الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الاغواط
كلية العلوم الانسانية و العلوم الإسلامية و الحضارة
قسم علوم الاعلام و الاتصال
تخصص : إتصال و علاقات عامة

مذكرة بعنوان :

تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية بمديرية التربية بالاغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص إتصال وعلاقات العامة

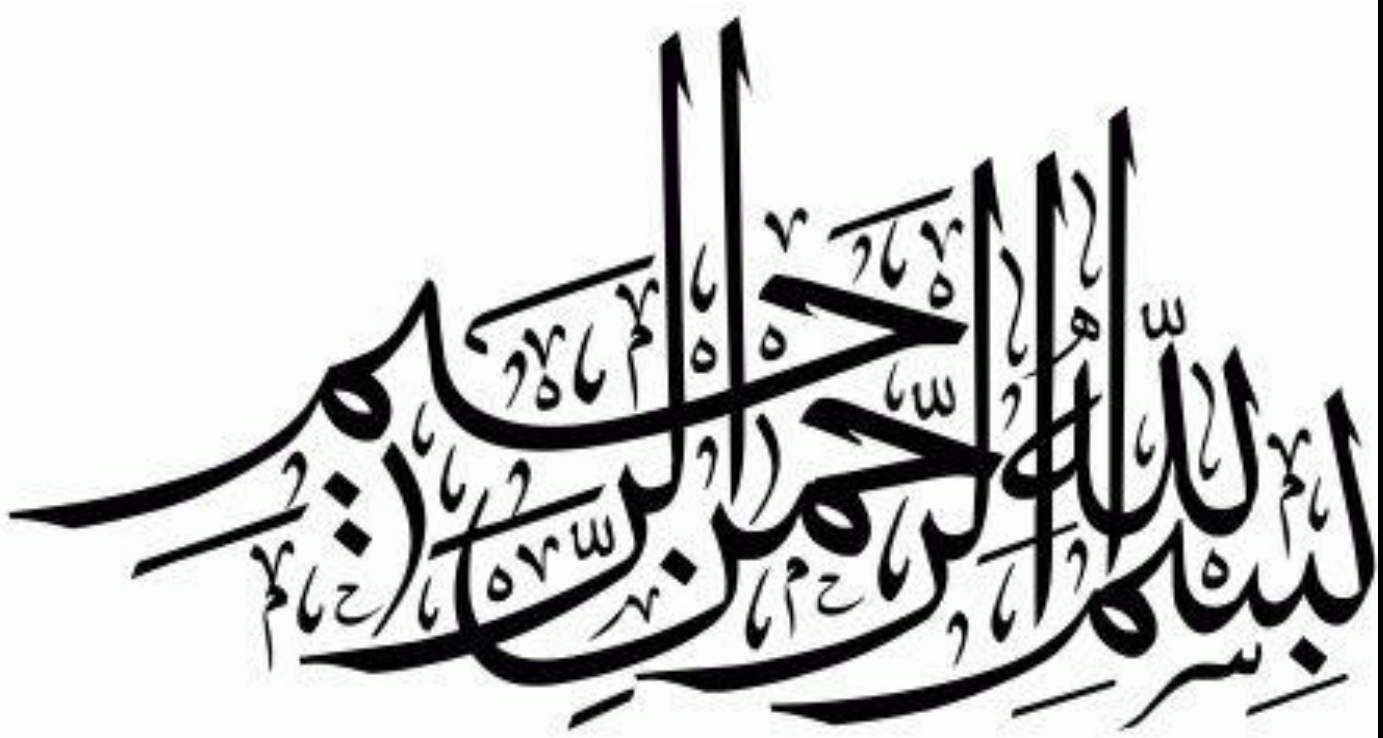
من إعداد الطالبين :

- جديد سليم
- دين حمزة

الاستاذ :

د.عبد القادر النوعي

السنة الجامعية : 2024 /2025


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر و عرفان

بعد سنين من الجهد والتعب والمثابرة كانت مسيرة دراسية

كان مسك ختامها اجمل ما فيها فقد تكللت في نهايتها بأجمل اللحظات الا

ان فراق الاصدقاء اثر في جمالها فقد اختلط الفرح بالحزن الا ان جانبها

المفرح طغى على حزنها الشكر الله اولا واخيرا

كما نقدم شكرنا وامتناننا لمن كانو سبب في استمرارنا واستكمال مسيرتنا

و من وقفوا معنا بأشدّ الظروف ومن حفزونا على المثابرة والاستمرار وعدم

اليأس

نقدم لكم أجمل عبارات الشكر والامتنان من قلب فاض بالاحترام والتقدير

وبألاخص الى الاستاذ المشرف عبد القادر نوعي

لكم شكرنا و عرفاننا و

الى جميع شخص وقف بجانبنا من الدكاتره وكذلك من اخواننا والاصدقاء

الغاليين بأكمال مسيرتنا الدراسية.

جديد سليم

مين حمزة

إهـــــــــداء

بكلِّ فخر واعتزاز، أنثر كلمات الامتنان والتقدير إلى من رسموا أجمل لوحات العطاء والوفاء في رحلتي عبر دروب الحياة. إلى تلك الروح النقية التي لم تبخل بالتضحية والعطاء من أجلي، إلى روح الحب والرحمة التي سكنت قلبها، أُقدم أعذب التحيات وأصدق التقدير لأمي العزيزة.

إلى هذا الوجه الحنون الذي لا يعرف الإعياء في مواساتي ودعمي، إلى تلك اليد التي لم تكل ولم تمل في دعمي وتوجيهي،

إلى والدي الغالي الذي علّمني الكثير وسطّر لي أروع الدروس في الحياة، أرسل أعمق الشكر وأعذب الأماني.

الى روح صديقي اسامة نجام رحمه الله

وإلى كلِّ من شاركني فرحتي وحُزني،من أصدقاء و زملاء العمل

ووقف بجانبي في كل لحظة، مُقدِّمًا لهم هذه الدراسة الذي أعددته بكل اجتهاد ومحبة، والذي أتمنى أن يكون عبارة عن توثيق متواضع لشكري وامتناني لهم.

جديد سليـــــــــم

إهـــــــداء

انتهت الحكاية، ورفعت قبعتي مودعاً سنيناً مضت،

أهدي تخرجي الى بحر الحب والحنان والنبض الساكن في عروقي أمي الحنونة وأبي العزيز،

الذي كانا لي سنداً في مسيرتي، إلى نجوم سمائي المتلألئة وسندي في الحياه الى إخوتي التي لم تلدهم أمي

ولكن ولدتهم لي الأيام كانوا سنداً لي،

بفضلكم أقف في هذا الموقف الجميل والمشرّف، شكراً لكل أصدقائي،

شكراً الى من علموني حرفاً، شكراً لكم.

دين حمـــــــــزة

ملخص الدراســــــــــــــــــة

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير استخدام التكنولوجيا الرقمية على العلاقات غير الرسمية بين موظفي مديرية التربية في الأغواط. من خلال استبيانات موجهة للموظفين، تم جمع البيانات وتحليلها لفهم كيفية تأثير الرقمنة على التفاعلات والروابط الاجتماعية في بيئة العمل.

أظهرت النتائج أن 46.7% من الموظفين يوافقون على أن استخدام التقنيات الرقمية يعزز التفاعلات غير الرسمية، بينما 13.7% وافقوا بشدة. وهذا يشير إلى أن غالبية الموظفين (60.4%) يرون أن الأدوات الرقمية تسهم في تعزيز الروابط الاجتماعية والتواصل غير الرسمي. تسهل الأدوات الرقمية التواصل الفوري وتبادل المعلومات، مما يمكّن الموظفين من البقاء على اتصال وتحقيق تعاون أفضل.

من ناحية أخرى، بينت النتائج أن 55% من الموظفين يشعرون بزيادة الضغط النفسي بسبب التكنولوجيا، وأن 50% يعتقدون أن استخدام التقنيات الرقمية أدى إلى انعزالهم الاجتماعي. يظهر هذا أن نصف الموظفين تقريباً يشعرون بزيادة في الانعزالية نتيجة للاعتماد المفرط على الوسائل الرقمية للتواصل، مما يقلل من فرص التفاعل الشخصي المباشر ويؤدي إلى شعور بالعزلة.

كما تُظهر النتائج تبايناً في الآراء حول تأثير التكنولوجيا الرقمية على بناء العلاقات الاجتماعية والاندماج. حيث أن 33.3% من الموظفين غير موافقين على أن العلاقات غير الرسمية جزء مهم من بيئة العمل، بينما 33.3% آخرون محايدون بشأن تأثير الطابع غير الرسمي للعلاقات على الأداء الوظيفي. يعكس هذا التباين الحاجة إلى تحقيق توازن بين التفاعل الرقمي والشخصي لتعزيز الاندماج الاجتماعي في بيئة العمل.

أشارت النتائج أيضاً إلى أن 73.3% من الموظفين يعتقدون أن المديرية لا تشجع على بناء العلاقات غير الرسمية، وأن 60% يرون أن التكنولوجيا الرقمية تؤثر على أدائهم ورضاهم. تُظهر هذه النتائج أن غالبية الموظفين يشعرون بأن التكنولوجيا الرقمية قد تعمق الفجوات الاجتماعية بسبب نقص التشجيع على بناء العلاقات غير الرسمية، مما يقلل من مستوى التعاون والتفاعل الاجتماعي بينهم.

ملخص الدراســـــــــــــــــة

توصلت الدراسة إلى أن التكنولوجيا الرقمية تعزز الروابط الاجتماعية غير الرسمية بين الموظفين بشكل عام، إلا أنها تساهم أيضاً في زيادة الشعور بالانعزالية وتقليل التواصل الشخصي المباشر. كما أن هناك تبايناً في الآراء حول تأثير التكنولوجيا على بناء العلاقات الاجتماعية والاندماج، مع وجود قلق بشأن تعميق الفجوات الاجتماعية وتقليل التعاون. تعكس هذه النتائج الحاجة إلى استراتيجيات لتحقيق التوازن بين الفوائد والتحديات المرتبطة بالرقمنة في بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية :

التكنولوجيا الرقمية. العلاقات غير الرسمية. الرقمنة. التفاعلات والروابط الاجتماعية

Summary of the Study:

This study aimed to explore the impact of using digital technology on informal relationships among employees of the Directorate of Education in Laghouat. Data were collected through questionnaires directed at the employees and analyzed to understand how digitalization affects interactions and social bonds in the workplace.

The results showed that 46.7% of employees agree that using digital technologies enhances informal interactions, while 13.7% strongly agree. This indicates that a majority of employees (60.4%) believe that digital tools contribute to strengthening social bonds and informal communication. Digital tools facilitate instant communication and information exchange, enabling employees to stay connected and collaborate more effectively.

On the other hand, the results indicated that 55% of employees feel increased psychological pressure due to technology, and 50% believe that the use of digital technologies has led to social isolation. This suggests that nearly half of the employees feel increased isolation due to over-reliance on digital means of communication, which reduces opportunities for direct personal interaction and leads to a sense of isolation.

The results also show a variance in opinions regarding the impact of digital technology on building social relationships and integration.

ملخص الدراســــــــــــــــــة

Specifically, 33.3% of employees disagree that informal relationships are an important part of the work environment, while another 33.3% are neutral about the impact of the informal nature of relationships on job performance. This variance highlights the need to balance digital and personal interactions to enhance social integration in the workplace.

Additionally, the results indicated that 73.3% of employees believe that the directorate does not encourage building informal relationships, and 60% see digital technology affecting their performance and satisfaction. These findings suggest that the majority of employees feel that digital technology may deepen social gaps due to a lack of encouragement for building informal relationships, reducing the level of cooperation and social interaction among them.

The study concluded that digital technology generally enhances informal social bonds among employees, but it also contributes to increased feelings of isolation and reduced direct personal communication. There is also a variance in opinions regarding the impact of technology on building social relationships and integration, with concerns about deepening social gaps and reducing cooperation. These findings underscore the need for strategies to balance the benefits and challenges associated with digitalization in the workplace.

Key words :

Digital technology, informal relationships, digitalization, social interactions and bonds

فهرس المحتويـــــــــــــــــات

البسملة

شكر و عرفان

إهداء

ملخص الدراسة

فهرس المحتويات

قائمة الاشكال

المقدمة..... أ,ت

الفصل الاول : الاطار المنهجي للدراسة

الاشكالية 6

اولا :الاشكاليات الفرعية 7

ثانيا :فرضيات الدراسة..... 7

ثالثا :اهمية الدراسة..... 8

رابعا :اسباب إختيار الموضوع..... 9

خامسا :منهج الدراسة..... 10

سادسا :صعوبات الدراسة..... 10

سابعا : الدراسات السابقة..... 12

ثامنا : مفاهيم الدراسة 21

فهرس المحتويـــــــــــــــات

خلاصة الفصل..... 27

الفصل الأول:الاطار النظري للدراسة (تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية لمديرية التربية)

المبحث الاول : ماهية الرقمنة..... 30

المطلب الاول : مفهوم الرقمنة..... 30

المطلب الثاني :مراحل تطور وتحديات الرقمنة في مديرية التربية 40

المبحث الثاني :العلاقات الغير رسمية في بيئة مديرية التربية..... 46

المطلب الاول : ماهية العلاقات الغير رسمية في سياق مديرية التربية..... 47

الفرع الاول :مفهوم العلاقات الغير رسمية..... 47

الفرع الثاني :عوامل ظهور العلاقات غير الرسمية..... 49

المطلب الثاني :الإدارة والعلاقات غير الرسمية 50

المبحث الثالث : تحديات العلاقات الغير رسمية في مديرية التربية في ظل وجود الرقمنة..... 54

المطلب الاول : إيجابيات العلاقات الغير رسمية في مديرية التربية في ظل وجود الرقمنة..... 54

المطلب الثاني :سلبيات العلاقات الغير الرسمية في مديرية التربية في ظل الرقمنة..... 56

خلاصة الفصل..... 59

فهرس المحتويـــــــــــــــــات

الفصل الثالث : الاطار التطبيقي للدراسة(دراسة حالة في مديرية التربية لولايةالاغواط)

المبحث الاول : مجالات الدراسة..... 62

المطلب الاول :المجال المكاني(نبذة عن مديرية التربية بالاغواط)..... 62

المطلب الثاني : المجال الزماني و البشري للدراسة 65

المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة و تحليلها..... 67

المطلب الاول : عرض النتائج..... 67

المطلب الثاني : تحليل النتائج..... 78

خلاصة الفصل..... 82

الخاتمة..... 84

قائمة المصادر و المراجع

الملاحق

قائمة الاشكال

الشكل	عنوانه	الصفحة
01	يوضح اراء العينة حول إستخدام مديرية التربية تقنيات الرقمنة في إدارة العمليات اليومية	68
02	يوضح اراء العينة حول التدريبات متاحة للموظفين في مديرية التربية لإكتساب المهارات الرقمية	69
03	أراء العينة حول إستخدام التقنيات الرقمية في مديرية التربية على كفائة العمل و فاعليتها	70
04	يوضح ارأء العينة حول مواجهة التقنيات الرقمية في مديرية التربية لتحديات معينة	70
05	توضح اراء العينة حول إستخدام التقنيات الرقمية يعزز التفاعلات و التواصل الغير رسمي بين الموظفين	71
06	يوضح اراء العينة حول إدراك الموظفين في مديرية التربية جودة العلاقات الغير رسمية بينهم	72
07	يوضح اراء العينة حول ان العلاقات الغير الرسمية في مديرية التربية تعتبر جزءا مهما من بيئة العمل	73
08	يوضح اراء العينة حول تأثير الطابع الغير رسمي للعلاقات في مديرية التربية على الاداء الوظيفي	74
09	يوضح اراء العينة حول ان مديرية التربية تشجع على بناء العلاقات الغير رسمية بين الموظيفين	74
10	يوضح اراء العينة حول قياس تأثير العلاقات الغير رسمية على الرضا الوظيفي للأداء في مديرية التربية	75
11	يوضح اراء العينة حول ان التكنولوجيا الرقمية وسيلة فعالة لتعزيز التواصل و تحسين التنظيم في بيئة عمل مديرية التربية	76
12	يوضح اراء العينة حول مواجهة تطبيق تكنولوجيا الاتصال الرقمية في مديرية التربية تحديات كثيرة	77
13	يوضح اراء العينة حول تأثير التكنولوجيا على طبيعة العلاقات الغير رسمية في مدبربة التربية	77
14	يوضح اراء العينة حول تأثير لإستخدام التكنولوجيا الرقمية على أداء الموظفين و رضاهم	78
15	يوضح اراء العينة حول إستخدام التكنولوجيا الرقمية في سياق العمل في مديرية التربية بشكل فعال لتعزيز التواصل بين الموظفين	79

مقدمـــــــــة

مقدمـــــــــــــــة

لقد أحدثت ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال تغييرا جذريا في حياة الشعوب و المجتمعات، هذا التطور التقني الذي وظفته العديد من الحكومات في القيام بمهامها وتقديم الخدمات لمواطنيها، أدى إلى تحسين نوعية الخدمة المقدمة وتبسيط الإجراءات، وربح الكثير من الوقت و تحقيق القيمة المضافة سواء في انجاز تلك الوظائف و الأعمال أو الحصول عليها.

في خضم هذه التطورات العالمية الحاصلة، وانتقال العالم إلى مرحلة جديدة من التحولات والعلاقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتي يفرضها عصر العولمة ، لم يعد بإمكان الحكومات أن تعمل في إطار ضيق ، بحيث أصبح لزاما عليها مواكبة هذه التغيرات الحاصلة ، الأمر الذي يتطلب التزود بمختلف نتائج ثورة تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات لتدارك الفجوة الرقمية الحاصلة ، والولوج إلى اقتصاد المعرفة القائم على المعلومات و سرعة الحصول عليها.

على الرغم من التطور الذي يشهده العالم اليوم في تكنولوجيا المعلومات والاتصال، إلا أن مسايرة هذا التطور ليس بالأمر اليسير بالنسبة لمعظم الحكومات خاصة في البلدان النامية بسبب سرعة تطور هذه التقنيات من جهة، وقلة مواردها وإمكاناتها من جهة أخرى إلا أن هذه الأسباب لم تعد مبررا لعدم تبني برنامج الإدارة الالكترونية، خاصة في ظل الحاجة الملحة على خدماتها.

حيث اصبحت تعد الرقمنة ظاهرة حديثة و التي أثرت بشكل كبير على مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك العلاقات الاجتماعية والمهنية. في سياق المؤسسات التعليمية، تلعب

مقدمـــــــــــــــــة

الرقمنة دوراً محورياً في تحسين أداء العمليات الإدارية والتعليمية، إلا أن تأثيرها يمتد أيضًا إلى نوعية وطرق التواصل بين الأفراد داخل هذه المؤسسات.

باستخدام التكنولوجيا الرقمية مثل البريد الإلكتروني، وتطبيقات المراسلة الفورية، ومنصات العمل التعاوني، يتم تسهيل وتسريع عملية التواصل بين الموظفين والمعلمين والإداريين. هذه الأدوات توفر الوقت وتزيد من الكفاءة في إنجاز المهام. ومع ذلك، فإن الاعتماد المتزايد على الوسائل الرقمية قد يؤثر على الديناميكيات الاجتماعية التقليدية، حيث قد يقلل من التفاعل الشخصي ويغير طرق بناء العلاقات غير الرسمية.

التحدي هنا هو كيفية تحقيق التوازن بين الاستفادة من مزايا الرقمنة والحفاظ على الروابط الإنسانية التي تساهم في بيئة عمل إيجابية وداعمة. في المؤسسات التعليمية، تعتبر هذه الروابط أساساً مهماً لتحفيز التعاون والإبداع وتعزيز الشعور بالانتماء بين الأفراد.

تستهدف هذه الدراسة استكشاف تأثير الرقمنة على طبيعة العلاقات غير الرسمية بين الموظفين في مديرية التربية.

سيتم التحقيق في ما إذا كانت التكنولوجيا الرقمية قد ساعدت في تعزيز الروابط الاجتماعية والتعاون بين الموظفين، أو إذا كانت قد أدت إلى خلق فجوات جديدة أو زيادة الفجوات القائمة. ستعتمد الدراسة على جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع موظفي المديرية للحصول على فهم شامل لتأثير الرقمنة على بيئة العمل والعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

مقدمـــــــــــــــة

من خلال تحليل هذه البيانات، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤية واضحة حول كيفية تأثير الأدوات الرقمية على التفاعلات الاجتماعية غير الرسمية، ومدى تأثيرها على التعاون والانسجام بين الأفراد. ستسعى الدراسة أيضًا إلى تحديد التحديات التي قد تواجه الموظفين في تبني هذه التكنولوجيا، وكيفية التغلب عليها لتعزيز بيئة عمل إيجابية وداعمة.

الفصل الاول :

الاطار المنهجي للدراسة

تمهيد :

يعد الإطار المنهجي جزءاً أساسياً في أي دراسة علمية، حيث يوفر الهيكل والأساس الذي يُبنى عليه البحث بأكمله. في هذه الدراسة، التي تهدف إلى استكشاف تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية بين موظفي مديرية التربية، يلعب الإطار المنهجي دوراً محورياً في تحقيق أهداف البحث والوصول إلى نتائج موثوقة وموثقة. يتضمن الإطار المنهجي تحديد الأساليب والأدوات التي ستستخدم لجمع وتحليل البيانات، بالإضافة إلى شرح الفلسفة البحثية والنماذج التحليلية التي سيتم اتباعها.

في هذا الفصل، سنبدأ بتوضيح الفرضيات الأساسية التي تقوم عليها الدراسة وأهدافها المحددة. سننتقل بعدها إلى وصف التصميم البحثي الذي يتناسب مع طبيعة المشكلة البحثية وأهدافها. سيتضمن ذلك مناقشة المنهجيات الكمية والنوعية التي ستعتمد عليها الدراسة، مبررات اختيار كل منهجية، والطريقة التي سيتم من خلالها جمع البيانات.

ختاماً، سيوفر هذا الفصل رؤية شاملة لكيفية تخطيط وإدارة الدراسة، مما يضمن أن النتائج التي ستتوصل إليها ستكون موثوقة وقابلة للتطبيق في سياق مديرية التربية. من خلال تقديم إطار منهجي دقيق ومنظم، نهدف إلى تقديم دراسة متكاملة تساهم بشكل فعال في فهم تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية في بيئة العمل التعليمية.

الاشكالية :

تعد الرقمنة من الظواهر الحديثة التي أحدثت تحولاً جذرياً في مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك العلاقات الاجتماعية والمهنية. في المؤسسات التعليمية، مثل مديرية التربية، تلعب الرقمنة دوراً محورياً في تحسين العمليات الإدارية والتعليمية وتسهيل التواصل بين الموظفين. مع ذلك، يثير هذا التحول الرقمي تساؤلات حول تأثيره على طبيعة العلاقات غير الرسمية بين الموظفين، التي تعتبر جزءاً مهماً من ديناميكيات بيئة العمل.

تشمل العلاقات غير الرسمية تلك التفاعلات الاجتماعية التي تحدث خارج نطاق العمل الرسمي والهيكلي، والتي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على التعاون، والإبداع، والروح الجماعية داخل المؤسسة. من هنا، تنبع الإشكالية الأساسية لهذه الدراسة، التي تسعى إلى فهم كيفية تأثير الرقمنة على هذه العلاقات غير الرسمية بين موظفي مديرية التربية.

من خلال هذه الدراسة، نسعى إلى استكشاف هذه الإشكالية بعمق، من خلال جمع البيانات من موظفي مديرية التربية وتحليلها لفهم التأثيرات المتعددة للرقمنة على العلاقات غير الرسمية في بيئة العمل التعليمية. تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لمواجهة هذه التحديات وتعزيز بيئة عمل متوازنة تجمع بين الفعالية التكنولوجية والتواصل الإنساني الفعال.و إثر الطرح السباق نطرح الاشكالية الرئسية :

هل ساعدت التكنولوجيا الرقمية في تعزيز الروابط الاجتماعية والتعاون بين موظفي مديرية التربية في الأغواط؟ أم أنها أدت إلى خلق فجوات جديدة أو تعميق الفجوات القائمة في التواصل والتفاعل الإنساني؟ وهل تسببت الرقمنة في تغيير طرق بناء العلاقات والاندماج الاجتماعي داخل مديرية التربية في الأغواط؟

اولا :الاشكاليات الفرعية

أسئلة فرعية تعكس الاشكاليات الرئيسية:

1. كيف أثرت التكنولوجيا الرقمية على تعزيز الروابط الاجتماعية بين موظفي مديرية التربية في الأغواط؟
2. هل أدت التقنيات الرقمية إلى ظهور فجوات جديدة في التواصل والتفاعل بين الموظفين، أم أنها فقط عمقت الفجوات القائمة؟
3. هل تسبب استخدام التكنولوجيا الرقمية تغييرات في طرق بناء العلاقات والاندماج الاجتماعي داخل مديرية التربية في الأغواط؟
4. ما هي التحديات والفرص التي تطرأ نتيجة لتأثير التكنولوجيا الرقمية على التواصل والتفاعل الإنساني بين الموظفين في المؤسسة؟

ثانيا :فرضيات الدراسة

و كانت الفرضيات الرئيسية كالتالي :

1. استخدام التكنولوجيا الرقمية وتعزيز الروابط الاجتماعية بين موظفي مديرية التربية في الأغواط.
2. استخدام التكنولوجيا الرقمية وزيادة الانعزالية وانخفاض التواصل الشخصي بين الموظفين.
3. التأثيرات التي يحدثها استخدام التكنولوجيا الرقمية على طرق بناء العلاقات الاجتماعية والاندماج داخل مديرية التربية.

4. تأثير التكنولوجيا الرقمية على تعميق الفجوات الاجتماعية بين الموظفين وتقليل مستوى التعاون والتفاعل الاجتماعي.

ثالثا :اهمية الدراسة

أهمية الدراسة تكمن في عدة نقاط:

1. **فهم تأثير التكنولوجيا الرقمية** :تساعد الدراسة في فهم كيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على العلاقات الاجتماعية داخل مديرية التربية في الأغواط. هذا يمكن أن يساعد في تحديد أفضل الممارسات لاستخدام التكنولوجيا في تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين.
2. **تحسين بيئة العمل** :من خلال فهم تأثير التكنولوجيا الرقمية، يمكن للدراسة أن توفر توجيهات وتوصيات لتحسين بيئة العمل داخل المديرية، بحيث يتم تعزيز التواصل وبناء الروابط الاجتماعية بين الموظفين.
3. **تعزيز الكفاءة والإنتاجية** :من خلال تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين، يمكن أن تؤدي الدراسة إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية في المديرية، مما يعود بالفائدة على أداء المؤسسة بشكل عام.
4. **مساهمة في المعرفة العلمية** :يمكن أن تساهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول تأثير التكنولوجيا الرقمية على العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل، مما يسهم في تطوير النظريات والمفاهيم في هذا المجال.

رابعا :اسباب إختيار الموضوع

1. **الموضوعية:**

- **الأهمية الاجتماعية** :الموضوع مهماً بالنسبة للمجتمع بشكل عام، ويحظى بالاهتمام والدعم لأنه يؤثر على العديد من الأشخاص.
- **الفجوة في البحث** :هناك نقص في الأبحاث السابقة حول الموضوع، مما يدفع الباحثين إلى ملء هذه الفجوة وإجراء دراسات أصولية لفهم المزيد حوله.
- **الأهمية العلمية** :إن الموضوع ضمن مجال بحثي هام، والذي يساهم في تطوير المعرفة والفهم في هذا المجال.

2. **الذاتية:**

- **الاهتمام الشخصي** :الموضوع مهماً بالنسبة للباحث نفسه، سواء بسبب تجارب شخصية أو اهتمامات خاصة به.
- **التجربة الشخصية** :الموضوع مرتبطا بتجارب و تحديات قام الباحث بمواجهتها شخصياً
- **المسار الوظيفي** :إن الموضوع مرتبطاً بمسار وظيفي مما جع الباحث يرغب في متابعته، مما يجعله يختار دراسته للمساهمة في تطوير هذا المجال.

خامسا :منهج الدراسة

منهج الدراسة يشمل العديد من العناصر المختلفة وتم تحديده بناءً على طبيعة البحث وأهدافه. ولكن بناءً على المعلومات التي قدمتها في السياق السابق، كان منهج الدراسة على النحو التالي:

1. **التحليل الوصفي والتحليل الكمي:**

- استخدام الوصف لتقديم صورة واضحة للوضع الحالي لعلاقات الموظفين داخل مديرية التربية في الأغواط.
- بالإضافة إلى ذلك، تضمين عناصر كمية في دراستنا، مثل استخدام استبيانات مقننة لقياس مدى رضا الموظفين عن تأثير التكنولوجيا الرقمية على علاقاتهم الاجتماعية.

2. **التحليل التاريخي:**

- تشمل دراستنا تحليلاً للتطور التاريخي لاستخدام التكنولوجيا الرقمية في مديرية التربية في الأغواط، مما يمكن أن يساعد في فهم السياق التاريخي للموضوع وتأثيره على العلاقات الاجتماعية.

سادسا :صعوبات الدراسة

الصعوبات المحتملة، ومن بين هذه الصعوبات:

1. **تحديات في جمع البيانات** :قد تكون هناك صعوبات في الحصول على البيانات المطلوبة من موظفي مديرية التربية في الأغواط، سواء بسبب قيود الوقت أو الوصول، أو بسبب عدم رغبة المشاركة.

2. **تعقيدات في التحليل** :قد يكون التحليل النوعي أو الكمي للبيانات تحديًا، خاصة إذا كانت البيانات معقدة أو تتضمن تفاصيل دقيقة تتطلب تحليلًا دقيقًا ومفصلًا.

3. **تحديات في التفاعل مع المشاركين** :صعوبات في إقناع المشاركين بالمشاركة في الدراسة أو في التعبير عن آرائهم وتجاربهم بشكل صريح.

4. **التحكم في المتغيرات** :صعوبات في التحكم في جميع المتغيرات التي قد تؤثر على العلاقات الاجتماعية داخل مديرية التربية، مما قد يؤثر على دقة النتائج.

5. **الحفاظ على الأمانة والسرية** :تحديات في ضمان أمانة البيانات وحفظ سرية المعلومات، خاصة إذا كانت البيانات تتعلق بمعلومات شخصية أو حساسة.

سابعا : الدراسات السابقة

الدراسات الوطنية :

الدراسة الاولى:بعنوان "اسهامات العلاقات العامة الرقمية في تحسين أداء المؤسسات الجزائرية: دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر – فرع ولاية قسنطينة"، مذكرة لنيل شهادة الدراسات العليا في تخصص علوم الاتصال، قدمها الطلبة: بوكرش أشرف، عشاش ياسين، جايلة ليلى، العام الدراسي: 2021-2022.

مشكلة الدراسة :تكمن مشكلة الدراسة الرئيسية في السؤال: ما هي اسهامات العلاقات العامة الرقمية في تحسين أداء مؤسسة اتصالات الجزائر – فرع ولاية قسنطينة؟

التساؤلات الفرعية :تتمثل التساؤلات الفرعية لهذه الدراسة كالتالي:

- ما هي الأدوات الاتصالية التي تستخدمها العلاقات العامة الرقمية في مؤسسة اتصالات الجزائر – فرع ولاية قسنطينة لتحسين أدائها؟
- ما هي الأنشطة الاتصالية التي تقدمها العلاقات العامة الرقمية في مؤسسة اتصالات الجزائر – فرع ولاية قسنطينة – لتحسين أدائها؟

أهداف الدراسة :تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الرئيسية التي طرحت، وتحديدا:

- كشف الدور الذي تلعبه العلاقات العامة الرقمية في تحسين أداء مؤسسة اتصالات الجزائر – فرع ولاية قسنطينة.

- معرفة وظائف العلاقات العامة الرقمية التي تدرسها الدراسة في المؤسسة، بما في ذلك التعرف على طبيعة الوسائل المستخدمة وتصحيح الأخطاء الإملائية.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى استفادة قسم العلاقات العامة في مؤسسة اتصالات الجزائر من زيادة استخدام التطور التكنولوجي الرقمي، وتحديد أفضل الطرق لتحقيق علاقات عامة متميزة عبر شبكات التواصل الاجتماعي.

منهج الدراسة:

تم اعتماد النهج الوصفي في هذه الدراسة لكونه الأنسب.

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين الإداريين بمؤسسة اتصالات الجزائر الذين يستخدمون كسائل اتصالية حديثة في عملهم. تم اختيار عينة شاملة تشمل جميع فئات مجتمع الدراسة وتتضمن 51 مشاركًا.

نتائج الدراسة:

- سُرعة العمل تم تحسينها بنسبة 49% من خلال تفعيل الاتصال الداخلي في المؤسسة باستخدام وسائل الاتصال الحديثة.
- تم تحسين استيعاب المعلومات بنسبة 88.92%.
- استخدام الوسائط الرقمية يسهم في تحسين الاتصال داخل وخارج المؤسسة بنسبة تصل إلى 98.18%.

- المؤسسة تستخدم الوسائط الرقمية في تقديم خدماتها عبر الواقع الافتراضي بنسبة 72.%
- دور العلاقات العامة الرقمية يتمثل في تنسيق جميع الاستجابات على المستوى الداخلي، وعلى المستوى الاستراتيجي تعمل على الإعلان عن الأحداث واستقطاب عدد أكبر من المشاركين بنسبة 95.91.%

التعليق على الدراسة:

موضوع دراستنا يركز على اثر الرقمنة على العلاقات الغير رسمية ، بينما يستهدف موضوع هذه الدراسة تحليل اسهامات العلاقات العامة الرقمية في تحسين أداء مؤسسة محددة.

تم استخدام الدراسة السابقة منهج راتبور كأداة تشمل جميع فئات الأصول الداخلية، بينما اعتمدت دراستنا على عينة من الأصول الداخلية كعينة من الأصول الاستراتيجية.

كما اعتمدت الدراسة السابقة منهج الاستبانة الشاملة، بينما اعتمدنا ايضا نفس المنهج

الاستفادة من الدراسة السابقة كانت في بناء فكرة حول موضوع الدراسة وترتيب بعض الأفكار والمفاهيم، وكذلك ساعدتنا في إعداد إطار النظرية للبحث من خلال الاستناد إلى مراجع عديدة من الكتب والدراسات ذات الصلة بموضوعنا.

الدراسة الثانية :دراسة أمنة أبو رحمة، كالتي حملت عنوان: "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة الموارد البشرية، دراسة حالة مديرية الموارد البشرية بوزارة المالية، السنة الجامعية 2011/2012 كجزء من مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير.

تناولت هذه الدراسة بشكل رئيسي موضوعين، الإطار النظري لوظيفة إدارة الموارد البشرية مع التركيز على مفهومها ككيان يندرج ضمن أنشطة المجتمع المعرفي، بالإضافة إلى استعراض كيفية استجابة وظيفة إدارة الموارد البشرية لمتطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. أما في الجانب العملي، فقد تناولت الدراسة دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تعزيز وظيفة إدارة الموارد البشرية بوزارة المالية، وكذلك تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على مستوى الوزارة.

ركزت المشكلة الرئيسية للدراسة على التحديات التكنولوجية، مثل التحولات الإلكترونية، وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية، خاصة في المنظمات الحديثة، حيث أصبحت ضرورة ملحة تفرض نفسها على المنظمات في تعزيز دور إدارة الموارد البشرية لديها كمركز مسؤول عن شؤون العمل كرعاية للموظفين وكتنظيم أمورهم، وعلى ضوء هذه العناصر، طرح البحث الرئيسي التالي: كيف يمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تسهم في تعزيز وظيفة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بشكل عام وفي وزارة المالية بالجزائر بشكل خاص؟

وجاءت الأسئلة الفرعية كالتالي: ما هي الرؤية الجديدة لوظيفة إدارة الموارد البشرية في ظل عصر اقتصاد المعرفة كجزء من إدارة المعرفة؟ وما هي مستلزمات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية؟ وكيفية استغلال مديرية الموارد البشرية بوزارة المالية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أداء وظيفتها؟

هدفت هذه الدراسة لتقديم مجموعة من الإسهامات الممكن تحليلها لإعطاء صورة عامة عن كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية، وكيفية استفادة المنظمة من فوائد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة مواردها البشرية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وكانت العينة قصدية، وكانت النتائج التي توصلت إليها مستندة على تحليل رقمي للبيانات، تم تقسيمها إلى ثلاث فئات: مجتمعات مشاركة قادرة على التكيف مع إنتاج تكنولوجيا جديدة، ومجتمعات متصمدة تستطيع التكيف مع العالم المستقر لإدارة هذه التكنولوجيا، ومجتمعات معزولة أكثر تأثرًا بالتحديات، كما استعرضت تجربة وزارة المالية في التدريب الإلكتروني الجماعي من خلال مشاركة كبيرة من الموظفين في البرنامج التدريبي كتطبيق لتكنولوجيا التعليم عن بعد، وكيفية انتشار ثقافة التغيير باستخدام التكنولوجيا الرقمية في مختلف أوجه العمل.

التعليق على الدراسة :

دراستنا تتقاطع بشكل واضح مع الدراسة المذكورة، التي تتناول دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تفعيل وظيفة الموارد البشرية. على الرغم من أن الموضوعات قد تختلف، إلا أن هناك نقاط تشترك بينهما.

تتناول الدراسة المذكورة كيفية استخدام التكنولوجيا والتطبيقات الرقمية في تحسين إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي، بينما تتناول دراستك كيفية تأثير الرقمنة على العلاقات الشخصية والاجتماعية غير الرسمية. ومع ذلك، يمكن أن يكون هناك تقاطع فيما يتعلق بأساليب استخدام التكنولوجيا وتأثيرها على التفاعلات الاجتماعية.

يمكن أن تسلط دراستك الضوء على كيفية استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات في بناء وتعزيز العلاقات الغير رسمية بين الأفراد، مما يتداخل مع استخدام هذه التقنيات في تفعيل وظيفة الموارد البشرية كما هو مدروس في الدراسة الأخرى. هذا التقاطع

يمكن أن يسهم في فهم أوسع لدور التكنولوجيا في تشكيل العلاقات الاجتماعية والمهنية في مختلف السياقات والمجتمعات.

الدراسات العربية :

الدراسة الثالثة :تمت دراسة تأثير استخدام الإنترنت على العلاقات الاجتماعية لدى الشباب الجامعي من قبل فايز ادالي عام (٢٠٠٧م)، وتم تطبيقها في المجتمع الأردني، من خلال استطلاع آراء عينة من طلاب جامعة مؤتة، حيث بلغ عددهم ٣٢٥ مبحوثًا ومبحوثة.

هدفت الدراسة إلى تحليل واقع ظاهرة استخدام الإنترنت وتأثيرها الاجتماعي على فئة الشباب الجامعي من وجهة نظر عينة من المبحوثين، وكشف أهم الخصائص العامة لسلوك مستخدمي الإنترنت وتأثيراته على العلاقات الاجتماعية.

اعتمد الباحث على منهج المسح الاجتماعي وأداة الاستبيان لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن أثر استخدام الإنترنت على العلاقات الاجتماعية يزداد في حالة استخدام الطالب للإنترنت بمفرده، وفي حالة قضاء وقتهم بمشاركة الآخرين يتناقص هذا الأثر.
- كلما زاد عدد ساعات استخدام الإنترنت، ارتفع أثره على العلاقات الاجتماعية.
- كلما ارتفع المستوى الدراسي للطلاب، انخفض أثر استخدام الإنترنت على العلاقات الاجتماعية، وكذلك مع زيادة العمر.

- كلما ازداد الدخل الشهري لأسر الطلاب، انخفض أثر استخدام الإنترنت على العلاقات الاجتماعية لديهم.

التعليق على الدراسة :

1. **تأثير الإنترنت على العلاقات الاجتماعية** :كما أظهرت الدراسة السابقة، يمكن أن يؤثر استخدام الإنترنت بشكل كبير على العلاقات الاجتماعية، سواء بتعزيزها أو بتقليلها، وهذا يمكن أن يكون مشابهًا لتأثير الرقمنة على العلاقات الغير رسمية في مديرية التربية.
2. **أثر الوقت والمشاركة** :كما أشارت الدراسة، فإن طريقة استخدام الإنترنت (بمفرده أو بمشاركة الآخرين) يمكن أن تؤثر على تأثيره على العلاقات الاجتماعية، وهذا يمكن أن يكون مفيدًا لفهم كيفية تأثير تقنيات الرقمنة على العلاقات غير الرسمية في بيئة العمل.
3. **علاقة الإنترنت بالمستوى التعليمي والدخل الشهري** :كما وجدت الدراسة أن هناك علاقة بين المستوى التعليمي والدخل الشهري للأفراد وتأثير استخدام الإنترنت على العلاقات الاجتماعية، يمكن أن يكون لديك اهتمام مماثل بدراسة كيفية تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية في مديرية التربية.

من هنا، يمكنك الاستفادة من النتائج والتوجيهات التي تقدمها الدراسة السابقة لتحديد مسار بحثك وفهم أفضل لكيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على العلاقات غير الرسمية في بيئة العمل.

الدراسة الرابعة:دراسة أمجد رحمة، بعنوان: "تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية إدارة شؤون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة"، السنة الجامعية 2006/2005 كرسالة ماجستير في جامعة الأزهر – غزة – فلسطين.

ركزت الدراسة بشكل أساسي على أنظمة معلومات الموارد البشرية وكيفية تأثيرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين، مع التركيز على المشكلة من منظور أنظمة المعلومات كجزء لا يتجزأ من نسيج الإدارة والتي تلعب دورًا أساسيًا في تحقيق الفعالية الإدارية من خلال تطبيق القرارات وإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة وتحسين الأداء. هدفت الدراسة إلى فهم نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في إدارات شؤون الموظفين بوزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، وتقييم مدى تأثيرها على مختلف مجالات إدارة الموارد البشرية.

التعليق على الدراسة :

تتقاطع دراسة أمجد رحمة مع دراستنا في عدة نقاط مهمة. كلتا الدراستين تركزان على تأثير التكنولوجيا الرقمية على الأداء الإداري، رغم اختلاف السياقات. بينما تركز دراسة أمجد رحمة على نظم معلومات الموارد البشرية وكيفية تحسينها لإدارة شؤون الموظفين من خلال تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة وتحسين الأداء، تتناول دراستنا تأثير الرقمنة على العلاقات الاجتماعية غير الرسمية بين الأفراد. كلا الدراستين تبرزان دور التكنولوجيا في تعزيز الفعالية والكفاءة في الإدارة، حيث يمكن للتفاعلات غير الرسمية المحسنة عبر الوسائل الرقمية أن تسهم في تعزيز التعاون والفعالية داخل المؤسسات. هذا التقاطع يساعد في فهم أوسع لدور التكنولوجيا في تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية في مختلف السياقات.

الدراسات الاجنبية :

الدراسة الخامسة :

عنوان الدراسةthe Impact of Library Digitization on

Copyright: A Study by Jacinthe Gagnon".

مصدر الدراسة: تقرير صادر عن مركز دراسات السياسات العامة والعلوم الاجتماعية في كيبيك، كندا، 2011/2010.

تقسم الدراسة إلى ثلاثة أقسام رئيسية: الأساسيات في ترقيم المكتبات، التحديات التي تواجه ترقيم المكتبات، والمشاريع التي تجريها في هذا المجال. تركز الدراسة على مشكلة ترقيم المكتبات وأثرها على حقوق المؤلفين، مع التركيز على أهمية تجديد الثقافة وتحديثها من خلال الموارد الرقمية والكتب الرقمية، وتشير إلى أهمية توفير آليات لحماية حقوق المؤلفين في ظل التحديات التي يواجهونها.

التعليق على الدراسة :

تركز الدراسة الأجنبية على تأثير الترقيم الرقمي، واستفدنا منها في صياغة الفرضية الأخيرة.

ثامنا : مفاهيم الدراسة

1. **الرقمنة:(Digitalization)**

لغة :تشير إلى عملية تحويل المعلومات التقليدية إلى شكل رقمي، واستخدام التكنولوجيا الرقمية في مختلف جوانب الحياة.

إصطلاحا : يُشير مصطلح "الرقمنة" إلى عملية تحويل المعلومات من شكل تناظري (مثل الأرقام والصور) إلى شكل رقمي يمكن تخزينه ومعالجته باستخدام الأجهزة الإلكترونية. يتضمن ذلك تحويل البيانات إلى تسلسل من الأصفار والواحدات (بت)، وهو أساس الحوسبة والتكنولوجيا الرقمية.

يُستخدم مصطلح الرقمنة في مجموعة متنوعة من المجالات مثل الاتصالات، والتصوير الرقمي، والتحليل البياني، والتحكم الآلي، والتجارة الإلكترونية، والتعليم، والطب، وغيرها. في العصر الحديث، أصبحت الرقمنة جزءًا أساسيًا من حياتنا اليومية[1] .

إجرائيا :

الرقمنة هو عملية تحويل المعلومات من شكل تناظري (مثل الأرقام والصور) إلى شكل رقمي يمكن تخزينه ومعالجته باستخدام الأجهزة الإلكترونية.

[1] زمام، نورالدين، الوقف والتنمية الاجتماعية علاقة تلازميه، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ع1، 2012م.ص67

يشمل تحويل البيانات إلى تسلسل من الأصفار والواحدات (بت)، وهو أساس الحوسبة والتكنولوجيا الرقمية.

يُستخدم في مجموعة متنوعة من المجالات مثل الاتصالات، والتصوير الرقمي، والتحليل البياني، والتحكم الآلي، والتجارة الإلكترونية، والتعليم، والطب، وغيرها.

2. **العلاقات الغير رسمية:(Informal Relationships)**

لغة :تشير إلى العلاقات الاجتماعية والتفاعلات التي تحدث خارج الهياكل والإطارات الرسمية، وتشمل التواصل اليومي والتفاعلات الشخصية بين الأفراد.

- **إصطلاحا :**

هو التدفق التلقائي وغير الرسمي للمعلومات بين القادة والموظفين والزملاء والأشخاص الآخرين داخل المنظمة.يقوم على التفاهم والعلاقات غير الرسمية وغالبًا ما يكون غير منظم.يُعرف أيضًا باسم "اتصال العنب" لأنه لفظي وشخصي ومباشر ومرن.قد يتداخل داخل البيئة التنظيمية عادةً مع مواقف الموظفين لأنه غير رسمي للغاية.

إجرائيا :التواصل غير الرسمي يشير إلى التفاعلات والاتصالات التي تحدث خارج الهيكل التنظيمي الرسمي للمنظمة. يمكن أن يكون هذا النوع من التواصل عفويًا وغير محدد بشكل صارم، ويشمل النقاشات غير الرسمية والمحادثات اليومية بين الموظفين .يعزز التواصل غير الرسمي التفاعل والروح الجماعية داخل المنظمة[1]

[1] العادلي، عادل، مساهمة التعليم في عملية الانماء الاقتصادي في البلدان العربية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، بغداد، ع35، 2013م.ص23.

3. **التواصل الرقمي:(Digital Communication)**

لغة :يشير إلى التفاعلات وتبادل المعلومات التي تحدث عبر وسائل الاتصال الرقمية مثل الإنترنت، والرسائل النصية، ووسائل التواصل الاجتماعي.

إصطلاحا :يُعتبر الاتصال الرقمي (Digital communication) أحد أشكال الاتصال التي تعتمد على استخدام وسائل التكنولوجيا المختلفة. يُشمل ذلك رسائل البريد الإلكتروني، المكالمات الهاتفية، مكالمات الفيديو، والمراسلات الفورية. يستخدم في مجالات متعددة مثل العسكرية، معالجة الصور، ضغط البيانات، ويعزز التواصل والتعاون في مجال الأعمال.

إجرائيا :

التواصل الرقمي يشير إلى استخدام التكنولوجيا الرقمية للتفاعل والتواصل مع الآخرين. يشمل ذلك البريد الإلكتروني، ووسائل التواصل الاجتماعي، والمكالمات الهاتفية عبر الإنترنت، والدردشة، والمؤتمرات عبر الفيديو، والتطبيقات الأخرى التي تسمح بالتواصل عبر الإنترنت. هذه الأدوات تساعد على تبادل المعلومات والأفكار بشكل فعال وسريع[1].

4. **تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (Information and Communication Technology – ICT):**

لغة :تشمل جميع التقنيات والأدوات التي تساعد على تحليل ومعالجة وتبادل المعلومات والاتصالات.

[1] سبع، سنية محمد، تأثير التحول الرقمي وجودة الخدمة التعليمية على رضا الطلاب (دراسة تطبيقية على طلاب جامعة المنصورة)، المعهد العالي للحاسبات وتكنولوجيا المعلومات، مصر، ج12، ع4، 2021م.ص54

إصطلاحا :يُمكن تعريف **تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)** بأنّها جميع التقنيّات التي تُستخدم في الاتصالات، ووسائط البث، وأنظمة إدارة المباني الذكيّة، وأنظمة المعالجة والإرسال، السمعيّة البصرية وغيرها .يُستخدم مصطلح ICT للتعبير عن توظيف خطوط الاتصال لنقل أنواع متنوعة من البيانات، مثل [1]توفير خدمات الإنترنت والهاتف والتلفاز للمنازل والشركات من خلال كابل بصري واحد، مما يساهم في تقليل التكاليف.

إجرائيا : تشير إلى مجموعة من الأدوات والتطبيقات التكنولوجية المستخدمة لمعالجة ونقل وتخزين واسترجاع المعلومات. تتضمن هذه التكنولوجيا أجهزة الحاسوب، شبكات الإنترنت، البرمجيات، الهواتف الذكية، ومنصات التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى الأنظمة الرقمية الأخرى التي تُستخدم في جمع وتخزين ونقل المعلومات والبيانات.

يشير مصطلح تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى استخدام الأدوات الرقمية مثل البريد الإلكتروني، وسائل التواصل الاجتماعي، تطبيقات المراسلة الفورية، ومنصات الاجتماعات الافتراضية لتسهيل وتحسين التواصل والتفاعل بين الأفراد داخل المؤسسات وخارجها.

5. **التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت:(Online Social Interaction)**

لغة :يشير إلى التفاعلات الاجتماعية التي تحدث عبر الإنترنت، بما في ذلك التفاعلات عبر وسائل التواصل الاجتماعي والمنتديات الإلكترونية.

[1] الصواط، طلق عوض الله، وياسر الحربي، أثر التحوّل الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي (حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز)، المجلة العربية للنشر العلمي، عمان، ع43، 2022م.ص14

إصطلاحا : التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت يشير إلى استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الإنترنت للتفاعل مع الآخرين. يشمل ذلك المنصات مثل فيسبوك، تويتر، إنستغرام، لينكد إن، وغيرها، حيث يمكن للأفراد التواصل ومشاركة المحتوى والتفاعل مع بعضهم البعض عبر الإنترنت.

إجرائيا : التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت يشير إلى استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الإنترنت للتفاعل مع الآخرين. يشمل ذلك المنصات مثل فيسبوك، تويتر، إنستغرام، لينكد إن، وغيرها، حيث يمكن للأفراد التواصل ومشاركة المحتوى والتفاعل مع بعضهم البعض عبر الإنترنت[1].

6. **تأثير التكنولوجيا الرقمية على العلاقات الاجتماعية (Impact of Digital Technology on Social Relationships):**

لغة :يتعلق بفهم كيفية تغيير التكنولوجيا الرقمية لطبيعة وجود العلاقات الاجتماعية وأنماط التفاعل بين الأفراد.

إصطلاحا : تأثير التكنولوجيا الرقمية على العلاقات الاجتماعية يعكس تطورًا عميقًا. قبل ظهور التكنولوجيا الرقمية، كان التواصل الاجتماعي يعتمد بشكل رئيسي على اللقاءات الوجهية والاتصال الشخصي. ومع تطور التكنولوجيا، أصبح التواصل أسهل وأكثر عابرًا للحدود الجغرافية والثقافية. لكن في الوقت نفسه، أصبحت العلاقات الاجتماعية أكثر تعقيدًا وهشاشة .يمكن أن يكون للتكنولوجيا تأثير إيجابي من خلال تسهيل التواصل وتوسيع نطاق

[1] الصواط، طلق عوض الله، وياسر الحربي، أثر التحوّل الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي,المرجع السابق ,ذكره , ص67

التعارف، ولكنها أيضًا تحمل تحديات مثل فقدان الاتصال الشخصي والتأثير على الثقة والمصداقية.

إجرائيا :

تأثير التكنولوجيا الرقمية على العلاقات الاجتماعية هو موضوع مثير للجدل. من ناحية، أصبح التواصل الاجتماعي أسهل وأكثر عابرًا للحدود، لكنه في الوقت نفسه أدى إلى تعقيد العلاقات وجعلها أكثر هشاشة. بعض الآثار الرئيسية للتكنولوجيا على العلاقات الاجتماعية تشمل[1]:

1. تسهيل التواصل :التكنولوجيا جعلت التواصل أسهل وأسرع، مما يساهم في توسيع دائرة العلاقات الاجتماعية.
2. تقليل التواصل المباشر :انخفضت مشاركتنا في اللقاءات الشخصية بفضل وسائل التواصل الرقمية.
3. تغيير طرق التعارف :فتحت وسائل التواصل الاجتماعي أبوابًا للتعارف الرقمي، لكنه يفتقد إلى عوامل الثقة والمصداقية.
4. التغيرات الثقافية :تأثرت المعايير الاجتماعية بسبب التكنولوجيا.

[1] Smith, A. (2019). Social Media Use in 2019. Pew Research Center. Link :
Turkle, S. (2011). Alone Together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other. Basic Books.

خلاصة الفصل :

تم في هذا الفصل استعراض الأسس االمنهجية لدراسة تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية داخل المؤسسات. بدأنا بتحديد مشكلة الدراسة وصياغة الأهداف البحثية، بالإضافة إلى وضع الفرضيات الأساسية التي توجه البحث. كما تم توضيح أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد الأنسب لفهم طبيعة وتأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية. تم شرح كيفية اختيار العينة وتبرير حجمها لضمان تمثيل كافٍ للمجتمع المدروس. بالإضافة إلى ذلك، تم استعراض الأدوات المستخدمة لجمع البيانات.

كما تناول الفصل الأساليب التحليلية المستخدمة في معالجة البيانات، حيث تم الاعتماد على تقنيات إحصائية لتحليل البيانات الكمية.

تهدف هذه المنهجية إلى توفير رؤية شاملة حول تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية، مما يتيح فهمًا أعمق لكيفية تغيير التكنولوجيا الرقمية لأنماط التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسات.

الفصل الثاني:

الاطار النظري للدراسة (تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية لمديرية التربية)

الفصل الثاني:الاطار النظري للدراسة (تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية لمديرية التربية)

تمهيد :

في ظل التطور التكنولوجي السريع الذي يشهده العالم اليوم، أصبحت الرقمنة جزءًا لا يتجزأ من حياتنا اليومية والمهنية. فقد أحدثت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تحولًا جذريًا في الطريقة التي نتواصل بها ونتفاعل مع بعضنا البعض، سواء على مستوى العلاقات الشخصية أو المهنية. يعتبر فهم تأثير هذه التحولات على العلاقات غير الرسمية داخل المؤسسات موضوعًا ذا أهمية بالغة، حيث تلعب هذه العلاقات دورًا حيويًا في بناء ثقافة العمل وتعزيز التعاون والإبداع.

يهدف الفصل النظري إلى تقديم إطار مفاهيمي شامل لفهم تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية. يبدأ هذا الفصل بتعريف الرقمنة وتوضيح مفهوم العلاقات غير الرسمية، مع استعراض التأثيرات الإيجابية و السلبية للرقمنة على العلاقات غير الرسمية. سنستعرض أيضًا النظريات والمفاهيم الأساسية التي تدعم فهمنا لكيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على التفاعلات الاجتماعية داخل بيئات العمل.

المبحث الاول : ماهية الرقمنة

في عصرنا الحالي، تشهد المجتمعات تحولًا رقميًا غير مسبوق، حيث أصبحت الرقمنة عنصرًا أساسيًا في كافة جوانب الحياة. يشير مفهوم الرقمنة إلى عملية تحويل المعلومات والبيانات من شكلها التقليدي إلى شكل رقمي يسهل معالجته وتخزينه ونقله عبر الأنظمة الإلكترونية. لا تقتصر الرقمنة على تحويل النصوص والوثائق إلى صيغة رقمية فحسب، بل تشمل أيضًا تطبيق التكنولوجيا الرقمية في مختلف المجالات مثل الأعمال، والتعليم، والصحة، والإدارة العامة.

المطلب الاول : مفهوم الرقمنة

اولا :تعريف الرقمنة

تعتبر الرقمنة أحد أقوى التحولات النوعية الكبرى التي عرفها قطاع المعلومات منذ أكثر من عقدين من الزمن. إذ بفضلها استحدثت طرق جديدة لحفظ المعلومات وإتاحتها، وهي تمثل قلب الأنظمة المعلوماتية حيث ظهرت عدة تعريفات لها من بين أهمها ما يلي[1]:

ان الرقمنة تُعتبر واحدة من أهم التحولات النوعية في قطاع المعلومات خلال العقود الأخيرة. فقد أوجدت أساليب جديدة لحفظ المعلومات وجعلها متاحة بسهولة. وهي تُشكل العمود الفقري للأنظمة المعلوماتية الحديثة، مما أدى إلى ظهور عدة تعريفات لها، ومن أبرز هذه التعريفات:

[1] نجم عبود: الإدارة الإلكترونية الاستراتيجية والوظائف والمشكلات، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 2004م,ص67.

- **مفهوم اخر** الرقمنة هي عملية تحويل جميع أشكال مصادر المعلومات (مثل الكتب، الدوريات، التسجيلات الصوتية، والصور المتحركة) إلى صيغة يمكن قراءتها بواسطة تقنيات الحاسوب عبر النظام الثنائي.
- ببساطة، الرقمنة تعني تحويل الأفكار والمعلومات إلى شكل مادي يمكن التعامل معه تقنيًا. كما يمكن تعريفها بأنها: "عملية تقنية متقدمة لتحويل أي وثيقة، بغض النظر عن نوعها، إلى سلسلة رقمية. يرافق هذه العملية التقنية عمل فكري وتنظيمي يهدف إلى فهرسة المعلومات، جدولتها، وتمثيل محتوى النص المحول رقميًا."
- من هذا المنطلق، يمكن اعتبار الرقمنة عملية تحويل الوثائق من صيغتها التقليدية إلى نسخ رقمية مفهرسة. وهذا ما أكد عليه "دوج هودجز" عندما وصف الرقمنة بأنها إجراء لتحويل المحتوى الفكري المخزن في وسائط فيزيائية تقليدية، مثل المقالات والدوريات، إلى صيغ رقمية[2].

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الرقمنة هي عملية تحويل المواد المادية إلى بيانات رقمية يمكن معالجتها وإدارتها بواسطة الحاسوب، مما يساهم في تسهيل الوصول إلى المعلومات وإدارتها بكفاءة عالية.

ثانيا :تطور الرقمنة

مفهوم الرقمنة نشأ وتطور مع تقدم التكنولوجيا وتطور الحضارة الإنسانية عبر العصور.

يعود أقدم استخدام للرقمنة إلى الحضارات القديمة مثل السومريين والمصريين والصينيين، حيث استخدموا الأرقام والرموز البسيطة لتمثيل الكميات والمعلومات.

[2] هند الرحيلي: فاعلية الإدارة الإليكترونية في صناعة القرار بمدارس التعليم العام للبنات في المدينة المنورة، السعودية: مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع: 36، ج3، إبريل 2013م,ص98.

مع تقدم الحضارة، تطورت أساليب وتقنيات الرقمنة بشكل ملحوظ. في منتصف القرن العشرين، بدأ استخدام الحواسيب والآلات الحاسبة في تسجيل ومعالجة البيانات بشكل أسرع وأكثر دقة. في عام 1943، تم تطوير أول حاسوب إلكتروني رقمي بواسطة جون فون نويمان وفريقه، مما ساهم في تعزيز مفهوم الرقمنة وتوسيع نطاق استخدامها.

مع تقدم التكنولوجيا، شهدت التقنيات الرقمية تطورات هائلة في العصر الحديث، حيث ظهرت الإنترنت والحواسيب الشخصية في السبعينات والثمانينات. في العصر الحديث المتقدم، شهدت التقنيات الرقمية تطورات أكبر مع ظهور تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي والحوسبة السحابية.

باستمرار التطور التكنولوجي، تعتبر الرقمنة اليوم لغة العصر وأداته، وقد غزت كل جوانب الحياة اليومية والعملية. من التسوق عبر الإنترنت إلى التواصل الاجتماعي وإدارة الأعمال، أصبحت الرقمنة جزءاً لا يتجزأ من حياة البشر في القرن الحادي والعشرين.

في العصر الحديث، تأثرت العديد من الصناعات بالتحول نحو الرقمنة، مما أدى إلى تغيير جذري في كيفية إنتاج وتوزيع السلع والخدمات. على سبيل المثال، في مجال الصناعة، شهدت العمليات الإنتاجية تطبيق التكنولوجيا الرقمية والتحول نحو مفاهيم مثل صناعة 4.0، التي تعتمد على الذكاء الصناعي والإنترنت الصناعي لتحسين الإنتاجية والكفاءة[3].

[3] محمد صفوح الأخرس، الأساس الاجتماعي للتقدم العلمي والتقني، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1993، ص. 17.

علاوة على ذلك، في مجال الاتصالات والتواصل، شهدنا ثورة رقمية حقيقية مع ظهور شبكات الجيل الخامس وتقنيات الاتصالات اللاسلكية الفعالة. هذا التطور في التكنولوجيا الرقمية أدى إلى تحول كبير في طرق التواصل والتفاعل الاجتماعي، مما يجعل العالم أقرب وأكثر تواصلاً.

بشكل عام، يمكن القول إن مفهوم الرقمنة قد شهد تطوراً كبيراً عبر التاريخ، حيث أصبحت لغة العصر وأداته، وهي تستمر في تغيير وتحديث أساليب العمل والتواصل والحياة اليومية بشكل مستمر ومتسارع.

ثالثا : اهمية الرقمنة

الرقمنة أصبحت أمرًا حيويًا في عصرنا الحالي، حيث تترجم إلى تحويل المعلومات والعمليات التقليدية إلى صيغ رقمية قابلة للتخزين والمعالجة بواسطة الحواسيب والأنظمة الذكية. لهذا، تُعتبر الرقمنة أساسية للعديد من الجوانب في حياتنا اليومية، ومن أهم أسباب ذلك[4]:

1. **تحسين الكفاءة والإنتاجية** :يتيح التحول إلى الرقمنة استخدام التكنولوجيا لتحسين العمليات وزيادة الكفاءة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق مزيد من النمو والتنمية الاقتصادية.
2. **توفير الوقت والجهد** :تمكن الرقمنة من إتمام المهام بشكل أسرع وأكثر فعالية، مما يوفر الوقت والجهد للأفراد والمؤسسات.

[4] محمد علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، الدار العربي للنشر والتوزيع، مصر، 1998، ص. 11.

3. **توسيع نطاق الوصول والتواصل** :تتيح التقنيات الرقمية وسائل للتواصل والتفاعل عبر الإنترنت، مما يسهل الوصول إلى المعلومات والتواصل مع الآخرين على مستوى عالمي.

4. **تطوير الابتكار والإبداع** :تعزز الرقمنة البيئة الإبداعية وتوفر منصات لتطوير الأفكار والابتكارات الجديدة في مختلف المجالات.

5. **تحسين جودة الخدمات** :تساهم الرقمنة في تحسين جودة الخدمات المقدمة في مجالات مثل الصحة والتعليم والخدمات المصرفية عبر تقديم حلول تقنية مبتكرة.

6. **دعم اتخاذ القرارات الذكية** :توفر الرقمنة أدوات تحليلية تساعد على فهم البيانات واستخراج الأنماط والاتجاهات، مما يمكن من اتخاذ قرارات أفضل وأكثر دقة.

بشكل عام، يمكن القول إن الرقمنة لها دور كبير في تطوير المجتمعات وتعزيز التقدم الاقتصادي والاجتماعي، وتحقيق الاستدامة والتنمية في عصر اليوم[5].

رابعا : تعريف الرقمنة في سياق مديرية التربية.

يعيش العالم في الآونة الأخيرة ثورة عارمة في مجال الرقميات، تتسم بالتطور التكنولوجي المذهل والمتسارع، وقد استمدت هذه الثورة أهميتها من اتساقها مع روح العصر من حيث السرعة وتضاعف المعرفة وسيادة ثقافة السوق وشيوع قيم المنافسة، مما جعلها تفرض نفسها في جميع مجالات الحياة: الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، والثقافية،

[5] فضيل دليو، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال: المفهوم، الاستعمالات، الآفاق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط. 1، 2010، ص. 11.

والتعليمية، مما جعلها تتشابك مع الحياة: من الممارسات السياسية، إلى الإجراءات الصحية والوقائية، إلى التفاعلات الاجتماعية، إلي الشئون الإدارية والمحلية، مروراً بالممارسات الاقتصادية إلى التعليم بمختلف جوانبه.

وقد أسهم التحول الرقمي في تسهيل سرعة الحصول على المعلومات ومعالجتها وسرعة استدعائها وتخزينها واستخدامها في كافة العمليات الإدارية والحسابية والإحصائية[6]؛ لذا استفادت منه الإدارة التربوية في تطوير العمل الإداري، لتتحول من النمط الورقي إلى النمط الرقمي.

تعتبر الإدارة الرقمية إدارة غير تقليدية تعمل بلا أوراق وبلا حدود زمنية، كما أنها إدارة بلا مبان تقليدية أو أساليب عمل قديمة، فهي امتداد لتطوير الفكر الإداري والنظريات الإدارية وتشابكها مع الثورة الرقمية، وهذا كله أدي إلى تغيرات أساسية في الإدارة وإتاحة المعلومات والبيانات الإليكترونية وتبادلها ومرونة الهياكل، وتيسير الأعمال وسرعة إنجازها في المؤسسات التعليمية[7].

مفهوم الإدارة الرقمية:

من خلال دراسة الفكر الإداري والمدارس الإدارية يتضح أن الإدارة الرقمية تعتبر امتداداً للمدارس الإدارية وتجاوزا لها، فقد حدد المختصين في الإدارة مساراً تاريخياً متصاعداً

[6]لبني عبد الرحمن السيد: تطوير الأداء الإداري للمدارس باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإدارية، كلية التربية –جامعة بور سعيد، ع: 12 يونيو 2012م، صـ735.

[7]فاطمة عبد المنعم معوض: التحول نحو الإدارة الإلكترونية بالمدرسة الثانوية كمدخل لتحقيق جودة حياة العمل، م: الإدارة التربوية، ع: 16 ديسمبر 2017، صـ229، بتصرف.

لتطور الفكر الإداري والمدارس الإدارية على مدى أكثر من قرن من الزمان ابتداء بالمدارس الكلاسيكية ثم مدرسة العلاقات الإنسانية، وبعدها توالى ظهور العديد من المدارس الإدارية، وفي منتصف التسعينيات توجت مسيرة التطور التاريخي بصعود الإدارة الإلكترونية؛ فهي امتداد للتطور التكنولوجي في الإدارة ابتداء بإحالة الآلة محل العامل، ثم تطور حتى وصل إلى الإنترنت وشبكات الأعمال[8].

ويعتبر مفهوم الإدارة الإليكترونية (الرقمية) واحداً من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري المعاصر، فهي تعد نمطا جديداً، ترك آثاره التكنولوجية على إدارة المؤسسات وعلى استراتيجياتها ووظائفها، والواقع أن هذه التأثيرات لا تعود فقط إلى البعد التكنولوجي المتمثل بالتكنولوجيات الرقمية، وإنما امتد أيضاً إلى البعد الإداري المتمثل في تطوير المفاهيم الإدارية التي تراكمت لعقود عديدة، وأصبحت تعمل على تحقيق المزيد من المرونة الإدارية في التمكين الإداري ، فهي تتعدى مفهوم الميكنة الخاصة بإدارات العمل داخل المؤسسة، إلى مفهوم تكامل البيانات والمعلومات المختلفة والمتعددة واستخدام تلك البيانات والمعلومات في توجيه سياسة وإجراءات عمل المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة الأزمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة سواء الداخلية أو الخارجية، وبذلك تشمل جميع مكونات

[8]نجم عبود: الإدارة الإلكترونية الاستراتيجية والوظائف والمشكلات، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 2004، صـ128-130.

الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز إلا أنها تتميز بقدرتها على تخليق المعرفة بصورة مستمرة[9].

وقد عرفها مصطفي أحمد أمين[10]أنها: تعد مدخلاً إدارياً حديثاً أو منظومة إدارية رقمية، تعمل على سد الفجوة الرقمية في المجتمع، باستثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتقدمة ونظم المعرفة ونظم البرامج المتطورة لتوفير الخدمات للمستفيدين ومؤسسات الأعمال الحكومية، بغض النظر عن أماكن تواجدهم أو أوقات التقدم لها، وتعزيز وتدعيم فرص التنمية والإصلاح الإداري والاقتصادي، وإنجاز المهام إليكترونياً، عن طريق تحويل العمل الإداري الورقي إلى أعمال تنجز بواسطة التقنيات الرقمية الحديثة المختلفة عبر شبكة الأنترنت بسرعة ودقة متناهيتين وبتكاليف ومجهود أقل، وتبادل البيانات والمعلومات بين العاملين وبين الأطراف الخارجية بما يساعد على اتخاذ القرارات ورفع كفاءة وفعالية الأداء بما يسهم في الوصول للمزايا التنافسية.

وعرفها حافظ فرج؛ ومحمد صبري[11]بأنها: عملية إعادة هندسة الأعمال والعلاقات الإدارية داخل المؤسسة التعليمية وذلك بتفعيل تقنية المعلومات والاتصال لتحويلها إلى

---

[9] مجدي محمد يونس: التحول نحو الإدارة الإليكترونية في مؤسسات التعليم لموالية تحديات العصر الرقمي، المؤتمر الدولي الخامس كلية التربية، جامعة المنوفية، 12-13، أكتوبر 2015.

[10] مصطفي أحمد أمين: التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الإدارة التربوية، ع: 19، سبتمبر 2018، صـ50.

[11] هند الرحيلي: إدارة المؤسسات التربوية، ط2، عالم الكتب، القاهرة، 2012، صـ245.

صيغة إلكترونية؛ لتقديم الخدمات الإدارية إلى الموظفين والعاملين بالمدرسة لتقديم الأعمال بكفاية عالية.

ومن التعريفات السابقة يتضح أن الإدارة الرقمية ليست مجرد تقنية وإنما هي نمط واستراتيجية جديدة، تعمل على تحويل الورقات إلى رقميات، والإنسانيات إلى مكينات متجاوزة حدود الزمان والمكان، آخذه من قيمة المنافسة هدفاً ومن إرضاء العميل غاية ومن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات سبيلاً، متغلغلة في جميع جوانب ومستويات العملية الإدارية، ترتبط جودتها بكم وسرعة انتشار المعلومات.[12]

عناصر الرقمنة في مديرية التربية:

1. **إدارة السجلات الإلكترونية:**

- تحويل الملفات والسجلات الورقية المتعلقة بالطلاب، المعلمين، والإداريين إلى نسخ إلكترونية.
- استخدام أنظمة إدارة المحتوى (CMS) لتخزين وتنظيم السجلات بشكل آمن وفعال.

2. **أنظمة إدارة التعلم:(LMS)**

- تطبيق منصات رقمية لإدارة وتنظيم المناهج الدراسية، وإجراء الاختبارات، وتتبع تقدم الطلاب.
- توفير الوصول إلى المواد التعليمية عبر الإنترنت لدعم التعلم عن بعد.

[12] محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع الحديث، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1412، صص. 13، 16.

3. **التواصل الإلكتروني:**

- استخدام البريد الإلكتروني، والمنتديات الإلكترونية، وتطبيقات المراسلة لتعزيز التواصل بين الإدارة، المعلمين، الطلاب، وأولياء الأمور.
- تنظيم الاجتماعات والندوات الافتراضية لتعزيز التعاون والمشاركة.

4. **التقييم الإلكتروني:**

- استخدام الأدوات الرقمية لإجراء الاختبارات وتقييم أداء الطلاب بشكل سريع وفعال.
- تحليل النتائج وإعداد التقارير بشكل أكثر دقة وسرعة.

أهمية الرقمنة في مديرية التربية[13]:

- **زيادة الكفاءة** :تحسين العمليات الإدارية والتعليمية وتقليل الوقت اللازم لإتمامها، مما يعزز الأداء العام للمؤسسة.
- **تحسين الوصول إلى المعلومات** :توفير الوصول السهل والسريع إلى المواد التعليمية والمعلومات الإدارية عبر منصات رقمية.
- **تعزيز الشفافية** :تمكين الإدارة من تتبع الأداء الأكاديمي والإداري بشكل دقيق وشفاف، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة.
- **تحسين تجربة التعلم** :تقديم بيئات تعلم تفاعلية ومتعددة الوسائط تعزز من تجربة التعلم للطلاب وتجعل العملية التعليمية أكثر جاذبية وفعالية.

[13] مدحت محمد أبو النصر: التخطيط للمستقبل في المنظمات الذكية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2014,ص67.

- **دعم التعلم المستمر** :تمكين الطلاب والمعلمين من الوصول إلى الموارد التعليمية في أي وقت، مما يعزز التعلم المستمر والتعلم الذاتي.

التحديات التي تواجه الرقمنة في مديرية التربية كمؤسسة عمومية:

- **البنية التحتية التكنولوجية** :الحاجة إلى تطوير وصيانة البنية التحتية التكنولوجية لضمان استدامة العملية الرقمية.

- **تدريب العاملين** :تدريب المعلمين والإداريين على استخدام التقنيات الجديدة بكفاءة، مما يتطلب وقتًا وجهدًا.

- **التكلفة** :تحمل التكاليف المرتبطة بتطبيق وصيانة الأنظمة الرقمية، والتي قد تكون مرتفعة.

- **الأمن السيبراني** :حماية البيانات الرقمية من الاختراقات والتهديدات السيبرانية، وضمان خصوصية المعلومات.

بإجمال، تمثل الرقمنة في مديرية التربية كمؤسسة عمومية خطوة حاسمة نحو تحسين جودة الخدمات التعليمية والإدارية، وتعزيز الكفاءة والفعالية في تسيير العمليات اليومية، وتقديم تجربة تعليمية متقدمة وشاملة للط لاب[14].

المطلب الثاني :مراحل تطور وتحديات الرقمنة في مديرية التربية

تعتبر الرقمنة واحدة من أقوى التحولات النوعية التي شهدها قطاع التعليم في العقود الأخيرة. بفضل التقدم التكنولوجي، تغيرت طرق حفظ المعلومات وإتاحتها بشكل جذري، مما أدى إلى

[14] مدحت محمد أبو النصر: التخطيط للمستقبل في المنظمات الذكية، المرجع السابق ذكره ,ص 70.

تحسين العملية التعليمية وزيادة كفاءة الإدارة التعليمية. الرقمنة، التي بدأت كمفهوم بسيط لتحويل المعلومات إلى صيغة رقمية، تطورت لتصبح عنصراً أساسياً في المنظومة التعليمية الحديثة، مع تأثيرات بعيدة المدى على طرق التدريس والتعلم وإدارة المؤسسات التعليمية.

في هذا السياق، تتناول هذه الدراسة تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية داخل المؤسسات التعليمية، مع التركيز على كيفية استخدام التكنولوجيا في تحسين عمليات التعليم والإدارة في مديرية التربية. سنتطرق إلى مفهوم الرقمنة وتطورها التاريخي، بالإضافة إلى التحديات التي واجهتها المؤسسات التعليمية في تبني هذه التكنولوجيا. من خلال تحليل هذه العوامل، سنسعى لفهم الأبعاد المختلفة لتأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية وكيف يمكن للمؤسسات التعليمية الاستفادة منها لتحسين بيئة العمل والتفاعل بين الأفراد[15].

أولا: مراحل تطور الرقمنة في مديرية التربية

1. **مرحلة البداية (قبل التسعينات):**

- بدأت الرقمنة في التعليم ببطء، حيث كانت التكنولوجيا التعليمية مقتصرة على استخدام الأدوات البسيطة مثل الحواسيب الضخمة والأجهزة التعليمية التقليدية. كانت هذه المرحلة تتميز بضعف التكامل التكنولوجي في المناهج التعليمية والعمليات الإدارية.

2. **مرحلة الانتشار (التسعينات):**

- شهدت هذه الفترة انتشار الحواسيب الشخصية والإنترنت في المؤسسات التعليمية. بدأت المدارس والجامعات في استخدام البرامج التعليمية التفاعلية، وشهدت هذه المرحلة بداية إدماج التكنولوجيا في الفصول الدراسية لتعزيز التجربة التعليمية.

[15] المرجع نفسه ,ص78.

3. **مرحلة التوسع:(2000-2010)**

- اتسع نطاق استخدام الإنترنت بشكل كبير، وأصبحت أنظمة إدارة التعلم (LMS) شائعة. بدأت المدارس في استخدام البريد الإلكتروني والمواقع الإلكترونية كأدوات تواصل أساسية. كما شهدت هذه الفترة بداية ظهور المكتبات الرقمية والموارد التعليمية عبر الإنترنت[16].

4. **مرحلة التكامل (2010 حتى الآن):**

- في هذه المرحلة، أصبح استخدام الأجهزة المحمولة والتعلم الإلكتروني جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية. استخدمت المدارس والجامعات أدوات تفاعلية وتعاونية مثل Google Classroomو Microsoft Teams، بالإضافة إلى تطبيق الذكاء الاصطناعي لتحسين تجربة التعلم.

ثانيا :التحديات التي واجهتها الرقمنة في مديرية التربية

واجهت عملية الرقمنة في مديرية التربية العديد من التحديات منذ بدء تطبيقها. في البداية، كانت البنية التحتية التكنولوجية غير مهيأة بشكل كامل لدعم التحول الرقمي. هذا النقص في الموارد التقنية شمل أجهزة الحاسوب، والبرمجيات المتخصصة، والاتصال بالإنترنت عالي السرعة، مما أعاق البداية السلسة للرقمنةو هي كالتالي :

[16] محمد صفوح الأخرس، الأساس الاجتماعي للتقدم العلمي والتقني، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1990، ص. 17.

1. **البنية التحتية التقنية:**

- واحدة من أكبر التحديات كانت ولا تزال هي توفير بنية تحتية تقنية قوية وموثوقة. يتطلب ذلك استثمارات كبيرة في شبكات الإنترنت عالية السرعة، وأجهزة حاسوب متطورة، وصيانة دورية لهذه المعدات[17].

2. **التكلفة المالية:**

- تكلفة شراء وصيانة الأجهزة التكنولوجية، وتطوير البرمجيات، وتدريب الموظفين تمثل عبئاً مالياً كبيراً على المؤسسات التعليمية، خاصة في الدول النامية.

3. **التدريب والتطوير المهني:**

- كان من الضروري تدريب المعلمين والإداريين على استخدام التكنولوجيا بشكل فعال. واجهت المؤسسات تحديات في توفير برامج تدريبية كافية وفي إقناع الموظفين بضرورة تبني التكنولوجيات الجديدة.

4. **الفجوة الرقمية:**

- برزت تفاوتات كبيرة بين المناطق الريفية والحضرية في الوصول إلى التكنولوجيا. هذا التفاوت خلق فجوة تعليمية بين الطلاب في المناطق المختلفة، مما أثر على تكافؤ الفرص التعليمية.

[17] محمد صفوح الأخرس، الأساس الاجتماعي للتقدم العلمي والتقني، المرجع السابق ذكره، ص. 25.

5. **الأمان السيبراني:**

- مع زيادة الاعتماد على التكنولوجيا، زادت المخاطر المتعلقة بأمان البيانات وحماية الخصوصية. أصبحت المؤسسات التعليمية هدفاً للهجمات السيبرانية، مما استلزم استثمارات إضافية في الأمن الإلكتروني.

6. **التقبل الثقافي والاجتماعي:**

- واجهت الرقمنة مقاومة من بعض المجتمعات والمؤسسات التي كانت مترددة في تبني التغييرات التكنولوجية. تطلب التغلب على هذا التحدي جهوداً في تغيير الثقافة التنظيمية وتعزيز الوعي بفوائد الرقمنة[18].

7. **استدامة التكنولوجيا:**

- كان الحفاظ على استدامة التكنولوجيا المستخدمة تحدياً كبيراً، خاصة مع التطور السريع للتكنولوجيا وظهور تقنيات جديدة باستمرار. استلزم ذلك تحديثاً مستمراً للبنية التحتية والأجهزة والبرمجيات.

من خلال التعامل مع هذه التحديات، تمكنت المؤسسات التعليمية من الاستفادة من فوائد الرقمنة لتحسين جودة التعليم وتعزيز كفاءة الإدارة، مما أدى إلى تحول جذري في كيفية تقديم التعليم وإدارته.

بالإضافة إلى التحديات التقنية، كان هناك نقص في التدريب المناسب للعاملين على استخدام التكنولوجيا الجديدة. العديد من الموظفين والمعلمين لم يكونوا ملمين بالمهارات

[18] المرجع نفسه,ص39.

اللازمة للتعامل مع الأدوات الرقمية الحديثة، مما خلق فجوة في الكفاءات وعطل سير العمل في البداية.

كما واجهت الرقمنة تحديات تتعلق بالتغيير الثقافي والمقاومة التنظيمية. التغيير من الأنظمة التقليدية إلى الرقمية يتطلب تغييرات جوهرية في العقلية وطريقة العمل، وهو ما لاقى بعض المقاومة من العاملين الذين اعتادوا على الطرق التقليدية في إدارة المعلومات والتعليم.

علاوة على ذلك، كانت هناك تحديات قانونية وأمنية تتعلق بحماية البيانات الشخصية والامتثال للسياسات الحكومية. الحاجة لضمان سرية وأمان البيانات الرقمية مثل سجلات الطلاب والموظفين كانت وما زالت تشكل تحدياً مستمراً.

وأخيراً، تكبدت مديرية التربية تكاليف مالية كبيرة لتحديث البنية التحتية وتدريب العاملين وتطوير البرمجيات، مما فرض ضغوطاً على الميزانية المحدودة.

بالرغم من هذه التحديات، فإن التطور المستمر في مجال التكنولوجيا والالتزام بتحسين جودة التعليم والإدارة دفع مديرية التربية للتغلب على العقبات تدريجياً، مما ساعد في إنشاء نظام تعليمي رقمي أكثر كفاءة وفعالية.

المبحث الثاني :العلاقات الغير رسمية في بيئة مديرية التربية

تلعب العلاقات غير الرسمية دورًا حيويًا في بيئة مديرية التربية، حيث تؤثر بشكل كبير على سير العمل والجوانب الإنسانية في المؤسسة. هذه العلاقات، التي تتكون خارج الإطار الرسمي للعمل، تساهم في بناء شبكة دعم اجتماعي بين الموظفين وتعزز التعاون والانسجام بينهم.

تتجسد العلاقات غير الرسمية في مختلف الأشكال مثل الصداقات الشخصية، التفاهمات غير المكتوبة، والمحادثات غير الرسمية التي تحدث في مكاتب العمل أو خلال فترات الاستراحة. هذه التفاعلات تساعد في خلق بيئة عمل مريحة وتساهم في تقليل التوترات وزيادة رضا الموظفين عن العمل.

في سياق مديرية التربية، تُعتبر العلاقات غير الرسمية مهمة للغاية لأنها تساهم في تسهيل التواصل ونقل المعرفة بين العاملين. على سبيل المثال، قد يتبادل المعلمون النصائح والتجارب حول طرق التدريس الفعالة أو يتعاون الموظفون الإداريون لحل المشكلات بشكل غير رسمي، مما يعزز الكفاءة والفعالية في العمل.

علاوة على ذلك، تساهم العلاقات غير الرسمية في تحسين المرونة التنظيمية، حيث يمكن أن يتفاعل الموظفون بسرعة وفعالية للتكيف مع التغيرات أو الاستجابة للأزمات. العلاقات غير الرسمية تعزز أيضاً الشعور بالانتماء والانخراط في المؤسسة، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء العام.

ومع ذلك، يمكن أن تكون لهذه العلاقات غير الرسمية بعض الآثار السلبية إذا لم تتم إدارتها بشكل جيد. قد تؤدي إلى تشكيل جماعات ضغط أو تكتلات تؤثر على قرارات العمل بشكل غير عادل أو تخلق نزاعات بين الموظفين[19].

بشكل عام، تعتبر العلاقات غير الرسمية جزءًا أساسيًا من ديناميكية بيئة العمل في مديرية التربية، وتلعب دورًا محوريًا في تعزيز التواصل الفعال وتحسين جودة الحياة العملية للموظفين و المعلمين .

المطلب الاول : ماهية العلاقات الغير رسمية في سياق مديرية التربية

الفرع الاول :مفهوم العلاقات الغير رسمية

تعريف العلاقات غير الرسمية:

العلاقات غير الرسمية هي شبكة من العلاقات الشخصية والاجتماعية التي تنشأ وتنمو بين العاملين نتيجة اجتماعهم في بيئة عمل واحدة، وليس نتيجة للعلاقات والسلطات الرسمية. تنشأ العلاقات غير الرسمية عندما يرتبط الأفراد بعضهم ببعض، على عكس العلاقات الرسمية التي تربطهم بوظائفهم من حيث السلطات والاختصاصات. وبالتالي، ترتبط القوة

[19] مامكغ، لارا، درجة امتلاك معلمي المدارس الحكومية لمهارات التعلم الرقمي واتجاهاتهم نحو استخدامه في ظل جائحة كورونا، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2021م,ص12.

غير الرسمية بشخص معين، بينما ترتبط السلطة الرسمية بالمركز الرسمي أو بالوظيفة الرسمية[20].

أهمية العلاقات غير الرسمية في المجتمع:

العلاقات غير الرسمية تعكس نسق العلاقات الاجتماعية التي تحدث داخل الوحدات والأقسام الإنتاجية بين العمال والإدارة أو بينهم وبين مشرفيهم ورؤسائهم، وتؤثر في العملية الإنتاجية.

يقصد بالعلاقات غير الرسمية: تلك العلاقات الشخصية والاتجاهات المتنوعة التي يتبناها العمال ويثمرون في إقامتها. هذه العلاقات لا تخططها الإدارة أو تقيمها بصورة مباشرة، ولكنها تنشأ وتستمر بسبب العمل ووجود العمال في أماكن واحدة أو متقاربة.

يرى عبد الباسط محمد حسن أن البناء غير الرسمي يتمثل في الجماعات التي تتكون بطريقة تلقائية، وهي التي تنشأ نتيجة الاتصال المستمر والتفاعل الحديث للأفراد والجماعات في محيط العمل.

في حين يرى محمد عاطف غيث (1979) أن العلاقات غير الرسمية هي نسق العلاقات الشخصية التي تنمو بصفة تلقائية أثناء تفاعل الأفراد داخل التنظيم غير الرسمي[21].

---

[20] عمر عبدالحفيظ، التحول الرقمي للحكومة ودوره في تحقيق أهداف التنمية المستدامة مصر نموذجا، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، عمان، ج2، 2021م,ص53.

[21] عمر، عمر عبدالحفيظ، التحول الرقمي للحكومة ودوره في تحقيق أهداف التنمية المستدامة مصر نموذجا،المرجع السابق ذكره ,ص41.

الفرع الثاني :عوامل ظهور العلاقات غير الرسمية

أ. العوامل الداخلية:

لظهور العلاقات غير الرسمية في المؤسسات عدة دوافع، يلخصها "إبراهيم الغمري" فيما يلي:

1. **تلبية الحاجات الاجتماعية** :كثيرًا ما تؤدي العلاقات الرسمية بخصائصها وسلبياتها إلى الإحباط، لذا تظهر العلاقات غير الرسمية لتلبية الحاجات النفسية الاجتماعية للعاملين.
2. **إثبات الذات والانتماء** :يعاني كثير من العاملين من التهميش، لذا فهم يلجؤون إلى العلاقات غير الرسمية لإثبات الذات.
3. **الدفاع عن مصالح الأعضاء** :من خصائص العلاقات غير الرسمية تهميش العاملين المنفذين وعدم أخذ رغباتهم وانشغالاتهم وطموحاتهم وأفكارهم بعين الاعتبار. لذا، عادة ما يلجأ العاملون إلى العلاقات غير الرسمية لإسماع أصواتهم والدفاع عن مصالحهم.
4. **الاتصال والإعلام** :إن التحكم في المعلومات هو أساس قوة المسؤولين، لذا قد تظهر علاقات غير رسمية تساهم في اصطياد الأخبار والمعلومات وتسريبها إلى العاملين ورفع انشغالاتهم إلى المسؤولين بطرق مرنة غير رسمية.
5. **تحديد معايير سلوكيات الجماعة** :تساهم العلاقات غير الرسمية في وضع معايير خاصة، أخلاقية واجتماعية وثقافية وسلوكية تفرض نفسها على أفراد الجماعة.
6. **الانتماء والمشاركة الوجدانية** :هناك حاجات نفسية اجتماعية للفرد في أن يكون عضوا مقبولا ومحترما في جماعة، ومتفاعلا معها. إن اندماج العامل في العلاقات غير الرسمية يساهم في تلبية تلك الحاجات.

ب. العوامل الخارجية:

تتمثل في الإشراف الجيد الذي يعمل على توطيد أواصر الأخوة ويدعم العلاقة الاجتماعية، كما أنه يجعل أعضاء العلاقات غير الرسمية أكثر ولاءً وانسجاما مع الإدارة، أو يجعلهم في صراع مستمر معها. تحدد العلاقات غير الرسمية قيم ومعايير الأداء والتي تحدد وفقا لما تراه الجماعة. هنا تتبلور طبيعة العلاقة بين العلاقات غير الرسمية والعلاقات الرسمية، فالعلاقة المتماسكة تتأثر بالإشراف وتؤثر فيه. فإذا كانت أهداف وقيم الإشراف تتماشى مع أهداف العلاقات غير الرسمية، يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى إنتاج أعضاء الجماعة، وإذا حدث العكس انخفض الإنتاج أو ظل في مستوى ثابت مهما كانت أوامر المشرف أو الإدارة. للتماسك مزايا عديدة منها زيادة استقرار العلاقات غير الرسمية ذاتها، كما أنها تعمل على زيادة طاقات الأفراد على العمل. إن تفهم الإدارة لطبيعة العلاقات غير الرسمية واستيعاب وظائفها وخصائصها يؤدي إلى التقارب.

المطلب الثاني :الإدارة والعلاقات غير الرسمية

إن الإدارة والعلاقات غير الرسمية تسهم في تدعيم العلاقة الإنسانية، ورفع روحهم المعنوية مما يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود وتنمية قدراتهم مما يسمح بتحقيق أهداف المؤسسة. حاول أن يقسم "أرجيرس" السلوك الإنساني في العلاقات المختلفة، فقدم إسهامًا يعد مقدمة للتنبؤ بالسلوك الإنساني والتحكم فيه. والسلوك الإنساني في العلاقات المختلفة ينتج في رأي أرجيرس نتيجة لأي من المتغيرات الآتية منفردًا أو متفاعلًا مع غيره من العوامل[22]:

[22] بونبعو، ياسين، أهمية استخدام الرقمنة للنهوض في قطاع التعليم العالي مع الإشارة الى بعض النماذج الرائدة، المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، الجزائر، ج4، عدد خاص، 2021م،ص45.

1. **عوامل فردية** :وهذا يتطلب دراسة الشخصية الإنسانية.
2. **عوامل تتعلق بالجماعات الصغرى غير الرسمية** :وهذا يتطلب دراسة الجماعات.
3. **عوامل العلاقات الرسمية** :وهذا يتطلب التعرف على الأساليب التقليدية للعلاقات. وبالتالي، فإن أرجيرس يتوصل إلى أن العنصرين الأساسيين في أي علاقة اجتماعية هما:

- **الإنسان الفرد.**
- **العلاقات الرسمية.**

ويرى "أرجيرس" أن الإنسان يحاول التكيف مع تلك الأوضاع التي تفرضها عليه العلاقات الرسمية بإحدى الأشكال التالية[23]:

1. أن يترك العلاقات نهائيًا.
2. أن يستخدم أيًا من الوسائل الدفاعية التي في حوزته كالعدوانية والإسقاط.
3. الانضمام إلى الجماعات غير الرسمية لحمايته من العلاقات الرسمية.

من ناحية أخرى، فإن جماعات العمل لها أيضًا أساليب خاصة للتكيف مع خصائص العلاقات الرسمية منها:

- تحسين الإنتاج وتقليل الجهود المبذولة في العمل، وإعطاء الطابع الرسمي للجماعات الصغرى، وذلك بتكوين النقابات لمواجهة سيطرة العلاقات الرسمية بعلاقة رسمية مماثلة.

[23] بونبعو، ياسين، أهمية استخدام الرقمنة للنهوض في قطاع التعليم العالي مع الإشارة الى بعض النماذج الرائدة، المرجع الساق ذكره ,ص34.

- التركيز في معاملة العمال مع التنظيم على الأجور والمزايا الاقتصادية الأخرى.

أي أن الإنسان ذو شخصية نامية حين تعترضه خصائص ومتطلبات العمل غير الملائمة في العلاقات الرسمية، فإنه يعتمد على تكوين الجماعات غير الرسمية حيث تساعد الجماعات على تحقيق المزايا الآتية للفرد:

1. **تفيد الإنتاج** :وتقليل الجهود المبذولة في العمل، وإعطاء الطابع الرسمي للجماعات الصغرى، وذلك بتكوين النقابات لمواجهة سيطرة العلاقات الرسمية بعلاقة رسمية مماثلة.
2. **التركيز في معاملة العمال** :مع التنظيم على الأجور والمزايا الاقتصادية الأخرى، أي أن الإنسان ذا شخصية نامية حين تعترضه خصائص ومتطلبات العمل غير الملائمة في العلاقات الرسمية فإنه يعتمد على تكوين الجماعات غير الرسمية حيث تساعد الجماعات على تحقيق المزايا الآتية للفرد.

اولا :العلاقة الغير رسمية في سياق مديرية التربية

في مديرية التربية، تنشأ العلاقات غير الرسمية بين الموظفين والمعلمين وبين الموظفين أنفسهم نتيجة لتفاعلهم اليومي في بيئة العمل التربوية. تعد هذه العلاقات أساسية في تشكيل البيئة العملية وتحقيق الأهداف التربوية، حيث تسهم في تعزيز التواصل والتعاون بين الأعضاء وتعزيز الشعور بالانتماء والتضامن[24].

[24] المرجع نفسه ,ص39.

ثانيا :دور العلاقات غير الرسمية في مديرية التربية:

1. **تحسين الاتصال وتعزيز التعاون** :تعمل العلاقات غير الرسمية على تحسين الاتصال بين الموظفين والمعلمين، مما يسهم في تبادل الأفكار والخبرات وتعزيز التعاون في تنفيذ الأنشطة التربوية.

2. **تعزيز الروح الجماعية والإنتماء** :تسهم العلاقات غير الرسمية في تعزيز الروح الجماعية بين أفراد المديرية، وتعزز الانتماء إلى الفريق التربوي والشعور بالانتماء للمؤسسة التعليمية.

3. **تبادل المعرفة والخبرات** :توفر العلاقات غير الرسمية بيئة مشجعة لتبادل المعرفة والخبرات بين الموظفين والمعلمين، مما يسهم في تحسين مستوى الأداء والتطوير المستمر.

4. **دعم الاستقرار العملي** :تعمل العلاقات غير الرسمية على تعزيز الاستقرار العملي وبناء بيئة عمل إيجابية تحفز على التفاني والإنتاجية.

5. **تحسين الجو العام** :يسهم وجود علاقات غير رسمية قوية في تحسين الجو العام في مديرية التربية، حيث تزيد من مستوى الراحة والرضا لدى الموظفين والمعلمين.

بالتالي، يمكن القول إن العلاقات غير الرسمية تلعب دوراً أساسياً في تعزيز الروح الجماعية والتعاون، وتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الانتماء للمؤسسة التربوية في مديرية التربية.

المبحث الثالث : تحديات العلاقات الغير رسمية في مديرية التربية في ظل وجود الرقمنة

في ظل وجود الرقمنة، تبقى العلاقات غير الرسمية في مديرية التربية أساسية لتعزيز التواصل الإنساني وتبادل الخبرات بشكل فعال. فمن خلال هذه العلاقات، يمكن للموظفين والمعلمين تحقيق التفاهم والتعاون بشكل أفضل، مما يساهم في تحسين جودة العمل وتحقيق أهداف المديرية التعليمية بشكل أكبر. بالإضافة إلى ذلك، تسهم هذه العلاقات في بناء الروح الجماعية والإنتماء للمجتمع التربوي، مما يعزز التفاعل الإيجابي والروح الإبداعية في بيئة العمل.

المطلب الاول : إيجابيات العلاقات الغير رسمية في مديرية التربية في ظل وجود الرقمنة

العلاقات الغير رسمية لها الكثير من الفوائد في مديرية التربية في ظل التحول الرقمي، منها[25]:

1. **تبادل المعرفة والخبرات** :يتيح التواصل الغير رسمي فرصة لموظفي المديرية لتبادل المعرفة والخبرات بشكل أكثر مرونة وسهولة، مما يعزز التعاون والتكامل بينهم ويسهم في تطوير العمل.

[25] أبو تراب، تغريد، اقتصاديات التعليم وأثرها في النمو والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في دول الخليج العربي، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، الجزائر، ع26، ج17، 2021م,ص45.

2. **بناء العلاقات الإيجابية** :يسهم التواصل الغير رسمي في بناء علاقات إيجابية بين الموظفين في المديرية، مما يعزز التفاهم والثقة ويخلق جوًا من الانسجام والتعاون.

3. **تعزيز الروح الجماعية** :يساعد التواصل الغير رسمي في تعزيز الروح الجماعية والانتماء للمجتمع الوظيفي في المديرية، مما يؤدي إلى زيادة الاندماج والتفاني في العمل.

4. **تقديم الدعم النفسي** :يمكن للتواصل الغير رسمي أن يكون وسيلة لتقديم الدعم النفسي والمعنوي بين الموظفين، مما يساهم في التغلب على التحديات والضغوطات التي قد تواجههم في بيئة العمل.

5. **تحسين بيئة العمل** :يعمل التواصل الغير رسمي على تحسين بيئة العمل في المديرية، حيث يسهم في خلق جو من الود والمرح والاحترام بين الموظفين، مما يعزز الرضا والإنتاجية في العمل.

6. **تشجيع الابتكار والإبداع** :يمكن للتواصل الغير رسمي أن يشجع على التفكير الإبداعي والابتكار في المديرية، حيث يسهم في تبادل الأفكار والآراء والمقترحات بشكل حر ومفتوح، مما يعزز الابتكار والتطوير في مجال التعليم والإدارة.

7. **تعزيز التواصل والتنسيق** :يساهم التواصل الغير رسمي في تعزيز التواصل والتنسيق بين مختلف الأقسام والوحدات داخل مديرية التربية، مما يعزز التنظيم والتعاون في تحقيق الأهداف المشتركة.

8. **تقليل البيروقراطية** :قد يكون التواصل الغير رسمي وسيلة لتقليل البيروقراطية في بعض الحالات، حيث يمكن للموظفين التواصل بشكل مباشر وسريع دون الحاجة للانتظار لإجراءات رسمية، مما يسهل ويسرع العملية التنفيذية.

9. **تعزيز الشفافية والمصداقية** :يمكن للتواصل الغير رسمي أن يسهم في تعزيز الشفافية والمصداقية داخل المديرية، حيث يتيح للموظفين فرصة للتعبير عن آرائهم وملاحظاتهم بحرية، مما يعزز الثقة والتفاعل الإيجابي بين الجميع.

10. **تعزيز الروح الإبداعية والتطوير المستمر** :من خلال التواصل الغير رسمي، يمكن للموظفين تبادل الأفكار والمقترحات لتحسين العملية التعليمية والإدارية، مما يعزز الروح الإبداعية ويشجع على التطوير المستمر للعمليات والسياسات التعليمية.

المطلب الثاني :سلبيات العلاقات الغير الرسمية في مديرية التربية في ظل الرقمنة

على الرغم من وجود العديد من الإيجابيات، إلا أن هناك بعض السلبيات التي قد تنطوي عليها العلاقات الغير رسمية في سياق مديرية التربية في ظل الرقمنة، وتشمل ما يلي[1]:

1. **انتشار الشائعات والمعلومات غير الدقيقة** :قد يؤدي التواصل الغير رسمي إلى انتشار الشائعات والمعلومات غير الدقيقة داخل المديرية، مما قد يؤثر سلبًا على البيئة العملية ويزيد من الارتباك وعدم الثقة بين الموظفين.

[1] https://www.empuls.io/ar/glossary/informal-communication

2. **تشويه الصورة الإدارية** :في بعض الأحيان، قد ينتج عن العلاقات الغير رسمية صورة سلبية للإدارة أو للقيادات العليا في المديرية، مما قد يؤدي إلى ضعف الثقة بالإدارة وتقليل الانتماء المؤسسي.

3. **التفرقة وعدم المساواة** :قد تؤدي العلاقات الغير رسمية إلى التفرقة وعدم المساواة بين الموظفين، حيث يمكن أن يحصل بعضهم على معلومات أو فرص تطويرية لا تكون متاحة للآخرين، مما يؤثر على الروح المعنوية والتعاون داخل الفريق.

4. **انحراف عن الأهداف الرسمية** :قد يؤدي التركيز الزائد على العلاقات الغير رسمية إلى انحراف الموظفين عن تحقيق الأهداف الرسمية والمهام المحددة، مما يؤثر على أداء المديرية ككل ويقلل من كفاءتها وفعاليتها.

5. **قلة التوثيق والشفافية** :يمكن أن يؤدي التواصل الغير رسمي إلى قلة التوثيق وعدم الشفافية في بعض القرارات أو العمليات، مما قد يزيد من حدوث الارتباك والاضطراب في بيئة العمل ويعوق العملية التعليمية.

6. **انحياز في التقديرات والترقيات** :في بعض الحالات، قد يؤدي التفضيل للعلاقات الغير رسمية إلى انحياز في عمليات التقدير والترقيات داخل المديرية، مما يخلق شعورًا بالظلم والاستياء بين الموظفين الذين لا يتمتعون بنفس العلاقات[1].

[1] https://www.empuls.io/ar/glossary/informal-communication

7. **ضعف الاتصال الفعال** :قد يؤدي اعتماد العلاقات الغير رسمية إلى ضعف الاتصال الفعال داخل المديرية، حيث يمكن أن يتم تجاهل بعض الموظفين أو استبعادهم من عمليات الاتخاذ القرارات، مما يؤثر على جودة القرارات وتنفيذها.

8. **التأثير على الثقافة المؤسسية** :قد تؤدي العلاقات الغير رسمية إلى تغيير الثقافة المؤسسية في المديرية، حيث قد ينشأ جو من عدم الانتماء والانفصالية بين الموظفين، مما يضعف الروح الفريقية ويقلل من التعاون والتناغم في العمل.

خلاصة الفصل :

يظهر أن الرقمنة، بالرغم من فوائدها، قد أحدثت تغييرات في طبيعة العلاقات الإنسانية في البيئات العملية. في هذا الفصل، تم استكشاف المفهومين – الرقمنة والعلاقات غير الرسمية – وتحليل تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية بشكل نظري.

تم توضيح التأثيرات الإيجابية للرقمنة، مثل سهولة التواصل والوصول إلى المعلومات وتعزيز التفاعل الاجتماعي، بالإضافة إلى التأثيرات السلبية مثل الانفصال الاجتماعي وتقليل جودة العلاقات الإنسانية. يعتبر فهم هذه التأثيرات أساسيًا لتطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع التحديات والفرص التي تقدمها الرقمنة في سياق المديريات التعليمية.

الفصل الثالث :

الاطار التطبيقي للدراسة(دراسة حالة بمديرية التربية بالاغواط)

تمهيد :

في ظل التحول الرقمي المتسارع الذي يشهده العالم، تسعى المؤسسات التعليمية إلى الاستفادة من التكنولوجيا لتحسين أدائها وتعزيز كفاءة عملياتها. في هذا السياق، يأتي دور البحث العلمي لفهم تأثيرات الرقمنة على مختلف جوانب العمل، بما في ذلك العلاقات غير الرسمية بين الموظفين. تهدف هذه الدراسة التطبيقية إلى تحليل تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية بمديرية التربية لولاية الأغواط.

المبحث الاول : مجالات الدراسة

تمثل هذه الدراسة خطوة هامة نحو فهم تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية في بيئة العمل التعليمية. من خلال جمع وتحليل البيانات الميدانية، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤى قيمة تساعد في تحسين السياسات والممارسات الإدارية، بما يعزز التفاعل الإيجابي والتعاون بين الموظفين في مديرية التربية لولاية الأغواط.

المطلب الاول :المجال المكاني(نبذة عن مديرية التربية بالاغواط)

اعتمد النظام الجزائري مباشرة بعد الاستقلال نفس النظام التربوي الموروث من الاستعمار الفرنسي وَالَّذِي يعود إِلَى عهد نابوليون الثالث الَّذِي نذم التَّعْلِيم فِي وقته مِنْ خِلَالِ إنشاء أكاديميات تشرف عَلَى جميع أطوار التَّعْلِيم من الابتدائي إِلَى التَّعْلِيم الجامعي , وَكَانَ يطلق عَلَى الهيئة المسيرة و المشرفة عَلَى تنظيم التَّعْلِيم إسم الأكاديمية.

وتحولت التسمية من مفتشية الأكاديمية إِلَى مديرية التربية و الثقافة بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ فِي 1971/09/09

ويمكن تلخيص مسيرة مديرية التربية فِي المراحل التالية:

- من 1962 إلي 1971 كَانَت تسمى فِي هَذِهِ الفترة مفتشية الأكاديمية
- من 1971 إِلَى 1979 كَانَت تسمى مديرية التربية و الثقافة

- من 1980 إِلَى 1986 كَانَت تسمى فِي هَذِهِ الفترة قسم إستثمار الموارد البشرية

- من 1986 إِلَى يومنا هَذَا تسمى "مديرية التربية"

–تشرف مديرية التربية عَلَى مُسْتَوَى الولاية عَلَى كل مَا يَتَعَلَّقُ بالتربية وَالتَّكْوِينِ حَيْثُ يقوم بتسيير أمور المديرية إطار سامي فِي الدولة يتمثل فِي مدير التربية حَيْثُ يعتبر:

1. ممثل وَزِير التربية عَلَى مُسْتَوَى الولاية فِي كل مَا يَخُصُّ التربية وَالتَّعْلِيمِ
2. مشرف عَلَى التَّعْلِيم بِكُلِّ أطواره و أنواعه (تحضيري ابتدائي – متوسط – ثانوي – خاص – مكيف – معمم)
3. مكلف بتعين و تنصيب المُوَظَّفِينَ
4. مكلف بتسيير جميع المعلمين العاملين بالولاية
5. يمارس الرقابة التربوية و الإدارية و المالية عَلَى جميع المؤسسات التابعة للولاية
6. يرأس لجان المُوَظَّفِينَ (اللجان المتساوية الأعضاء)
7. ينقط المُوَظَّفِينَ, الإداريين و المفتشين فِي الولاية
8. يقترح ويقرر تعيين المُوَظَّفِينَ أَوْ توقيفهم أَوْ تسريحهم أَوْ اتخاذ أي عقوبة فِي حدود القانون
9. يشرف و يراقب الاجتماعات ويرأس لجانها و يقترح أعضاءها
10. يضمن حقوق المُوَظَّفِينَ ويسهر عَلَى مَدَى تنفيذ واجباتهم

الأمانة العامة لمديرية التربية لولاية الأغواط:

يتولى الأمين العام تحت السلطة المباشرة لمدير التربية تنشيط أعمال مختلف مصالح مديرية التربية عَلَى مُسْتَوَى الولاية و تنسيقها و متابعتها

- يسهر عَلَى تنفيذ التوجيهات و التعليمات الصادرة عَنْ الإدارة المركزية
- يتابع تَطْبِيق تعليمات مدير التربية و قراراته
- يتولى التسيير الإداري و المادي و المالي لمصالح مديرية التربية
- يعالج الملفات المعروضة عَلَى قرار مدير التربية
- يحضر جدول اعمال جلسات التنسيق المنعقدة فِي المديرية
- يعد الرزنامة الإدارية لمديرية التربية بالولاية ويسهر عَلَى تطبيقها و يقدم حصيلة الأَنْشِطَة المرتبطة بِهَا
- يشرف عَلَى مصلحة البريد وخلية الإعلام الإتصال
- يمضي فِي حدود صلاحياته عَلَى المستندات و الوثائق الإدارية
- ينوب عَنْ مدير التربية فِي حالة حصول مانع
- يسهر عَلَى تَطْبِيق قواعد النظافة و الصحة و الأمن و احترامها دَاخِل مديرية التربية
- يقوم بربط الصلة مَعَ جمعيات أولياء التلاميذ و الحركة الجمعوية و النقابات الَّتِي تنشط فِي مجال التربية
- يساهم مَعَ مديري المؤسسات التعليمية فِي معالجة القضايا المتنازع فِيهَا و الوقاية من النزاعات الإجتماعية و المهنية و تسويتها.
- يمثل مدير التربية لَدَى المصالح الخارجية و الهيئات و الإدارات العمومية فِي الولاية.

المطلب الثاني : المجال الزماني و البشري للدراسة

اولا : المجال البشري

تم توزيع 15 استمارة استبيان على عينة مختلطة تتألف من موظفين مختلفين في مديرية التربية لولاية الأغواط. يهدف هذا التوزيع المتوازن إلى تمثيل مختلف الفئات الوظيفية والخبرات في المديرية، مما يساعد في الحصول على آراء متنوعة وشاملة حول موضوع الدراسة. من خلال توزيع الاستمارات على مجموعة متنوعة من الموظفين، و ذلك لتجنب التحيز وضمان تمثيل جميع الآراء والتجارب بشكل عادل ومتساوٍ.

حيث رأينا ان هذا العدد من العينات كان اكثر من كافيًا للحصول على تحليلات معتمدة إحصائيًا، شريطة أن تتم عملية الاختيار بشكل عشوائي وعلمي، مما يعزز موثوقية الدراسة وقابليتها للتعميم على السكان الأوسع في المديرية.

ثانيا : المجال الزماني للدراسة

تم تحديد المجال الزماني لهذه الدراسة في الخامس من شهر مايو 2024، حيث تم توزيع استمارة الاستبيان على موظفي مديرية التربية لولاية الأغواط وجمعها في نفس اليوم.

يهدف هذا الإطار الزمني المركز إلى ضمان حداثة ودقة البيانات، حيث تعكس الردود الوضع الراهن للرقمنة وتأثيرها على العلاقات غير الرسمية بين الموظفين دون تأثير العوامل

الزمنية المتغيرة. تتيح هذه الخطوة الحصول على معلومات حديثة وفورية مما يعزز كفاءة عملية التحليل ويسرع من الوصول إلى النتائج وتقديم التوصيات.

لضمان جودة الردود، تم تخصيص وقت كافٍ للموظفين لملء الاستبيان بهدوء ودون استعجال، مع إعلامهم المسبق بموعد التوزيع والجمع لضمان مشاركة أكبر عدد ممكن. كذلك، تم توفير خيار تقديم الاستبيان إلكترونيًا للموظفين الذين لم يتمكنوا من الحضور في يوم التوزيع، مما يعزز شمولية المشاركة ويضمن الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة.

المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة و تحليلها

في ظل التطور التكنولوجي المتسارع، يعتبر فهم تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية بين الموظفين في بيئة العمل أمرًا بالغ الأهمية. تعد مديرية التربية لولاية الأغواط بيئة حيوية حيث يتعامل الموظفون مع تحديات وفرص جديدة يقدمها التقدم التكنولوجي. يهدف هذا البحث إلى استكشاف كيفية تأثير هذا التحول الرقمي على تفاعلات الموظفين داخل المديرية، وكيفية تأثيره على علاقاتهم الشخصية والمهنية مع زملائهم.

سيتم تحليل نتائج هذا البحث بشكل شامل لفهم أفضل للتحديات والفرص التي يواجهها الموظفون في ظل التطور التكنولوجي. كما ستوفر هذه الدراسة رؤى قيمة تساعد في تطوير استراتيجيات وحلول تتناسب مع احتياجات الموظفين وتعزز التواصل والتفاعل بينهم في بيئة العمل الرقمية الحديثة.

المطلب الاول : عرض النتائج

اولا :أداة الدراسة

باعتمادنا على أداة الاستبانة، صممنا استمارة استبيان موجهة إلى موظفي مديرية التربية.

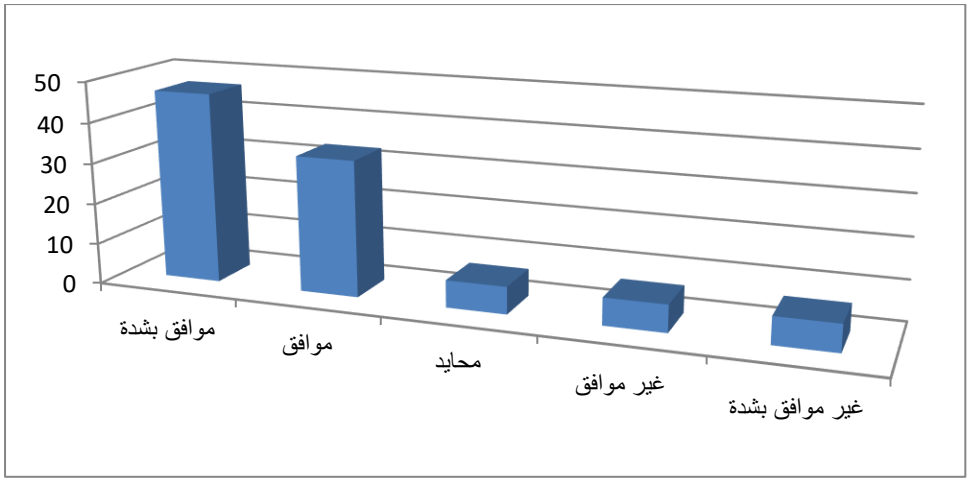
تتألف الاستمارة من ثلاثة محاور رئيسية، يتضمن كل منها خمسة عشر سؤالًا جوهريًا.

يهدف الاستبيان إلى فهم تأثير التحول الرقمي على العلاقات غير الرسمية في بيئة العمل.

تعكس الأسئلة المطروحة التحديات والفرص التي يواجهها الموظفون في ظل التقدم التكنولوجي، وتسعى إلى جمع آراءهم وتجاربهم لتحقيق أهداف الدراسة بشكل شامل ودقيق.

ثانيا : مناقشة النتائج و تحليلها

السؤال 01:هل تستخدم مديرية التربية تقنيات الرقمنة في إدارة العمليات اليومية؟

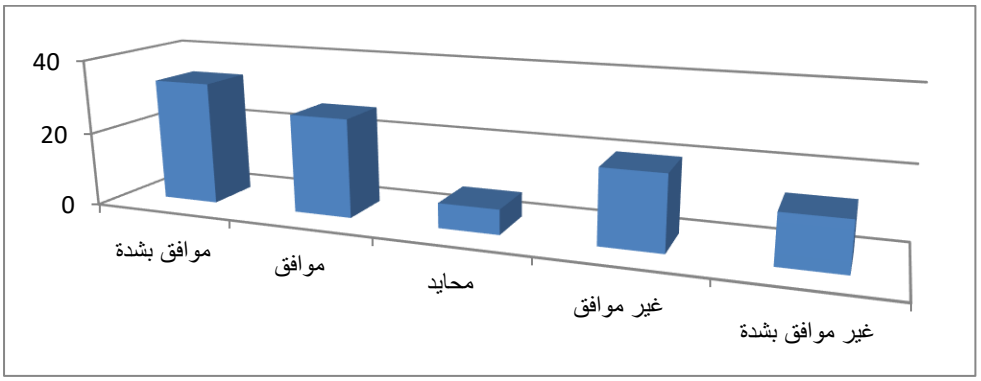


الشكل 01: يوضح اراء العينة حول إستخدام مديرية التربية تقنيات الرقمنة في إدارة العمليات اليومية

فنرى الموظفين قد اجاب معظمهم بموافق بشدة بنسبة 46.7% اما الموظفين الذين أجابوا بموافق بنسبة 33.3% اما باقي الموظفين بتقسمو بالتساوي على محايد و غير موافق و غير موافق بشدة بنسبة 6.7%.

تُظهر النتائج أن غالبية الموظفين (80%) يرون أن مديرية التربية تستخدم التقنيات الرقمية في إدارة العمليات اليومية، مما يدل على التبني الواسع للرقمنة في العمل.

السؤال الثاني : هل هناك تدريبات متاحة للموظفين في مديرية التربية لإكتساب المهارات الرقمية ؟

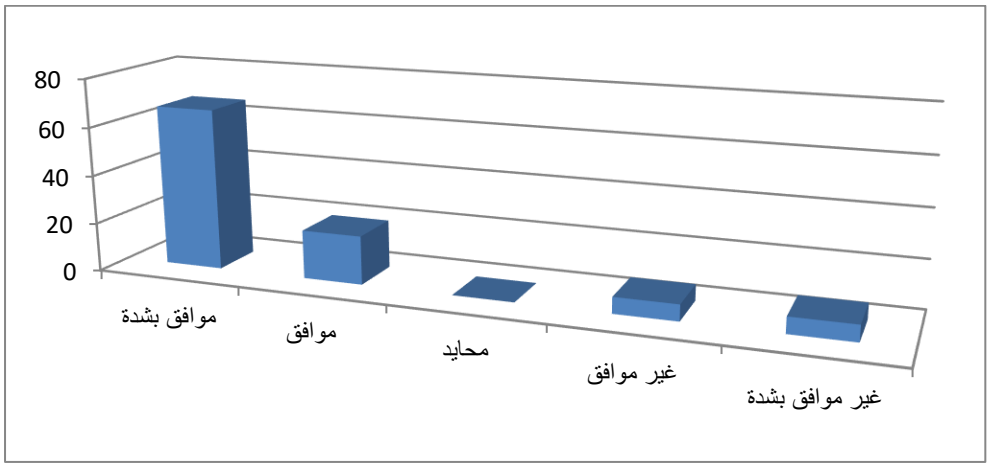


الشكل 02: يوضح اراء العينة حول التدريبات متاحة للموظفين في مديرية التربية لإكتساب المهارات الرقمية

و نرى هنا ان اغلب الموظيفين قد كانت إجابتهم موافق بشدة و ذلك بنسبة 33.3% اما من كانت إجابتهم بموافق فقد كانت نسبتهم 26.7% و غير موافق كانت نسبة إجابتهم 20% . و غير موافق بشدة كانت نسبتهم 13 % و في الاخير من أجابو بمحايد فكانت إجابتهم ب6.7%.

تُبين النتائج أن معظم الموظفين (60%) يوافقون على أن هناك تدريبات متاحة لاكتساب المهارات الرقمية، مما يشير إلى جهود المديرية في تعزيز القدرات الرقمية للموظفين.

السؤال 03: يؤثر إستخدام التقنيات الرقمية في مديرية التربية على كفائة العمل و فاعليتها

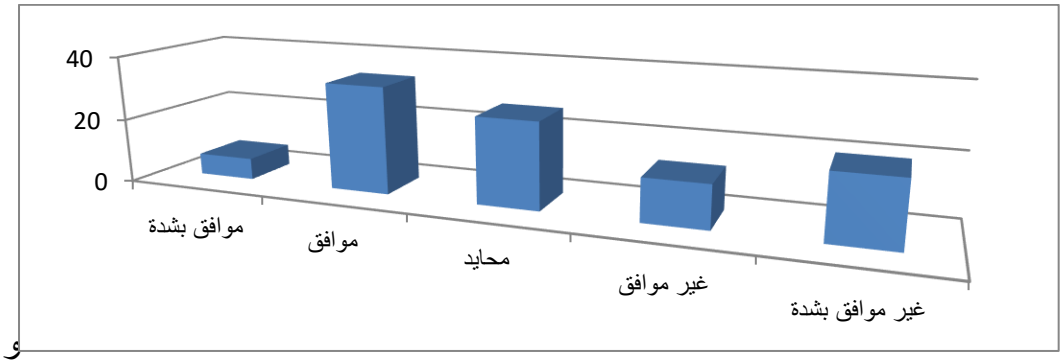


الشكل 03: أراء العينة حول إستخدام التقنيات الرقمية في مديرية التربية على كفائة العمل و فاعليتها

حيث نرى ان اغلب الموظفين قد جاوبوا ب موافق بشدة و ذلك بنسبة 66,7% و من اجابوا بموافق كانت نسبتهم 20%اما البقاي فقد انقسموا بالتساوي بين غير موافق و غير موافق بشدة 6.7% .

تُظهر النتائج أن الأغلبية العظمى من الموظفين (86.7%) يرون أن استخدام التقنيات الرقمية يعزز كفاءة العمل وفاعليته.

السؤال04: تواجه التقنيات الرقمية في مديرية التربية تحديات معينة

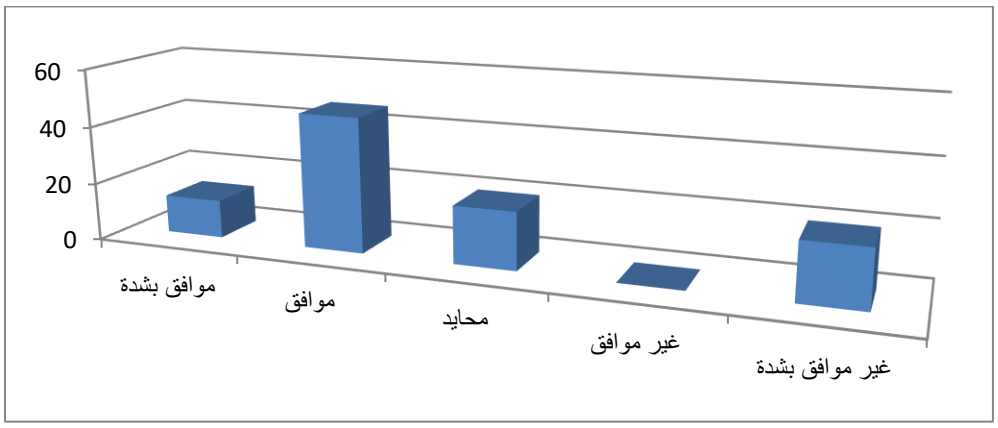


الشكل 04: يوضح ارأء العينة حول مواجهة التقنيات الرقمية في مديرية التربية لتحديات معينة

من هنا نرى ان إجابة الموظفين كانت اغلبهم قد جاوبوا بموافق و ذلك بنسبة 33.3% و من بعدها من أجابوا بمحايد ذلك بنسبة 26.7 % ومن ثم غير موافق بشدة بنسبة 20% ومن ثم غير موافق بنسبة 13% و اخيرا و بموافق بشدة و ذلك بنسبة 6.7 %

تشير النتائج إلى أن هناك توافقًا نسبيًا بين الموظفين حول وجود تحديات تواجه التقنيات الرقمية في المديرية، حيث أن 40% يوافقون على ذلك.

السؤال05: إستخدام التقنيات الرقمية يعزز التفاعلات و التواصل الغير رسمي بين الموظفين



الشكل 05: توضح اراء العينة حول إستخدام التقنيات الرقمية يعزز التفاعلات و التواصل الغير رسمي بين الموظفين

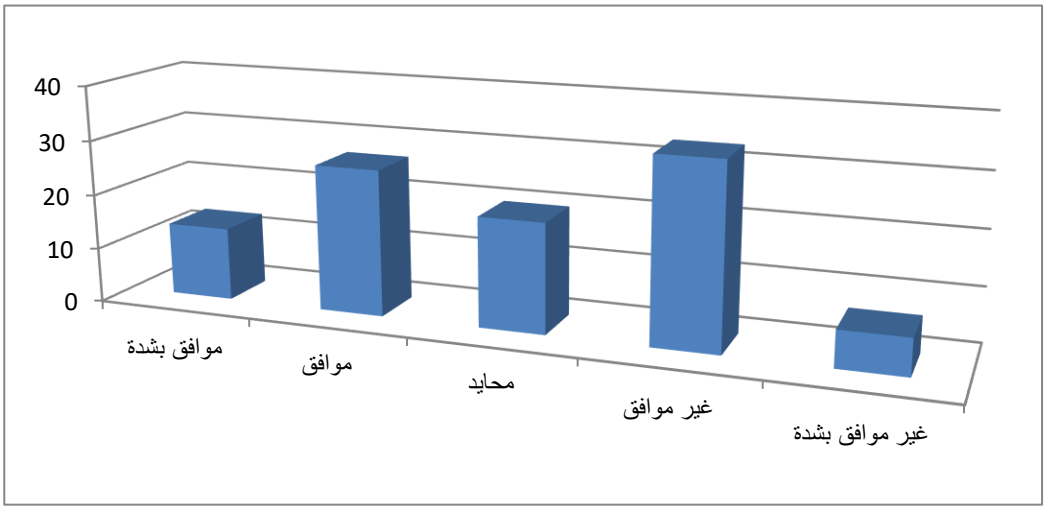
ومن هنا نرى انا اغلبية العينة قد اجابو موافق على السؤال و ذلك بنسبة 46.7% و بعدها يأتي من أجابو بمحايد و غير موافق بشدة و ذلك بنسبة 20% و اخيرا موافق بشدة و ذلك بنسبة 13,7%

تُظهر النتائج أن 60.4% من الموظفين يعتقدون أن التقنيات الرقمية تعزز التفاعلات غير الرسمية، مما يشير إلى دور إيجابي للتكنولوجيا في التواصل بين الموظفين.

السؤال06:يدرك الموظفين في مديرية التربية جودة العلاقات الغير رسمية بينهم

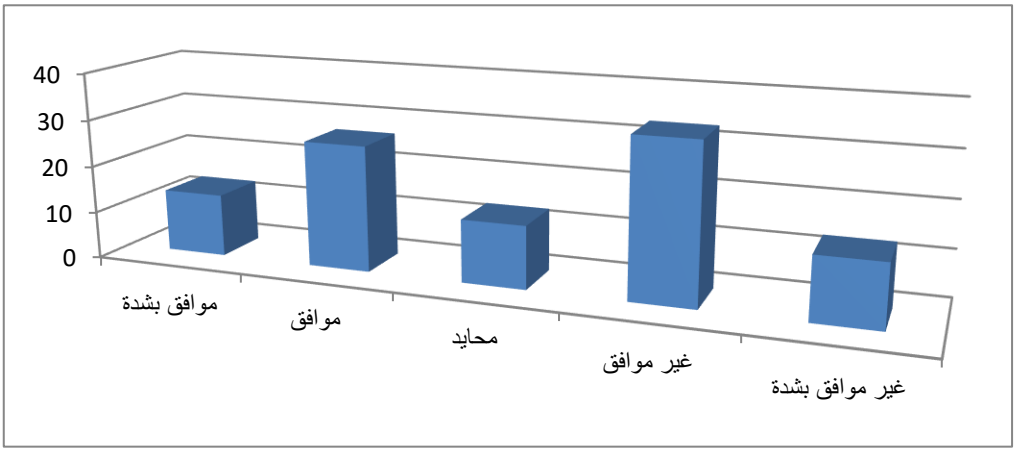
ومن هنا نرى ان اغلب العينة قد اجابو بغير موافق و ذلك بنسبة 33.3% ومن ثما موافق و ذلك بنسبة 26.7% ومحايد بنسبة 20% و اما غير موافق بشدة بكانت النسبة 13,7% .

تشير النتائج إلى تباين في الآراء حول جودة العلاقات غير الرسمية، مع عدم وضوح إدراك الموظفين لهذه العلاقات بشكل عام.



الشكل رقم 06: يوضح اراء العينة حول إدراك الموظفين في مديرية التربية جودة العلاقات الغير رسمية بينهم

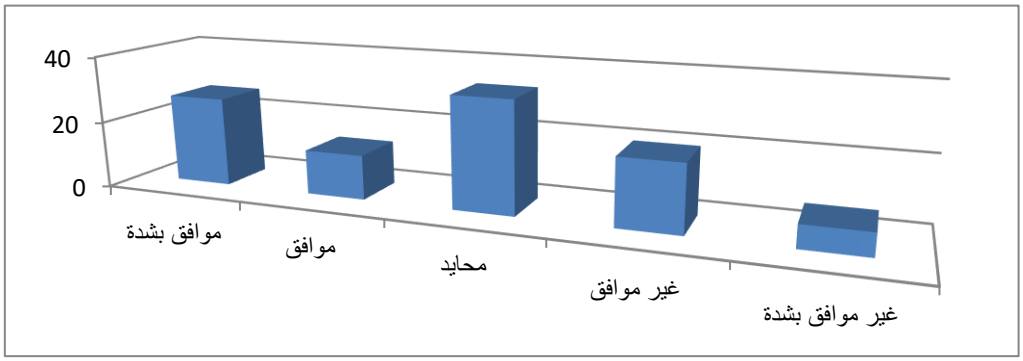
السؤال07:تعتبر العلاقات الغير الرسمية في مديرية التربية جزءا مهما من بيئة العمل



الشكل 07: يوضح اراء العينة حول ان العلاقات الغير الرسمية في مديرية التربية تعتبر جزءا مهما من بيئة العمل

ومن هنا نرى انا اغلب العينة يرون انا غير موافق هي الاجابة الامثل بنسبة 33.3%و من بعدها بنسبة 26.7% ومن ثم غير موافق بشدة و موافق ومحايد و ذلك بنسبة 13.33 % تُظهر النتائج أن 46.63% من الموظفين لا يعتبرون العلاقات غير الرسمية جزءًا مهمًا من بيئة العمل، مما يستدعي مراجعة دور هذه العلاقات في تحسين بيئة العمل.

السؤال 08: يؤثر الطابع الغير رسمي للعلاقات في مديرية التربية على الاداء الوظيفي

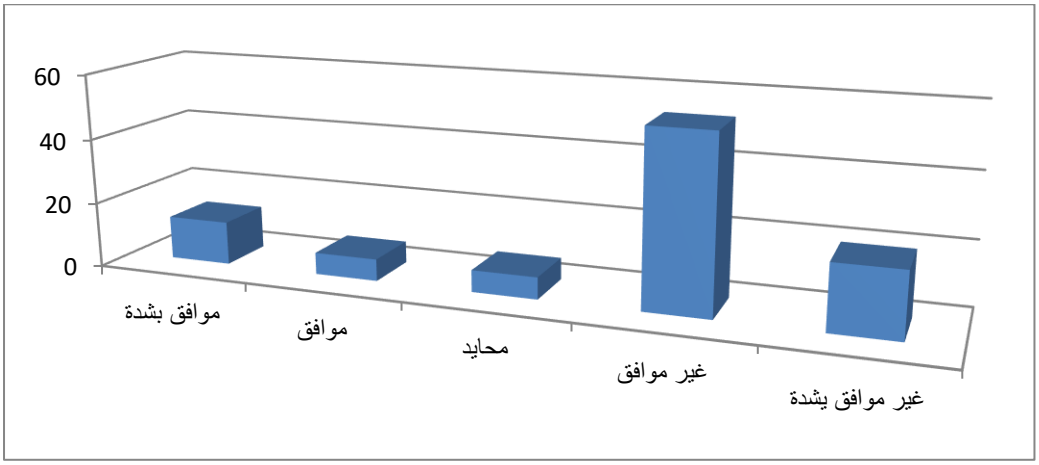


الشكل رقم 08: يوضح اراء العينة حول تأثير الطابع الغير رسمي للعلاقات في مديرية التربية على الاداء الوظيفي

ومن هنا نرى انا اغلب العينة قد جاوبوا بمحايد و ذلك بنسبة 33.3 % ومن ثم غير موافق و موافق بشدة 26.7% ذلك بنسة و اخيرا موافق و غير موافق بشدة و ذلك بنسبة 13.7%.

تُظهر النتائج تباينًا في الآراء حول تأثير الطابع غير الرسمي للعلاقات على الأداء الوظيفي، مما يشير إلى الحاجة لفهم أعمق لهذا التأثير.

السؤال09: تشجع مديرية التربية على بناء العلاقات الغير رسمية بين الموظيفين

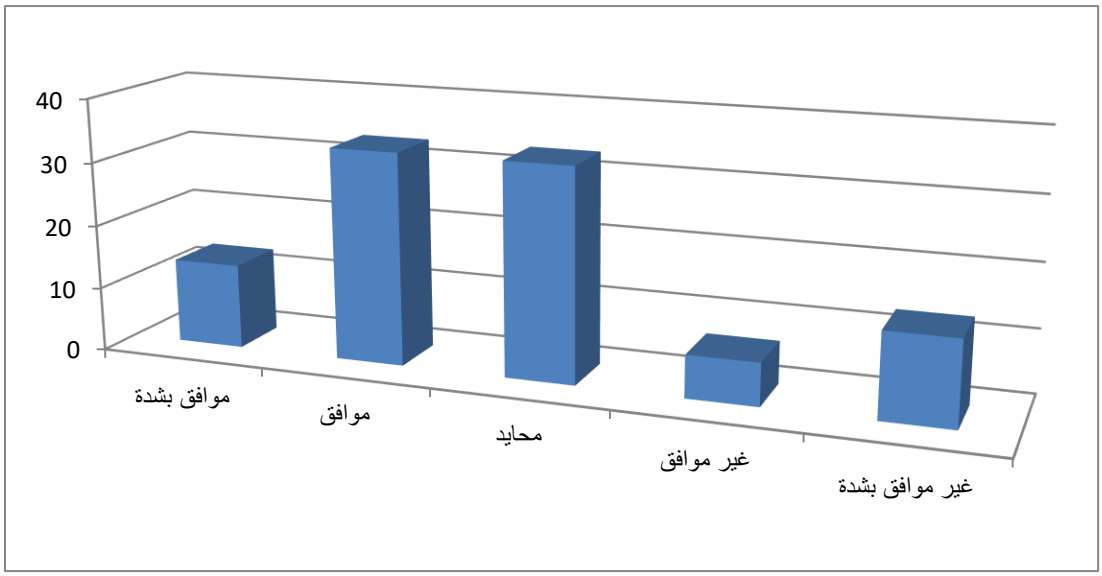


الشكل 09: يوضح اراء العينة حول ان مديرية التربية تشجع على بناء العلاقات الغير رسمية بين الموظيفين

حيث نرى ان اغلب العينة قد جاوبو بغير موافق و ذلك بنسبة53.3% ومن ثمة غير موافق بشدة و ذلك بنسبة 20%و من ثما موافق و ذلك بنسبة 13.3%و في الاخير محايد و موافق بنسبة6.7%

تُظهر النتائج أن غالبية الموظفين (73.3%) يعتقدون أن المديرية لا تشجع على بناء العلاقات غير الرسمية، مما قد يشير إلى نقص في المبادرات التي تعزز هذه العلاقات

السؤال 10: يمكن قياس تأثير العلاقات الغير رسمية على الرضا الوظيفي للأداء في مديرية التربية

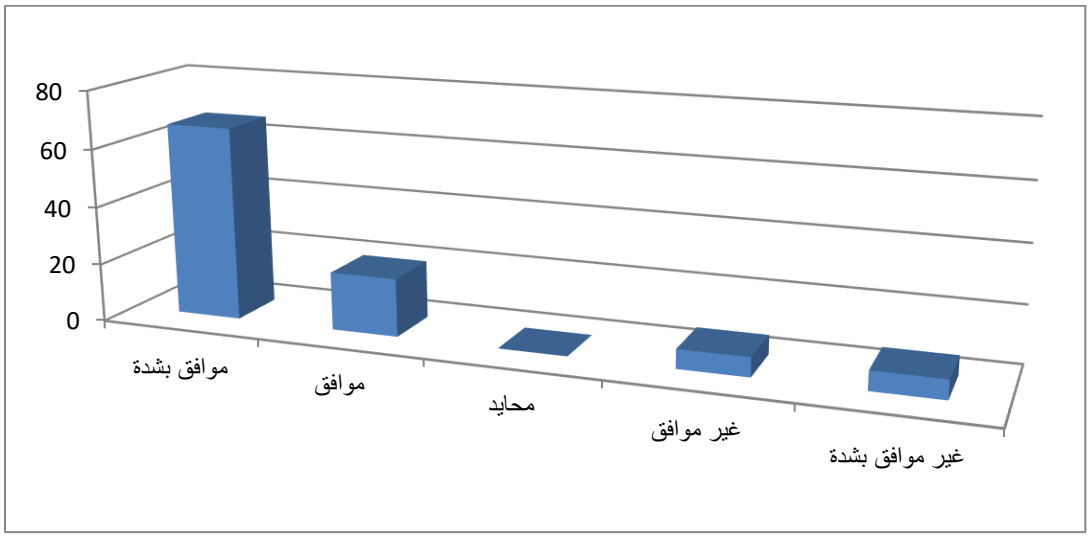


الشكل 10: يوضح اراء العينة حول قياس تأثير العلاقات الغير رسمية على الرضا الوظيفي للأداء في مديرية التربية

و نرى ان النسب متساوية في العينة التي جاوبت بموافق و بمحايد و ذلك بنسبة 33.33% ومن ثمة غير موافق بشدة و موافق بشدة بنسبة 13.33% و في االخير غير موافق و ذلك بنسبة 6.7%

تُظهر النتائج أن 66.66% من الموظفين يرون أنه يمكن قياس تأثير العلاقات غير الرسمية على الرضا الوظيفي والأداء، مما يعكس أهمية هذه العلاقات في بيئة العمل

السؤال 11:تعتبر التكنولوجيا الرقمية وسيلة فعالة لتعزيز التواصل و تحسين التنظيم في بيئة عمل مديرية التربية



الشكل 11: يوضح اراء العينة حول ان التكنولوجيا الرقمية وسيلة فعالة لتعزيز التواصل و تحسين التنظيم في بيئة عمل مديرية التربية

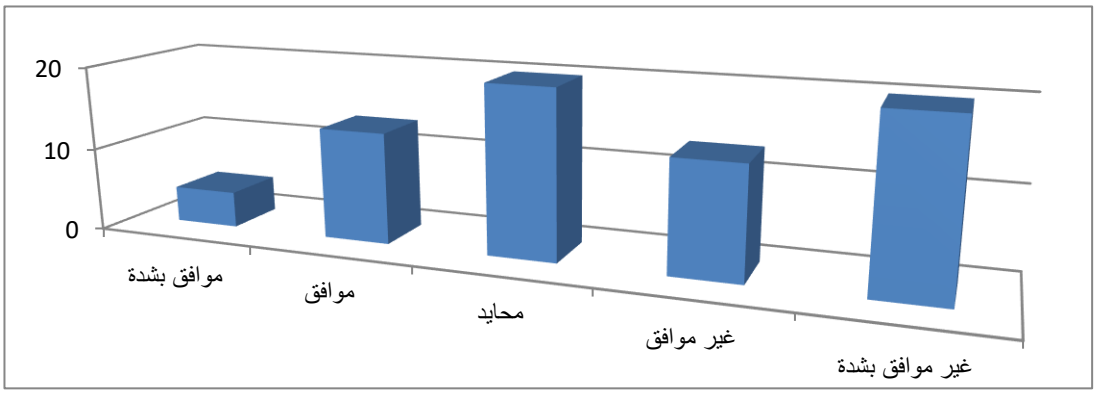
وممن الشكل نرى ان اغلبية العينة قد جاوبت بموافق بشدة و ذلك بنسبة 66.7% و من ثمة موافق و ذلك بنسبة و ذلك بنسبة 20% و في الاخير غير موافق بشدة و غير موافق و ذلك بنسبة 6.7%

تُظهر النتائج أن 86.7% من الموظفين يرون أن التكنولوجيا الرقمية وسيلة فعالة لتعزيز التواصل وتحسين التنظيم، مما يؤكد على الدور الحيوي للتكنولوجيا في بيئة العمل.

السؤال 12:يواجه تطبيق تكنولوجيا الاتصال الرقمية في مديرية التربية تحديات كثيرة

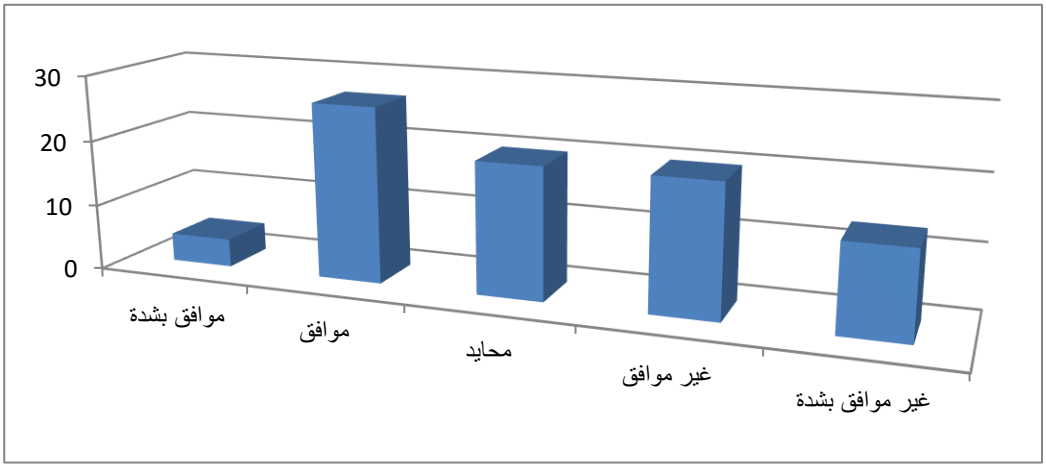
ومن خلال الشكل نرى ان العينة قد رأت ان الاجابة الامثل هي موافق بشدة و ذلك بنسبة 33.33 % و من ثمة محايد و غير موافق بشدة و ذلك بنسبة 20% و في الاخير ومن ثمة غير موافق و موافق و ذلك بنسبة 13,3% .

تُظهر النتائج أن 33.33% من الموظفين يرون أن تطبيق تكنولوجيا الاتصال يواجه تحديات كثيرة، مما يشير إلى وجود عقبات تحتاج إلى معالجة لتحسين فعالية استخدام التكنولوجيا.



الشكل 12: يوضح اراء العينة حول مواجهة تطبيق تكنولوجيا الاتصال الرقمية في مديرية التربية تحديات كثيرة

السؤال 13:تؤثر التكنولوجيا على طبيعة العلاقات الغير رسمية فب مدبربة التربية



الشكل 13 : يوضح اراء العينة حول تأثير التكنولوجيا على طبيعة العلاقات الغير رسمية في مدبربة التربية

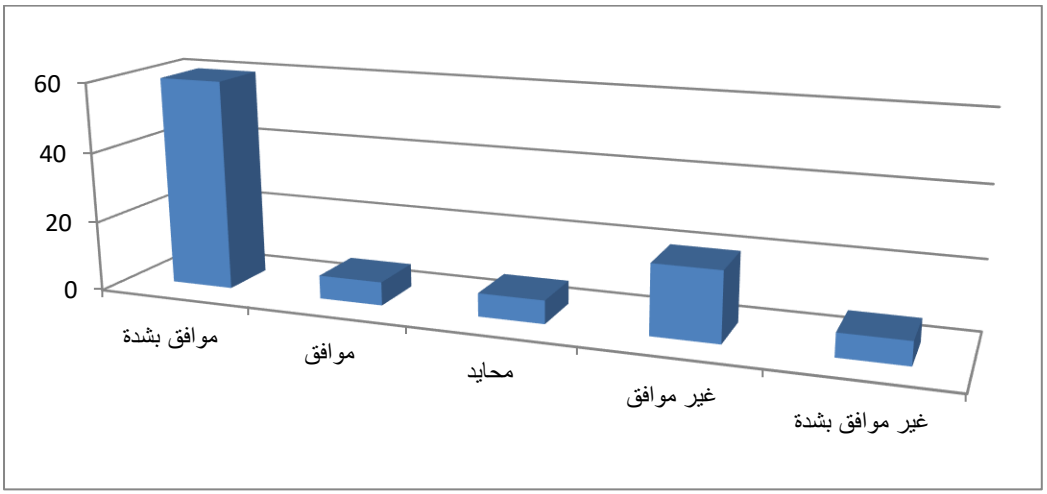
ومن هنا نرى ان اغلبية العينة قد جاوبوا بموافق و ذلك بنسبة 26.7% ومن ثمة محايد و غير موافق و ذلك بنسبة 20% و غير موافق بشدة و ذلك بنسبة 13.7% و في الاخير موافق بشدة بنسبة 6.7 %.

تُظهر النتائج أن هناك تباينًا في الآراء حول تأثير التكنولوجيا على طبيعة العلاقات غير الرسمية، مما يستدعي مزيدًا من الدراسة لفهم هذا التأثير.

السؤال 14: يوجد تأثير لإستخدام التكنولوجيا الرقمية على أداء الموظفين و رضاهم

ومن هنا نرى ان اغلبية العينة يرون ان الاجابة الامثل هي موافق بشدة و ذلك بنسبة 60% ومن ثمة غير موافق و ذلك بنسبة 20% و في الاخير تأتي الاجابات موافق و محايد و غير موافق و ذلك بنسبة 6.7%

تُظهر النتائج أن 60% من الموظفين يرون أن التكنولوجيا الرقمية تؤثر على أدائهم ورضاهم، مما يؤكد على أهمية التكنولوجيا في تحسين جودة العمل.

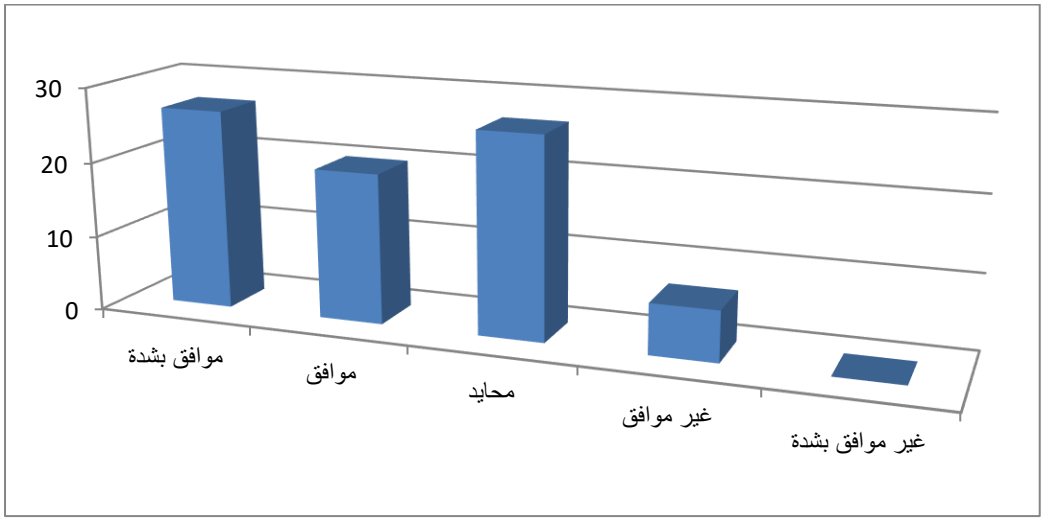


الشكل 14:يوضح اراء العينة حول تأثير لإستخدام التكنولوجيا الرقمية على أداء الموظفين و رضاهم

السؤال 15:يتم إستخدام التكنولوجيا الرقمية في سياق العمل في مديرية التربية بشكل فعال لتعزيز التواصل بين الموظفين

ومن هنا نرى ان اغلبية العينة انقسمو ما بين محايد و موافق بشدة و ذلك بنسبة 30% ومن ثمة بنسبة 20% من أجابو بموافق و 6.7%

تُظهر النتائج أن 60% من الموظفين يرون أن التكنولوجيا الرقمية تُستخدم بشكل فعال لتعزيز التواصل، مما يعكس جهود المديرية في تحسين بيئة العمل الرقمية.



الشكل 15: يوضح اراء العينة حول إستخدام التكنولوجيا الرقمية في سياق العمل في مديرية التربية بشكل فعال لتعزيز التواصل بين الموظفين

المطلب الثاني : تحليل النتائج

النتائج السابقة تقدم رؤية شاملة حول تأثير الرقمنة على بيئة العمل والعلاقات غير الرســـمية في مديرية التربية لولاية الأغواط. من خلال تحليل هذه البيانات، يمكننا فهم

التحديات والفرص التي تواجه الموظفين، مما يساعد في تطوير استراتيجيات تحسين التواصل وتعزيز الأداء الوظيفي في المديرية.

مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

فرضـية 1: اسـتخدام التكنولوجيا الرقمية وتعزيز الروابط الاجتماعية بين موظفي مديرية التربية في الأغواط

- **نتائج الاستبيان:**
- 46.7%من الموظفين موافقون على أن اسـتخدام التقنيات الرقمية يعزز التفاعلات غير الرسمية، و13.7% موافقون بشدة.
- **تحليل:**
- تُظهر النتائج أن غالبية الموظفين (60.4%) يرون أن التقنيات الرقمية تساعد في تعزيز الروابط الاجتماعية والتواصل غير الرسمي بينهم. يمكن تفسير ذلك بأن الأدوات الرقمية تسهل التواصل الفوري وتبادل المعلومات، مما يمكن الموظفين من البقاء على اتصال بسهولة أكبر وتحقيق تعاون أفضل في بيئة العمل.

فرضـية 2: اسـتخدام التكنولوجيا الرقمية وزيادة الانعزالية وانخفاض التواصل الشخصي بين الموظفين

- **نتائج الاستبيان:**
- 55%من الموظفين يشعرون بزيادة الضغط النفسي بسبب التكنولوجيا.

- 50%يعتقدون أن استخدام التقنيات الرقمية أدى إلى انعزالهم الاجتماعي.
- **تحليل:**
- تشـــير النتائج إلى أن نصـــف الموظفين يشـــعرون بزيادة في الانعزالية نتيجة لاســـتخدام التكنولوجيا الرقمية. قد يكون هذا بسبب الاعتماد المفرط على الوسائل الرقمية للتواصل، مما يقلل من فرص التفاعل الشخصي المباشر ويؤدي إلى شعور بالانعزالية.

فرضـــية 3: التأثيرات التي يحدثها اســـتخدام التكنولوجيا الرقمية على طرق بناء العلاقات الاجتماعية والاندماج داخل مديرية التربية

- **نتائج الاستبيان:**
- 33.3%من الموظفين غير موافقين على أن العلاقات غير الرســـمية جزء مهم من بيئة العمل.
- 33.3%محايدون بشأن تأثير الطابع غير الرسمي للعلاقات على الأداء الوظيفي.
- **تحليل:**
- النتائج تُظهر تباينًا في الآراء حول كيفية تأثير التكنولوجيا الرقمية على بناء العلاقات الاجتماعية والاندماج. يبدو أن هناك جزءًا من الموظفين يرون أن التكنولوجيا تعيق بناء العلاقات التقليدية، بينما آخرون قد لا يرون تأثيرًا كبيرًا لها. يعكس هذا التباين الحاجة لفهم أعمق لكيفية تحقيق التوازن بين التفاعل الرقمي والشـخصـي لتعزيز الاندماج الاجتماعي في بيئة العمل.

فرضـــية 4: تأثير التكنولوجيا الرقمية على تعميق الفجوات الاجتماعية بين الموظفين وتقليل مستوى التعاون والتفاعل الاجتماعي

- **نتائج الاستبيان:**

- 73.3%من الموظفين يعتقدون أن المديرية لا تشجع على بناء العلاقات غير الرسمية.

- 60%يرون أن التكنولوجيا الرقمية تؤثر على أدائهم ورضاهم.

- تُظهر النتائج أن غالبية الموظفين يشـــعرون بأن التكنولوجيا الرقمية قد تعمق الفجوات الاجتماعية بسبب نقص التشجيع على بناء العلاقات غير الرسمية. يمكن أن يؤدي الاعتماد الزائد على الأدوات الرقمية إلى تقليل التفاعل الشـــخصـــي المباشـــر، مما يعمق الفجوات الاجتماعية ويقلل من مستوى التعاون والتفاعل الاجتماعي بين الموظفين.

- **الفرضية الأولى** :مدعومة جزئيًا؛ حيث يرى العديد من الموظفين أن التكنولوجيا الرقمية تعزز الروابط الاجتماعية غير الرسمية.

- **الفرضية الثانية** :مدعومة بشكل واضح؛ حيث يشعر نصف الموظفين بزيادة الانعزالية نتيجة لاستخدام التكنولوجيا الرقمية.

- **الفرضـــية الثالثة** :تظهر النتائج تباينًا في الآراء، مما يشـــير إلى تأثير مختلط للتكنولوجيا الرقمية على بناء العلاقات الاجتماعية والاندماج.

- **الفرضـــية الرابعة** :مدعومة؛ حيث تُظهر النتائج أن التكنولوجيا الرقمية قد تؤدي إلى تعميق الفجوات الاجتماعية وتقليل التعاون والتفاعل الاجتماعي بين الموظفين.

خلاصة الفصل :

يهدف الفصـــل التطبيقي من الدراســـة إلى تحليل تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرســـمية بين موظفي مديرية التربية في ولاية الأغواط، من خلال اســـتبيان موجه إلى الموظفين. تكشف النتائج عن وجود استخدام واسع للتقنيات الرقمية في إدارة العمليات اليومية داخل المديرية، مما يعكس التوجه نحو تبني الحلول التكنولوجية لتحسين الكفاءة والإنتاجية.

كما أظهرت الدراســـة توفر تدريبات للموظفين لاكتســـاب المهارات الرقمية، إلا أن هناك حاجة لتعزيز هذه التدريبات لتلبية توقعات الموظفين بشكل أفضل. وقد أشارت الغالبية إلى أن الرقمنة تساهم في تحسين كفاءة وفاعلية العمل، مما يعكس الفوائد العملية للتكنولوجيا في بيئة العمل.

من ناحية أخرى، تبين النتائج وجود بعض التحديات المرتبطة باستخدام التقنيات الرقمية، مما يستدعي العمل على معالجتها لضمان الاستفادة القصوى منها. كما أن هناك انقسامًا في الآراء حول تأثير التكنولوجيا على التفاعل الشخصي، حيث يشعر بعض الموظفين بزيادة الانعزالية نتيجة الاعتماد على التواصل الرقمي.

بالإضافة إلى ذلك، تعزز التقنيات الرقمية التفاعلات غير الرسمية بين الموظفين، مما يساهم في تعزيز الروابط الاجتماعية. ومع ذلك، يبقى من الضروري تحقيق توازن بين الرقمنة والتفاعل الشخصي لضمان بيئة عمل متوازنة ومثمرة.

خاتمـــــــــــة

خاتمـــــــــــــــة

لقد أحدثت الرقمنة تحولاً جذرياً في العديد من جوانب الحياة، بما في ذلك العلاقات غير الرسمية في مديريات التربية. يمكن تلخيص تأثير الرقمنة على هذه العلاقات في عدة نقاط رئيسية:

أولاً، ساهمت الرقمنة في تعزيز التواصل بين الموظفين بشكل كبير. استخدام وسائل التواصل الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني، ومنصات الدردشة، والمنتديات الرقمية جعل من السهل تبادل المعلومات والأفكار بين العاملين بطريقة غير رسمية. هذا التحول أدى إلى زيادة الفعالية في تبادل المعلومات وساهم في تسريع عملية اتخاذ القرارات.

ثانياً، تغيرت طبيعة التفاعلات بين الموظفين بشكل ملحوظ. مع اعتماد الأدوات الرقمية، أصبحت التفاعلات أقل اعتماداً على اللقاءات الشخصية وأكثر اعتماداً على الاتصالات الافتراضية. هذا قد يقلل من الطابع الشخصي للعلاقات لكنه يرفع من كفاءة تبادل المعلومات، حيث يمكن للموظفين الآن التواصل عبر منصات متعددة بسهولة.

ثالثاً، وفرت التقنيات الرقمية إمكانية التواصل الفوري وفي أي وقت. بفضل هذه التقنيات، يمكن للموظفين التواصل والتعاون بسرعة أكبر والاستجابة للتحديات بشكل أكثر فعالية. هذا يعزز من روح التعاون والعمل الجماعي، حتى في البيئات التي قد تكون فيها التفاعل الشخصي محدوداً.

حيث فتحت الرقمنة المجال لإنشاء شبكات تواصل غير رسمية واسعة بين الموظفين. هذه الشبكات تساعد في بناء علاقات عمل قوية وتبادل الخبرات والمعرفة، مما يعزز من بيئة العمل بشكل عام.

خاتمـــــــــــــــة

بالإضافة إلى ما سبق، أسهمت الرقمنة في تحقيق شفافية أكبر في العمل. الأدوات الرقمية تتيح تتبع الأداء وتوثيق الاتصالات بشكل دقيق، مما يقلل من احتمالات سوء الفهم أو التناقضات التي قد تنشأ في العلاقات غير الرسمية. هذه الشفافية تعزز الثقة بين الموظفين وتساهم في بناء بيئة عمل أكثر نزاهة ووضوحاً.

علاوة على ذلك، أتاح التحول الرقمي فرصاً جديدة للتعلم والتطوير المهني. من خلال الوصول إلى موارد تعليمية عبر الإنترنت وحضور ورش عمل افتراضية، يمكن للموظفين تحسين مهاراتهم ومعارفهم بشكل مستمر. هذا الدعم الرقمي يعزز العلاقات غير الرسمية من خلال تمكين الموظفين من تبادل المعرفة والمساهمة في تنمية قدراتهم الجماعية.

من ناحية أخرى، لا يمكن تجاهل بعض التحديات التي قد تنجم عن الرقمنة. قد يشعر بعض الموظفين بالعزلة نتيجة لقلة التفاعل الشخصي، وهو ما قد يؤثر سلباً على الروابط الاجتماعية غير الرسمية. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي الاعتماد المفرط على التكنولوجيا إلى ضغوط إضافية بسبب الحاجة المستمرة للتواجد عبر الإنترنت والاستجابة الفورية.

في الختام، يمكن القول إن الرقمنة أثرت بشكل عميق على العلاقات غير الرسمية في مديريات التربية بطرق متعددة. على الرغم من بعض التحديات، فإن الفوائد المتعددة من حيث تحسين التواصل، زيادة الكفاءة، تعزيز الشفافية، وتوفير فرص التعلم تجعل من الرقمنة عنصراً حيوياً في تطوير بيئة العمل الحديثة. تعزيز هذا التحول الرقمي بشكل مدروس ومتوازن يمكن أن يساهم في تحقيق مزيد من النجاح والاستدامة في العلاقات غير الرسمية داخل مديريات التربية.

خاتمـــــــــــــــة

يمكن القول أن الرقمنة أثرت بشكل عميق على العلاقات غير الرسمية في مديريات التربية. على الرغم من التحديات المرتبطة بفقدان بعض الجوانب الشخصية في التفاعلات، إلا أن الفوائد المتمثلة في تعزيز التواصل، وزيادة الكفاءة، وتوفير الوقت تبرز كعوامل إيجابية مهمة تدعم التحول الرقمي في هذا المجال.

توصيات الدراسة :

بناءً على ما تم استعراضه من تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية في مديريات التربية، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات لتعظيم الفوائد وتقليل التحديات المرتبطة بهذا التحول الرقمي:

1. **تعزيز التدريب والتطوير المهني** :توفير برامج تدريبية شاملة للموظفين لتعريفهم بكيفية استخدام الأدوات الرقمية بكفاءة. هذا يشمل التدريب على استخدام منصات التواصل الافتراضي وبرامج إدارة المشاريع والأدوات التعاونية.
2. **تشجيع التفاعل الشخصي** :بالرغم من التحول الرقمي، يجب ألا يتم إغفال أهمية التفاعل الشخصي. يمكن تنظيم اجتماعات دورية وفعاليات تواصل شخصية لتعزيز الروابط الاجتماعية بين الموظفين.
3. **تطوير سياسات وضوابط الاستخدام** :وضع سياسات واضحة لاستخدام الأدوات الرقمية بما يضمن تحقيق التوازن بين التواصل الرقمي والحفاظ على خصوصية الموظفين وراحتهم النفسية.

4. **تعزيز ثقافة الشفافية** :استخدام الأدوات الرقمية لتعزيز الشفافية في العمل من خلال مشاركة المعلومات والقرارات بشكل مفتوح. يمكن إنشاء منصات داخلية لمشاركة المستجدات والإنجازات لتعزيز الشعور بالثقة والانسجام بين الموظفين.

5. **إدارة الضغوط الرقمية** :العمل على تقليل الضغوط الناتجة عن الحاجة المستمرة للتواجد على الإنترنت. يمكن تقديم إرشادات حول إدارة الوقت الرقمي بشكل فعال وتشجيع فترات الراحة بعيداً عن الشاشات.

6. **تشجيع المشاركة والمساهمة** :تشجيع الموظفين على المشاركة الفعالة في منصات التواصل الرقمي والمساهمة بأفكارهم وملاحظاتهم. يمكن تنظيم جلسات عصف ذهني رقمية لتعزيز الابتكار والتعاون.

7. **تقييم مستمر للتأثيرات** :إجراء تقييمات دورية لتأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية وتحديد نقاط التحسين. يمكن استخدام استبيانات ومقابلات للحصول على feedback من الموظفين حول تجربتهم مع الأدوات الرقمية.

8. **دعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية** :توجيه الموظفين نحو الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية، حتى لا يؤدي التواصل الرقمي إلى تجاوز الحدود بين الوقت المهني والشخصي.

بتبني هذه التوصيات، يمكن لمديريات التربية تحقيق أقصى استفادة من الرقمنة في تحسين العلاقات غير الرسمية بين الموظفين، مما يسهم في بناء بيئة عمل أكثر تفاعلاً وكفاءة وراحة للجميع.

خاتمـــــــــــــــة

آفاق الدراسة :

من بعض العناوين التي يمكن ان تتوسع دراستنا إثرها:

- دراسة كيفية تأثير العلاقات غير الرسمية المدعومة بالرقمنة على الإنتاجية الفردية والجماعية في مديريات التربية.
- تحليل دور التواصل الرقمي في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسات التعليمية.
- مقارنة تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية في مديريات التربية مع مؤسسات أخرى مثل الشركات الخاصة أو المؤسسات الحكومية الأخرى.
- دراسة تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية في مديريات التربية في دول مختلفة، مع الأخذ بعين الاعتبار الفروق الثقافية والتكنولوجية.
- مقارنة تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية في مديريات التربية مع مؤسسات أخرى مثل الشركات الخاصة أو المؤسسات الحكومية الأخرى.
- دراسة تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية في مديريات التربية في دول مختلفة، مع الأخذ بعين الاعتبار الفروق الثقافية والتكنولوجية.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

الكتب :

- فضيل دليو، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال: المفهوم، الاستعمالات، الآفاق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط. 1، 2010.
- لبني عبد الرحمن السيد: تطوير الأداء الإداري للمدارس باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإدارية، كلية التربية –جامعة بور سعيد، ع: 12 يونيو 2012م.
- محمد علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، الدار العربي للنشر والتوزيع، مصر، 1998
- مجدي محمد يونس: التحول نحو الإدارة الإليكترونية في مؤسسات التعليم لموالية تحديات العصر الرقمي، المؤتمر الدولي الخامس كلية التربية، جامعة المنوفية، 12–13، أكتوبر 2015.
- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع الحديث، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1412
- محمد صفوح الأخرس، الأساس الاجتماعي للتقدم العلمي والتقني، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1993
- مدحت محمد أبو النصر: التخطيط للمستقبل في المنظمات الذكية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2014.
- نجم عبود: الإدارة الإلكترونية الاستراتيجية والوظائف والمشكلات، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 2004م.
- هند الرحيلي: إدارة المؤسسات التربوية، ط2، عالم الكتب، القاهرة، 2012.

قائمة المصادر و المراجع

المجلات :

- أبو تراب، تغريد، اقتصاديات التعليم وأثرها في النمو والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في دول الخليج العربي، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، الجزائر، ع26، ج17، 2021م.
- الصواط، طلق عوض الله، وياسر الحربي، أثر التحوّل الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي (حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز)، المجلة العربية للنشر العلمي، عمان، ع43، 2022م.
- العادلي، عادل، مساهمة التعليم في عملية الانماء الاقتصادي في البلدان العربية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، بغداد، ع35، 2013م.
- بونبعو، ياسين، أهمية استخدام الرقمنة للنهوض في قطاع التعليم العالي مع الإشارة الى بعض النماذج الرائدة، المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، الجزائر، ج4، عدد خاص، 2021م.,
- زمام، نورالدين، الوقف والتنمية الاجتماعية علاقة تلازميه، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ع1، 2012م.
- عمر عبدالحفيظ، التحول الرقمي للحكومة ودوره في تحقيق أهداف التنمية المستدامة مصر نموذجا، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، عمان، ج2، 2021م
- فاطمة عبد المنعم معوض: التحول نحو الإدارة الإلكترونية بالمدرسة الثانوية كمدخل لتحقيق جودة حياة العمل، م: الإدارة التربوية، ع 2017.
- مصطفي أحمد أمين: التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الإدارة التربوية، ع: 19، سبتمبر 2018.

قائمة المصادر و المراجع

- هند الرحيلي: فاعلية الإدارة الإليكترونية في صناعة القرار بمدارس التعليم العام للبنات في المدينة المنورة، السعودية: مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع: 36، ج3، إبريل 2013م,

مذكرات و الدراسات :

- محمد صفوح الأخرس، الأساس الاجتماعي للتقدم العلمي والتقني، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1990.
- مامكغ، لارا، درجة امتلاك معلمي المدارس الحكومية لمهارات التعلم الرقمي واتجاهاتهم نحو استخدامه في ظل جائحة كورونا، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2021م.
- سبع، سنية محمد، تأثير التحول الرقمي وجودة الخدمة التعليمية على رضا الطلاب (دراسة تطبيقية على طلاب جامعة المنصورة)، المعهد العالي للحاسبات وتكنولوجيا المعلومات، مصر، ج12، ع4، 2021م.

المواقع الالكترونية :

- https://www.empuls.io/ar/glossary/informal-communication
- https://www.empuls.io/ar/glossary/informal-communication

المراجع باللغة الاجنبية :

- Smith, A. (2019). Social Media Use in 2019. Pew Research Center. Link : Turkle, S. (2011). Alone Together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other. Basic Books.

الملاحـــــــــق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

كلية

قسم

استبيان بعنوان :

تأثير الرقمنة على العلاقات غير الرسمية لمديرية التربية لولاية الاغواط

من إعداد الطالبين :

- سليم جديد
- حمزة الدين

تحت إشراف الاستاذ :

عبد القادر النوعي

نود دعوتكم للمشاركة في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى فهم أثر الرقمنة على العلاقات غير الرسمية في مديرية التربية لولاية الاغواط. في ظل التطور التكنولوجي المستمر، أصبحت الرقمنة جزءًا أساسيًا من العمليات اليومية في مختلف المجالات، بما في ذلك المؤسسات التعليمية. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير التقنيات الرقمية على العلاقات بين الموظفين في مديرية التربية لولاية الاغواط، وتحديد مدى تأثيرها على طبيعة التفاعلات والتواصل غير الرسمي في البيئة الوظيفية.

مشاركتكم في هذا الاستبيان ستكون مساهمة قيمة لتعميق فهمنا لهذا الموضوع المهم. يرجى الاطلاع على الأسئلة بعناية والإجابة عليها بصدق ودقة، حيث أن ملاحظاتكم وآراؤكم ستكون مصدر إلهام لتطوير السياسات والممارسات داخل المديرية

البيانات الشخصية :

1. **الجنس** : أنثى ☐ ذكر ☐

2. **العمر** :

- من 21 الى 30 ☐
- من 31 الى 40 ☐
- من 41 الى 50 ☐
- من 51 و ما فوق ☐

3. **المؤهل العلمي** :

ثانوي ☐ تقني سامي ☐ جامعي ☐

4. **الحالة الاجتماعية** :

أعزب(ة) ☐ متزوج (ة) ☐ مطلق(ة) ☐ ارمل(ة) ☐

5. **الاقدمية** :

- من سنة الى 10 سنوات ☐
- من 10 الى 20 سنة ☐
- من 20 فما اكثر ☐

الاســـــــــــئـــــــــــلة

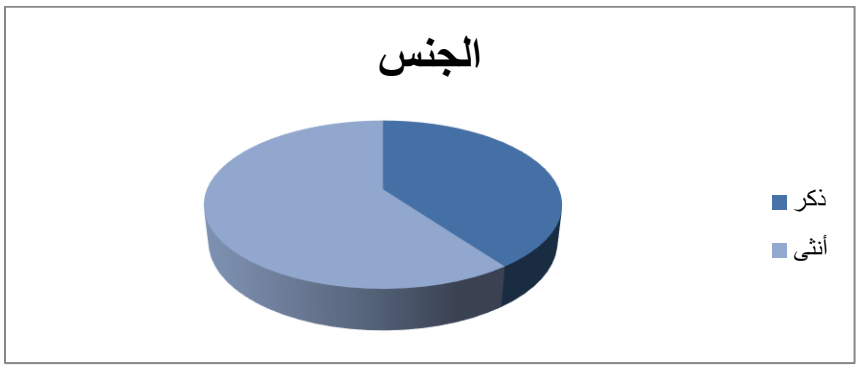
ضع علامة x في المحل المناسب:

	المحور الاول : الرقمنة في مديرية التربية	موافق بشد	موافق	محايد	غير موافق	غير مزافق بشدة
1	هل تستخدم مديرية التربية تقنيات الرقمنة في إدارة العمليات اليومية؟					
2	هل هناك تدريبات متاحة للموظفين في مديرية التربية لاكتساب المهارات الرقمية؟					
3	كيف يؤثر استخدام التقنيات الرقمية في مديرية التربية على كفاءة العمل وفعاليتها؟					
4	هل تواجه التقنيات الرقمية في مديرية التربية تحديات معينة؟					
5	هل تعتبر مديرية التربية أن استخدام التقنيات الرقمية يعزز التفاعلات والتواصل غير الرسمي بين الموظفين؟					
	المحور الثاني : العلاقات غير الرسمية في مديرية التربية					
6	كيف يُدرك الموظفون في مديرية التربية جودة العلاقات غير الرسمية بينهم؟					
7	هل تُعتبر العلاقات غير الرسمية في مديرية التربية جزءًا مهمًا من بيئة العمل؟					
8	كيف يؤثر الطابع غير الرسمي للعلاقات في مديرية التربية على الأداء الوظيفي؟					
9	هل يُشجع في مديرية التربية على بناء العلاقات غير الرسمية بين ال موظفين؟					

10	كيف يمكن قياس تأثير العلاقات غير الرسمية على الرضا الوظيفي والأداء في مديرية التربية ؟					
المحور الثالث : لتكنولوجيا الرقمية واستخدامها في سياق العمل في مديرية التربية						
11	هل تعتبر التكنولوجيا الرقمية وسيلة فعالة لتعزيز التواصل وتحسين التنظيم في بيئة عمل مديرية التربية؟					
12	ما هي التحديات التي تواجه تطبيق التكنولوجيا الرقمية في مديرية التربية؟					
13	هل تؤثر التكنولوجيا الرقمية على طبيعة العلاقات الغير رسمية بين الموظفين في مديرية التربية؟					
14	هل يوجد تأثير لاستخدام التكنولوجيا الرقمية على أداء الموظفين ورضاهم في مديرية التربية؟					
15	كيف يتم استخدام التكنولوجيا الرقمية في سياق العمل داخل مديرية التربية؟					

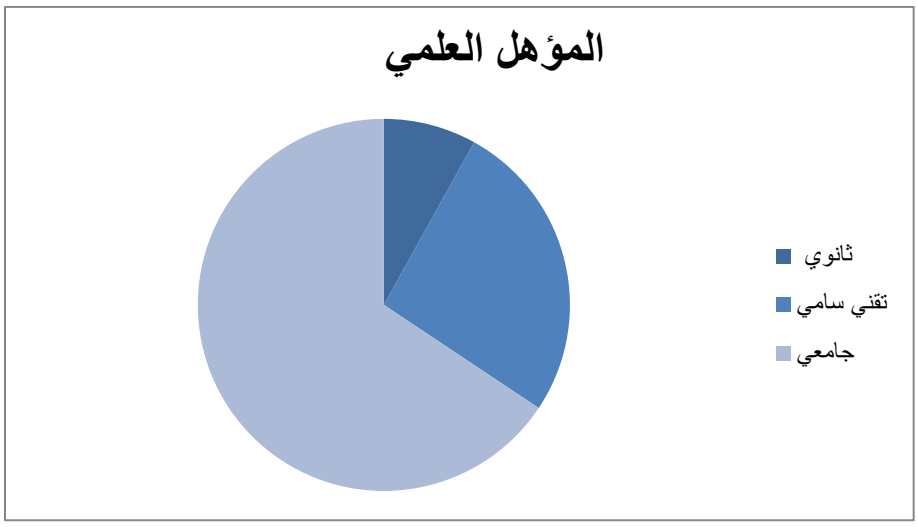
الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	6	40.0	40.0	40.0
	أنثى	9	60.0	60.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



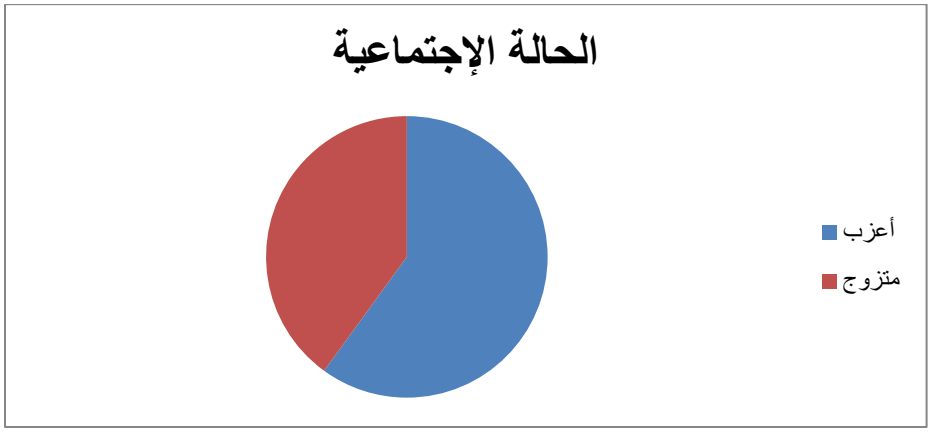
العلمي_المؤهل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي	1	6.7	6.7	6.7
	سامي تقني	4	26.7	26.7	33.3
	جامعي	10	66.7	66.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



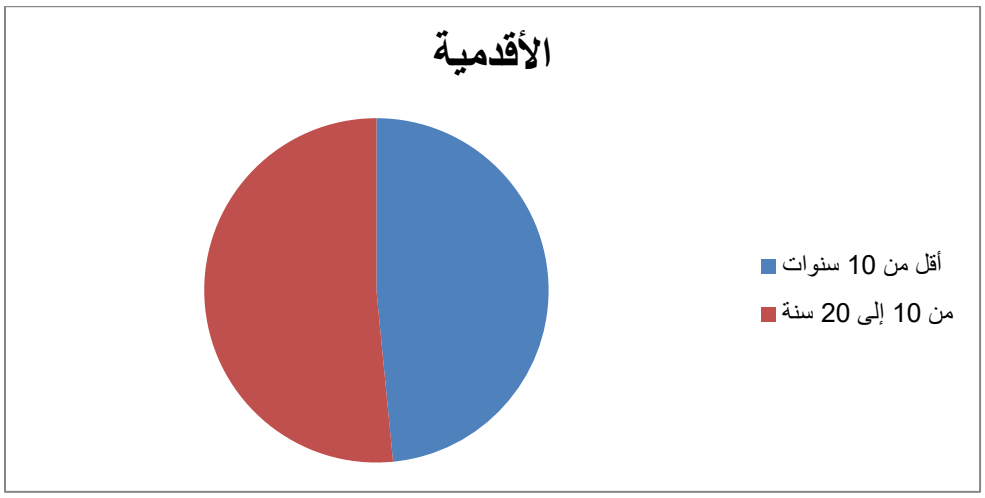
الاجتماعية_الحالة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أعزب (ة)	9	60.0	60.0	60.0
	متزوج(ة)	6	40.0	40.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



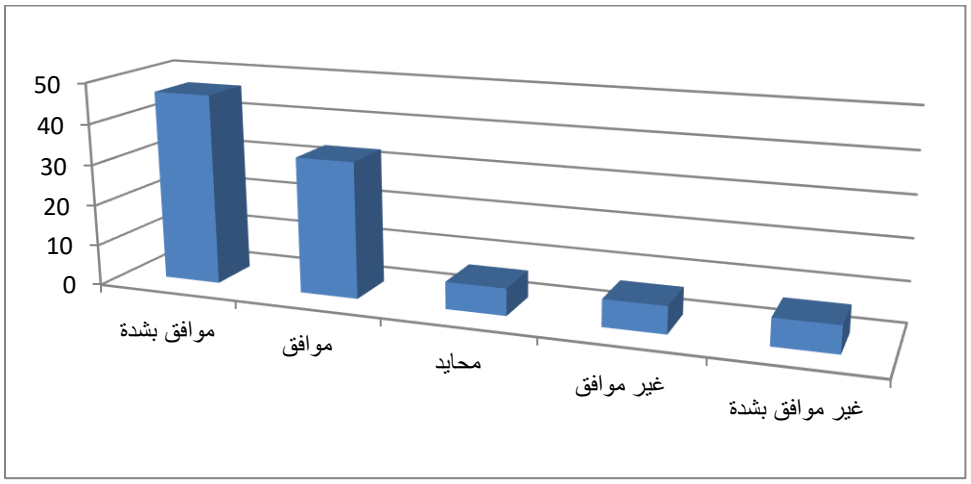
الأقدمية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 10 من أقل	8	53.3	53.3	53.3
	سنة 20 إلى 10 من	7	46.7	46.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



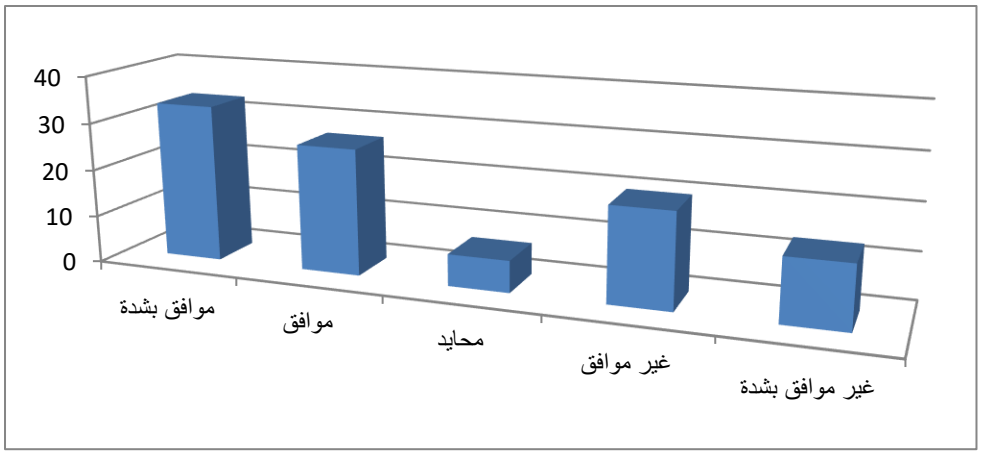
A1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	7	46.7	46.7	46.7
	موافق	5	33.3	33.3	80.0
	محايد	1	6.7	6.7	86.7
	موافق غير	1	6.7	6.7	93.3
	بشدة موافق غير	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



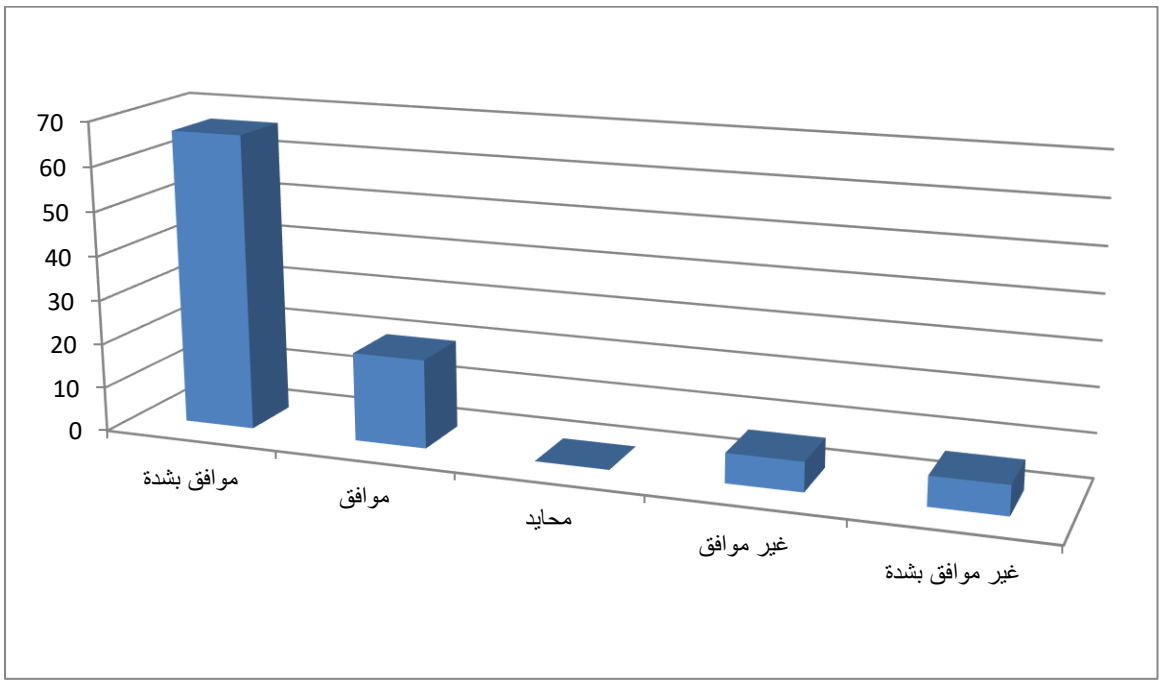
A2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	5	33.3	33.3	33.3
	موافق	4	26.7	26.7	60.0
	محايد	1	6.7	6.7	66.7
	موافق غير	3	20.0	20.0	86.7
	بشدة موافق غير	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



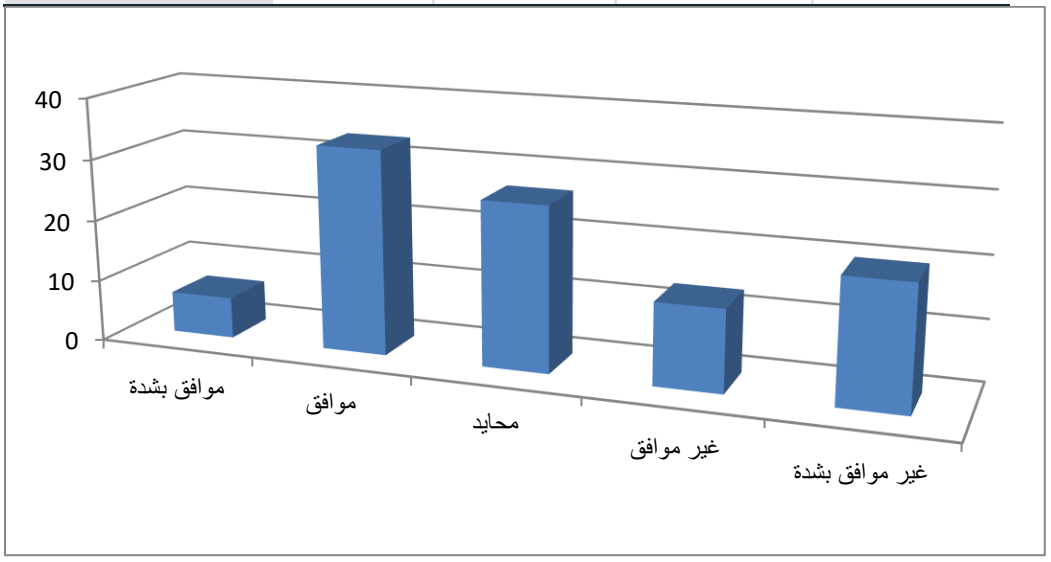
A3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	10	66.7	66.7	66.7
	موافق	3	20.0	20.0	86.7
	موافق غير	1	6.7	6.7	93.3
	بشدة موافق غير	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



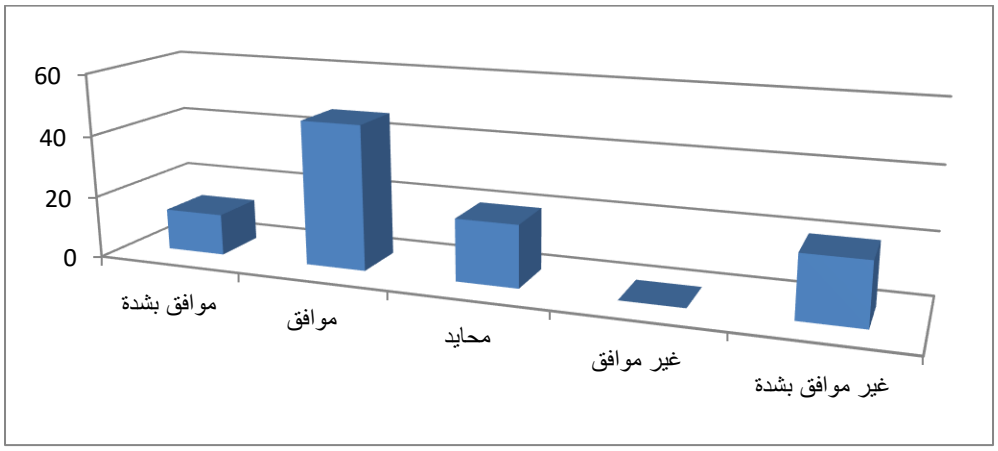
A4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	1	6.7	6.7	6.7
	موافق	5	33.3	33.3	40.0
	محايد	4	26.7	26.7	66.7
	موافق غير	2	13.3	13.3	80.0
	بشدة موافق غير	3	20.0	20.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



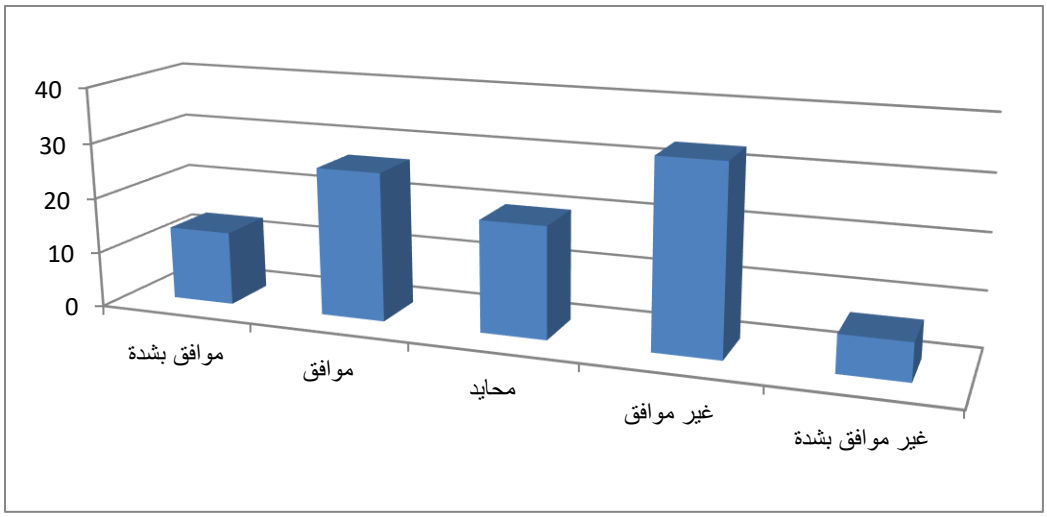
A5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	2	13.3	13.3	13.3
	موافق	7	46.7	46.7	60.0
	محايد	3	20.0	20.0	80.0
	بشدة موافق غير	3	20.0	20.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



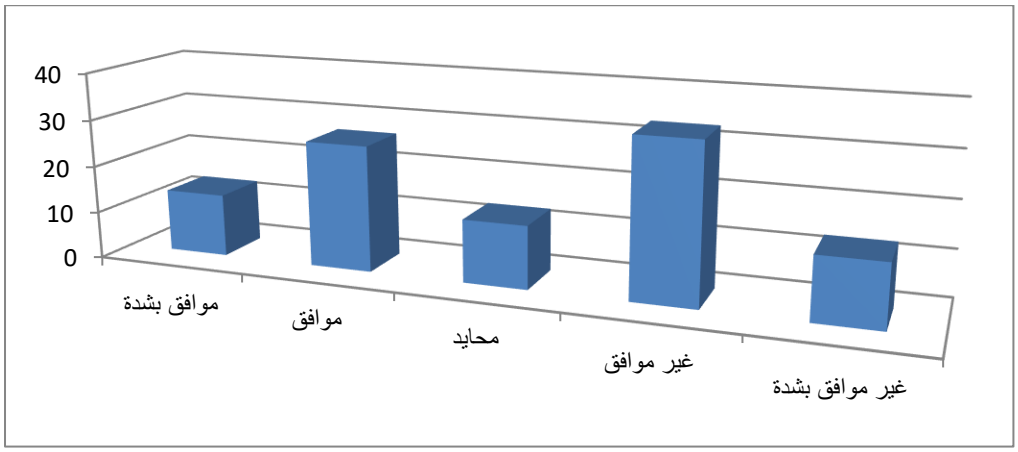
B1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	2	13.3	13.3	13.3
	موافق	4	26.7	26.7	40.0
	محايد	3	20.0	20.0	60.0
	موافق غير	5	33.3	33.3	93.3
	بشدة موافق غير	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



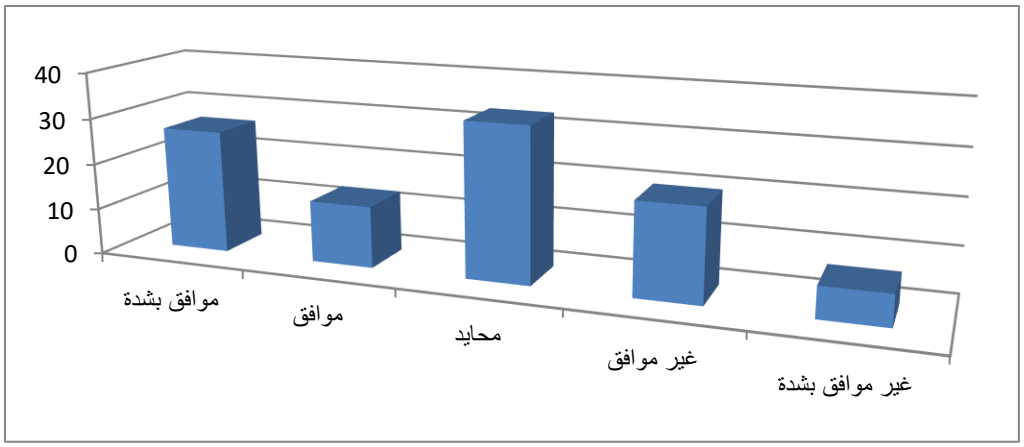
B2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	2	13.3	13.3	13.3
	موافق	4	26.7	26.7	40.0
	محايد	2	13.3	13.3	53.3
	موافق غير	5	33.3	33.3	86.7
	بشدة موافق غير	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



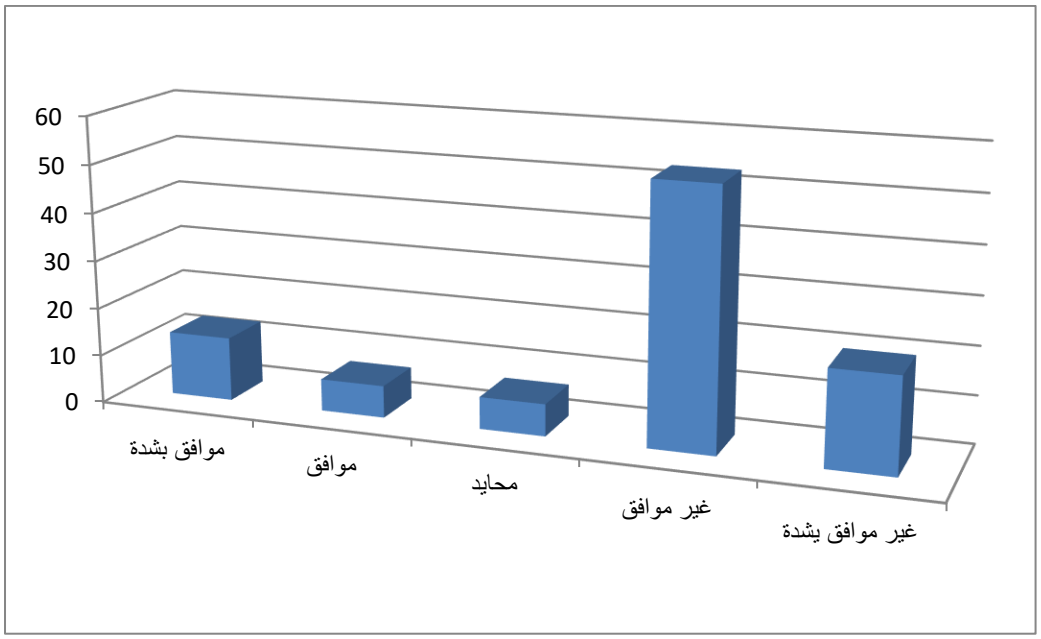
B3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	4	26.7	26.7	26.7
	موافق	2	13.3	13.3	40.0
	محايد	5	33.3	33.3	73.3
	موافق غير	3	20.0	20.0	93.3
	بشدة موافق غير	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



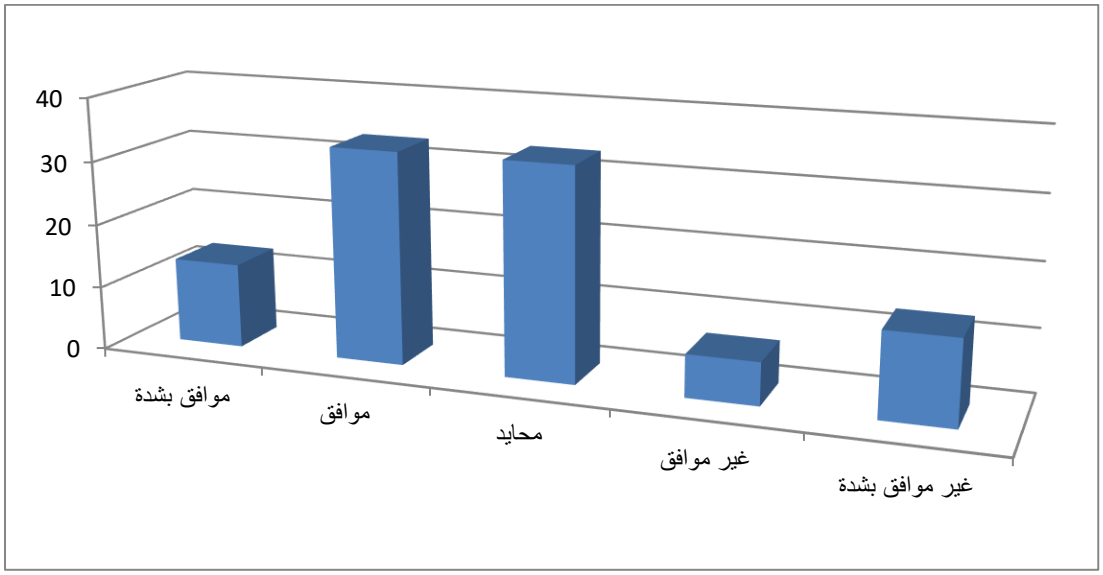
B4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	2	13.3	13.3	13.3
	موافق	1	6.7	6.7	20.0
	محايد	1	6.7	6.7	26.7
	موافق غير	8	53.3	53.3	80.0
	بشدة موافق غير	3	20.0	20.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



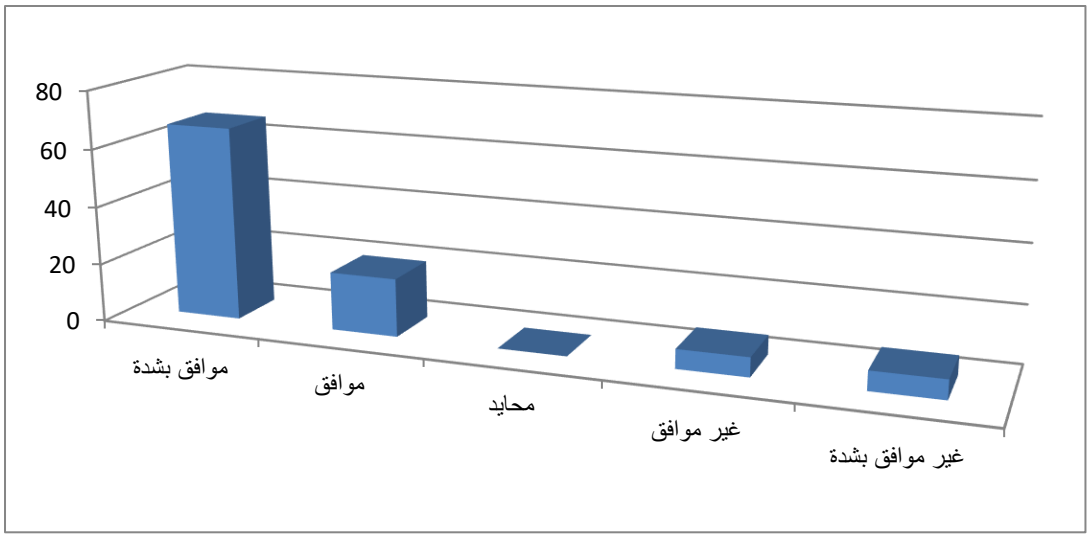
B5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	2	13.3	13.3	13.3
	موافق	5	33.3	33.3	46.7
	محايد	5	33.3	33.3	80.0
	موافق غير	1	6.7	6.7	86.7
	بشدة موافق غير	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



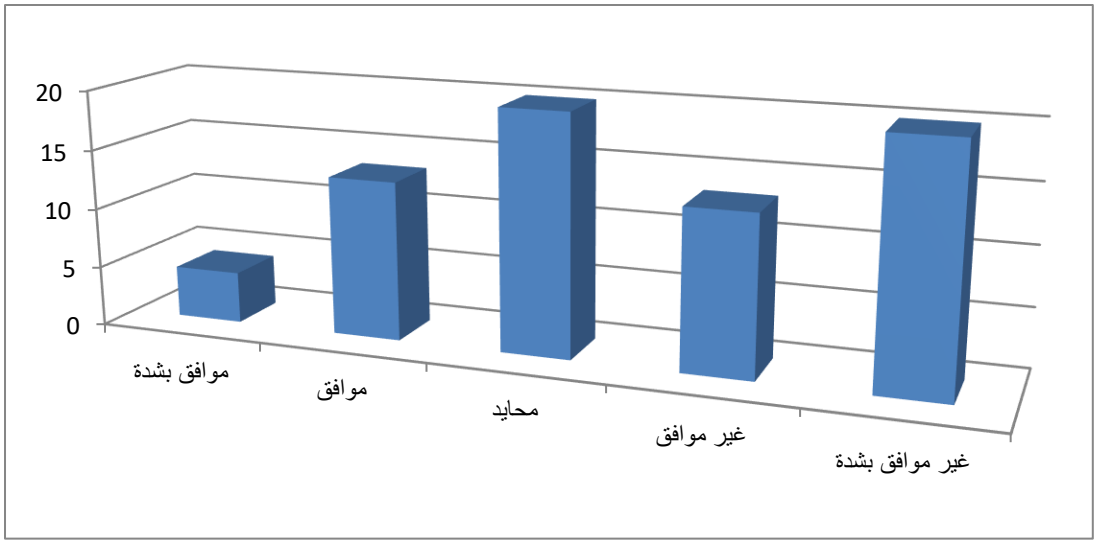
C1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	10	66.7	66.7	66.7
	موافق	3	20.0	20.0	86.7
	موافق غير	1	6.7	6.7	93.3
	بشدة موافق غير	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



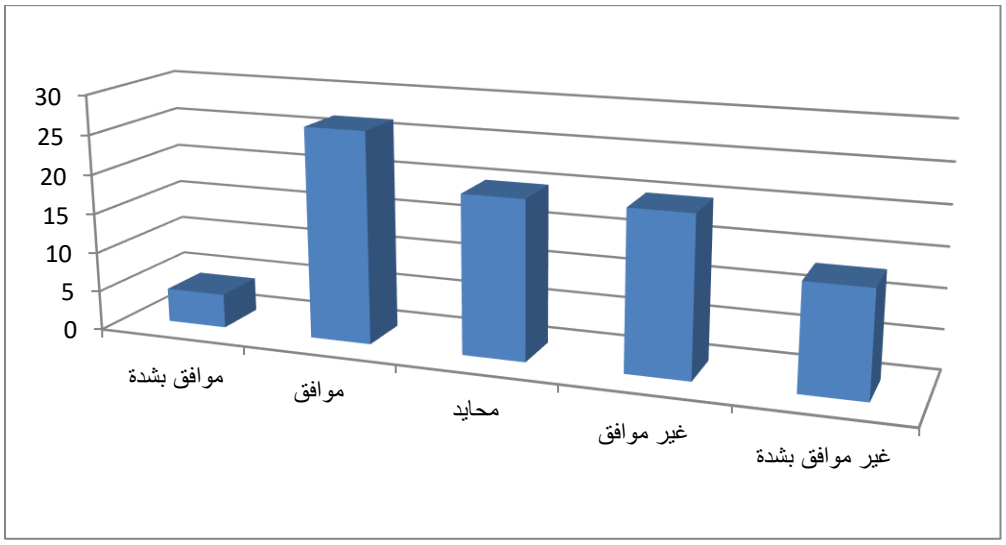
C2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	5	33.3	33.3	33.3
	موافق	2	13.3	13.3	46.7
	محايد	3	20.0	20.0	66.7
	موافق غير	2	13.3	13.3	80.0
	بشدة موافق غير	3	20.0	20.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



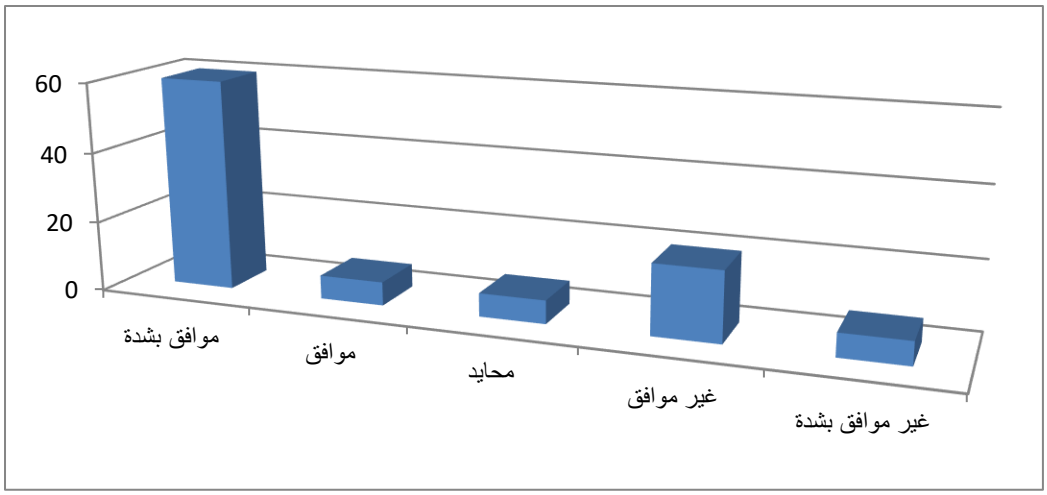
C3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	3	20.0	20.0	20.0
	موافق	4	26.7	26.7	46.7
	محايد	3	20.0	20.0	66.7
	موافق غير	3	20.0	20.0	86.7
	بشدة موافق غير	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



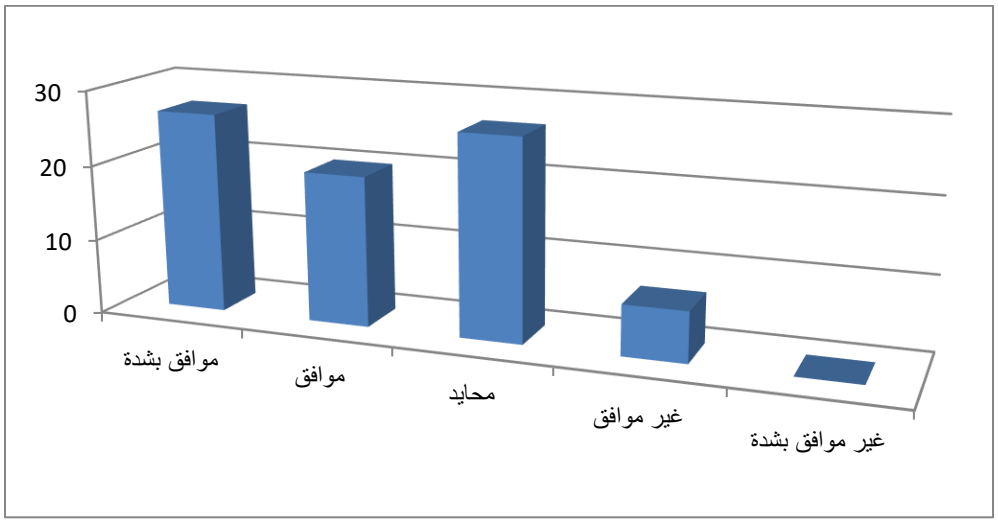
C4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	9	60.0	60.0	60.0
	موافق	1	6.7	6.7	66.7
	محايد	1	6.7	6.7	73.3
	موافق غير	3	20.0	20.0	93.3
	بشدة موافق غير	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



C5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	7	46.7	46.7	46.7
	موافق	3	20.0	20.0	66.7
	محايد	4	26.7	26.7	93.3
	موافق غير	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	



الثبات الكلي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.988	15