

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

قسم: علم الاجتماع

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع اتصال

بعنوان:

استخدامات وسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها
على القيم المهنية لدى العاملين في المؤسسات التربوية
دراسة ميدانية في ثانوى 19 ماي 1956- القالة -ولاية الطارف

إشراف الأستاذ:

د. محمد فؤاد فوضيل

إعداد الطالبتان:

بوطبة مروة

أوكالي رانية

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الطارف	أستاذ محاضر (ب)	د. زويقي سارة
مشرفا	جامعة الطارف	أستاذ محاضر (ب)	د. محمد فؤاد فوضيل
عضوا	جامعة الطارف	أستاذ محاضر (ب)	د. بوعالية شهرزاد

السنة الجامعية : 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

اللهم إنا نشكرك على نعمتك ونحمدك عليها... اللهم إن نشكرك على كل طريق صعب يسره لنا ، والحمد لله الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل والصلاة والسلام على سيدنا محمد سيد مرسلين وخاتم النبيين .

إن واجب الوفاء والإخلاص يدعونا أن نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير إلى كل من ساعدنا في هذا العمل ونخص بالذكر :

الأستاذ المشرف *فوضيل محمد فؤاد*

لما بذله معنا من وقت وجهد خلال إشرافه كما أنه لم ييخل علينا بنصائحه ومعلوماته علينا فقد ساندنا منذ مباشرتنا في العمل .

أعانه الله في كل درب سلكه . كما نتقدم بشكرنا الجزيل لأساتذة لجنة المناقشة إلى كل يد كريمة أمدتنا بالعون وكل من ساهم من قريب أو بعيد برفع معنوياتنا.

ولكل من لم ييخل علينا بالنصيحة والتوجيه

نسأل الله أن يجزيهم عنا خير جزاء.

إهداء

إن كان ثمة من يستحق الإهداء أهدي
هذه المذكرة
إلى والدي ووالدتي نور حياتي أمد الله
في عمرهما
إلى أخي مهدي
و أخواتي " إبتسام و آسيا"
و إلى فلذة كبدي ابن أختي محمد زيد "
و إلى أستاذتي " بوعالية شهرزاد"
القربين إلى قلبي دائما
إليهم جميعا أهدي هذا العمل

رأيت

إهداء

الحمد لله الذي قدرني على إتمام هذا العمل
الذي أهديه إلى
أمي و أبي
حفظهما الله أطال الله في عمرهما
كما أهديه إلى أخوتي الأعزاء
" يحيى ، حمودة ، أميرة ، صبرينة "
و لا أنسى جدتي حفظهما الله و طال في عمرها
إلى كل الأصدقاء و الأحبة
و إلى من ذكرهم قلبي و لم يذكرهم قلبي
و في الأخير إلي نفسي التي كانت في مواساتي دائما

مروى

ملخص الدراسة

الملخص:

جاءت هذه الدراسة بهدف إبراز استخدامات وسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها على القيم المهنية لدى العاملين في المؤسسات التربوية حيث أجرينا دراسة ميدانية في ثانوية ...ماي... القالة ولاية الطارف . على عينة مكونة من () فرد (عامل مهني، أساتذة، موظفين في الإدارة)، من أجل التعرف مدى تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على العاملين في المؤسسة التربوية لأجل هذا الغرض تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي و أداة دراسة ممثلة في إستمرارة مكونة من ... محاور مقسمة علىفقرة وزعت على العاملين في المؤسسة كما قمنا أيضا بإجراء مقابلة مع مدير المؤسسة .

وقد تمت الإجابة على فرضيات الدراسة الميدانية وكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي:

. أغلبية أفراد العينة يملكون حساب على مواقع التواصل الاجتماعي.

. أغلبية أفراد العينة يفضلون و يستخدمون موقع الفايسبوك.

- أغلبية أفراد العينة يقضون من ساعة إلى ساعتين أثناء إستخدامه لوسائل التواصل الاجتماعي خلال العمل.

- أغلبية أفراد العينة يرون أسباب إنتشار وسائل التواصل الاجتماعي في الآونة الأخيرة مواكبة التقدم العلمي و التكنولوجي.

- هناك إختلاف في تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية.

Summary:

This study came with the aim of highlighting the uses of social media and their impact on the professional values of workers in educational institutions. management), in order to identify the extent of the impact of social media on the employees of the organization

For this purpose, the study relied on the descriptive approach and a study tool represented in a continuation consisting of ... axes divided into a paragraph distributed to the employees of the institution, and we also conducted an interview with the director of the institution.

The hypotheses of the field study were answered, and the results obtained were as follows:

The majority of respondents have an account on social networking sites.

The majority of respondents prefer and use Facebook.

The majority of respondents spend one to two hours while using social media during work.

The majority of respondents see the reasons for the spread of social media in recent times in keeping with scientific and technological progress.

– There is a difference in the effect of social media on the professional values of workers in educational institutions.

فهرس الموضوعات

فهرس المحتويات

❖ فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر و تقدير
	ملخص
	فهرس المحتويات
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
08	تمهيد
09	- الإشكالية و تساؤلاتها
13	- فرضيات الدراسة
14	- أسباب اختيار الموضوع
15	- أهداف الدراسة
16	- أهمية الدراسة
16	- تحديد مصطلحات الدراسة
20	- الدراسات السابقة
الفصل الثاني : المقاربات النظرية الثقافية المؤسسة و الأداء	
35	- تمهيد

36	- مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي
37	- نشأة وسائل التواصل الاجتماعي
39	- مميزات و خصائص وسائل التواصل الاجتماعي
41	- إيجابيات و سلبيات وسائل التواصل الاجتماعي
44	- دوافع استخدام وسائل التواصل الاجتماعي
47	- أسباب استخدام وسائل التواصل الاجتماعي
48	- الإدمان على الأنترنت
الفصل الثالث : انعكاسات الثقافة المؤسسية على جودة الأداء	
57	- تمهيد
58	- أنواع القيم المهنية
61	- مصادر القيم المهنية
62	- محددات القيم المهنية
64	- أساليب القيم المهنية
66	- الحقوق و الواجبات القيم المهنية
71	- أهمية القيم المهنية
72	- معوقات القيم المهنية
74	❖ خلاصة الفصل
الفصل الرابع : تحليل و مناقشة البيانات و المعطيات الميدانية	

77	- تمهيد
78	- نشأة المؤسسة التربوية
79	- أهداف المؤسسة التربوية
80	- خصائص المؤسسة التربوية
83	- وظائف المؤسسة التربوية
86	- بناءات و مقومات المؤسسة التربوية
88	❖ خلاصة الفصل
الفصل الخامس: الإطار المنهجي للدراسة	
91	تمهيد
92	- الدراسة الاستطلاعية نتائج الدراسة الاستطلاعية
92	- منهج الدراسة
94	- مجالات الدراسة
94	- المجال المكاني
95	- المجال زمني
95	- المجال البشري
95	- مجتمع الدراسة
95	- عينة الدراسة الميدانية
96	- أدوات جمع البيانات
97	- الملاحظة
98	- المقابلة
98	- استبيان الدراسة الميدانية

100	- الأساليب الإحصائية
100	- الأسلوب الكمي
100	- الأسلوب الكيفي
الفصل السادس: عرض و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية	
104	- عرض النتائج العامة للدراسة
108	- عرض نتائج الدراسة الميدانية
108	- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية
108	- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب الجنس
109	- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب الخبرة المهنية
110	- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب الوظيفة
111	- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب الحالة العائلية
112	- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب المستوى التعليمي
118	- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير الشدة
119	- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير الجنس
120	- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير الخبرة المهنية
121	- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير الوظيفة
122	- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير الحالة العائلية
123	- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير المستوى التعليمي

132	- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب بعد الأخلاق المهنية
137	- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب بعد القيادة و المسؤولية
144	- تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضيات
145	- تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية العامة
	قائمة المراجع

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح نوع الفقرات الايجابية و السلبية	99
02	عرض النتائج العامة للدراسة	104
03	وصف عينة الدراسة حسب الجنس	108
04	- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب الخبرة المهنية	109
05	- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب الوظيفة	110
06	- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب الحالة العائلية	111
07	- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب المستوى التعليمي	112
08	يوضح توزيع المبحوثين حسب الذين يمتلكون حساب على مواقع التواصل الاجتماعي	113
09	يوضح أفضل وسائل التواصل الاجتماعي	114
10	يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد الساعات التي يقضيها العامل أثناء استخدامه لوسائل التواصل الاجتماعي خلال العمل	115
11	يوضح أسباب استخدام المبحوثين لوسائل التواصل الاجتماعي	116
12	يحدد أسباب انتشار وسائل التواصل الاجتماعي في الآونة الأخيرة	117
13	يوضح شدة درجات عينة الدراسة الميدانية	118

119	يوضح شدة الدرجات حسب متغير الجنس	14
120	يوضح شدة الدرجات حسب الخبرة المهنية.	15
121	يوضح شدة الدرجات حسب الوظيفة.	16
122	يوضح شدة الدرجات حسب متغير الحالة العائلية .	17
123	يوضح شدة الدرجات حسب متغير المستوى التعليمي.	18
124	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (1).	19
125	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (02).	20
126	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (03).	21
127	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (05).	22
128	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (09).	23
130	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (14).	24
132	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (06)	25
133	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (08).	26
134	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم 11	27
136	يوضح تكرارات وشدة الدرجات الفقرة رقم 13	28
137	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم 15	29
138	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم 4	30
140	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (07).	31
141	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (10).	32
143	يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (12).	33
144	يوضح شدة درجات عينة الدراسة حسب عينة الدراسة الميدانية	34
145	يبين شدة درجات عينة الدراسة حسب متغير الجنس	35
147	يوضح شدة درجات عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	36
148	يوضح شدة درجات عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	37
149	يوضح شدة درجات عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية	38

مقدمة

- مقدمة :

يعتبر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي من الظواهر الحديثة التي تطورت بسرعة كبيرة في العقد الأخير ،و أصبح لها تأثير هام على جميع جوانب حياتنا بما في ذلك المجال التربوي.

تعد وسائل التواصل الاجتماعي مثل الفايسبوك و اليوتيوب و الواتساب و الانستغرام و غيرها واحدة من أهم و أشهر الأدوات التي تمكننا من التواصل و التفاعل مع الآخرين عبر الأنترنت ،تقدم هذه الوسائل فرص هائلة للتواصل و المشاركة في المجتمع ،سواء كان ذلك من خلال مشاركة الأفكار و المعلومات أو التفاعل مع المحتوى المنشور من قبل الآخرين .

ومع ذلك يترتب على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي مجموعة من التحديات و المسائل التي تؤثر على القيم المهنية للعاملين في المؤسسات التربوية .

فعلى الرغم من الفوائد التي تقدمها هذه الوسائل في تبادل المعرفة و توسيع شبكات التواصل الاجتماعي إلا أنها يمكن أن تؤثر على بعض القيم المهنية المرتبطة بالتربية و التعليم مثل الانضباط و الخصوصية و الاحترافية أحد التحديات الرئيسية هو الخصوصية ،حيث يعرض استخدام وسائل التواصل الاجتماعي المعلمين و المديرين و الموظفين في المؤسسات التربوية لخطر فقدان الخصوصية و الاحترافية .

تعيش المؤسسات التربوية في عصر رقمي يتسم يتوافر وسائل التواصل الاجتماعي التي أصبحت جزءا لا يتجزأ من حياتنا اليومية ، فهذه الوسائل الحديثة توفر للأفراد فرصا هائلة للتواصل و التفاعل الاجتماعي بسهولة و سرعة فائقة ،و على الرغم من أن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي قد أحدث تغيرا جذريا في طريقة تفاعل الناس مع بعضهم البعض و

مع المعلومات ،إلا أن لهذا التأثير جوانب إيجابية و سلبية تؤثر على المهنية لدى العاملين في المؤسسات التربوية.

تهدف هذه المذكرة إلى دراسة استخدامات وسائل التواصل الاجتماعي و تأثيرها على القيم المهنية لدى العاملين في المؤسسات التربوية ،فالقيم المهنية تمثل السلوكيات و المبادئ الأخلاقية التي يتمتع بها الفرد في سياق عمله .

و تعتبر أساسا في بناء الثقة و الاحترام و تعزيز العلاقات الاحترافية من جانب استخدامات وسائل التواصل الاجتماعي يمكن القول أنها تسهم في تيسير التواصل بين العاملين في المؤسسات التربوية سواء داخل الفرق أو بين الفرق المختلفة ،توفر هذه الوسائل الفرصة للتعاون و تبادل الأفكار و الخبرات مما يعزز الابتكار و الإنتاجية في العمل التربوي ، كما تساهم في توسيع شبكات العلاقات المهنية و تبادل المعرفة مع الأفراد و المؤسسات الأخرى في المجال التربوي ،و مع ذلك فإن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في المؤسسات التربوية يمكن أن يؤثر على القيم المهنية للعاملين فيها ،قد يواجه الموظفون تحديات في مواجهة تلك الوسائل و التعامل معها بشكل صحيح و مهني فعلي سبيل المثال ،يمكن أن يؤدي التعرض المفرط للمعلومات و التفاعلات غير الهادفة على وسائل التواصل الاجتماعي إلى تشتيت انتباه الموظفين و التأثير على تركيزهم في أداء مهامهم الأساسية ،بالضافة إلى ذلك يمكن أن يؤدي الاعتماد الزائد على وسائل التواصل الاجتماعي في المؤسسات التربوية إلى انخفاض مستوى التفاعل الشخصي والقدرة على التواصل الواقعي ،يجب على العاملين في المؤسسات التربوية أن يكونوا مدركين لتأثير استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على قيمهم المهنية .

و منه جاءت دراستنا حول "استخدامات وسائل الاتصال الاجتماعي و تأثيرها على القيم

المهنية لدى العاملين في المؤسسات التربوية "

و لتحقيق هذه الدراسة تم تقسيم هذه الأخيرة إلى ستة فصول موزعة على جانبين (

جانب تمهيدي و جانب ميداني)

تضمن الجانب التمهيدي أربعة فصول كما يلي :

➤ **الفصل الأول :** تم التطرق فيه إلى الإشكالية ،فرضيات الدراسة،أسباب اختيار الدراسة

،أهمية و أهداف الدراسة ،تحديد مصطلحات الدراسة ،و الدراسات السابقة .

➤ **الفصل الثاني :** درسنا فيه موضوع وسائل التواصل الاجتماعي حيث تناولنا فيه

مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي نشأة وسائل التواصل الاجتماعي ،مميزات و

خصائص التواصل الاجتماعي ،إيجابيات و سلبيات وسائل التواصل الاجتماعي

،دوافع استخدام وسائل التواصل الاجتماعي ،أسباب استخدام وسائل التواصل

الاجتماعي ،الإدمان على وسائل التواصل الاجتماعي ،العلاجات و الحلول للتصدي

لظاهرة الإدمان على وسائل التواصل الاجتماعي .

➤ **الفصل الثالث :** درسنا فيه موضوع القيم المهنية و تناولنا فيه أنواع القيم المهنية

،مصادر القيم المهنية ،محددات القيم المهنية ،أساليب تنمية القيم المهنية ،الحقوق

و الواجبات القيم المهنية ،أهمية القيم المهنية ،معوقات القيم المهنية .

➤ **الفصل الرابع :** درسنا فيه موضوع المؤسسات التربوية و تناولنا فيه نشأة المؤسسة

التربوية ،أهداف المؤسسة التربوية ،خصائص المؤسسة التربوية ،وظائف المؤسسة

التربوية،بناءات و مقومات المؤسسة التربوية .

➤ **تضمن الجانب الميداني فصلين هما :**

➤ **الفصل الخامس :** (الإطار المنهجي) تناولنا فيه جانبين :الجانب الأول خاص

بالدراسة الاستطلاعية و يضم العناصر التالية : أهداف الدراسة ،مجالاتها ،عيناتها

،أدوات جمع البيانات (وصف الاستبيان) والجانب الثاني : خاص بالدراسة النهائية

و يضم العناصر التالية :المجالات ،المنهج المستخدم ،عينة الدراسة ،أدوات جمع

البيانات ، والأساليب الإحصائية المستخدمة .

➤ **الفصل السادس:** تم فيه عرض النتائج العامة للدراسة المتوصل إليها حسب متغير

الشدة وعلى ضوء الفرضيات و على ضوء الدراسات السابقة، ثم الخروج باستنتاج

عام للدراسة .

الجانب التمهيدي للدراسة

الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي للدراسة

تمهيد

- I. الإشكالية و تساؤلاتها
- II. فرضيات الدراسة
- III. أسباب اختيار الموضوع
- IV. أهداف الدراسة
- V. أهمية الدراسة
- VI. تحديد مصطلحات الدراسة
- VII. الدراسات السابقة

تمهيد :

تناولنا في هذا الفصل الجانب التمهيدي للدراسة ،و ذلك بإتباع الخطوات المنهجية التي تجعل الباحث في مسار علم الاجتماع ، لذلك سنتطرق إلى هذه الخطوات وفق تسلسلها المنطقي و العلمي ، حيث سنتعرض أولاً الإشكالية و تساؤلاتها ،تليها الفرضيات ،أهداف الدراسة ،أهمية الدراسة ،تحديد المصطلحات الدراسة ،الدراسات السابقة ، الفصل الأول جاء تحت عنوان " وسائل التواصل الاجتماعي و الفصل الثاني القيم المهنية و الفصل الثالث و الأخير جاء تحت عنوان " المؤسسات التربوية "

1. الإشكالية :

لقد أحدث التكنولوجيا تطور كبيرا في مختلف وسائل الإعلام و الاتصال و شهدت الأنترنت تغيرا ملحوظا على كافة الأنشطة و المجالات الحياتية و أصبحت واقعا ملموسا لا مفر منه ،فما شهدته عصرنا اليوم من التغيرات المعلومات إلى جميع أنحاء الكرة الأرضية في أجزاء من الثانية .

و تعتبر الأنترنت من أكثر تكنولوجيا الاتصال الحديثة و التي عرفت نجاحا كبيرا في فتح فرص جديدة أمام الأفراد للتفاعل و نقل أفكارهم و المعلومات إلى جميع أنحاء الكرة الأرضية في أجزاء من الثانية .

و تعتبر الأنترنت من أكثر تكنولوجيا الاتصال الحديثة و التي عرفت نجاحا كبيرا في فتح فرص جديدة أمام الأفراد للتفاعل و نقل أفكارهم و المعلومات من خلال بناء علاقات اجتماعية قد تزول مع زوال الأنترنت .

لقد أضحت وسائل التواصل مثل الفيسبوك ،تويتر ،انستغرام ،و أشهرها على الاطلاق الفيسبوك فهو من الوسائل الأكثر استخداما و انتشارا و استقطابا بالملايين من الناس أو بما يعرف بالإعلام الاجتماعي الجديد الذي يشهد حركة ديناميكية من التطور و الانتشار و قد كان في بدايات مجتمعا افترضا على نطاق ضيق و محدود،ثم ما لبث أن ازداد مع الوقت ليتحول من أداة إعلامية نصيى مكتوبة إلى أداة إعلامية سمعية و بصرية تؤثر في قرارات المتأثرين و استجاباتهم ،بضغوط منى القوة المؤثرة التي تستخدم في تأثيرها الأنماط الشخصية للفرد.

وتتعدد و تتنوع سلبيات وإيجابيات وسائل الاجتماعي قمنا بين الايجابيات سهولة التواصل و التعارف بين الأشخاص في مجتمعات مختلفة رغم بعد المسافات نجد من خلالها يتسنى للأفراد تبادل الأفكار والمعرفة مما يزيد في تقارب الناس و درجة تفاعلهم،ومنه إنشاء علاقات اجتماعية جديدة .

و الاستفادة من هذه الوسائل بالشكل الأمل و خصوصا في الجانب المهني ، يجب إدراك مزايا تلك الوسائل و تجنب سلبياتها ، و لابد من معرفة القيم التي تكون سببا في نجاح العملية التعليمية كالأخلاق و الاعتزاز بالعمل و الالتزام و الانضباط ،حيث تلعب دورا مهما في تكوين شخصية الفرد .

و تمثل هذه القيم مركزا مهما في توجيه العملية التربوية رغم هذا و لأن عصر اليوم عصر شباب الأنترنت فقد تعددت سلبيات الأنترنت إلى التعدي عن خصوصيات الأفراد والمجتمعات وكذا نلاحظ أن الأفراد أصبحوا عرضة إلى ما يعرف بالإدمان الإلكتروني حيث أصبح الفرد يقتضي ساعات طويلة في التواصل حتى يصل البعض إلى أنهم لا يستطيعون قضاء ساعة كاملة بدون تصفح وسائل التواصل الاجتماعي ،و يؤثر ذلك بشكل كبير و سلبي على جوانب الحياة الأخرى .

و من المناسب أن تستوعب أن وسائل التواصل الاجتماعي في العصر الحالي ليست مجرد أدوات ثانوية ،وأن دورها تنامي بشكل و مؤثر حتى في مكان العمل .

و تعتبر تكنولوجيا المعلومات و استخدامات التواصل الاجتماعي في مجال التعليم أصبح لا عني عنها ضرورة حتمية في العملية التعليمية ،حيث أصبحت وسائل التواصل

الاجتماعي جزءا لا يتجزأ من حياتنا اليومية وقد أحدثت تغييرات جذرية في كيفية تفاعلنا وتواصلنا مع الآخرين .

فمن الناحية الايجابية ، يمكن لوسائل التواصل الاجتماعي أن تساهم في تعزيز القيم المهنية من خلال تمكين الناس من التواصل و تبادل الخبرات و المعرفة في مجالات مهنية محددة يمكن للمحترفين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي للتواصل مع زملائهم في المجال و بناء شبكات اجتماعية مهنية قوية .

يمكنهم أيضا مشاركة أفكارهم و مشاريعهم و الحصول على ملاحظات و تعليقات من زملائهم لتطوير أعمالهم و مهاراتهم المهنية .

ومع ذلك توجد أيضا سلبيات تتعلق بتأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية ، قد يؤدي الاعتماد الزائد على وسائل التواصل الاجتماعي إلى تفقد الاتصال الحقيقي و التفاعل الشخصي بين الأشخاص ، قد يؤثر ذلك سلبا على القدرة على التواصل الفعال و بناء العلاقات المهنية ،القوية في العالم الواقعي.

إضافة إلى ذلك يمكن أن تؤدي وسائل التواصل الاجتماعي إلى تشتت الإنتباه و زيادة التشتت الذهني .

و تدرج دراستنا ضمن التساؤلات التالية :

- السؤال المركزي :

- هل توجد هناك تأثيرات ظاهرة لوسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية ؟

- الأسئلة الفرعية :

✓ هل هناك اختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب متغير الجنس ؟

✓ هل هناك اختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية على العاملين بالمؤسسات التربوية حسب الخبرة المهنية ؟

✓ هل هناك اختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب الوظيفة ؟

✓ هل هناك اختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب الحالة العائلية ؟

✓ هل هناك اختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب المستوى التعليمي ؟

✓ هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على الالتزام و الانضباط باعتباره قيمة مهنية ؟

✓ هل هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على الأخلاق المهنية باعتباره قيمة مهنية ؟

✓ هل هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على القيادة و المسؤولية باعتباره قيمة مهنية ؟

- II. الفرضيات :

- الفرضية العامة :

هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية :

- الفرضية الفرعية الأولى :

✓ هناك إختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب متغير الجنس .

- الفرضية الفرعية الثانية :

✓ هناك إختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب الخبرة المهنية.

- الفرضية الفرعية الثالثة :

✓ هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين للمؤسسات التربوية حسب الوظيفة .

- الفرضية الفرعية الرابعة :

✓ هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب الحالة العائلية .

- الفرضية الفرعية الخامسة :

✓ هناك تأثير لوسائل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب المستوى التعليمي.

- الفرضية الفرعية السادسة :

✓ هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على الالتزام و الانضباط باعتباره قيمة مهنية .

- III. أسباب اختيار الدراسة :

تعتبر من أصعب المراحل الباحث لاختياره موضوع يساهم في إثراء المجال المعرفي و هناك أسباب دفعتنا للبحث في هذا الموضوع :

➤ أسباب ذاتية :

✓ اهتمامي بكل ما يتعلق بوسائل التواصل الاجتماعي و القيم و الميل لدراسة مواضيع تخصص هذا المجال .

✓ الأمر الذي زاد رغبتني في دراسة هذا الموضوع تغني جميع القيم خاصة في الآونة الأخيرة .

➤ أسباب موضوعية:

✓ يعتبر موضوع الدراسة حديث نوعا ما .

✓ مدى إقبال العمال على استخدام هذه الوسائل في المؤسسة التربوية .

✓ التعرف على سبب استمالة العمال لوسائل التواصل الاجتماعي

✓ مدى تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على مردودية العامل في التعرف على المؤسسة التربوية .

IV - أهداف الدراسة :

✓ تطرقنا في بحثنا هذا إلى استخدامات وسائل التواصل الاجتماعي و تأثيرها على القيم المهنية لدى العاملين في المؤسسات التربوية، لكن طرحنا لهذه الموضوع مستهدف أساسا نظرة شاملة حول كيفية استخدام هذه الوسائل بشكل صحيح و فعال و تهدف الدراسة إلى فهم كيفية تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية للأساتذة و الموظفين والعاملين في المؤسسات التربوية و يمكن أن تستهدف أيضا إلى فهم تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على إدارة الوقت و التوازن بين العمل و الحياة الشخصية للعاملين في المؤسسات التربوية و يمكن أن تؤدي استخدام الوسائل الاجتماعية بشكل على فعال إلى تشتيت الانتباه و تأثير سلبي على الأداء المهني والقيم المهنية .

✓ يمكن أيضا أن تستهدف الدراسة إلى معرفة الصعوبات التي يواجهها الأساتذة و الموظفين و العاملين في المؤسسات التربوية إلى استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أثناء العمل كزيادة الإنشغال بأمور أخرى و تشتت على الأداء المهني .

✓ إضافة إلى أن هذه الدراسة تستهدف إلى معرفة إذا كانت تستخدم هذه الوسائل في التواصل بين العاملين في المؤسسات التربوية أو بغرض الترفيه و الابتعاد عن العمل .

٧. أهمية البحث:

- ✓ تعتبر الدراسة من الدراسات التي تعنتي بموضوعات العصر أي أنها حديثة
- ✓ تجنب استخدام وسائل التواصل الاجتماعي داخل المؤسسة .
- ✓ تساهم هذه الدراسة في محاولة تقديم حلول للحد من هذه الظاهرة .
- ✓ استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أثناء أداء المهنة .
- ✓ تحسين الجهات المختصة بخطورة الظاهرة

- VI. تحديد مصطلحات الدراسة :

1.VI- وسائل التواصل الاجتماعي :

هي منظومة من الشبكات الإلكترونية التي تسمح للمشارك فيها بإنشاء موقع به من ثم ربطه من خلال نظام اختصاصي إلكترونية مع أعضاء آخرين لديهم الاهتمامات والهوايات نفسها أو جمعه مع أصدقاء الثانوية أو الجامعة .

و أيضا " مجموعة من المواقع على شبكة الأنترنت ظهرت مع الجيل الثاني للويب تتيح التواصل بين الأفراد في بيئه مجتمع افتراضي يجمع بين أفرادها اهتمام مشترك web أو شبه انتماء (بلد ،مدرسة ،جامعة ، شركة ... الخ)

يتم التواصل بينهم من خلال الرسائل أو الاطلاع على الملفات الشخصية و معرفة أخبارهم ومعلوماتهم التي يتيحونا للعرض ، وهي وسيلة فعالة للتواصل الاجتماعي بين الأفراد سواء كانوا أصدقاء نعرفهم أو أصدقاء عرفتهم من خلال السياقات الافتراضية ⁽¹⁾

- التعريف الإجرائي لوسائل التواصل الاجتماعي :

¹ - لعرب محمد الفاتح و خلفاوي عفاف: "وسائل التواصل الاجتماعي و دورها في تنمية روح الابداع لدى المرأة الماكثة في البيت " الفاييس بوك" نموذجا ،مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر ، تخصص اتصال ،قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشاذلي بن جديد ،الطارف ، 2020 ، 2021 ، ص 5 .

هي مختلف قنوات الاتصال الحديثة و المتطورة الموصولة بشبكة الأنترنت و التي تساعد على النشر والإعلان والترويج للسلع و الخدمات المختلفة و المتنوعة من قبل مختلف شرائح و فئات المجتمع .

- 2.VI - القيم المهنية :

- إصلاحا:

عرفت المصري 1986 بأنها مجموعة القواعد و الأسس التي يجب على المهني التمسك بها العمل بمقتضاها ، ليكون ناجحا في التعامل مع الناس .

أي أن القيم المهنية مجموعة من المجموعات تؤدي إلى تكيف الفرد مع مهنته ، هذا التكيف في المهنة جعل ومع زملائه في العمل بمقتضاها يملكون ناجحا في عمله ما دام قادرا على كسب ثقة رؤسائه و زبائنه .

تعريف كذلك بأنها الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاء المنظمة و يعاشونها و يعبرون عنها .

و يعرفها الخيطي (2003) : بأنها التصورات و الأفكار و الرغبات التي تؤمن بها المنظمة و تتبناها التوجيه سلوك الأفراد بقصد تحقيق أهدافها .⁽¹⁾

- إجرائيا :

يبدو أن القيم المهنية هي أفكار وخصائص متغيرات أي نسبية و أن الفرد أثناء دخوله للمنظمة تكون لديه أفكار ومعتقدات أي قيم يأتي و يجد كذلك قيم تميز المنظمة

- محمد رشدي و آخرون : " درجة ممارسة قيم العمل لدى مديرية التربية و التعليم في الأردن و علاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام " ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد 41 ، ملحق 01 ، 2014 ، ص 497 .

فيحدث هنا صراع للفرد و تدريجيا يكتسب هذه القيم و شكل جزء من سلوكه لتحقيق أهدافه و أهداف المنظمة .

- 3.VI - تعريف المؤسسة التربوية :

تعتبر المؤسسة التربوية من وجهة نظر علماء التربية أنها ليست مكانا فقط لتلقين معلومات و تكوين عادات من أجل مستقبل بعيد و أنها هي صورة مصغرة للحياة الاجتماعية يكتسب فيها الطفل أو الشاب الخبرة .⁽¹⁾

تعريف آخر للمؤسسة : هي مؤسسة عمومية لها الشخصية المعنوية والاستقلال المالي لها ميزانية التسيير والتجهيز تدير حسب قوامين و ضوابط محدد و تشريعية واضحة يديرها مدير ويساعده مجلس التربية والتسيير أو التربية والتوجيه ويعمل إلى جانبه فريق إداري .

- التعريف الإجرائي للمؤسسة التربوية :

التعريف الإجرائي بناء على هذه التعاريف نستطيع القول أن المؤسسة التربوية هي عبارة عن تنظيم اجتماعي مصغر وظيفته تعليم التلاميذ من طرف الأستاذة من الناحية العلمية و الأخلاقية و الثقافية و الخبرات و تنشئة الأجيال في إطار من القوانين و العلاقات الإدارية و الاجتماعية و الهدف الأساسي من هذه المؤسسة هي التعليم بالدرج الأولى و تربية التلاميذ .⁽²⁾

¹ - المرجع السابق ، ص 21 .

² - المرجع السابق ، ص 22 .

- VII. الدراسات السابقة :

- الدراسة الأولى :

دراسة سميرة عقون (2016/2017) حول واقع الاتصال في المؤسسة التربوية الجزائرية ،دراسة ميدانية بثنائية العربي بن مهدي عين مليلة ، أنموذجا - مارس 2017 ،أفريل 2017 .⁽¹⁾

- الفرضيات الدراسة :

✓ يتميز للاتصال الداخلي للمؤسسة التربوية الجزائرية بأنه أحادي للاتجاه من الأعلى إلى الأسفل .

✓ تعتمد المؤسسة التربوية الجزائرية وسائل محدودة في تأدية مهامها و أنشطتها .

✓ يعاني الاتصال من عدة عراقيل و مشاكل في المؤسسة التربوية الجزائرية .

- أهداف الدراسة :

✓ معرفة واقع الاتصال في المؤسسة التربوية الجزائرية .

✓ الكشف عن نمط و نوع الاتصال السائد داخل المؤسسة التربوية الجزائرية .

✓ معرفة التقنيات و الوسائل المستعملة في مجال الاتصال في المؤسسة التربوية

الجزائرية .

✓ معرفة مدى تحقيق الاتصال لأهداف المؤسسة التربوية الجزائرية .

✓ التعرف على العراقيل و المشاكل التي تعاني المؤسسات التربوية الجزائرية.

1 - سميرة عقون: واقع الاتصال في المؤسسة التربوية الجزائرية ،دراسة ميدانية بثنائية العربي بن مهدي عين مليلة ، أنموذجا - مارس 2017 ،أفريل 2017 ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر /،علوم الإعلام و الاتصال ، تخصص اتصال و علاقات عامة ، قسم العلوم الاجتماعية و الانسانية ،كلية العلوم الإنسانية ،جامعة العربي بن مهدي ، 2016/2017 .

- مجتمع الدراسة :

مبحوثي المؤسسة التربوية ثانوية العربي بن مهيدي - عين مليلة ، أساتذة ، موظفين ، إداريين وكذلك موظفي الصيانة و النظافة .

- العينة : 71 مفردة .

- المجال المكاني : ثانوية العربي بن مهيدي (عين مليلة)

- المجال الزمني : منذ بداية شهر نوفمبر 2016 إلى غاية شهر فيفري 2017 .

- المنهج المستخدم : المنهج الوصفي (المتغير المستقل ، المتغير التابع ، المؤسسة التربوية)

- الأدوات المستخدمة : الملاحظة ، المقابلة ، استمارة ، الاستبيان .

- الأساليب : أسلوب التحليل الكمي ، أسلوب التحليل الكيفي .

- النتائج الدراسة :

✓ توصلت الدراسة إلى أن كل المبحوثين يتصلون ببعضهم البعض داخل المؤسسة التربوية .

✓ أثبتت الدراسة أن المواضيع التي يتصل بها الموظفين تكون خاصة باقتراحات خاصة بالعمل .

✓ أن أغلبية المبحوثين لا يجدون صعوبة بالاتصال مع مسؤولهم الأعلى في العمل ، بينما يجد بقية الموظفين صعوبة في الاتصال مع مسؤولهم الإداري .

✓ أن أغلبية المبحوثين أن علاقتهم مع مدير المؤسسة تكون بصفة رسمية على عكس بقية منهم تكون علاقتهم بصفة غير رسمية.

- أوجه التشابه :

✓ تشير هذه الدراسة مع دراستنا في مجتمع الدراسة ففي كلتا الدراستين كان مجتمع الدراسة عبارة عن عينة من الأساتذة وعينة من الموظفين و كذلك موظفي الصيانة و النظافة إضافة إلى أن هناك تشابه في المجال المكاني ففي كلتا الدراستين أجريت الدراسة في الثانوية ،و أيضا تشابهت هذه الدراسة في الأدوات المستخدمة لجمع البيانات مع دراستنا في المنهج المستخدم .

- أوجه الاختلاف :

✓ اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في المتغير المستقل فغفي هذه الدراسة فتحدثت عن الاتصال بصفة عامة أما في دراستنا قمنا بتخصيص وسائل التواصل الاجتماعي كمتغير مستقل إضافة إلى أنها اختلفت في العينة المستخدمة و في هذه الدراسة كانت العينة القصدية أما في دراستنا اعتمدنا على عينة المسح الشامل .

- الدراسة الثانية :

دراسة سحر خليفة سالم، 2017 " استخدامات موقع التواصل الاجتماعي

وانعكاساتها على الاتجاهات الاجتماعية لطلبة الجامعات العراقية " (1)

- أهداف الدراسة :

- ✓ التعرف على معطيات استخدام المبحوثين لمواقع التواصل الاجتماعي .
- ✓ تحديد أسباب استخدام المبحوثين لمواقع التواصل الاجتماعي .
- ✓ الكشف عن طبيعة اتجاهات المبحوثين الناجمة عن استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي .
- ✓ الكشف عن آثار استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على العلاقات الاجتماعية الخاصة بالمبحوثين .
- ✓ مجتمع الدراسة : طلاب الجامعة العراقية من الكليات الآتية (الإعلام ، الإدارة والاقتصاد)
- ✓ العينة: العينة القصدية (100) مبحوث من كلية الاعلام و 100 مبحوث من كلية الاقتصاد و الإدارة .
- ✓ المجال المكاني : الجامعة العراقية
- ✓ المجال الزمني : السنة الدراسية 2016 / 2017
- ✓ الأدوات المستخدمة : الإستمارة ، نمط ليكرت الخماسي (موافق بشدة ، موافق ، لا رأي لي ، غير موافق ، غير موافق إطلاقاً)

¹ - سحر خليفة سالم : "استخدامات موقع التواصل الاجتماعي وانعكاساتها على الاتجاهات الاجتماعية لطلبة الجامعات العراقية"، المجلة العربية لبحوث الإعلام والاتصال ، العدد 79 ، كلية الإعلام ، الجامعة العراقية ، العراق ، ديسمبر 2017 .

- نتائج الدراسة :

- ✓ أن معدات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي عالية جدا بين طلبة الجامعات إذ أن أكثر من نصف العينة يستخدمونها مواقع من 02 إلى 07 ساعات يوميا .
- ✓ أن مواقع التواصل الاجتماعي تساهم في تغيير و اكتساب اتجاهات للطلبة الجامعيين حيث أشارت النتائج إلى وجود تقليد و اهتمام لما يشير عبر هذه المواقع .
- ✓ تولدت لدى المبحوثين تطلعات اجتماعية إيجابية من ناحية التعرف على أشخاص لهم ثقافات مختلفة فضلا عن الحق على المشاركة في الأعمال التطوعية و المجتمعية .
- ✓ هناك استخدامات سلبية لمواقع التواصل الاجتماعي لاسيما حالة التقليد التي أيدها بعض الطلبة للحياة و السلوك الوافد فضلا عن تذرهم من سلطة الأهل و المجتمع .

- أوجه التشابه :

- ✓ تتوافق هذه الدراسة مع دراستنا في الأدوات المستخدمة في جمع البيانات ففي كلتا الدراستين اعتمدت على الاستمارة ، نمط ليكرت الخماسي ،أيضا تشابه هذه الدراسة في المتغير المستقل لدراستنا والذي يتمثل في وسائل التواصل الاجتماعي.

- أوجه الاختلاف :

- ✓ تختلف هذه الدراسة على الدراسة الحالية في المجال المكاني حيث أجريت هذه الدراسة في الجامعة على عكس دراستنا كانت في الثانوية ،إضافة إلى أن هناك

اختلاف في المجتمع المدروس ،و قد تمثل مجتمع هذه الدراسة في طلاب الجامعة على عكس ما أختارنا في دراستنا و هو عينية متن كل الأساتذة و الإداريين و العمال المهنيين .

- الدراسة الثالثة :

دراسة غنية ضباب (2018) القيم المهنية و دورها في رفع أداء العامل دراسة ميدانية بجامعة حمة لخضر ،علم الإجتماع (أساتذة) بولاية الوادي .⁽¹⁾

- فرضيات الدراسة :

- الفرضية العامة : القيم المهنية الإيجابية دور في أداء العامل .
- الفرضيات الفرعية : القيم الاندماجية في العمل دور في زيادة الالتزام المعياري للعامل .

- القيم إثبات لذات في دافعية العامل للعامل .

- أهداف الدراسة :

- الوقوف على طبيعة المنظومة القيمة داخل المؤسسة .
- كشف خصائص القيم المهنية .
- معرفة دور القيم المهنية و مدى مساهمتها في ترشيد الأداء .
- محاولة فهم أهم العراقيل التي تواجه الفئات الفاعلة أثناء أدائها .

¹ - غنية ضباب (2018) : "القيم المهنية و دورها في رفع أداء العامل دراسة ميدانية بجامعة حمة لخضر ،قسم علم الإجتماع (أساتذة) بولاية الوادي" ،مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي ، تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل ،قسم علم الاجتماع ،كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية .

- مجتمع الدراسة : أساتذة قسم علم الاجتماع عمل و تنظيم ،علم اجتماع اتصال ،علم اجتماع التربية ،علم اجتماع حضري و يوجد إثنان مجمدان هما علم إجتماع الجريمة و علم إجتماع البيئة .
- العينة : 64 أستاذ من الجنسين
- المجال المكاني : ثانوية سيدي مستور بالوادي
- المجال الزمني : المرحلة الاستطلاعية 2018 /03/12 .
- مرحلة تطبيق الاستبيان و دليل المقابلة:2018/04/18.
- دليل المقابلة الحرة مع رئيس القسم :2018/04/24 .
- دليل المقابلة (02) مع رئيس مصلحة التدريس :2018/04/25 .
- المنهج المستخدم : المنهج الوصفي (المتغير المستقل : القيم المهنية ، المتغير التابع ،العامل)
- الأدوات المستخدمة : الملاحظة،المقابلة ، إستمارة الاستبيان .
- الأساليب : أسلوب المسح الشامل .
- نتائج الدراسة :
- ✓ غياب القيم كثقافة و سلوك في المنظمات و البحث و الكشف عن أسلاب غيابه و التأثيرات الناجمة التي تجعل من التنظيم واقعا سلبيا يتضمن معالم اللامبالاة و انعدام المسؤولية نتيجة غياب القيم في حياتنا اليومية التي من شأنها ضبط الأفراد
- ✓ غياب القيم في حياتنا اليومية التي من شأنها ضبط الأفراد

- أوجه التشابه :

✓ تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في الأدوات المستخدمة لجمعه البيانات ففي كلتا الدراستين اعتمدت على الملاحظة و المقابلة و الاستمارة ،كذلك تشابه في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي .

- أوجه الاختلاف :

✓ هناك اختلاف في المتغير المستقل حيث أن هذه الدراسة تمثل المتغير المستقل فالقيم المهنية على عكس دراستنا كان وسائل التواصل الاجتماعي إضافة إلى أنها تختلف في المجتمع المدروس و العينة المستخدمة.

- الدراسة الرابعة :

دراسة بن عبد الحفيظ و حميداني ندى (2020-2021) حول مساهمة تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تطوير العملية التعليمية (دراسة ميدانية بكلية العلوم و التكنولوجيا بجامعة 08 ماي 1945 ،قالمة .⁽¹⁾

- فرضيات الدراسة :

- الفرضية العامة : تساهم تكنولوجيا الاتصال في تطوير العملية التعليمية .
- الفرضية الفرعية :تؤثر تكنولوجيا للاتصال الحديثة على المناهج التعليمية .
- أهم الوسائل التي تستخدمها تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تطوير و تفعيل عملية التعليم هي سمعية بصرية ،بصرية سمعية .

- هناك معوقات تعترض تكنولوجيا للاتصال الحديثة في تطوير العملية التعليمية .

- أهداف الدراسة :

- ✓ التعرف على أهمية تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تطوير العملية التعليمية .
- ✓ معرفة دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين التعليم و تطويره .
- ✓ التعرف على بعض المشاكل و المعوقات التي تعترض تكنولوجيا الاتصال الحديثة في مجال التعليم .

- مجتمع الدراسة : مجموعة من الأساتذة يبلغ عددهم 172 أستاذ مقسمين على أقسام .

- العينة :عينة قصدية (تم اختيار 05 من مجتمع الدراسة)

- بن عبد الحفيظ و حميداني ندى (2020-2021) حول مساهمة تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تطوير العملية التعليمية (دراسة ميدانية بكلية العلوم و التكنولوجيا بجامعة 08 ماي 1945 ،قالمة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ،تخصص علم الاجتماع الاتصال ،قسم علم الاجتماع ،كلية العلوم الانسانية ، و الاجتماعية ، جامعة 08 ماي 1945 ،قالمة ، 2020 ، 2021 .

- المجال المكاني : جامعة 08 ماي 1945 ،قائمة .
- المجال الزمني :تمت خلال فقرتين (الفترة الأولى 2021/04/25 ،الفترة الثانية من 09 ماي 2021 إلى غاية 10 جوان 2021)
- المنهج المستخدم : المنهج الوصفي (المتغير المستقل ،الاتصال الحديثة ، المتغير التابع ،العملية التعليمية .
- الأدوات المستخدمة : المقابلة ،الاستمارة .
- نتائج الدراسة :
- ✓ تسهيل الاتصال و التواصل بين الأساتذة و الطلبة لأهمية أولية كون الوسائل التكنولوجية قربت المسافات بين مستعملها .
- ✓ توفير الوقت و الجهد و توفير المعلومات المرغوبة لكلاهما .
- ✓ تسهيل العملية التعليمية و هذا راجع لمساهمة هذه الوسائل في تدعيم العملية التعليمية .
- ✓ توظيف البرامج التكنولوجية في القرارات و المناهج التعليمية في مجال التعليم .
- ✓ تسهيل الاتصال و التواصل بين الأستاذ و الطالب
- ✓ ضرورة إعداد المعلمين و المتعلمين و تكوينهم في مجال تكنولوجيا الاتصال الحديثة في مجال التعليم.
- ✓ تنظيم دورات تكوينية للأساتذة لتدريبهم على التكنولوجيات الحديثة في مجال التعليم .
- ✓ تزويد المؤسسات التعليمية بالإمكانات اللازمة التي تساعد على استخدام التقنيات التعليمية .

- أوجه التشابه :

✓ تشابه هذه الدراسة الحالية في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي .

- أوجه الاختلاف :

✓ اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في المتغير المستقل المتمثل و هي تكنولوجيا

الاتصال الحديثة بالنسبة لهذه الدراسة و ووسائل التواصل الاجتماعي بالنسبة

لدراستنا فقط على عكس دراستنا أخذنا عينة من كل الأساتذة و الإداريين و

العمال المهنيين .

- الدراسة الخامسة :

دراسة عبير عثمانى فؤاد برجوع (2021/2020) حول استخدامات أساتذة

ثانوية بلدية الوادي لمواقع التواصل الاجتماعي ،دراسة مسحية في الاستخدامات و

الاشباعات . (1)

- أهداف الدراسة :

✓ فهم كيفية استخدام أساتذة ثانوية بلدية الوادي لوسائل التواصل الاجتماعي في

التعليم عن بعد .

✓ معرفة دوافع استخدام أساتذة ثانويات بلدية الوادي لوسائل التواصل الاجتماعي في

التعليم عن بعد .

✓ تحديد الاشباعات المختلفة لدى أساتذة ثانويات الوادي من خلال استخدام لوسائل

التواصل الاجتماعي في التعليم عن بعد .

¹ عبير عثمانى : " استخدامات أساتذة ثانوية بلدية الوادي لمواقع التواصل الاجتماعي ،دراسة مسحية في الاستخدامات و الاشباعات " ، مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على شهادة الماسر ، علوم الإعلام و الاتصال ، تخصص سمعي لبصري ، قسم العلوم الإنسانية ، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة الشهيد حمة الخضر ، ولاية الوادي، 2020 ، 2021 .

- مجتمع الدراسة : أساتذة ثانويات بلدية الوادي .
 - العينة: العينة القصدية الغير احتمالية
 - المنهج المستخدم : المنهج المسحي
 - الأدوات المستخدمة: استمارة الاستبيان
 - نتائج الدراسة :
- ✓ أن أغلبية أساتذة ثانويات بلدية الوادي أحيانا ما يستخدمون مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة 60 % و بفضل 72.5 % منهم استخداما بشكل يومي .
- ✓ أما بالنسبة للإشاعات المحققة لأساتذة ثانويات بلدية الوادي من خلال استخدام مواقع التواصل الاجتماعي قد توصلنا إلى أن 75.25 % يستعملون مواقع التواصل الاجتماعي من أجل الحصول على المعلومات و أن عملية التحصيل المعرفي في التخصص العلمي لأساتذة ثانويات بلدية الوادي عملية دائمة بنسبة 72.50 % .. الخ
- ✓ أما اتجاهات أساتذة التعليم الثانوي بلدية الوادي نحو مواقع التواصل الاجتماعي فقد توصلت إلى أن جميعه الأساتذة يوافقون على استعمال مواقع التواصل الاجتماعي 2100 .

- أوجه التشابه :

✓ تشترك هذه الدراسة مع دراساتها الحالية في نفس المتغير المستقل المتمثل في وسائل التواصل الاجتماعي .

- أوجه الاختلاف :

✓ تختلف هذه الدراسة في المنهج المستخدم وقد تمثل منهج هذه الدراسة في المنهج المسحي على عكس ما استخدمنا في دراستنا على المنهج الوصفي ،أما العينة المستخدمة في هذه الدراسة كانت العينة القصدية غير الحتمالية و في دراستنا كانت عينة المسح الشامل إضافة إلى أدوات جمع البيانات و قد خصصت هذه الدراسة استمارة الاستبيان فقط .

الفصل الثاني

وسائل التواصل الاجتماعي

الفصل الثاني
وسائل التواصل الاجتماعي

- تمهيد

- I. مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي**
- II. نشأة وسائل التواصل الاجتماعي**
- III. مميزات و خصائص وسائل التواصل الاجتماعي**
- IV. إيجابيات و سلبيات وسائل التواصل الاجتماعي**
- V. دوافع استخدام وسائل التواصل الاجتماعي**
- VI. أسباب استخدام وسائل التواصل الاجتماعي**
- VII. الإدمان على الأنترنت**
- VIII. العلاجات و الحلول للتصدي للظاهرة الإدمان على وسائل**

التواصل الاجتماعي

❖ خلاصة الفصل

تمهيد :

تعد عملية التواصل الاجتماعي هي العملية التي يتم من خلالها الربط بين الإنسان و الآخرين في المحيط الاجتماعي ، بالإضافة إلى التواصل المستمر مع الجيران و الأصدقاء و المعارف من أجل تحقيق مختلف الفوائد التي تقيّد الإنسان على المستوى الشخصي و تقيّد المجتمع بشكل كامل بالإضافة إل ذلك فإن عملية التواصل الاجتماعي يتم تحديدها نتيجة لاختلاف أنواعها و لاختلاف عمقها العديد من الأمور التي يتم تحقيقها من خلال التواصل الاجتماعي و منها العلاقة بين الإنسان و الآخرين تتحسن بشكل ملحوظ ،و يكون هناك العديد من العلاقات التي تساهم في كشف الإنسان كما بداخله ،و تزداد أيضا ثقته بالآخرين مما يجعله على وعي بالعلاقات ممن حوله.

1- مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي :

تعددت تعريف مواقع التواصل الاجتماعي بيت العديد من الباحثين و من أبرز هذه التعاريف نذكر :

يعرفها "مهدي الحوساني" في 2002 : " هي مواقع تصنف ضمن الجيل الثاني للويب (ويب 20) و سميت اجتماعية لأنها أنت من مفهوم " بناء مجتمعات بهذه الطريقة يستطيع المستخدم التعرف إلى أشخاص لديهم اهتمامات مشتركة في تصفح الأنترنت و التعرف على المزيد من المواقع في المجالات التي تعمه و أخيرا مشاركة هذه المواقع مع أصدقائه و أصدقاء أصدقائه" (1)

كما يمكن تعريف وسائل التواصل الاجتماعي بأنها عبارة عن مواقع أو تطبيقات تبدأ بإنشاء الشخص المستخدم حسابا على أحد مواقع التواصل الاجتماعي فيس بوك ،تويتر ،ضمن نطاق شبكة الأنترنت العالمية web ،يتيح لها بناء قاعدة بيانات شخصية و منصة انطلاق ووجود الإلكتروني و شخصية افتراضية لنشر البيانات و التعليقات و الوثائق و الوسائل و الصور و أفلام الفيديو و من ثم الإنطلاق لمرحلة profite التشبيك و التشارك مع الآخرين عن طريق إكتساب الأصدقاء و تكوين المجموعات أو الانتساب إلى الشبكات السابقة من المشتركين و المستخدمين ، تبدأ بخلايا الأصدقاء و طلاب الجامعات أو المدارس أو أبناء الحي أو زملاء تبدأ بخلايا الأصدقاء و طلاب الجامعات أو المدارس أو أبناء الحي أو زملاء المهنة أو أفراد الأسرة و العائلة الواحدة ،و تبادل التعليقات و الآراء

1- جبريل حسن العريشي ،سلمى بنت عبد الرحمان محمد الدوسري :الشبكات رؤية تحليلية ،النار المنهجية للنشر و التوزيع ،عمان ،الأردن ، 1436 هـ ، 2015 م .

والمواد الإعلامية معهم ،و تتم عمليات التواصل الإلكتروني بين المرسل و المتلقي بصورة فورية لحظة وساعة يشاء المشترك ضمن الشبكة . (1)

تكمّن فعالية وسائل التواصل الاجتماعي في وجود مواقع تجمع بين المستخدمين ذوي التفكير المتماثل و المصالح المشتركة ،و هذا عبر إنشاء حسابات شخصية بهوية افتراضية على إحدى مواقع التواصل الاجتماعي و استخدامها في التواصل الكتابي أو الشفوي عبر إرسال الصور و مقاطع الفيديو ومشاركة التعليقات و المنشورات .

- .II. نشأة التواصل الاجتماعي :

بدأت مجموعة من الوسائل الاجتماعية في الظهور أواخر التسعينات تتمثل كلاس ميش عام 1935 م للربط بين زملاء الدراسة ،و موقع سكس (د .جيريش) عام 1997 ،حيث ركز الموقع على الروابط المباشرة بين الأشخاص و كتبت تقوم فكرته أساسا على فكرة بسيطة يطلق عليها الدرجات الست للانفصال أو ظهرت في تلك المواقع الملفات الشخصية للمستخدمين و خدمة إرسال الرسائل الخاصة لمجموعة من الأصدقاء ،و ظهر أيضا عدة مواقع أخرى مثل لايفي جورنال و موقع كايوولد الذي أنشئ في كوريا سنة 1999 ،و كان أبرز ما ركزت عليه مواقع التواصل الاجتماعي في بدايتها خدمة الرسائل القصيرة و الخاصة بالأصدقاء . (2)

و في السنوات اللاحقة ظهرت بعض المحاولات الأخرى لكن الميلاد الفعلي للشبكات الاجتماعية كما نعرفها ظهرت بعض المحاولات الأخرى ، لكن الميلاد الفعلي للشبكات الاجتماعية كما نعرفها اليوم كان سنة 2002 لكن لم يتم التوافق على شروط الاستحواذ

1- مركز العرب الناعمة للدراسات ،شبكات التواصل الاجتماعي ،ضمان للحرب الأمريكية ، الناعمة مكتبة ، مؤمن قریش ،بيروت ،لبنان ، 2012 ، ص 25 .
2- علي حجازي إبراهيم ،التكامل بين الاعلام التقليدي و الجديد ، دار المغزى للنشر و التوزيع ، د . ط ، بلد ، 1434 هـ ، 2017 ، ص 71 .

و قد تم تصميمه ليكون وسيلة للتعارف و الصداقات المتعددة بين مختلف فئات المجتمع العالمي و قد نال هذا الموقع شهرة كبية في تلك الفترة و في النصف الثاني من نفس العام ظهر في فرنسا موقع **Skyrock.Com** كمنصة للتدوين .⁽¹⁾

ثم تحول إلى موقع تواصل و حتى هذه المرحلة لم تكن هذه المواقع معروفة في المجتمعات العربية إلا بشكل محدود جدا ، خصوصا أن خدمات الأنترنت لم تكن على مستوى كبير من الإنتشار و الترحيب و قد ساعد تطور الأنترنت و إنتشارهافي ظهور جيل جديد من مواقع التواصل الاجتماعي التي امتازت بسهولة استخدامها و بالتطبيقات الكثيرة التي تناسب مختلف الشرائح الاجتماعية بما فيها اللغة ، فكان أن ظهر موقع **mospace** سنة 2003 الذي بدأ يحقق نجاحا كبيرا و إنتشارا واسعا وصل إلى المجتمعات العربية ،و في العام 2004 انطلقا موقع الفاييبوك **Facebook.Com** في الولايات المتحدة و عرف أولا في ما بين طلبة جامعة هارفار ، ثم بدأ ينشر إلى الجامعات و المدارس الأخرى ،و في العام 2006 ، بدأ بالانتشار على الساحة المحلية و الدولية بعدها إنتشرت فكرة مواقع التواصل الاجتماعي للمدونات الصغيرة بظهور موقع **twiter** حيث ظهر سنة 2006 ،و أطلق رسميا للمستخدمين سنة 2007.⁽²⁾

- III. مميزات و خصائص رسائل التواصل الاجتماعي :

تكمن أهمية وسائل التواصل الاجتماعي في إتاحة المجال الواسع أمام الفرد للتعبير عن نفسه و مشاركة مشاعره و أفكاره مع الآخرين ، خاصة أن هناك حقيقة علمية وهي أن

1- أماني جمال مجاهد :الشبكات الاجتماعية في تقديم هجمات مكتبة متطورة ، دراسة المعلومات ، جامعة المتوفية ، غ 08 ، مايو 2010 ، ص 56
2- أماني جمال مجاهد ، المرجع السابق ، ص 56

الانسان اجتماعي بطبعه و بفطرته يتواصل مع الآخرين و لا يمكن أن يعيش في عزلة عن الآخرين ،و لهذا نجد أن هناك عدة خصائص لوسائل التواصل الاجتماعي و منها :

1.iii- شاملة : حيث تلغي الحواجز الجغرافية و المكانية ، تلغي من خلالها الحدود الدولية ،حيث يستطيع الفرد في الشرق التواصل مع الفرد في الغرب ،من خلال الشبكة و بكل سهولة .

2.iii- التفاعلية: فالفرد فيها كما أنه مستقل و قارئ ، فهو مرسل و كاتب و مشارك و هي تلغي السلبية المقيمة في الإعلام القديم، التلفاز ،الصحف "...، و تعطي حيزا للمشاركة الفاعلة من المشاهد و القارئ .

3.iii- التنوع و تعدد الاستعمالات : فيستخدمها الطالب للتعلم و العالم بث علمه و تعليم الناس و الكاتب للتواصل مع القراء ...و هكذا

4.iii- سهولة الاستخدام : فالشبكات الاجتماعية تستخدم بالإضافة للحروف و بساطة اللغة الرموز و الصور التي تسهل للمستخدم التفاعل .

5.iii- توفير الاقتصادية : اقتصادية في الجهد و الوقت و المال و في ظل مجانية الاشتراك التسجيل ،فالفرد البسيط يستطيع إمتلاك حيز على الشبكة للتواصل الاجتماعي ،و ليس ذلك حكرا على أصحاب الأموال أو حكرا على جماعة دون أخرى (1).

عرفت وسائل الاتصال الاجتماعي بأنها أصبحت تلغي الحواجز الجغرافية و المكانية حيث أصبح كل فرد لأن يتواصل مع شخص في أي مكان آخر كان إضافة إلى أنها متعددة ز متنوعة الاستعمالات و سهلة الاستخدام و اقتصادية في الجهد و الوقت و المال .

1- عبد الرحمان إبراهيم الشاعر ، مواقع التواصل الاجتماعي و السلوك الإنساني ،دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان ،الأردن ، 2015 ، ص 65 .

- IV. إيجابيات و سلبيات وسائل التواصل الاجتماعي :

- 1.IV - إيجابيات وسائل التواصل الاجتماعي :

➤ الاستخدامات الاتصالية الشخصية :

و هو الاستخدام الأكثر شيوعا ،و لعل الفكرة الأولى للشبكات الاجتماعية اليوم كانت بهدف التواصل الشخصي بين الأصدقاء في منطقة معينة أو مجتمع معين ،و هذا الهدف موجود حتى الآن برغم تطور الشبكات الاجتماعية على مستوى الخدمات ،و على مستوى التقنيات و البرمجيات ،و يمكن من خلال الشبكات الاجتماعية الخاصة تبادل المعلومات و الملفات الخاصة و الصور و مقاطع الفيديو ، كما أنها مجال رحب للتعارف و الصداقة و خلق جو مجتمع يتميز بوحدة الأفكار و الرغبات غالبا ،و إن اختلفت أعمارهم و أماكنهم و مستوياتهم العلمية . (1)

➤ الاستخدامات التعليمية :

تلعب الشبكات الاجتماعية دورا في تعزيز العملية التعليمية من خلال تطوير التعليم الإلكتروني حيث تعمل على إضافة الجانب الاجتماعي له ،والمشاركة من كل الأطراف في منظومة التعليم لمدير المدرسة و المعلم و أولياء الأمور و الطلاب و عدم الاقتصار على التركيز على تقديم المقرر .

واستخدام الشبكات الاجتماعية يزيد فرص التواصل و الاتصال التعليمي فيمكن التواصل الفردي أو الجماعي مع المعلم ،ما يوفر جوا من مراعاة الفروق الفردية ،كما أن التواصل يكسب الطالب الخجل فرصة التواصل مهارات أخرى كالتواصل و الاتصال و المناقشة و إبداء الرأي .

1- د. عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر ، المرجع السابق ، ص 68 .

➤ الاستخدامات الإخبارية :

أتاحت الشبكات الإلكترونية نقل الأخبار حال حدوثها و من مصادرها الرئيسية و بصياغة المرسل نفسه بعيدا عن الرقابة ما يجعلها أحيانا ضعيفة المصادقية لما قد يضاف إليها من مبالغات مقصودة أو غير مقصودة لتهويل الخبر أو تدويله أو تسبيسه بغرض بالتأثير على الرأي العام .

➤ الاستخدامات الدعوية :

أتاحت الشبكات الاجتماعية الفرصة للتواصل و الدعوة مع الآخرين مسلمين أو غير مسلمين ، و أنشأ الكثير من الدعاة صفحاتهم الخاصة و مواقعهم الثرية ، و هو انتقال إيجابي للتواصل الاجتماعي في ظل أنظمة تعوق التواصل المباشر و تتميز الدعوة عن طريق الشبكات الاجتماعية بالسهولة في الاستخدام و التواصل و التوفير في الجهد و التكاليف .

- 2.1V - سلبيات وسائل التواصل الاجتماعي :

من أهم سلبيات مواقع التواصل الاجتماعي غياب المسؤولية الاجتماعية و الضبط الاجتماعي اللذان يعدان من أهم مقومات السلوك الاجتماعي و التي تؤدي إلى :

- نشر الاشاعات و المبالغة في نقل الأحداث .
- النقاشات التي تبتعد عن الاحترام المتبادل وعدم تقبل الرأي الآخر .
- إضافة الوقت في التنقل بين الصفحات والملفات دون فائدة .
- عزل الشباب و المراهقين عن واقعهم الأسري و عن مشاركتهم في الفعاليات التي يقيمها المجتمع .
- ظهور لغة جديدة بين الشباب من شأنها أن تضعف لغتنا العربية و إضاعة هويتها .

- انعدام الخصوصية الذي يؤدي إلى أضرار معنوية و نفسية و مادية . (1)

٧. دوافع استخدام وسائل التواصل الاجتماعي :

توجد عدة دوافع تجعل الفرد ينتقل من العالم الواقعي إلى العالم الافتراضي و ينشأ حساباً واحداً له على الأقل في إحدى مواقع التواصل الاجتماعي و من بين أهم العوامل التي تدفع بمختلف الأفراد و خصوصاً للشباب للاشتراك في هذه المواقع ما يلي : (2)

١.٧- المشاكل الأسرية :

تشكل الأسرة الدرع الواقي للفرد بحيث توفر له الأمن و الحماية و الاستقرار و المرجعية و لكن في حالة افتقار الفرد لهذه البيئة المتكاملة ينتج لديه نوع من الاضطراب الاجتماعي الذي يجعله يبحث عن البديل لتعويض الحرمان الذي قد يظهر مثلاً في غياب دور الوالدين أو أحدهما بسبب مشاكل الحياة أو التفكك الأسري . (3)

٢.٧- الفراغ :

يعد الفراغ الذي ينتج عن سوء إدارة الوقت أو حسن استغلاله بالشكل السليم الذي يجعل الفرد لا يحس بقيمته و يبحث عن سبيل يشغل هذا الوقت من بينها مواقع التواصل الاجتماعي حيث أن عدد التطبيقات اللامتناهية التي تنتجها شبكة الفيسبوك مثلاً لمستخدميها و مشاركة كل مجموعة أصدقاء بالصور و الملفات الصوتية يجعل الفيسبوك خاصة و شبكات التواصل الاجتماعي عامة أحد الوسائل لملء الفراغ و بالتالي يصبح كوسيلة للتسلية و تضييع الوقت عند البعض منهم . (4)

1- المرجع السابق، ص 69

2- أحمد علي الدروبي، مواقع التواصل الاجتماعي و أثرها، المجلة العجينة للنشر العلمي، الكويت، ع 01 ، 2018 ، ص 05 .

3- المرجع نفسه ، ص 05

4- المرجع نفسه ، ص 05

البطالة : تعتبر من عملية الانقطاع و عدم الاندماج المهني الذي يؤدي لدعم الاندماج الاجتماعي و النفسي و منه إلى الاقصاء الاجتماعي الذي هو نتيجة تراكم العوائق و الانقطاع التدريجي للعلاقات الاجتماعية وهي من أهم المشاكل الاجتماعية التي يعاني منها الفرد و التي تدفعه لخلق حلول للخروج من هذه الوضعية التي يعيشها حتى و إن كانت الحلول افتراضية فهناك من تجعل منه البطالة واستمراريتها شخصا ناقصا على المجتمع الذي يعيش فيه باعتباره لم يوفر له فرصة العمل والتعبير عن قدراته و إيديولوجياته كربط علاقات مع أشخاص افتراضيين من أجل الاحتيال و النصب . (1)

3.V- الفضول:

تشكل مواقع التواصل الاجتماعي عالما افتراضيا مليئا بالأفكار و التقنيات المتجددة اتي تستهوي الفرد لتجريبها و استعمالها سواء في حياته العلمية أو العملية أو الشخصية ،فمواقع التواصل الاجتماعي تقوم على فكرة الجذب و إذا ما توفرت ثنائية الجذب و الفضول تحقق الأمر . (2)

4.V- التعارف أو تكوين الصداقات :

سهولة مواقع التواصل الاجتماعي تكوين الصداقات حيث تجمع هذه الشبكات بين الصداقات الواقعية والصداقات الافتراضية فهي توفر فرصة لربط علاقات مع أفراد من نفس المجتمع أو من مجتمعات أخرى مختلفة بين الجنسين أو بين أفراد الجنس الواحد . (3)

1- المرجع السابق ، ص 05

2- أحمد علي الدروبي ،المرجع السابق ، ص 6 .

3- المرجع نفسه ، ص 06

5.7- التسويق أو البحث عن وظائف :

في الواقع مواقع التواصل الاجتماعي لم تعد لمجرد التعارف بل أصبحت أداة تسويقية قوية وفعالة للغاية لأصحاب الأعمال كونها منخفضة التكاليف ،وتضمن سهولة الاتصال بها داخل و خارج مقر العمل ،بالإضافة إلى سهولة الانضمام إليها و الاشتراك بها .

كما تتمتع بقابلية التصميم و التطوير و تصنف المشتركين حسب العمر و الجنس و الاهتمامات والهوايات و سهولة ربط الأعمال بالعملاء و أيضا ربط أصحاب العمل لطالبي العمل وانتشار المعلومة و استثمارها .

فتجربة التسويق عبر الشبكات تزيد من التواصل مع المستهلكين ومع الكفاءات كما أنها أصبحت من الوسائل للبحث عن وظائف وفرص التطوير الوظيفي و تبادل الخبرات و الكفاءات كما هو الحال في شبكة ليكندرات.

فمن خلال عرض لأهم العوامل التي تدفع بالأفراد للإقبال الكبير للاشتراك في شبكات التواصل الاجتماعي نجد أن هناك من يستخدمها بدافع التعلم و توسيع المعارف والمهارات الشخصية و الحياتية ،مناقشة قضايا المجتمع ،التعبير عن الآراء بحرية والتنفس عن الذات . (1)

VI. أسباب استخدام وسائل التواصل الاجتماعي :

بدأ استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل واسع من أهم أسباب الاستخدام ما يلي :

1.VI- تستخدم وسائل التواصل الاجتماعي لسهولة التواصل حيث تستخدم هذه

الوسائل لأغراض الدراسة كإعداد المشاريع المطلوبة ،وتبادل المعلومات .

2.VI- تعد وسائل التواصل الاجتماعي وسيلة لنشر الثقافة التقنية .

3. VI- تساعد وسائل التواصل الاجتماعي على توسيع الفرد باطلاعهم على أحدث

المستجدات في مجال الدراسة .

4. VI- تعد وسائل التواصل الاجتماعي وسيلة لتعبير الأفراد عن آرائهم كتابه مما قد

يساعدهم على الابداع .

5. VI- يحقق استخدام هذه الوسائل فوائد اجتماعية و اقتصادية في خفض الانفاق

على قاعات الدراسة و الأدوات و الوسائل التعليمية ،بل و الحفاظ على البيئة بالتقليل

من الاستخدام الورقي و الطباعة . (1)

VII. الإدمان على وسائل التواصل الاجتماعي :

تعد شبكة الأنترنت هي أكثر الوسائل التكنولوجية استخداما ،فهي تتبع كم هائل من

المعلومات و تطبيقاتها المتعددة و المتنوعة تمس مختلف جوانب الحياة وما تقدمه في

إمكانات تفاعلية تجعلها أسرع التكنولوجية انتشارا خاصة لما توفره للمستخدمين سهولة و

أمان في التواصل مع الآخرين .

الإدمان ADDICTION مصطلح يشير إلى الاعتماد النفسي بين الشخص ومنبه

أو مثير (عادة مادة كيميائية) هذا السبب لا يستخدم الإصدار الرابع من الدليل

الشخصي والاحصائي للاضطرابات العقلية الذي أصدرته الجمعية الأمريكية للطب

النفسي (المصطلح الإدمان) لوصف الاستخدام المرضي أو سوء استخدام مادة أو أي

منبه آخر .

1- عبد الحكيم بن عبد الله بن راشد الصوافي : استخدام وسائل التواصل ، مذكرة تخرج لاستكمال الحصول على درجة الماجستير ، تخصص إرشاد نفسي ، قسم التربية و الدراسات الإنسانية ،كلية العلوم و الآداب ، جامعة نزوى ، عمل ، 2014 ، 2015 ، ص 20 .

اختلف الباحثون حول كيفية توصيف ظاهرة الاستخدام المكثف للإنترنت و التأثيرات السلبية الناتجة عنه ،و ظهرت حالة من الجدل بين الباحثين حول المصطلح الأنسب استخدامه لوصف الاستخدام المكثف للإنترنت لذا تم استخدامه مع كثير من المصطلحات مثل: الاستخدام الإنترنت ،الاستخدام القهري للإنترنت .

وأكثر ما يشار إلى ادمان الإنترنت اضطراب دافع الفرد للانشغال المكثف مع استخدام الإنترنت و صعوبة إدراك الوقت على شبكة الإنترنت و ينتج عنها صعوبات على الجانب الاجتماعي و المهني في العالم الواقعي . (1)

يشير ماركس (Marks-1990) إلى أن الادمانات الإلكترونية بدأت مع بداية خدمات الفضائيات ،و يرى إنها ادمانات غير كيميائية يتم فيها تفاعل الفرد مع الحاسب لفترة طويلة و قد يكونان معا في حالة سلبية ،و إدمان الإنترنت و ألعاب الكمبيوتر و التلفاز كلها مظاهر إدمان لبعض الادمانات السلوكية وأوضح Griffiilts أن هذا الإدمان السلوكي يتكون من عوامل أساسية وهي كالتالي :

1.VII - سيادة بعض الأفكار لدى الفرد :

و يتضح ذلك عندما يصبح تطبيق معين من تطبيقات الإنترنت أكثر أهمية لدى الفرد و يستدور على تفكيره و مشاعره و سلوكه ،و أن لم يمارسه الفرد فعليا ، فإنه ينتهر أية فرصة أخرى لكي يمارسه .

2.VII - التقلب المزاجي MOD MODIFICATION :

و يشير ذلك إلى الخبرات الذاتية التي يكتبها الفرد و الناتجة عن ممارسة تطبيقات أو أنشطة معينة .

1- فاطمة نبيل محمد السروجي ، ادمان الإنترنت و علاقته بالتوافق الاجتماعية لدى الشباب ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ،جامعة عين شمس ،القاهرة، ع 03 ، 2021 ، ص 191 ، 192 .

3.VII- التحمل (الميل لفضاء وقت أطول) TOLERANCE :

و تمثل هذه العملية التي بمقتضاها يزداد معدل استخدام الفرد لنشاط أو تطبيق معين في الأنترنت و ينتج عنه العرض السابقات .

4.VII- الأعراض الانسحابية WITHDRAWAL :

و تشير إلى حالة الشعور البغيض لدى الفرد يوقف الاستخدام ،أو يقلله فجأة لتطبيق معين أو الدخول على الأنترنت و تمثل مظاهر هذه الحالة في عدة أعراض كالشعور بالإكتئاب مغير المزاج و الإحساس بالنكد ،وزيادة الانفعال .

1.4.VII - الصراع CINFLICT :

و تشير حالة الصراع التي تنساب مستخدم الأنترنت إلى بعدين وهما :

➤ الأول : يشير إلى صراع بين الفرد المدمن و الأنترنت و الأفراد المحيطين (صراع

شخص) Interpersoonalconfilict

➤ الثاني : يشير إلى صراع بين الفرد و ذاته حول الاستمرارية و التوقف عند

الاستخدام (صراع داخلي) Imtrapsychineconfilict .

2.4.VII- الانتكاش Retapse :

يشير إلى ميل من الأنترنت إلى معاودة سلوكه المتمثلة استخدام تطبيق معين من

خلال الأنترنت أو الدخول عليها يوجه عام بعد توقفه منذ فترات طويلة . (1)

VIII. العلاجات و الحلول للتصدي للظاهرة الإدمان على وسائل التواصل

الاجتماعي:

- ✓ نشر الوعي إزاء استخدام الأنترنت مسؤولية تقع على عاتق الجميع كالأباء و المعلمين و القائمين في مجال الصحة النفسية و أصحاب مقاهي الأنترنت .
- ✓ حيث ينصح الأطباء المستخدمين للأنترنت بتنظيم ساعات العمل أو الترفيه في الأنترنت ،كأن تكون ساعتان فقط يوميا حتى لا تسحب من حياتنا الطبيعية و الاجتماعية و تقع فريسة لهذا الإدمان عن طريق .
- ✓ متابعة استخدام الأبناء للأنترنت من حيث الفترة و المدة و المضمون مع ضبط الوقت و استخدام بعض برامج الحماية لمنع دخولهم إلى المواقع التي تربة خصبة للإدمان .
- ✓ إرشادهم إلى المواقع الناجحة و الهادفة و التربوية .
- ✓ ضرورة إلزام مقاهي الأنترنت بالالتزام في عرض خدماتهم وفقا للدين و الخلق بإدراج برامج تمنع المراهقين من التحويل في المواقع الحساسة ،وضع جدول زمني لاستخدام الأنترنت لا يزيد عن 3 ساعات للمستخدم في اليوم (ضبط أوقاتها)
- ✓ أما عن علاج الإدمان أنشئت أول عيادة نفسية عام 1996 في مستشفى ماكثين بجامعة هارفرد و بدأت تلك العيادات تقدم خدماتها الإرشادية و العلاجية .
- إن مجمل الاستراتيجيات العلاجية يجب أن تنطلق من الإرشادات و النصائح التي تخفف من وطأة هذه المشكلة و تساعد المدمنين على الوصول إلى شاطئ الأمان أهمها :

1.VIII - أسلوب الضبط الذاتي :

- تعويد المدمن تعالى أسلوب كبح جماح نفسه .
- ممارسة الرياضة أو التواصل مع الأهل و الأصدقاء بدل تصفح الأنترنت .
- تحديد وقت الدخول إلى الشبكة و بساعة واحدة كضابط خارجي .

- الوقاية الأسرية التي تحد ساعات استخدام الأنترنت و مجالاتها .

2.VIII - العلاج التبصيري :

يرتكز على اعتراف الشخص بأنه مدمن و هذه خطوة مهمة في العلاج ،و بالتالي عليه أن يتحمل جزءا من مسؤوليته في العلاج .

3.VIII - العلاج الأسري :

غرس في نفوس الأبناء أهمية الأنترنت في الاستكشاف ،والبحث العلمي الذي يفيد الذات و المجتمع ،التعرف على مشاكل الأبناء ،و زيادة مساحة الحوار في إطار الاحترام المتبادل حتى لا يسعى هذا المراهق نحو البحث عن آذان صاغية عبر الأنترنت و التي يجهل محتواها و أهدافها . (1)

4. VIII - علاج متلازمة النفق الرسغي :

عادة تعالج بإعطاء المريض فيتامين B ،نصح المريض بإضافة المكملات الغذائية تجنب تناول الأغذية الغنية بالجديد ،عدم الإفراط في تناول الأطعمة التي تحتوي على فيتامين E ،إتباع حمية لعلاج تناذر النفق الرسغي

أما (بونغ) فأقترح طرق عديدة لعلاج الإدمان على الأنترنت ،حيث أنشأ موقعا لعلاج الإدمان على الأنترنت ،يتلقى و يستقبل الموقع زواره 24 ساعة على 24 ساعة و بدون انقطاع ،و أهم ما أضافه بونغ في خطته العلاجية ما يلي :

- أعداد بطاقات من أجل التذكير بأهم المشاكل الناجمة من استخدامه للأنترنت و

كلما أندمج في الاستخدام يخرج هذه البطاقات .

1- جمودة سليمة :كالإدمان على الأنترنت ،اضطراب العصر، مجلة العلوم الإنسانية و الإنسانية ، جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة ،الجزائر، ع 21 ، ديسمبر 2015 ، ص 222 .

- إعادة توزيع الوقت و الانضمام إلى مجموعات التأييد كعلاج جماعي يساعد في تعزيزه و تحفيزه نحو الإقلاع عن الإقلاع عن الاستخدام للأنترنت .⁽¹⁾

المعروف بأن لأي مشكلة علاج فذلك المدين على وسائل التواصل الاجتماعي يستطيع أن يعالج نفسه من خلال تعويده و انشغاله بأشياء تجعله يستعد عن الاستعمال المفرط لهذه الوسائل لممارسة الرياضة مثلا و جعل وقت معين و محدد للدخول إلى الشبكة ... الخ

- حمودة سليمة ، المرجع نفسه ، ص 222 .1

خلاصة الفصل :

مع توافر الأنترنت بات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي جزءا لا يتجزأ من حياتنا اليومية من قبل مختلف الأعمار ، بتنوع أشكالها واستخداماتها ليست فقط الاجتماعية بل التجارية أيضا ،ولا يخص بأن عالم شركات مواقع التواصل سوق قري المنافسة يستثمر فيه الملايين من الأموال ،ولا شك أن لها إيجابيات و سلبيات الابتعاد عنها بتطبيق الإرشادات والنصائح اللازمة لاستخدام آمن .

الفصل الثالث

القيم المهنية

الفصل الثالث :

القيم المهنية :

تمهيد

- I. أنواع القيم المهنية
 - II. مصادر القيم المهنية
 - III. محددات القيم المهنية
 - IV. أساليب القيم المهنية
 - V. الحقوق و الواجبات القيم المهنية
 - VI. أهمية القيم المهنية
 - VII. معوقات القيم المهنية
- ❖ خلاصة الفصل

- تمهيد :

تعد القيم ثمرة تراكم الإنساني على مر العصور بوصفها مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات بين الأفراد منذ نشوءها حتى اليوم لهذا لقد ظل محل اختلاف في تحديد مفهوما.

I- أنواع القيم المهنية :

هذه الأنواع اقترحها عالم النفس الألماني تسير انهر Spranger حيث وضعها في مجموعات هي الدينية الاجتماعية الفكرية و السياسية و الاقتصادية و الجمالية وهي كالتالي :

1.1- القيم الدينية :

وهي التي تؤدي إلى خلق قيمة عليا مجرد تحكمها فكرة التوحيد ووحدة الوجود و الانتماء إلى نظام من العلاقات بكونونة الخليفة .

2.1- القيم الاجتماعية :

وهي التي تتعلق اهتماماتها العلاقات للإنسانية و ترابط المجتمع و تفاعلات أفراده .

3.1- القيم الفكرية :

وهي الناتجة عن الاتجاهات العظمية أو الفلسفية للفرد و تهتم بشكل خاص بالبحث عن الحقائق وأسباب صدور بشكل تطبيقي منظم .

4.1- القيم الاقتصادية :

وهي التي تؤدي إلى اتجاهات عملية مع التركيز على الجوانب و الأهداف و ما ينتج عنها من تحقيق مادي .

5.1- القيم السياسية :

وهي التي تهتم بمظاهر القوة و النفوذ و السيطرة سواء على مستوى الفرد أو الجماعة .

6.1- القيم الجمالية :

و هي التي تتميز اهتماماتها الجوانب القيمة و الجمالية في الحياة .

6.1- تصنيف من حيث المقصد، وتنقسم القيم إلى :

- ✓ قيم وسيلة : أي تعتبر عن وسائل لغايات أبعد .
- ✓ قيم غائية : تكون نقصد و غاية مباشرة .
- ✓ تصنيف من حيث الشدة : إذ تصنف القيم إلى :
- ✓ قيم ملزمة: قيم ملزمة لجميع أفراد المجتمع لأن مصدرها سماوي .
- ✓ قيم تفضيلية: أي يشجع المجتمع أفراد على التمسك بها، ولكن لا يلزمهم بها إلزاماً. (1)

6.2.1- تصنيف من حيث العمومية :

و تقسم القيم إلى :

- ✓ قيم عامة: يعم إنتشارها في المجتمع كله
- ✓ قيم خاصة: تتعلق بمناسبات أو مواقف اجتماعية معينة
- ✓ تصنيف من حيث الوضوح :و تنقسم القيم إلى :
- ✓ قيم عامة : يعم انتشارها في المجتمع كله
- ✓ قيم خاصة : تتعلق بمناسبات أو مرافق اجتماعية معينة
- ✓ تصنيف من حيث الوضوح : تنقسم القيم إلى قسمين هما :
- ✓ قيم ظاهرة أو صريحة : وهي القيم التي يصرح بها و يعبر عنها بالسلوك أو بالكلام
- ✓ قيم ضمنية : وهي التي يستدل على وجودها من خلال ملاحظة الاختيارات و الاتجاهات التي تتكرر في سلوك الأفراد
- ✓ تصنيف من حيث الديمومة : إن تصنف إلى صنفين هما :

¹- قاسمي فاطمة الزهراء و قاسمي فوزية ، القيم التنظيمية و علاقتها بتنمية للموارد البشرية (دراسة ميدانية بشركة توزيع الكه رباء و الغاز ، أدرار ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، تخصص تنظيم و عمل ، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، الجزائر ، 2019 ، 2020 ، ص 51 .

- ✓ القيم الدائمة : وهي التي تدوم زمنا طويلا وهي الأصل في القيم
- ✓ قيم عابرة : وهي التي تزول بسرعة لأنها موقفية . (1)
- ✓ بمعنى أن هناك قيم تدفع الفرد للعمل من أجل كتب المال و قيم تدفع الفرد من أجل العمل مع الجماعة و التفاعل معهم و أخرى معنى نحو التميز و الإنجاز ..

II. مصادر القيم المهنية :

- هناك مصادر عديدة للقيم و الأخلاقيات المهنية منها :
- ✓ الآيات السماوية في المجتمع .
- ✓ قيم و أخلاقيات المجتمع .
- ✓ قيم و أخلاقيات أمر العاملين بالمنظمة .
- ✓ الدستور
- ✓ القوانين و التشريعات
- ✓ تعليمات و لوائح المنظمة
- ✓ خبرات العملية التعليمية
- ✓ خبرات الممارسة الميدانية أو العملية
- نقطة هامة أخرى في هذا الشأن هو أن قيم و أخلاقيات المجتمع تمثل أساسا قويا للقيم و الأخلاقيات المهنية، لأنها أحد مصادرها و لأنها خلفية مسبقة في تكوين أفراد المجتمع الذين يأتي منهم الأشخاص المهنيين و لأن أي مهنة لا تعمل في فراغ ، وإنما في بيئة حية و ديناميكية و متفاعلة لابد من أخذ قيم هذه البيئة ومحدداتها الأخلاقية بنظر

¹ - قاسمي فاطمة الزهراء ، و قاسمي فوزية ، المرجع السابق ، ص 52

الاعتبار في قرارات مهنة الخدمة و عملياتها المختلفة لضمان قدر مناسب من تعاطف و تعاون الجمهور معها .⁽¹⁾

والمقصود من هذا بأن القيم المهنية تكتسب من خلال الأديان السماوية في المجتمع و القيم و الأخلاقيات الموجودة في وغير من المصادر التي سبق ذكرها .

III. محددات القيمة المهنية :

1.III - الثقافة المهنية :

قبل التطرق إلى موضوع الثقافة المهنية يجب علينا الوقوف على مفهوم الثقافة و التي يعرفها "روبت بيرتد " إن الثقافة هي ذلك الكل مركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه أو نقوم بعمله أو ما نمتلكه كأعضاء في المجتمع "

وبهذا تكون الثقافة المهنية هي الالهام بالمعارف و المعلومات التي من شأنها إكساب العامل القدرة على أداء مهنته بتميز و نجاح و فعالية و متمكنا من أداء المهام الموكلة إليه ،و العامل أثناء إكتسابه لهذه الثقافة المهنية فإنه يستتبط و ينتدرج ببطء حتى ينعكس كليا في الدور الذي تريده الثقافة السائدة له و هنا تكون الممارسة للمهنية كنقطة أساسية يحقق من خلالها العامل صورة إيجابية في حقل العمل من خلال عمله و تعاملاته و تقديره لذاته بالإضافة إلى محاولته جاهدا المحافظة على مهنته .

وانطلاقا من هذه الدلالات المفاهيمية يمكن أن نستخلص مزايا الثقافة المهنية ونهي

كالتالي :

- مدحت محمد أبو النصر :القيم و الأخلاقيات المهنية في الخدمة الاجتماعية ، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية ، ع 1 01 ، كلية الخدمة الاجتماعية ،مصر، ديسمبر 2020 ، ص 868 .

1. تطوير قدرات و كفاءات العمل و صقلها .
2. تعمل على تعديل و تغيير كثير من السلوكيات الخاطئة في المعلم .
3. تساعد على حل المشكلات التي تواجهه بأسلوب علمي وغيرها من الكثير من المزايا التي تدفع العامل على التجدير والابتكار في مهامه ومسؤولياته.⁽¹⁾

2.iii- الممارسات القيادية :

حظي الموضوع القيادة بأهمية بالغة على التطور السريع و الذي تعيشه الإدارة لذلك تعتبر القيادة الوظيفة التي يتوقف عليها نجاح أي منظمة حيث تعرف القيادة بعملية التأثير في سلوك الآخرين لكي يعملوا برغبة وحماس من أجل تحقيق الأهداف.

و لهذا فقد تناولت الكثير من نظريات القيادة نذكر منها :

نظرية الشبكة الإدارية التي قوم على بعدين أساسيين هي بعد الاهتمام بالعاملين أو ما يسمى بالعلاقات و البعد الآخر المهمة أو الإنتاج و بناء على هذين البعدين تتحدد الممارسات القيادية وهي : ⁽²⁾

3.iii- ممارسة القيادة المساهلة :

القائد يعطي اهتمام ضئيلا جدا للأفراد فهو لا يرضي المرؤوسين ،و كذلك لا يحقق أهداف التنظيم و يتجنب معالجة القضايا الرئيسية .

4.iii- ممارسة الإدارة العلمية أو القيادة المهمة :

¹ - علي صيد الساوي وآخرون :نظرية الثقافة ، ت ط ، المجلس الوطني لثقافة و الفنون و الآداب ، الكويت ، 1997 ، ص 09

² - لبنى سعيد ،ثلاجية نورة :التمثيلات الاجتماعية للهوية للطبيب الجزائري ، الملتقي الدولي الثقافي حول المجالات التقليدية و الحديثة و إنتاج الهوية الفردية و الجامعة في المجتمع الجزائري ، جامعة قاصدي مرباح ، قسم علم الاجتماع ، و الديمغرافيا ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،ورقة ، ص 759 .

يهتم القائد بتحقيق أعلا إنجاز دون الاهتمام بالعنصر البشري و يرغب بالرقابة الشديدة على مرؤوسيه و يخشى الفشل في تحقيق الأهداف و لا يتقبل من المرؤوسين النصح أو المشاركة في وضع القرارات .

الثقافة المهنية من محددات القيمة المهنية و قد عرفت على أنها اكتساب المعارف و المعلومات التي تمد العامل بالقدرة على أداء مهنته و المهام الموكلة إليه بنجاح و احترافية .

و العامل أثناء اكتساب الثقافة المهنية فإنه يندرج حتى يتقن الدور الذي تريده الثقافة السائدة له ، و من مزايا الثقافة المهنية تصوير القدرات تعديل السلوكات الخاطئة في المعالم و المساعدة على حل المشكلات بأسلوب علمي .

الممارسة القيادية هي المحدد الثاني للقيمة المهنية و هي الوظيفة التي يتوقف عليها نجاح أي منظمة حيث تعرف بعملية التأثير في سلوك الآخرين و زيادة الرغبة و الحماس في العمل . (1)

IV. أساليب تنمية القيم المهنية :

- ✓ ذكر الباحث التربويون أساليب عديدة لتنمية القيم المهنية و من أبرزها :
- ✓ أسلوب المناقشة و الحوار عن طريق التواصل اللفظي .
- ✓ أسلوب تمثيل الأدوار ، بحيث تصبح القيمة جزءا من حياة الطالب عندما يعيش الحدث بحيث تتدمج القيمة بالموقف الحياتي و يكون المشهد الحسي موضوع القيمة
- ✓ الألعاب التعليمية : بحيث يقوم المتعلم بجور إيجابي كبير و يقتصر دور المعلم على الإدارة والتوجيه و تذليل الصعاب .

¹ - المرجع السابق ، ص 759 .

- ✓ التعليم التعاوني فيتعلم الطلاب من بعضهم و فيه قيم مهنية كثيرة .
- ✓ أسلوب حل المشكلات : بحيث يعرض موضوع الدرس بصورة مشكلة تدفع المتعلم إلى البحث و التفكير و القيام بخطوات منظمة متسلسلة للتوصل إلى حلها .
- ✓ أسلوب المشروعات : إذ يختار التلاميذ مشروعات ثم يقومون بتنفيذها
- ✓ العصف الذهني إن يختار التلاميذ مشروعات ثم يقومون بتنفيذها
- ✓ الزيارات الميدانية و استثمار المناسبات الوطنية
- ✓ قص القصص المتعلقة بالمهنة و نتائج الإهمال و عواقب التميز المهني
- ✓ المحاضرات المؤثرة عن أهمية المهني ،و فوائد العمل لتوضيح المفاهيم و الأفكار .
- ✓ التهيب من خطورة ترك العمل و الترغيب في المهنة للارتقاء و النجاح
- ✓ و لكي تنجح الأساليب السابقة يحسن بالمعلم أن يكون قدوة لطلابه في تطبيق القيم المهنية فلا يتأخر عن عمله ،و يدعو طلابه إلى الإلتزام بالوقت أن يكون مقنعا بالقيمة و يحسن الطرح و يتحرى الأوقات المناسبة و يندرج في تعليم القيم و يكرر من أجل تأكيدها ،و يعمل في ضوء خطط مرسومة و أهداف محددة و برنامج زمني دقيق . (1)

٧. الحقوق و الواجبات المهنية :

١.٧- الحقوق المهنية :

١.١.٧- تمتع الموظف بالحريات و الحقوق العامة :

¹ - إبراهيم خليل الدعجة و آخرون ،مرجع سابق ، ص 866 .

كرتسل الدستور في الفصل الرابع تمتع المواطن ،ببعض الحقوق الحريات في المواد 141 و 57 من الدستور و المتمثلة في حيات التعبير ،و إنشاء الجمعيات و الأحزاب بالإضافة إلى الحق في الإضراب .

2.1.V- الحق في الحماية :

يترتب على حق الموظف في الحماية إلزام الإدارة بحمايته من كل ما يتعرض من تحديد أو إهانة أو شتم أو إعتداء من أي طبيعة كان ممارسة وظيفته أو بمناسبتها و يجب التعويض لفائدة عن الضرر الذي قد يلحق به .

3.1.V- الحق في الضمان :

المادة 31 من قانون الجزائي الوظيفية العامة على أنه إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة و يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له .

4.1.V- الحق في الحماية الاجتماعية :

(م 33 ق .أ.و ع) و يقصد بها الحماية ضد الحوادث العمل و الأمراض المهنية و التقاعد و التأمين ضد البطالة وهو يتمتع بالحق في التأمين الاجتماعي سواء أثناء ممارسته للوظيفة ،أو عند خروجه للتقاعد له و لأفراد أسرته ففي حالة الوفاة يستفيد ذوي الحقوق من التعويضات المتعلقة أو المنح العائلية هذه التأمينات تخضع لنصوص خاصة تنظمها .

5.1.V- الحق في الخدمة الاجتماعية :

(م 34 ق .أ.و ع) يحق الموظف الاستفادة من الخدمة الاجتماعية إن تعريف و محتوى الخدمات الاجتماعية وارد في المواد 180 إلى 186 من القانون 78 / 12 المؤرخ

في 05 أوت 1978 و المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل المطبق في مجال الوظيفة العامة .⁽¹⁾

6.1.V. الحق في ظروف عمل ملائمة :

(م 37 ق .أ .و .ع) للموظف الحق في ممارسة عمله في ظروف تضمن له الكرامة و الصحة و السلامة و الوقاية البدنية و المعنوية .

7.1.V- الحق في تكوين و تحسين (م 38 ق .أ .و .ع) :

بهدف تحسين مستوى الموظف و رفع مردوديته من جهة و لضمان ترقيته من جهة أخرى يتم السماح له بالمشاركة في الملتقيات و الأيام الدراسية الوطنية الدولية كما يشمل هذا الحق السماح له بمتابعة و في هذا السياق كرسته المادة 14 (ق.أ.و.ع) التزام الإدارة بتنظيم دوران التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة بهدف ضمان تحسين تأهيل الموظف و ترقيته المهنية و تأهيله لمهام جديدة .

8.1.V- الحق في الراتب و الترقية :

رغم أن الحق في الراتب و الترقية مستقلين كحقيقتين يتمتع بهما الموظف و مختلفين في المضمون إلا أنهما مرتبطان بفكرة السلك ، فكلما تقدم الموظف في السلم الإداري و ارتقى من درجة إلى درجة أعلى زاد راتبه فراتب الموظف يتخذ حسب رتبته .

9.1.V- الحق في الراتب و التعويضات :

وفق للمادة 38 (ق .أ.و.ع) هو المقابل المادي الذي يتلقاه الموظف نتيجة القيام بأعباء وظيفيته فعليا من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس فيها مهامه و

¹ - عبدلي سهام ، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر رقم 06-07 من إعداد الأستاذة عبدلي سهام لدى جامعة الأخوة منيري ، قسنطينة ، كلية الحقوق ، قسم القانون العام ، السنة الثالثة ، دفعة 2014 ، 2015 ، ص 12 .

يتكون راتب الموظف العمومي حسب المواد من 119 إلى 126 (ق .أ.و .ع) من الراتب الرئيسي العنوان ،التعويضات ،المنح ذات الطابع العائلي (

2.V- الواجبات المهنية :

1.2.V- الالتزام بتنفيذ الأعمال المنوطة به :

يجب على الموظف أن يلتزم بتأدية مهامه الوظيفية بنفسه في الزمان و المكان المخصصين لذلك بعناية الرجل الحريص بكل أمانة و بدون تحيز و هذا الواجب من النظام العام لتعلقه بقواعد اختصاص المحدد قانونا ، فلا يوكلها إلى شخص آخر إلا إذا وجد نص يقول له ذلك (المواد 47 ، 41 ق .أ.و .ع)

2.2.V.الالتزام بطاعة الرؤساء :

إطاعة الموظف أوامر رؤسائه أمر مرفوض تمليه طبيعة الوظيفة العامة و ضرورة استمرارها و هو يتعلق بالسلطة الرئاسية التي يمارسها الرئيس الإداري على أعمال مرؤوسيه و التي يفرضها النظام الإداري . (1)

3.2.V- الالتزام بإتباع السلوك الحسن خارج الخدمة :

(م 43 ق .أ.و .ع) السيرة و السلوك الحسن نهى مجموعة الصفات الحميدة التي يتمتع بها الفرد و تسبب عنه فيكون موضع ثقة عند الآخرين و مقتضى هذا الشرط أن يكون المرشح لتولي الوظيفة العامة ،حيث يجب على الموظف أن يراعي في سلوكه و تصرفاته في حياته الخاصة و العامة حسن السيرة و السلوك و ذلك بالامتناع عن كل ما يحل بشرف و كرامة الوظيفة العامة .

¹ - عبدلي سهام ، مرجع سابق ، ص 16 ، 17 .

4.2.V - الالتزام بالمحافظة على السر المهني (م 48 أ.و.ع)

يجب على الموظف أن يلتزم بالسر المهني الذي يطلع عليه بحكم ممارسة مهامه و السر المهني هو الذي لم يكن يوسع الموظف الاطلاع عليه لولا الوظيفة ،سواء تعلق بأسرار التقنية المتعلقة بالعمل أو أسرار العمل ذاتها التي تتعلق بالأفراد و الغير حتى بعد إنتهاء خدمته ولا يمكن الغير من الإطلاع عليه .

و يترتب على مخالفة الموظف لهذا الواجب تعرضه للمسؤولية التأديبية و المسؤولية الجنائية إذ يشكل إفشاء أسرار الوظيفة جريمة و يزول هذا الواجب إذا اقتضت الضرورة لصالح القضاء أو مصالح الرقابة كالمجلس المحاسبة و المفتشية العامة للمالية و لا يتحرر منه إلا إذا حصل على ترخيص مكتوب من السلطة المختصة .

5.2.V - الالتزام بالمحافظة على وثائق ممتلكات الإدارة :

حيث يقع على عاتق الموظف الالتزام بالمحافظة على كل ما يوضع تحت بيده بمناسبة الوظيفة سواء كانت وثائق إدارية يجب عليه حمايتها من الإختفاء أو التحويل أو التلف (المادة 49 . ق.أ.و.ع) أو ممتلكات الإدارة التي يجب المحافظة عليها و استعمالها لما أعدت له دون استعمالها لأغراض خاصة أو شخصية أو خارجة عن مصلحة الإدارة (المادتين 50 و 51 ق.أ.و.ع)

6.2.V - الالتزام بعدم قبول الهدايا و الاختيارات مقابل خدمة في إطار تأديته لمهامه :

حيث تقوم بواجب الامتناع عن طلب أو تلقي أو اشتراط أو استلام أي هبات أو هدايا أو اختيارات من أي نوع سواء كان بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه (م 54 ق.أ.و.ع)⁽¹⁾

¹ - عبدلي سهام ،المرجع السابق ، ص 18

مدة العمل القانونية و أيام الراحة و العطل و الغابات :

و بما فيها مدة العمل القانونية و الامتناع عن ممارسة نشاطات مريحة .

VI. أهمية القيم المهنية في العمل :

للقيم دور مهم في حياة الأمم و الشعوب على اختلاف أجناسهم و أماكن وجودهم و

تكمّن أهمية القيم المهنية بما يلي :

1.VI- الضبط الاجتماعي :

إذ تعد من أهم مظاهر الضبط الاجتماعي فالمؤسسة التي يمتلك أفرادها قيما مهنية تمتلك مقومات التقدم و البناء و يستطيع أفرادها الصمود أمام تقلبات العصر ، و ما تطرأ عليه من تقدم تكنولوجي و تغيرات اجتماعية و ثقافية فهي تسمو بالمؤسسات و تنظمها و تحقق تماسكها و تحل صراعاتها .

2.VI- العلاقات الإنسانية :

تنظم العلاقات الإنسانية في المؤسسة و خارجها و علاقة الإنسان بأخيه في ظل معايير يحتكم إليها الجميع ، فيعيش أفراد المؤسسة في سلام و حب و تعاون و تعاطف و تراحم و حقا و عدل و خير ، ليسود الأمن والرضا والاطمئنان .

3.VI- تحديد الأهداف و الغايات المهنية للعاملين في المؤسسات :

إذ تنطلق أهدافهم من القيم التي يتبنوها :

1.3.VI- اتخاذ القرارات عند العاملين : إذ يتخذ العامل قراره المهني بناء على

رصيده من القيم المهنية . (1)

¹- إبراهيم خليف الدعجنة و آخرون :موضوعات العلوم الاجتماعية و الإنسانية في العالم الإسلامي ،دار ناشري للنشر الالكتروني ، د ط ، لندن ، ص 864 .

VII. معوقات القيم المهنية :

هناك الكثير من المعوقات التي تحد من تأثير القيم المهنية و نذكر منها :

1.VII- خوف بعض الموارد البشرية من تحمل المسؤولية و ذلك نتيجة ضعف الثقة بالنفس

لدى كل من الرئيس و المرؤوسين بسبب نقص التدريب و المعلومات ،أو الأسباب الصحة و الاجتماعية .

2.VII- غياب نظم و تقنيات الاتصال المتطورة الذي يؤدي إلى ضعف تبادل المعلومات

عن القيم بين أقسام و إدارات المنظمة المؤسسة الواحدة بالإضافة إلى نقص أو تقادم الإمكانيات الفنية اللازمة أو نتيجة عدم الاهتمام بتزويد المؤسسة بالتقنيات الحديثة .

3.VII- ضعف موانية التطور التقني و الحضاري المخصصة للتنمية القيم نتيجة قيود

الميزانية فالالتزام بالموازنات السنوية التي تضعها الأجهزة المركزية لأنه مؤسسة لا يسمح للإدارة بأن فكر في وضع برامج و أنشطة مستقبلية لرفع مهارات الموارد البشرية في مواجهة أعباء العمل و مشكلاته .

4.VII- قلة الحوافز المادية اللازمة لتشجيع الموارد البشرية على الأداء المتميزة تؤدي إلى

ضعف دور الحوافز المادية و البشرية على التطور و متابعة التعليم في إدراك و فهم القيم .

5.VII- كل هذه العوامل التي سبق ذكرها تقف و بشكل من الأشكال في التأثير على القيم

المهنية و كمعوقات في إدارة الفرد لها و فهمها مما يؤدي إلى صعوبة في تسيير الموارد

البشرية و فشل المسيرين في فهم واقع العمال و إيجاد أساليب لتسيير ما سيرة للواقع ، كل

هذا أفرز جملة من السلوكيات الغير مرغوب فيها في المنظمة و هذا ما أشار إليه بوفلجة

غياث نذكر منها التخلف و التغيب عن العمل و كذا صراعات العمل و ضعف الرضا

المهني مما أدى إلى سوء التكيف و انتشارها ظاهرة التسيب و الإهمال و صراعات العمل .

(1)

¹- عبد القادر ستلالي، أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي، مقال مقدم إلى مجلة معارف بجامعة ألكلي أولحاج، البويرة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير .

خلاصة الفصل:

و في الأخير نستنتج بأن القيم الأخلاقية المهنية لها أهمية كبيرة كونها تنظم الأفراد داخل مؤسسات العمل وللوصول لمثل هذه القيم المهنية التي يجب أن تسود في المجتمعات على الصعيد العملي لابد من التحلي بمكارم الأخلاق التي حث عليها الإسلام كالصدق و الالتزام و غيرها من الصفات .

الفصل الرابع

المؤسسة التربوية

الفصل الرابع المؤسسات التربوية

- تمهيد

- I. نشأة المؤسسة التربوية
- II. أهداف المؤسسة التربوية
- III. خصائص المؤسسة التربوية
- IV. وظائف المؤسسة التربوية
- V. بناءات و مقومات المؤسسة التربوية

❖ خلاصة الفصل

تمهيد :

المنظومة التربوية الجزائرية هي مجموعة الهياكل و الوسائل البشرية و المادية التي أوكل إليها المجتمع تربية الشيء من خلال قطاع التربية ،الذي يعتبر عاملا أساسا و أداة واحدة للتنمية الشاملة للمجتمع يشمل المؤسسة التربوية و التلاميذ و تعتبر المؤسسات التربوية أكثر حساسية و أكثر عرضة للأزمات لطبيعة عملها و جمهورها الداخلي و مخرجاتها التي تعتبر لبنية المجتمع و مستقبلها الواعد في جميع المجالات ،لذلك نتعرض للأزمات و التي تكون مفاجئة و مهددة لكيانها و تؤثر عليها و على جمهورها الداخلي و حسب الأطراف الخارجية للمنظومة التربوية .

1. نشأة المؤسسة التربوية :

في بدايات الحياة البشرية كانت الأمور بسيطة و غير معقدة و محدودة التراث و قليلة المشاكل ،كان الأطفال يتعلمون متطلبات الحياة من الكبار عن طريق النقلية و المحاكاة و الاحتكاك المباشر ،فالتعليم لم يكن مقصود و عندما تطورت حياة الإنسان في جميع نواحيها أصبحت أكبر تعقيدا عندما شرعت الأسرة إلى إيجاد وسائل مساعدة لها أو بديلة عنها تتولى تعليم أبنائهم شؤون حياتهم .

عندما بدأت تظهر مستويات بسيطة لما يسمى بالتربية المقصودة بالمنظمة . (1)

و عندما أصبح للمجتمعات حصيلة كبيرة من الثقافة رأى القائمون على ذلك المجتمعات ضرورة إيجاد نظام محدد لإعداد فئات معينة من الصغار لتحمل الأسرار البنائية العقائدية و الاجتماعية و تنقلها للناشئين الجديد بطريقة الوعظ و الإرشاد ،و يمثل هذه البداية البسيطة و هذا الهدف المحدد بدأت المدارس و كان التعليم فيها يهتم بأمور الدين و المعتقدات البيئية الأولية ثم أمتد الأثر لأمور الدنيا و الدين . (2)

II. أهداف المؤسسة التربوية :

يمكن تلخيصها في ما يلي :

1.II - المواطنة CITIGENSHIP :

أي أن الهدف المتوقع من المدرسة أن تخرج لنا مواطنين صالحين وهن الذين يكونون مزودين بالمهام المناسبة و الاتجاهات القيمة للمشاركة في المجتمع الديمقراطي هذا الاتجاهات التي ينبغي أن تزود المدرسة بها أن يكون مواطننا صالحا ،ومن هذه الاتجاهات

¹ - رمزي أحمد عبدلي ، الاعلام التربوي ،مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ،الأردن ، ط 01 ، 2011 ، ص 64 .
² - المرجع نفسه ، ص 64 .

ممارسة العمل بصورة استقلالية ،و تقبل المسؤولية و تنمية الثقة بالنفس و احترام الوقت ...الخ⁽¹⁾

2. II - المعرفة الإدراكية :

حيث نجد أن هدف الأول و الأساسي للمدرسة هو إنتاج أو تخريج الأفراد الذين يكونون مزودين بالمعارف الامبيرقية التجريبية و المهارة و التفوق التكنولوجي .⁽²⁾

ج (تحقيق النكيف و الابتكار لدى الفرد و المجتمع :⁽³⁾

ت) تهدف إلى ربط التعليم بالحياة بحيث يسهل الانتقال بين المدرسة و المجتمع وهم إنتقال في اتجاهين :

إنتقال من حياة التعليم في المدرسة إلى الحياة العملية في المجتمع .

إنتقال عكسي الاتجاه من الحياة العملية في المجتمع إلى التعليمية في المجتمع إلى مواصلة الدراسة و متابعتها في أي وقت .

تهدف إلى علاج العصور في نظام التعليم القائم إذ يتعرض في نظام التعليم الحالي لنقد لا تع بسبب قلة صلته بالحياة ،و لافتقاره للمغزى بالنسبة للشباب و لأثاره اللامبالاة بالتعليم و الانغزاله في المجتمع .⁽⁴⁾

III. خصائص المؤسسات التربوية :

و يمكن إجمالها خصائص المؤسسة التربوية في عدة نقاط أهمها :

1. III - التكامل: INTEGRATION

¹ - محمد سيد فهمي ، مرجع سابق ، ص 18 .

² - المرجع نفسه .

³ - المرجع نفسه

⁴ - المرجع نفسه

إن كل المؤسسات التربوية من منظور التربية المستمرة مترابطة و متصلة مع بعضها أن البيت هو أول مكان يحدث فيه التعلم و لذا يجب أن ينظر إليه كجزء من شبكة أنظمة التعلم الواسعة ، و في نفس الوقت فإن المجتمع المحلي يعتبر مصدرا رئيسيا للخبرات خلال حياة الفرد و بالإضـافة إلى ذلك مكان العمل عبارة عن مؤسسة تعليمية أخرى و أخيرا فإن المدارس و الكليات و الجامعات و غيرها من مؤسسات التعليم الرسمي هي أيضا جزء من أنظمة التعليم المتكاملة و التكامل ذو بعدين . (1)

2. III- التكامل العمدي :

يعني إتجاه أنماط مختلفة مندرجة في التعليم توفر للأفراد مدى الحياة و يلزم لذلك تكمل الأهداف ، و كذلك إلزام تكامل الأسلوب المضاعفة المصادر ، و تجنب الهدر الناتج عن تداخل و تشابك الجهود . (2)

3. III- التكامل الأفقي :

فهو ربط التعليم بالحياة أي ربط كل أنواع التعليم المختلفة التي تقدم (متطلبات و حاجات المجتمع سواء في المدرسة أو خارجها . (3)

¹- طارق عبد الرؤوف عامر ، التربية و التعليم المستمر ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ،الأردن ، ط 01 ، 2014 ، ص 24 .

²- المرجع نفسه

³- المرجع نفسه

4.iii- الكلية و الشمول TOTALITY

تعطي التربية فترة حياة الإنسان و تشمل كل المراحل التعليمية بما في ذلك التربية لما قبل المدرسة و تعليم الكبار ،و تشمل على كل أنواع التعليم الرسمي الذي يتم في مؤسسات التعليم ،و التعلم غير الرسمي الذي يتم في مؤسسات غير تعليمية بطبيعتها ،و التعليم غير النظامي الذي يحدث مع موافق الحياة المختلفة فالتربية تتسع لتشمل كل الجهود التربوية الموجهة للتلاميذ و الكبار الذين يتحملون مسؤوليات اقتصادية و اجتماعية

أن تكون المؤسسة التربوية تتمتع بطابع الديمقراطية أي بعيدة عن التسلط

أن تكون المؤسسة التربوية لديها روح الإنسانية : تشمل حس معاملة الأخرى و تقديرهم و الإستماع إلى وجهة نظرهم و التعرف على مشكلاتهم لحلها .

و أن تكون المؤسسة التربوية لها دور إيجابي : أمي لا تركز على السلبيات أو المواقف الجامدة بل يكون لها دور قيادي في مجالات العمل و توجيهه.

أن تتحلى بطابع المرونة ،و هي تعني توفر أسلوب ديناميكي في التعليم لتطوير المواد لتلبي الحاجات المتغيرة و استعمال وسائل تعليم جديدة و توفير أنماط مختلفة من التعليم .

تحقيق الذات أي تحسين حياة كل فرد و لتحقيق هذا الهدف فإن عليها أن تساعد الناس على التكيف للتعبير . (1)

¹ - طارق عبد الرؤوف عامر ، المرجع السابق ، ص 25

IV. وظائف المؤسسة التربوية :

للمؤسسة التربوية عدة وظائف نذكر منها ما يلي :

1.IV- الوظيفة التعليمية .:

تحتل الوظيفة التعليمية المركز الأول في اهتمامات المربين و القائمين على المدرسة و تدور هذه أساس على :

إكتساب التلاميذ الأسلوب العلمي في التفكير و البحث و الدراسة (المنهج العلمي)

تعليم التلاميذ القراءة و الكتابة و التعبير و الحساب و تتيح لهم فرصة تعليم ذلك . (1)

2.IV- الوظيفة النفسية :

و من وظائف المدرسة كذلك تحقيق للإشباع النفسي للتلاميذ ،فتساهم المدرسة من خلال ما تقوم من أجواء و فرص أمام التلاميذ لإشباع الكثير من الحاجات النفسية و منها على وجه الخصوص :

▪ أن تتيح الفرصة للتلاميذ لإنشاء علاقات اجتماعية و تكوين صداقات إنشاء للحاجة إلى الإنتماء .

▪ تتيح لهم فرصة التنافس على المراتب الأولى من خلال الأنشطة العلمية و التربوية و الثقافية إشباعا للحاجة إلى تحقيق الذات .

▪ و من خلال النشاطات الرياضية و الترفيهية تتيح الفرصة لإشباع الحاجة إلى الترويح .

▪

¹- سليمان بكركرات :الاتصال الجماهيري و الخدمة الاقتصادية ،دار الراية للنشر و التوزيع ،عمان ، ت . ط ، 2015 ، بتصرف ، ص 143

▪ تتيح أيضا الفرص لتحقيق الذات و تلبية الحاجة إلى الاعتراف و التقدير خاصة من خلال الأعمال الحرة و التطوعية . (1)

3.VI - الوظيفة الاقتصادية :

وهي من الوظائف الهامة التي تقوم بها المدرسة اتجاه المجتمع و التلاميذ على وجه الخصوص فهي تقتصد الوقت و الجهد و المال من خلال العملية التعليمية التربوية التي تقوم بها و نحن نرى أن المدرسة تشترك مع الأسرة في كثير من الجوانب المحققة الوظيفية الاقتصادية، فمثلا من خلال مجالس الأولياء تساهم المدرسة في بعض الاحتياجات التي تطلبها المدرسة لتغطية مصاريف العملية التربوية التي تعود بالفائدة على التلاميذ مهما اختلفت مستوياتهم المعيشية حيث تقوم المدرسة بمساعدة التلاميذ ذوي الظروف الاقتصادية الصعبة و تزويدهم ببعض الوسائل و الأدوات تحقيقا للتكامل الاقتصادي . (2)

4.IV - الوظيفة الاجتماعية :

تتمثل هذه الوظيفة في العمل على تعريف للتلميذ بالمجتمع تعريفا واضحا يشمل تكوينه ونظمه و قوانين و المشاكل و العوامل التي تؤثر فيه إضافة إلى تلك فهي تسهر على تدريب تلاميذها على الحياة الاجتماعية و ذلك بالممارسة و المواجهة لجميع المشاكل التي تحيط بهم و له يكون ذلك إلا بأن تجعل المدرسة مجتمعا حقيقيا له شكل و نظامه و دستوره نشير فيه لكل تلميذ، فالمدرسة بهذا المعنى هي الأداة الرسمية للتنشئة الاجتماعية (3).

¹ - المرجع نفسه ، ص 144

² - سليمان بكر کران ، المرجع السابق ، ص 145

³ - المرجع نفسه ، ص 146

5.VI - الوظيفة التربوية :

و للمدرسة وظيفة أخرى تتمثل في التنشئة الاجتماعية المقصودة للتلاميذ حيث تعتبر بالنسبة له أول انفصال عن الأم الذي يجعله يعد ذلك عضوا داخل وسطها المدرسي، تعمل فيه بموازاة مع الأسرة على العناية به جسميا و عقليا و نفسيا و روحيا ،و تقليل الروابط الاعتيادية عليه و هنا يمكن القول أن المدرسة قادر على توجيه التلاميذ و إعادة توجيههم و تشكيل اتجاهاتهم و غرس القيم و التأثير في سلوكهم بطريقة مدروسة و على أسس منهجية.

٧. بناءات و مقومات المؤسسة التربوية :

* نلاحظ أن هناك عدد من الباحثين قد اهتموا :

بعلم اجتماع التربية و دراسة الأهداف التنظيمية على أنها أحد المحالات الرئيسية في دراسة المدرسية كتنظيمو قد حاول (جافي بلانتيك) دراسة المدرسة كبناء تنظيمي له مجموعة من البناءات و الأهداف و المظاهر البيروقراطية .⁽¹⁾

٧.١- البناءات :

يقول بعض الباحثين أن المدرسة باعتبارها تنظيمي تتكون من :

التلاميذ و المدرسين و الطاقم الإداري ،المباني الرئيسية ، الكتب المدرسية ،الوسائل التعليمية⁽²⁾

٧.٢- معوقات المؤسسة التربوية :

و التي تتمثل في هذه النقاط :

أعضاء الجماعة : إن أساس نجاح الجماعة و نحوها يظهر ذلك من واقع شعور التلاميذ بالانضمام إليها ،و يتم ذلك عن طريق الإعلان عن هذه الجماعات في الإعاقة أو الصحافة ،أو الاتصال المباشر بالتلاميذ في الحقول الدراسية .⁽³⁾

برنامج النشاط : يتم تنفيذ برنامج النشاط وفق ما تتم تحديده من أهداف و أساليب ،و لكن ينجح البرنامج ينبغي توزيع المسؤولية على التلاميذ وفق استعدادهم حتى يكون برنامج النشاط هادفا .

¹ طارق السيد ،أساسيات علم الاجتماع المدرسي ، مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية ، ت ط ، 2007 ، ص 70

² المرجع نفسه

³ المرجع نفسه

تنظيم الجماعة : يشبح رائد الجماعة أهداف تكوين الجماعة و مواعيد اجتماعاتها و أماكن الاجتماعيات ، إضافة إلى الأدوات المطلوبة من التلاميذ و التي ستقدمها المدرسة ، كما يتم اختيار رئيس الجماعة ووكيل له و أمين الصندوق كذلك لابد من وجود سجل يدون فيه أسماء و أعضاء الجماعة و فصولهم و الأعمال التي يقوم بها كل عنصر من أعضاء الجماعة .⁽¹⁾

¹ - المرجع السابق ، ص 70

خلاصة الفصل :

المؤسسة التربوية هي مؤسسة تتمتع بالشخصية المعنوية و استقلال المالي
توضع وصاية وزارة التربية الوطنية و تعلق بمرسوم و تلغى بنفس الشكل وهي كباقي
المؤسسات العمومية التي تخضع لقواعد المحاسبة العمومية و تعتمد في تسيير مصالحها
الداخلية و الخارجية عن مسئول يتمثل في الأمر بالصرف و يعتبر المسئول عن نشاط
نشاطاتها حيث ينوب و يمارس باسمه كافة العمليات و العقود و الاتصالات المختلفة .
و تتميز المؤسسات التربوية ثلاثة مصالح رئيسية تتعامل فيها بينهما وفقا
للنصوص التنظيمية سارية المفعول وهي مصلحة مستشار التربية مصلحة نائب مدير
الدراسات و المصالح الاقتصادية .

الفصل الخامس

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الخامس

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

I. الدراسة الاستطلاعية

نتائج الدراسة الاستطلاعية

II. منهج الدراسة

III. مجالات الدراسة

III.1- المجال المكاني

III.2- المجال زمني

III.3- المجال البشري

IV. مجتمع الدراسة

V. عينة الدراسة الميدانية

V. أدوات جمع البيانات

VI.1- الملاحظة

VI.2- المقابلة

VI.3- استبيان الدراسة الميدانية

V. الأساليب الإحصائية

VII.1- الأسلوب الكمي

VII.2- الأسلوب الكيفي

تمهيد

تناولنا ضمن هذا الفصل الجانب الميداني للدراسة بناءا على الجانب النظري و الدراسات السابقة و ذلك بإتباع جملة الخطوات المنهجية التي تجعل الباحث في مسار علم الاجتماع ،لذلك سنتطرق إلى هذه الخطوات وفق تسلسلها المنطقي و العلمي ،حيث سنستعرض أولا الدراسة الاستطلاعية تليها منهج الدراسة ،مجالات الدراسة ، مجتمع الدراسة ،عينة الدراسة ، أدوات جمع البيانات ،الأساليب الإحصائية ،إضافة إلى عرض النتائج العامة للدراسة ،وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية ،عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير الشدة ،تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضيات ،تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الدراسات السابقة و أخيرا النتائج العامة للدراسة .

I. الدراسة الاستطلاعية

- تعتبر الدراسة الاستطلاعية أساساً جوهرياً لبناء البحث كله، وذلك يمكن للباحث تحقيقه من خلالها، إذ تهدف الدراسة الاستطلاعية إضافة للتحقيق من صلاحية أدوات البحث إلى تعميق المعرفة بالموضوع المراد دراسته، وتجميع الملاحظات والتعرف على أهمية البحث وتحديد فروضه... الخ.

- نتائج الدراسة الاستطلاعية

- التعرف أكثر على عينة الدراسة.
- التحقق من صحة أدوات جمع البيانات وتقنياتها ومدى صلاحيتها لجمع المعلومات.
- اكتشاف الصعوبات أو النقائص التي يمكن أن نصادفها خلال إجراء الدراسة الأساسية وذلك لمواجهةها أو تفاديها.

سيتم من خلال هذه الدراسة الاستطلاعية التوصل إلى مايلي:

- تحديد عينة الدراسة بدقة (حجمها، كيفية اختيارها...)
- التحقق من صلاحية أدوات جمع البيانات (الملاحظة والمقابلة، الاستمارة).
- تجميع ملاحظات خاصة.¹

I. منهج الدراسة

- إن أي دراسة علمية ترتكز على منهج بعيد الأساس الذي يستند إليه الباحث أثناء مراحل دراسته والمنهج هو الذي يختاره الباحث لبحثه هل هو المنهج التجريبي أو المنهج المسحي... الخ، وكذلك يعرف بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة وللإجابة على الاسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث وهو البرنامج الذي يحدد السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها.

¹ - محي الدين مختار: بعض تقنيات البحث وكتابة التقرير، مجلة العلوم الانسانية، عدد خاص، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995، ص48.

- وهو أيضا متابعة ورصد الظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية أو

عدة فترات من أجل التعرف على الظاهرة.¹

- وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي كونه يعتبر أكثر المناهج استخداما في

الدراسات وخاصة الدراسات الإعلامية، ويعرف المنهج الوصفي أيضا على أنه التصور الدقيق

للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات بحيث يعطي البحث صورة للواقع

الحياتي ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية.²

وعليه يعرف على أنه أسلوب يتطلب البحث والتقصي الدقيق في الأسباب والمسببات

للظاهرة المدروسة لذلك فهو أسلوب في جمع البيانات والمعلومات وبيان الطرق والإمكانيات

التي تساعد في تطوير الوضع إلى ما هو أفضل.³

فالمنج الوصفي يرتبط استخدام المنهج الوصفي غالبا بدراسات العلوم الاجتماعية والانسانية

والتي يستخدم فيها منذ نشأته وظهوره ولكن هذا لا يعني أن استخدامه يقتصر على هذه

العلوم فحسب بل يقوم المنهج الوصفي على استخدامه وتطبيقه يقتصر على هذه العلوم فحسب

بل يقوم المنهج الوصفي على رصد ومتابعة دقيقة للظاهرة أو عدة فترات من أجل التعرف على

الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد على

فهم الواقع وتطويره.

- إضافة إلى هذا نجد أن هذا المنهج لا يقتصر على الوصف الدقيق للظاهرة فقط بل يتطلب

إلى تحليلها واستخراج الاستنتاجات وبالتالي الوصول إلى نتائج علمية وموضوعية.

- ويمكن ضبط مبررات استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة في النقاط التالية:

¹ - عامر ابراهيم قنديجلي: البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية الالكترونية، د.ط، دار مسيرة للنشر

والتوزيع، عمان، 1418، 1999، ص78.

² - وجيه محجوب، أصول البحث العلمي ومناهجه، ط2، دار المناهج، عمان، 2005، ص 234.

³ - وجيه محفوظ، المرجع نفسه.

• يعتبر هذا المنهج الأنسب لموضوع البحث وذلك بتحقيق الأهداف المسطرة، والوصول إلى الوصف الكامل لاستخدامات وسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها لدى العاملين على القيم المهنية في المؤسسة التربوية (ثانوية 19 ماي 1956 بالقالة ولاية الطارف).

- إمكانية تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها.
- تحديد الإشكالية موضوع الدراسة.
- وضع القروض.
- إجراءات البحث، أي اختيار المجتمع الأدوات المناسبة لجمع المعلومات.

II. مجالات الدراسة:

III. 1/ المجال المكاني: أجريت الدراسة الميدانية في ثانوية 19 ماي 1956 مدينة القالة بولاية الطارف .

-التسمية :

-ثانوية 19 ماي 1956 ، العنوان ، القالة ولاية الطارف ، تاريخ فتحها سبتمبر 1978 ، تاريخ التأسيس 11/03/1977-11/06/1999 ، نمطها (طاقة استيعاب حسب الصفة) 300/1000 ، مساحتها 04 هكتارات ، عدد الحجرات المستعملة 22 ، عدد المكاتب الإدارية 11 ، عدد السكنات الإلزامية 05 ، عدد حجرات الدراسة 30 ، عدد المخابر 04 ، عدد الورشات مخبر إعلام آلي ، ورشة الكهرباء ورشة الميكانيك ، رقم الحساب البريدي الجاري 19/331291 ، رقم التسجيل الوطني للمؤسسة 3605018507 ، رقم التفتيش 3605A01 ، رقم الضمان الإجتماعي 3652030864.

III. 2/ المجال الزمني:

-ونقصد به المدة الزمنية المستغرقة في إجراء الدراسة الميدانية من الدراسة الاستطلاعية إلى نهاية البحث.

لقد تم الشروع في انجاز هذه الدراسة الميدانية منذ بداية شهر ديسمبر 2022 ، حيث كانت البداية بجمع البداية العلمية من الكتب و المصادر النظرية المتعلقة بالدراسة وقد استمر إلى غاية أفريل 2023.

أما الإطار التنظيمي للدراسة فقد كانت بداية انجازه في شهر ماي ، حيث تم انجاز استمارة استبيان وعرضها على مجموعة من المحكمين وبعد تعديلها وإعادة صياغة بعض الأسئلة تم توزيعها على المبحوثين وجمعها خلال 05 أيام من شهر ماي ، حيث شرعنا في تفريغ البيانات وتحليلها في شهر ماي.

III. 3/ المجال البشري: ونعني بهم أفراد العينة المراد دراستهم ، وفي هذه الدراسة كان

مبحوثين المؤسسة التربوية ، وهم كالاتي أساتذة ، موظفين ، اداريين وكذلك موظفي الصيانة و النظافة.

IV. مجتمع الدراسة: مبحوثي المؤسسة التربوية (ثانوية 19 ماي 1956) القالة،

أساتذة ، موظفين ، اداريين ، وكذلك موظفي الصيانة و النظافة (العمال المهنيين).

V. عينة الدراسة: ان التحديد الواضح لمجتمع الدراسة و الذي يقصد به جميع

العناصر و المفردات التي يدرسها الباحث أمر ضروري جدا لأنه سيساعده في تحديد الأسلوب العلمي الأمثل لدراسة هذا المجتمع خاصة وأن بعض المشكلات المدروسة أحيانا تغطي مجتمعات كبيرة يصعب دراسة كل عنصر أو حالة فيها⁽¹⁾.

-وتعرف أيضا بأنها "جزء من مجتمع الدراسة وتمثل مجتمع الدراسة تمثيلا صادقا ، ولهذا يمكن تعميم نتائج الدراسة المبنية على العينة على المجتمع بأكمله⁽²⁾ ولقد اعتمدنا في دراستنا هذه على عينة المسح الشامل.

-ونقصد بعينة المسح الشامل "هي المسوحات التي تشمل كافة مفردات مجتمع البحث ، ويقصد بالمجتمع مجموع وحدات البحث أو الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها سواء أكانت وحدة العد انسانا أو نباتا أو جمادا الا أن عملية العد الكامل (المسوحات الشاملة) باهظة التكاليف سواء من الناحية المالية أو الوقت⁽³⁾

VI. أدوات جمع البيانات :

هي الأدوات التي يستخدمها الباحث لجمع و الحصول على المعلومات الكافية لأغراض بحثية علمية ، تتنوع وتختلف هذه الأدوات كالملاحظة ، المقابلة و الاستبيان ، حيث نجده الأكثر استخداما مقارنة مع الأدوات الأخرى ذلك لدقة الحصول على المعلومة من طرف الباحث ، كلما زادت و اختلفت الأداة كلما كانت هناك مصداقية ودقة في النتائج⁽⁴⁾

¹- ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم : أساليب البحث العلمي ، النظرية و التطبيق ، ط5 ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، 2013 ، ص153.

²- منال هلال مزهرة الإعلام ، الأسس المبادئ ، ط1 ، كنوز المعرفة، 2001 ، ص267.

³-رشيد زرواني : مناهج البحث وأدوات البحث الإجتماعي ، ط1 ، مكتبة وهبة ، القاهرة ، مصر ، 1983 ، ص465.

⁴- حمد بن مرسل : مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الإتصال ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005 ، ص ص 206-207.

وهذا ماتم تطبيقه في دراستنا هذه وتمثلت هذه الأدوات لجمع البيانات في كل من الملاحظة ، المقابلة ، استمارة الاستبيان.

1.VI - الملاحظة :

الملاحظة في البحث العلمي هي مشاهدة الظاهرة محل الدراسة عن كثب في اطارها المتميز وفق ظروفها الطبيعية حتي يتمكن الباحث من مراقبة تصرفات وتفاعلات المبحوثين من التعرف على أنماط وطرق معيشتهم ومشاكلهم اليومية وهي نوعان :

الملاحظة البسيطة و الملاحظة العلمية المنظمة ، و عليه فأداة الملاحظة كانت بمثابة المرحلة الأولى في دراسة واقع القيم المهنية في المؤسسة التربوية نظرا لما تتمتع به هذه الأداة من مميزات كالسهولة و التكلفة المنخفضة ، وكذلك اعتمادها على الحواس وتقم في الظروف الطبيعية ، وبشكل تلقائي وعادة ما يستخدم هذا النوع في البحوث النفسية و الاجتماعية و التربوية ، وتتم بطريقتين الملاحظة بالمشاركة والملاحظة بغير المشاركة⁽¹⁾.

- وكذا المصادقية في جمع المعلومات خاصة و انها كانت بالعين المجردة و على فترات زمنية متتالية حيث كانت الزيارة الميدانية على المؤسسة حوالي 05 مرات .
وعليه من خلال ملاحظتي لهذه المؤسسة وجدت :

- أغلبية العمال المهنيين وجدوا صعوبة في الإجابة عن الإستمارة ، في حين الإداريين و الأساتذة كان العكس.

- أغلبية المبحوثين لم يأخذوا الأمر بجدية ولم يقدموا الإجابات عن الأسئلة كاملة.

- لاحظنا أيضا بأن المدير راض عن أداء عملهم وخاصة الإداريين.

¹ - محمد منير حجاب: أساسيات البحوث الإعلامية والاجتماعية، ط2، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003،

2.VI - المقابلة:

تم إجراء المقابلة مع مدير الثانوية (ثانوية 19 ماي 1956 بالقالة) وذلك بتاريخ 14 ماي 2022 على الساعة 11:00 صباحاً وذلك بغرض أخذ الموافقة وهذا لأجل البدء في الدراسة الميدانية حيث أعدت مجموعة من الأسئلة بهدف الحصول على معلومات خاصة بالمؤسسة حيث قدم لنا جدول يتضمن معلومات عن المؤسسة.

3.VI - استبيان الدراسة الميدانية:

- يعتبر استبيان الدراسة الميدانية من أهم أدوات جمع البيانات التي تم اعتمادها، حيث تعد هذه الأخيرة أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من مصادرها، ويعتمد الاستبيان على استنطاق الناس المستهدفين بالبحث من أجل الحصول على إجاباتهم عن الموضوع والتي يتوقع الباحث أنها مفيدة لبحثه وتساعد بالتالي على اختبار فرضياته.¹

مرحلة تحكيم استبيان الدراسة الميدانية:

تم تحكيم استبيان الدراسة الميدانية من قبل (03) أساتذة للتأكد من ملائمة البيانات وتماشيها مع التساؤلات الفرعية، ومدى قدرة أسئلة الاستمارة إلى التوصل للنتائج والأهداف المرجوة، حيث عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من الأساتذة المتخصصين بقسم علم الاجتماع (أساتذة بوعالية شهرزاد، أستاذة عطيل عواطف، أستاذة زعبالة ليندة) وذلك للتعرف على وجهة نظرهم حول الاستبيان من حيث مدى فعالية في تحقيق أهدافه ومدى قياسهم وضع له، وتم تعديل الاستبيان في صورته النهائية بناء على التوجيهات والملاحظات التي قدمها الأساتذة.

- توزيع استبيان الدراسة الميدانية:

¹ - عبد الغاني عماد: منهجية البحث في علم الاجتماع، الإشكاليات، التقنيات المقاربات، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2007، ص 61.

- بعد عرض استبيان الدراسة الميدانية على المحكمين وتعديلها، بإضافة أسئلة وتعديل أخرى جاءت مرحلة توزيع الاستمارة واستغرق ذلك مدة أسبوع.

- وصف الاستبيان:

- تحتوي 5 موزعة على ثلاثة محاور كالاتي

- المحور الأول: يتعلق بالبيانات الأولية ويتضمن 05 أسئلة (من 01 إلى 5).

- المحور الثاني: يتعلق باستخدامات وسائل التواصل الاجتماعي عند العامل في ثانوية 19 ماي

1956 ويتضمن 05 أسئلة (من 06 إلى 10).

- المحور الثالث: يتعلق بواقع القيم المهنية في ثانوية 19 ماي 1956 ويتضمن 15 فقرة (أوافق بشدة،

أوافق، لا أدري، لا أوافق، لا).

في المحور الثالث بالاستبيان فإذا كانت

- جدول رقم 01 : يوضح نوع الفقرات الايجابية و السلبية :

نوع الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق إطلاقا
الفقرات الإيجابية	5	4	3	2	1
الفقرات السلبية	1	2	3	4	5

ومن هنا نلاحظ أن هناك فقرات سلبية هما (4-11)، والباقي في الفقرات الإيجابية.

ما مجال الدرجات فهو محصور بين المجال [15-75].

وينقسم إلى 3 مجالات حسب الشدة:

[15-34] ضعيف.

[55-35] متوسطة.

[75-56] شديدة.

VII. الأساليب الإحصائية

1.VII - الأسلوب الكمي:

ويتمثل في تحليل البيانات بالاعتماد على طرق إحصائية يتم من خلالها وصف المتغيرات، حيث

اعتمدنا في دراسة الأسلوب الكمي ولذلك لدراسة:

- التكرارات والنسبة المئوية.

واعتمدنا على وصف شدة الدرجات شديدة، متوسطة، ضعيفة.

2.VII - الأسلوب الكيفي

يتم في ترجمة الأرقام والنسب المتوصل إليها إلى معلومات كيفية وكذلك تحليل النتائج المتوصل

إليها.¹

¹ - ماجد محمد الخياط، أساليب البحث العلمي، د.ط، دار النشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2010،

الفصل السادس:

عرض و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

الفصل السادس

عرض و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

- I. عرض النتائج العامة للدراسة
- II. عرض نتائج الدراسة الميدانية
 - II.1- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية
 - II.2- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب الجنس
 - II.3- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب الخبرة المهنية
 - II.4- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب الوظيفة
 - II.5- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب الحالة العائلية
 - II.6- وصف أفراد عينة الدراسة الميدانية حسب المستوى التعليمي
- III. عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير الشدة
 - III.1- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير الجنس
 - III.2- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير الخبرة المهنية
 - III.3- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير الوظيفة
 - III.4- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير الحالة العائلية
 - III.5- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير المستوى التعليمي
 - III.6- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب بعد الأخلاق المهنية
 - III.7- عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب بعد القيادة و المسؤولية
- IV. تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضيات
 - IV.1- تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية العامة

2.IV - تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية الأولى

3.IV - تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية الثانية

4.IV - تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية الثالثة

5.IV - تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية الرابعة

6.IV - تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية الخامسة

7.IV - تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية السادسة

8.VI - تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية السابعة

9.VI - تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية الثامنة

V. تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الدراسات السابقة

VI - النتائج العامة للدراسة

- خاتمة

- التوصيات و الاقتراحات

- قائمة المصادر و المراجع

- قائمة الملاحق

I. جدول رقم (2) عرض النتائج العامة للدراسة

الرقم	الجنس	الخبرة المهنية	الوظيفة	الحالة العائلية	المستوى التعليمي	عدد الدرجات	شدة الدرجات (ض) (ش/م)
01	عامل	من سنة غلى 03 سنوات	م.إ	أعزب	ماستر	57	شديدة
02	عاملة	من 4 سنوات الى 07 سنوات	م.إ	متزوج	ثانوي	61	شديدة
03	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	م.إ	مطلق	ثانوي	50	متوسطة
04	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	م.إ	متزوج	ثانوي	48	متوسطة
05	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	م.إ	متزوج	ثانوي	48	متوسطة
06	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	م.إ	متزوج	ثانوي	56	متوسطة
07	عاملة	من 4 سنوات الى 07 سنوات	م.إ	متزوج	ثانوي	66	شديدة
08	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	م.إ	متزوج	متوسط	59	شديدة
09	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	م.إ	متزوج	ثانوي	44	متوسطة
10	عامل	من 4 سنوات الى 07 سنوات	م.إ	اعزب	ثانوي	67	شديدة
11	عامل	من 8 سنوات ومافوق	م.إ	متزوج	ليسانس	62	شديدة
12	عامل	من 8 سنوات ومافوق	م.إ	متزوج	ثانوي	60	شديدة
13	عاملة	من 8 سنوات	م.إ	متزوج	ليسانس	36	متوسطة

					ومافوق		
14	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	م.إ	أعزب	ليسانس	54	متوسطة
15	عاملة	من سنة الى 03 سنوات	م.إ	أعزب	ماستر	57	شديدة
16	عامل	من 8 سنوات ومافوق	ع.م	متزوج	ثانوي	62	شديدة
17	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	ع.م	أعزب	ثانوي	54	متوسطة
18	عاملة	من سنة الى 03 سنوات	ع.م	أعزب	ثانوي	65	شديدة
19	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	ع.م	مطلق	متوسط	55	متوسطة
20	عامل	من سنة الى 03 سنوات	ع.م	أعزب	متوسط	57	شديدة
21	عامل	من 8 سنوات ومافوق	ع.م	أعزب	ثانوي	53	متوسطة
22	عاملة	من 4 سنوات الى 07 سنوات	ع.م	متزوج	ثانوي	61	شديدة
23	عامل	من 4 سنوات الى 07 سنوات	ع.م	متزوج	متوسط	65	شديدة
24	عامل	من 4 سنوات الى 07 سنوات	ع.م	أعزب	متوسط	47	متوسطة
25	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	ع.م	أعزب	ثانوي	52	متوسطة
26	عامل	من 8 سنوات ومافوق	ع.م	متزوج	متوسط	54	متوسطة
27	عامل	من 4 سنوات الى 07 سنوات	ع.م	متزوج	متوسط	52	متوسطة

28	عامل	من 8 سنوات وما فوق	ع.م	متزوج	متوسط	53	متوسطة
29	عاملة	من 8 سنوات وما فوق	ع.م	متزوج	متوسط	47	متوسطة
30	عامل	من 4 سنوات الى 07 سنوات	ع.م	متزوج	ثانوي	53	متوسطة
31	عامل	من 8 سنوات وما فوق	أ	متزوج	دكتوراه	51	متوسطة
32	عامل	من 8 سنوات وما فوق	أ	متزوج	ماستر	52	متوسطة
33	عاملة	من 8 سنوات وما فوق	أ	متزوج	ثانوي	52	متوسطة
34	عاملة	من سنة الى 03 سنوات	أ	أعزب	ماستر	54	متوسطة
35	عاملة	من 8 سنوات وما فوق	أ	متزوج	ليسانس	38	متوسطة
36	عاملة	من 8 سنوات وما فوق	أ	متزوج	ليسانس	55	متوسطة
37	عاملة	من 8 سنوات وما فوق	أ	متزوج	ليسانس	43	متوسطة
38	عاملة	من 8 سنوات وما فوق	أ	متزوج	ماستر	52	متوسطة
39	عاملة	من سنة الى 03 سنوات	أ	متزوج	ليسانس	56	متوسطة
40	عاملة	من 8 سنوات وما فوق	أ	متزوج	ليسانس	55	متوسطة
41	عاملة	من 8 سنوات وما فوق	أ	متزوج	ليسانس	52	متوسطة
42	عاملة	من 8 سنوات	أ	متزوج	ليسانس	52	متوسطة

					ومافوق		
43	عاملة	من 4 سنوات الى 07 سنوات	أ	متزوج	ماستر	50	متوسطة
44	عامل	من 8 سنوات ومافوق	أ	متزوج	ليسانس	48	متوسطة
45	عاملة	من سنة الى 03 سنوات	أ	أعزب	ماستر	49	متوسطة
46	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	أ	متزوج	ليسانس	62	شديدة
47	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	أ	متزوج	ماستر	52	متوسطة
48	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	أ	متزوج	ليسانس	61	شديدة
49	عامل	من 8 سنوات ومافوق	أ	متزوج	ليسانس	51	متوسطة
50	عاملة	من 4 سنوات الى 07 سنوات	أ	متزوج	ماستر	56	متوسطة
51	عاملة	من 4 سنوات الى 07 سنوات	أ	متزوج	ماستر	63	شديدة
52	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	أ	متزوج	ليسانس	56	متوسطة
53	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	أ	متزوج	ماستر	59	متوسطة
54	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	أ	متزوج	ماستر	50	متوسطة
55	عاملة	من 8 سنوات ومافوق	أ	متزوج	ماستر	56	متوسطة
56	عاملة	من 4 سنوات	أ	متزوج	دكتوراه	54	متوسطة

					الى 07 سنوات		
57	عاملة	من 8 سنوات وما فوق	أ	أعزب	ماستر	56	متوسطة
58	عامل	من 8 سنوات وما فوق	أ	أعزب	ماستر	54	متوسطة
59	عامل	من 8 سنوات وما فوق	أ	متزوج	ماستر	52	متوسطة
60	عاملة	من 8 سنوات وما فوق	أ	متزوج	ماستر	50	متوسطة
		0		مجموع الدرجات		3246	
		معدل		شدة الدرجات		54.1	
				وصف شدة الدرجات		متوسطة	

II. عرض نتائج الدراسة الميدانية:

II.1- جدول رقم 03: وصف عينة الدراسة حسب الجنس

الخيارات	التكرار	النسبة
عامل	18	30%
عاملة	42	70%
المجموع	60	100%

من خلال الجدول اعلاه تبين أن اغلبية المبحوثين كانوا من فئة الاناث (عاملات) وذلك بنسبة 70% تليها نسبة العمال التي بلغت 30% وعليه يمكن القول ان الجنس الغالب في التعليم الثانوي بثنائية 19 ماي 1956 بالقالة هم الاناث حيث نجد دائما

بان العنصر النسوي يسيطر ويتفوق في مجتمعنا، وتعود اغلب وظائف الرجال في قطاع التربية في سلك المقتصدين والمراقبين والاداريين والعمال المهنيين.

2.II - جدول رقم 04: وصف عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

الخيارات	التكرار	النسبة
اقل من سنة	00	%00
من سنة الى 03 سنوات	06	%10
من 4 سنوات الى 07 سنوات	15	%25
من 08 سنوات فما فوق	39	%65
المجموع	60	%100

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة المهنية في التدريس، حيث سجلنا نسبة 65% من عينة الدراسة لديهم خبرة من 08 سنوات فما فوق وتعود هذه النسب إلى الأساتذة والعمال الذين للعمل بالثانوية منذ سنوات وقد وصلوا إلى سنوات لا بأس بها من الخبرة والاقدمية في العمل، تليها نسبة 25% خبرتهم من 04 سنوات إلى 07 سنوات، أما نسبة 10% فقد مثلت الأساتذة التي لديهم خبرة من سنة إلى 07 سنوات، أما خبرة اقل من سنة فلم نسجل اي مبحوث لديه هذه الخبرة وقد كانت بنسبة كما هو موضح في الجدول فكل عام تقريبا تفتح الثانوية أبواب وفرص التوظيف للأساتذة الجدد أو الخريجين الجامعات المتحصلين على الشهادات المؤهلة

3.II- الجدول رقم 05: وصف عينة الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
استاذ	30	50%
موظف في ادارة	15	25%
عامل مهني	15	25%
المجموع	60	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 05 ان اغلبيية المبحوثين اساتذة بلغت نسبتهم 50% ثم تليها المرتبة الثانية من المبحوثين نسبة 25% لموظفوا الادارة وعاملين مهنيين بنسبة 25% ونلاحظ ان هاتين المهنتين متعادلتان ويحتلان المرتبة الثانية، ونلاحظ من خلال هاه البيانات ان اغلب المبحوثين هم الاساتذة وقد يرجع ذلك الى اهتمام هؤلاء بموضوع هاه الدراسة ولذلك اهتموا بالاجابة على هذه الاستمارة

4.II- الجدول رقم 06: يوضح توزيع المبحوثين حسب حالتهم العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
اعزب	14	23.33%
متزوج	44	73.33%
مطلق	02	3.34%
المجموع	60	100%

يشير الجدول الى الحالات الاجتماعية لدى عمال المؤسسة، نلاحظ أكبر نسبة 73.33% وهي نسبة المتزوجين، وتليها النسبة الثانية 23.33% للعازبين والعازبات، وتليها النسبة الأخيرة 3.34% نسبة المطلقين، ونلاحظ ان أكبر نسبة المتزوجين بـ 73.33% لكون المستوى المعيشي حسن ومتوسط العمر يسمح بكون المبحوثين هم من المتزوجين

5.II- جدول رقم 07: يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

الخيارات	التكرار	النسبة
متوسط	09	15%
ثانوي	17	28.33%
ليسانس	17	28.33%
ماستر	15	25%
ماجستير	00	00%
دكتوراه	02	3.33%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه الذي يبين توزيع المبحوثين حسب مستواهم التعليمي، أن عدد المبحوثين الحاصلين على شهادة ثانوي وليسانس كانت نفس النسبة وقد قدرت بـ 28.33% وقد لاحظنا بأن أغلبهم كانوا موظفين في الادارة، بينما نجد أن نسبة المبحوثين الحاصلين على شهادة الماستر قد قدرت بـ 25% وعليه فان اغلب هاه النسبة كانت من الاساتذة، أما نسبة 15% فقد مثلت العمال الحاصلين على شهادة المتوسط وتعود هاه النسبة الى العمال المهنيين الموجودين في الثانوية، أما نسبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه سجلنا نسبة قليلة قدرت بـ 3.33% ما يعادل 02 أساتذة فقط نظرا الى انها شهادة عالية المستوى، أما شهادة الماجستير فلم نسجل أي نسبة وقد كانت 00% نظرا الى أنها شهادة كانت مقررة في النظام الجامعي القديم.

6.II- جدول رقم 08: يوضح توزيع المبحوثين حسب الذين يمتلكون حساب على مواقع التواصل الاجتماعي

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	47	78.33%
لا	13	21.67%
المجموع	60	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 08 أن نسبة المبحوثين يمتلكون حساب على مواقع التواصل الاجتماعي قد بلغت نسبتهم 78.33% في حين بلغت المبحوثين الذين لا يمتلكون حساب على مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة 21.65%

نستج من خلال المعطيات الإحصائية أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين يمتلكون مواقع تواصل اجتماعي لا سيما موقع الفايسبوك ويرجع ذلك إلى الانفجار المعلوماتي الرهيب الذي شهده العالم المعاصر مما أدى إلى انتشار واسع للأفراد الذين يمتلكون حساب على الفايسبوك وكذلك توفر الانترنت عموما وحيث أن عدد كبير من أفراد المجتمع خصوصا منهم الشباب أصبح يملك هاتف ذكي واللوحات الالكترونية والحواسيب وهذا ما سهل على المبحوثين بامتلاك للواقع على المواقع التواصلية الاجتماعية (فايسبوك- انستغرام..)

- جدول رقم 09: يوضح أفضل وسائل التواصل الاجتماعي

الخيارات	التكرار	النسبة
الفايسبوك	29	48.33%
الانستغرام	14	39%
اليوتيوب	12	20%
الواتساب	05	8.33%
المجموع	60	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في هذا الجدول نجد أن أغلب المبحوثين بثنائية 19 ماي 1956 يستعملون تطبيق الفايسبوك وذلك بنسبة قدرت ب 48.33% ويرجع لذلك الى انه اشهر وسائل التواصل الاجتماعي ويستقطب أكبر عدد ممكن من المستخدمين، ثم تليها بنسبة 31.66 ممن يستعملون تطبيق انستغرام ثم تأتي نسبة 20% من المبحوثين التي يتصفحون تطبيق اليوتيوب وأخيرا نجد نسبة قليلة ممن يستعملون الواتساب وذلك بنسبة قدرت 8.33% أي ما يعادل 05 أشخاص

وبالتالي فوسائل التواصل الاجتماعي تعتبر منصة للمحادثة والحوار وتحقق مجموعة من الحاجات والإشاعات ، وهي تعتبر فضاء اجتماعيا يجمع العديد من الخدمات التي تشعر المستخدم بالرضا والراحة.

- جدول رقم 10: يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد الساعات التي يقضيها العامل أثناء استخدامه لوسائل الاجتماعي خلال العمل

الخيارات	التكرار	النسبة
من ساعة إلى ساعتين	45	75%
اقل من 4 ساعات	10	16.66%
أكثر من 04 ساعات	105	8.34%
المجموع	60	100%

يبين الجدول رقم 10 الذي يوضح عدد الساعات التي يقضيها أثناء استخدامه لوسائل التواصل الاجتماعي خلال العمل يوضح لنا أن أغلبهم يقضون من ساعة إلى ساعتين بلغت نسبتهم 75% تليها 16.66% من يقضون اقل من 4 ساعات ثم تليها نسبة 8.34% من يقضون أكثر من 4 ساعات ويمكن ارجاع ذلك إلى المبحوثين الذين يتصفحون مواقع التواصل الاجتماعي من ساعة إلى ساعتين لا يقضون وقتا طويلا لأنهم منشغلين بأعمال أخرى حيث ان هذه المواقع لا يكون لها أهمية لذلك ليس لها أهمية باللغة في حياتهم اليومية ولعلها تكون العمل والذين يقضون اوقاتهم من اكثر من 4 ساعات هو عدم تخصيص وقت كامل لتصفح للمواقع اذ انه ليس بالضرورة الولوج اليها كل الأوقات أي إن هذه المدة لا تكفي للاطلاع عليها، حيث انهم يفضلون قضاء الوقت مع الالهل والاصدقاء ، أما المتصفحون الذين يقضون اقل من 4 ساعات فهم لا يهتمون كثيرا للاطلاع على المستجدات اذ يدخلون الى المواقع على شيء معين فقط

جدول رقم 11: يوضح أسباب استخدام المبحوثين لوسائل التواصل الاجتماعي

الخيارات	التكرار	النسبة
البحث عن المعرفة	45	75%
التواصل الاجتماعي	14	23.33%
للترفيه عن نفسك	17	29%
المجموع	60	100%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن أغلبية المبحوثين اهتموا باستخدام هذه الوسائل للبحث عن المعرفة بنسبة 75% تليها نسبة المبحوثين الذين يستخدمونها للتواصل الاجتماعي وذلك من اجل التعرف على أخبار الأهل والأصدقاء ومواكبة الأحداث الجارية وتبادل المعلومات تليها نسبة المبحوثين الذين يستخدمون الوسائل بهدف الترفيه عن النفس بنسبة قدرت بـ 29% ومنه نستنتج بأن اغلبية المبحوثين يتصفحون وسائل التواصل الاجتماعي

جدول 12: يحدد أسباب انتشار وسائل التواصل الاجتماعي في الآونة الأخيرة

الخيارات	التكرار	النسبة
سهولة استخدام	25	41.66%
مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي	30	50%
انخفاض تكاليف الوسائل	05	8.34%
المجموع	60	100%

يتضح لنا من خلال أسباب انتشار وسائل التواصل الاجتماعي في الآونة الأخيرة، إذ بلغت نسبة 50% من المبحوثين أن مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي وتليها نسبة 41.66% من سهولة الاستخدام وتأتي في المرتبة الأخيرة انخفاض تكاليف الوسائل قدرت بنسبة 8.34%

نستنتج من خلال الجدول أعلاه نرى أن الأغلبية أشاروا أن مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي أكبر من سهولة الاستخدام أما النسبة الأضعف هي انخفاض تكاليف الوسائل

III. عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب متغير الشدة

III.1- جدول رقم 13: يوضح شدة درجات عينة الدراسة الميدانية

الشدة	ضعيفة	متوسطة	شديدة	المجموع
عينة الدراسة	00	44	16	60
عينة الدراسة الميدانية	%00	%73.33	%26.66	%100

من خلال نتائج الجدول الذي يوضح شدة درجات عينة الدراسة الميدانية تبين أن شدة الدرجات %73.33 متوسطة أي ما يقابل 44 فرد، تليها شدة الدرجات %26.66 شديدة أي ما يقابل 16 فرد.

2.iii- جدول رقم 14: يوضح شدة الدرجات حسب متغير الجنس

الجنس	شديدة	متوسطة	ضعيفة	المجموع
عينة الدراسة				
عامل	07 %36.84	12 %63.15	00 %00	19 100
عاملة	09 %21.5	32 78.04%	00 %00	41 %100

يوضح لنا من خلال الجدول رقم 14 شدة الدرجات حسب متغير الجنس حيث بلغت نسبة
 78.04% من العاملات بشدة متوسطة 21.95% بشدة شديدة وتليها نسبة العاملين بنسبة 63.15%
 بشدة متوسطة و 36.84 بشدة شديدة.

نستنتج من خلال الجدول أعلاه ن نسبة العاملات أكثر من نسبة العاملين حيث قدر مجموع
 العاملات بـ 41 و العاملين بمجموع 19.

III. 3- جدول رقم 15: يوضح شدة الدرجات حسب الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	شديدة	متوسطة	ضعيفة	المجموع
أقل من سنة	00 %00	00 %00	00 %00	00 %100
من 1 سنة إلى 3 سنوات	04 %50	04 %50	00 %00	08 %100
من 4 إلى 7 سنوات	06 %54.54	05 %45.45	00 %00	11 %100
من 8 سنوات فما فوق	06 %14.63	35 %85.36	00 %00	41 %100

يوضح الجدول رقم 15 شدة الدرجات حسب الخبرة المهنية حيث قدرت نسبة **85.36%** من الذين خبرتهم المهنية من 8 سنوات فما فوق بشدة متوسطة، حيث تقابلها **14.63%** بشدة شديدة وتليها نسبة الذين خبرتهم المهنية من سنة إلى ثلاثة سنوات حيث قدرت بنسبة **50%** بشدة متوسطة وأيضاً تقابلها **50%** بشدة شديدة وتليها **45.45%** من الذين خبرتهم المهنية من 4 سنوات إلى 7 سنوات بشدة متوسطة و **54.54%** بشدة شديدة.

نستنتج من خلال الجدول أن نسبة الذين خبرتهم المهنية من 8 سنوات فما فوق هي الأكثر نسبة من الذين خبرتهم المهنية من سنة إلى ثلاثة سنوات ومن 4 سنوات إلى 7 سنوات.

III 4- جدول رقم 16: يوضح شدة الدرجات حسب الوظيفة.

الوظيفة	شدة	متوسطة	ضعيفة	المجموع
أستاذ	03 %10	27 %90	00 %00	30 %100
موظف في الإدارة	08 %53.33	07 %46.66	00 %00	15 %100
عامل مهني	05 %33.33	10 %66.66	00 %00	15 %100

يوضح لنا الجدول رقم 16 شدة الدرجات حسب الوظيفة، حيث سجلنا نسبة 90% من الأساتذة بشدة متوسطة و 10% بشدة شديدة وتليها نسبة العمال المهنيين بنسبة 66.66% بشدة متوسطة تليها 33.33% بشدة شديدة وتليها نسبة الموظفين في الإدارة بنسبة 46.66% بشدة متوسطة وتقابلها 53.33% بشدة شديدة .

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الأساتذة هي الأكثر من نسبة الموظفين و العاملين المهنيين.

III. 5- الجدول رقم (17) يوضح شدة الدرجات حسب متغير الحالة العائلية .

الحالة العائلية	شدة	متوسطة	ضعيفة	المجموع
أعزب	04 %40	10 %71.42	00 %00	30 %100
متزوج	12 %27.27	32 %72.27	00 %00	44 %100
مطلق	00 %00	02 %100	00 %00	02 %100

يوضح الجدول أعلاه شدة الدرجات حسب متغير الحالة العائلية ، حيث سجلنا نسبة %72.27 من المتزوجين بشدة متوسطة و %27.27 بشدة شديدة و تليها نسبة العازبين بنسبة %71.42 بشدة متوسطة و %40 بشدة شديدة .

نستنتج من خلال الجدول أن نسبة العازبين حيث قدر مجموع المتزوجين بـ 44 و العازبين بمجموع

14.

6.111- جدول رقم (18): يوضح شدة الدرجات حسب متغير المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	شدة	متوسطة	ضعيفة	المجموع
متوسط	03 %33.33	06 %66.66	00 %00	09 %100
ثانوي	07 %41.17	10 %58.82	00 %00	17 %100
ليسانس	03 %320	12 %80	00 %00	15 %100
ماستر	03 %17.64	14 %82.35	00 %00	17 %100
ماجستير	00 %00	00 %00	00 %00	00 %100
دكتوراه	00 %00	00 %00	00 %00	02 %100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 18 شدة الدرجات حسب متغير المستوى المعيشي حيث بلغت نسبة 82.35% من الذين درسوا ماستر بشدة متوسطة و 17.64% بشدة شديدة وتليها نسبة 80% من الذين درسوا مستوى ليسانس بشدة متوسط و 20% بشدة شديدة وتليها 66.66% الذين درسوا مستوى متوسط بشدة متوسطة و 33.33% بشدة شديدة وتليها نسبة 58.82% من الذين درسوا مستوى ثانوي بشدة متوسطة 41.17% بشدة شديدة.

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الذين درسوا ماستر أكثر نسبة من الذين درسوا ليسانس و ثانوي ومتوسط.

IV. عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب بعد الالتزام و الانضباط

1.IV. جدول رقم (19): يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (1).

الفقرة	الشدة التكرارات	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق إطلاقا	المجموع
أجد نفسي غير ملتزم بالعمل عند تصفح الفايسبوك	التكرار	16	24	02	11	07	60
	النسب	%26.66	%40	%03.33	%18.33	%11.66	%100
	وصف شدة الدرجات	شديدة	متوسطة	ضعيفة			
		40	02	18			60
		%66.66	%3.33	%30			%100

يظهر لنا من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه الذي يوضح تكرارات وشدة

الدرجات للفقرة رقم (01) ، حيث سجلنا نسبة 40% مما يوافقون و تليها 26.66% ممن يوافقون بشدة ،

مما يوضح أن تصفح الفايسبوك أثناء العمل يجعل الفرد غير ملتزم ، تليها نسبة 03.33% ممن أشاروا

إلى (لا أدري) مما يمكن أن نصف شدة درجتها بأنها متوسطة ، ونسبة 18.33% ممن لا يوافقون و

11.66% ممن لا يوافقون إطلاقا على أن تصفح الفايسبوك أثناء العمل يجعل الفرد غير ملتزم وهنا

يمكن أن نصف شدة درجتها بأنها ضعيفة بنسبة قدرت ب30%.

IV. 2. - جدول رقم 20: يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (02).

الفقرة	الشدة التكرارات	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق إطلاقاً	المجموع
تصفح مقاطع الفيديو	التكرار	09	28	03	11	60
تخرجني عن إطار العمل	النسب	15%	46.66%	05%	18.33%	100%
	وصف	شديدة	متوسطة	ضعيفة		
	شدة	37	03	20		
	الدرجات	61.66%	5%	33.33%		

يظهر من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (02) حيث سجلنا نسبة 46.66% يوافقون على أن تصفح مقاطع الفيديو تخرجهم عن اطار العمل ، تليها نسبة 15% من المبحوثين الذين يوافقون بشدة مما يعني بأن شدة الدرجات شديدة بنسبة 61.66% وهنا يتبين بأن أغلبية المبحوثين قد تؤثر عليهم تصفح مقاطع الفيديو وتخرجهم في اطار العمل وتأدية مهامهم المطلوبة، وتشتت انتباههم وتقل تركيزهم أثناء القيام بالعمل اضافة الى نسبة 5% التي مثلت نسبة المبحوثين الذين أشاروا الى (لأدري) مما يعني أن شدة الدرجات هنا تكون متوسطة ، اضافة الى نسبة 18.33% التي تمثل نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على أن تصفح مقاطع الفيديو تخرجهم عن اطار العمل مما يعني أن شدة الدرجات هنا قد تكون متوسطة بنسبة 33.33، وهنا يتبين بأن المبحوثين الذين لا يوافقون لا تؤثر عليهم تصفح مقاطع الفيديو ولا تخرجهم عن اطار العمل.

وفي الأخير نستنتج بأن العمال على دراية تامة بأن تصفح مقاطع الفيديو تخرجهم عن اطار العمل مما جعلهم يوافقون على هذا بنسبة كبيرة وهناك من يتصفح مقاطع الفيديو لأغراض الترفيه وهناك من يقوم بذلك لأهداف آخر كالتعلم أو البحث.

IV. 3- جدول رقم 21: يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (03).

المجموع	لا اوافق إطلاقا	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة	الشدة التكرارات	الفقرة
60	03	07	02	34	14	التكرار	استخدامي للإنترنت في أوقات العمل يجعلني غير راض عن الراتب الذي أتقاضاه
%100	%05	%11.66	%3.33	%56.66	%23.33	النسب	
60	ضعيفة		متوسطة	شديدة		وصف شدة الدرجات	
	10		002	48			
%100	%16.66		%3.33	%80			

يظهر من خلال الجدول اعلاه الذي يوضح تكرارات و شدة الدرجات للفقرة رقم 03 حيث سجلنا

نسبة 56.66% يوافقون على استخدامهم للإنترنت في أوقات العمل يجعلهم غير راض عن الراتب الذي يتقاضاه، تليها نسبة 23.33% الذين يوافقون بشدة كذلك، وهنا يتبين بان أغلبية المبحوثين يجد أنفسهم

أن عند استخدامهم للإنترنت يصبح العامل غير راض عن الراتب الذي يتقاضاه ويعود هنا الى عدة

اسباب كالشعور بانه لايقدم عملا غير مقبول، وعدم احترام العمل بشكل كاف يجعلهم يفكرون على ان

الراتب الذي يتقاضاه غير حلالا مثلا وهنا يمكننا وصف شدة الدرجات بانها شديد اضافة الى نسبة

3.33% التي مثلت نسبة المبحوثين الذين اشاروا الى (لا اخرى) بمعنى ان شدة درجتها قد تكون

متوسطة، اضافة الى نسبة 11.66% التي تمثل المبحوثين الذين لا يوافقون ونسبة 5% الذين لا يوافقون

اطلاقا وهنا يمكن وصف شدة الدرجات بانها ضعيفة، وهنا يتبين بان المبحوثين الذين لا يوافقون لا

يفكرون بان استخدام الانترنت في اوقات العمل تجعلهم غير راضين عن الراتب الذي يتقاضونه

وفي الأخير نستنتج بان نسبة 80% من عينة الدراسة لا يستخدمون الانترنت في اوقات العمل

لأنهم على علم بان استخدام للإنترنت في اوقات العمل تجعلهم غير راضين عن الراتب الي يتقاضونه

IV. 4- جدول رقم 22: يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (05).

الفقرة	الشدة التكرارات	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق إطلاقاً	المجموع
أعتقد أن الانضباط ضروري لحسن سير المؤسسة	التكرار	05	55	00	00	60
	النسب	%08.33	%91.66	%00	%00	%100
	وصف شدة الدرجات	شديدة	متوسطة	ضعيفة		
		60	00	00		%60
		%100	%00	%00		%100

يظهر لنا من خلال الجدول اعلاه الذي يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة (05) حيث سجلنا

نسبة 91.66% اي ما يعادل 55 مبحوث ممن يوافقون ونسبة 8.33 اي ما يعادل 5 مبحوثين ممن

يوافقون وبشدة اي ان عملهم لا يتأثر بالرغم من ضرورة انضباطهم لحسن سير المؤسسة، مما يصف بان

شدة الدرجات شديدة بنسبة 100% ، فمن الواضح ان الشخص ضروري ان ينضبط لحسن سير

المؤسسة قد يكون هذا يعني انه يتمتع بقدرة عالية على التحكم في وقته وتنظيمه وقد يكون ايضا

لديه القدرة على الاندماج بين الانضباط لضرورة حسن سير المؤسسة وبين اداء مهامه العملية بكفاءة ،

تليها نسبة 0% ممن اشاروا الى ادري ولا اوافق ولا اوافق بشدة

IV. 5- جدول رقم 23: يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (09).

الفقرة	الشدة التكرارات	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق إطلاقاً	المجموع
يؤدي استخدام وسائل التواصل الاج إلى تغيير بعض القيم المهنية كالالتزام..	التكرار	05	38	05	07	60
	النسب	%08.33	%63.33	%8.33	%11.66	%100
	وصف شدة الدرجات	شديدة	متوسطة	ضعيفة		
		43	05	12		60
		%71.66	%8.33	%20		%100

يظهر من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول اعلاه الذي يوضح تكرارات وشدة الدرجات

للفقرة رقم (9)، حيث سجلنا **63.33%** ممن يوافقون على ان استخدام وسائل التواصل الاجتماعي تؤدي

إلى تغيير بعض القيم المهنية كالتزام...، ونسبة **8.33%** اي ما يعادل 5 مبحوثين يوافقون بشدة

كذلك وهنا يمكن ان نصف شدة الدرجات بانها شديدة نسبة بلغت **71.66%** وذلك يرجع الى عدة عوامل

كالتشتت وفقدان التركيز فوسائل التواصل الاجتماعي توفر مجموعة متنوعة من المعلومات والمحتوى التي

يمكن ان تشتت انتباه الافراد وقد يتسبب التركيز المنقسم بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي تجعلك

تتشغل بالتفاصيل الصغيرة والمهام الثانوية وهذا قد يؤثر على تنفيذ المهام الأكثر أهمية ويقلل مستوى

الانضباط ومستوى المسؤولية تجاه عمله والتقيد بالقوانين المهنية تليها نسبة **8.33%** ممن أشاروا بأنهم

لا (لا ادري) وهنا تكون شدة الدرجات متوسطة بنسبة **8.33%** كذلك واخيرا نسبة **11.66%** ممن لا

يوافقون على ان استخدام وسائل التواصل الاجتماعي تؤدي الى تغيير بعض القيم المهنية

كالالتزام....، ونسبة 8.33% ممن لا يوافقون اطلاقا كذلك على نفس العبارة وهنا يمكن وصفه شدة درجتها بانها ضعيفة قدرت بـ 20%

وفي الاخير نستنتج بان استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لدى العاملين لا يؤدي ولايغير من قيمهم المهنية مثل الالتزام بالعمل فاستخدام هذه الوسائل لا يؤدي بالضرورة الى تغيير القيم فاي عامل وكيف يستخدمها وفي اي وقت يراها مناسب

6.1V- جدول رقم 24: يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (14).

المجموع	لا اوافق إطلاقا	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة	الشدة / التكرارات	الفقرة
60	02	09	05	34	10	التكرار	الكفاءة
%100	%3.33	%15	%8.33	%56.66	%16.66	النسب	المهنية لا
60	ضعيفة		متوسطة	شديدة		وصف	تتحقق مع
	11		05	44		شدة	إهدار
%100	%18.33		%8.33	%73.33		الدرجات	الوقت في استخدام الأنترنت في فترات العمل

يظهر من خلال نتائج الجدول اعلاه الذ يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم 14 حيث سجلنا

نسبة 56.66% يوافقون على ان الكفاءة المهنية لا تحقق مع اهدار الوقت في استخدام الانترنت في

فترات العمل 16.66 ممن يوافقون بشدة وهنا ان نصف شدة ترجتها بانها شديدة بنسبة 73.33%

فاستخدام الانترنت في فترات العمل اصبح اداة اساسية في بيئة العمل في العصر الحديث حيث تستخدم

الكثير من العاملين الانترنت لأغراض متنوعة مثل البحث عن المعلومات او التواصل مع الاخرين فاذا تم

استخدام الانترنت بشكل مفرط او اهدار الوقت (زيادة في الوقت) في تصفح المواقع الغير مرتبطة

بالعمل اثناء ساعات العمل فقد يتأثر مستوى الكفاءة المهنية فقد تؤدي تلك تشتت الانتباه وتقليل التركيز

على المهام المهنية الاساسية كما يمكن ان يؤدي اهدار في الوقت في استخدام الانترنت إلى تأخير انجاز

المهام وتدهور الاداء العام للفرد كذلك يجب ان نعرف بان الانترنت ليس بالضرورة سببا لإهدار الوقت بل

يمكن ان يكون اداة قوية لزيادة الانتاجية وتعزيز الكفاءة المهنية من خلال استخدام الانترنت للوصول

السريع الى المعلومات والبيانات الهامة والبحث عن موارده وادوات مفيدة لتحسين العمل فاذا تم استخدام

الانترنت بشكل ذكي فانه يمكن ان يؤدي الى زيادة الانتاجية وتحسين الكفاءة المهنية اما نسبة 8.33 فقد مثلت المبحوثين الذين اجابوا بـ (لا ادري) وهنا يمكن ان نصف بشدة درجتها بانها متوسطة بنسبة بلغت 8.33% ثم تأتي بعدها 15% ممن لا يوافقون و 3.33% ممن لا يوافقون اطلاقا ان الكفاءة المهنية لا تتحقق مع اهدار الوقت في استخدام الانترنت في فترات العمل ويمكن ان نصف شدة درجتها هنا بانها ضعيفة بنسبة 18.33 كما هو موضح في الجدول

وفي الأخير نستنتج أن اغلبية المبحوثين اكثر من نصف العينة المدروسة بدقة الكفاءة المهنية ولا يستخدمون الانترنت في اوقات العمل

V . عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب بعد الأخلاق المهنية

جدول رقم 25: يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (06).

الفقرة	الشدة / التكرارات	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق إطلاقاً	المجموع
إذا كان علي أن أختار سافضل الأنترنت عن العمل	التكرار	23	3407	00	11	60
	النسب	%38.3	%11.66	%00	%18.33	%100
	وصف	شديدة	متوسطة	ضعيفة		
	شدة	30	00	30		60
	الدرجات	%50	%00	%50		%100

يظهر لنا من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم 06 حيث سجلنا

نسبة 38.33% أي ما يعادل 23 مبحوث ممن يوافقون بشدة 11.66% مما يوافقون كذلك على ان اذا

كان هناك اختيار بين الأنترنت و العمل سيفضل الأنترنت على العمل ، ونسبة 0% ممن أشاروا إلى

(لا أدري) بمعنى أن لا رأي لهم ، تليها نسبة 31.66% ممن لا يوافقون إطلاقاً و 18.33% ممن لا

يوافقون ، وهنا يمكن أن نصف شدة درجتها بأنها ضعيفة بنسبة 50%.

V 1- جدول رقم 26: يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (08).

الفقرة	الشدة / التكرارات	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق إطلاقاً	المجموع
تؤثر وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية في المؤسسات التربوية	التكرار	03	42	02	10	60
	النسب	%05	%70	%3.33	%16.66	%100
	وصف شدة الدرجات	شديدة		متوسطة	ضعيفة	60
		45		02	13	
		%75		%3.33	%21.66	%100

يظهر من خلال نتائج الجدول أعلاه الذي يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (08) ، حيث سجلنا نسبة 70% أي ما يعادل 42 مبحوث ممن يوافقون ونسبة 5% أي ما يعادل 3 مبحوثين يوافقون بشدة على أن وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية مؤسسات التربية مما يصف بأن شدة الدرجات هنا شديدة بنسبة 75% ، فمن المعروف وسائل التواصل الاجتماعي تساهم في تغير العديد من الجوانب في حياتنا بما في ذلك القيم المهنية في المؤسسات التربوية وهنا يمكننا القول بأن وسائل التواصل الاجتماعي تؤثر بشكل كبير على القيم المهنية في المؤسسة التربوية فقد يؤدي لاستخدام المفرط لوسائل التواصل الاجتماعي من قبل الأساتذة و الموظفين و العاملين داخل المؤسسة وأثناء انشغالهم عن الواجبات المهنية الأساسية وقد يشتت اهتمامهم ووقتهم ويؤثر على أدائهم لمهنية ، تليها نسبة 3.33% أي ما يعادل مبحوثين ممن أشار لا أدري) والمقصود بأن لا رأي لهم وهنا تكون الدرجات متوسطة بنفس النسبة 3.33% ، اضافة الى نسبة 16.66% التي مثلت المبحوثين الذين لا يوافقون على أن وسائل التواصل الاجتماعي تؤثر على القيم المهنية في المؤسسات التربوية ونسبة 5% ممن لا يوافقون إطلاقاً على ذلك وهنا يمكن وصف شدة درجتها أنها ضعيفة وقد قدرت بـ 61.66%.

نستنتج من خلال التحليل السابق بان وسائل التواصل الاجتماعي تؤثر على القيم المهنية في المؤسسات التربوية ولكن هذا التأثير يتوقف على الطريقة العمال وسائل التواصل الاجتماعي.

2.7- جدول رقم 27 : يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم 11

الفقرة	الشدة / التكرار	وافق بشدة	وافق	لا ادري	لا اوافق	لا اوافق اطلاقا	المجموع
لا يتغير استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في حبك واعتزازك بالعمل	التكرار	4	49	4	3	0	60
	النسبة	6,66%	81,66%	6,66%	5%	0%	100%
	وصف شدة الدرجات	شديدة		متوسطة		ضعيفة	
		53		4		3	
		88,33%		6,66%		5%	

يظهر من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (11) حيث سجلنا نسبة 81,66% من المبحوثين الذين يوافقون و 6,66% ممن يوافقون بشدة على أن حبهم واعتزازهم بالعمل لا يتغير بالرغم من أنهم يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي وهنا يمكن ان نصف شدة درجتها بأنها شديدة بنسبة قدرت 88,33% فيمكن تفسير هذا على ان استخدام الانترنت الا انه يبقى الحب والاعتزاز بالعمل قائمين وهذا يعني أن استخدام الانترنت في العمل لا يؤثر على حبه واعتزازه بالعمل وقد يكون ليس عائقا يعوق العمل فالانترنت قد تكون ملهية او مسببة للتشتت إلا انه يبقى متمسكا برغبته وفخره بالعمل الذي يقوم به، تليها نسبة 6,66% ممن أشاروا بأنهم لا رأي لهم بخصوص هذه الفقرة أي أشارو إلى (لا أدري) وهنا يمكن أن نصف الشدة بأنها ضعيفة بنسبة 6,66% إضافة الى نسبة 5 % ممن لا يوافقون على أن حبهم واعتزازهم بعملهم لا يتغير بالرغم من ظانهم يستخدمون وسائل التواصل

الاجتماعي ولم نسجل اي مبحوث يجيب بلا أو وافق إطلاقا وقد كانت النسبة 0% وهنا يمكن أن نوضح بأن شدة الدرجات قد تكون ضعيفة بنسبة 5% .

نستنتج في الأخير بأن نسبة كبيرة من المبحوثين يوافقون على ان حبهم واعتزازهم بالعمل لا يتغير باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي ، وهذا يعني بأن وسائل التواصل الاجتماعي لا تؤثر عليهم إطلاقا.

الفقرة	الشدة التكرار	وافق بشدة	وافق	لا ادري	لا اوافق	لا اوافق اطلاقا	المجموع
اعطاء القيم المهنية بأهميتها باعتبارها اساسا للقيم العملية الانتاجية	التكرار	9	36	13	2	0	60
	النسبة	15%	60%	21,66%	3,33%	0%	100%
	وصف شدة الدرجات	شديدة	متوسطة		ضعيفة		
		45	13		2		60
		75%	21,66%		3,33%		100%

يظهر من خلال النتائج في الجدول أعلاه الذي يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم 13 التي توضح إعطاء القيم المهنية باعتبارها أساس القيم العملية الإنتاجية حيث سجلنا نسبة 60% ممن يوافقون و 15% ممن يوافقون بشدة وهنا يمكننا القول بأن شدة درجتها شديدة بنسبة 75% فالقيم المهنية توفر إطار أخلاقيا وقواعد سلوكية للعاملين في المجال المهني وتشمل القيم المهنية الالتزام ، الانضباط ، المسؤولية ، فعندما يعم تعزيز القيم في بيئة العمل يتم تشجيع العاملين على الالتزام بمعايير عالية من السلوك المهني ، مما يؤدي إلى تحسين العملية الإنتاجية فعندما يتبنى العاملون القيم المهنية يتم تحقيق العمل بشكل أفضل ، أما نسبة 21,66% وقد مثلت المبحوثين الذين أجابوا بـ (لأدري) وهنا أننصف شدة درجتها بأنها متوسطة بنسبة 21,66 ثم تأتي بعدها نسبة 3,33% ممن لا يوافقون على أن اعطاء القيم المهنية أهمية باعتبارها أساس القيم العملية و الإنتاجية ، و 0% ممن أجابوا بـ (لأوافق اطلاقا) وهنا تكون شدة درجتها ضعيفة بنسبة بلغت 3,33% .

نستنتج في الأخير بان أغلبية العمال في المؤسسة ملتزمون بالقيم المهنية التي تعتبر عامل مهما في بيئة العمل و أساس القيم المهنية و الإنتاجية.

V. عرض نتائج الدراسة الميدانية حسب بعد القيادة و المسؤولية

4.V- جدول رقم 29: يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم 15

الفقرة	الشدة التكرار	اوافق بشدة	اوافق	لا ادري	لا اوافق	لا اوافق اطلاقا	المجموع
القيم الاخلاقية للعامل لا تتوافق مع اللامبالاة في العمل	التكرار	12	31	09	04	004	60
	النسبة	20%	51,66%	15%	6,66%	6,66%	100%
	وصف شدة الدرجات	شديدة		متوسطة		ضعيفة	
		43		09		08	60
		71,66%		15%		13,33%	100%

يظهر من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (15) حيث سجلنا نسبة 51,66% ممن يوافقون و 20% ممن يوافقون بشدة على أن القيم الأخلاقية لا تتوافق مع اللامبالاة في العمل، فمن أهم القيم الأخلاقية الصدق وتعني يجب ان تكون صادقين في تعاملنا مع العمل فإذا كنا غير مباليين ونقوم بإهمال واجباتنا فإن ذلك يعد انتهاك للصدق ويؤثر سلبا على أداء العمل، إضافة إلى المسؤولية فيجب أن نتحمل المسؤولية عن أعمالنا ونلتزم بتحقيق النتائج المطلوبة فإذا كنا غير مباليين ولا نبذل جهود كافية لتحقيق والأهداف فإننا نفتقد المسؤولية والالتزام الأخلاقي إضافة

للاحترام والالتزام، أما بنسبة 15% فقد مثلت المبحوثين الذين أجابوا بـ (لا أدري) وهنا يمكن أن نصف شدة درجتها بأنها ضعيفة بنسبة 15% كذلك ، أما نسبة المبحوثين الذين يوافقون قد تشابهت مع نسبة الذين لا يوافقون إطلاقا وقد بلغت 6,66% وهنا يمكن أن نصف شدة درجتها بأنها ضعيفة بنسبة 13,33

وفي الأخير نستنتج أن أغلبية المبحوثين يلتزمون بالقيم الأخلاقية والمقصود بها الصدق في العمل، المسؤولية، مما جعلهم يوافقون على هذه العبارة بنسبة بلغت 61,66.

جدول رقم 30: يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم 4

الفقرة	الشدة / التكرار	أوافق بشدة	أوافق	لا ادري	لا اوافق	لا أوافق إطلاقا	المجموع
لا يتأثر عملي رغم اهتمامي بالانترنت	التكرار	3	47	2	6	2	60
	النسبة	5%	78,33%	3,33%	10%	3,33%	100%
	وصف شدة الدرجات	شديدة	متوسطة	ضعيفة			
		50	02	08			60
		83,33%	3,33%	13,33%			100%

يظهر من خلال نتائج الجدول أعلاه الذي يوضح تكرارات وشدة درجات في الفقرة رقم (4) حيث سجلنا نسبة 78,33% أي ما يعادل 47 مبحوث ممن يوافقون و نسبة 5% أي ما يعادل " مبحوثين

ممن يوافقون بشدة أي أن عملهم لا يتأثر بالرغم من اهتمامهم بالانترنت ، مما يصف بأن شدة الدرجات شديدة بنسبة 83,33% فمن الواضح أن الشخص يهتم بالانترنت ويقضي وقتا كافيا في استخدامه ، ومع ذلك يشير إلى أن عمله لا يتأثر بتلك الاهتمامات قد يكون هذا يعني انه تتمتع بقدرة عالية في التحكم بوقته وتنظيمه وقد يكون أيضا لديه القدرة على تحديد أولوياته وترتيب مهامه بشكل فعال و من الممكن أيضا أن يكون الشخص قادرا على الاندماج بين استخدام الانترنت لأداء الترفيه أو غايات أخرى وبين أداء مهامه العملية بكفاءة وقد يمكنه إنشاء توازن صحيح بين الاستمتاع بالانترنت وتلبية مهامه العملية ،تليها نسبة 3,33% ممن أشار والى (لا أدري) أي ما يعادل شخصين فقط وهنا تكون شدة الدرجات متوسطة بنسبة 3,33% إضافة إلى نسبة 10% ممن لا يوافقون ما يعادل 6 أشخاص وبنسبة 3,33% ممن لا يوافقون إطلاقا على أن عملهم لا يتأثر بالرغم من اهتمامهم بالانترنت وهنا يمكن وصف شدة درجتها بأنها ضعيفة .

وفي الأخير نستنتج أن أغلبية المبحوثين لا يتأثر عملهم رغم اهتمامهم بالانترنت أي أنه قادر الحفاظ على توازن جيد بين استخدام الانترنت و العمل.

جدول رقم 31: يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (07).

الفقرة	الشدة / التكرارات	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق إطلاقاً	المجموع
تفكر	التكرار	22	08	00	11	60
للإنترنت	النسب	%36,66	%13,33	%00	%18,33	%100
لكونك	وصف	شديدة	متوسطة	ضعيفة		
ترغب في	شدة	30	00	30		60
أن تكون	الدرجات	%50	%00	%00		%100
شخصية						
ذو قيمة						
في العمل						

يظهر من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه الذي يوضح تكرارات شدة الدرجات للفقرة رقم (7) حيث سجلنا نسبة 36,66% ممن يوافقون بشدة أي مايعادل 22 مبحوث يوافقون بشدة كونهم يفكرون في الانترنت ويرغبون أن يكونوا شخصية ذو قيمة في العمل ونسبة 13,33% يوافقون كذلك ممن يمكن أن نصف شدة درجتها بنسبة 50 فمن الواضح أن التفكير في الانترنت تجعلك ترغب أن تكون شخصية ذو قيمة في العمل هذا يعكس رغبتهم في النمو و التطور المستمر في مهنته ، و الاستفادة من الانترنت كوسيلة لتحقيق ذلك تليها نسبة 31,66% ممن أشاروا إلى أن لاأوافق إطلاقاً ونسبة 18,33% ممن لا يوافقون وهنا يمكن أن نصف شدة درجتها بأنها ضعيفة حيث قدرت بـ 50 .

جدول رقم 32: يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (10).

الفقرة	الشدة / التكرارات	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق إطلاقاً	المجموع
استخدام وسائل التواصل الاجتماعي يحدث اختلال في الأنظمة و القوانين	التكرار	06	31	07	14	60
	النسب	10%	51,66%	11,66%	23,33%	100%
وصف شدة الدرجات	شديدة	37		07	ضعيفة	60
		61,66%		11,66%	26,66%	100%

يظهر من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه الذي يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (10) حيث سجلنا نسبة 51,66% ممن يوافقون أي ما يعادل 31 مبحوث يوافق على أن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي يحدث اختلال في الأنظمة و القوانين و نسبة 10% يوافقون بشدة كذلك ممن يمكن أن نصف شدة درجتها بنسبة 61,66% فمن الواضح أن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في المؤسسة التربوية قد يسبب اختلالاً في الأنظمة و القوانين بعدة طرق على سبيل المثال قد يكون هناك صراع بين سياسات المؤسسة قديماً و استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في مجالات الدراسة في وقتنا الحالي ، وهذا يشير الى وجود تغييرات أو عدم وجود توازن في الأنظمة و القوانين نتيجة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي ويمكن أن يؤدي تعديل أو تغيير الأنظمة و القوانين ، تليها نسبة 11,66% ممن أشار والى (لا أدري) وهنا يمكن أن نصف شدة درجتها بأنها متوسطة بنسبة بلغت

11,66% إضافة إلى نسبة 23,33% لا يوافقون و 3,33% لا يوافقون اطلاقا على أن استخدام وسائل

التواصل الاجتماعي يحدث اختلال في الأنظمة و القوانين

وفي الأخير نستنتج أن أغلبية المبحوثين يوافقون عن عبارة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي

مما يعني أنهم يتجنبوا استخدام هذه الوسائل لكي لا يحدث اختلال في الأنظمة و القوانين

جدول رقم 33: يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (12).

الفقرة	الشدة / التكرارات	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً	المجموع
لا يمكن تحقيق الإلتقان في العمل بالموازات مع الإهتمام بالإنترنت	التكرار	12	31	06	08	03	60
	النسب	20%	51,66%	10%	13,33%	5%	100%
	وصف شدة الدرجات	شديدة	متوسطة	ضعيفة			
		43	06	11			60
		71,66%	10%	18,33%			100%

يظهر من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه الذي يوضح تكرارات وشدة الدرجات للفقرة رقم (12) ، حيث سجلنا نسبة 51,66% ممن يوافقون على فقرة لا يمكن تحقيق الإلتقان بالموازاة مع الاهتمام بالانترنت ، ونسبة 20% ممن يوافقون بشدة كذلك و هنا يمكن أن نصف شدة درتها بأنها شديدة بنسبة بلغت 71,66% ، فمن الصعب أن يتم التركيز و الإلتقان في العمل أو القيام بواجبات مهمة بالتزامن مع وجود اهتمام و تشتت نتيجة استخدام الانترنت ، فعند استخدام الانترنت عند العمل قد يكون هناك ميل للانشغال بأشياء أخرى ليس لها صلة بالمهمة الرئيسية أو بالعمل كالتصفح عبر وسائل التواصل الاجتماعي ومشاهدة مقاطع فيديو قد يؤدي إلى تشتت الانتباه وعدم التركيز الكامل على المهمة وقد يكون العمل مكثف و مطلوباً في فترة زمنية محددة فمن الصعب القيام بالمهام المطلوبة بالتركيز والدقة اللازمة عند استخدام الانترنت فالعمل يحتاج إلى تركيز عقلي في حين أن استخدام الانترنت

يجعلك غير مهتم بالعمل وقد تؤدي عملا غير مقبول أيضا ، تليها نسبة 10% ممن أشاروا إلى (لا أدري) بمعنى أن لا رأي لهم بخصوص هذه الفقرة وهنا يمكن أن نصف شدة درجتها بنسبة 10% ، إضافة إلى نسبة 13,33% ممن لا يوافقون و 5 لا يوافقون إطلاقا على أنه لا يمكن تحقيق الإتقان في العمل بالموازاة مع الاهتمام بالانترنت وهنا يمكن أن نقول أن شدة درجتها ضعيفة بنسبة 18,33% كما هو موضح في الجدول.

وفي الأخير نستنتج أن أكثرية المبحوثين يتقنون عملهم بالموازاة مع الانترنت ويحققون توازن بين الانترنت و العمل وهذا من خلال ما لاحظناه في الجدول .

IV. - تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضيات

1.IV - تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية العامة:

الفرضية العامة: هناك إختلاف في تأثير وسائل التواصل الإجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية

- من خلال الجدول رقم (02) و الجدول الذي يوضح شدة الدرجات عينة الدراسة الميدانية يبين أن معظم الأفراد (44) فرد متوسطي الشدة بنسبة (73,33%) مقابل شدة شديدة بنسبة (26,66%) ل (16) فرد و من أجل فهم و تحليل النتائج عمدنا إلى معالجة درجات الأفراد ذات الشدة المتوسطة تم توزيعها بين شدة قريبة من الضعيفة التي ينحصر مجالها بين [15-45] و شدة قريبة من المتوسطة التي ينحصر مجالها ما بين [46-75] فكانت النتائج كالتالي:

- جدول رقم (34): يوضح شدة درجات عينة الدراسة حسب عينة الدراسة الميدانية

الشدة	معدل ضعيف [45-15]	معدل شديد [75-46]	المجموع
عينة الدراسة الميدانية	04 06,66%	56 93,33%	60 100%

و من خلال تحليل النتائج تبين أن شدة درجات الأفراد بمعدل شديد بلغت (93,33%) و هي نسبة عالية جداً مما يؤكد صحة الفرضية التي تنص على أن هناك تأثير لوسائل التواصل الإجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية و من هنا نستنتج أن الفرضية العامة قد تحققت

2.IV - تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

هناك إختلاف في تأثير وسائل التواصل الإجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب متغير الجنس

- من خلال الجدول رقم (03) و الجدول الذي يوضح شدة درجات عينة الدراسة حسب متغير الجنس تبين لنا معدل ضعيف عن العامل (00%)، و عند العاملة (07,14%) ل (03) أفراد أما معدل شديد بنسبة (100%) ل (15 فرد) و (92,85%) ل (39 فرد)

- و من أجل فهم و تحليل النتائج عمدنا إلى معالجة درجات الأفراد ذات الشدة المتوسطة ثم توزيعها بين شدة قريبة من الضعيفة التي ينحصر مجالها بين [15-45] و شدة قريبة من المتوسطة التي ينحصر مجالها بين [46-75] و كانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (35): يبين شدة درجات عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الشدة الجنس	معدل ضعيف [45-15]	معدل شديد [75-46]	المجموع
عامل	00 %00	15 100%	15 100%
عاملة	03 07,14%	39 92,85%	42 100%

و من خلال تحليل النتائج تبين أن ليس هناك إختلاف بين معدل ضعيف و معدل شديد مما يبطل صحة الفرضية التي تنص على أن هناك إختلاف في تأثير قوسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب متغير الجنس و من هنا نستنتج أن الفرضية الفرعية الأولى لم تتحقق

3.IV- تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

هناك إختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب متغير الخبرة المهنية

من خلال الجدول رقم (02) و الجدول الذي يوضح شدة درجات عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي، تبين لنا أنّ عند الذين لديهم خبرة مهنية أقل و عند الذين لديهم خبرة من 8 سنوات فما فوق (01%) ل (4 أفراد، أما معدل شديد بين أن نسبة (00%) عند الذين لديهم خبرة أقل من سنة، و (10%) عند الذين لديهم خبرة من 04 سنوات إلى 07 سنوات، و نسبة (90%) ل (36 فرد) عند الذين لديهم خبرة من 8 سنوات فما فوق

- و من أجل فهم و تحليل النتائج عمدنا إلى معالجة درجات الأفراد ذات الشدة المتوسطة تم توزيعها بين شدة قريبة من الضعيفة التي ينحصر مجالها بين [15-45] و شدة قريبة من المتوسطة التي ينحصر مجالها بين [46-75] و كانت النتائج كالتالي:

جدول رقم 36: يوضح شدة درجات عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

الشدة / الخبرة المهنية	معدل ضعيف	معدل شديد	المجموع
أقل من سنة	00 %00	00 %00	00 %00
من سنة إلى ثلاثة سنوات	00 %00	07 100%	07 100%
من 04 سنوات إلى 07 سنوات	00 %00	10 100%	10 100%
من 08 سنوات فما فوق	04 10%	36 96%	40 100%

و من خلال تحليل النتائج تبين أن هناك إختلاف بين معدل ضعيف و معدل شديد، ممّا يؤكد صحة الفرضية التي تنص على أنّ هناك إختلاف في تأثير وسائل التواصل الإجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسة التربوية حسب متغير الوظيفة و من هنا نستنتج أن الفرضية الفرعية الثانية قد تحققت.

4.IV- تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية

الثالثة

هناك إختلاف في تأثير وسائل التواصل الإجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب الوظيفة

- من خلال الجدول رقم (02) و الجدول الذي يوضح شدة درجات عينة الدراسة ل (2أفراد) و عند موظف في الإدارة (13,33%) ل (02فرد) و عند عامل مهني (00%) أما معدل شديد بيّن أنّ نسبة (93,33%) للأستاذ مقابل (28فرد) و (86,66%) لموظفي الإدارة مقابل (13فرد) و (100%) للعامل المهني مقابل (15 فرد)

و من أجل فهم و تحليل النتائج عمدنا إلى معالجة درجات الأفراد ذات الشدة المتوسط ثم توزيعها بين شدة قريبة من الضعيفة التي مجالها بين [15-45] و شدة قريبة من المتوسطة التي ينحصر مجالها بين [46-75] و كانت النتائج كالتالي:

جدول رقم 37: يوضح شدة درجات عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة

الشدة الوظيفية	معدل ضعيف	معدل شديد	المجموع
أستاذ	2	28	30

100%	93,33%	06,66%	
15	13	02	موظف في الإدارة
100%	68,66%	13,33%	
15	15	00	عامل مهني
100%	100%	%00	

و من خلال تحليل النتائج تبين أن هناك إختلاف بين معدل ضعيف و معدل شديد، ممّا يؤكد صحة الفرضية التي تنص على أنّ هناك اختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب متغير الوظيفة

و من هنا نستنتج أن الفرضية قد تحققت.

5.IV - تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية

الرابعة

- هناك اختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب متغير الحالة العائلية
- من خلال الجدول رقم (02) و الجدول الذي يوضح شدّة درجات عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية تبين لنا أن معدل ضعيف عند الأعزب (00%) و المتزوج (07,14%) ل (03أفراد)، و المطلق (00%)، أمّا معدل شديد بنسبة (100%) ل (16 فرد) و (92,85%) ل (39 فرد) عند المتزوج و (100%) ل (02 فرد) عند المطلق

- و من أجل فهم و تحليل النتائج عمدنا إلى معالجة درجات الأفراد ذات الشدة المتوسطة تم توزيعها بين شدة قريبة من الضعيفة التي ينحصر مجالها بين [15-45] و شدة قريبة من المتوسطة التي ينحصر مجالها بين [46-75] و كانت النتائج كالتالي:

جدول رقم 38: يوضح شدة درجات عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

الشدة / الوظيفة	معدل ضعيف	معدل شديد	المجموع
أستاذ	00 %00	16 100%	16 100%
موظف في الإدارة	03 07,14%	39 92,85%	42 100%
عامل مهني	00 %00	02 100%	02 100%

من خلال تحليل النتائج تبين أنّ هناك اختلاف بين معدل ضعيف و معدل شديد ممّا يؤكد صحة الفرضية التي تنص على أنّ هناك إختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب متغير الحالة العائلية.

و من هنا نستنتج أن الفرضية الفرعية الرابعة قد تحققت

6.IV- تحليل و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية

الخامسة:

هناك اختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية على

العاملين بالمؤسسات التربوية حسب المستوى التعليمي

- من خلال الجدول رقم (01) و الجدول الذي يوضح شدة درجات عينة الدراسة حسب

مستوى المستوى التعليمي تبين لنا أن معدل ضعيف عند الذين لديهم مستوى متوسط و

ثانوي و ماستر و ماجستر و دكتوراه (00%) و مستوى ليسانس (20%) ل (03 أفراد) أما

معدل شديدة (100%) عند الذين لديهم مستوى ليسانس ل (16 فرد) و (00%) عند الذين

لديهم ماجستر و (100%) عند الذين لديهم مستوى دكتوراه ل (02 فرد)

- و من أجل فهم و تحليل النتائج عمدنا إلى معالجة درجات الأفراد ذات الشدة المتوسطة تم

توزيعها بين شدة قريبة من الضعيفة التي ينحصر مجالها بين [15-45] و شدة قريبة من

المتوسطة التي ينحصر مجالها بين [46-75] و كانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (39): يوضح شدة درجات عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

الشدة المستوى التعليمي	معدل ضعيف	معدل شديد	المجموع
متوسط	00 %00	09 100%	09 100%
ثانوي	00 %00	16 100%	16 100%
ليسانس		12 80%	15 100%
ماستر	00 %00	16 100%	16 100%
ماجستير	00 %00	00 %00	00 %00
دكتوراه	00	02	02

100%	100%	%00	
------	------	-----	--

و من خلال تحليل النتائج تبين أنّ هناك إختلاف بين معدل ضعيف و معدل شديد، ممّا يؤكد صحة الفرضية التي تنص على أنّ هناك اختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب المستوى التعليمي

و من هنا نستنتج أن الفرضية الفرعية الخامسة قد تحققت

7.IV - تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية السادسة

الفرضية الفرعية السادسة: هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على الالتزام والانضباط باعتباره قيمة مهنية.

_ من خلال الجدول رقم (19) اتضح لنا أن نسبة 6,66% شديدة (40 فردا) و 3,33% متوسطة (2 فرد) و 30% (18 فرد).

_ من خلال الجدول رقم (20) اتضح لنا أن نسبة 61,66% شديدة (37 فرد) و 50% متوسطة لـ (3 أفراد) و 33,33% ضعيفة (20 فرد).

_ من خلال الجدول رقم 21 اتضح لنا أن نسبة 80 شديدة لـ (48 فرد) و 3,33 متوسطة لـ (6 فرد) و 16,66 ضعيفة لـ (10 أفراد).

_ من خلال الجدول رقم (22) اتضح لنا أن نسبة 71,66% شديدة لـ (44 فرد) و 8,33% متوسطة (5أفراد) و 20% ضعيفة لـ (12فردا).

_ من خلال نتائج الجدول رقم (23) اتضح لنا أن نسبة 73,33% شديدة لـ (44 فردا) و 8,33% متوسطة لـ (5 أفراد) و 18,33% ضعيفة لـ (11 فرد).

ومن خلال تحليل النتائج نبين شدة درجات الأفراد شديدة نسبة عالية في كل الجداول مما يؤكد صحة الفرضية التي تنص على أن هنا تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على الالتزام والانضباط باعتباره قيمة مهيمنة ومن هنا نستنتج أن الفرضية.

IV. 8 _ عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية السابعة

الفرضية الفرعية السابعة: هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على الأخلاق المهنية باعتباره قيمة مهنية .

_ من خلال الجدول رقم (24) اتضح لنا أن نسبة (50%) شديدة لـ (30 فرد) و (0%) متوسطة و (50%) ضعيفة لـ (30 فرد).

_ من خلال الجدول رقم (26) اتضح لنا أن نسبة (50%) شديدة لـ (45 فرد) و (3,33%) لـ (2 فرد) و (21,66%) لـ (13 فرد).

_ من خلال الجدول رقم (27) اتضح لنا نسبة (88,33%) شديدة لـ (53 فرد) و (6,66%) متوسطة لـ (4 أفراد) و (5%) ضعيفة لـ (3 أفراد).

_ من خلال الجدول رقم (28) اتضح لنا أن نسبة (75%) شديدة لـ (45 فرد) و (21,66%) متوسطة لـ (13 فرد) و (3,33%) ضعيفة لـ (2 فرد).

_ من خلال الجدول رقم (29) اتضح لنا أن نسبة (71,66%) شديدة لـ (43 فرد) و (15%) متوسطة لـ (9 أفراد) و (13,33%) ضعيفة لـ (8 أفراد).

_ من خلال الجدول رقم (30) اتضح لنا نسبة (83,33%) شديدة لـ (50 فرد) و (3,33%) متوسطة لـ (2 فرد) و (13,33%) ضعيفة لـ (8 أفراد).

من خلال تحليل النتائج تبين لنا أن شدة درجات الأفراد شديدة بنسبة عالية في كل الجداول مما يؤكد صحة الفرضية التي تنص على أن هنا تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على الأخلاق المهنية ومن هنا نستنتج أن الفرضية محققة.

IV. 9_ عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية على ضوء الفرضية الفرعية الثامنة

_ الفرضية الفرعية الثامنة:

هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على وسائل القيادة والمسؤولية.

_ من خلال الجدول رقم (31) اتضح لنا أن نسبة (50%) شديدة لـ (30 فرد) و (0%) متوسطة و (50%) ضعيفة لـ (30 فرد).

_ من خلال الجدول رقم (32) اتضح لنا نسبة أن نسبة (61,66%) لـ (37 فرد) و (11,66%) لـ (7 أفراد) و (26,66%) لـ (16 فرد).

_ من خلال الجدول رقم (33) اتضح لنا أن نسبة (71,66%) لـ (43 فرد) و (10%) لـ (6 أفراد) و (18,33%) لـ (11 فرد).

من خلال تحليل النتائج تبين أن شدة الدرجات شديدة نسبة عالية في كل الجداول مما يؤكد صحة الفردية التي تنص على أن هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي على القيادة والمسؤولية. ومن هنا نستنتج أن الفرضية محققة.

IV. 10- تحليل نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة :

من خلال نتائج الدراسة والتي شملت الطاقم البيداغوجي المتمثل في أساتذة التعليم الثانوي والطاقم الإداري لذات الثانوية الى جانب العمال المهنيين توصلنا إلى ما يلي :

أغلبية افراد العينة يمتلكون حساب على مواقع التواصل الاجتماعي وصلت الى نسبة 78,33% التي يفضلون فيها موقع الفايسبوك وهذه النتيجة اختلفت مع نتائج دراسة عبيرعثماني "ومحمد فؤاد برجوح"المعنونة باستخدامات اساتذة ثانوية بلدية الوادي لمواقع التواصل الاجتماعي التي اظهرت بان أغلبية اساتذة ثانويات بلدية الوادي احيانا مايستخدمون مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة 60%ويفضل 72,5% منهم استخدامها بشكل يومي .

هناك تاثير لوسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين في المؤسسة التربوية وهذه النتيجة اختلفت مع دراسة "غنية ضباب" المعنونة بالقيم المهنية ودورها في رفع اداء العامل المتمثلة غياب القيم في حياتنا اليومية التي من شأنها ضبط الافراد.

اغلبية افراد العينة يقضون ساعة الى ساعتين اثناء استخدامه لوسائل التواصل الاجتماعي خلال العمل وهذه النتيجة اتفقت مع نتيجة دراسة " صحر خليفة " المعنونة ب "استخدامات مواقع التواصل الاجتماعي على الاتجاهات الاجتماعية لطلبة الجامعات العراقية "

التمثلة بان معدلات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي عالية جيد بين طلبة الجامعات ا دان اكثر من نصف العينة يستخدمونها من 02 الى 07 ساعات يومية

أغلبية أفراد العينة يرون بان انتشار وسائل التواصل الاجتماعي في الآونة الأخيرة مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي وهذا ما اختلفت مع نتيجة دراسة عبد الحميد لطيفة و"حميداتي ندى" المعنونة " ب "مساهمة تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تطوير العملية التعليمية التي كانت توفر الوقت والجهد وتوفير المعلومات لكلاهما.

أغلبية أفراد العينة يرون بان أسباب وسائل التواصل الاجتماعي في الآونة الأخيرة مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي وهذه النتيجة اختلفت مع دراسة "سميرة عقون" المعنونة ب "واقع الاتصال في المؤسسة التربوية الجزائرية" التي أثبتت أن المواضيع التي يتصل بها الموظفين تكون خاصة باقتراحات خاصة بالعمل .

٧. النتائج العامة للدراسة:

من خلال وصف عينة الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

✓ أغلبية أفراد العينة عاملات (إناث) بنسبة 70%

- ✓ أغلبية أفراد العينة أساتذة بنسبة 50%
- ✓ أغلبية أفراد العينة متزوجين بنسبة 73,33%
- ✓ أغلبية أفراد العينة لديهم مستوى ليسانس و ثانوي بنسبة 28,33%
- ✓ أغلبية أفراد العينة يمتلكون حساب على مواقع التواصل الإجتماعي بنسبة 78,33%
- ✓ أغلبية أفراد العينة يقضون من ساعة إلى ساعتين أثناء استخدامه لوسائل التواصل الإجتماعي خلال العمل بنسبة 75%
- ✓ أغلبية أفراد العينة يرون بأن أسباب انتشار وسائل التواصل الإجتماعي في الآونة الأخيرة مواكبة التقدم العلمي و التكنولوجي بنسبة 75%
- و أما فيما يخص النتائج المتحصل عليها من من دراستنا الميدانية و التي تم فيها التأكد من تحقق أو عدم تحقق الفرضيات توصلنا إلى الإستنتاجات التالية:
- ✓ هناك إختلاف في تأثير لوسائل التواصل الإجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب متغير الجنس
- ✓ ليس هناك إختلاف في وسائل التواصل الإجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات حسب متغير الجنس
- ✓ هناك إختلاف في وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب متغير الخبرة المهنية
- ✓ هناك إختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب متغير الحالة العائلية
- ✓ هناك إختلاف في تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التربوية حسب متغير المستوى التعليمي

✓ هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي حسب بعد الالتزام و الانضباط بإعتباره قيمة مهنية

✓ هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي حسب بعد الأخلاق المهنية باعتباره قيمة مهنية

✓ هناك تأثير لوسائل التواصل الاجتماعي حسب بعد القيادة و المسؤولية

خاتمة

خاتمة:

ان وسائل التواصل الاجتماعي لها العديد من الايجابيات والسلبيات وتأثيرها على حياة العاملين مهنية منها والشخصية كبير فهي أدوات فعالة وتبادل للمعلومات وتوفر منصات لتعبير على الأفكار والآراء والتفاعل مع الآخرين

ومن بين ما تآثر فيه القيم المهنية في المؤسسات العمومية والخاصة منها والقيم المهنية لدى العاملين التي كل هذه المؤسسات إلى تتميتها وتعزيزها . فمع ظهور وسائل التواصل الاجتماعي ظهرت معها مشكلات متعلقة باستخداماتها والتي أطررت سلبا على مردود العمل اذا اسيء استخدامها كاستخدامات الفايسبوك اثناء التدريس او اثناء القيام بأعمال مهنية ,ورغم هذا لا تخلو هذه الوسائل من مزايا عبرها تتيح الفرص .

ومن خلال هذه الدراسة حاولنا الوقوف على درجة مصداقية استخدامات وسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها على القيم المهنية لدى العاملين في المؤسسات التربوية ليتضح بانها يستخدمون هذه الوسائل بشكل كبير وان كانوا يختلفون في درجة اعتمادهم عليها كاليوتوب والتويتر والانستغرام . كما اتضح ان أهم مؤشرات مصداقية هذه الوسائل لديهم مرتبطة بتقديم المعلومات المدعومة بالصورة ومقاطع الفيديو والى ما بين تقدمها توفر مساحات من الحرية أكثر من وسائل الإعلام التقليدية والمعلومات الحديثة ,كما أن خاصة التفاعلية والمشاركة الحية في ابداء الرأي تعبير أحد أهم المؤشرات مصداقيتها إضافة إلى تعددية مصادرها وحدثها معلوماتها ودقتها .

التوصيات والاقتراحات:

- ✓ - ضرورة إتباع الإدارة على العاملين والتلاميذ بالاستماع إلى آرائهم وإعطاء الفرصة لتعبير عن انشغالاتهم بكل حرية .
- ✓ - ضرورة انفتاح الإدارة على العاملين والتلاميذ بالاستماع على آرائهم , وإعطاء الفرصة لتعبير عن انشغالاتهم بكل حرية .
- ✓ . تجاوز العراقيل والمعوقات الإدارية التي واجهتها المؤسسة .
- ✓ . إعطاء الأهمية والعناية بالنسبة للمؤسسة التربوية وتدعمها بالوسائل المناسبة .
- ✓ - ضرورة استخدام المؤسسة التربوية باستغلال الوسائل التكنولوجية الحديثة كالانترنت والبريد الالكتروني وغيرها من الوسائل .
- ✓ - يجب على المؤسسة وضع رؤية واضحة تحدد الأهداف والقيم التي تهدف إليها ويجب ان يشارك في تحديد هذه الرؤية جميع أفراد المؤسسة .
- ✓ - يجب أن تكون المؤسسة قائمة على بيئة تعليمية محفزة لتلاميذ والعاملين من خلال توفير تقنيات مبتكرة .
- ✓ - يجب توفير ورش العمل والدوريات التدريبية من أجل تطوير قدرات العاملين والتلاميذ في المؤسسة .
- ✓ . يجب أن يتوفر التواصل الفعال والتعاون بين التلاميذ والاساتذة والموظفين .
- ✓ - من بين هذه الاقتراحات نوصي بأن تكون دراسات تشمل مؤسسات أخرى سواء اقتصادية أو عمومية أو تابعة للخواص .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1 - محمد رشدي و آخرون : " درجة ممارسة قيم العمل لدى مديرية التربية و التعليم في الأردن و علاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام " ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد 41 ، ملحق 01 ، 2014

2- سميرة عقون: واقع الاتصال في المؤسسة التربوية الجزائرية ،دراسة ميدانية بثنائية العربي بن مهدي عين مليلة ، أنموذجا - مارس 2017 ،أفريل 2017 ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر /،علوم الإعلام و الاتصال ، تخصص اتصال و علاقات عامة ، قسم العلوم الاجتماعية و الانسانية ،كلية العلوم الإنسانية ،جامعة العربي بن مهدي ، 2016/2017 .

3- غنية ضباب (2018) : "القيم المهنية و دورها في رفع أداء العامل دراسة ميدانية بجامعة حمة لخضر ،قسم علم الاجتماع (أساتذة) بولاية الوادي"،مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي ، تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل ،قسم علم الاجتماع ،كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية .

4- على شهادة ماستر ، تخصص اتصال ،قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشاذلي بن جديد ،الطارف ، 2020 ، 2021 ،

- 5- محمد رشدي و آخرون : " درجة ممارسة قيم العمل لدى مديرية التربية و التعليم في الأردن و علاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام" ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد 41 ، ملحق 01 ، 2014 .
- 6- سميرة عقون: واقع الاتصال في المؤسسة التربوية الجزائرية ،دراسة ميدانية بثنائية العربي بن مهدي عين مليلة ، أنموذجا - مارس 2017 ،أفريل 2017 ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ،علوم الإعلام و الاتصال ، تخصص اتصال و علاقات عامة ، قسم العلوم الاجتماعية و الانسانية ،كلية العلوم الإنسانية ،جامعة العربي بن مهدي ، 2016/2017 .
- 7- سحر خليفة سالم : "استخدامات موقع التواصل الاجتماعي وانعكاساتها على الاتجاهات الاجتماعية لطلبة الجامعات العراقية"، المجلة العربية لبحوث الإعلام والاتصال ، العدد 79 ، كلية الإعلام ،الجامعة العراقية ،العراق ،ديسمبر 2017 .
- 8- غنية ضباب (2018) : "القيم المهنية و دورها في رفع أداء العامل دراسة ميدانية بجامعة حمزة لخضر ،قسم علم الاجتماع (أساتذة) بولاية الوادي" مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي ، تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل ،قسم علم الاجتماع ،كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية .
- 9- بن عبد الحفيظ و حميداني ندى (2020-2021)حول مساهمة تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تطوير العملية التعليمية (دراسة ميدانية بكلية العلوم و التكنولوجيا بجامعة 08 ماي 1945 ،قائمة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ،تخصص علم الاجتماع والاتصال ،قسم علم الاجتماع ،كلية العلوم الانسانية ، و الاجتماعية ، جامعة 08 ماي 1945 ،قائمة ،2020 ، 2021 .
- 10- عبير عثمانى : " استخدامات أساتذة ثانوية بلدية الوادي لمواقع التواصل الاجتماعي ،دراسة مسحية في الاستخدامات و الاشباكات" ، مذكرة مكملة لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر ،

- علوم الإعلام و الاتصال ،تخصص سمعي لبصري ، قسم العلوم الإنسانية ، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة الشهيد حمة الخضر ، ولاية الوادي ، 2020 ، 2021 .
- 11- جبريل حسن العريشي ،سلمى بنت عبد الرحمان محمد الدوسري :الشبكات رؤية تحليلية ،النار المنهجية للنشر و التوزيع ،عمان ،الأردن ، 1436 هـ ، 2015 م .
- 12- مركز العرب الناعمة للدراسات ،شبكات التواصل الاجتماعي ،ضمان للحرب الأمريكية ، الناعمة مكتبة ، مؤمن قريش ،بيروت ،لبنان ، 2012.
- 13- علي حجازي إبراهيم ،التكامل بين الاعلام التقليدي و الجديد ، دار المغزى للنشر و التوزيع ، د . ط ، بلد ، 1434 هـ ، 2017.
- 14- أماني جمال مجاهد :الشبكات الاجتماعية في تقديم هجمات مكتبة متطورة ، دراسة المعلومات ، جامعة المتوفية ، غ 08 ، مايو 2010 ،
- 15- عبد الرحمان إبراهيم الشاعر ، مواقع التواصل الاجتماعي و السلوك الإنساني ،دار صفاء للنشر و التوزيع ،عمان ،الأردن ، 2015.
- 16- د. عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر .
- 17- أحمد علي الدروبي ،مواقع التواصل الاجتماعي و أثرها ،المجلة العجينة للنشر العلمي ،الكويت ، ع 01 ، 2018 .
- 18- عبد الحكيم بن عبد الله بن راشد الصوافي : استخدام وسائل التواصل ، مذكرة تخرج لاستكمال الحصول على درجة الماجستير ، تخصص إرشاد نفسي ، قسم التربية و الدراسات الإنسانية ،كلية العلوم و الآداب ، جامعة نزوى ، عمل ، 2014 ، 2015 .

- 19- فاطمة نبيل محمد السروجي ، ادمان الأنترنت و علاقته بالتوافق الاجتماعية لدى الشباب ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ،جامعة عين شمس ،القاهرة، ع 03 ، 2021 .
- 20- جمودة سليمة :كالإدمان على الأنترنت ،اضطراب العصر، مجلة العلوم الإنسانية و الإنسانية ، جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة ،الجزائر، ع 21 ، ديسمبر 2015 .
- 21- قاسمي فاطمة الزهراء و قاسمي فوزية ، القيم التنظيمية و علاقتها بتنمية للموارد البشرية (دراسة ميدانية بشركة توزيع الكه رباء و الغاز ،أدرار ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ، تخصص تنظيم و عمل ،قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ،الجزائر ، 2019 ، 2020 .
- 22- مدحت محمد أبو النصر :القيم و الأخلاقيات المهنية في الخدمة الاجتماعية ، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية ، ع 01 ، كلية الخدمة الاجتماعية ،مصر، ديسمبر 2020 .
- 23- علي صيد الساوي وآخرون :نظرية الثقافة ، ت ط ، المجلس الوطني لثقافة و الفنون و الآداب ،الكويت ،1997 ، ص 09
- 23- لبنى سعيد ،ثلاجية نورة :التمثيلات الاجتماعية للهوية للطبيب الجزائري ، الملتي الدولي الثقافي حول المجالات التقليدية و الحديثة و إنتاج الهوية الفردية و الجامعة في المجتمع الجزائري ، جامعة قاصدي مرباح ، قسم علم الاجتماع ، و الديمغرافيا ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،ورقلة ، ص 759 .
- إبراهيم خليف الدعجة و آخرون .

- 24- عبدلي سهام ،ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر رقم 06-07 من إعداد الأستاذة عبدلي سهام لدى جامعة الأخوة منيري ،قسنطينة ،كلية الحقوق ،قسم القانون العام ،السنة الثالثة ،دفعة 2014 ، 2015 ، ص 12 .
- 25- إبراهيم خليف الدعجنة و آخرون :موضوعات العلوم الاجتماعية و الإنسانية في العالم الإسلامي ،دار ناشري للنشر الالكتروني ، د ط ، لندن ، ص 864 .
- 26- عبد القادر ستلالي ،أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي ،مقال مقدم إلى مجلة معارف بجامعة أكلي أولحاج ،البويرة ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير .
- 27- رمزي أحمد عبدلي ، الاعلام التربوي ،مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ،الأردن ، ط 01 ، 2011 .
- 28- طارق عبد الرؤوف عامر ، التربية و التعليم المستمر ،دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ،الأردن ، ط 01 ، 2014 ، ص 24 .
- 29- طارق عبد الرؤوف عامر ، المرجع السابق .
- 30- سليمان بكركرات :الاتصال الجماهيري و الخدمة الاقتصادية ،دار الراية للنشر و التوزيع ،عمان ، ت . ط ، 2015 ، بتصرف .
- 31- طارق السيد ،أساسيات علم الاجتماع المدرسي ، مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية ، ت ط ، 2007 .
- 32- محي الدين مختار: بعض تقنيات البحث وكتابة التقرير، مجلة العلوم الإنسانية، عدد خاص، منشورات جامعة قسنطينة ، الجزائر، 1995، ص48.

- 33- عامر ابراهيم قنديجلي: البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية الالكترونية، د.ط، دار مسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 1418، 1999.
- 34- وجيه محجوب، أصول البحث العلمي ومناهجه ، ط2، دار المناهج، عمان، 2005. - ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم : أساليب البحث العلمي ، النظرية و التطبيق ، ط5 ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، 2013 .
- 35- منال هلال مزهرة الإعلام ، الأسس المبادئ ، ط1 ، كنوز المعرفة، 2001 .
- 36-رشيد زرواني : مناهج البحث وأدوات البحث الإجتماعي ، ط1 ، مكتبة وهبة ، القاهرة ، مصر ، 1983 .
- 37- حمد بن مرسللي : مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الإتصال ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005 .
- 38- محمد منير حجاب: أساسيات البحوث الإعلامية والاجتماعية، ط2، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.
- 39- عبد الغاني عماد: منهجية البحث في علم الاجتماع، الإشكاليات، التقنيات المقاربات، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2007.
- 40- ماجد محمد الخياط، أساليب البحث العلمي، د.ط، دار النشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2010،
- المجلات:
- 41- لعراب محمد الفاتح و خلفاوي عفاف: "وسائل التواصل الاجتماعي و دورها في تنمية روح الابداع لدى المرأة الماكثة في البيت " الفايبس بوك" نموذجاً ،مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف –
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية



قسم علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماعاتصال

استخدامات وسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها على القيم المهنية لدى العاملين في المؤسسات التربوية دراسة ميدانية في ثانوية 19 ماي 1956 القالة – الطارف-

استمارة بحث موجهة للعمال في إطار تحضير شهادة الماستر في علم اجتماع الاتصال

تحت إشراف الدكتور:

محمد فؤاد فوضيل

- إعداد الطالبتان:

رانية أوكالي

- مروة بوطبة

ملاحظة:

هذه المعلومات الواردة في الإستمارة سرية لا تستخدم إلا لأغراض علمية ولهذا
الرجاء مساعدتنا بوضع علامة (x) والاجابة على الاسئلة في الاستمارة وشكرا

السنة الجامعية: 2023/2022.

المحور الاول: البيانات الاولية

1- الجنس: ☐ عامل ☐ عاملة

2- الخبرة المهنية:

☐ أقل من سنة

☐ من سنة الى ثلاثة سنوات

☐ من 04 سنوات الى 7 سنوات

☐ من 8 سنوات فما فوق

3- الوظيفة :

☐ - أستاذ

☐ - موظف في الادارة

☐ - عامل مهني

4- الحالة العائلية :

☐ أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق

5- المستوى التعليمي :

☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ ليسانس

☐ ماستر ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

المحور الثاني: استخدامات وسائل التواصل الاجتماعي عند العامل في ثانوية

19 ماي 1956

6- هل لديك حساب على مواقع التواصل الاجتماعي ؟

☐ نعم ☐ لا

7- ماهي أفضل وسائل التواصل الاجتماعي من وجهة نظرك ؟

☐ الفيسبوك ☐ انستغرام ☐ اليوتيوب ☐ الواتساب ☐

8- كم من ساعة تقضيها أثناء إستخدامك لوسائل التواصل الاجتماعي خلال العمل ؟

- ☐ - من ساعة الى ساعتين
- ☐ - أقل من 4 ساعات
- ☐ - أكثر من 4 ساعات

9- حدد أسباب استخدامك لوسائل التواصل الاجتماعي ؟

- ☐ - البحث عن المعرفة
- ☐ - التواصل الاجتماعي
- ☐ - للترفيه عن نفسك
- أخرى تذكر

10- حدد أسباب انتشار وسائل التواصل الاجتماعي في الآونة الاخيرة ؟

- ☐ - سهولة الاستخدام
- ☐ - مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي
- ☐ - انخفاض تكاليف الوسائل

المحور الثالث: واقع القيم المهنية في ثانوية 19 ماي 1956 القالة.

الرقم	البدائل الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق إطلاقا
01	أجد نفسي غير ملتزم بالعمل عند تصفح الفايسبوك					
02	تصفح مقاطع الفيديو تخرجني عن إطار العمل					
03	إستخدام ميل الأنترنت في أوقات العمل يجعلني غير راض عن الراتب الذي أتقاضاه					
04	لا يتأثر عملي رغم اهتمامي بالأنترنت					
05	أعتقد أن الانضباط ضروري لحسن سير المؤسسة					
06	إذا كان علي أن اختار سأفضل الأنترنت على العمل					
07	تفكر في الأنترنت لكونك ترغب في أن تكون شخصية ذو قيمة في العمل					
08	يؤثر وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية في المؤسسات التربوية					
09	يؤدي استخدام وسائل التواصل الاجتماعي إلى تغيير بعض القيم المهنية كالالتزام					
10	استخدام وسائل التواصل الاجتماعي يحدث اختلال في الانظمة والقوانين .					
11	لا يتغير استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في حبك وإعتزازك بالعمل					
12	لا يمكن تحقيق الاتقان في العمل بالموازات مع الاهتمام بالأنترنت					
13	إعطاء القيم المهنية أهمية بإعتبارها أساس					

					القيم العملية الانتاجية .	
					الكفاءة المهنية لا تتحقق مع إهدار الوقت في استخدام الانترنت في فترات العمل	14
					القيم الاخلاقية للعامل لا تتوافق مع اللامبالاة في العمل	15

الملاحق:

الأبعاد	الفقرات	رقم الفقرة
الالتزام و الانضباط	- عدم الالتزام بالعمل عند تصفح الفايسبوك. - الخروج عن إطار العمل عند تصفح مقاطع الفيديو - عدم الرضا عن الراتب رغم استخدام الأنترنت في أوقات العمل - ضرورة الانضباط لحسن سير المؤسسة. - استخدام وسائل التواصل الاجتماعي يؤدي إلى تغيير بعض القيم المهنية كالالتزام. - إهدار الوقت في استخدام الأنترنت في فترات العمل لا يتحقق مع الكفاءة المهنية.	1 2 3 5 9 14
الأخلاق المهنية	- تفضيل الأنترنت عن العمل. - تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على القيم المهنية في المؤسسات التربوية. - الحب والاعتزاز بالعمل لا يتغير في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي. - قيم العملية الإنتاجية باعتبارها أساس أهمية إعطاء القيم المهنية. - اللامبالاة في العمل لا تتوافق مع القيم الأخلاقية للعامل. - عدم التأثير رغم الاهتمام بالأنترنت.	6 8 11 13 15 4
القيادة والمسؤولية	- الرغبة في شخصية ذو قيمة في العمل. - إحداث اختلال في الأنظمة والقوانين في استخدام وسائل التواصل	7 10

12	الاجتماعي. - الاهتمام بالانترنت لا يتحقق بالموازاة مع الإلتقان في العمل.	
----	--	--

جامعة الشاذلي بن جديد - الجلفة
رئيس قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية
الدكتور: محمد فوزي

