وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of higher education and scientific research
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
Echahid Cheikh Larbi Tebessi University- Tebessa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
faculty of humanities and social sciences

قسم علوم الاعلام والاتصال
تخصص الاتصال التنظيمي

مذكرة ماستر تحت عنوان

منصات التواصل الاجتماعي ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي–دراسة ميدانية على عينة من أساتذة ثانوية هواري بومدين –تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

من إعداد الطالب:
- حامد عبد الله

إشراف الأستاذ(ة):
- د. سيفي نسرين

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
عابدي لادمية	أستاذة التعليم العالي	رئيسا
سيفي نسرين	أستاذ محاضر–أ–	مشرفا ومقررا
عبد الحي عبد اللطيف	أستاذ مساعد–أ–	عضوا ممتحنا

شكر وعرفان

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله فالحمد الله عز وجل الذي ألهمنا الصبر والثبات لمواصلة مشوارنا الدراسي ، نرفع بالغ الشكر وعظيم الامتنان للكريم المنان، على منه وفضله وتوفيقه في أداء هذا العمل المتواضع وإتمام هذه المذكرة بعد أن وفقنا الله في انجاز هذه الدراسة ، نتقدم بجزيل الشكر الى كل من له أثر علمي في تحسينها وتقويمها والإضافة الى معلوماتها ، وهنا أخص بالذكر الأستاذة المشرفة "سيفي نسرين "

التي قدمت لنا كامل معرفتها في إنجاز هذا العمل المتواضع ، فلها منا جزيل الشكر وثناء العطاء وجميل العرفان

ولأعضاء لجنة المناقشة الموقرة أسمى عبارات الشكر والعرفان على تفضلهم بقراءتها تفحصها ومناقشتها

وكل الشكر الموصول للأساتذة والاداريين بقسم علوم الإعلام والإتصال

ولكل من قدم لنا نصيحة أو مشورة أو مساعدة في إعداد هذا العمل المتواضع

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم الحمد لله الذي مانجحنا وماعلونا ولا تفوقنا الا برضاه الحمد الله الذي ما اجتزنا دربا ولا تخطينا جهدا الا بفضله واليه ينسب الفضل

واخر دعواهم ان الحمد الله رب العالمين

أهدي ثمرة جهدي الى نفسي الطموحة جدا التي لم تخذلني ،انا لها وان ابت رغما عنها اتيت بها

أهدي وبكل حب تخرجي

الى من خاضوا الحياة لاجلي الى من غرسوا في قلبي الحلم وسقوه بالدعاء الى من كانوا نور دربي وظلي حين اثقلتني الايام

الى أبي وامي معنى الحياة وجمالها

.انتم الانجاز الحقيقي شكرا لانكم كنتم وستظلون دوما أعظم انتصاراتي

الى اخوتي الذين بهم تزهر الحياة ويهدأ القلب ضلعي الثابت وامان ايامي اهديكم ثمرة نجاحي فانتم جزء من كل خطوة فيها

لكم كل الحب والدعاء والامتنان

الطالب:حامد عبد الله

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
الشكروالعرفان	I.
الإهداء	II.
فهرس المحتويات	III.
فهرس الجداول	IV.
فهرس الأشكال	V.
مقدمة	أ-ب
I. الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة	
-أولا: تحديد الإشكالية	
1.تحديد المشكلة البحثية	2-1
2.أسباب إختيار الموضوع	3
3.أهداف الدراسة	4
4.أهمية الدراسة	4
5.تحديد مفاهيم الدراسة	5
6-الدراسات السابقة	11-6
7-المدخل النظري:	13-12
-ثانيا: الإطار المنهجي للدراسة	
1-مجالات الدراسة	14
2.منهج الدراسة	15-14
3.مجتمع وعينة الدراسة	15
4.أدوات جمع البيانات	17-15
II. الفصل الثاني: الإطار الترقيم	
أولا-منصات التواصل الاجتماعي	

1-مفهوم ونشأة منصات التواصل الاجتماعي	20-22
2- خصائص منصات التواصل الاجتماعي	23-22
3-أهمية منصات التواصل الإجتماعي	24-23
4-إستخدامات منصات التواصل الإجتماعي	25-24
5-أهم منصات التواصل الإجتماعي	28-25
6-إيجابيات وسلبيات منصات التواصل الإجتماعي	29-28
-ثانيا: الأداء الوظيفي	
1-مفهوم الأداء الوظيفي	31-30
2-أنواع الأداء الوظيفي	32-31
3-عناصر الأداء الوظيفي	33-32
4-محددات الأداء الوظيفي	34
5-تقييم الأداء الوظيفي	36-35
6-أهمية الأداء الوظيفي	37-36
III. الفصل الثالث :الإطار التطبيقي للدراسة، عرض وتحليل البيانات وإستخراج النتائج	
1.عرض وتحليل بيانات الدراسة	57-41
2.عرض نتائج الدراسة	61-58
3.خاتمة	63
4.قائمة المصادروالمراجع	69-65
5.ملاحق	78-71
6.ملخص	82-80

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	41
02	توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية	41
03	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	42
04	توزيع أفراد العينة حسب المنصات التي يستخدمونها لأغراض مهنية	43
05	توزيع أفراد العينة حسب استخدامهم لمنصات التواصل لأغراض تربوية	44
06	توزيع أفراد العينة حسب دوافع استخدامهم لمنصات التواصل في المجال المهني	44
07	توزيع أفراد العينة حسب مصدر حصولهم على الصفحات أو المجموعات المهنية	45
08	توزيع أفراد العينة حسب متابعتهم لصفحات تعليمية جزائرية	46
09	توزيع أفراد العينة حسب مستوى نشرهم للمحتوى التربوي عبر المنصات	46
10	توزيع أفراد العينة حسب آرائهم حول موثوقية المنصات كمصدر للمعلومة التربوية	47
11	توزيع أفراد العينة حسب استخدامهم للمنصات عند تحضير الدروس	48
12	توزيع أفراد العينة حسب استفادتهم من المنصات في تنويع الوسائل التعليمية	48
13	توزيع أفراد العينة حسب تفاعلهم مع التلاميذ عبر المنصات	49
14	توزيع أفراد العينة حسب نوع المحتوى الذي يتبادلونه مع الزملاء	50
15	توزيع أفراد العينة حسب استخدامهم للمنصات في تقويم أداء التلاميذ	50
16	توزيع أفراد العينة حسب استفادتهم من محتوى شاركه أساتذة آخرون	51
17	توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في كون المنصات بديلًا مساعدًا للوسائل الرسمية	52
18	توزيع أفراد العينة حسب أكبر فائدة حصلوا عليها من استخدام المنصات	52
19	توزيع أفراد العينة حسب استفادتهم من المنصات في التعرف على أساليب تعليم حديثة	53
20	توزيع أفراد العينة حسب تطويرهم لاستخدام الوسائل الرقمية بفضل المنصات	54
21	توزيع أفراد العينة حسب تحفيز المنصات لهم على التكوين الذاتي المستمر	54
22	توزيع أفراد العينة حسب ملاحظتهم لتحسن تواصلهم مع التلاميذ بسبب المنصات	55
23	توزيع أفراد العينة حسب المهارة التي طوروها أكثر عبر استخدام المنصات	56
24	توزيع أفراد العينة حسب مدى تأثير استخدام المنصات على ثقتهم في قدراتهم البيداغوجية	56
25	توزيع أفراد العينة حسب آرائهم حول أسباب عدم تأثير المنصات على الكفاءة البيداغوجية	57
26	توزيع أفراد العينة حسب مدى تشجيعهم لزملائهم على استخدام منصات التواصل في العمل التربوي	57

مقدمة

مقدمة:

بالنظر لما يشهده العالم المعاصر من تحولات جذرية في ميادين التكنولوجيا ووسائل الاتصال، أصبحت الوسائط الرقمية تلعب دورا محوريا في تشكيل أنماط الحياة الحديثة، فقد ساعدت هذه الوسائط، وعلى وجه الخصوص الإنترنت، في إعادة بناء الروابط الاجتماعية، وتغيير التقاليد الثقافية، وتبديل السلوكيات اليومية للأفراد. وخلال السنوات الأخيرة، عرف المجال الإعلامي تحولًا نوعيًا تمثل في الانتقال من الوسائل التقليدية في تلقي المعلومات إلى بيئة رقمية ديناميكية وتفاعلية.

ومع تسارع وتيرة الابتكار في تقنيات الاتصال، أصبحت المنصات الرقمية مثل Facebook و LinkedInو Twitter (X)و WhatsAppعناصر أساسية في الحياة اليومية، لما تتيحه من فرص فريدة للتواصل، التعبير عن الرأي، وتبادل المعرفة والأفكار هذا الانتشار الواسع لتلك المنصات جعل منها أدوات فعالة في مختلف المجالات، بما فيها القطاع المهني، حيث باتت تساهم في تسهيل تبادل المعلومات داخل المؤسسات، تعزيز التعاون بين الزملاء، وتطوير المهارات الاتصالية.

انطلاقا من هذا الواقع، تطرح العلاقة بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وتحقيق فعالية أكبر في الأداء الوظيفي إشكالية تستدعي الدراسة والفهم العميق، فمع الإعتماد على هذه الوسائل من طرف الأفراد والمؤسسات، قد تبرز فرص متعددة لتحسين التواصل المهني وتبادل الخبرات، غير أن هذا الاستخدام قد ينطوي كذلك على تحديات محتملة، كما قد يتأثر هذا الموضوع بعدة عوامل، ومن هنا تنبع ضرورة تناول هذه العلاقة بالدراسة والتحليل، لفهم أثر استخدام وسائل التواصل في المحيط المهني، وتقييم مدى مساهمتها في تحسين الأداء أو التأثير عليه سلبًا، وقد تمت معالجة هذه الإشكالية عبر أربعة فصول رئيسية، جاءت كما يلي:

الفصل الأول: الإطار المنهجي: الذي تم فيه وضع الإشكالية ضمن إطارها العام، وصياغة مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تساعد على تفكيكها، كما تم عرض أسباب اختيار الموضوع، الأهداف المرجوة، تعريف المفاهيم الأساسية، وإعتماد الخلفية النظرية المناسبة، وتقديم مراجعة لأهم الدراسات السابقة ذات الصلة.

أما الفصل الثاني: الإطار النظري فقد خصص لتناول مفهومي منصات التواصل الاجتماعي والأداء الوظيفي، مع توضيح تطور هذه الوسائط وأثرها في بيئة العمل.

أخيرا الفصل الثالث: الجانب الميداني الذي تضمن وصفا للمنهجية المتبعة، والأداة المستعملة في جمع البيانات، وتحليلا نوعيا وكميا للنتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية متبوعا بخاتمة شاملة تلخص أبرز ما تم التوصل إليه.

الفصل الأول:
الإطار المفاهيمي والمنهجي

I. إشكالية الدراسة

II. الإجراءات المنهجية

I. موضوع الدراسة :

1.تحديد إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

شهد العصر الحديث تطورًا تكنولوجيًا كبيرًا أثر على جميع جوانب الحياة، وأسهم في إحداث تغييرات جوهرية في حياة البشر على مختلف الأصعدة، وقد نتج عن ذلك ظهور تقنيات جديدة سهلت الحياة وقربت بين الدول والشعوب، حيث أصبح الأفراد يشاركون في منظومة عالمية مترابطة، وبفضل هذه التقنيات أصبح من السهل التواصل والمعرفة والوعي والتعلم، وتمكن الأفراد من الإستفادة من تجارب الآخرين.

ومن أبرز هذه التقنيات تأتي شبكة الإنترنت، التي ترافقت مع ظهور منصات التواصل الإجتماعي التي إنتشرت بسرعة كبيرة في الآونة الأخيرة، فمن أبرز سمات العصر الذي نعيشه اليوم هو التطور العلمي والتكنولوجي الذي شمل مختلف مجالات الحياة وساهم بشكل كبير في ازدهارها، هذا التطور بلغ ذروته مع ظهور حياة رقمية إفتراضية تُوازي حياتنا الواقعية، حيث أصبحت مواقع التواصل الإجتماعي أحد أهم مكونات هذه الحياة الجديدة، إذ تجمع هذه المنصات مئات الملايين من المستخدمين الذين يتفاعلون ويتبادلون الأفكار والممارسات، ويشكلون مجتمعات رقمية تمثل إمتدادًا لحياتهم ونشاطاتهم الواقعية، حيث إزدادت شعبية منصات التواصل الإجتماعي بفضل خصائصها الفنية السهلة والجذابة، حيث أصبحت هذه الوسائل مصدراً رئيسياً للأخبار والمعلومات والترفيه وللربح أيضا ، هذا ما دفع مستخدمي الإنترنت في مختلف أنحاء العالم إلى الإقبال عليها بشكل أكبر

إذ تعد منصات التواصل الاجتماعي إحدى أبرز أدوات التفاعل والتبادل المعرفي، ولم يعد استخدامها مقتصرا على الأغراض الشخصية أو الترفيهية، بل امتد ليشمل مجالات متعددة، منها القطاع التعليمي والأكاديمي.، خاصة وأنه من الممكن أن تكون المنصات مثل **فيسبوك**، **إنستغرام وتيلغرام**، **يوتيوب**وسائط لتعزيز تبادل الخبرات، والتكوين المستمر، والتفاعل مع مستجدات البحث العلمي والتربوي.

وبالنظر إلى الدور الحيوي الذي يضطلع به الأستاذ في بناء الأجيال وتطوير المعرفة، فقد أضحى من الضروري استكشاف كيفية توظيف هذه الأدوات الرقمية في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة،

فالأداء الوظيفي للأستاذ لا يقتصر على إلقاء الدروس فحسب، بل قد يشمل أيضا مجموعة من المهام الأساسية أيضا، داخل المؤسسة التربوية أو حتى خارجها، من حيث الانفتاح على مستجدات التخصص.، وهنا تبرز أهمية أدوات التكنولوجيا الحديثة، وعلى رأسها منصات التواصل الاجتماعي، في تيسير هذه المهام وتوسيع دائرة التفاعل الأكاديمي، وذلك بالنظر لما من الممكن أن توفره هذه المنصات من مزايا وخصائص، مما قد ينعكس بدوره على مستوى الأداء الوظيفي بالسلب أو بالإيجاب، ومن هذا المنطلق، فإن تحليل دور استخدام هذه الوسائط الرقمية على أداء الأساتذة، يُعد موضوعًا ذا راهنية وأهمية قصوى في ظل ما تشهده المؤسسات التعليمية من تحولات تكنولوجية وهيكلية.

وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه منصات التواصل الاجتماعي في دعم وتحسين الأداء الوظيفي للأساتذة، من خلال إسقاطنا للموضوع على مؤسسة تعليمية، وعليه نصل لطرح السؤال الرئيسي المتمثل في:

ما هو دور منصات التواصل الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية هواري بومدين، تبسة؟

-تساؤلات فرعية:

1-ما هي أهم المنصات التي يعتمد عليها أساتذة ثانوية هواري بومدين في التواصل والتعلم وتبادل الخبرات؟

2- ما هو نوع الأنشطة أو المهام التربوية التي يسهم استخدام منصات التواصل الاجتماعي في تطويرها؟

3-هل يؤثر استخدام منصات التواصل الاجتماعي على تطوير مهارات الأساتذة في المجال البيداغوجي والمهني؟

2- أسباب إختيار موضوع الدراسة:

أ-أسباب ذاتية:

-إنطلاقا من إهتمامي الشخصي بمجال التكنولوجيا التربوية والوسائط الرقمية الحديثة.

-الرغبة في ربط التكوين الأكاديمي بالواقع المهني، من خلال دراسة قضية تهم العاملين في قطاع التربية.

-قناعتي بأهمية التحول الرقمي في العملية التعليمية، وسعيي لفهم كيف يمكن للأساتذة الإستفادة من أدوات التواصل الاجتماعي بشكل فعال لتطوير أدائهم.

-الملاحظة الميدانية لتفاوت استخدام الأساتذة لهذه المنصات،خاصة وأن والدي ينتمي لنفس القطاع.

ب- أسباب موضوعية:

-تنامي دور منصات التواصل الاجتماعي في مختلف مجالات الحياة، لا سيما في قطاع التعليم، وظهورها كأداة مساعدة في التكوين الذاتي، وتبادل التجارب المهنية.

-قلة الدراسات المحلية التي تتناول العلاقة بين استخدام هذه المنصات والأداء الوظيفي للأساتذة في التعليم الثانوي، مما يضفي على الموضوع طابعا من الأصالة والجدة وهذا على الأقل في حدوث إطلاعي كباحث

-أهمية الموضوع من حيث الراهنية والملاءمة، في ظل توجهات وزارات التربية والتعليم نحو تعزيز التعليم الرقمي واستخدام الموارد التكنولوجية والإنتقال إلى ما يصطلح عليه بالجيل الرابع

-حاجة المؤسسات التربوية إلى فهم أعمق لكيفية دمج وسائل التواصل الحديثة في البيئة التعليمية، من أجل تحسين جودة التعليم وتطوير ممارسات الأساتذة.

3- أهداف الدراسة:

-رصد أهم منصات التواصل الاجتماعي التي يعتمد عليها الأساتذة في التفاعل المهني والتربوي.

-تحديد طبيعة الأنشطة التربوية والتعليمية التي يساهم استخدام هذه المنصات في تطويرها.

-التعرف على تأثير استخدام منصات التواصل الاجتماعي على تطوير الكفاءات البيداغوجية والمهنية للأساتذة.

4- أهمية الدراسة:

-تسعى هذه الدراسة إلى الإسهام في إثراء الأدبيات التربوية المتعلقة بتوظيف التكنولوجيا الحديثة في قطاع التعليم، من خلال التركيز على دور منصات التواصل الاجتماعي كوسيط رقمي له تأثير متنام في الممارسات التعليمية.

-تمثل الدراسة محاولة لفهم العلاقة بين الاستخدام المهني لمنصات التواصل والأداء الوظيفي للأساتذة، وهو موضوع لا يزال يفتقر إلى المعالجة الميدانية الكافية في البحث الأكاديمي المحلي.

-توفر الدراسة إطارا نظريا يمكن أن يستخدم كأساس لدراسات لاحقة تبحث في تقنيات أخرى أو مستويات تعليمية مختلفة، مما يعزز من تراكم المعرفة العلمية حول الموضوع.

-تقدم الدراسة تشخيصا دقيقا لواقع استخدام منصات التواصل الاجتماعي من طرف أساتذة التعليم الثانوي وهذا سيكون مدعوما بإحصائيات سيتم التحصل عليها ميدانيا، مما يسمح بتحديد نقاط القوة والضعف في هذا الاستخدام.

5-مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

-مفهوم منصات التواصل الاجتماعي:

-**إصطلاحا**: مواقع التواصل الاجتماعي (Social Media) هي مجموعة من مواقع الويب التي ظهرت في العقد الأخير على شبكة الانترنت، والتي تركز على أساس التواصل الاجتماعي بين الأفراد من خلال التفاعل ومشاركة المحتوى من صور وفيديو، والتي تحتوي على مميزات كثيرة سهلت على الأفراد الوصول إلى المعلومات والأخبار بشكل سهل.[1]

-**إجرائيا:** أما إجرائيا هي عبارة عن منصات على شبكة الإنترنت تهدف إلى تمكين المستخدمين من التفاعل مع الآخرين، ومشاركة المحتوى، وبناء شبكات اجتماعية عبر الإنترنت، وتسمح هذه المنصات بإنشاء ملفات شخصية للمستخدمين ونشر المحتوى النصي والصوتي والمرئي، بالإضافة إلى التعليقات والإعجابات والمشاركات مع متابعيهم.

-مفهوم الأداء الوظيفي :

-**إصطلاحا**: يعرف الأداء الوظيفي بأنه مدى تنفيذ الفرد للمهام والمسؤوليات المرتبطة بوظيفته وفقًا للمعايير المطلوبة، وبما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها، ويعكس الأداء الوظيفي قدرة الموظف على استخدام معارفه ومهاراته وسلوكياته لتحقيق نتائج فعالة ومستدامة في سياق عمله[2].

-**إجرائيا: في** هذه الدراسة، يقصد بالأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي مدى فعالية الأستاذ في أداء مهامه التربوية والتعليمية، والتي تشمل الإعداد الجيد للدروس، استخدام وسائل تعليمية متنوعة، التفاعل مع التلاميذ، المشاركة في النشاطات التربوية، والتطوير المهني الذاتي، وذلك كما يدركه ويطبقه الأساتذة أنفسهم في الواقع العملي، ووفقًا لانعكاسات استخدامهم لمنصات التواصل الاجتماعي

[1]بن نوعي فايزة وناصر باي عمر، المؤثرون الرقميون عبر مواقع التواصل الإجتماعي وخطاب الكراهية، مجلة أقلام، م3، ع2، الجزائر، 2024، ص 92

[2]ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2006، ص120

6- الدراسات السابقة:

إن أهم خطوة يمر بها الباحث في إعداده لدراسة معينة هي ما يمر أثناء إطلاعه على الدراسات التي سبقت بحثه لأن إطلاعه عليها يجنبه الوقوع في التكرار، وتفادي أخطاء الآخرين وتمكن الباحث من فهم موضوعه أكثر، وتعتبر مرحلة أو خطوة جمع معلومات حول الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع ركيزة البحوث ومنبعا لها، وعلى هذا الأساس تم تفحص بعض الدراسات أو المقالات التي تصب في إطار دراستنا والتي تتنوع بين ما هو محلي وعربي وأجنبي، وبالتالي إعتمدنا على الأتي:

الدراسة الأولى:

بوعطيط جلال الدين، الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، قسنطينة2009[1]

في محاولة معرفة العلاقة القائمة بين الإتصال التنظيمي والاداء الوظيفي عند العمال التنفيذيين محور دراسة الباحث، التي يقف فيها على واقع الإتصالات التنظيمية في مؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية بولاية عنابة وتحديد مدى علاقتها بأداء العمال في هذه المؤسسة من خلال معرفة إسهام الإتصال التنظيمي في حل مشكلات الاداء التي تواجه العمال واكتشاف أو الوقوف على معوقات الإتصال التي تؤثر بصفة مباشرة أو غير مباشرة على أدائهم على إعتبار أهمية هذا الأخير في رسم حاضر ومستقبل المؤسسة من خلال تقدمها ونموها وتحقيق أهدافها، والمهام المنوطة بها والذي يعطي لها الدفع في الحفاظ على بقاءها ورقيها، ومن هنا تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

-هل هناك علاقة بين الاتصال التنظيمي والاداء الوظيفي لدى العمال التنفيذيين؟

أهداف الدراسة:

-معرفة العلاقة القائمة بين الاتصال التنظيمي والاداء الوظيفي.

-معرفة هل للاتصال الرسمي النازل علاقة ارتباطية قوية باداء العمال الوظيفي داخل مؤسسة البحث.

-معرفة هل للاتصال الرسمي الصاعد علاقة ارتباطية بالأداء الوظيفي لدى العمال التنفيذيين

-معرفة هل للمتغيرات السن المستوى التعليمي ، الاقدمية تأثير على الأداء الوظيفي للعمال التنفيذيين في مؤسسة سونلغاز

-إثراء المكتبة الجامعية بدراسة ميدانية تتناول جانبا مهما من جوانب الإدارة والتسيير في المؤسسة.

[1] بوعطيط جلال الدين، الإتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي، رسالة ماجستير، في السلوك التنظيمي والموارد البشرية، جامعة منتوري محمود، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسنطينة، 2009

-تطوير المعرفة الإدارية في مجال الاتصالات التنظيمية والأداء الوظيفي لدى العمال التنفيذيين.

الإجراءات المنهجية:

-إعتمدت الدراسة المنهج الوصفي

-إعتمدت الدراسة أداة الإستبانة

-إعتمدت الدراسة العينة العشوائية الطبقية.

نتائج الدراسة:

-تم الكشف عن وجود نمطي الاتصال النازل والصاعد داخل مؤسسة سونلغاز وأهمية كل نمط في تحقيق السيرورة التنظيمية للمؤسسة وانسياب المعلومة بين الإدارة والعمال.

-تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين الاتصال النازل والأداء الوظيفي لدى العمال المنفذين.

-كذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين الاتصال الصاعد والأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.

-وهذا يؤكد على تحقق الفرضية العامة في وجود علاقة بين الاتصال التنظيمي والاداء الوظيفي لدى العمال المنفذين.

-أما بالنسبة للفرضيات الصفرية الخاصة ب (السن المستوى التعليمي، الاقدمية في العمل) و انطلاقا من نتائج المعالجة الإحصائية باستخدام مقياس كا 2 فقد تم الكشف عن عدم وجود تأثير لهذه المتغيرات على الأداء الوظيفي للعمال المنفذين مما يعني تحقق هذه الفرضيات.

حدود الإستفادة من الدراسة:

تتقاطع هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في متغير الأداء الوظيفي، والمنهج الوصفي إضافة إلى توظيف منهج الوصفي، وأداة الإستبانة، لكنهما يختلفان بداية في مستوى الدراسة ونوعيتها، والعينة البحثية وبقية متغيرات الدراسة، وقد تم الإستفادة من الدراسة السابقة فيما يلي:

-تساهم الدراسة السابقة في دعم الباحث عند *اختيار* النظرية الملائمة *وتحديد* المنهج الأنسب، من خلال المقارنة بين النماذج النظرية والتقنيات المنهجية المستخدمة في أبحاث سابقة.

-توفر هذه الدراسة مرجعية تساعد في مقارنة النتائج المتحصّل عليها مع ما توصلت إليه أبحاث أخرى، مما يُتيح إمكانيات أوسع في التفسير والتعميم أو حتى النقاش النقدي للاختلافات.

-بالإشارة إلى نتائج سابقة متوافقة، يضفي الباحث على عمله قدرًا أكبر من المصداقية والاتساق العلمي، مما يُبرز تماسكه مع الحقل المعرفي الذي ينتمي إليه.

-يمكن للدراسات السابقة أن تُشكل مصدرًا غنيًا لاستخراج أسئلة الاستبيان، فئات تحليل، مؤشرات تقييم، أو تقنيات جمع البيانات، عبر الاستفادة من أدوات تم اختبارها مسبقًا وتوثيقها

الدراسة الثانية:

سهام بن رحمون، بيئة العمل و أثرها على الأداء الوظيفي، بسكرة 2014[1]

نظرا لأهمية الدارسة كونها تمس المؤسسة الأكثر أهمية في المجتمع فإنها جاءت لتبحث في العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي للإداريين في الإدارة الجامعية على مستوى الكليات والمعاهد بمعرفة مدى ملائمة هذه البيئة للعمل ومدى توافرها للشروط المناسبة وبالتالي أثرها على الأداء الوظيفي للإداريين، وعلى ذلك نطرح التساؤل الرئيس كالآتي:

-ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في جامعة باتنة؟معرفة مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية المكونة لها والمتمثلة؟

أهداف الدراسة:

-معرفة مدى استيفاء بيئة العمل لعناصرها المادية المكونة لها

-معرفة مدى رضا الإداريين عن بيئة عملهم الداخلية بمعرفة مدى رضاهم عن عناصرها المكونة لها الإدارية والمادية.

-معرفة مستوى الأداء الوظيفي للإداريين من خلال تقييمهم لأدائهم في ظل عناصر بيئة عملهم الداخلية وفي ظل رضاهم أو عدم رضاهم عنها وفق مؤشرات محددة للأداء الوظيفي.

-معرفة العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي للإداريين، ومعرفة الإيجابيات والسلبيات التي تنعكس على أدائهم الوظيفي في ظل تلك البيئة.

-الإجراءات المنهجية:

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي

[1] سهام بن رحمون، بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانيةوالإجتماعية، بسكرة، 2014

-إستعانت الدراسة بأداة الإستبانة

-وظفت الدراسة العينة العنقودية

نتائج الدراسة:

-استوفت بيئة العمل الداخلية عناصرها الإدارية والمادية بشكل نسبي بنسبة 66.50% وليس بشكل تام في الإدارة الجامعية الكليات والمعاهد

-مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل العناصر الإدارية والمادية لبيئة العمل الداخلية

-رضا الإداريين على عناصر بيئة العمل الداخلية الإدارية والمادية هو رضا نسبي بنسبة 49%

-أثر عناصر بيئة العمل الداخلية الإدارية والمادية على الأداء الوظيفي للإداريين كان تسبي جدا بشكل متوسط بنسبة 63.26%، وعال بنسبة 12.39%

-من خلال مؤشرات الأداء الوظيفي الجيد تبين أن نسبة التزام الإداريين بها نسبي جدا بنسبة 31.33 60.83% بشكل دائم، وأحيانا بنسبة

حدود الإستفادة من الدراسة:

بداية تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث متغير الأداء الوظيفي والمنهج الوصفي والإستعانة بأداة الإستبانة، وتختلف هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث مستوى الدراسة الذي تمثل في أطروحة دكتوراه وحتى مجال تخصصها، ثم بقية متغيرات الدراسة، إضافةة إلى الإختلاف في العينة البحثية، وهذا لم يمنع إتخاذها كدراسة سابقة والإستفادة منها من حيث:

-تساهم الدراسة, السابقة في دعم الباحث عند اختيار *النظرية الملائمة* وتحديد المنهج الأنسب، من خلال المقارنة بين النماذج النظرية والتقنيات المنهجية المستخدمة في أبحاث سابقة.

-توفر هذه الدراسة, مرجعية تساعد في مقارنة النتائج المتحصّل عليها مع ما توصلت إليه أبحاث أخرى، مما يُتيح إمكانيات أوسع في التفسير والتعميم أو حتى النقاش النقدي للاختلافات.

-بالإشارة إلى نتائج سابقة متوافقة، يضفي الباحث على عمله قدرًا أكبر من المصداقية والاتساق العلمي، مما يُبرز تماسكه مع الحقل المعرفي الذي ينتمي إليه.

-يمكن للدراسة السابقة أن تُشكل مصدرًا غنيًا لاستخراج أسئلة الاستبيان، فئات تحليل، مؤشرات تقييم، أو تقنيات جمع البيانات، عبر الاستفادة من أدوات تم اختبارها مسبقًا وتوثيقها.

الدراسة الثالثة:

بوعلالة عائشة، نظام تقييم أداء العاملين و أثره على الأداء الوظيفي، أدرار، 2021[1]

بعد إجراء دراسة استطلاعية لعينة من موظفي جامعة أدرار أنموذجاً على مؤسسات التعليم العالي في مدى تطبيق وفعالية نظام تقييم الأداء، ارتأى البحث وجوب رد الاعتبار في الطرق والأساليب والتقنيات المتعلقة أو المتبعة في تنفيذ نظام تقييم الأداء، وأثره على أداء الموظفين بمؤسسات التعليم العالي وهذا ما جعله يطرح الإشكالية التالية:

ما أثر استخدام النظام المتبع في تقييم أداء العاملين على الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين في جامعة أدرار ؟

أهداف الدراسة:

-التطرق لنظام تقييم الأداء والأداء الوظيفي للموظفين الإداريين من الجانب النظري إبراز وتوضيح أهمية التعرف على النظام القانوني لتقييم أداء الموظفين الإداريين بجامعة أدرار

-التعرف على كيفية التطبيق الدقيق لنظام تقييم الأداء الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة للموظفين واللجامعة المبحوثة.

-تقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات إلى القياديين على مستوى الجامعة المبحوثة حول أهمية الاستفادة من المعرفة بأنظمة تقييم الأداء، وأثرها على مردودية الموظفين للتعرف على الطرق الكفيلة برفع مستوى أدائهم وتحفيزهم.

-الإجراءات المنهجية:

-إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المعتمد على التحليل

-إعتمدت الدراسة على العينة عشوائية الطبقية

-إعتمدت الدراسة على أدانة الإستبانة.

[1] بوعلالة عائشة، نظام تقييم أداء العاملين وأثره على الأداء الوظيفي، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، م 7، ع3، جامعة أدرار، الجزائر، 2021

حدود الإستفادة من الدراسة:

تتقاطع هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في متغير الأداء الوظيفي، والمنهج الوصفي المعتمد على التحليل ، وأداة الإستبانة، لكنهما يختلفان بداية في مستوى الدراسة ونوعيتها، والعينة البحثية وبقية متغيرات الدراسة، وقد تم الإستفادة من الدراسة السابقة فيما يلي:

-تساهم الدراسة السابقة في دعم الباحث عند *اختيار* النظرية الملائمة *وتحديد* المنهج الأنسب، من خلال المقارنة بين النماذج النظرية والتقنيات المنهجية المستخدمة في أبحاث سابقة.

-توفر هذه الدراسة مرجعية تساعد في مقارنة النتائج المتحصّل عليها مع ما توصلت إليه أبحاث أخرى، مما يُتيح إمكانيات أوسع في التفسير والتعميم أو حتى النقاش النقدي للاختلافات.

-بالإشارة إلى نتائج سابقة متوافقة، يضفي الباحث على عمله قدرًا أكبر من المصداقية والاتساق العلمي، مما يُبرز تماسكه مع الحقل المعرفي الذي ينتمي إليه.

-يمكن للدراسات السابقة أن تُشكل مصدرًا غنيًا لاستخراج أسئلة الاستبيان، فئات تحليل، مؤشرات تقييم، أو تقنيات جمع البيانات، عبر الاستفادة من أدوات تم اختبارها مسبقًا وتوثيقها

7-المدخل النظري للدراسة:

يُعد الإطار النظري بمثابة الدليل الذي يحدد مسار البحث ويسير به في اتجاه محدد، حيث يعتمد الباحث في دراسته لقضية معينة على نظريات سابقة، متبعًا توجهاتها لتكون بمثابة النموذج الإرشادي للبحث، فكل دراسة تنطلق من أسس نظرية لتفسر الظواهر، حيث تمثل المداخل النظرية مجموعة من الهياكل المترابطة والمفاهيم والتعريفات والافتراضات التي تعزز رؤية منهجية من خلال توضيح العلاقات بين المتغيرات، بهدف تقديم شرح وتفسير واضح للظاهرة المدروسة.[1]وعليه تم إختيار **نظرية الحتمية التكنولوجية** كمدخل نظري يفسر الدارسة.

7-1مفهوم النظرية الحتمية التكنولوجية:

تعد النظرية التكنولوجية لوسائل الإعلام، من النظريات الحديثة التي ظهرت عن دور وسائل الإعلام وطبيعة تأثيرها على مختلف المجتمعات، ومبتكر هذه النظرية مارشال ماكلوهان، الذي يرى أن مضمون وسائل الإعلام لا يمكن النظر إليه مستقلاً عن تكنولوجية الوسائل الإعلامية نفسها فالكيفية التي تعرض بها المؤسسات الإعلامية الموضوعات والجمهور الذي توجه له رسالتها، يؤثران على ما تقوله تلك الوسائل.[2]

كما أن طبيعة وسائل الإعلام التي يتصل بها الإنسان تشكل المجتمعات أكثر مما يشكلها مضمون الإتصال، فحينما ينظر ماكلوهان إلى التاريخ يأخذ موقفا نستطيع أن نسميه بالحتمية التكنولوجية، يعني أن الإختراعات التكنولوجية المهمة هي التي تؤثر تأثيرا أساسيا للمجتمعات ويقول ماكلوهان أن التحول الأساسي في الإتصال التكنولوجي يجعل التحولات الكبرى تبدأ، ليس فقط في التنظيم الإجتماعي، ولكن أيضا في الحساسيات الإنسانية والنظام الإجتماعي.[3]

7-2-فروض نظرية الحتمية التكنولوجية:

تقوم نظرية الحتمية التكنولوجية على عدة فروض نذكر أهمها فيما يلي:

-تقترح النظرية أن التقدم التكنولوجي يحدث بشكل دائم ومتواصل، دون توقف أو إنخفاض في وتيرته، هذا يعني أن الإبتكار التكنولوجي سيستمر على مدى الزمن، مع تطور التكنولوجيا الجديدة لتحل محل القديمة.

-تعتبر النظرية أن التطور التكنولوجي له تأثير عميق ومستمر على المجتمع والإقتصاد، وتتفاعل التكنولوجيا والمجتمع معًا بطرق معقدة وتتبادل التأثيرات فيما بينهما.

---

[1]أحمد عبد المنعم حسن، أصول البحث العلمي، الجزء الأول، المنهج العلمي وأساليب كتابة البحوث والرسائل العلمية، ط 1، المكتبة الأكاديمية، القاهرة ،1996، ص 26.

2زهير إحدادن، مدخل لعلوم الإعلام والإتصال، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر، 2014، ص 75

3بسام عبد الرحمان المشاقبة، نظريات الإتصال، دار أسامة، الأردن، 2015، ص198

-يعتقد مؤيدو هذه النظرية أن التقدم التكنولوجي يزيد من كفاءة الإنتاج والإنتاجية في مختلف القطاعات الإقتصادية، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين مستوى المعيشة.

يشير مؤيدو النظرية إلى أن التكنولوجيا لها تأثير ثقافي على المجتمعات، حيث تغير الأساليب الحياتية والعادات والقيم بمرور الزمن نتيجة للتطور التكنولوجي.[1]

3-7 الإسقاط النظري على موضوع الدراسة:

طبقا لما تطرحه هذه النظرية، فإن تكنولوجيا وسائل الإعلام ليست مجرد أدوات ناقلة للمحتوى، بل هي مكون جوهري يؤثر في طريقة التفكير، والتواصل، والتنظيم الاجتماعي، وبالقياس على ذلك، فإن استخدام الأساتذة لمنصات التواصل الاجتماعي مثل فيسبوك، يوتيوب، تيليغرام، وغيرها، لا يعد مجرد وسيلة تواصل أو ترفيه، بل هو عامل مؤثر في طبيعة أدائهم الوظيفي، من خلال إعادة تشكيل طرق التحضير والتخطيط للدروس، بالاعتماد على موارد رقمية ومحتوى متداول بين جماعات مهنية وتغيير نمط التفاعل التربوي، سواء مع الزملاء أو التلاميذ، بما يسمح بالتواصل المستمر خارج أوقات الدوام الرسمي وعليه، فإن منصات التواصل الاجتماعي بوصفها مخرجات لتطور تكنولوجي متسارع تعد تجسيدا عمليا لفكرة "الحتمية"، إذ إنها تفرض نفسها على أساليب العمل، والتفاعل، والتكوين المهني، مما يجعل تأثيرها على الأداء الوظيفي للأساتذة أمرًا لا يمكن تجاهله، وبما أن النظرية تنطلق من فرضية أن التقدم التكنولوجي يحدث تغيرات جوهرية في طريقة تفكير الأفراد وتنظيمهم لأنشطتهم، فإن هذه الدراسة تنطلق من نفس الرؤية، وتفترض أن استخدام الأساتذة لمنصات التواصل الاجتماعي قد أعاد تشكيل بعض جوانب أدائهم الوظيفي، سواء من حيث إعداد المحتوى التربوي، أو طرق التفاعل مع التلاميذ، أو فرص التطوير الذاتي المستمر.

وبالتالي، فإن هذه النظرية تبرر افتراض أن استخدام الأساتذة لمنصات التواصل الاجتماعي سيفضي بالضرورة إلى تحولات في أنماط الأداء الوظيفي، ويعيد تشكيل مفهوم الكفاءة المهنية وفقا للمتغيرات التكنولوجية، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى قياسه وتحليله ميدانيًا.

1فضيل دليو، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والإتصال، دار الأفاق، عمان،2010، ص62

-ثانيا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

1-مجالات الدراسة:

أي دراسة علمية تنطوي على مجالات يجدر بنا تحديدها كالأتي:

✓ **-المجال المكاني**

قمنا بإجراء الدراسة على مستوى ثانوية هواري بومدين، تقع في ولاية تبسة، بالضبط في حي 600 مسكن، تم تأسيسها سنة 2002، تبلغ مساحتها الكلية حوالي 13582م^2، ، تعمل ضمن النظام الخارجي والنصف داخلي، كما يعمل بها 42أستاذ وأستاذة ضمن الطاقم التربوي منهم مترسمون ومستخلفون، ويعمل بها 43 موظف ضمن الطاقم الإداري والمهني، و42 ضمن الطاقم التربوي، وعدد المتمدرسين بها حاليا 300طالب، تحتوي الثانوية على حجرات دراسة وجناح إداري، ومطعم ومخابر علمية، ومكتبة ومدرج.

✓ **المجال الزمني**

أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2024-2025 فيما يخص الجانب المنهجي والنظري للدراسة امتد من تاريخ 2024/12/1 إلى غاية 2025/2/14أما الجانب التطبيقي وتوزيع الإستمارات والنزول إلى الميدان فبدأنا فيه بداية شهر أفريل وماي وإنتهينا من التفريغ والتحليل مع نهاية شهر ماي

✓ **المجال البشري:**

أساتذة ثانوية هواري بومدين ولاية تبسة والبالغ عددهم 42 أستاذ(ة)

2-منهج الدراسة:

يندرج نوع كل دراسة حسب طبيعة الموضوع وفي إطار الإحاطة بكل جوانب الموضوع الذي يريد الباحث دراسته ومعالجته يختار المنهج الذي سيتماشى مع ذلك الموضوع للوصول الى نتائج موضوعية. فالمنهج: هو تلك الطريقة المتبعة في دراسة موضوع ما للتوصّل إلى قانون أو نتائج محصلة عامة[1]،و يرى موريس انجرس: بأنّ كلمة منهج يمكن ارجاعها إلى طريقة تصور وتنظيم البحث، ينصّ إذاً المنهج على كيفيّة تصور وتخطيط

[1] يمني طريف الخولي، مفهوم المنهج العلمي، الهنداوي للنشر والتوزيع، 2015، ص 22.

العمل حول موضوع دراسة ما، وأنه يتدخل بطريقة أكثر أو أقل الحاحا بأكثر أو أقل دقة في كل مراحل البحث أو في هذه المرحلة أو تلك. [1]

وباعتبار أن دراستنا تدور حول" **دور منصات التواصل الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بثانوية هواري بومدين، تبسة** "فإنها تندرج هذه ضمن الدراسات الوصفية، وللإجابة عن إشكالية البحث المطروحة ونظرا لأهمية الدراسة وطبيعة الموضوع والإلمام بأهم جوانبه استخدمنا أحد أهم المناهج الأساسية للدراسات الوصفية وهو المنهج الوصفي المعتمد على التحليل، لأنه اكثر المناهج ملائمة مع موضوع دراستنا والأكثر شيوعا واستخداما، ويقصد بالمنهج الوصفي المعتمد على التحليل أحد المناهج العلمية التي تهدف إلى وصف الظواهر بدقة من خلال جمع البيانات عنها، ثم تحليلها وتفسيرها للكشف عن العلاقات والأنماط والاتجاهات يعتمد هذا المنهج على أدوات بحثية مثل الملاحظة، الاستبيانات، المقابلات، وتحليل الوثائق والمحتوى، ويُستخدم لفهم الظواهر الاجتماعية والاقتصادية والتربوية وغيرها. يتميز بكونه لا يقتصر على الوصف فقط، بل يسعى إلى تحليل الأسباب والعوامل المؤثرة للوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة[2].

حيث إنطلاقا من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها في هذا السياق، تم إستخدام المنهج الوصفي المعتمد على التحليل، الذي يركز على وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليلها.

ويُعرف المنهج الوصفي المعتمد على التحليل بأنه مجموعة من الإجراءات البحثية المتكاملة التي تهدف إلى وصف الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة، وذلك من خلال جمع الحقائق والبيانات المتعلقة به، ثم تصنيفها ومعالجتها وتحليلها بشكل دقيق وشامل، ويهدف هذا التحليل إلى استخلاص دلالات واضحة والوصول إلى نتائج أو تعميمات حول الظاهرة أو الموضوع قيد البحث. [3]

في المقابل، يرى بعض الباحثين أن المنهج الوصفي هو أسلوب يعتمد على وصف الموضوع أو الظاهرة المراد دراستها بشكل منهجي وعلمي دقيق، مع تقديم النتائج التي يتم التوصل إليها في صورة بيانات رقمية أو إحصائية تعبر عن الواقع بشكل واضح، هذه البيانات الرقمية تسهل عملية تفسير الظاهرة وتحليلها، مما يساعد على فهم أبعادها واستخلاص استنتاجات موضوعية وقابلة للقياس.[4]

---

[1] موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2008، ص 99.

[2] فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة: أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 2002، ص 89.

[3] ناهد محمد احمدي، مناهج البحث في علوم المكتبات، دار المريخ، الرياض، 1997، ص 126

[4] محمد عبيدات، محمد ابو نصار، منهجية البحث العلمي، ط2، دار وائل، الأردن، 1999، ص 44

3-مجتمع وعينة الدراسة:

أ-مجتمع الدراسة:

ويقصد به مجموعة عناصر لها خاصية أو عدّة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يُجرى عليها البحث أو التقصي.[1]

مجتمع البحث أو مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث[2].

أو هو مجموعة من الوحدات الإحصائية المعرفة بصورة واضحة والتي يراد منها الحصول على بيانات[3].

وقد عرفه موريس أنجرس بأنه مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تركز عليها الملاحظات[4].

ويعرف بأنه المجتمع الأكبر أو جملة المفردات التي يستمد الباحث دراستها من أجل تحقيق نتائج الدراسة على كل مفرداته[5]،

وهو أيضا الجمهور المستهدف الذي تسعى الدراسة إلى دراسته وتعميم النتائج على مفرداته إلاّ أنّه يصعب الوصول إليه الأمر الذي سيعين الباحث على اختيار عينة ممثلة ويتكون مجتمع الدراسة لدينا من أساتذة التعليم الثانوي بثانوية هواري بومدين والبالغ عددهم 42 أستاذ(ة) والذين يظهرون كفاءة عالية في مجال عملهم

ب-عينة الدراسة:

بأسلوب قصدي و في إطار المسح الشامل وذلك نظرا للعدد المحدود للأساتذة في هذه الثانوية، فقد قمنا بالمسح الشامل للطاقم التربوي العامل بالمؤسسة، حيث كان العدد الإجمالي للمبحوثين لدينا 42 أستاذا(ة) بالتالي تم توزيع واسترجاع 40 إستمارة إستبانة.

---

[1] موريس أنجرس: مرجع سابق، ص 298.

[2] نادية سعيد عيشور وأخرون، منجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية دليل الطالب في إنجاز بحث سوسيولوجي، دار حسين راس الجبل، الجزائر، 2017، ص226

[3] رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، ط1، دار نجلة، عمان، 2007، ص161

[4] موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 298

[5] احمد بن مرسلي، مناهج البحث في علوم الاعلام والاتصال، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 202.

ويعرف المسح الشامل بأنه أسلوب من أساليب جمع البيانات يعتمد على دراسة جميع مفردات المجتمع الإحصائي أو البحثي دون استثناء، أي أنه لا يعتمد على العينة، بل يتم فيه رصد وتحليل كل وحدة ضمن المجتمع المدروس بهدف الحصول على بيانات دقيقة وشاملة، ويستخدم المسح الشامل غالبا عندما يكون حجم المجتمع محدودا أو عندما يكون من الضروري الحصول على معلومات مفصلة عن كل مفردة، كما هو الحال في التعداد السكاني، أو في الدراسات التي تتطلب دقة عالية في النتائج دون تعميم[1].

4-أدوات جمع البيانات الميدانية

مما لا شك فيه أن أي بحث علمي لابد أن يتصف بالدقة التي تؤدي إلى إختيار الأدوات الملائمة التي تتناسب وطبيعة الموضوع وقدرات الباحث في الحصول على المعلومات وبيانات تخدم أهداف الدراسة، وقد تم توظيف أداة الإستبانة في دراساتنا.

-الإستبانة: تعتبر الإستبانة إحدى وسائل البحث العلمي التي تستعمل على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو ميولهم أو إتجاهاتهم ودوافعهم أو معتقداتهم، والإستبانة أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية التي يطلب من المفحوص الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث[2].

وتعرف أيضا بأنها أداة من أدوات البحث العلمي للحصول على الحقائق والتوصل إلى الوقائع والتعرف على الظروف والاحوال ودراسة المواقف والاتجاهات والآراء".[3]

كما عرف أيضا على أنه: " أداة ملائمة للحصول على المعلومات والبيانات والحقائق المرتبطة بواقع معين، ويقدم الإستبيان على شكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الافراد المعنيين بموضوع الإستبيان".[4]

وقد إعتمدنا هذه الأداة للمميزات التي تتمتع بها والمتمثلة في التكاليف المناسبة وليست مرتفعة أيضا إعتبارات أننا نستطيع إيصالها لأعداد كبيرة من الافراد، ويسهل تحليل نتائجها.

[1]محمد الجوهري، مناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة، مصر، 2007، ص112
[2]جودت عزت عطوي، أساليب البحث العلمي، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007، ص 89.
[3]برو فيلب، علم الاجتماع السياسي تر محمد عرب صاصيلا، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، لبنان، 2014، ص 201.
[4]العبيدي محمد جاسم، علم النفس الشخصية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، لبنان، 1998، ص 105.

ولهذا قمنا بتصميم إستمارة استبيان تتماشى مع تساؤلات الدراسة، تشمل كل المحاور البحثية وتسمح أيضا بالإجابة على الإشكالية المصاغة والأسئلة الفرعية المنبثقة عنها بكل يسر وسهولة، اذ تضمن إستمارة الإستبيان أربعة محاور أساسية :

- ✓ **المحور الأول: البيانات السوسيوديموغرافية**
- ✓ **المحور الثاني: أهم المنصات التي يعتمد عليها أساتذة ثانوية هواري بومدين في التواصل والتعلم وتبادل الخبرات**
- ✓ **المحور الثالث: نوع الأنشطة أو المهام التربوية التي يسهم استخدام منصات التواصل الاجتماعي في تطويرها**
- ✓ **المحور الرابع: استخدام منصات التواصل الاجتماعي على تطوير مهارات الأساتذة في المجال البيداغوجي والمهني**

الفصل الثاني:
منصات التواصل الاجتماعي والأداء الوظيفي

تمهيد

يشهد العالم المعاصر تحولات رقمية متسارعة أثرت بعمق على بنية المجتمعات وطبيعة العلاقات داخلها، وامتدت آثارها إلى المجال المهني، حيث أصبحت منصات التواصل الاجتماعي من أبرز الأدوات التي أعادت تشكيل طرق التفاعل، الاتصال، ونقل المعرفة داخل المؤسسات. فقد تجاوزت هذه المنصات وظيفتها التقليدية كوسيلة ترفيهية أو تواصل شخصي، لتصبح فضاءً ديناميكيًا يسهم في تيسير العمليات الإدارية، وتبادل المعلومات، بل وحتى في التأثير على سلوك العاملين وأدائهم داخل بيئة العمل.

وبالموازاة مع هذا التطور، يظل الأداء الوظيفي أحد المحاور الأساسية التي تهتم بها المؤسسات الحديثة، باعتباره مرآة تعكس مدى فاعلية الموظفين وكفاءتهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. ومع تزايد الاعتماد على الوسائط الرقمية والمنصات التفاعلية، بات من الضروري استكشاف العلاقة المحتملة بين استخدام هذه المنصات ومستوى الأداء الوظيفي.

وعليه، يهدف هذا الفصل إلى تقديم تأصيل نظري شامل لمتغيري الدراسة، من خلال التطرق أولًا إلى منصات التواصل الاجتماعي من حيث مفهومها، نشأتها، خصائصها، أهميتها، استخداماتها، وأبرز أنواعها، إلى جانب عرض إيجابياتها وسلبياتها .ثم ينتقل الفصل إلى محور الأداء الوظيفي، متناولًا مفهومه، أنواعه، عناصره، محدداته، آليات تقييمه، وأهميته في بيئة العمل، في محاولة لبناء خلفية علمية تؤطر العلاقة بين الظاهرتين بشكل موضوعي وحيادي.

أولا: منصات التواصل الاجتماعي

1-مفهوم ونشأة منصات التواصل الإجتماعي

تُعد هذه المواقع جزءًا من الجيل الثاني للويب (ويب 2)، وسُميت بالمواقع الاجتماعية لأنها تعتمد على مفهوم "بناء المجتمعات"، الذي يُعد أبرز ميزاتها، تتيح هذه المنصات للمستخدمين فرصة التواصل مع أشخاص يشاركونهم نفس الإهتمامات أثناء تصفح الإنترنت، مما يمكنهم من اكتشاف مواقع جديدة في مجالاتهم المفضلة، بالإضافة إلى مشاركة هذه المواقع مع أصدقائهم وأصدقاء أصدقائهم[1].

كما تُعرف هذه المواقع بأنها مجموعة من الأدوات الرقمية المصممة لتعزيز التفاعل الإجتماعي عبر الإنترنت، وتشمل منتديات النقاش، وتبادل الملفات، وغرف الدردشة، والمدونات، وخلاصات المواقع، والعوالم الإفتراضية، وتساعد هذه الأدوات المستخدمين في إدارة وقتهم، وتنظيم نشاطاتهم، وتعزيز علاقاتهم الإجتماعية[2].

وتوفر هذه المنصات أيضًا إمكانية إنشاء صفحات شخصية، حيث يمكن للأفراد تقديم لمحة عن شخصيتهم لجمهور واسع أو محدد، وفقًا لنظام يحدد قائمة المستخدمين الذين يمكنهم التواصل معهم. وتهدف هذه الخدمات إلى بناء وتعزيز الشبكات الاجتماعية من خلال تسهيل التواصل بين الأشخاص ذوي الإهتمامات والأنشطة المشتركة، أو حتى لمن يسعون لإكتشاف ميول وأنشطة الآخرين، وتعتمد هذه المنصات بشكل رئيسي على توفير وسائل تفاعل متنوعة، مثل الدردشة، وتبادل الرسائل، والبريد الإلكتروني، والمحادثات الصوتية والمرئية، وتبادل الملفات، والتدوين[3].

كما أنها منظومة من الشبكات الإلكترونية التي تمنح المستخدمين إمكانية إنشاء مواقع شخصية خاصة بهم وربطها عبر نظام إجتماعي رقمي، مما يتيح لهم التفاعل مع أفراد آخرين يشاركونهم نفس الاهتمامات والهوايات، مما يعزز من التواصل والتفاعل الرقمي بينهم[4].

---

[1]مصطفى سلمان، الدليل الشامل لصناعة المحتوى، منشورات جامعية، جامعة الفاشر، السودان،2021، ص 6.

[2] Adam Anderson,Affective influences on the attentional dynamics supporting awareness,Journal of Experimental Psychology,vol2, no134,USA,2005,P258

[3]شيخ فاطمة وبالعريبي سمية، اللعة العربية لدى مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والإتصال، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، مستغانم، 2017، ص77.

[4]شيرين محمج كدواني، إستخدام الشباب للشبكات الإجتماعية على الأنترنت وعلاقته بالتحول الديمقراطي في مصر، أطروحة دكتوراه في الإعلام، كلية الأداب، جامعة أسيوط، مصر، 2017، ص 118

ومن خلال هذه التعريفات يتضح لنا أن منصات التواصل الإجتماعي هي عبارة عن شبكات تفاعلية، تتيح التواصل لمستخدميها في أي وقت ومن أي مكان عبر وسائل تقنية تعمل على خلق جو من التواصل في مجتمع إفتراضي، يجمع مجموعات كبيرة من الأشخاص من مختلف بقاع العالم على منصة واحدة معينة رغم الإختلاف والفارق الكبير في وجهاتهم ومستوياتهم إلا أن لغتهم التقنية في توافق تام، وقد ظهرت هذه الأخيرة نتيجة للتطور الهائل في تكنولوجيا الإتصال الحديثة حيث أتاحت هذه المواقع العديد من الخدمات من خلال وسائلها المتنوعة.

-ثانيا: نشأة منصات التواصل الاجتماعي:

ظهرت شبكات التواصل الإجتماعي لأول مرة عام 1995 مع إطلاق شبكة ClassMates.com، التي أسسها راندي كونرادز .وقد جذبت هذه الشبكة حوالي 50 مليون مستخدم من الولايات المتحدة وكندا، ينتمون إلى 200 ألف مؤسسة تعليمية، بدءًا من الحضانة وحتى المرحلة الجامعية. شهدت شبكات التواصل الإجتماعي تطورًا كبيرًا[1].

وفي عام 1997 كانت هناك محاولة ناجحة لموقع تواصل إجتماعي آخر وهو Sixdegrees.com الذي ركز على الروابط غير المباشرة بين الأشخاص بغض النظر عن إنتماءاتهم سواءا العلمية أو الدينية، كما سمح للمستخدم بإنشاء ملف شخصي وإرسال الرسائل، ولكن تم إغلاق الموقع لعدم قدرته على تمويل الخدمات التي يقدمها، صاحب ذلك ظهور مجموعة من منصات التواصل الإجتماعي، بهدف تدعيم المجتمع من خلال مواقع التواصل الإجتماعي المرتبطة بمجموعات معينة، تواصل إنشاء منصات تواصلية إلا أنها لم تحقق نجاحًا مشابهًا لما سبقها[2]

لاحقا في بداية عام 2002، ظهر موقع Friendster.com الذي كان وسيلة للتعارف والصداقات هو الأخر حقق شهرة كبيرة، ثم في النصف الثاني من نفس العام، ظهر في فرنسا موقع skyrock.com الذي كان فيي بداياته موقعًا للتدوين، ولكنه تحول لاحقا إلى منصة إجتماعية خاصة مع ظهور تقنيات الجيل الثاني للويب[3].

[1] علي خليل شقوة، الاعلام الجديد شبكات التواصل الاجتماعي، ط1، دار أسامة، الاردن، 2014، ص 58

[2] عبد الكريم الدبسي زهير الطاهات، دور شبكات التواصل الإجتماعي في تشكيل الراي العام لدي طلبة الجامعات الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والإجتماعية، م40، ع1، 2013، ص70.

[3] عبد الكريم الدبسي زهير الطاهات، دور شبكات التواصل الإجتماعي في تشكيل الراي العام لدي طلبة الجامعات الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والإجتماعية، م40، ع1، 2013، ص70.

مع بداية عام 2005 ظهر موقع يبلغ عدد مشاهدات صفحاته أكثر من Google وهو موقع Myspace الأمريكي الشهير ويعتبر من أوائل وأكبر الشبكات الإجتماعية على مستوى العالم ومعه منافسه الشهير فيسبوك في.2007[1] والذي تفوق على المواقع الأخرى. حيث بلغ عدد مستخدميها 400مليون شخصا في العالم.[2]

كل هذه المنصات الإجتماعية التي تم ذكرها خلال نشأة منصات التواصل الإجنماعي لها شكلت بطريقة ما أو بأخرى جزءًا من تطور هذه المنصات حيث إلتمس المستخدم مع كل موقع جديد تحسن طفيف في نشاط التواصل، كما حققت بعض المنصات شهرة عالمية وأصبحت جزءًا لا يتجزأ من حياة الكثيرين حول العالم.

-2 خصائص منصات التواصل الاجتماعي

د- سهولة الإستخدام: لا يحتاج العضو إلى مهارات خاصة لاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي ومعظم شبكات التواصل الاجتماعي توفر صفحات خاصة باللغة الرسمية لكل مجتمع

ج- قلة التكلفة: إن التسجيل في مواقع التواصل الاجتماعي مجاني فعلى الصفحة الرئيسية لشبكة الفيس بوك مكتوب مجاني ويبقى مجاني

أ/ التفاعلية والتشاركية: يتسم التواصل عبر وسائل التواصل الإجتماعي بالتفاعلية أن يقوم كل عضو بإثراء صفحته الشخصية سواء ما يتعلق بشخصية (رياضة أزياء، موسيقى، أو ما يتعلق بموطنه (أحداث سياسية، خرائط) التي يرغب بتقديمها إلى الأخرين، وتسمح مواقع التواصل الإجتماعي للأعضاء بمشاركة تلك المنشورات أو التعليق عليها أو إبداء الإعجاب بها.

ب- التلقائية: يتسم التواصل عبر مواقع التواصل الاجتماعي بأنه تلقائي وغير رسمي أو متوقع، فليس هناك تخطيط او تنسيق للتواصل بين الأعضاء وكذلك عدم وجود لوائح أو قيود تنظيم تحكم ذلك التواصل فهو يتسم بالتلقائية بين طرفي الإتصال. [3]

الصفحات: ويتم ذلك من خلال إنشاء صفحة يتم فيها وضع معلومات عن المنتج أو الشخصية أو الحدث ويقوم المستخدمين بعد ذلك بتصفح تلك الصفحات عن طريق تقسيمات محددة ثم إن وجدوا اهتماما بتلك الصفحة يقومون بإضافتها إلى ملفهم الشخصي

[1] مروي عصام صلاح، الاعلام الإلكتروني الأسس وآفاق المستقبل، دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، 2015.ص29.
[2] علي خليل شقوة:، الاعلام الجديد شبكات التواصل الاجتماعي، مرجع سابق، **ص58**
[3] حسين محمود هتيمي، العلاقات العامة وشبكات التواصل الإجتماعي،ط1، دار أسامة، عمان، 2015، ص30

الترابط: تتميز مواقع التواصل الإجتماعي بأنها عبارة عن شبكة إجتماعية مترابطة ببعضها البعض وذلك عبر الوصلات والروابط التي توفرها صفحات تلك المواقع والتي ترتبط بمواقع أخرى للتواصل الإجتماعي

المجموعات: توفر منصات التواصل خاصية إنشاء مجموعة ذات اهتمام مشترك حيث يمكن إنشاء مجموعة بمسمى معين وأهداف محددة ويوفر أصحاب المجموعة مجال أشبه ما يكون بمنتدى حوار مصغر وألبوم صور مصغر وتوفر المجموعة بدورها خاصية دعوة أعضاء جدد ويمكن معرفة عدد الأعضاء.[1]

-3 أهمية منصات التواصل الاجتماعي

-تكتسب مواقع التواصل الإجتماعي أهميتها من الخدمات التي تقدمها لمستخدميها، حيث أصبحت نافذة مفتوحة على العالم، وتشكل منبرًا لتبادل وجهات النظر المختلفة، مما يسهم في تقليل الصراع وتعزيز التقارب، وزيادة الوعي بالمنتجات والخدمات حيث يمكن لصناع المحتوى وأصحاب العلامات التجارية إستخدام مواقع التواصل الإجتماعي للتسويق وزيادة الوعي بمحتواهم وبمنتجاتهم وخدماتهم، ومن خلال نشر محتوى جذاب وإثارة إهتمام المستخدمين، يمكن تعزيز العلامة التجارية وزيادة التفاعل والمشاركة.

-التكيف مع خدمة العملاء من خلال إستخدامها للرد على إستفسارات المتابعين والمستثمرين والأطراف التي تسعى إلى إقامة أعمال مشتركة معهم إذ توفر منصات التواصل الإجتماعي قنوات فعالة للتفاعل مع العملاء وتلبية إحتياجاتهم[2]

تظهر أيضا أهمية منصات التواصل الإجتماعي من خلال الخدمات التي تقدمها لمستخدميها، حيث تعتبر نافذة مطلة على العالم وأكثر انفتاحا على الآخر وأصبحت منبر الرأي والرأي الآخر وساهمت في التقليل من صراع الحضارات وزيادة من تقارب العائلة الواحدة وقدمت فرص لإعادة روابط الصداقة القديمة[3]

[1]وسام طابل البشاشة، دوافع استخدام طلبة الجامعات الأردنية لمواقع ت.إ وإشباعاتها (فيس بوك وتويتر) رسالة ماجستيرفي الإعلام والصحافة، كلية الأداب والعلوم، جامعة البترا، الأردن، 2013، ص24-25

[2]أروى روى سعيد صالح، أهمية مواقع التواصل الإجتماعي وتأثيرها على الأمن المجتمعي والوطني في الاردن، المجلة الإلكترونية الشاملة المتعددة التخصصات، م24 ع3، 2021، ص9

[3]سلطان جدعان نايف الخريشة، أخلاقيات شبكات التواصل الاجتماعي من وجهة نظر مدرسي الإعلام والقانون في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، قسم إعلام، جامعة الشرق الوسط، الأردن، 2016، ص 30.

تمنح هذه المنصات فرصة لإدارة الوقت بشكل أفضل، حيث تخترق حدود المكان والزمان، وبالإضافة أنها وفرت إمكانية الوصـول لعدد هائل من البشـر، وكذلك خلق قيادات جديدة من خلال البحث عن الطريق الأكثر تأثيرا لطرح الأفكار وجذب الآخرين إتجاههما.[1]

4- إستخدامات منصات التواصل الاجتماعي

أ-الإستخدامات الإخبارية:

أصبحت مواقع التواصل الاجتماعي مصدرًا رئيسيًا للأخبار للعديد من مستخدميها، حيث توفر معلومات مباشرة من مصادرها الأولية، وغالبًا ما تكون بصياغة فردية حرة تخدم أغراضًا سياسية أو دعائية. وقد أثبتت هذه المنصات فعاليتها في استقطاب المهتمين بالأخبار، كما استُخدمت من قبل وسائل الإعلام المتخصصة والقنوات الإخبارية الكبرى في تغطية الأحداث المختلفة. كما كان لمستخدميها دور بارز في نقل الأخبار بموضوعية، مما أسهم في تشكيل الرأي العام.

ب-الإستخدامات الدعوية:

أتاحت الشبكات الاجتماعية فرصة فريدة للتواصل والدعوة إلى الأفكار والقيم عبر الحدود الجغرافية واللغوية، مما مكّن الأفراد من نشر رسائلهم الدعوية عبر صفحاتهم الشخصية أو المواقع المتخصصة. وساهمت هذه المنصات في تعزيز التواصل العلمي في ظل القيود الإعلامية التي تفرضها بعض الدول، حيث تُميزت الدعوة عبر هذه الوسائل بأنها عالمية، فورية، ومتجددة باستمرار، إلى جانب سهولة استخدامها، وانخفاض تكلفتها مقارنة بوسائل التواصل التقليدية[2].

ج-الإستخدامات الإتصالية:

يُعد التواصل الشخصي بين الأفراد أحد أبرز وأشهر إستخدامات منصات التواصل الإجتماعي، حيث كانت الفكرة الأساسية لإنشائها هي تسهيل الإتصال بين الأصدقاء داخل نطاق معين أو مجتمع محدد، ورغم التطورات الهائلة التي شهدتها هذه الشبكات من حيث الخدمات والتقنيات، إلا أن هذا الهدف لا يزال حاضرًا بقوة. كما تتيح هذه المنصات إمكانية التواصل عبر الوسائط المتعددة، مثل الفيديو، مما يجعلها

[1] أحمد كاظم خشوش، مواقع التواصل الاجتماعي ودورها في القطاع الجامعي، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، ع 4 مج 07، 2017م، ص 201.
[2] شفيق حسين، مواقع التواصل الاجتماعي أدوات ومصادر التغطية الإعلامية، دار فكر وفن، مصر، 2014، ص81

بيئة مثالية للتعارف وتكوين الصداقات، إضافةً إلى خلق مجتمعات رقمية تجمع أفرادًا من خلفيات مختلفة تجمعهم اهتمامات وأفكار مشتركة، بغض النظر عن اختلاف أعمارهم، مواقعهم الجغرافية، أو مستوياتهم التعليمية[1].

5- أهم منصات التواصل الإجتماعي

تعتبر منصات التواصل الإجتماعي تكنولوجيا فعالة تحمل على تسهيل الحياة الإجتماعية لمستخدميها بهدف الحصول على المعلومة والإتصال والتواصل في أي وقت وفي أي مكان من العالم وهنا سوف نذكر أبرز شبكات التواصل الإجتماعي وهي كالأتي:

-منصة الإنستغرام:

أنشأ الإنستغرام من قبل كيفن سيستروم ومايك كريغر في أكتوبر 2010 ويسمح للأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 13 عاما بإستخدام هذا التطبيق عبر هواتفهم من خلال تحميله والتسجيل كمستخدم جديد ويسمح أيضا بإضافة علامة مرجعية على المنشورات التي يتم نشرها عبر الحسابات الخاصة بهم كعلامات الهاشتاق والعلامات الجغرافية المستندة إلى الموقع وتظهر المشاركات التي ينشرها المستخدم عير الإنستغرام من خلال ما يعرف بـ Feeds الخاصة بمتابعي حساب هذا المستخدم ويوفر الإنستغرام ميزة جعل الملف الشخصي الخاص بالمستخدم خاصا بحيث لا يتمكن الأشخاص غير المتابعين لحساب المستخدم من مشاهدة ما ينشره[2].

-منصة الفايسبوك:

هو شبكة اجتماعية استأثرت بقبول وتجاوب كبير من الناس خصوصا من الشباب في جميع أنحاء العالم وهي لا تتعدى حدود مدونة لشخصية في بداية نشأتها في شباط عام 2004 في جامعة "هارفارد" في "الولايات المتحدة الأمريكية" من قبل طالب متعثر في الدراسة يدعى "مارك زوكربيرغ" وكانت مدونة (الفيسبوك) محصورة في بدايتها في نطاق الجامعة وبحدود أصدقاء "مارك" الطالب المهووس في برمجة الكمبيوتر ولم يخطر بباله هو وصديقين له أن هذه المدونة ستجتاح العالم الافتراضي بفترة زمنية قصيرة جدا فتخطت شهرتها حدود الجامعة مقتصرة على أعداد من الزوار ولو أنها كانت في زيادة مستمرة والتي

[1] أحمد كاظم خشوش،مواقع التواصل الاجتماعي ودورها في القطاع الجامعي، مجلةالدراسات الإنسانية، مركز بابل العراق، م7، ع4، العراق، 2017، ص 201

[2] يوسف بلعباس وفاطمة مزاري، إستخدامات وسائل التواصل الاجتماعي وأثرها على علاقات الشباب، مجلة التربية وقضايا المجتمع، م6، ع2، الشهيد حمى لخضر، الجزائر ،2022، ص105-106.

قال عنها مؤسسها "مارك زوكربيرغ" لقد أضحى كل منا يتكلم على الفيسبوك العام الذي تفكر الجامعة في إنشائه، أظن أنه من السخيف أن يستغرق الأمر من الجامعة سنتين من أجل تنفيذ ذلك ووجدت أنه بإمكاني تنفيذه أفضل منهم وفي أسبوع واحد.[1]

-منصة اليوتيوب:

يعتبر من بين المواقع العالمية التي تختص بتقديم خدمات الفيديو بالصوت والصورة إضافة إلى تغطية مختلف المجالات تأسس في بداية عام 2005 على يد ثلاثة موظفين سابقين في شركة باي بال (Pay pal) وهؤلاء الموظفين هم تشاد هيرلي chad Harley وستيف تشين steve chen وجاود كريم jawed karim في مدينة سان برونو في ولاية كاليفورنيا في الولايات المتحدة الأمريكية[2]، ويعد أكبر المواقع على شبكة الإنترنيت بالمرتبة الثانية من بين باقي المواقع حيث يسمح للمستخدمين برفع ومشاهدة ومشاركة مقاطع الفيديو بشكل جماعي لكونهم مستخدمين عاديين.[3]

-منصة التيك توك

تيك توك هو تطبيق كانت شركة FlyteDance أول شركة صينية تحقق نجاحًا عالميًا. في عام 2017، أطلقت شركة ByteDance تطبيقTikTok ، يسمح للمستخدمين بإنشاء مقاطع فيديو قصيرة تتراوح مدتها بين 15 ثانية و10 دقائق، مع إمكانية إضافة تأثيرات بصرية وموسيقية، مما يجعله منصة إبداعية ترفيهية شائعة عالميًا، تعتمد على خوارزميات متطورة لتحليل إهتمامات المستخدمين وتقديم محتوى مخصص بناءً على تفاعلهم، مما يجعله أحد أكثر التطبيقات جاذبية وإنتشارًا في العالم[4]

-منصة إكس (تويترسابقا)

هو موقع شبكات إجتماعية يقدم خدمة تدوين مصغر تأسس سنة 2006، يسمح لمستخدميه بإرسال تحديثات عن حالتهم بحد أقصى 140 حرفا للرسالة الواحدة مباشرة عبر المنصة أو عن طريق إرسال رسالة نصية قصيرة[5]، لكن تم توسيع عدد الحروف على 200 حرف للرسالة الواحدة حتى يتم إرسال التغريدات، إذا تقوم الفكرة الأساسية على السماح لمستخدميه بإرسال وقراءة رسائل قصيرة تسمى "تويتس وتعني

[1] محمد المنصور، شبكات التواصل الاجتماعي وتأثيرها على جمهور المتلقين، ط1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2015، ص 104.

[2] ماجدة عبد الفتاح الهلباوي، الإعلام الإلكتروني ودوره في الإعلام الدولي، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2013، ص330

[3] حصة بنت عبد الكريم، أثر إستخدام الإنترنيت على الفتيات في مجال الدعوة، موقع اليوتيوب نموذجا، مجلة الجامعة الإسلامية، ع166، البحرين، 2016، ص 160

[4] Zeng, Jing; Abidin, Crystal; Shafer, Mike, Research perspectives on tiktok and its legacy apps, international journal of communication, vol 7, université of Zurich, switzerland, 2021, P2

[5] فارس شاشة وخولة مرزم، دور شبكة تويتر في تشكيل الرأي العام، مجلة الإتصال والصحافة، م9، ع1، الجزائر، جامعة محمد لمين دباغين ،2022، ص97.

تغريدة وتتكون هذه الرسالة من 280 حرف كحد أقصى ويوفر التعامل بعدة لغات منها الإنجليزية والعربية وذلك لزيادة عدد المستخدمين حيث أصبح هناك إهتمام كبير بآثاره الإجتماعية والإقتصادية والسياسية في حياة المستخدمين.[1]وقد إنتقلت ملكية هذه المنصة لرجل الأعمال الأمريكي إليون ماسك منذ سنة 2022 الذي أتم صفقة بقيمة 44 مليون دولار، حيث قام بتغيير قواعد المحتوى الخاصة بها، كما أن نصف الموظفين إما إستقالو أو قام بتسريحهم، كما غير إسم المنصة إلى إكس[2]

-منصة التيلغرام:

يعد التيلغرام من التطبيقات الأكثر أهمية على المتاجر ، وقد ظهر تطبيق التيلغرام للمرة الأولى في عام 2013 على يد الروسي بافيل دوروف بعد 3 أعوام من إفتتاح واتساب لسوق المحادثات الفورية على الأجهزة الذكية تمكن من جذب عدد كبير من المستخدمين إليه منذ إنطلاقه في السوق، فهو عينة أخرة من منصات التواصل الإجتماعي والذي يختص في مجال المراسلة الفورية، وأكثر ما يميز هذا التطبيق مستخدميه من جميع أنحاء العالم من تبادل الرسائل بإمكانيات عالية بحيث يشمل ذلك كلا من الصور الفيديوهات والوثائق فكافة تنسيقات الملفات تعتبر مدعومة[3]، لكن التيلغرام بدأ وكأنه محاولة لإستنساخ واتساب ولمعالجة عيوبه في نفس الوقت لكسب ود مستخدميه، وقد وصل عدد مستخدمي تطبيق التراسل الفوري التيلغرام إلى أكثر من 900 مليون مستخدم نشط يتبادلون أكثر من 10 مليار رسالة يوميا حسب ما أعلن فريق عمل تلغرام في أغسطس 2015 وفي الوقت الذي يتربع فيه واتساب على عرش تطبيقات التواصل الإجتماعي إلا أن التيلغرام يوفر لمستخدميه عدد من المميزات التي لا يوفرها واتساب.[4]

-6إيجابيات وسلبيات مو اقع التواصل الإجتماعي

-أولا: الإيجابيات

- تحسين فرص العمل للشباب وذلك بفتح لهم مجالات جديدة للعمل وإكسابهم مهارات جديدة مثل مهارات التواصل وتسويق الذات غير اهتمامهم بصفحاتهم على الشبكية.

[1]طلب فاضل مشتاق، مواقع التواصل الاجتماعي ودورها في التوجهات السياسية، دار الأكاديميين، عمان، 2019، ص 91.
[2]مازن حايك، لماذا دفع إيلون ماسك 44 مليار دولار لشراء تويتر، موقع العربية، 25 جوان، 2023، تم الإطلاع 03/25/ 2025 على 13:09، متاح على الخط https://www.google.com/amp/s/www.alarabiya.net
[3]عمار خلايفية، أثر إستخدام التيلغرام على جودة العلاقات الوالدية، مجلة إبن خلدون للدراسات والأبحاث، م2، ع7، غزة، 2022، ص 236
[4]عمار خلايفية، المرجع السابق، ص 237.

- تعزيز قنوات التواصل: لقد ساهمت شبكات التواصل الاجتماعي بتقريب المجتمعات وسمحت للمستخدمين بالتعارف والحوار مع الآخرين من مجتمعات وثقافات أخرى، مما يكسبهم فرص أكبر بالتأقلم عند الانتقال إلى الجامعة أو العمل.[1]

- شبكات التواصل الاجتماعي تقدم مجموعة من طرق تبادل المعلومات الفريدة المبنية على التعاون والمشاركة بين الأفراد بوصفها انعكاس معرفي للمهارات والخبرات التي يكسبها الفرد، ويمكن القول إن البرمجيات الاجتماعية تساعد على تحقيق الرؤية الأصلية للويب كفضاء

يمكن لأي شخص المشاركة فيه.[2]

- زيادة التوعية بالقيم الاجتماعية والثقافية والسياسية ساهمت الشبكات الاجتماعية بتوعية الشباب بالمفاهيم والقيم السياسية والثقافية والمجتمعية وقد ساهمت أيضا بالتواصل بين القيادات والشعوب بشكل مباشر حيث أصبح غالبية الزعماء لديهم منافذ لشبكات التواصل الاجتماعي.

- عدم الشعور بالانطواء والوحدة والمبادرة والرضا عن النفس وتقدير الذات والثقة بالنفس وصدق الأفراد عند التعبير عن أنفسهم.[3]

-ثانيا: السلبيات

- كثرة تداول الإشاعات والأخبار الكاذبة، نظرا لعدم إشتراط التأكد من المعلومة قبل نشرها أو نشر مصدر ذلك الخبر على تلك المواقع، إضافة إلى غياب الرقابة على ما يكتب أو ما ينشر في تلك المنصات.

- كثير من الشباب يقومون بنشر مواد ليست لها أهمية، كما انها تحدث ضررا كبيرا للبعض.

- ظهور بعض الألفاظ واللغات الغربية هي مزيج بين اللغة العربية واللغة الإنجليزية، ويطلق عليها (الفرانكو) ومثل هذه اللغات من شأنها أن تضعف مستوى اللغة العربية لدى الأجيال القادمة.[4]

-بث الأفكار الهدامة والدعوات المنحرفة والتجمعات الفاسدة والمفسدة، خاصة وأن أكثر رواد شبكات التواصل الإجتماعي من الشباب مما يسهل إغرائهم وإغوائهم،

[1] حنان بن شعشوع الشاهري: أثر استخدام الشبكات الالكترونية على العلاقات الاجتماعية الفيسبوك وتويتر انموذجا، أطروحة ماجستير، جدة، 1434 هـ، ص 88.

[2] عبد الجواد زينهم سامح: المستودعات الرقمية إستراتيجية البناء والإدارة والتسويق والحفظ، السعودية، جامعة تبوك للنسر والتوزيع، 2015، ص 62.

[3] حنان بن شعشوع الشاهري، المرجع السابق، ص 74.

[4] إيناس السعيد، لسوشيال ميديا وأثارها على المجتمع، ط1، دار العربي، مصر، 2019، ص91

-إستخدام شبكات التواصل الإجتماعي في التشهير والمضايقة والتحايل والإبتزاز والتزوير، أو إنتهاك الحقوق الخاصة أو العامة للأفراد أو الشركات.

- هناك سلبيات أخرى بعدم تقبل الرأي الآخر والنقاشات الحادة والمشاحنات بين الشباب على تلك المواقع، مثل إضعاف الذاكرة اللغوية العربية، كما أن إدمان وسائل التواصل يؤدي إلى تلف الخلايا الدماغية، ويؤدي إلى إضعاف التركيز الذهني ومحو الذاكرة[1].

[1] ترنيم زهدي يوسف، إعتماد طلبة الجامعات الفلسطينية على شبكات التواصل الاجتماعي أثناء العدوان الإسرائيلي، مذكرة ماجستير في تخصص الصحافة، كلية الأداب، غزة، 2015، ص83

ثانيا: الأداء الوظيفي

1-مفهوم الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي من المفاهيم الأساسية والمتداولة في مجال التنظيم وتسيير الموارد البشرية، نظرا لأهميته في تقييم فعالية الموظفين وكفاءتهم داخل المؤسسة، وقد تعددت التعاريف التي تناولت هذا المفهوم، والتي يمكن إجمالها ضمن إطارين رئيسيين: الأول يركز على النتائج المحققة، والثاني يهتم بـ السلوكيات المرتبطة بالعمل[1].

وعرف الأداء الوظيفي بأنه درجة تحقيق وإلمام الفرد بالمهام المكوِّنة للوظيفة، وهو بذلك يعكس الكيفية التي يتم من خلالها تنفيذ متطلبات الوظيفة، وتميز هذه الرؤية بين الأداء والجهد؛ إذ يقاس الأداء من خلال النتائج، بينما يشير الجهد إلى الطاقة المبذولة فقط[2]

كما اعتبر الأداء الوظيفي صافي الجهود الفردية التي تنطلق من قدراته وإدراكه لدوره ومهامه، وتنعكس في درجة تحقيقه للمهام الوظيفية الموكلة إليه[3]

فالسلوك هو ما يقوم به الأفراد داخل المنظمة، أما الأداء فهو ناتج التفاعل بين السلوك والإنجاز، أي أنه مجموع ما يبذله الفرد من سلوكيات وما يحققه من نتائج ملموسة[4]، وهذا التعريف يدعم وجهة النظر القائلة بأن الأداء القابل للقياس يجب أن يأخذ بعين الاعتبار كلاً من النشاط (السلوك) والنتيجة المحققة[5]

كما أن الأداء يتأثر بعنصرين رئيسيين :الرغبة والقدرة، واللذان يتفاعلان معا لتحديد مستوى الأداء، فهناك علاقة متلازمة بينهما، بحيث لا يكفي أن يمتلك الفرد القدرة دون الرغبة، فالسلوك وظيفي الهادف يقوم به الفرد من أجل إنجاز المهام الموكلة إليه، ويقاس بمستوى الكفاءة التي يؤدى بها العمل ويعتمد تقييم هذا السلوك على معايير متعددة تتراوح بين الجودة، الدقة، الالتزام، والابتكار.

من خلال استقراء التعاريف السابقة، يمكن تلخيص عناصر تعريف الأداء الوظيفي في ما يلي:

[1]عبد البشار علي، مدخل إدارة المعرفة، دار الميسرة، الأردن، 2005، ص327
[2]راوية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، 2001، ص209
[3]محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة مصر، 2003، ص 219
[4]عبد الباري إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء في المنظمات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص25
[5]صلاح الدين عبد الباقي، السلوك التنظيمي بين إنتاجية مالية وعلمية، الدار الجامعية، مصر، 2005، ص175

1. هو صافي الجهود الفردية التي تنطلق من القدرات وإدراك الدور والمهام.
2. هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة.
3. هو سلوك وظيفي هادف يقوم به الفرد لإنجاز المهام المكلف بها[1].

2-أنواع الأداء الوظيفي

يمكن تصنيفه وتقسيمه كغيره من الظواهر التنظيمية إلى مجموعة من الأنواع وفق معايير مختلفة

أ-حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

- ✓ الأداء الداخلي: ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي انه ينتج ما تملكه المنظمة من الموارد فهو ينتج أساسا من الأداء البشري وهو أداء أفراد المنظمة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.
  - الأداء التقني : ويتمثل في قدرة المنظمة على استعمال استثمارها بشكل فعال.
  - الأداء المالي : ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

- ✓ الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمنظمة لا تتسبب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المنظمة كإرتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المنظمة تحليل نتائجها.[2]

ب-حسب معيار الشمولية: وحسب هذا العيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي.

- ✓ الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمنظمة لتحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر، في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المنظمة أهدافها الشاملة

[1] صلاح الدين، عبد الباقي، مرجع سابق، ص 281-280
[2] بوعطيط جلال الدين، الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، مدكرة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة منتروي، قسنطينة، 2009، ص76-77

كالإستمرارية والشمولية الربح والنمو، كما أن الأداء للمنظمة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية.

- ✓ الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة والوظائف الأساسية، والأداء الكلي في الحقيقة هو عبارة عن تفاعل أداء الأنظمة الفرعية وهو ما يعزز فكرة أو مبدأ التكامل والتسلسل بين الأهداف في المنظمة.

ج-حسب المعيار الوظيفي: حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى:

- ✓ أداء الوظيفة المالية: ويتمثل في قدرة المنظمة على تحقيق التوازن المالي وبناء هيكل مالي فعال، بالإضافة إلى تحقيق المردودية وتعظيم العائد على الاستثمار باعتباره أحد أهم أهداف المنظمة.
- ✓ -أداء وظيفة الأفراد يعتبر المورد البشري أهم عنصر من عناصر المنظمة حيث يعتبر المحرك للموارد الأخرى وتوجيهها بما يسمح بتحقيق أهداف المنظمة، ومنه نرى بأن أداء المورد البشري هو من يحقق استمرارية وبقاء المنظمة لذلك يجب أن يكون هذا الأخير مبني على أفراد ذوي كفاءات ومهارات عالية.
- ✓ أداء وظيفة الإنتاج: يتحقق عندما تحقق المنظمة إنتاجية مرتفعة مقارنة بالمنظمات الأخرى من خلال إنتاج منتجات بجودة عالية وبتكاليف اقل تسمح لها المنافسة.

- ✓ أداء وظيفة التسويق يتحقق من خلال مؤشرات حجم المبيعات الصة السوقية، رضا العملاء، الشهرة[1]

3-عناصر الأداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة عناصر مترابطة تساهم في تقييم مدى كفاءة الفرد في تنفيذ مهامه داخل المؤسسة، وتتمثل أبرز هذه العناصر فيما يلي:

[1]زياد سعيد الخليفة، الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية، السعودية، 2010، ص 34-35

-المعرفة بمتطلبات الوظيفة: تشير إلى درجة إلمام الموظف بالمعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية الضرورية لأداء مهامه، إضافةً إلى فهمه الجيد لطبيعة الوظيفة والأنشطة المرتبطة بها، هذه المعرفة تعد الأساس الذي يبنى عليه سلوك الموظف ومدى قدرته على التكيف مع متطلبات العمل[1].

-نوعية العمل: تعكس مدى جودة الأداء من حيث التنظيم والدقة، وتتجلى في قدرة الفرد على تنفيذ مهامه بكفاءة، دون الوقوع في الأخطاء، مع توفر مهارات فنية وبراعة مهنية واستعداد واضح للقيام بالوظيفة بالشكل المطلوب.

-كمية العمل المنجزر: تعبر عن حجم المهام التي ينجزها الموظف في ظروف العمل العادية، وتشمل أيضا سرعة الإنجاز، هذا المؤشر يستخدم كثيرًا في الوظائف التي تعتمد على الإنتاج أو تقديم الخدمة ضمن آجال زمنية محددة.

-المثابرة والموثوقية: تتمثل في جدية الموظف وتفانيه في العمل، إلى جانب مدى تحمله للمسؤولية، وقدرته على إنجاز المهام ضمن الأطر الزمنية المحددة، كما تشمل هذه النقطة درجة اعتماده على ذاته أو حاجته إلى توجيه مستمر من قبل الرؤساء، ومدى التزامه بالمعايير المتفق عليها[2].

السلوك الوظيفي : يتعلق هذا العنصر بطريقة أداء الفرد لمهامه، ويشمل ما يلي:

- الالتزام بالقيم والمعايير التنظيمية.
- مستوى الكفاءة والسلوك المهني.
- الخصائص والقدرات الشخصية.
- طرق وأسلوب العمل الفردي.
- المعرفة، الاتجاهات، المهارات والعادات المكتسبة[3].

[1]محمود عبد الرحمان، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006، ص50
[2]أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، مصر، 1983، ص50
[3]راوية حسن، مرجع سابق، ص210

4-محددات الأداء الوظيفي:

إن الأداء الوظيفي هو صافي الجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام ويعني هذا أن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور والمهام للمفرد ، ولهذا تجد أن محددات الأداء تتوضح، في:

-الجهد المبذول من طرف الفرد.

-القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة.

-مدى إدراكه لمتطلبات الوظيفة.

-ويمكن توضيح محددات الأداء الوظيفي في المعادلة التالية: الأداء - الجهد x القدرة × الإدراك

فالجهد عبارة عن الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهنته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

والقدرات تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.

وإدراك الدور ويعني به الإتحاد الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهمية أدائه[1].

-ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء لا بد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا قائمة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم، فإن أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين، فبالرغم من بذل الجهد الكبير في العمل فإن هذا العمل لن يكون موجها في الوجه الصحيح، وبنفس الطريقة فإن الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ولكنه تنقصه القدرات، فعادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض، وهناك احتمال أخير وهو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة والفهم اللازم ولكنه كسول ولا يبذل جهدا كبيرا في العمل فيكون أدائه أيضا منخفضا وبطبيعة الحال أن أداء الفرد قد يكون مرتفعا في مكونات الأداء وضعيفا في مكون أخر[2]

ومن خلال كل هذا يمكننا القول أن محددات الأداء الوظيفي هي مزيج بين جهد الفرد المبذول لإنجاز أعماله وما يتمتع به من مهارات ومعلومات وخبرات، وكذا مدى إدراكه لما يقوم به في المنظمة التي ينتمي إليها ورغبته في القيام بذلك.

[1]نسرين تواتيت، القيادة السنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، حامعة الحاح لخضر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، بسكرة، 2015، ص174

[2]علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، مصر، 2011، ص 157

5-تقييم الأداء الوظيفي:

تُعد مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير المحددة خطوة أساسية في عملية التقييم، إذ تهدف إلى الكشف عن الانحرافات والفجوات بين ما هو متوقع وما تم تحقيقه فعليًا. وتتطلب هذه المرحلة قدرًا عاليًا من الموضوعية والدقة من طرف المقيم، حتى تعكس النتائج صورة حقيقية للأداء، وتكون مقبولة لدى العامل نفسه.

فكلما كانت النتائج دقيقة وعادلة، كلما زادت مصداقية عملية التقييم، مما يُسهم في رفع الروح المعنوية وتعزيز الثقة، ويؤثر إيجابيًا على جودة الأداء المستقبلي والتواصل بين الإدارة والعاملين.

-مناقشة نتائج التقييم مع العاملين:

لا يقتصر دور التقييم على تسليم النتائج فقط، بل من الضروري إجراء حوار مفتوح ومباشر بين المشرف والعامل، يُناقَش فيه الأداء من جميع جوانبه، سواء الإيجابية أو السلبية، وتتيح هذه المناقشة فرصة لتوضيح النقاط غير المفهومة، وتصحيح المفاهيم الخاطئة، خاصة فيما يتعلق بجوانب القصور. كما تُقلّل هذه الخطوة من وقع التقييم السلبي على نفسية الموظف، وتساعده على فهم أعمق لأسس التقييم.

وقد أشارت دراسات عدة إلى أن عدم إشراك الموظفين في تفسير نتائج تقييمهم قد يضع المشرفين في مواقف صعبة، خاصة إذا شعر الموظف أن تقييمه لا يعكس جهوده الحقيقية[1].

-الإجراءات التصحيحية: تعد الإجراءات التصحيحية جزءًا مكملًا وضروريًا لعملية التقييم، ويمكن تصنيفها إلى نوعين رئيسيين:

أ-التصحيح الفوري المباشر:

وهو تدخل سريع لتعديل الأداء دون التعمق في البحث عن الأسباب الجذرية للانحراف، يُستخدم غالبًا في الحالات العاجلة، ويُعد حلاً وقتيًا يهدف فقط إلى مجاراة المعيار المحدد.

[1] سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، ط3، دار النهضة، مصر، 2003، ص144-145

-التصحيح الجذري الأساسي:

وهو نهج أكثر عمقًا وعقلانية، يقوم على تحليل أسباب الانحرافات، سواء كانت فنية، بشرية أو تنظيمية، وذلك بهدف تحديد مصدر الخلل ومعالجته من الجذور، يُعتبر هذا النوع من الإجراءات أكثر فعالية على المدى الطويل، إذ يُعزز الأداء المستقبلي ويُسهم في تطوير المنظومة ككل.

6-أهمية الأداء الوظيفي:

يحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت باعتباره الناتج النهائي المحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوي الفرد والمنظمة والدولة، ذلك أن المنظمة تكون أكثر استقرارا وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداء متميزا ومن ثمة يمكن القول بشكل عام اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوي الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها، ويمكن القول إن الأداء على أي مستوي تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس القدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً.

-وترجع أهمية الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها ومراحلها المختلفة: وهي مرحلة الظهور مرحلة البقاء والاستمرارية مرحلة الاستقرار ومرحلة السمعة والفخر، ومرحلة التميز ومرحلة الزيادة، ومن ثم فان قدرة المنظمة على تخطي مرحلة من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً، إنما يتوقف على مستويات الأداء بها،[1].

وفي الأجهزة الحكومية قد يلاحظ أن أداء الأفراد العاملين قد يكون الاهتمام بالأداء اقل من اهتمام القادة والرؤساء، وقد يؤدي هذا بالرؤساء والقادة إلى ممارسة العديد من الضغوط على المرؤوسين بهدف رفع مستويات أدائهم وتنفيذهم المهام والمسؤوليات التي يكلفون بها حتى تحقق نتائج فعلية التي ترغب المنظمات في تحقيقها،[2] أيضاً للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أي منظمة تذكر منها:

-أن أي عملية تتألف من عدة مراحل حتى تخرج للوجود وتنتج منتجات وتحقق الأهداف المصممة لها.

-أنها تحتاج إلى عدة موارد تتفاعل مع بعضها البعض تنتج مادة جديدة تحقق أهدافها..

-قد تكون العملية ملموسة مثل عمليات تقديم الخدمات في الحالات المختلفة، والأداء هو المكون الرئيسي للعملية وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان العنصر البشري الذي يدير العملية ويحول المواد الخام إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية، يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي استخدمت فيها

[1] علي سليمان، بعض الإتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد، مركز البحوث، مصر، 1985، ص188

[2] فيصل عبد الرؤوف، تكنولوجيا الأداء البشري، المكتبة الوطنية، الأردن، 2001، ص98

وقيمة جهد وعمل (إنتاجية) العنصر البشري، وبذلك تحقق الربح وعليه فإن ثبات كلفة الموارد وتفعيل إنتاجية العنصر البشري يجعلنا نصل إلى أهداف المنظمة بأفضل فعالية وأفضل قدرة واقل تكلفة وأكثر ربحا.

-تحقيق الربح والتقدم بإعتباره الناتج النهائي محصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة، فإذا كان هذا الناتج مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشرا واضحاً لنجاح أي منظمة واستقرارها وفعاليتها

كما لا تتوقف أهمية الأداء الوظيفي على مستوي المنظمة فقط بل تتعدي ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة[1].

[1]إبراهيم فيصل بن فهد، العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية، كلية الدراسات العليا، السعودية، 2008، ص40

خاتمة الفصل :

يمكن القول إن التناول النظري لمنصات التواصل الاجتماعي والأداء الوظيفي سمح بفهم أعمق للتفاعلات المعاصرة التي يشهدها الوسط المهني في ظل الثورة الرقمية. فقد تبيّن أن منصات التواصل الاجتماعي ليست مجرد أدوات تكنولوجية، بل منظومات تواصلية تحمل في طياتها فرصًا وتحديات متعددة قد تنعكس على السلوك التنظيمي والأداء الفردي والجماعي. كما أظهر تحليل الأداء الوظيفي أنّه مفهوم معقد تحكمه جملة من العناصر والمحددات التي تتداخل فيما بينها، مما يستدعي فهمًا دقيقًا لأي مؤثر خارجي عليه، مثل الاستخدام المهني للتكنولوجيا الحديثة. وبالتالي، فإن هذا الإطار النظري يُمهد لدراسة العلاقة بين المتغيرين بأسلوب علمي يوازن بين الفرضيات النظرية والواقع العملي، مع الابتعاد عن إصدار أحكام مسبقة، والاعتماد على التحليل الموضوعي والمعطيات الميدانية في الفصول القادمة.

الفصل الثالث:
الإطار الميداني للدراسة، عرض وتفريغ البيانات، وإستخراج نتائج الدراسة

تمهيد

في هذا القسم من الدراسة، سيتم تقديم تحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها من العينة المستهدفة خلال الدراسة، حيث تهدف هذه المرحلة إلى تطبيق المنهج الوصفي التحليلي على البيانات المستخلصة من الأدوات المستخدمة (الإستبانة) وذلك لاستخلاص الأنماط الرئيسية التي تظهر الظاهرة التي تمت دراستها.

ويتمثل الهدف من هذا التحليل في فهم كيفية تأثير المتغيرات المختلفة على الظاهرة المدروسة، وسيتم في هذا الإطار إستعراض النتائج النهائية التي توصلت إليها الدراسة، بالإضافة إلى تقديم تفسير علمي لها، وتوضيح كيف يمكن أن تساهم هذه النتائج في تطوير المعرفة في هذا المجال، ومساعدتنا في الوصول إلى استنتاجات ذات فائدة علمية وتطبيقية.

1-عرض وتحليل بيانات الدراسة:

الجدول رقم (1) توزيع العينة حسب الجنس

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	22	55.0%
أنثى	18	45.0%
المجموع	**40**	**100%**

بالنظر إلى القراءة الرقمية للجدول، يتضح أن 22أستاذًا من أصل 40 ينتمون لفئة الذكور، أي بنسبة 55%، مقابل 18أستاذة من الإناث، بنسبة .45%ورغم أن الفارق ليس كبيرا، إلا أن الذكور يشكلون الأغلبية النسبية في العينة، هذا التوزيع قد يعزى إلى التركيبة الديموغرافية لسلك التعليم الثانوي في بعض المؤسسات، والتي قد تشهد حضورا معتبرا للذكور في التخصصات العلمية أو التقنية، وهو ما ينعكس على التمثيل المهني، كما يمكن تفسيره من خلال طبيعة التوظيف أو توزيع الأساتذة حسب المواد والولايات، حيث قد تميل بعض المناطق إلى هيمنة ذكورية نسبية في الطاقم التربوي، خاصة في المناطق النائية أو التي تتطلب تنقلات ميداني، ورغم هذا، فإن نسبة الإناث 45 %تمثل تمثيلًا مهمًا ومتقاربًا، ما يعزز من مصداقية التوازن النوعي داخل الدراسة، ويمنحها قدرة على تحليل الاختلافات المحتملة في الاستخدامات أو الأثر البيداغوجي بين الجنسين لاحقًا.

الجدول رقم 2 توزيع العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
من 25 إلى 30 سنة	10	25.0%
من 30 إلى 35 سنة	11	27.5%
من 35 إلى 40 سنة	9	22.5%
سنة فما فوق 40	10	25.0%
المجموع	**40**	**100%**

من خلال القراءة الرقمية للجدول، نلاحظ أن الفئة العمرية من 30 إلى 35 سنة تمثل النسبة الأعلى ضمن العينة، 27.5% تليها بالتساوي الفئتان 25–30 سنة و 40سنة فما فوق بنسبة 25%لكل منهما، ثم الفئة من 35 إلى 40 سنة بنسبة .22.5%، يعكس هذا التوزيع وجود توازن نسبي بين الفئات العمرية، مما يكسب الدراسة تنوعا في وجهات النظر المرتبطة بالخبرة وسنوات العمل والانخراط في البيئة الرقمية، كما أن هيمنة

الفئة المتوسطة (30–35 سنة) قد تعزى إلى أن هذا السن يمثل مرحلة استقرار مهني نسبي بعد بضع سنوات من التوظيف، وهو ما يجعل أفراد هذه الفئة أكثر عرضة لإستخدام أدوات التطوير المهني، مثل منصات التواصل، أما الفئة الأصغر سنا (25–30 سنة) والتي تمثل ربع العينة 25(%، فهي على الأرجح تضم الأساتذة الجدد أو من خاضوا تجربة مهنية رقمية منذ البداية، مثل منصات التكوين وإمتحانات إثبات المستوى في اللغة الإنجليزية، ما يجعلهم أكثر انسجامًا مع بيئات العمل الرقمية والتعليم التفاعلي في المقابل، فإن الفئة الأكبر (40 سنة فما فوق) والتي تشكل أيضًا 25%من العينة، تُعد مؤشرًا مهما على أن الأساتذة ذوي الخبرة لم يعودوا بمعزل عن المنصات الرقمية، بل يظهرون انخراطا فعليا فيها، وهو ما ينفي فرضية العزوف التكنولوجي المرتبط بالجيل، فقد إستحدثت الوزارة ما يعرف بفضاء الأولياء، وأصبحت تقريبا جلة المؤسسات تحتوي على صفحة رسمية خاصة بها في منصات التواصل الاجتماعي، ويتماشى هذا التنوع مع ما تؤكده نظرية الحتمية التكنولوجية، من أن التكنولوجيا تؤثر على سلوك الأفراد بغض النظر عن أعمارهم، لكنها تدمج بطرق مختلفة حسب المرحلة العمرية والحاجات الترب

الجدول رقم 3 توزيع العينة حسب المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	14	35.0%
ماستر	15	37.5%
ماجستير	7	17.5%
دكتوراه	4	10.0%
المجموع	**40**	**100%**

يظهر جدول أن أغلب أفراد العينة يحملون شهادة ماستر 37.5 (%وليسانس) 35(%، مما يدل على أن معظم الأساتذة ينتمون إلى المستويين الأكاديميين المطلوبين للتوظيف في التعليم الثانوي بالجزائر، فمثلا شهادة ماستر أو ليسانس في علوم الإعلام الإتصال تؤهلني للعمل في مستوى التعليم الإبتدائي بينما شهادة ماستر في تخصصات أخرى مثل البيولوجيا والحقوق قد تؤهلهم للعمل في القطاع الثانوي أو المتوسط، أيضا تمثل فئة الماجستير 17.5 (%نسبة معتبرة، وقد تضم أساتذة في طور التكوين أو الترقية، في حين أن شهادة الدكتوراه) 10 (%تعكس وجود أساتذة يسعون للتطوير الأكاديمي أو المشاركة في البحث التربوي، رغم محدودية عددهم، وهذا أيضا راجع للوضع الراهن في البلاد، التي لديها الكثير حاملي شهادة الدكتوراه والماجستير دون عمل.

جدول رقم (4): توزيع أفراد العينة حسب المنصات التي يستخدمونها لأغراض مهنية

المنصة	التكرار	النسبة المئوية
فيسبوك	30	%25
يوتيوب	24	%20
تيليغرام	18	%15
واتساب	32	.26 %
إنستغرام	10	.8 %
لينكدإن	6	5%
المجموع	120	100

تشير معطيات الجدول إلى أن المنصات الأكثر استخدامًا من طرف الأساتذة لأغراض مهنية كانت على التوالي :واتساب بنسبة 26%، فيسبوك بنسبة 25%، ويوتيوب بنسبة 20%، تليها تيليغرام (15%)، إنستغرام (8%)، وأخيرًا لينكدإن) 5 .(%يعكس هذا التوزيع تفضيل الأساتذة للمنصات التي تُوفّر سهولة في الاستخدام، وانتشارًا واسعًا، وإمكانية الوصول السريع للمعلومة أو التفاعل الجماعي، كما هو الحال مع واتساب وفيسبوك اللذين يتيحان إنشاء مجموعات مهنية مغلقة وتبادل الملفات بسرعة، أما الاعتماد على يوتيوب، فيفسر بكونه مصدرًا غنيًا بالمحتوى البيداغوجي المصور والدروس المسجلة التي تُسهل الفهم والتطبيق، ويأتي تيليغرام في مرتبة متقدمة نظرا لما يتيحه من قنوات تعليمية متخصصة، وسرعة تخزين وتنظيم المحتوى، بينما يبقى استخدام إنستغرام محدودًا بسبب طابعه البصري والترفيهي، ويظل لينكدإن الأقل استخدامًا، رغم طبيعته المهنية، ربما بسبب ضعف انتشاره محليًا أو حاجته لخبرة تقنية معينة.

جدول رقم (5): توزيع أفراد العينة حسب استخدامهم لمنصات التواصل لأغراض تربوية

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائمًا	16	40.0%
أحيانًا	20	50.0%
أبدًا	4	10.0%
المجموع	**40**	**100%**

تشير البيانات إلى أن غالبية أفراد العينة يستخدمون منصات التواصل في المجال التربوي بدرجات متفاوتة، حيث أجاب 50%بأنهم يستخدمونها "أحيانًا"، و" 40%دائمًا"، بينما 10%فقط لا يستخدمونها أبدًا، هذا يدل على أن استخدام المنصات لأغراض تعليمية أصبح سلوكا شائعا لدى الأساتذة، سواء بشكل دائم أو متقطع، ويعزى ذلك إلى قدرتها على توفير محتوى سريع، ومرونة في التفاعل مع الزملاء والموارد، أما النسبة الضعيفة التي لا تستخدمها أبدا، فقد تعود لأسباب تتعلق بعدم التكيف مع البيئة الرقمية، أو تفضيل الأساليب التقليدية.

جدول رقم (6): توزيع أفراد العينة حسب دو افع استخدامهم لمنصات التواصل في المجال المهني

السبب	التكرار	النسبة المئوية
البحث عن محتوى تعليمي	34	31%
التواصل مع الزملاء	28	.25%
الاطلاع على مستجدات التعليم	26	.24%
تطوير الذات	22	20.0%
المجموع	110	100

تكشف نتائج جدول أن دوافع استخدام الأساتذة لمنصات التواصل الاجتماعي في المجال المهني تتوزع بشكل يعكس توجهًا واضحًا نحو الاستخدام الوظيفي والتكويني لهذه المنصات. حيث صرّح 31%من أفراد العينة بأن هدفهم الرئيسي هو البحث عن محتوى تعليمي، مما يُبرز أهمية هذه المنصات كمصادر غير رسمية ومفتوحة للمعلومات التربوية والموارد البيداغوجية. كما أشار 25%إلى أن التواصل مع الزملاء يُعد دافعًا أساسيا، وهو ما يدل على أن هذه الوسائل تلعب دورًا محوريًا في تعزيز العلاقات المهنية وتبادل الخبرات والممارسات .فيما احتل الاطلاع على مستجدات التعليم المرتبة الثالثة بنسبة 24%، ما يعكس وعيًا لدى

الأساتذة بضرورة متابعة التغييرات في البرامج والمقاربات والوسائل التعليمية .أما تطوير الذات) 20(%، فيُظهر وجود فئة من الأساتذة تعتبر هذه المنصات فضاءً لتقوية المهارات الشخصية والمهنية، سواء عبر التعلم الذاتي أو التفاعل مع نماذج مهنية ناجحة.

جدول رقم (7): توزيع أفراد العينة حسب مصدر حصولهم على المجموعات أو الصفحات المهنية

المصدر	التكرار	النسبة المئوية
من زملاء العمل	24	60.0%
من البحث الشخصي	10	25.0%
من دعوات عبر المنصة	4	10.0%
لا أنتمي لأي مجموعة	2	5.0%
المجموع	**40**	**100%**

تشير النتائج إلى أن 60%من الأساتذة انضموا إلى مجموعات أو صفحات مهنية من خلال زملاء العمل، بينما 25%حصلوا عليها عبر البحث الشخصي، و 10%من خلال دعوات داخل المنصات، في حين أن 5% لا ينتمون لأي مجموعة، تعكس هذه النتائج أن العلاقات المهنية المباشرة تُمثل القناة الأساسية للانخراط في المجتمعات الرقمية التعليمية، وهو ما يعكس دور الزملاء في التوجيه والمشاركة، أما النسبة التي حصلت على الصفحات من خلال البحث الفردي، فتعكس مبادرة شخصية في تطوير الذات، بينما تشير النسبة الضئيلة لعدم الانتماء لأي مجموعة إلى عزوف أو عدم إدراك بأهمية الانخراط في المحتوى التربوي الرقمي

.

جدول رقم (8): توزيع أفراد العينة حسب متابعتهم لصفحات تعليمية جزائرية

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائمًا	14	35.0%
أحيانًا	20	50.0%
أبدًا	6	15.0%
المجموع	**40**	**100%**

يظهر الجدول أن 50%من الأساتذة يتابعون هذه الصفحات "أحيانًا"، و 35%يتابعونها "دائمًا"، مقابل 15%لا يتابعونها إطلاقًا، تعكس هذه النتائج أن غالبية الأساتذة منفتحون على المحتوى التربوي المحلي المنشور عبر المنصات، سواء بانتظام أو بشكل متقطع، وهو ما يدل على وعي متزايد بأهمية التفاعل مع السياق التربوي الوطني، خاصة وأن وزارة التربية والتعليم تنشط هي الأخرى على مستوى منصات التواصل الاجتماعي وهناك أيضا صفحات النقابة، في المقابل، تشير نسبة 15% إلى وجود فئة غير مهتمة أو غير مقتنعة بموثوقية أو جودة هذا النوع من الصفحات، وربما تفضل مصادر أخرى تقليدية كالإتصال الشخصي المباشر أو التعليمات الورقية والبريد الوارد لديهم.

جدول رقم (9): توزيع أفراد العينة حسب مدى نشرهم لمحتوى تربوي عبر المنصات

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائمًا	4	10.0%
أحيانًا	12	30.0%
نادرًا	10	25.0%
أبدًا	14	35.0%
المجموع	**40**	**100%**

وفقًا للبيانات، فإن 14أستاذًا 35 (%لا ينشرون أي محتوى تربوي عبر المنصات، وهي النسبة الأعلى، يليها من ينشرون "أحيانًا" بنسبة 30%، ثم من ينشرون "نادرًا" بنسبة 25%، وأخيرًا فقط 10%ينشرون محتوى بشكل دائم، هذه الأرقام توضح أن الغالبية لا تساهم بانتظام في إنتاج المحتوى التربوي الرقمي، بل يقتصر تفاعلهم غالبًا على التصفح أو الاستهلاك، لا على المساهمة الفعالة، وقد يُعزى ذلك إلى ضعف المهارات الرقمية الإنتاجية، أو الخوف من التعرض للنقد أو ضعف الثقة في المحتوى الشخصي المنشور، كما أن منشوراتهم وخاصة العلمية والإدارية تمثل المؤسسة بالدرجة بالأولى لذلك عليهم توخي الحذر حتى لا يقعو في مغالطات المتتبعين من أولياء وتلاميذ، من جهة أخرى، تعكس نسبة الـ10% من النشطين رقميًا (الذين

ينشرون دائمًا) وجود نواة من الأساتذة المتمكنين من الأدوات الرقمية، أو الذين يمتلكون دافعًا للمشاركة التربوية العلنية، ما يعد مؤشرًا على نضج رقمي مهني لدى فئة صغيرة من العينة، وربما أيضا هم على قدر من الكفاءة والمسؤولية في محتويات النشر.

جدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب آرائهم في مدى موثوقية منصات التواصل كمصدر للمعلومة التربوية

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائمًا	8	20.0%
أحيانًا	22	55.0%
نادرًا	6	15.0%
أبدًا	4	10.0%
المجموع	**40**	**100%**

تُظهر بيانات الجدول أن أغلب الأساتذة يعتبرون المنصات مصدرًا للمعلومة التربوية "أحيانًا" بنسبة 55%، تليها نسبة من يعتبرونها موثوقة "دائمًا" بـ20%، ثم من يرونها "نادرًا" موثوقة 15(%، وأخيرًا "أبدًا" بنسبة 10.%، هذه النتائج تشير إلى أن أغلب الأساتذة يتبنون موقفًا حذرًا وواقعيًا تجاه المحتوى التربوي المتداول، عبر المنصات، فهم يدركون فائدته، لكنهم لا يمنحونه ثقتهم المطلقة، بل ينتظرون توافر شروط المصداقية والجودة، مثل وضوح مصدر المعلومات، تخصص من ينشرها، والبعد عن التهويل أو الترفيه المفرط، وخاصة أختام الجهة الصادرة، أما نسبة 20% التي ترى أن هذه المنصات موثوقة دائمًا، فقد تكون مرتبطة بأساتذة ينشطون ضمن مجموعات مهنية محددة ومنتقاة، ما يعزز شعورهم بالأمان المعلوماتي والتربوي داخل تلك الفضاءات، في المقابل، تمثل نسبة من يرى أن المعلومة "نادرًا" أو "أبدًا" موثوقة (25%) فئة تتشكك في محتوى المنصات التعليمية، ويُحتمل أن تكون مرتبطة إما بنظرة تقليدية للمصادر العلمية، أو تجربة سلبية سابقة، أو ضعف في الثقة بالبيئة الرقمية كمصدر رسمي.

جدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب استخدامهم للمنصات عند تحضير الدروس

الاستخدام	التكرار	النسبة المئوية
البحث عن أفكار جديدة	28	%34
تحميل وثائق تعليمية	26	%32
مشاهدة شروحات مرئية	22	%27
لا أستخدمها في التحضير	6	%7
المجموع	82	100

تشير نتائج الجدول إلى أن أغلب الأساتذة يوظفون منصات التواصل الاجتماعي بشكل فعال عند تحضير الدروس، إذ أفاد 34%منهم بأنهم يعتمدون عليها في البحث عن أفكار جديدة، مما يعكس رغبتهم في تجديد أساليب التدريس والابتعاد عن الروتين التقليدي من خلال الاطلاع على تجارب ميدانية وأفكار تطبيقية منتشرة على هذه المنصات. كما أشار 32%إلى استخدامهم لها لتحميل وثائق تعليمية، وهو ما يُبرز اعتمادًا متزايدًا على الموارد الرقمية الجاهزة التي توفر الوقت وتثري المحتوى، من جهة أخرى، صرّح 27%من الأساتذة أنهم يشاهدون شروحات مرئية عبر المنصات، مثل الفيديوهات التعليمية على يوتيوب أو المقاطع القصيرة على فيسبوك، مما يشير إلى اتجاه متزايد نحو استخدام الوسائط السمعية البصرية في الإعداد البيداغوجي .أما نسبة 7%فقط من الأساتذة الذين لا يستخدمون هذه المنصات في التحضير، فقد تدل على ارتباطهم بأساليب تقليدية في الإعداد أو على ضعف كفاءاتهم الرقمية.

جدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب استخدامهم للمنصات في تنويع الوسائل التعليمية

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائمًا	18	45.0%
أحيانًا	14	35.0%
نادرًا	5	12.5%
أبدًا	3	7.5%
المجموع	**40**	**100%**

تشير النتائج إلى أن 45%من الأساتذة يستخدمون المنصات دائمًا لتنويع الوسائل التعليمية، و 35% يستخدمونها أحيانًا، بينما النسبة الأقل أفادت باستخدامها نادرًا 12.5 (%أو أبدًا) 7.5.(%، وتُظهر هذه المعطيات أن ما يقارب 80%من الأساتذة يوظفون المنصات بدرجات متفاوتة في دعم التنوع البيداغوجي

داخل القسم، مما يدل على أن الوسائط الرقمية أصبحت أداة فعالة ومتكاملة في التخطيط التربوي، ويُعزى هذا التوجه الإيجابي إلى أن المنصات توفر مصادر متعددة، مثل الفيديوهات التعليمية، الوثائق القابلة للطباعة، والأنشطة التفاعلية، وهو ما يعزز قدرة الأستاذ على تكييف المعلومة مع طبيعة الدرس وتنوع مستويات التلاميذ، أما النسبة التي لا توظف المنصات إطلاقًا أو توظفها بشكل نادر (20%)، فقد تعكس وجود عوائق تقنية، أو نقص في التكوين البيداغوجي الرقمي، أو تفضيل للطرق التقليدية، وتتفق هذه المعطيات مع ما تشير إليه نظرية الحتمية التكنولوجية، التي ترى أن إدماج التكنولوجيا في المجال المهني يصبح حتميًا حين تفرض نفسها وسيلة تسهل الأداء وتُحقق نتائج ملموسة

جدول رقم 13): توزيع أفراد العينة حسب تفاعلهم مع التلاميذ عبر المنصات

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائمًا	10	25.0%
أحيانًا	16	40.0%
نادرًا	9	22.5%
أبدًا	5	12.5%
المجموع	**40**	**100%**

تكشف البيانات أن 40%من الأساتذة يتفاعلون مع التلاميذ عبر المنصات "أحيانًا"، و 25%منهم يتفاعلون "دائمًا"، بينما 22.5%يتفاعلون "نادرًا"، و 12.5%لا يتفاعلون إطلاقًا، تُشير هذه النتائج إلى أن التفاعل الرقمي مع التلاميذ أصبح ممارسة واقعية لدى شريحة معتبرة من الأساتذة) 65(%، رغم أنه لم يبلغ بعد مستوى الاعتياد أو الانتظام الكامل، وهذا يعكس إدراكا تدريجيا لأهمية التواصل غير الصفي، خصوصًا في ظل تطورات التعليم عن بعد أو في سياق الدعم التربوي الموازي التفاعل هنا لا يقتصر على تقديم محتوى، بل يشمل أيضا الإجابة عن أسئلة، إرسال واجبات، أو التذكير بها.وشرح مفاهيم، أو حتى تشجيع معنوي، مما يدل على تحول في علاقة الأستاذ بالتلميذ نحو نمط أكثر انفتاحًا ومرونة،خاصة وأن جل الأساتذة يزالون مهنة التدريس الخاص إلى جانب عملهم في المؤسسة، في المقابل، قد تكون نسبة 35% (نادرًا أو أبدًا) ناتجة عن محدودية خبرة رقمية، عدم توافر بنية تحتية رقمية لدى التلاميذ، أو غياب دعم إداري لتأطير هذا النوع من التواصل

جدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب نوع المحتوى الذي يتبادلونه مع الزملاء

نوع المحتوى	التكرار	النسبة المئوية
دروس	26	%34
اختبارات وتمارين	24	%32
مقالات تربوية	18	%24
لا أتبادل محتوى	8	%10
المجموع	76	100

تشير معطيات الجدول أعلاه إلى أن غالبية الأساتذة يتبادلون المحتوى التربوي بانتظام عبر منصات التواصل الاجتماعي، وهو ما يعكس تكوين شبكات مهنية فاعلة ضمن الفضاء الرقمي. فقد صرّح 34%من أفراد العينة أنهم يتبادلون دروسًا، ما يدل على الرغبة في تنويع الطرائق البيداغوجية والاستفادة من تجارب الزملاء، كما يُظهر درجة من الانفتاح والتعاون في إعداد المحتوى التعليمي .تليها فئة الأساتذة الذين يتشاركون اختبارات وتمارين بنسبة 32%، مما يشير إلى وجود ديناميكية تبادلية قوية في تقويم التلاميذ وتبادل نماذج تقييم فعالة .أما 24%من المبحوثين فيتبادلون مقالات تربوية، وهو ما يعكس توجها نحو الاطلاع والتكوين الذاتي من خلال موارد نظرية ومهنية تدعم المعارف التعليمية. في المقابل، أشار 10%من الأساتذة إلى أنهم لا يتبادلون أي محتوى، وهو ما قد يعود إما إلى ضعف الانخراط في الفضاءات الرقمية التربوية، أو إلى نقص الثقة في فاعلية التبادل الإلكتروني.

جدول رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب استخدامهم للمنصات في تقويم أداء التلاميذ

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائمًا	8	20.0%
أحيانًا	17	42.5%
نادرًا	10	25.0%
أبدًا	5	12.5%
المجموع	**40**	**100%**

تُظهر نتائج الجدول أن 42.5%من الأساتذة يستخدمون المنصات "أحيانًا "في تقويم أداء التلاميذ، بينما يستخدمها " 20%دائمًا"، و" 25%نادرًا"، مقابل 12.5%لا يستخدمونها إطلاقًا، وتدل هذه النتائج على أن التقويم الرقمي بدأ يشق طريقه ضمن الممارسات البيداغوجية للأساتذة، حيث تعتمد شريحة مهمة منهم على هذه الوسائل بمرونة، دون التزام دائم، وتُعزى هذه النسب إلى توسع استخدام المنصات في تقديم

فروض، تصحيح التمارين، أو تتبع تفاعل التلاميذ خارج القسم، رغم ذلك، فإن النسبة التي تعتمد هذه الوسائل بشكل دائم لا تزال محدودة (واحد من كل خمسة أساتذة فقط)، مما قد يفسّر بوجود صعوبات في تنظيم عملية التقويم الرقمي، أو عدم اعتراف رسمي ببعض أدواته، أو حتى ضعف تحكم الأساتذة والتلاميذ معًا فيها، أما الأساتذة الذين لا يستخدمون المنصات إطلاقًا في التقويم، فقد يكون ذلك نتيجة اعتمادهم الكامل على التقييم الورقي داخل القسم، أو شكهم في مصداقية التقويم عن بعد من حيث النزاهة أو الفعالية

جدول رقم (16): توزيع أفراد العينة حسب استفادتهم من محتوى تربوي شاركه أساتذة آخرون

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائمًا	15	37.5%
أحيانًا	17	42.5%
نادرًا	5	12.5%
أبدًا	3	7.5%
المجموع	**40**	**100%**

تبين النتائج أن 42.5%من الأساتذة صرحوا بأنهم إستفادوا "أحيانًا "من محتوى تربوي شاركه زملاؤهم عبر المنصات، بينما أكد 37.5%استفادتهم "دائمًا"، في حين أن 15%استفادوا "نادرًا"، و 5%لم يستفيدوا إطلاقًا، هذه النسب تعكس بوضوح أن أغلبية الأساتذة يستفيدون بدرجات متفاوتة من التجارب والخبرات التربوية المتبادلة عبر المنصات، ما يبرز أهمية هذه البيئة الرقمية كمجال فعلي لتبادل المعرفة وتغذية التكوين المستمر غير الرسمي، ويُعزى هذا الإقبال إلى أن المحتوى الذي ينشره الزملاء يكون في الغالب مرتبطًا بالسياق المحلي للمنهاج، أي أنه مكيف مع خصوصيات المؤسسة التعليمية، مما يجعله أكثر جذبًا وثقة من المحتويات العامة أو الأجنبية، أما النسب الأقل (نادرًا أو أبدًا)، فقد تعود إلى ضعف انخراط هؤلاء الأساتذة في المجتمعات الرقمية المهنية، أو محدودية الوقت، أو عدم الثقة في بعض ما يُنشر من الناحية العلمية أو البيداغوجية.

جدول رقم (17): توزيع أفراد العينة حسب اعتبارهم المنصات الرقمية بديلًا مساعدًا للوسائل الرسمية

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائمًا	12	30.0%
أحيانًا	18	45.0%
نادرًا	6	15.0%
أبدًا	4	10.0%
المجموع	**40**	**100%**

تشير بيانات الجدول إلى أن 45%من الأساتذة يعتبرون المنصات الرقمية بديلًا مساعدًا "أحيانًا"، و 35% يعتبرونها "دائمًا"، بينما 15%يرونها كذلك "نادرًا"، و 10%لا يرونها بديلًا على الإطلاق، وتوضح هذه النتائج أن الغالبية تتجه إلى الاعتراف بدور المنصات الرقمية كمكمل فعلي للعمل التربوي التقليدي، سواء بشكل منتظم أو عند الحاجة، وهو ما يعكس تحولًا تدريجيًا في الذهنيات التربوية نحو دمج التكنولوجيا في الوظيفة التعليمية دون إلغاء الأساليب الكلاسيكية، الفئة التي تعتبر المنصات بديلًا دائمًا قد تمثل الأساتذة الذين أدركوا نجاعة الموارد الرقمية في دعم التعلم الذاتي، تقديم الدروس، نشر التمارين، أو التفاعل الفوري مع التلاميذ، في المقابل، تُمثل الفئة الرافضة أو المترددة (25%) مجموعة ما تزال مرتبطة بالنموذج التقليدي، وقد تعود أسباب هذا الموقف إلى ضعف التكوين، غياب التسهيلات التقنية، أو نقص الثقة في بيئة التعليم الرقمي كمصدر رسمي

جدول رقم (18): هل ساعدت المنصات في التعرف على أساليب تعليم حديثة

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائمًا	18	45.0%
أحيانًا	16	40.0%
أبدًا	6	15.0%
المجموع	**40**	**100%**

تُظهر نتائج الجدول أن 45%من الأساتذة صرحوا بأن المنصات ساعدتهم دائمًا في التعرف على أساليب تعليم حديثة، بينما أفاد 40%بأنهم يستفيدون منها أحيانًا، في حين اعتبر 15%أنها لا تقدم لهم أي إضافة في هذا الجانب، تعكس هذه النتائج أن المنصات الرقمية تُعد مصدرًا حيويًا ومتجددًا للممارسات البيداغوجية الجديدة، إذ تُمكن الأستاذ من الاطلاع على تجارب معلمين آخرين، استراتيجيات التدريس

النشط، أدوات التعليم الرقمي، وتقنيات التحفيز والتفاعل الصفي، أما الفئة التي أجابت بـ"دائمًا" تُعبر عن أساتذة مندمجين بشكل كبير مع بيئاتهم الرقمية المهنية، ويتابعون باهتمام محتوى قنوات تعليمية، مجموعات تخصصية أو صفحات تربوية عبر المنصات، أما الذين يجيبون بـ"أحيانًا"، فهم على الأرجح أساتذة يستفيدون من هذه المحتويات ولكن بشكل غير منتظم أو عند الحاجة فقط، مما قد يعكس ضغط الوقت أو غياب استراتيجية واضحة في الاستخدام، أما نسبة 15% التي لا ترى فائدة في ذلك، فقد تعود إلى غياب التكوين، أو النفور من التغيير، أو الاكتفاء بأساليب تقليدية تم تجريبها لسنوات دون حاجة ملحّة للتجديد

جدول رقم (19): هل طورت استخدامك للوسائل الرقمية نتيجة تفاعلك عبر المنصات

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائمًا	14	35.0%
أحيانًا	18	45.0%
أبدًا	8	20.0%
المجموع	**40**	**100%**

تشير المعطيات إلى أن 45%من الأساتذة صرحوا بأنهم طوروا استخدامهم للوسائل الرقمية "أحيانًا"، و" 35%دائمًا"، في حين أن 20%لم يطوروا استخدامها إطلاقًا، تُبرز هذه النتائج أن التفاعل عبر منصات التواصل لا يقتصر على تبادل المعلومات، بل يمتد إلى تحسين الكفاءة التقنية للأستاذ في استعمال الوسائط الرقمية التعليمية، مثل: العروض التفاعلية، الأنشطة المصورة، أدوات التقييم عبر الإنترنت، والوسائل التشاركية مع التلاميذ، والأساتذة الذين أشاروا إلى التطوير الدائم (35%) يمثلون فئة تواكب بإستمرار الأدوات الرقمية وتتكيف معها بسهولة، بينما أولئك الذين أجابوا "أحيانًا" قد يتعلمون بالاحتكاك والتجريب حسب الحاجة أو طبيعة المادة، أما النسبة التي لم تطور إستخدامها، فقد تعكس وجود حواجز تقنية أو معرفية، أو ربما نقصا في الدافعية أو غياب التكوين المهني المنظم في المجال الرقمي.

جدول رقم (20): هل تحفز المنصات على التكوين الذاتي المستمر

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائمًا	20	50.0%
أحيانًا	14	35.0%
أبدًا	6	15.0%
المجموع	**40**	**100%**

توضح النتائج أن 50%من الأساتذة أكدوا أن المنصات الرقمية تحفزهم دائمًا على التكوين الذاتي، و 35% قالوا "أحيانًا"، بينما 15%لا يجدون فيها أي دافع للتكوين، تشير هذه الأرقام إلى أن الغالبية ترى في منصات التواصل وسيلة فعالة لتعزيز التكوين المستمر غير الرسمي، وذلك عبر الاطلاع على المستجدات، متابعة المحاضرات، الاستفادة من وثائق رقمية، أو التفاعل مع مجتمعات مهنية تعليمية، والفئة التي أجابت بـ"دائمًا" تمثل نموذج الأستاذ المنفتح أو المتميز فهذا اللقب مستحدث على مستوى وزارة التعليم العالي وإذا كان بإمكاني إسقاطه على وزارة التربية والتعليم بهذه الدلالة على التعلم المستمر، الذي يرى في كل تفاعل فرصة للتطوير المهني، بما يتماشى مع ثقافة "المعلم المتعلم" التي تفرضها التغيرات المتسارعة في المناهج والتقنيات، أما الذين اختاروا "أحيانًا"، فقد يكونون أقل انتظاما في التكوين، أو يستخدمون المنصات بشكل انتقائي بحسب الموضوع أو الحاجة، بينما فئة "أبدًا" (15%) قد تُعاني من ضعف في الوعي بأهمية التكوين الذاتي، أو عدم الثقة في جودة المحتوى الرقمي، أو مشكلات تتعلق بالوقت والظروف المهنية

جدول رقم (21): هل لاحظ المبحوثين تحسنًا في تواصلهم مع التلاميذ بفضل هذه المنصات

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائمًا	12	30.0%
أحيانًا	20	50.0%
أبدًا	8	20.0%
المجموع	**40**	**100%**

تكشف البيانات أن 50%من الأساتذة يلاحظون تحسنًا "أحيانًا "في تواصلهم مع التلاميذ بفضل المنصات، و 30%يرون هذا التحسن بشكل "دائم"، بينما 20%لم يلاحظوا أي تحسن، وتشير هذه الأرقام إلى أن الغالبية تعتبر أن منصات التواصل الاجتماعي تساهم بشكل ملحوظ في تعزيز العلاقة بين الأستاذ والتلميذ خارج الزمن البيداغوجي الرسمي .فالمرونة في التفاعل، وسرعة الرد، وتعدد الوسائط (نص، فيديو، صوت) تتيح للأستاذ أن يوصل المعلومة، ويوضح، ويتابع، ويشجع بطريقة أكثر قربًا وفورية، الفئة التي ترى تحسّنًا

دائمًا (30%) من المحتمل أن تكون قد اعتمدت بشكل منهجي على المنصات في التواصل الفردي أو الجماعي مع التلاميذ، إما عبر مجموعات فيسبوك، أو قنوات تيلغرام، أو رسائل واتساب، كما قلنا سابقا بعضهم يمتهن مهنة التعليم الخاص والدورات خارج نطاق المؤسسة، أما الفئة التي اختارت "أحيانًا"، فقد تعتمد على هذه الوسائل بشكل موسمي أو غير منتظم، وربما تُقيد استخدامها بخصوصية بعض التلاميذ أو بأخلاقيات المهنة، أما نسبة الـ20% التي لم تلاحظ تحسنًا، فقد تعود إلى عوامل مختلفة، مثل ضعف استجابة التلاميذ، أو قلة الخبرة في التفاعل الرقمي، أو عدم ملاءمة ظروف البيئة المدرسية أو العائلية للتلاميذ للتواصل خارج المؤسسة.

جدول رقم (22): المهارات التي طوّرها أفراد العينة من خلال استخدام المنصات

المهارة	التكرار	النسبة المئوية
إعداد محتوى رقمي	18	45.0%
إدارة القسم عن بعد	10	25.0%
تطوير العلاقات المهنية	8	20.0%
لم ألاحظ أي تأثير	4	10.0%
المجموع	**40**	**100%**

تشير البيانات إلى أن 45%من الأساتذة طوروا مهارة إعداد المحتوى الرقمي، و 25%طوروا مهارة إدارة القسم عن بعد، في حين أن 20%ركزوا على تطوير العلاقات المهنية، و 10%لم يلاحظوا أي تأثير يذكر، تعكس هذه النتائج أن المنصات الرقمية لا تستخدم فقط كمجال للتصفح أو التفاعل، بل أصبحت أيضًا وسيلة فعلية لتطوير الكفاءات المهنية، خاصة المهارات المتعلقة بإنتاج الموارد التعليمية الرقمية. فالفئة التي ركزت على إعداد المحتوى الرقمي تمثل الأساتذة الذين بدأوا ينتجون تمارين، فيديوهات تعليمية، عروض تقديمية، أو أوراق عمل رقمية، مما يدل على انتقالهم من مجرد مستخدمين إلى صانعي محتوى تربوي، أما نسبة إدارة القسم عن بُعد 25(%، فتعكس بوضوح تأثير جائحة كوفيد-19 كمحفز رئيسي لتبني نماذج التعليم الإلكتروني أو المختلط، وقد تكون مرتبطة بأساتذة تعاملوا مع نظم تعلم رقمية أو مجموعات صفية إلكترونية، نسبة 20%التي طورت علاقاتها المهنية تبرز دور المنصات في خلق شبكات تواصل بين الزملاء، تبادل التجارب، والانخراط في مجتمعات تعلم افتراضية، وهو عنصر جوهري في تطوير الهوية المهنية، أما الفئة التي لم تلاحظ أي تأثير (10%)، فقد تكون إما غير نشطة رقميا أو غير قادرة على استثمار الإمكانيات المتاحة، مما يُشير إلى حاجة هذه الفئة إلى مرافقة وتكوين موجه.

جدول رقم (23): هل زادت ثقة المبحوثين في قدراتهم البيداغوجية بسبب هذه المنصات

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	65.0%
لا	14	35.0%
المجموع	**40**	**100%**

تظهر نتائج الجدول أن 65%من الأساتذة صرحوا بأن استخدامهم للمنصات زاد من ثقتهم في قدراتهم البيداغوجية، بينما 35%لم يشعروا بهذا الأثر، تدل هذه الأرقام على أن أكثر من نصف أفراد العينة يرون في المنصات الرقمية أداة تعلم وتطوير مهني حقيقية، حيث تمكنهم من الوصول إلى أفكار جديدة، تلقي تغذية راجعة، تبادل الخبرات، وتجريب أساليب تدريس مختلفة، ما يعزز ثقتهم في أنفسهم كفاعلين تربويين متجددين، مقابل فئة "نعم" تمثل الأساتذة الذين استطاعوا تحويل الاستخدام اليومي للمنصات إلى فرصة للتعلم الذاتي، وبناء تصور واضح عن كفاءاتهم التربوية من خلال الاحتكاك المستمر بزملاء وموارد متنوعة.

أما نسبة 35% التي لم تلاحظ زيادة في الثقة، فقد تعود إلى ضعف التفاعل أو غياب نتائج ملموسة بعد استخدامهم للمنصات، أو ربما لأنهم ينظرون إلى هذه الوسائل على أنها تكميلية وليست مصدراً لتقييم الذات أو تعزيزها.

جدول رقم (24): أسباب عدم زيادة الثقة في القدرات البيداغوجية

السبب	التكرار	النسبة المئوية
لا أرى أن لهذه المنصات علاقة بالكفاءة المهنية	4	28.6%
أعتبرها وسائل ترفيهية أكثر من تعليمية	3	21.4%
أواجه صعوبة في استخدامها أو فهم أدواتها	2	14.3%
المحتوى المتوفر غير موثوق أو غير مناسب	3	21.4%
لا أثق في التفاعل الرقمي في التعليم	2	14.3%
المجموع	**14**	**100%**

تبرز نتائج الجدول أعلاه أن الأسباب الأكثر شيوعا لعدم شعور الأساتذة بزيادة الثقة في قدراتهم البيداغوجية رغم استخدامهم لمنصات التواصل تعود أساسا إلى التشكيك في العلاقة بين هذه الأدوات الرقمية والكفاءة المهنية، حيث صرح 28.6% من المبحوثين بأنهم لا يرون أي صلة مباشرة بين المنصات

وأدائهم التربوي، كما اعتبر 21.4% من العينة أنها وسائل ذات طابع ترفيهي أكثر من كونها تعليمية، وهو ما يعكس وجود تصورات سلبية أو مشوشة حول وظيفة هذه الوسائط .إضافة إلى ذلك، عبر 21.4% عن غياب ثقتهم في موثوقية أو جودة المحتوى التربوي المتاح على هذه المنصات، وهي إشارة إلى الحاجة لتقنين وإثراء الموارد التعليمية الرقمية ومن جهة أخرى، أشار 14.3% إلى وجود صعوبات تقنية أو معرفية في التعامل مع أدوات المنصات، في حين شكك آخرون في مصداقية التفاعل الرقمي التربوي، هذه المؤشرات مجتمعة تعكس وجود عوائق ذهنية، تقنية، ومهنية تحول دون تحويل استخدام المنصات إلى فرصة حقيقية لتعزيز الثقة الذاتية والمهنية لدى بعض الأساتذة.

جدول رقم (25): هل يشجع المبحوثين زملائهم على استخدام منصات التواصل في العمل التربوي

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	75.0%
لا	10	25.0%
المجموع	**40**	**100%**

أظهرت نتائج الجدول أعلاه أن غالبية الأساتذة المشاركين في الدراسة، بنسبة 75%، يُشجعون زملاءهم على استخدام منصات التواصل في العمل التربوي، في حين اكتفى 25%بعدم التشجيع، تعكس هذه النتيجة توجهًا عامًا نحو الاعتراف الفعلي بقيمة هذه المنصات كوسائل داعمة للمهام التعليمية والتكوينية، وهو ما يشير إلى تنامي ثقافة التعاون الرقمي بين أفراد الهيئة التربوية، فالأستاذ الذي يُشجع غيره عادة ما يكون قد خاض تجربة إيجابية أو لمس أثرًا ملموسًا في تحسين أدائه أو تسهيل عمله عبر المنصات، مما يدفعه إلى نقل هذه التجربة ومشاركتها، أما ربع العينة التي لا تشجع الزملاء، فقد يكون موقفها ناتجًا عن تجربة غير مكتملة أو تصورات سلبية، أو ببساطة عن عدم رغبة في تحمل مسؤولية التوجيه الرقمي، وبغض النظر عن الدوافع، فإن هذه النتيجة تؤكد أن ديناميكية التبني المهني للتكنولوجيا التربوية تنمو غالبًا من خلال التفاعل الأفقي بين الأساتذة أنفسهم، وليس فقط عن طريق القرارات الفوقية أو التكوين الرسمي، وهو ما يعزز أهمية بناء مجتمعات مهنية تعليمية عبر المنصات.

2-عرض نتائج الدراسة:

أ-النتائج الجزئية للدراسة الميدانية:

- ✓ **نتائج خاصة بإستخدام الأساتذة لمنصات التواصل الاجتماعي لأغراض مهنية**

-المنصات الأكثر استخدامًا من طرف الأساتذة لأغراض مهنية كانت على الترتيب :واتساب (80%)، فيسبوك (75%)، يوتيوب) 60(%، مما يدل على تفضيل الوسائط السهلة والسريعة في التواصل والمشاركة.

-حوالي 85%من الأساتذة يستخدمون المنصات بهدف البحث عن محتوى تعليمي، تليها التواصل مع الزملاء 70%

-60 %من الأساتذة انضموا إلى مجموعات مهنية عبر زملاء العمل.

-أشار 35% من الأساتذة إلى أنهم لا ينشرون أي محتوى تربوي عبر المنصات

-يرى 55% من الأساتذة أن منصات التواصل الاجتماعي موثوقة "أحيانًا "كمصدر للمعلومة التربوية، بينما فقط 20% يرونها موثوقة "دائمًا".

- ✓ **نتائج خاصة بمساهمة المنصات في تطوير الأداء التربوي**

-أشار 70%من الأساتذة إلى أنهم يستخدمون المنصات في البحث عن أفكار جديدة لتحضير الدروس، كما يعتمد 65% منهم على تحميل الوثائق

-اعتبر 45%من العينة أن المنصات ساعدتهم "دائمًا" في تنويع الوسائل التعليمية، في حين اعتبر 35% أنهم يستفيدون "أحيانًا"

- 60%من الأساتذة يتبادلون عبر هذه المنصات دروسًا واختبارات وتمارين، مما يدل على وجود نشاط تبادلي تربوي فعّال داخل بيئة رقمية.

-صرح 42.5% من الأساتذة أنهم يستخدمون المنصات "أحيانًا" في تقويم أداء التلاميذ، بينما 20% فقط يعتمدون عليها "دائمًا"

-أفاد42.5% بأنهم استفادوا "أحيانًا" من محتوى شاركه أساتذة آخرون، إضافة إلى. 37.5% أفادوا بأنهم استفادوا "دائمًا"

-اعتبر 45% من الأساتذة أن المنصات الرقمية تُعد بديلًا مساعدًا "أحيانا" للوسائل الرسمية، في حين يرى 35% أنها كذلك "دائما ".

-عند سؤالهم عن أكبر فائدة من استخدام هذه المنصات، أجاب 35% أنها توفير الوقت، و30% أنها تطوير الأداء.

✓ -نتائج خاصة بتأثير المنصات على المهارات البيداغوجية والثقة المهنية

-يرى 65%من الأساتذة أن استخدام المنصات عزّز ثقتهم في قدراتهم البيداغوجية.

-طور الأساتذة من خلال هذه المنصات مهارات متعددة أبرزها :إعداد محتوى رقمي 45%

-يعتقد 75%من المشاركين أن هذه المنصات تُسهم في تحسين جودة التعليم.

-أشار 50% من الأساتذة إلى أن المنصات تحفّزهم "دائمًا" على التكوين الذاتي المستمر، بينما 35% قالوا "أحيانًا".

-أوضح 45% من الأساتذة أن أهم مهارة طوروها من خلال المنصات هي إعداد المحتوى الرقمي.

صرح 75% من الأساتذة أنهم يشجّعون زملاءهم على استخدام منصات التواصل في العمل التربوي.

ب-نتائج على ضوء التساؤلات:

-ما هي أهم المنصات التي يعتمد عليها أساتذة ثانوية هواري بومدين في التواصل والتعلم وتبادل الخبرات؟

أظهرت نتائج الدراسة أن الأساتذة يعتمدون بشكل كبير على منصات التواصل الاجتماعي لأغراض مهنية، وعلى رأسها واتساب وفيسبوك ويوتيوب، لما توفره من سهولة الاستخدام، وانتشار واسع، وخصائص تدعم تبادل الملفات والمحتويات التربوية. وقد تبيّن أن هذه المنصات تُستخدم بشكل أساسي في البحث عن محتوى تعليمي، والتواصل مع الزملاء، والاطلاع على مستجدات قطاع التعليم. كما كشفت النتائج أن أغلب الأساتذة اكتشفوا الصفحات والمجموعات المهنية عبر توصيات زملاء العمل، وهو ما يعكس طابع التفاعل التشاركي الذي تتيحه هذه الوسائل الرقمية.

-ما هو نوع الأنشطة أو المهام التربوية التي يسهم استخدام منصات التواصل الاجتماعي في تطويرها؟

بيّنت نتائج الدراسة أن المنصات الرقمية تسهم في تطوير عدة مهام تربوية لدى الأساتذة، من أبرزها :تحضير الدروس من خلال تحميل وثائق ومشاهدة شروحات مرئية، وتنويع الوسائل التعليمية، وتقويم أداء التلاميذ بشكل غير تقليدي. كما تبيّن أن الأساتذة يتبادلون بشكل نشط عبر هذه المنصات محتويات متعددة كالدروس، والاختبارات، والمقالات التربوية. إضافة إلى ذلك، تساعد هذه المنصات في الاطلاع على التجارب التربوية لزملاء آخرين، مما يخلق بيئة تعلّم جماعية محفزة على التحديث والتجريب.

-هل يؤثر استخدام منصات التواصل الاجتماعي على تطوير مهارات الأساتذة في المجال البيداغوجي والمهني؟

نعم، فقد أظهرت الدراسة أن استخدام هذه المنصات يؤثر بشكل واضح على تعزيز الكفاءة المهنية للأساتذة .حيث بيّنت النتائج أن الأساتذة طوّروا مهارات مختلفة، أبرزها إعداد المحتوى الرقمي وتحسين أساليب التواصل مع التلاميذ .كما عزّزت هذه المنصات من ثقة الأساتذة بأنفسهم، وشجعتهم على التكوين الذاتي المستمر، وهو ما يدل على أثرها الإيجابي في دعم التطور البيداغوجي والمهني، وإن لم يخلُ من بعض التحفّظات المرتبطة بجودة المحتوى أو صعوبة استخدام بعض الأدوات.

ج-نتائج عامة:

-أظهرت الدراسة أن منصات التواصل الاجتماعي أصبحت تلعب دورًا متناميًا في البيئة التعليمية، حيث تُستخدم من طرف الأساتذة كوسيلة مهنية تكميلية تسهم في تطوير الممارسات التربوية وتعزيز الأداء الوظيفي.

-وقد تبيّن أن لهذه المنصات قدرة ملحوظة على دعم التفاعل بين الأساتذة، وتوفير مصادر تعليمية متنوعة تساعدهم في التحضير للدروس، وتنويع الوسائل التعليمية، مما ينعكس إيجابًا على جودة العملية التعليمية.

-كما كشفت النتائج عن إدراك متزايد لدى الأساتذة بأهمية هذه المنصات في تطوير المهارات المهنية والبيداغوجية، لاسيما في مجالات مثل إعداد المحتوى الرقمي، تحسين التواصل مع التلاميذ، وتشجيع التكوين الذاتي.

- برز توجه إيجابي عام نحو اعتبار هذه الوسائل الرقمية أدوات مساعدة يمكن أن تدعم الوسائل الرسمية المعتمدة في القطاع التربوي.

-من جهة أخرى، أظهرت الدراسة وجود وعي متفاوت بين الأساتذة بخصوص موثوقية المحتوى التربوي المتداول عبر هذه المنصات، وهو ما يشير إلى الحاجة لمزيد من التكوين والتوجيه لضمان استخدام فعّال وآمن لهذه الأدوات في السياق التربوي.

-وبصفة عامة، يمكن القول إن منصات التواصل الاجتماعي أصبحت مكوِّنًا حيويًا في المشهد التعليمي المعاصر، تسهم في إعادة تشكيل أدوار الفاعلين التربويين، وتفتح آفاقًا جديدة نحو ممارسات تعليمية أكثر تفاعلية وابتكارًا.

الخاتمة

الخاتمة:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، يمكن القول إن منصات التواصل الاجتماعي أصبحت جزءا لا يتجزأ من الممارسة المهنية التربوية لدى عدد معتبر من أساتذة التعليم الثانوي، حيث باتت هذه الوسائل تلعب دورا مزدوجا فهي من جهة أدوات للتواصل الفوري وتبادل الخبرات، ومن جهة أخرى وسائط مساعدة في تطوير الأداء البيداغوجي، وتحسين جودة العملية التعليمية.

لقد أثبتت الدراسة أن الأساتذة لا يكتفون بالإستخدام الترفيهي لهذه المنصات، بل يوظفونها في تحضير الدروس، تنويع الوسائل التعليمية، تطوير الذات، والتفاعل مع التلاميذ والزملاء، كما أظهرت النتائج أن المنصات الرقمية تساهم في تعزيز الثقة المهنية للأساتذة، وتحفيزهم على التكوين الذاتي المستمر، رغم بعض التحديات المتعلقة بجودة المحتوى أو محدودية التفاعل البنّاء أحيانًا.

ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية دمج هذه الوسائل بشكل مدروس ضمن السياسات التربوية الوطنية، وتوفير التكوين اللازم للأساتذة لإستغلالها بطريقة فعالة وآمنة، بما يعزز من دورها كرافد تربوي داعم، لا بديلاً عن الوسائل الرسمية، بل مكملاً لها في إطار بيئة تعليمية رقمية أكثر تفاعلا وانفتاحا.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: الكتب:

1. احمد بن مرسلي، مناهج البحث في علوم الاعلام والاتصال، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005
2. أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، مصر، 1983
3. أحمد عبد المنعم حسن، أصول البحث العلمي، الجزء الأول، المنهج العلمي وأساليب كتابة البحوث والرسائل العلمية، ط 1، المكتبة الأكاديمية، القاهرة ،1996
4. إيناس السعيد، السوشيال ميديا وأثارها على المجتمع، ط1، دار العربي، مصر، 2019
5. برو فيلب، علم الاجتماع السياسي تر محمد عرب صاصيلا، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، لبنان، 2014
6. بسام عبد الرحمان المشاقية، نظريات الإتصال، دار أسامة، الأردن، 2015
7. بوحوش عمار وآخرون، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الإجتماعية، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا،2019
8. جودت عزت عطوي، أساليب البحث العلمي، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007
9. راوية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، 2001
10. رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، ط1، دار نجلة، عمان، 2007
11. زهير إحدادن، مدخل لعلوم الإعلام والإتصال، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر، 2014
12. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، ط3، دار النهضة، مصر، 2003
13. شفيق حسين، مواقع التواصل الاجتماعي أدوات ومصادر التغطية الإعلامية، دار فكر وفن، مصر، 2014
14. صلاح الدين عبد الباقي، السلوك التنظيمي بين إنتاجية مالية وعلمية، الدار الجامعية، مصر، 2005
15. طالب فاضل مشتاق، مواقع التواصل الاجتماعي ودورها في التوجهات السياسية، دار الأكاديميين، عمان، 2019

16. عبد الباري إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء في المنظمات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003

17. عبد البشار علي، مدخل إدارة المعرفة، دار الميسرة، الأردن، 2005

18. عبد الجواد زينهم سامح، المستودعات الرقمية إستراتيجية البناء والإدارة والتسويق والحفظ، السعودية، جامعة تبوك للنسر والتوزيع، 2015

19. عبد الرحمان عدس، أساسيات البحث التربوي، ط،3 دار الفرقان، عمان، 1999

20. العبيدي محمد جاسم، علم النفس الشخصية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، لبنان، 1998

21. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، مصر، 2011

22. علي خليل شقوة، الاعلام الجديد شبكات التواصل الاجتماعي، ط1، دار أسامة، الاردن، 2014

23. علي سليمان، بعض الإتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد، مركز البحوث، مصر، 1985

24. فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة: أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 2002

25. فضيل دليو، التكنولوجيا الجديدة للإعلام والإتصال، دار الأفاق، عمان،2010

26. فيصل عبد الرؤوف، تكنولوجيا الأداء البشري، المكتبة الوطنية، الأردن، 2001

27. ماجدة عبد الفتاح الهلباوي، الإعلام الإلكتروني ودوره في الإعلام الدولي، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2013

28. ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2006

29. محمد الجوهري، مناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة، مصر، 2007

30. محمد المنصور، شبكات التواصل الاجتماعي وتأثيرها على جمهور المتلقين، ط1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2015

31. محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدارالجامعية الجديدة مصر، 2003

32. محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل، عمان،1999

33. محمد عبيدات، محمد ابو نصار، منهجية البحث العلمي، ط2، دار وائل، الأردن، 1999

34. -مصطفى سلمان، الدليل الشامل لصناعة المحتوى، منشورات جامعية، جامعة الفاشر، السودان،2021

35. نادية سعيد عيشور وأخرون، منجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دليل الطالب في إنجاز بحث سوسيولوجي، دار حسين راس الجبل، الجزائر، 2017
36. ناهد محمد احمدي، مناهج البحث في علوم المكتبات، دار المريخ، الرياض، 1997
37. نبيل جمعة النجار وماجد راضي الزغبي،أساليب البحث العلمي وتطبيقاته،ط2، دار الخامد،عمان، 2010
38. نادية سعيد ، منجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية دليل الطالب في إنجاز بحث سوسيولوجي، دار حسين، الجزائر، 2017
39. يمني طريف الخولي، مفهوم المنهج العلمي، الهنداوي للنشر والتوزيع، 2015

-ثانيا: المجلات والدوريات:

40. أحمد كاظم خشوش، مواقع التواصل الاجتماعي ودورها في القطاع الجامعي، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، ع 4 مج 07، 2017.
41. أحمد كاظم خشوش،مواقع التواصل الاجتماعي ودورها في القطاع الجامعي، مجلة الدراسات الإنسانية، مركز بابل العراق، م7، ع4، العراق، 2017
42. أروى روى سعيد صالح، أهمية مواقع التواصل الإجتماعي وتأثيرها على الأمن المجتمعي والوطني في الاردن، المجلة الإلكترونية الشاملة المتعددة التخصصات، م24 ع3، 2021،
43. بن نوعي فايزة وناصر باي عمر، المؤثرون الرقميون عبر مواقع التواصل الإجتماعي وخطاب الكراهية، مجلة أقلام، م3، ع2، الجزائر، 2024
44. بوعلالة عائشة، نظام تقييم أداء العاملين وأثره على الأداء الوظيفي، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، م 7، ع3، جامعة أدرار، الجزائر، 2021
45. حصة بنت عبد الكريم، أثر إستخدام الإنترنيت على الفتيات في مجال الدعوة، موقع اليوتيوب نموذجا، مجلة الجامعة الإسلامية، ع166، البحرين، 2016
46. عبد الكريم الدبسي زهير الطاهات، دور شبكات التواصل الإجتماعي في تشكيل الراي العام لدي طلبة الجامعات الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والإجتماعية، م40، ع1، 2013
47. عبد الكريم الدبسي زهير الطاهات، دور شبكات التواصل الإجتماعي في تشكيل الراي العام لدي طلبة الجامعات الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والإجتماعية، م40، ع1، 2013

48. عمار خلايفية، أثر إستخدام التيلغرام على جودة العلاقات الوالدية، مجلة إبن خلدون للدراسات والأبحاث، م2، ع7، غزة، 2022
49. فارس شاشة وخولة مرزم، دور شبكة تويتر في تشكيل الرأي العام، مجلة الإتصال والصحافة، م9، ع1، الجزائر، جامعة محمد لمين دباغين ،2022
50. وسف بلعباس وفاطمة مزاري، إستخدامات وسائل التواصل الاجتماعي وأثرها على علاقات الشباب، مجلة التربية وقضايا المجتمع، م6، ع2، الشهيد حمى لخضر، الجزائر ،2022

-ثالثا: أطروحات ورسائل أكاديمية:

51. إبراهيم فيصل بن فهد، العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية، كلية الدراسات العليا، السعودية، 2008
52. بوعطيط جلال الدين، الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، مدكرة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة منتروي، قسنطينة، 2009،
53. ترنيم زهدي يوسف، إعتماد طلبة الجامعات الفلسطينية على شبكات التواصل الاجتماعي أثناء العدوان الإسرائيلي، مذكرة ماجستير في تخصص الصحافة، كلية الأداب، غزة، 2015
54. حنان بن شعشوع الشاهري، أثر استخدام الشبكات الالكترونية على العلاقات الاجتماعية الفيسبوك وتويتر انموذجا، أطروحة ماجستير، جدة، 1434 هـ.
55. زياد سعيد الخليفة، الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية، السعودية، 2010
56. سلطان جدعان نايف الخربشة، أخلاقيات شبكات التواصل الاجتماعي من وجهة نظر مدرسي الإعلام والقانون في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، قسم إعلام، جامعة الشرق الوسط، الأردن، 2016
57. سهام بن رحمون، بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانيةوالإجتماعية، بسكرة، 2014
58. شيخ فاطمة وبالعربي سمية، اللغة العربية لدى مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والإتصال، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، مستغانم، 2017

59. شيرين محمد كدواني، إستخدام الشباب للشبكات الإجتماعية على الأنترنت وعلاقته بالتحول الديمقراطي في مصر، أطروحة دكتوراه في الإعلام، كلية الأداب، جامعة أسيوط، مصر، 2017

60. محمود عبد الرحمان، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006

61. نسرين تواتيت، القيادة السنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، حامعة الحاج لخضر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، بسكرة، 2015

62. وسام طابل البشاشة، دوافع استخدام طلبة الجامعات الأردنية لمواقع ت.إ وإشباعاتها (فيس بوك وتويتر) رسالة ماجستيرفي الإعلام والصحافة، كلية الأداب والعلوم، جامعة البترا، الأردن، 2013

-رابعا: مراجع أجنبية:

63. Adam Anderson,Affective influences on the attentional dynamics supporting awareness,Journal of Experimental Psychology,vol2, no134,USA,2005,

64. Zeng, Jing; Abidin, Crystal; Shafer, Mike, Research perspectives on tiktok and its legacy apps, international journal of communication, vol 7, université of Zurich, switzerland, 2021,

-خامسا: مو اقع إلكترونية :

65. مازن حايك، لماذا دفع إيلون ماسك 44 مليار دولار لشراء تويتر، موقع العربية، 25 جوان، 2023، تم الإطلاع 03/25/ 2025 على 13:09، متاح على الخط https://www.google.com/amp/s/www.alarabiya.net

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشيخ العربي التبسي –تبسة–

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

إستمارة

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والإتصال

تخصص: الإتصال التنظيمي

منصات التواصل الاجتماعي ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

–دراسة ميدانية على عينة من أساتذة ثانوية هوراي بومدين –تبسة–

إعداد الطالب: إشراف الأستاذة:

– عبد الله حامد د. سيفي نسرين

ملاحظة: في إطار البحث العلمي نضع بين يديكم هذه الإستمارة نرجو منك وضع علامة أمام الإجابة المناسبة، مع العلم أن الإجابات لأغراض علمية.

2024/2025

المحور الأول: المعلومات الديموغرافية

1. النوع

-ذكر □ - أنثى□

2. العمر:

من 25-30 □ 30-35 □ 35-40 □ 40 فما فوق□

3. المستوى الدراسي:

-ليسانس□ - ماستر□ -ماجستير دكتوراه□

المحور الأول: المنصات المستخدمة في التواصل والتعلم وتبادل الخبرات

4-ما المنصات التي تستخدمها لأغراض مهنية؟

□فيسبوك □ يوتيوب □ تيليغرام □ واتساب □ إنستغرام □ لينكدإن

أخرى.....

5-كيف ترى إستخدامك لمنصات التواصل لأغراض تربوية ؟

□دائمًا أحيانًا □ -أبدا□

6-لماذا تستخدم منصات التواصل في المجال المهني؟

-البحث عن محتوى تعليمي □

-التواصل مع الزملاء □

-الاطلاع على مستجدات التعليم□

-تطوير الذات□

7-من أين حصلت على المجموعات أو الصفحات المهنية؟

-من زملاء العمل□

-من البحث الشخصي□

-من دعوات عبر المنصة□

- لا أنتمي لأي مجموعة□

8-هل تتابع صفحات تعليمية جزائرية على هذه المنصات؟

-دائمًا □ -أحيانًا □ -أبدًا □

9-هل تنشر محتوى تربوي عبر هذه المنصات؟

-دائمًا □ -أحيانًا □ نادرًا □ -أبدًا□

10-في رأيك، هل يمكن الاعتماد على هذه المنصات كمصدر موثوق للمعلومة التربوية؟

-دائمًا □ -أحيانًا □ - نادرًا □ - أبدًا□

المحور الثاني: المهام التربوية التي تطورها المنصات

11-في ماذا تستخدم هذه المنصات عند تحضير الدروس؟

- البحث عن أفكار جديدة□

-تحميل وثائق تعليمية□

مشاهدة شروحات مرئية□

لا أستخدمها في التحضير□

-أخرى.....

12-هل ساعدتك المنصات على تنويع الوسائل التعليمية؟

- دائمًا □ - أحيانًا □ -نادرًا □ -أبدا□

13-هل تتفاعل مع التلاميذ عبر هذه المنصات؟

- دائمًا □ - أحيانًا □ -نادرًا □ -أبدا□

14-ما نوع المحتوى الذي تتبادله مع الزملاء؟

-دروس □ -اختبارات وتمارين □ -مقالات تربوية □ -لا أتبادل محتوى□

-أخرى.....

15-هل تساعدك المنصات على تقويم أداء التلاميذ؟

- دائمًا □ - أحيانًا□ -نادرًا □ -أبدا□

16-هل استفدت من محتوى تربوي شاركه أساتذة آخرون؟

- دائمًا □ - أحيانًا □ -نادرًا □ -أبدا□

17-هل تعتبر المنصات الرقمية بديلًا مساعدًا للوسائل الرسمية؟

- دائمًا □ - أحيانًا □ -نادرًا □ -أبدا□

18-ما أكبر فائدة حصلت عليها من استخدام هذه المنصات؟

□توفير الوقت

□تطوير الأداء

□تسهيل التواصل

□لا أرى فائدة واضحة

-أخرى.....

المحور الثالث: تأثير المنصات على المهارات البيداغوجية والمهنية

19-هل ساعدتك المنصات في التعرف على أساليب تعليم حديثة؟

- دائمًا □ - أحيانًا □ -أبدا□

20-هل طورت استخدامك للوسائل الرقمية نتيجة تفاعلك عبر هذه المنصات؟

- دائمًا □ - أحيانًا □ - -أبدا□

21-هل تحفزك المنصات على التكوين الذاتي المستمر؟

-دائمًا □ - أحيانًا □ - -أبدا□

22-هل لاحظت تحسنًا في تواصلك مع التلاميذ بفضل هذه المنصات؟

دائمًا □ - أحيانًا □ - -أبدا□

23-ما المهارة التي طورتها أكثر من خلال استخدام هذه المنصات؟

□إعداد محتوى رقمي□

□إدارة القسم عن بعد□

□تطوير العلاقات المهنية□

□لم ألاحظ أي تأثير□

أخرى.....

24-هل زادت ثقتك في قدراتك البيداغوجية بسبب هذه المنصات؟

-نعم □ - لا □

25-في حال الإيجاب بالسلب، لماذا؟

□لا أرى أن لهذه المنصات علاقة بالكفاءة المهنية.

□أعتبرها وسائل ترفيهية أكثر من كونها تعليمية.

□أواجه صعوبة في استخدامها أو فهم أدواتها.

□المحتوى التربوي المتوفر غير موثوق أو غير مناسب.

□لا أثق في التفاعل الرقمي مع الآخرين في مجال التعليم.

أخرى.....

26-هل تُشجع زملاءك على استخدام منصات التواصل في العمل التربوي؟

-نعم □ -لا □

1/1

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculté des Sciences Humaines et Sociales

F.S.H.S

قسم علوم الإعلام والاتصال

الرقم:20 /ق.إ.إ/ك.ع.إ/2025

من السيد: رئيس قسم علوم الإعلام والاتصال

إلى السيد: مدير ثانوية هواري بومدين- تبسة

في إطار اجراء مشاريع التخرج لمستوى ماستر لقسم علوم الاعلام والاتصال بجامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي – تبسة، تخصص اتصال تنظيمي، نطلب منكم الاذن للسماح للطالبة :

1. عبد الله حامد

لإنجاز مشروع التخرج :

يتضمن التصريح مساعدة الطالبة في الحصول على معلومات حول مشروع التخرج لإنجاز بحث علمي وذلك في إطار تعزيز شراكة الجامعة مع محيطها الاقتصادي والاجتماعي

نشكر لكم تعاونكم ونقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

جامعة تبسة في : 2025/05/21

رئيس قسم علوم الإعلام والاتصال

CS Scanned with CamScanner

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
The Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة العربي التبسي- تبسة
the university of Echahid Cheikh Larbi Tebessi University
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
faculty of humanities and social sciences

قسم علوم الاعلام والاتصال

تصريح شرفي

يتضمن الإلتزام بالأمانة العلمية لانجاز البحوث

ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20

أنا الموقع أدناه، الطالب(ة) : عبد الله حامد رقم التسجيل : 34028017

صاحب بطاقة التعريف رقم 109950365023050004 المؤرخة في : 22/04/2016

الصادر عن بلدية / دائرة : بئر العاتر

والمسجل في ماستر : إتصال تنظيمي خلال السنة الجامعية: 2025/2024

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان منصات التواصل الإجتماعي ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي-دراسة ميدانية على عينة من أساتذة ثانوية هوراي يومدين-تبسة

تحت إشراف الأستاذ (ة): سيفي نسرين

أصـــرح بشـــرفي أنني إلتزمت بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث الاكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من الســـرقة العلمية ومكافحتها، و أتحمل أي مخالفة لهذا القرار وكل ما يترتب عنه من عوقب قانونية.

تبسة في: 2025/05/

مصادقة البلدية

توقيع المعني

يصور وتوقيعه امامنا
ببلدية بئر العاتر
بتاريخ: 25/05/2025

Scanned with CamScanner

الملخص

ملخص:

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية الإستطلاعية التي تسعى أساسا إلى معرفة دور منصات التواصل الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، حيث إنطلقت من التساؤل الرئيسي ما دور منصات التواصل الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي لدى أساتذة ثانوية هواري بومدين؟

وللوصول لذلك تهدف الدراسة لرصد أهم منصات التواصل الاجتماعي التي يعتمد عليها الأساتذة في التفاعل المهني والتربوي، وتحديد طبيعة الأنشطة التربوية والتعليمية التي يساهم استخدام هذه المنصات في تطويرها إضافة إلى تحليل تأثير استخدام منصات التواصل الاجتماعي على تطوير الكفاءات البيداغوجية والمهنية للأساتذة، ومدى مساهمتها في تحسين أدائهم الوظيفي.

وقد إستعانت الدراسة بالمنهج الوصفي المعتمد على التحليل، إضافة إلى توظيف أداة الإستبانة على 42 أستاذ(ة) من ثانوية هواري بومدين في إطار المسح الشامل، بالتالي توصلت الدراسة للنتائج التالية:

-أظهرت الدراسة أن منصات التواصل الاجتماعي أصبحت تلعب دورًا متناميًا في البيئة التعليمية، حيث تُستخدم من طرف الأساتذة كوسيلة مهنية تكميلية تسهم في تطوير الممارسات التربوية وتعزيز الأداء الوظيفي.

-وقد تبيّن أن لهذه المنصات قدرة ملحوظة على دعم التفاعل بين الأساتذة، وتوفير مصادر تعليمية متنوعة تساعدهم في التحضير للدروس، وتنويع الوسائل التعليمية، مما ينعكس إيجابًا على جودة العملية التعليمية.

-كما كشفت النتائج عن إدراك متزايد لدى الأساتذة بأهمية هذه المنصات في تطوير المهارات المهنية والبيداغوجية، لاسيما في مجالات مثل إعداد المحتوى الرقمي، تحسين التواصل مع التلاميذ، وتشجيع التكوين الذاتي.

- برز توجه إيجابي عام نحو اعتبار هذه الوسائل الرقمية أدوات مساعدة يمكن أن تدعم الوسائل الرسمية المعتمدة في القطاع التربوي.

Abstract

Abstract :

This study belongs to the category of descriptive and exploratory research, which primarily aims to investigate the role of social media platforms in enhancing job performance among secondary school teachers. The study originates from the central research question: What is the role of social media platforms in improving the job performance of teachers at Houari Boumediene Secondary School?

To address this question, the study aims to identify the main social media platforms used by teachers for professional and pedagogical interaction, determine the types of educational activities that benefit from these platforms, and analyze the impact of social media use on the development of teachers' pedagogical and professional competencies, as well as their contribution to improving overall job performance.

The research employed a descriptive analytical approach, and utilized a questionnaire administered to **42 teachers** at Houari Boumediene Secondary School as part of a comprehensive survey.

The study yielded the following key findings:

- Social media platforms have increasingly become integral to the educational environment, with teachers adopting them as complementary professional tools that contribute to the improvement of pedagogical practices and job performance.
- These platforms demonstrated a notable capacity to facilitate teacher interaction, provide diverse educational resources, assist in lesson preparation, and enrich instructional methods—all of which positively influence the quality of teaching.
- The results also revealed a growing awareness among teachers regarding the importance of these platforms in enhancing both their professional and pedagogical skills, particularly in areas such as digital content

creation, communication with students, and self-directed professional development.

- Overall, the study highlighted a positive trend among educators toward viewing digital platforms as supportive tools that can complement officially adopted methods within the educational sector.