إجراء دورات تحفيزية/تكوينية لإرساء بعض المبادئ الأساسية و القناعات حول التدريس عن بعد.
- وضع مخططات لتقييم أداء الأستاذ بكل شفافية ودون ضغوط من أجل إعادة الأمور إلى نصابها.
- ضرورة إجراء دراسة معمقة حول الأفعال التي يقوم بها الأستاذ على منصة موودل للتأكد من أثرها على أداء الأستاذ و كذا أداء الطالب في العملية التعليمية.
- مساعدة الأساتذة و الطلبة داخل حرم الجامعة على التحكم الجيد في التعامل بمنصة موودل.
- تمكين الأستاذ من معرفة من هم الطلبة الذين إطلعوا على المحاضرات و كذا من قام بتتزيلها، ومن هم الطلبة الذين إلتحقوا بالدرشة حول المحاضرات مع الأستاذ او فيما بين الطلبة و غيرها من الإشارات التي تدل على مبادرة الطالب في مساره الجامعي. مع إمكانية السؤال و الجواب بين الأستاذ و الطالب ضمن المنصة.
- يجدر إجراء إستبانة حول الإستقرار الوظيفي للأستاذ، لأن تحقيق مستوى معين من النتائج في الوظيفة يمكن إستنباطه عن طريق الإستقرار الوظيفي.

خاتمة:

إن دراستنا هذه و الموسومة بتكنولوجيا الإتصال الحديثة وعلاقتها بالأداء في المؤسسة، أوضحت لنا بعد الدخول في مكنونها ان تكنولوجيا الإتصال ما فتئت تظهر للعلن حتى أضحت مهيمتنا على جميع المجالات بتسارع تطورها الكوني، فقد تميزت بليونة و إندماج كبيرين جعلها تتساب في كل الإتجاهات و في كل التخصصات. فقد تداخلت مع كل ما هو معرفي، فسّهلت نقل المعرفة عبر الكون الفسيح، وامتزجت مع الصناعة، فكانت وسيلتنا لرقى المصانع و المنظمات.

فتحليلنا عبر مراحل هذه الدراسة، زاد من قناعتنا أن التطور السريع الذي عرفته تكنولوجيا الإتصال، أرغم جميع المنظمات أن تبحث لها عن مكان في هذا المجال من أجل الظفر بالريادة أولاً ثم الديمومة ثانياً لأن التنافس أصبح على أوجه في نظام عالمي لا يبقى فيه إلا الأقوياء من المنظمات. فالتحولات التي وضح أنها لحقت بمختلف جوانب المنظومة المكوّنة لهذا العالم، منها المنظومة المعرفية و التي يُعد قطاع التعليم العالي جزء منها والذي يمثل محور دراستنا من خلال كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة قاصدي مرياح، و التي حاولنا فيها الكشف عن تكنولوجيا الإتصال الحديثة و علاقتها بالأداء في المؤسسة، والمقصود هنا أداء الأستاذ الجامعي من خلال منصة موودل لنشر المحاضرات. فتحليلنا للدراسة المُجرّات، أوضحت أن كل الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية يستخدمون تكنولوجيا الإتصال الحديثة في العملية التعليمية وذلك بإستغلال منصة موودل الموجهة للعملية التدريسية منذ بداية جائحة كورونا. وهذه المنصة لا يمكن إستغلالها إلا عن طريق وسيط تكنولوجي آخر، ألا وهو شبكة الأنترنت التي تربط بين الأستاذ و المنصة ثم بين المنصة و الطالب. كما أن بعض الأساتذة يستخدمون وسائط أخرى خارج المنصة لتسهيل عملية شرح المحاضرات وفي توجيه الطلبة. فبالرغم من أن كل الأساتذة لديهم مستوى علمي مرتفع، إلا أن الكثير منهم مازال يلقي صعوبات في التحكم في إستغلال منصة موودل التي تعتبر الممر الإجباري بين الأستاذ و الطالب لوضع المحاضرات أو إقتنائها. كما أن شبكة الأنترنت والتي تمثل العصب الحساس في هذه العملية حيث لا مجال لولوج منصة موودل دون وجود أنترنت فهذه الشبكة كثيرا ما تكون متوترة و مضطربة من حيث البطء أو الإنقطاع أحيانا، ما يُعرقل و بجد العملية التعليمية كما سيسبب بعض التوتر و القلق لدى الأستاذ و الطالب على السواء. فكما نعلم أن وزارة التعليم العالي طلبت من الجامعات الجزائرية إستغلال منصة موودل أولاً لإحترام متطلبات جائحة كورونا المتمثلة في إحترام قواعد التباعد الجسدي ثم لريح الوقت و تسهيل وصول

خاتمة

المعلومات للطلبة. فحسب إستفساراتنا، إتضح من خلال أجوبة المبحوثين أن تكنولوجيا الإتصال الحديثة و بالخصوص منصة موودل عادت بالفائدة على المنظومة التعليمية الجامعية إذ مكنت على الخصوص من متابعة التمدرس في إطار الأقسام المقلوبة (les classes inversées). فلولا هذا النظام المتمثل في منصة مودل لوقع التعليم الجامعي في أزمة خانقة بقدم جائحة كورونا و تطبيق التباعد الجسدي و غلق معظم الهياكل التعليمية في الجزائر. إن منصة موودل أثبتت ضرورتها في مثل هذه الأزمات، وعلى الجهات المعنية بالنظام الجامعي الحرص على تشجيع الأساتذة من أجل التدريب و التكوين في إستغلال منصة موودل، الحرص على الإرتباط بشبكة الأترنيت و بتدفق كبير يسمح لكل من الأستاذ و الطلبة من الولوج بسهولة إلى المنصة أثناء تواجدهم في الحرم الجامعي، وتوفير مكاتب للأساتذة من الضرورة بمكان حتى يجد الأساتذة راحتهم في مكان العمل ؛ فمن الإستقرار الوظيفي أن تؤخذ راحة و إستقرار الأستاذ بعين الإعتبار. و نأمل أن تقوم جامعة قاصدي مرباح بإتخاذ الإجراءات الضرورية لإستقرار الأستاذ و راحة الطالب في إقتناء دروسه ولما لا تطوير منصة موودل لتستوعب وسائط أخرى تمكّن من إتباع تعليم نوعي عن بعد لتجنب الأضرار الجسيمة التي جاءت مع كورونا. فالتطور التكنولوجي لوسائط الإتصال الحديثة سوف يقدم نتائج جد معتبرة لجامعة قاصدي مرباح عموما و كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية خصوصا، كما سوف يحقق الإرتياح لجميع الفاعلين في العملية التعليمية. لذلك فهذه الدراسة تعتبر لبنة تضاف إلى بقية الدراسات للخروج من العقبات التي يصادفها التعليم عن بعد في الجزائر.

قائمة المصادر

و المراجع

قائمة المراجع

قائمة المعاجم و القواميس:

- 1- أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، مجلد3 ، ط ، عالم الكتب، 2008 ، ص 1123
- 2- ابن منظور، لسان العرب، المجلد 14، بيروت، دار صادر - pdf
- 3- الصحاف حبيب: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين عربي إنجليزي، مكتبة لبنان الناشر، لبنان، 1999.

قائمة الكتب:

- 1- أحمد صقر عاشور، الإدارة العامة، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1986
- 2- خالد يوسف خلف، سعيد يس عامر، التضخم الوظيفي و التقنية الحديثة، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1982
- 3- سهيلة عباس، دارة الموارد البشرية، مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2006
- 4- عبد الوهاب أحمد عبد الواسع ، علم الإدارة ، دار الصادر توهامة للنشر ، الرياض ، السعودية ، 1973 .
- 5- عبد الرحمن بدوي، موسوعة الفلسفة، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، بيروت، ط1، 1984.
- 6- ناهد الحربي، مدخل إدارة الأداء الوظيفي، دار الأصحاب للنشر، ط1، الرياض، 2015.
- 7- محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003
- 8- وصفي الكساسبة، تحسين فاعلية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات، عمان: دار اليازوري العلمية، 2011،.
- 9- ماهو عليش، محمد. (د،س). مبادئ الموارد البشرية، الكويت: وكالة المطبوعات.

قائمة المجلات و الدوريات:

- 1- المير، عبد الرحيم بن علي، العلاقة بين ضغوط العمل و بين الولاء التنظيمي و الأداء و الرضا الوظيفي و الصفات الشخصية، مجلة الإدارة العامة، مجلد (35)، عدد (2).

قائمة البحوث و الرسائل الجامعية:

- 1- شامي صليحة، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة جامعة "أحمد بوقرة"، مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009.
- 2- محمد بن علي المانع، تقنيات الإتصال ودورها في تحسين الأداء، دراسة ماجستير غير منشورة في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية- الرياض.-(2005-2006).
- 3- هند علوي، المرصد الوطني لمجتمع المعلومات بالجزائر، قياس النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات في قطاع التعليم بالشرق الجزائري: ولايات (قسنطينة، عنابة، سطيف) نموذجاً، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم المكتبات تخصص إعلام علمي وتقني، قسنطينة، 2007-2008، ص ص 153-252.
- 4- بوخنوفة عبد الوهاب، المدرسة، التلميذ والمعلم وتكنولوجيات الإعلام والإتصال [مصدر نصي غير مخطوط]: التمثل والإستخدامات، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام - قسم علوم الإعلام والإتصال. 2007.
- 5- الزهراني، حسين جمعان، خصائص الوظيفة و أثرها في أداء العاملين: دراسة مسحية على عينة من ضباط الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1999.
- 6- رفيقة بن منصور: الإستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، دراسة الميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية سطيف، مذكرة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة حاج لخضر، باتنة، 2013 - 2014.

قائمة مواقع الأنترنت:

1- <https://hrdiscussion.com/hr116089.html>

أطلع عليه في 2021/03/10 على 22 سا و 41 ذ

2- <https://www.tadwiina.com/> ذ 41 و 22 سا على 2021/03/10

مؤلفات أجنبية:

- 1- Amnipour F. [E-learning in universities and higher education institutions](#), Faslname-ye ketab, 2007.
- 2- Managerial Attitudes and Performance, par Lyman W. Porter and Edward E. Lawler, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1968
- 3- Marcelline Djeumeni Tchamabe, Pratiques pédagogiques des enseignants avec les TIC au Cameroun entre politiques publiques et dispositifs techno-pédagogique, compétences des enseignants et compétences des apprenants, these doctorat, paris, 2011
- 4- Suter Meister R., People and Productivity, Mc Graw Hill, N. Y. Book Coany, 1976.
- 5- Thomas F. Gilbert, Human Competence: Engineering Worthy Performance, Tribute Edition, 2013.
- 6- Paradis, A. 2000. De nouvelles ressources pour l'enseignement et la formation: enseigner et former autrement. <http://hal.archives-ouvertes.fr/2021> شوهد في ماي 2021

المراجع

- 7- Rahman, E. L'effet de l'information et des communications (TIC) sur l'enseignement et de l'information bibliothéconomie..

www.webpages.uidaho.edu/mbolin/ebrahimi شوهد في ماي 2021

الملاحق



جامعة قاصدي مرياح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
قسم علم الإجتماع و الديموغرافيا
تخصص علم الإجتماع تنظيم و عمل

إستبانة

حول: "تكنولوجيا الإتصال الحديثة و علاقتها بأداء العامل في المؤسسة الجامعية"

"جامعة قاصدي مرياح- ورقلة- نموذجا"

"دراسة ميدانية على تعامل أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية مع منصة موودل (Moodle)

بجامعة قاصدي مرياح - ورقلة.

أستاذي، أستاذتي:

في إطار القيام بمكملات التكوين للسنة الثانية ماستر تخصص علم الإجتماع تنظيم و عمل ؛ يستوجب ذلك إنجاز بحث ميداني في التخصص. و كان موضوعنا كما ذكرناه أعلاه. لذي نطلب منكم الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة. ونحيطكم علما بأن المعلومات المتحصل عليها ستحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا في الإطار العلمي الذي طلبت فيه.

ملاحظة: إجابتكم تكون بوضع إشارة (X) داخل الخانة المخصصة. وكتابة الإجابة على الأسئلة الأخرى. ولكم جزيل الشكر على المساهمة.

السنة الجامعية: 2020-2021

محور البيانات الشخصية

- 1- الجنس : أنثى ذكر
- 2- السن :
- 3- المؤهل العلمي : ماجستير دكتوراه بروفيسور
- 4- الخبرة المهنية: من 01 إلى 05 سنوات من 06 إلى 10 سنوات
- من 11 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة

المحور الأول : إنعكاسات استخدام وسائط تكنولوجيا الإتصال على الإستقرار الوظيفي للأستاذ

- 5- هل التدريب على استخدام تكنولوجيا الإتصال متوفر في مكان عملكم ؟
نعم أحيانا أبدا
- إذا كانت الإجابة ب : (أحيانا أو أبدا). هل تقومون بالتدريب على حسابكم الخاص ؟
نعم لا
- إذا كان جوابكم ب: (لا). فكيف تتدربون على ذلك ؟

- 6- هل استخدامكم لمنصة موودل يعتبر قناعة منكم على إيجابية التواصل الالكتروني مع الطلبة :
نعم لا
- إذا كان جوابكم ب: (نعم). هل أنتم مستعدون على تحمل أعباء التدريس الكلي عن بعد ؟
نعم لا
- إذا كان جوابكم ب: (لا). فما هي دواعي استخدامكم لهذه المنصة ؟

- 7- هل تجدون التشجيع من جامعتكم على إستعمال وسائط تكنولوجيا الإتصال ؟ نعم لا
- 8- كيف يتم هذا التشجيع ؟ بتوفير الوسائل إقامة دورات تدريبية أخرى تذكر
- 9- هل ترون أن التعليم عن بعد عبر منصة موودل ولفترة سداسي كامل من السنة الجامعية قد يساعد على التكفل أحسن بالطلبة ؟
نعم لا
- إذا كانت الإجابة ب (لا), فما أسباب رؤيتكم هذه ؟ (أذكر بعض الأسباب):

- 10- هل أنتم راضون على إدراج منصة موودل ضمن مهامكم :
نعم لا
- إذا كانت الإجابة ب (لا) : فما سبب عدم الإحساس بالرضى على هذه المنصة : (أذكر بعض الأسباب):

- 11- منصة موودل وفرت لكم الجهد و الوقت للتكفل أحسن بالطلبة : نعم لا
- 12- هل واجهتم صعوبات في إستخدام منصة موودل : دائما أحيانا أبدا
- 13- هل التعليمات الوزارية حول إستخدام تكنولوجيا الإتصال في التدريس تساير الواقع المعاش للأستاذ في القيام بمهامه؟
نعم لا
- إذا كانت الإجابة ب (لا): فإلى ماذا ترجعون ذلك؟ (أذكر بعض الأسباب):

14- هل عملية وضع المحاضرات على منصة موودل تجعلكم تحسون بالارتياح :

دائما أحيانا أبدا

15- هل التعامل مع منصة موودل يعتبر تحسين بيداغوجي وتعلم استراتيجيات جديدة بالنسبة لكم :

نعم لا

16- إستخدام منصة موودل سهلت عليكم عملية تقديم المحاضرات : نعم لا

17- إستخدام منصة موودل خفف عليكم ضغوطات العمل : نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب (لا): فهل الضغوطات قد تدفعكم إلى طلب التحويل من جامعتكم؟

نعم لا

المحور الثاني : إنعكاسات إستخدام وسائط تكنولوجيا الإتصال على الأداء الوظيفي للأستاذ

18- ما الوتيرة التي تستخدمون عليها تكنولوجيا الإتصال في عملية التدريس ؟

دائما أحيانا أبدا

19- هل منصة موودل تحتوي على تطبيقات تساعدكم على القيام الجيد بعملكم : نعم لا

20- هل تتحكمون في أستخدام هذه التطبيقات : نعم لا

21- هل مجهوداتكم تنشتت بإستخدام منصة موودل؟ نعم لا

22- هل استخدام منصة موودل بالوتيرة الحالية، يساهم بالتكفل الأحسن بالطلبة بالنسبة لكم :

نعم لا

23- هل تؤدون مهامكم في الوقت المناسب بإستعمال منصة موودل؟ نعم لا

24- هل العمل على منصة موودل يعتبر تحسين في طريقة أدائكم لمهامكم التدريسية ؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب (لا), فهل العمل على هذه المنصة يعتبر عبء إضافي لكم؟

نعم لا

25- هل تعتبرون أن أدائكم تحسن من خلال ما تقومون به على منصة موودل :

نعم لا

26- هل تعتبرون أن كفاءتكم تحسنت من خلال التعامل مع منصة موودل ؟

نعم لا

27- هل تعتقدون أن استخدام الوسائط التكنولوجية المختلفة الأخرى إلى جانب منصة موودل يساهم في جودة العملية التعليمية؟

أکید نوعا ما لا يساهم

28- أنتم تحسون بالرضى على طريقة تقديمكم للمحاضرات على منصة موودل؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب (لا), فما هي دواعي ذلك؟

29- هل تعتقدون أن هناك إضافات إيجابية لعملكم عند استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب: (لا). فما هي الاسباب؟ أذكر البعض منها:

30- حسب رأيكم, الأنترنت يساهم في تخفي الصعوبات المتعلقة بالحصول على المعلومات بالنسبة لمهامكم التعليمية؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب: (لا). فما هي الاسباب؟ أذكر البعض منها:

31- هل ترون أن منصة موودل تساعد على خلق التفاعل الصفي بعد الإطلاع على المحاضرات؟

نعم لا

32- هل هناك تواصل مع طلبتكم عبر وسائط تكنولوجيا الإتصال؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب: (نعم). فما هي الوسائط التي تفضلون إستعمالها في هذه العملية؟

بريد إلكتروني منصات التواصل الإجتماعي

33- هل تعتقد أن الطلبة راضون على ما تقدمونه على منصة موودل؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب: (نعم). ما مؤشرات ذلك؟ أذكر بعضها:

34- هل تعتقدون أن إدراج العمل على منصة موودل في مهامكم يساعد على تحسين صورة الجامعة؟

نعم لا

35- هل تبدلون مجهود مضاعف عند استخدام المنصة؟ نعم لا

36- هل حققتكم كأستاذ النتائج المرجوة بإستخدام هذه الوسائط؟

نتائج جيدة نتائج متوسطة نتائج ضعيفة

الهيكل التنظيمية الإدارية لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

المخطط التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



