

جامعة عمار ثليحي

معهد علوم وتقنيات والنشاطات البدنية والرياضية

قسم : الإدارة والتسيير الرياضي

مذكرة التخرج ضمن متطلبات شهادة الليسانس تخصص:

تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

والموسومة بـ:

إستخدام التكنولوجيا الحديثة للإعلام والإتصال

وأثره على فاعلية الأداء الوظيفي بمديريات الشبيبة والرياضة

إشراف الأستاذ:

محمد بن تريح

إعداد الطالب:

الدح إبراهيم الخليل

السنة الدراسية : 2021/2020

الشكر لله عز وجل على فضلة ونعمه

كما يسرني تقديم هذا الشكر لوالدي ووالدتي اللذان سهرا على تربيتي وتعليمي

منذ أن بدأت حياتي، وأشكر كل من درسني أو ساهم في تدريسي من أساتذة

الأطوار الثلاث الذين يرجع لهم الفضل بعد الله عز وجل في تلقيني أسس العلم

والمعرفة كما اقدم الشكر والتقدير للأستاذ المشرف على البحث

السيد "بن تريح محمد"

إلى صاحب السيرة العطرة .. والفكر المستنير

فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي ... والدي الحبيب

وإلى من وضعتني على طريق الحياة .. ورعتني حتى صرت كبيرا ... أمي الغالية

أطال الله في أعمارهما

إلى إخوتي .. وزملائي ورفاقي ممن كان لهم بالغ الأثر في كثير العقبات والصعاب

إلى جميع أساتذتي الكرام .. ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي ..

بخاصة الأستاذ حنة الهاشمي

لكم مني كل التقدير والإحترام

وأهدي إليكم بحثي المتواضع هذا

إبراهيم الخليل

# فهرس المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
	إهداء وتشكر	
01	قائمة المحتويات	
02	مقدمة	2
03	الإطار العام للدراسة	3
04	الإشكالية	4
05	فرضيات الدراسة	5
06	أهداف الدراسة	6
07	أهمية الدراسة	6
08	الدراسات السابقة	7
09	تحديد المفاهيم والمصطلحات	9
الفصل الأول : الأدبيات النظرية		
11	1- التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال	14
12	1-1 التطور التاريخي لتكنولوجيا الإتصال الحديثة	15
13	1-2 خصائص تكنولوجيا الإتصال الحديثة	16
14	1-3 أنواع تكنولوجيا الإتصال الحديثة	17
15	1-4 وظائف تكنولوجيا الإتصال الحديثة	18
16	1-5 مزايا التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال	20
17	2- الأداء الوظيفي	24

25	1-2 أهمية الأداء الوظيفي	18
25	2-2 محددات الأداء الوظيفي	19
27	3-2 خصائص الأداء الوظيفي	20
28	4-2 أنواع الأداء الوظيفي	21
29	5-2 عناصر الأداء الوظيفي	22
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية		
33	1- الدراسة الاستطلاعية	24
33	2- منهج الدراسة	25
34	3- متغيرات الدراسة	26
35	4- مجتمع الدراسة وعينته	27
36	5- مجالات البحث	28
37	6- أدوات جمع البيانات	29
38	7- الخصائص السيكومترية	30
	قائمة المراجع	31

# مقدمة

إن التحول المتسارع في فاعلية الأداء الوظيفي لم يكن وليد الصدفة وإنما كان هنالك حوافز عدة من بينها استعمال الإدارات لعدد وسائل التكنولوجيات الحديثة الخاصة بالإعلام والاتصال. فقد فتحت الثورة المعلوماتية التي انطلقت شراراتها منذ العقد الأخير من القرن الماضي آفاقا واسعة حول تنمية الإدارات وتحديث أنظمتها وأساليبها وآلية العمل فيها مما ينعكس على المواطنين، بل على كل مؤسسات الدولة في صورة إنجاز خدمات بشكل أكثر تطورا وفاعلية، لأن نجاح أي مؤسسة مرتبط بنجاح موظفيها وكفاءتهم.

في ظل هذه الحثيات شملت توجهات الأجهزة الحكومية مختلف جوانب العملية الإدارية مع التركيز بشكل أساسي على الأبعاد المتعلقة بفاعلية الأداء الوظيفي وتنميتها وتعزيز استخدامات تكنولوجيا المعلومات والتقنيات الحديثة في أدائها، لذا فإن تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين يأتي في المرتبة الأولى ضمن اهتمامات وأولويات الإدارة بشكل عام، حيث أن رفع مستوى الأداء الوظيفي يقودنا إلى تحسين ورفع الأداء المؤسسي وصولا إلى تقديم الخدمة بشكل أسرع وبجودة عالية وبما يتوافق مع توقعات وحاجات متلقي الخدمة.

سوف تتضمن دراستنا ثلاثة جوانب رئيسية:

**الجانب التمهيدي :** ويحتوي على الإشكالية ، فرضيات ، الإطار العام للدراسة ، أهداف وأهمية الدراسة ، الدراسات السابقة ، مفاهيم ومصطلحات

**الجانب النظري :** فيه نتطرق إلى التكنولوجيات الحديثة الخاصة بوسائل الإعلام والاتصال ثم فاعلية الأداء الوظيفي ثم نتطرق إلى أثر تلك التكنولوجيات على فاعلية الأداء بمديرية الشباب والرياضة

**الجانب التطبيقي :** يحتوي على فصلين - فصل الإجراءات الميدانية للدراسة

- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

# الإطار العام للدراسة

## الإشكالية

تعتبر الظاهرة الإتصالية ظاهرة قديمة، صاحبت الإنسان في كل مراحل تكوين المجتمع البشري، إذ يعتمد تفعيل العلاقات الإجتماعية بين الأفراد في مختلف المجتمعات على الإتصال بالدرجة الأولى، حيث لا يمكن الاستغناء عنه، لأن أي نشاط اجتماعي أو تقدم إنساني يتطلب حتما وجود هذا العنصر الهام. كذلك هو الحال بالنسبة للمؤسسات التي تحتاج الإتصال مهما كان نشاطها، وذلك لتوفير المعلومات والبيانات الضرورية لاستمرارية العملية الادارية، ثم التحكم في سير هذه المعلومات داخل بنائها التنظيمي، باعتباره (الإتصال) العملية التي يتم من خلالها نقل الرسائل وتبادلها عبر قنوات اتصالية، تفرضها طبيعة العلاقات الوظيفية التي تربط مختلف أعضاء المؤسسة، وذلك بغرض التأثير على سلوكيات الافراد أو الجماعات والتغيير أو التعديل فيها، وكذا إعطاء فاعلية للأداء الوظيفي داخل المؤسسة .

فلقد أدت التطورات العلمية إلى ظهور تكنولوجيات جديدة من أهمها تكنولوجيا الإتصال التي أصبحت ضرورية في وقتنا الراهن كما تعتبر من أوليات النظم المختلفة في دول العالم.

وقد تطور اتصال المؤسسة تبعا لعدة عوامل كالمنافسة بين المؤسسات، إذ ازدادت حاجة بعضها للإتصال بسبب ممارسته من بعض المؤسسات المنافسة.

وقد تعرضت المؤسسة الخدماتية لمجموعة من التحولات الهامة أثبتت حتمية إدخال تكنولوجية الإعلام والإتصال إلى نشاطها كشكل من أشكال التجديد الذي يمس بخاصة العملية الاتصالية التي تساعد في تحسين العمل الداخلي في المؤسسة مما يسمح بتحقيق خدمات تنافسية مميزة.

وباعتبار هذه التكنولوجيا من أهم مدخلات المؤسسة فإنها تؤثر على قدرة أداء المؤسسات لوظائفها الأساسية بفعالية كالسرعة والدقة في إيصال الأعمال المطلوبة، وكذلك التقليل من التكاليف والحد من استخدام الملفات الورقية ومواكبة التطورات فيما يتعلق بأساليب خدمة الزبائن

وتتويعها وباعتبار هذه التكنولوجيا من أهم مدخلات المؤسسة فإنها تؤثر على قدرة أداء المؤسسات لوظائفها الأساسية

وفي هذا الصدد نحاول تبين أثر حداثة تكنولوجيات الإعلام والاتصال على فاعلية الأداء الوظيفي

ومنه يمكن تلخيص مشكلة بحثنا في التساؤل الرئيسي التالي:

هل لاستخدام التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال أثر على فاعلية الأداء الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة؟

وتنبثق من هذا التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية نذكر منها :

هل ساهمت تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة في تغيير طبيعة العمل داخل المؤسسة؟

هل يقبل العاملون استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة؟ وإلى أي حد تساهم في الرفع من مستويات أدائهم داخل المؤسسة؟

هل أثرت وسائل الإعلام والاتصال الحديثة على أداء العاملين داخل المؤسسة؟

**فرضيات الدراسة:**

من خلال الإشكال الذي طرحناه قمنا بوضع الفرضيات التي من الممكن أن تكون تمهيدا لمعالجة بحثنا والتي ارتأينا أن تكون على النحو التالي:

**الفرضية العامة:**

هنالك أثر لاستخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال الحديثة على فاعلية الأداء

الوظيفي .

## الفرضيات الجزئية:

هناك مساهمة ملحوظة لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة في تغيير طبيعة العمل داخل المؤسسة.

قد يضطر العاملون وجوبا لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة مما يؤدي طردا في الرفع من مستويات أدائهم داخل المؤسسة.

نعم أثرت وسائل الإعلام والاتصال الحديثة على أداء العاملين داخل المؤسسات.

## أهداف الدراسة :

هناك أهداف نسعى الى تحقيقها في هاته الدراسة وتتمثل فيما يلي:

الوقوف على فاعلية الأداء الوظيفي بمديرية الشباب والرياضة ومدى استفادتهم من حداثة وتطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

معرفة دور استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة.

الرغبة في معرفة أثر حداثة تكنولوجيا الإعلام والاتصال على فعالية وجودة أداء العاملين داخل مديرية الشباب والرياضة.

محاولة إثراء البحوث العلمية في هذا الميدان خصوصا لحداثة الموضوع.

## أهمية الدراسة:

تميز الموضوع بالحدثة ومواكبته للتحويلات التكنولوجية التي يعرفها عالم المؤسسات بصفة خاصة.

تبيان فائدة استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة في تفعيل الاداء داخل المؤسسة.

تبيان الدور الفعال الذي يمكن أن تحثه تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة في المؤسسة على صعيد فاعلية الأداء الوظيفي.

إظهار مدى مساهمة تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة في تفعيل الأداء داخل المؤسسة الخدمية.

**الدراسات السابقة:**

**الدراسة الأولى:**

**بشير كاوجة (2013)** ، رسالة ماجستير في علوم التسيير تحت عنوان "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الإتصال الداخلي في المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية" تكمن أهمية الدراسة في محاولة تقييم وتحليل واقع الاتصال الداخلي بالمستشفيات العمومية الجزائرية ومدى استغلالها تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتحسين الاتصال الداخلي بها. تم فيها استخدام المنهج الوصفي في الجانب النظري، بينما استخدم منهج دراسة الحالة في الجانب الميداني. عينة الدراسة متمثلة في عينة قصدية وتمت دراسة الحالة بمستشفى محمد بوضياف بورقلة. واستخدم الباحث أدوات بحثية مختلفة منها: الاستبيان، المقابلات، الملاحظة، وتحليل الوثائق.

نتائج الدراسة: أثبتت الدراسة تحسن الاتصال الداخلي للمستشفيات من خلال استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتطورة والحديثة وهذا ما يثبت صحة الفرضية القائلة بأن استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتطورة تعمل على تحسين الاتصال الداخلي للمستشفيات.

عمل تطوير وسائل الاتصال الداخلي على ربح الوقت حسب شهادة 97 % من المستجوبين، كما حسن من التنسيق حسب رأي حوالي 95 % منهم، كما خفض من الإشاعة داخل المستشفى محل الدراسة بنسبة تقارب 15%.

لم يصل المستشفى من الاستفادة الحقيقية من المزايا التي توفرها وسائل الاعلام والاتصال المتطورة لاستخدامها في الإتصال الداخلي و يبقى الإهتمام به محدود رغم تأكيد مسيري المستشفى لأهميته وأثره على حجم ونوع الإتصال الداخلي بالمستشفى، خاصة ما يعانیه الموظفين من أعطاب متكررة حيث أن ما يفوق 10 % من المستجوبين يشتكون من الأعطاب المتكررة.

#### الدراسة الثانية:

**حورية بولعويدات (2008)** ، رسالة ماجستير في الإتصال والعلاقات العامة تحت عنوان "استخدام تكنولوجيا الإتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"

أهمية الدراسة: تنطلق أهمية الموضوع من أهمية اتصال المؤسسة، إذ يعد الأداة الرئيسية لسير المعلومات داخل الهيكل التنظيمي وخارجه، وبالتالي أهمية التكنولوجيات الحديثة للإتصال ودورها الكبير الذي باتت تلعبه في زيادة سيولة تلك المعلومات، وتحسين سيرورتها وتبادلها، حيث أصبحت كيفية وطرق اقتنائها، وكذا استخدامها وأخيرا آثارها المفرزة الشغل الشاغل للمسؤولين عن هذا المجال ، وقد تم استخدام المنهج المسحي وقد استخدم ضمن المنهج المسحي "المسح التحليلي". ، وتم تطبيق الدراسة على عينة قصدية تمثلت في دراسة حالة بمؤسسة سونلغاز فرع تسيير شبكة نقل الغاز بالشرق GRTG بقسنطينة. واستخدم فيها الباحث أدوات بحثية مختلفة منها: الاستبيان، المقابلات ، الملاحظة. وقد توصلت هاته الدراسة إلى نتائج نذكر منها:

أن هناك استخداما متباينا لتكنولوجيا الإعلام والاتصال الاربعة المدورسة بحيث احتل جهاز الحاسوب المرتبة الأولى من ناحية الاستخدام، بينما احتلت شبكة الأنترنت المرتبة الثانية في الاستخدام، واحتلت شبكة الإتصال المرتبة الثالثة، فيما عادت المرتبة الأخيرة والرابعة لشبكة الكسترنت.

وقد كان للعوامل الذاتية للمبحوثين أثر على نسبة استخدامهم للتكنولوجيا الاتصالية الحديثة فيما يخص المستوى التعليمي والمنصب والاستفادة من التدريب الحالي، فيما لم يكن الإهتمام بمتابعة وسائل الإتصال الجماهيرية أثر على ذلك، وقد أدت تكنولوجيا الإتصال إلى تحسين مستوى الأداء في المؤسسة، حيث ساهمت في تفعيل الإتصال بشقيه الداخلي والخارجي كما حسنت الإنتاجية ومحيط العمل.

### تحديد المفاهيم والمصطلحات:

التكنولوجيا: يمكن تحديد مفهوم التكنولوجيا كما يلي:

أ- لغة: كلمة "TECHNOLOGY" وهي مشتقة من الكلمة اليونانية TECHNE

وتعني فنيات أو مهارات، أما LOGY التي تعني علم أو دراسة

ب- اصطلاحا: تعرف التكنولوجيا على انها مجموعة من النظم والقواعد التطبيقية وأساليب العمل التي تستقر لتطبيق المعطيات المستخدمة لدراسات أو بحوث مبتكرة في مجال الإنتاج والخدمات كونها التطبيق المنظم للمعرفة والخبرات المكتسبة التي تمثل مجموعة الوسائل والأساليب الفنية

الإتصال: للإتصال عدة مفاهيم وهي كما يلي:

أ- لغة: كلمة الإتصال COMMUNICATION مشتقة من لفظها الإنجليزي من الأصل

اللاتيني COMMUNIS أو COMMOM ومعناها مشترك أو عام، فعندما نقوم

بعملية الإتصال فنحن نحاول أن نقيم رسالة مشتركة مع شخص أو جماعة أخرى أي أننا نحاول أن نشرك سوياً في معلومات وأفكار أو مواقف واحدة.

ب- اصطلاحاً: يعرف "كارل هوفالند" الإتصال بأنه: العملية التي ينقل عمداً بمقتضاها المرسل منبهات لكي يعدل سلوك المستقبلين"

ويعرفه "جورج لندبرج" بأنه: "كلمة الإتصال تستخدم لتشير الى التفاعل بواسطة العلامات والرموز، وتكون الرموز عبارة عن حركات أو صور أو لغة أو أي شيء آخر تعمل كمنبه للسلوك، أي أن الإتصال هو نوع من التفاعل الذي يحدث بواسطة الرموز .

كما يعرف الإتصال في مجال الإعلام : بأنه" بث رسائل واقعية أو خيالية تتصل بموضوعات معينة على أعداد كبيرة من الناس مختلفين فيما بينهم في النواحي الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والسياسية يوجدون في مناطق متفرقة"

**الإعلام :** عبارة عن تلك العملية التي يترتب عنها نشر الأخبار والمعلومات الدقيقة التي تركز على الصدق والصراحة ومخاطبة أقوال الجماهير وعواطفهم السامية والارتقاء بمستوى الرأي، ويقوم الإعلام على التتوير والتثقيف، مستخدماً أسلوب الشرح والتفسير والجدل المنطقي.

### **تكنولوجيا الإعلام والإتصال الحديثة:**

ورد تعريفها في المعجم العالمي بأنها مجمل المعارف والخبرات المتراكمة والمتاحة والأدوات والوسائل المادية والإدارية والتنظيمية، المستخدمة في جمع المعلومات ومعالجتها وإنتاجها واسترجاعها ونشرها وتبادلها ، أي توصيلها إلى الأفراد والمجتمعات.

## الفاعلية:

تعرف الفعالية على أنها : "الوسائل المختارة في ظل الظروف الموجودة ككل لتحقيق الهدف النهائي النهائي"، وهو بذلك يعني الدرجة التي تستطيع فيها الأنظمة تطبيق أهدافها عبر الأنشطة والوظائف التي تمارسها.

ويعرفها زيد منت عبوي: "الفاعلية عبارة عن درجة قدرة الأنظمة على تطبيق أهدافها حيث يتم الأخذ بعين الاعتبار مجال المتغيرات على المستويات منها مستوى الأقسام ومستوى الانظمة وفي تعريف آخر يقول: " بأنه يمكن تعريف الفعالية على انها كمية المصادر المستخدمة لانتاج المخرجات.

## الأداء الوظيفي:

لغة: من معاجم اللغة أن الأداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أي أوصله، والسم الأداء : أدى الأمانة وأدى الشيء قام به اصطلاحا: هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به . ويعرف الأداء على أنه "أي نشاط أو سلوك يؤدي الى نتيجة، وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال .

و سنحاول التعرف على مفهوم الأداء الوظيفي، لقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الأداء الوظيفي أننا سنذكر البعض منها :تعريف حسن رواية محمد في كتابه إدارة الموارد البشرية" الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق واطمام المهام المكفوفة لوظيفة الفرد، وهو ما يعكس الكيفية التي يحقق أو يتبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالب ما يحدث لبس وتداخل بين أداء والجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس الإنتاج التي حققها الفرد . نلاحظ من خلال هذا التعريف على إن الأداء يدل على ما يحققه العاملون وفق معنوياتهم وتكوينهم الذي يحقق أكبر قدر ممكن من الإنتاجية سواء نوعية أو الكمية، وبالتالي فهذا

التعريف يرتبط بطبيعة العمل وسلوكيات ومتفرقات العمل . كما يعرف ناصر قاسمي بأنه هو جملة السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها العاملون لإنجاز مهام معينة، ويتحدد الأداء الجيد بناء على المعنويات المرتفعة والتكوين الجيد للعاملين والتكنولوجيا العالية، وتصميم المهام، وقدرة التنظيم ,والأفراد ، وقواعد السلوك الجماعي بحيث يتم التحكم في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية .ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن الأداء الوظيفي يشمل مجموعة من المكونات التي يقوم عليها ومن أهمها فيما يلي :

- هو نتاج ومحصلة للجهد المبذول

- جهد سعى به لتحقيق واشباع حاجيات الأفراد

- يرتبط الأداء الجيد بالحالة المعنوية والقدرات المكتسبة من تكوين الخبرة كما يرتبط الأداء الجيد بمجموعة من العوامل التي تضمن له القيام على أحسن وجه سواء كانت بيئة داخلية أو خارجية.

# التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال

1- التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال

1-1 التطور التاريخي لتكنولوجيا الإتصال الحديثة

2-1 خصائص تكنولوجيا الإتصال الحديثة

3-1 أنواع تكنولوجيا الإتصال الحديثة

4-1 وظائف تكنولوجيا الإتصال الحديثة

5-1 مزايا التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال

## 1- التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال

تحتل تكنولوجيا الاتصال الحديثة مكانة مهمة مع تزايد دورها في صياغة الحاضر وتشكيل المستقبل وبناء مجتمع متطور، وأصبحت هذه التكنولوجيا مطلباً أساسياً في حياة الناس وفي جميع نواحي حياتهم سواء التعليمية أو الاقتصادية أو السياسية أو الترفيهية. وفي هذا السياق اتجهت الكثير من المؤسسات في العالم إلى استثمار التكنولوجيات الجديدة، على رأسها تكنولوجيا الاتصال لما توفره من سرعة ودقة عاليتين، وإنتاجية كبيرة، وجودة متميزة وقد ترجم هذا التبني هجرة كمية ضخمة من النشاط الاقتصادي والاجتماعي من الواقع الطبيعي الراهن إلى شبكات تفاعلية رقمية مبنية على المعايير المفتوحة كشبكة الإنترنت مثلاً.

## 1-1 التطور التاريخي لتكنولوجيا الإتصال الحديثة

لقد شهد عام 1824 م اكتشاف العالم الإنجليزي "وليم ستجرون" الموجات الكهرومغناطيسية وفي عام 1837 م استطاع "سامويل مورس" اختراع التليغراف وابتكر طريقة للكتابة تعتمد على استخدام "النقط والشرط"، أما عام 1876 م استطاع "غراهام بل" اختراع التليفون لنقل الصوت الى مسافات بعيدة مستخدماً تكنولوجيا التلغراف.

(محمد الفاتح حمدي، 2010 ، ص 4)

وقد شهد النصف الثاني من القرن العشرين أشكالاً لتكنولوجيا الاعلام والاتصال، ولعل أبرز مظاهر تلك التكنولوجيا هو امتزاج ثلاث ثورات مع بعضها البعض شكلت ما سمي بالثورة التكنولوجية وهي ثورة المعلومات المتمثلة في انفجار ضخم في المعرفة وكمية هائلة من المعارف.

(خالد منصر، 2012 ، ص 57)

يمكن اعتبار أن التكنولوجيا كغيرها من جوانب المعرفة الإنسانية قد مرت بمراحل تطور تاريخية امتدت لمدة طويلة من الزمن وأهمها (مرحلة الصناعات اليدوية، مرحلة الآلية والمكننة، مرحلة الإنتاج الواسع، مرحلة التحكم الآلي أو الأتمتة ، ومرحلة التحكم الذاتي).

(بشير كاوجة، 2013 ، ص 5)

## 2-1 خصائص تكنولوجيا الإتصال الحديثة

وأبرز خصائص التكنولوجيا الاتصالية الراهنة هي:

**1-2-1 التفاعلية :** وذلك لوجود سلسلة من الأفعال الاتصالية، فالمرسل يستقبل ويرسل

في الوقت نفسه، وكذلك المستقبل ومثال ذلك بعض الوسائل التي يوجد فيها تفاعل بين

المستخدم والمرسل مثل الهاتف، التلفاز التفاعلي والمؤتمرات عن بعد والكمبيوتر الشخصي

الذي يستخدم في الاتصال وكذلك البريد الالكتروني...الخ

**1-2-2 اللاتزامنية :** وتعني إمكانية إرسال الرسائل واستقبالها في وقت مناسب للفرد

المستخدم ولا تتطلب من كل المشاركين أن يستخدموا النظام في الوقت نفسه فمثلا في

نظم البريد الالكتروني ترسل الرسالة مباشرة من منتج الرسالة إلى مستقبلها في أي وقت

دون الحاجة لتواجد المستقبل للرسالة.

**1-2-3 قابلية الحركة :** هناك وسائل اتصالية كثيرة يمكن لمستخدميها الاستفادة منها في

الاتصال من أي مكان مثل الهاتف النقال، جهاز الفيديو يوضع في الجيب، وجهاز

فاكسميل يوضع في السيارة وحاسب آلي نقال مزود بطابعة .أو بمعنى آخر إمكانية بث

معلومات واستقبالها من أي مكان الى آخر أثناء حركة المرسل والمستقبل.

**1-2-4 قابلية التحويل :** وهي قدرة وسائل الاتصال على نقل المعلومات من وسيط إلى

آخر كالتقنيات التي يمكنها تحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة وبالعكس،

والأفلام السينمائية التي يمكن عرضها في دور السينما وعلى أشرطة الفيديو وعلى الأسطوانات المدمجة على الرغم من اختلافها في الشكل.

### 1-2-5 الشبوع والانتشار : ويعني به الانتشار المنهجي لنظام الاتصال حول العالم

وفي داخل كل طبقة من طبقات المجتمع ولا يكون حكرًا على الأثرياء فقط وإنما يشمل كل فئات وطبقات المجتمع، وكل وسيلة تظهر تبدو في البداية على أنها ترف ثم تتحول إلى ضرورة، نلمح ذلك في جهاز الفيديو وبعده التلفاز عالي الوضوح والتلفاز الرقمي والتلفاز ذو الشاشة البلازمية والسينما المنزلية . وكلما زاد عدد الأجهزة المستخدمة زادت قيمة النظام للأطراف المعنية كلها. (سميرة شيخاني، 2010، ص 447)

### 1-3 أنواع تكنولوجيا الإتصال الحديثة

ومن أهم أنواع تكنولوجيا الاتصال الحديثة نجد:

### 1-3-1 الهاتف النقال : وهو وسيلة أو جهاز صغير يستخدم للتواصل، موصل بشبكة

اتصالات لاسلكية رقمية تسمح ببحث واستقبال الرسائل الصوتية و النصية و الصور .

ويعتبر الهاتف النقال أحد أهم تقنيات الاتصال الحديثة التي تطور باستمرار حتى أصبحت

أكثر من مجرد وسيلة اتصال صوتي و تعديها إلى القيام بمهام الكمبيوتر، الكاميرا، آلة

التصوير، المسجل، آلة حاسبة، المذياع... الخ

**1-3-2 الإنترنت:** هي اختصار لعبارة الشبكة الدولية وهي شبكة تربط بين العديد من شبكات المعلومات وقواعد البيانات في معظم دول العالم ويمكن لأي فرد من أي مكان النفاذ إليها. كما تعد إحدى أهم إنجازات تكنولوجيا الاتصال في عالمنا المعاصر، بل ربما هي أكثرها قوة فقد بات بإمكان أي شخص استخدام الإنترنت التي لا تحتاج إلى شفرات أو أجهزة كمبيوتر خاصة، إضافة إلى إمكانية الولوج إليها من أي مكان في العالم الذي وصلت الإنترنت إلى أقطابه كلها، وأنه لا يملكها أحد حيث لا توجد نقطة انطلاق مركزية بل أنها ترابط بين كل أجهزة الحاسوب الحكومية التي تملكها مختلف شعوب العالم. (حورية بولعويدات، 2007، ص57)

#### **1-4 وظائف تكنولوجيا الإتصال الحديثة**

لتكنولوجيا الاتصال مجموعة من الوظائف تقوم بها في المجتمع ومن أبرزها الوظائف التالية:

**1-4-1 الوظيفة الإخبارية:** تعتبر الوظيفة الإخبارية من جمع مختلف المعلومات وتخزينها ومعالجتها ونشرها من أهم وظائف وسائل الاتصال ويلاحظ ذكر الآراء والتعليقات ضمن الدور الاختياري لأننا سنرى بأن الخبر هو في حد ذاته تعبير عن رأي وتقبل رأي للتأثير على آراء ، فوسائل الاتصال توزع أخبار خاطئة للتأثير على الرأي

العام كما أن الأساليب العملية التي تستعملها هذه الوسائل في التعامل مع الأخبار من تشويش، تجاهل، وترتيب تعتبر من أنجع السبل لتغيير الآراء وتوجيه الرأي العام.

(مريم شوقي، 2018/03/14، د ص)

**1-4-2 وظيفة التوثيق :** لعبت تكنولوجيا الاتصال الممثلة بالحاسوب والأقراص

المضغوطة وآلات التصوير الرقمية وغيرها دورا كبيرا في توثيق الإنتاج الفكري في مجال الاتصال والاعلام وذلك بتناول البحوث والدراسات الأكاديمية والتطبيقية والعملية والمعلومات المتخصصة في فروع الاعلام بتناولها لعمليات التجميع، ووضع النظم والأساليب الفنية الكفيلة باسترجاع مضمون هذا الإنتاج وتحليله من خلال فهرسته وتصنيفه، ثم الاعلام عنه ليتحقق الاستخدام الأمثل لهذا الرصيد الفكري.

( نفس المرجع، د ص )

**1-4-3 الوظيفة التربوية :** إن لوسائل الاتصال دور كبير في مجال التربية والتعليم

والإصلاح الاجتماعي، نظرا لطبيعة هذا المجال الحساس الذي يرتبط أساسا بطبيعة الأنظمة الاجتماعية لكل حضارة فإن طبيعة ودور وسائل الاتصال فيه تخضع للنظام الاجتماعي السائد والذي يعمل في جميع الحالات على استعمالها في دعم الاتجاهات فإما تلغيها أو تغييرها عن طريق صناعة الرأي العام ( مريم شوقي، مرجع سابق، د ص )

#### 1-4-4 وظيفة الإعلان والتسويق والدعاية :أصبح لها صدى كبير لدى المعلنين

والدعاة وخصوصا بالنسبة للمواقع التي تحقق نسبة أكبر في الاستخدام والدخول عليها.

(محمود محمد عفيفي، 1994، ص 15)

#### 1-5 مزايا التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال

يمكننا تلخيص مزايا تكنولوجيا الاتصال الحديثة في ما يلي:

أ/ عملها على جلب الراحة والرفاهية بين المستخدمين لما توفره لهم من جهد ووقت ومال،

وذلك عن طريق جمعها بين مجالي الاتصال عن بعد والكمبيوتر، كما حدثت من استهلاك

الورق خصوصا بظهور الكتاب الإلكتروني والصحيفة الإلكترونية، وتقدم التقنيات الرقمية

الحديثة عشرات القنوات وتتيح فرص كبيرة لبث برامج غير ترفيهية مثل خدمات المعلومات

والبرامج التعليمية ( محمد عبد الحميد، 2007، ص 52)

ب/ تزيد من المعرفة والتعليم فبواسطتها يستطيع القائم بالاتصال توصيل خدمات التعليم

والاسهام في علاج أوجه قصور التعليم التقليدي الرسمي، علاوة على أن عالمية الاعلام

يمكن أن تمثل ساحة للاحتكاك الحضاري ووسيلة لتنمية وعي إنسان هذا العصر.

ج/ ساهمت التكنولوجيا في رفع مستوى جودة المنتج الإعلامي النهائي من خلال ما

تتسم به من مرونة وسرعة وقدرة إنتاجية، ومن مزاياها سرعتها الفائقة في نقل واستقبال

المعلومات والبيانات، فهي تتيح السرعة بمعدل ألف ضعف دفعة واحدة

وعموما فإن أهم مزايا تكنولوجيا الاتصال الحديثة قدمت لمستخدميها أبعادا ثلاث وهي:

**البعد الزمني:** حيث أتاحت أقصى درجات السرعة في نقل المعلومات إلى حد إلغاء الفرق

بين زمن البث والزمن الواقعي في حالة البث المباشر عبر الأقمار الصناعية.

**البعد المكاني:** حيث وفرت كما هائلا من المساحة المطلوبة لتخزين المعلومات ونقلها

كما أنها تكاد تحدد عنصر المسافة مهما بعدت. (إياد شكري البكري، 2003، ص 25)

لقد شهد العالم خلال النصف الثاني من القرن الماضي تطورا متسارعة في وسائل تكنولوجيا الاتصالات، لدرجة أنه أصبح من الصعب على الأفراد والمؤسسات متابعة هذه التطورات والاختراعات الجديدة، فقد دخلنا خلال هذا القرن عصر الأقمار الصناعية وعصر الانترنت وتحول هذا العالم إلى قرية صغيرة.

إن التطور السريع في وسائل وتكنولوجيا الاتصالات بأشكالها المختلفة جعلت عملية نقل وتبادل المعلومات والبيانات والخبارة من أي مكان في العالم إلى مكان آخر عملية سهلة وتتم بسرعة وفعالية، وأصبحت التكنولوجيا الجديدة وسيلة هامة لتخفيض التكاليف وزيادة السرعة في المعالجة وتحسين الجودة في أنشطة المؤسسات.

# الأداء الوظيفي

## 2- الأداء الوظيفي

1-2 أهمية الأداء الوظيفي

2-2 محددات الأداء الوظيفي

3-2 خصائص الأداء الوظيفي

4-2 أنواع الأداء الوظيفي

5-2 عناصر الأداء الوظيفي

## 2- الأداء الوظيفي

لقد لقي موضوع الأداء الوظيفي اهتمام كبير وشهد بحوثا مستمرة هذا يرجع لأهميته البالغة إذ أنه يعتبر الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل، ويسعى أيضا إلى تحقيق الأهداف المسطرة ولا يتم ذلك إلا عن طريق أيدي العاملين واكتفاء القادرين على تحمل مسؤوليات وتأدية المهام الموكلة إليها على اتم وجه.

ومن خلال هذا الفصل تطرقنا الى مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته وأيضا محددات وخصائص الأداء الوظيفي وأنواعه والعوامل المؤثرة فيه وتم التطرق الى عناصر الأداء الوظيفي وأبعاده والعوامل المؤثرة على أداء العاملين وإجراءات تحسين مستوى الأداء.

## 1-2 أهمية الأداء الوظيفي:

يعد الأداء مفهوما جوهريا وهاما بالنسبة للمنظمات بشكل عام، وهو يمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة ويكاد يكون الظاهرة الشمولية وعضوا محوريا لجميع فروع وحقول المعرفة الإدارية، وهذا نظرا للأهمية الكبيرة التي يتمحور حولها مختلف المنظمات. ولقد شكل الموضوع الأداء عنصرا هاما لكثير من الدراسات التي تسعى إلى الاهتمام به كمؤشر فعال كفيل بتحقيق الأهداف المنظمة ورفع كفاءتها الإنتاجية.

(سهام بن رحمون، 2013، 206)

فقد أشار ادم سميث في كتابه ثروة الأمم إلى المزايا التي يمكن تحقيقها بواسطة تقسيم العمل والتخصص وأثره على تحسين مستوى الأداء، حيث يرى أن كل فرد من الجماعة يميل إلى الأداء العمل الذي تكون به أعظم المزايا النسبية وبأكثر فعالية من غيره من الأعضاء وترجع أهمية الأداء العمل من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة: وهي مرحلة الظهور ومرحلة البقاء والاستمرارية، ومرحلة الاستقرار ومرحلة السمعة والفخر والمرحلة التميز ثم مرحلة الزيادة.

(محمد مسلم، 2007، ص 52)

## 2-2 محددات الأداء الوظيفي:

انطلاقا من الأداء الوظيفي يعد نتاج الجهد الذي يبذله الفرد في الإنتاج في موقف معين، نستطيع تحديد هذا الأداء من ثلاث مؤشرات رئيسية يمكن التعرف على العوامل التي تضبط

عملية التفاعل، ومن هذا يمكن النظر إليه بأنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد المبذول والقدرات والخصائص الفردية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي.

ولهذا تتوضح محددات الأداء الوظيفي في:

## 2-2-1 الدافعية:

إن الجهد المبذول من طرف العامل يعكس في الواقع درجة الحماس لأداء العمل، ولهذا فإن الدافع يعتبر الحاجة مقارنة الفرد بنتائجه مع معايير الأداء قصد تحسينه.

ولهذا فالدافعية تعد بمثابة قوى داخلية تحرك الفرد لكي تحرك سلوكه وتشكله باتجاه معين

لتحقيق هدف أو نتيجة أو منفعة لإشباع حاجة معينة، وهذا نتيجة الشعور بالنقص في تلك الحاجة.

ومنه فالدافعية هي مقدار الجهد المبذول من طرف العامل، والتي تعكس درجة دافعية لأداء العمال، والتي تتم عكس ذلك على كفاءة أداء العمال، كل عامل حسب قدرته ومهارته والخبرات اللازمة من أجل انجاز هدف معين.

(زكية عفري، 2003، ص 59)

## 2-2-2 القدرات

تعد القدرة كثنائي محدد للأداء الوظيفي باعتباره يتفاعل مع الدافعية في تحديد الأداء والقدرة والذي يتكون بها، ومنه تشبوا القدرة إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يتخذها لأداء وظيفته أو مهامه والشعور بأهمية لأدائهم، ولهذا تعني القدرة على أداء هدف معين سواء

كان عمل حركيا أو عقليا، وتشبوا إلى ما يستطيع أن يتخذه الفرد بالفعل من الأعمال وتشمل أيضا السرعة والدقة في الأداء وليس هناك فرق في هذا الاستعمال بين القدرات الفطرية والقدرات المكتسبة، وتعني قدرة الفرد على قيامه بأداء عمل ما دون حاجة إلى التدريب أو التعلم كالقدرة على الكتابة أو القدرة على الرسم.

### 3-2-2 الإدراك

يتمثل في إدراك الفرد لدوره الوظيفي، وذلك في سلوكه الشخصي أثناء الأداء وتصورات وانطباعاته عن الكيفية التي يمارس بها دوره في المنظمة. إن سلوك الأداء الذي يبذله الأفراد ينطلق من مدركات وانطباعات معينة تتكون لدى العامل والأفراد في عملهم ومن عناصر البيئة التنظيمية التي تحيط بها. ولهذا يتحدد اتجاه الفرد في عمله وأنه لابد من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أدائه.

(زكية عفري، 2003، ص 59)

### 3-2 خصائص الأداء الوظيفي

انطلاقا من الأداء الوظيفي ممثل درجة إتمام وانجاز المهام المسندة إلي العاملين من خلال توفير جملة من الشروط الموضوعية كالمجهدات والقدرات الضرورية والوسائل وإدراك الدور

والمهارات المختلفة. وبالتالي فالأداء الوظيفي يتميز بمجموعة من الخصائص والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

سلوك الأداء الإنساني يبدو في شكل ( تصرفات، أفعال، حركات، أقوال، إيماءات تلميحات).  
سلوك الأداء الإنساني وسيلة نحو تحقيق هدف السلوك في الجهد ذاته ( لا يعمل الإنسان حب في العمل ذاته لكن في تحقيق مآرب أخرى من وراء العمل).  
سلوك الأداء الإنساني متغير يمكن أن نقول انه متجدد وفي أحيان أخرى منقلب ولكنه على اي حال ليس ثابت على المنوال واحد.

سلوك الأداء الإنساني هو سلوك اجتماعي بالأساس، بمعنى أن التأثيرات الاجتماعية تؤثر في شكل وتوجيه السلوك في اتجاهات معينة.

سلوك الأداء الفردي قد يختلف عن سلوك الأداء في الجماعة بما يعكس إثر الجماعة في تحويل الإنسان عن سلوك يفضله لو كان مفردا.

## 2-4 أنواع الأداء الوظيفي

يمكن تقسيم الأداء الوظيفي الى نوعين الأداء الكلي والأداء الجزئي:

### أ- الأداء الكلي :

وهو الذي يتجسد بالإنجاز التي ساهمت في جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، ولا يمكن نسب انجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة

بالاستمرارية ، والشمولية، الأرباح، النمو، ولذلك هو نتاج تفاعل أداء جميع الأنظمة الفردية في المؤسسة.

## ب- الأداء الجزئي:

وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع مختلفة بإختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، بحيث يمكن تقسيمه حسب الوظيفة على أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة الإنتاج، أو أداء وظيفة مالي.

وهناك من يقسم الأداء الوظيفي على معيار الشمولية ومعيار الطبيعة، والذي يقسم الأول كذلك بالأداء الكلي والأداء الجزئي، أما معيار الطبيعة فيقسم الى أهداف اقتصادية وأهداف اجتماعية وتقنية وسياسية.

(عبد المالك مزهودة، 2011، ص 89)

## 2-5 عناصر الأداء الوظيفي

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة : وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العلمية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركها لفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبارعة والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز.

- **المثابرة والوثوق** : وتتمثل في الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائجه عمله.

أن نجاح و تقدم أي مؤسسة أو منظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها يتوقف على الاهتمام بأداء  
العنصر البشري و زيادة فعاليته و إنتاجه، فان تقييم أداء العامل يساهم في تزويد الإدارة ببيانات  
القوة و الضعف في قدرات ومهارات الأفراد و يجب الاعتماد على التقييم الموضوعي كأداة لتنظيم  
العمل و تحديد الحاجات التكوينية، و نقائص الأداء و العلاوات المرتبطة بمناصب العمل، التي  
ترتبط بوظيفة تسيير الموارد البشرية، وأيضا تجدر الإشارة إلى أهمية إبراز قيمة العنصر البشري  
في العملية التنظيمية والإنتاجية لأي منظمة تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية ضمن عالم  
المؤسسات من خلال أداء أفرادها. الحالي والذي يفرض على المنظمة الاهتمام بالمورد أو  
العنصر البشري بصفته المحرك الأساسي والهام الذي لا يمكن الاستغناء عنه في أي حال من  
الأحوال في سبيل الرقي بالمنظمة في عالم المنظمات الناجحة في أعمالها في عالمنا اليوم.

# الدراسة التطبيقية

## 1- الدراسة الاستطلاعية:

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق الى معالجة المفاهيم المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال و الاداء الوظيفي ،ولتسليط الضوء أكثر على الموضوع حاولنا إجراء دراسة تطبيقية لمعرفة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على فاعلية الاداء الوظيفي بمديرية الشباب والرياضة بالأغواط على عينة مكونة من موظفي وإداريي هاته المؤسسة

## 2- منهج الدراسة

عند القيام بأي دراسة علمية لابد من إتباع خطوات فكرية منظمة وعقلانية هادفة إلى بلوغ نتيجة ما، وذلك بإتباع منهج معين يتناسب وطبيعة الدراسة التي سنتطرق لها. وبما أن دراستنا تتمحور حول إستخدام التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال وأثره على فاعلية الأداء الوظيفي بمديريات الشبيبة والرياضة ، فإنها تنتمي إلى الدراسات الوصفية الشائعة في بحوث الاتصال .والتي تقوم على تفسير الوضع القائم للظاهرة أو للمشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها والعلاقة بين متغيراتها، بهدف الانتهاء إلى وصف

عملي ودقيق ومتكامل للظاهرة أو المشكلة التي تقوم على الحقائق المرتبطة، فقد حدد لهذه الدراسة منهج وفق ما تتطلبه دراسة واقع الاستخدام الفعلي لتكنولوجيا الاتصال الحديثة، وأثر هذا الاستخدام على فاعلية الأداء الوظيفي فللقيام بجمع وجرد كل المعلومات المتعلقة بالموضوع، وكذا تشخيص مؤشرات الدراسة استلزم استخدام " المنهج الوصفي التحليلي " ، ويعرف المنهج الوصفي بأنه "المنهج الذي يقوم على وصف ظاهرة من الظواهر للوصول الى أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج وتعميمها ويتم ذلك وفق خطة بحثية معينة من خلال جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها"

### 3- متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال

المتغير التابع: فاعلية الأداء الوظيفي

#### 4- مجتمع الدراسة وعينته

كنا بصدد الاعتماد على العينة القصدية لأن موضوع الدراسة يفرض استخدام مثل هذه العينة المرتبطة بموظفي مديرية الشباب والرياضة بالأغواط.

وتعرف العينة القصدية بأنها "العينات التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم ولكون تلك الخصائص من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة كما يتم اللجوء لهذا النوع من العينات في حالة توافر البيانات اللازمة للدراسة لدى فئة محددة من مجتمع الدراسة الأصلي.

بلغ عدد أفراد العينة المختارة 51 موظف وموظفة، وذلك بأخذ نسبة % 20 من المجتمع الأصلي للدراسة ، وهم الموظفين الإداريين لمديرية الشباب والرياضة البالغ عددهم 255 موظف وموظفة ويعتبر هذا العدد كافي نظرا لتجانس مجتمع الدراسة حيث قمنا بإختيار عينة الدراسة بهذه الطريقة الموضحة كالتالي:

$$51 = \frac{255 \times 25}{100}$$

وبالتالي ستكون عينة بحثنا هي 51 موظف

## 5- مجالات البحث

### 5-1 المجال الزمني :

كان من المحتمل البدء بالدراسة الميدانية حول (إستخدام التكنولوجيا الحديثة للإعلام والإتصال وأثره على فاعلية الأداء الوظيفي بمديريات الشبيبة والرياضة) بداية من تاريخ 2021/03/15 إلى غاية 2020/03/25 ، يتم القيام فيها بالدراسة في ظرف 10 أيام.

### 5-2 المجال المكاني:

كان من المفترض القيام بالدراسة الميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية الأغواط الكائن مقرها بوسط المدينة مجاورة للمدرسة العليا للأساتذة عمار ثليجي - الأغواط والتي يبلغ عدد الموظفين فيها بـ 200 موظف وعامل موزعين حسب طبيعة أعمالهم حاولنا أن تكون أفراد العينة من الموظفين لأنهم المعنيين بالبحث.

### 3-5 المجال البشري:

الدراسة الراهنة حددت في مجالها البشري بعينة من الأفراد بلغ 51 موظف وموظفة، إداريين و عاملين بمديرية الشباب والرياضة وذلك بأخذ نسبة % 20 من المجتمع العام للدراسة.

### 6- أدوات جمع البيانات

#### الإستمارة (الإستبيان):

هي وسيلة من وسائل البحث العلمي التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات والجهد الأكبر في الاستبيان ينصب على بناء الفقرات الجيدة والحصول على استجابات كاملة ويعرفه محمد عبد الحميد على أنه " أسلوب لجمع البيانات يستهدف استشارة أفراد العينة بطريقة منهجية ومتقنة لتقديم حقائق أو آراء أو أفكار معينة في إطار البيانات المرتبطة في موضوع الدراسة وأهدافها دون تدخل من الباحث في التقرير الذاتي لأفراد العينة في هذه البيانات.

وقمنا باختبار الاستمارة وتوزيعها على المحكمين وذلك بتعديل بعض الأسئلة وحذف

بعضها وإضافة بعض الأسئلة، لتصل إلى شكلها النهائي بصياغة 24 سؤال.

وقد تضمنت الاستمارة عدة أسئلة تم تصنيفها إلى عدة مستويات منها:

1- البيانات الشخصية.

2- أهمية تكنولوجيا الاتصال الحديثة في مديرية الشباب والرياضة

3- تحسين وسائل الاتصال الحديثة أداء المؤسسة.

4- دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في إعادة هيكلة المؤسسة.

اعتمدت الدراسة على أسلوب التحليل الاحصائي في شكلها البسيط للتكرارات والنسب

المئوية بعد تصنيف وتبويب البيانات.

7- الخصائص السيكومترية:

بهدف التأكد من صدق الاستبيان، تم عرضه بما يتضمنه من خانات وفقرات على إثنين

من الأساتذة المتخصصين في معهد العلوم والتقنيات والنشاطات البدنية والرياضية

بالأغواط .. وذلك للتأكد من صدقها الظاهر وذلك لإبداء رأيهم على فقرات قائمة ذ من

حيث مدى سلامة وصحة الصياغة اللغوية لفقرات أداة الاستقصاء

# قائمة المراجع

- 1- إياد شكري البكري، تقنيات الاتصال بين زمنين، دار الشروق، عمان، 2003
- 2- بشير كاوجة، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الاتصال الداخلي في المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية، رسالة الماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013.
- 3- حورية بولعويديات، استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008/2007.
- 4- خالد منصر، علاقة استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال الحديثة باغتراب الشباب الجامعي، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.
- 5- سميرة شيخاني، الاعلام الجديد في عصر المعلومات، مجلة جامعة دمشق، 2010، حمل من الموقع: " www.damascusuniversity.edu.sy " يوم 2021/02/22 على الساعة : 14:22
- 6- محمد الفاتح حمدي، مسعود بوسعدية، ياسين قرناني، تكنولوجيا الاتصال والإعلام الحديثة، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2010.
- 7- محمد عبد الحميد، دراسات الجمهور في بحوث الاعلام، د.ط، عالم الكتاب، القاهرة، 1993.
- 8- محمود محمود عفيفي، التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 1994.
- 9- مريم شوقي، تأثير تكنولوجيا الاتصال الحديثة على العلاقات الدولية الحروب الالكترونية، مجلة الحوار المتمدن، (4331)، حمل من الموقع www.ahwar.org: يوم 2021/02/22 على الساعة : 14:22