



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلبي امحمد اولحاج _ البويرة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
مخبر الفرد العائلة والمجتمع _ مقارنة نفس اجتماعية



الملتقى الوطني حول الإدارة الإلكترونية و ضرورات التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية بتقنية التحاضر عن بعد 2022 جوان 20

برنامج الملتقى الوطني

رابط الجلسة الافتتاحية meet.google.com/kav-mzrzj-nsb

صباحا (القران الكريم والنشيد الوطني) 09:00 الافتتاح

سا 09:30 - 09:00 جلسة الافتتاحية	
كلمة رئيس الملتقى. د/ زواتيني عبد العزيز	09:10_ 09:15
كلمة رئيس المخبر / شعلال باهية	09:15_ 09:20
كلمة عميد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية د/ رميلي رضا	09:20_09:25
كلمة نائب رئيس الجامعة المكلف بالبيداغوجيا د. لرقط علي	09:25_09:30



Google
Meet

جامعة قلمة	د. أحلام سوداني ط. دنعمة بوعرقوب	واقع التعليم الإلكتروني في الجامعة الجزائرية دراسة حالة جامعة محمد _ الشريف مساعدي- سوق أهراس -
جامعة المدية	د. شريف صديق	توسع الإدارة الإلكترونية واصطدامها بثقافة التشبث بالإدارة الورقية
جامعة المدية	د. شفيقة ضويفي	التعليم العالي الإلكتروني في الجزائر ومقارنته مع الدول الرائدة في المجال
جامعة تيارت	د. بلخضر طيفور	تقييم تجربة التعليم عن بعد في الجامعة الجزائرية _ الواقع _ والتحديات
جامعة قلمة	ط. د نورالدين لعمارية	مساهمة الثقافة التنظيمية في تفعيل الإدارة الإلكترونية
جامعة "محمد بوضياف". المسيلة	د. رابح مرواني	أثر الاتصال الإداري الإلكتروني على الالتزام الوظيفي . دراسة ميدانية في جامعة "محمد بوضياف" بالمسيلة
جامعة المدية	د. محفوظي أمين	واقع استخدام الرقمنة في المكتبات الجامعية دراسة ميدانية لقسمي العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة يحي فارس بالمدية
فتح المجال للنقاش		

ملاحظة: سيتم جمع توصيات الورشات في تقرير واحد مفصل و سيتم إرساله للمشاركين لاحقا

أثر الاتصال الإداري الإلكتروني على الالتزام الوظيفي
- دراسة ميدانية في جامعة "محمد بوضياف" بالمسيلة -

The impact of electronic administrative communication on the functional commitment
- A field study at the university of "Mohamed Boudiaf" in M'sila -

د. رابح مرواني. جامعة "محمد بوضياف". المسيلة: rabeh.merouani@univ-msila.dz

ملخص: لقد جاءت هذه الدراسة الميدانية بجامعة "محمد بوضياف" بالمسيلة، بهدف إظهار درجة الاعتماد على النموذج الإلكتروني في نظام الاتصال الإداري، سواء في تنفيذ قرارات الإدارة التعليمية أو مباشرة المهام التكوينية أو انسياب الأعمال الأخرى المرافقة، ثم التحقق من أثر الاتصال الإداري بمرتكزه الإلكتروني في شكل الالتزام الوظيفي للأفراد العاملين، كأساتذة إداريين وأساتذة مدرسين، من حيث أبعاده الثلاث: العاطفي والأخلاقي والمستمر. وخلصت هذه الدراسة الميدانية إلى نتيجة مفادها، أن: نظام الاتصال الإداري في جامعة "محمد بوضياف" يدرج بشكل فعلي إمكانيات التواصل عبر المنصات الإلكترونية وكذا خدمات الشبكة الهاتفية، كما تم إثبات علاقة (الارتباط والأثر)، وبدلالة إحصائية، بين توظيف وسائل وخدمات المنصات الإلكترونية للاتصال الإداري وزيادة مستوى الالتزام الوظيفي للإداريين والمدرسين في الكليات المدروسة بالجامعة.

كلمات مفتاحية: اتصال إداري إلكتروني، التزام وظيفي، جامعة "محمد بوضياف"، مسيلة.

Abstract: This study was conducted at the University of "Mohamed Boudiaf" in M'sila, with the aim of showing the degree of reliance on the electronic model in the administrative communication system, whether in the implementation of teaching administration decisions or the conduct of formative tasks or the flow of other accompanying work, and then verifying the effect of electronic administrative communication in the job commitment for workers, as administrative and teachers, is formed in terms of its three dimensions: emotional, moral and continuous. This field study came to the conclusion that: The administrative communication system at the University of "Mohamed Boudiaf" actually includes the possibilities of communication through electronic platforms as well as telephone network services, and the relationship (correlation and impact) has been proven, with statistical significance, between the employment of electronic platforms' means and services. For administrative contact and increasing the level of commitment for administrators and teachers in the faculties studied at the university.

Keywords: Electronic administrative communication, Functional commitment, "Mohamed Boudiaf" University, M'sila.

1. مقدمة

1.1. تمهيد

يعد التطور المتسارع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فرصة تفرض على المؤسسات الجامعية إجراء تحولات في أدوات وأساليب ونظم العمل الإداري فيها، وهذا في محاولة للانسجام مع تطورات ورغبات الزيادة في مستوى أداء الأفراد العاملين فيها، من إداريين وأساتذة وفنيين... الخ، ولعل تطوير وعصرنة نظام الاتصال الإداري، بوسائل وتطبيقات التواصل المتاحة في المنصات الإلكترونية والشبكات الهاتفية، يعتبر أحد روافد

تمكين نموذج الإدارة الإلكترونية في الجامعة، وعلى أساس أن وظيفة الاتصال الإداري تعد إحدى الدعائم الرئيسية في العملية الإدارية للتكوين والمهام المرافقة له، وهذا بالتدقيق الفعال لمعلومات الخطط والقرارات والتكليفات بين إدارات الأقسام والأساتذة في المؤسسة الجامعية، وبالتالي تسهيل التسيير والتعاون والتفاعل المشترك عند تنفيذ المسؤوليات الإدارية والتعليمية والبحثية وغيرها، وربما تطوير الاتصال الإداري، برفه تحديات تطبيق النموذج الإلكتروني في الإدارة، سيساهم بدوره في تحصيل ذلك الالتزام الوظيفي المرغوب من الأفراد العاملين بالجامعة، ما سيفضي إلى انجاز الأعمال المطلوبة منهم على أكمل وجه وبأحسن صورة مرتقبة.

2.1. إشكاليات الدراسة

انطلاقاً، مما تم عرضه من تصور تنظيري في توطئة المقدمة، يمكن طرح إشكالية هذه الدراسة الميدانية بالصيغة الآتية:

هل للاتصال الإداري الإلكتروني أثر في تدعيم الالتزام الوظيفي لدى الأفراد العاملين (إداريين وأساتذة) بالكلية المدروسة في جامعة المسيلة؟

3.1. فرضيات الدراسة

على ضوء الإشكالية المطروحة، آنفاً، ستتجسد فرضيات الإجابة عليها، كما يلي:

- ف(1): هناك تفعيل ملائم لنموذج الاتصال الإداري الإلكتروني بالكلية المدروسة في جامعة المسيلة.
- ف(2): هناك إقرار معتبر حول الالتزام الوظيفي بالكلية المدروسة في جامعة المسيلة.
- ف(3): هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الإداري الإلكتروني والالتزام الوظيفي بالكلية المدروسة في جامعة المسيلة.
- ف(4): هناك أثر ذو دلالة إحصائية للاتصال الإداري الإلكتروني على الالتزام الوظيفي بالكلية المدروسة في جامعة المسيلة.

4.1. أهمية الدراسة

- تكمّن أهمية هذه الدراسة الميدانية بالنسبة لموضوع الإدارة الإلكترونية بالجامعة الجزائرية، في أن:
- عصرنة نظام الاتصال الإداري، بتطبيقات وإمكانيات ووسائل منصات التواصل الإلكتروني وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يمثل أحد التحديات البارزة في تفعيل نموذج الإدارة الإلكترونية في الجامعة، خاصة وأن وظيفة الاتصال الإداري تعد وظيفة حيوية جداً في إدارة التعليم، فهي تكفل تداول بيانات ومعلومات المهام التنفيذية بين الإدارة والأساتذة، وهذا ما ينتظر تطبيقه بكفاءة من قبل المؤسسات الجامعية في الجزائر.
 - الالتزام الوظيفي الملموس بوضوح، فيما يتعلق بالسلوك المهني للإداريين والأساتذة في الجامعة، له أهمية في المحافظة على سير العمل وتعزيز الضبط الذاتي والعاطفي، وهو ما تحتاجه الكثير من المؤسسات الجامعية في الجزائر، بالخصوص في معالجة نقص الأداء الإداري والتكويني.
 - دراسة قيمة العلاقة القائمة بين التفعيل الجيد لنظام الاتصال الإداري الإلكتروني ومدى التحسن في مستويات الأبعاد الأساسية للالتزام الوظيفي، لدى العاملين (إداريين وأساتذة) في المؤسسة الجامعية الجزائرية.

5.1. أهداف الدراسة

- لقد سعت هذه الدراسة الميدانية، والتي أجريت على مستوى عدة كليات تعليمية، بجامعة "محمد بوضياف" بالمسيلة، إلى تحقيق جملة من الأهداف الرئيسية، تمثلت فيما يلي:
- معرفة مدى تفاعل الإداريين والأساتذة، عبر الإمكانيات المتاحة في المنصات الإلكترونية والخدمات الهاتفية المعتمدة في نظام الاتصال الإداري إلكتروني في الكليات المدروسة بجامعة المسيلة.
 - معرفة أشكال الالتزام الوظيفي الملموس لدى الإداريين والأساتذة في الكليات المدروسة بجامعة المسيلة.
 - التحقق من جدوى العلاقة الارتباط بين تطوير نظم الاتصال الإداري بأسلوب إلكتروني والالتزام الوظيفي للعاملين (إداريين وأساتذة) في جامعة بالمسيلة.
 - بيان أثر الاتصال الإداري الإلكتروني على الالتزام الوظيفي في الكليات المدروسة بجامعة المسيلة.

6.1. منهج الدراسة

في القسم النظري، تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وهذا للوقوف عند بعض المفاهيم والمقاربات الأساسية التي لها صلة بموضوع نظم الاتصال الإداري الإلكتروني، والتي تعد خطوة نحو تثبيت نموذج الإدارة الإلكترونية، وكذا عصرنة إحدى وظائف وأدوات إدارة المؤسسة الجامعية، وكذلك الأمر بالنسبة لتوضيح أشكال ومكونات الالتزام الوظيفي. وبغرض التشخيص الميداني لمتغيرات الدراسة (الاتصال الإداري الإلكتروني والالتزام الوظيفي للمورد البشري) ولفحص العلاقة بينهما، استخدم الباحث تقنيات الإحصاء الوصفي والاستدلالي، وذلك بتوظيف أهم الأدوات الإحصائية في تحليل البيانات الميدانية واختبار نموذج ارتباطها، وهذا بعد إجراء سبر آراء الأفراد العاملين (إداريين وأساتذة) في جامعة "محمد بوضياف" بالمسيلة، حيث حصل بواسطة استبيان (محكم)، تم توزيعه على عينة من الأفراد العاملين لعدد من الكليات الأساسية في هذه الجامعة.

2. إطار نظري عن الاتصال الإداري

1.2. مفهوم الاتصال بشكل عام

- الاتصال، هو ظاهرة اجتماعية، تتم بين طرفين لتحقيق هدف أو أكثر لأحدهما أو كلاهما، تحدث من خلال نقل كم من البيانات والمعلومات التي تصف حقائق معاشة أو توضح آراء صادرة عن طرف ما، سواء بصورة شخصية أو غير شخصية، ويكون هذا النقل متدفق في اتجاهات متضادة، ليضمن تحقيق فهم مشترك ومتبادل لسياق ومحتويات البيانات والمعلومات محل التدفق (آل الشيخ، 2010، ص9).
- الاتصال، هو سلوك إنساني، فعلي أو تفاعلي، لفظي أو مكتوب أو مرئي، يستخدمه أحد الأطراف الواصلة للتأثير على الطرف الآخر الموصول (ماهر، 2000، ص23).
- الاتصال، هو عملية فنية ينقل بمقتضاها الفرد (القائم بإرسال رسالة الاتصال) منبهات (عادة ما تكون رموزا لغوية) لكي يعدل توجهات أو أفعال أو سلوكيات أفراد آخرين (مستقبل رسالة الاتصال)، فالاتصال إذا، هو عملية تبادل رسائل وإشارات بين المرسل والمستقبل، بواسطة وسيلة اتصالية، قد تكون مكتوبة أو مسموعة أو مرئية أو شفوية (عبان، 2016، ص52).

2.2. التوصيف الإجرائي للاتصال الإداري

يعد الاتصال الإداري في المؤسسة بمثابة نظام أو وظيفة أو عملية تدخل في صلب المهمات التوجيهية والتحفيزية والرقابية التي يمارسها الطاقم الإداري أو المديرون في ميدان العمل، وحيث أن تشغيل نظم وإمكانيات ووسائل الاتصال الإداري يبرز ويظهر مجموعة الإجراءات المتخذة لتحويل الخطابات والمراسلات على مستوى أقسام المؤسسة، فإن الاتصال الإداري كذلك يشكل قناة تواصلية تضمن تدفق البيانات. والاتصال الإداري يعتبر كوسيلة أو شبكة يعتمد عليها المديرون لتطوير وإدامة الأشغال والأعمال في المؤسسة، وهذا باتجاه بلوغ الأهداف الموضوعية، فضلا عن تقديم المعلومات عن القرارات والوقائع العملية والإدارية وتفسيرها، سواء كان هذا داخل المؤسسة باتجاه العاملين أو خارج المؤسسة باتجاه أطراف المصلحة (البكري، 2015، ص45).

3.2. النظرة النظامية للاتصال الإداري في المؤسسة

يشير البعض إلى كون الاتصال الإداري يتحلى في شكل نظام تواصلية لأجل ترتيب مقتضيات التنظيم العمل والشغل، وعلى أثر هذا توجد عدة أصناف وأنواع وظيفية من نظم الاتصال الإداري على مستوى المؤسسات، وهي: (الجوهر، 2000، ص18-19)

- نظام الاتصال التشغيلي، ويشمل كل الأفراد والإجراءات والوسائل والعمليات والقوانين واللوائح المطبقة لنقل وتداول بيانات التشغيل ذات العلاقة بالمهام والعمليات التشغيلية في أقسام ووحدات ومصالح المؤسسة.
- نظام إيصال الأوامر، ويشمل كل الإمكانيات والأساليب المتاحة التي يحوزها المديرون والطواقم الإدارية في المؤسسة لتمرير مضامين الأوامر والتعليمات والقواعد باتجاه العاملين والموظفين.
- نظام الإدامة والتطوير، ويشمل هنا كل البنيات والمفكرات والطرق الإعلامية التي تساعد على إدارة العلاقات العامة وترتيب وتوضيح العلاقات بالعاملين عبر الإعلان ووسائل التوعية والتدريب...الخ.

4.2. أهمية وقيمة الاتصال الإداري في المؤسسة

- تتمثل أهمية الاتصال الإداري في توصيل مدارك طبيعة الأعمال والعمليات والمهام والمعارف والمعوقات وكيفية التغلب عليها، بالإضافة إلى أن الاتصال الإداري، يسهل تشكل ما يلي: (فرطاس، 2016، ص309)
- همزة وصل بين المدير ومراكز أداء المسؤوليات والأشغال.
 - توحيد وتنسيق الجهود المختلفة بين الأقسام والاختصاصات المختلفة في تنظيمات المؤسسة.
 - ترقية الكفاءة الإدارية في إدارة العلاقات الاجتماعية للعمل.
 - تنمية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة من خلال تقديم وتلقي البيانات والمعلومات والمعارف وتبادل الآراء الأفكار حول الخطط والبرامج والسياسات والاستراتيجيات والأهداف والرؤية وغيرها.

كما أن الاتصال الإداري يساعد على القيام بالآتي: (Kapur, 2020, p7-8)

- إصدار التعليمات وتقديم الشروحات للعاملين لفهم أساليب ومنهجية العمل والتنفيذ بطريقة فعالة.
- إعطاء التوجيهات والاقتراحات التي تمكن العاملين من أداء واجباتهم ومهامهم الوظيفية وإرشادهم.
- الاستماع إلى انشغالات العاملين لمعرفة المشاكل والصعوبات التي يواجهونها أثناء إنجازهم لمهامهم.

يساهم الاتصال الإداري، بنظمه المتوفرة، في نقل وتداول البيانات والمعلومات والمعطيات الرقمية والمفاهيم إلى مختلف الأفراد العاملين والمجموعات والجهات والأقسام، بحيث تستطيع المؤسسة العمل وفق صيغة توافقية متكاملة، كما ويضمن الاتصال الإداري تفاعلا إيجابيا وتبادلا مشتركا بين فرق العمل والتنظيمات الفرعية، المهنية والتصنيعية والإنتاجية والخدمية وغيرها، وهذا في محاولة لتحصيل أفضل وضع عملي مطبق، ولضمان أكثر فعالية وكفاءة ممكنة لحالات تنفيذ المهام والأشغال (العامري والغالبي، 2014، ص523).

5.2. أهداف الاتصال الإداري في المؤسسة

تسعى وظيفة الاتصال الإداري في المؤسسة إلى ضمان تأثير المرسل في المستقبل، وهذا بنقل مضمون إرساليات العمل إليه بشكل جيد، ولتحقيق جملة من الأهداف منها: (العنزي، 2010، ص16)

- ضمان الإيصال الفعال والمشاركة السليمة لبيانات ومعلومات العمل داخل المؤسسة.
- تحقيق التنسيق بين تصرفات العاملين وأفعالهم بالدقة الكافية والسرعة المطلوبة.
- تسهيل عمليات اتخاذ القرارات، فالعاملون يحتاجون إلى استمرارية تدفق المعلومات لاتخاذ القرارات الصائبة.
- التعبير عن مخاوف الصعوبات ومشاعر الثقة والتقليل من الإشاعات.

يهدف الاتصال الإداري في المؤسسة إلى إحداث أوضاع وتعديلات وتغييرات تنظيمية مهمة، يمكن تلخيصها في ما يلي: (الصيرفي، 2008، ص18)

- شرح الأهداف المستقبلية وترتيبات الخطط والسياسات والبرامج للعاملين المعنيين بالإنجاز.
- توجيه الأفراد العاملين، وتحفيزهم للعمل، وتصحيح أخطائهم، وتعديل سلوكياتهم وأدائهم.
- تهيئة وتعديل عوامل المناخ التنظيمي، لتحقيق الرضا الوظيفي في العمل، ورفع الروح المعنوية للعاملين.
- تحقيق التكامل والتفاهم والتعاون بين واجبات العاملين وحقوق العملاء وأطراف المصلحة الآخرين.

3. المركز الإلكتروني للاتصال الإداري: الوصول إلى تأسيس اتصال إداري إلكتروني

1.3. عصرنة الاتصال الإداري بالتوجه نحو استيعاب أساليب الاتصال الإلكتروني والخلوي

يقصد بعصرنة الاتصال الإداري في المؤسسة بتلك الجهود والعمليات والتطبيقات التي تفضي إلى التكيف مع التحولات الجديدة المعاصرة في نظم وطرق الاتصال والتواصل والتراسل بين أقسام الإدارة والعاملين، وذلك من خلال تبني المفاهيم والوسائل والأساليب الحديثة التي تظهر في مجال الاتصال والقيادة والتحفيز، وحتى التحلي بنمط ثقافة اتصالية جديدة، فقد تكون هذه الثقافة قائمة على إدخال التكنولوجيات المستحدثة، أو قد تستند على استقطاب المعرفة المتعلقة بالخدمات الاتصالية، لمجارات التطور الحاصل في البيئتين الداخلية والخارجية للمؤسسة، وهذا لتحقيق رضا العاملين والعملاء، ولبلوغ جودة الخدمة أو المنتج، وفي الوقت الحالي ظهرت عصرنة الاتصال الإداري في المؤسسة بالتوجه نحو إدماج جديد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإعلام والرقمنة في نظم إدارة المؤسسة، من خلال تقنيات الشبكات الإلكترونية (الإنترنت) وشبكات الاتصال عبر الهاتف الخلوي الرقمي بأجياله الحديثة (فرطاس، 2016، ص313).

2.3. تحديث جاهزية تقنيات الاتصال والتواصل واستغلالها في تأهيل نظم الاتصال الإداري

تعد تقنيات الاتصال العمود الفقري لتنفيذ أعمال الاتصال الإداري إلكترونياً، نظراً لقيامها بدور نقل البيانات والمعلومات وتبادلها عبر المواقع المختلفة في المؤسسة وخارجها، ولذلك لابد من تحديث جاهزية تقنيات الاتصال في المؤسسة عبر استغلال التحول التقني لكل من: (عبان، 2016، ص52)

- قنوات الاتصال الإلكترونية، والتي تمثل الوسيط الناقل للمعلومات من موقع إلى موقع آخر، عبر قنوات سلكية نحاسية أو خطوط ألياف بصرية، تنقل المعلومات بسرعة عالية، أو هناك قنوات لاسلكية، منها الميكرويف، أو قنوات فضائية تعمل من خلال أقمار الاتصال والتي تعرف بالأقمار الصناعية.
- محطات الاتصال أو إعادة الإرسال الإلكترونية، والتي تمثل العنصر المتحكم بنقل المعلومات، تتكون من مكونات الكترونية مختلفة، قد توجد كلياً أو جزئياً في المحطات المختلفة، من هذه المكونات: أجهزة تختص بالإرسال والاستقبال، وهناك أجهزة المضاعفة والتوجيه تعمل على تجميع المعلومات من مصادر مختلفة وإرسالها عبر قناة واحدة، بالإضافة إلى توجيه المعلومات عبر أفضل الطرق بين المرسل والمستقبل، وهناك مكونات الكترونية تكفل التكامل بين شبكات الاتصال بالربط بينها إلكترونياً.

3.3. اعتماد خدمات الموجة الأولى والثانية للانترنت في نظام الاتصال الإداري

- لقد سمحت تكنولوجيا الموجة الأولى والثانية للانترنت بتوفير مجموعة من الخدمات الاتصالية التي يتم توظيفها في نظم الاتصال الإداري في المؤسسة. تمثلت أهم هذه الخدمات في: (حديد، 2009، ص94-98)
- البريد الإلكتروني، يعتبر نوعاً سريعاً جداً من أنواع الاتصال والتبادل اللامتزامن للمعلومات.
 - نقل الملفات، يستطيع مستخدمي شبكة الانترنت الدخول إلى الملفات عن بعد، والاستفادة من بياناتها.
 - مجموعة الأخبار، تعد أحد أكثر استخدامات الانترنت شعبية.
 - قوائم النشر الإلكتروني، تهدف إلى استبدال كل مادة مطبوعة إلى مصادر رقمية، على سبيل المثال من رسائل الأخبار مذكرات المعلومات، الكتب البيضاء، المجلات المصورة والمجلات.
 - الدردشة عبر ال: Web، هي شكل من أشكال الاتصال الآني، تستخدم لتقديم العديد من الخدمات المفيدة مثل الدعم الفني للموظفين أو لمستخدمي برنامج أو منتج ما، يمكن أن تستخدم للتعليم ونشر الأخبار.
 - البريد الفوري، حيث يتم تبادل البريد الآني بين شخصين اثنين.
 - الاجتماعات المرئية عبر الانترنت، تستخدم حصرياً عن بعد عبر Web.
 - الهاتف عبر الانترنت، انطلاقاً من استعمال هاتف عادي مرتبط بالانترنت، أو هاتف خاص مرتبط مباشرة بالانترنت عن طريق الحاسب أو هاتف محمول ذو برمجية خاصة.
 - المُدُونات، تُستخدم من قبل منشئها كمفكرة تخص هيئة ما أو كمفكرة شخصية، تسمح باستخدام صور أو مقاطع فيديو أو أي وسيلة إعلامية أخرى بالإضافة إلى المحتوى الكتابي.
 - منتديات الحوار على Web، تسمح بطرح أسئلة علنية عبر Web والحصول على مختلف الأجوبة لاحقاً.
 - محطات البث، تسمح بإعطاء الفرصة للأشخاص والهيئات بإنتاج وبث أفلام وحصص وندوات وغيرها من المواد التلفزيونية والإذاعية على مواقع Web، المسماة بمواقع Web TV و Web Radio.

4.3. إحلال الأساليب الإلكترونية في القواعد التنظيمية للاتصال الإداري (الهيكل التنظيمية)

إن التطور التكنولوجي لشبكة الإنترنت كان له أثر في تعديل القواعد التنظيمية التي تهيكّل إجراءات ومعاملات الاتصال بين الأفراد العاملين والإدارة والعلماء وأطراف المصلحة، وذلك من أجل الإسراع في تأدية المهام، وحتى في إبرام العقود وتنفيذها، ويعتبر هذا الموضوع أكثر حساسية وأهمية، إلا أنه لا يوجد في الواقع نشاطاً تنظيمياً نمطياً يراعي هذه الأهمية بشكل جيد، فالعلاقات بين الإدارة والعاملين تخضع لقواعد أساسية، والعلاقات بين المؤسسات والمتعاملين في شتى الميادين تأسست على تعبئة الطلبات والاستدعاءات المكتوبة، وتسليم الخدمات والأصول والحصول على مستندات رسمية... الخ، ومن الوقائع التي تجعل علاقة المتعامل بالعاملين لا يحكمها غير الورق والكتابة، وليس أي ورق وإنما في الغالب نماذج إدارية، وليست أي كتابة وإنما هي كتابة موثقة ضمن مفهوم المستندات الرسمية المقررة قانوناً (السالمي والسليطي، 2008، ص 97).

5.3. إدماج المفاهيم الإلكترونية في القوانين التشريعية للاتصال الإداري (البناء القانوني)

بالنسبة لتشريعات الاتصال الإلكتروني يكون خاص في المؤسسة وعام في الدولة ويعتبر بمثابة بنية تحتية قانونية، تتضمن قوانين وقواعد ولوائح ونظم وإجراءات تسهل التحول الإلكتروني لنظم الاتصال الإدارية، والذي يستلزم في الواقع استنباط قواعد قانونية جديدة واستخدام مفاهيم مستحدثة إلكترونية، لإضفاء طابع المشروعية والمسؤولية والمصادقية في العمل، والمتطلبات القانونية الأساسية لإدماج تطبيقات الشبكات الإلكترونية والهاتفية في الإدارة تتباين في جملة من التشريعات تتولى تنظيم مواضيع منها، نشر المعلومات والسر المهني، رسوم استخدام الموقع الإلكتروني، ضمان حقوق الأطراف المعنية بالعمل الإلكتروني، تجريم انتهاك التوقيع الإلكتروني، ويمكن أن تتضمن تشريعات إدماج الشبكات الإلكترونية في الإدارة إجراءات قانونية من بينها منح المتعاملين الحق في الحصول على المعاملات الإدارية والخدمات بوسائل إلكترونية باستثناء ما يشترط قانوناً حضور المعني بالخدمة شخصياً إلى الإدارة المختصة لتلقيها، والنشر الإلكتروني للقوانين والقرارات والمعلومات والبيانات والإعلانات، وتحميل نماذج المعاملات عبر الإنترنت (يتوجي، 2015، ص 213).

4. الالتزام الوظيفي للأفراد العاملين

1.4. الأفراد العاملون

يمكن النظر إلى الأفراد العاملين باعتبارهم مجموع ما يتوفر من الأشخاص الطبيعيين المؤهلين والجاهزين لشغل مناصب وتولية وظائف وأعمال ومهام فنية وإدارية في المؤسسة، وهؤلاء الأفراد يتواجدون بصفات مختلفة، من حيث التخصصات والمهارات والمستويات العلمية، وبذلك، فهؤلاء هم الموظفون الذين سيمثلون قوة العمل التي ستعتمد عليها المؤسسات عند القيام بنشاطاتها وتشغيل مرافقها وتنفيذ وتسوية الأعباء المرتبطة بخدمة مصلحة المجتمع والدولة، كما ويحتاج هؤلاء الأفراد العاملون كمورد بشري إلى حزم قانونية، تسمى بالقانون الأساسي، يشمل مواد وقواعد قانونية ونصوص تنظم وتضبط واجباتهم وحقوقهم، بالإضافة إلى ضرورة وجود قوانين أخرى، مثل قانون العمل، الذي بدوره ينظم ويرتب ويضبط علاقات العمل بين الجهة الموظفة، باحتسابها رب العمل، والأشخاص كأفراد موظفين (Bartoli, 2005, p55).

2.4. مفهوم الالتزام الوظيفي وخصائصه

عرفه "Orielly" بأنه ارتباط نفسي للفرد العامل بمؤسسته التي يشتغل فيها، مما يدفعه إلى الاندماج في خطط عملها، وتبني القيم التنظيمية والإدارية التي تضعها، وعرفه "Kelman" بأنه امتثال الفرد العامل نحو بذل جهوده في وظيفته، وامتلاكه الرغبة القوية في الانتماء والبقاء في مؤسسته، وهو استعداد الفرد العامل لقبول واستيعاب توجهات وأهداف مؤسسته وتطابقه مع قيمها (Caldwell & Others, 1990, p247). وعرفه Strasser بأنه انضباط وانتماء الفرد العامل وتعلقه الفعال بأهداف وقيم مؤسسته، بغض النظر عن القيم المادية المحققة منها، كما عرفه Truckenbrord بأنه موقف ولاء وطاعة الفرد العامل اتجاه مؤسسته، التي ينتمي إليها من خلال شعوره بأن أهداف وقيم مؤسسته تكون متوافقة مع غاياته وأهدافه كفرد (سلمان، 2013، ص79). وعرفه Eslami & Gharakhani على أنه عملية إيمان الفرد العامل بأهداف مؤسسته وقيمها وإبداء استعداده الصريح نحو العمل بأقصى طاقته لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم، وهو كذلك اقتناع الفرد العامل وقبوله بأهداف مؤسسته التي يعمل فيها وقيمها، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها، وعدم ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل أفضل في جهة أخرى (فارس، 2014، ص165).

من الممكن تلخيص خصائص الالتزام الوظيفي في ما يلي: (حمادات، 2006، ص68)

- ينتج عن حالة نفسية تصف علاقة الارتباط الوظيفي بين الفرد العامل ومؤسسته.
- يؤثر على قرار الفرد العامل فيما يتعلق بانضباطه وبقائه واستمراره وتركه لمؤسسته.
- الأفراد العاملون الذين لديهم التزام وظيفي، لهم صفات قبول أهداف وقيم مؤسستهم والإيمان بها، وطاعة الإدارة وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهدافها.
- يبين وجود مستوى عال من الانخراط في المؤسسة لفترة طويلة، ووجود الرغبة القوية في البقاء في المؤسسة لفترة طويلة، ووجود الميل لتقويم المؤسسة التقويم الإيجابي.
- يتصف بأنه حالة تنظيمية ملموسة تتجسد في طاعة وولاء العامل لمؤسسته.
- يشير إلى ما يبديه الفرد العامل من التفاعل الاجتماعي لتزويد مؤسسته بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.

3.4. أهمية وفوائد الالتزام الوظيفي

- يعد الالتزام الوظيفي من بين أبرز المتغيرات السلوكية، فارتفاع مستواه ينتج عنه انخفاض الظواهر السلبية في الأداء، ويمكن تلخيص أهميته وفوائده في ما يلي: (آل غزوي، 2021، <https://juhaina.in>)
- يعتبر الالتزام الوظيفي عنصراً مهماً لاسيما في الأوقات التي تستطيع فيها المؤسسة أن تقدم الحوافز المناسبة لدفع الأفراد العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.
 - يعكس الالتزام الوظيفي إلى حد كبير مدى انتماء الفرد العامل للمؤسسة التي يعمل فيها، وبالتالي مدى رغبته في تحسين الأداء وارتفاع بنوعية وكمية الإنجاز.
 - العلاقة إيجابية بين الالتزام الوظيفي للأفراد العاملين والنتائج المرغوبة في المؤسسة، مثل: دوران العمل والتغيب، والتأخر عن الدوام، وهي نتائج تعزى إلى التزام أكثر من الرضا الوظيفي.

- يعتبر الالتزام الوظيفي للأفراد العاملين تجاه مؤسساتهم عاملاً هاماً في التنبؤ بفعالية نشاط المؤسسة.
- يسهل الالتزام الوظيفي للأفراد العاملين استجابة المؤسسة وتكيفها وتأقلمها مع المتغيرات المحيطة بها، وارتفاع الروح المعنوية لدى هؤلاء العاملين.
- الالتزام الوظيفي هو عنصر رئيسي ومؤثر في خلق الإبداع بين الموظفين في مؤسساتهم، ويساهم في الأداء المتميز للعمل، لأنه يولد الرغبة والميل إلى البقاء في المؤسسة.
- الالتزام الوظيفي يقلل من الآثار التي قد تتجم عن دوران العمل، كما يساهم في خفض التكاليف، ويساعد على مواجهة السلوكيات المرفوضة والحد منها، مثل: الإضرابات واللامبالاة والتخريب... الخ.
- يقوي مستوى العمل، ويجنب تكرار الغياب، ويحد من الأداء المنخفض.
- يؤثر في إنتاجية المؤسسة وفعاليتها وإنجاز أعمالها بكفاءة، وفي أقل وقت وجهد، والالتزام الوظيفي هو وسيلة للمحافظة على سلامة المؤسسة كي تتمكن من البقاء والاستمرار.

4.4. أبعاد ومراحل تكون الالتزام الوظيفي

- حسب بعض الأدبيات الإدارية، هناك بعض الأبعاد التنظيمية التي يمكن استعراضها حول نموذج الالتزام الوظيفي للعاملين في المؤسسة، وهي كما يلي: (حنونة، 2006، ص 16-17)
- الولاء التنظيمي، وهو قوة تطابق الفرد العامل مع مؤسسته وارتباطه بها، ويعني كذلك عدم رغبة العاملين في ترك مؤسساتهم، لحصولهم على مكاسب أخرى مختلفة من حوافز ومكانة اجتماعية وحرية مهنية.
 - المسؤولية اتجاه المؤسسة، تكون قانونية وتعني محاسبة العامل المقصر من قبل رؤسائه الإداريين، وأخلاقية فهي شبيهة في معناها للولاء أو الانتماء ويقظة الضمير، وتكون إدارية في تحديد الإجراءات وكيفية تنفيذ العمل والمساهمة في وضع الأهداف ورسم سياسات المؤسسة.
 - الاستمرارية في العمل، في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية، والتي من الممكن أن يحققها الفرد العامل لو استمر في المؤسسة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى.
 - الإيمان بالمؤسسة، أي مدى إيمان الأفراد العاملين بقيم ورسالتها، ومدى افتخارهم بعضويتهم فيها، ويأتي بمعرفة العمل ودرجة الاستقلالية، وأهمية تنوع المهارات المطلوبة، وقرب المشرفين، والمشاركة في القرارات.
- يعد الالتزام الوظيفي حالة سلوكية وارتباط نفسي للأفراد العاملين نحو مؤسساتهم، لذا تنص الرؤية السلوكية على أن هناك بعض المراحل الأساسية يمر بها تكوين الالتزام الوظيفي، وهي: (غالي، 2015، ص 47)
- مرحلة الإذعان، يظهر فيها الانضباط والسمع والطاعة، وفيها يبني التزام الفرد العامل بالمؤسسة على الفوائد والمكاسب التي يحصل عليها، وبذلك يتقبل سلطة الآخرين، ويلتزم بما يطلب منه.
 - مرحلة العمل والتطابق بين الفرد العامل والمؤسسة، يتقبل الفرد العامل سلطات الطاقم الإداري لرغبته الاستمرار في العمل بالمؤسسة، فهو يشعر بالفخر والاعتزاز لانتمائه إليها.
 - مرحلة التبني، وفيها يظهر قبول الفرد العامل واقتناعه بأهداف وقيم المؤسسة كما لو كانت أهدافه وقيمه الخاصة به شخصياً.

5.4. أنماط الالتزام الوظيفي

إن للالتزام الوظيفي ثلاث أنماط رئيسية متفق عليها بين أغلب المختصين في هذا المجال، وهي في جوهرها تعبر عن قيم وتوجهات معينة، وهي كما يلي: (مرزوق، 2010، ص3)

➤ الالتزام الوجداني أو العاطفي، ويعني ارتباط الفرد بالمؤسسة وأهدافها ارتباطاً وجدانياً، وهو تطابق وتوافق أهداف الفرد مع أهداف وقيم المؤسسة، والانغماس والانهماك في أنشطة المؤسسة، مما يؤدي إلى استعداده لبذل الجهد من أجل المؤسسة ورغبته القوية في البقاء كعضو فيها.

➤ الالتزام المستمر أو الإدامي، هو ارتباط مبني على التكاليف، ويعني الاندماج في أنشطة المؤسسة مع الأخذ في الاعتبار التكاليف التي سوف يتحملها الفرد إذ ترك المؤسسة، ويزداد هذا النوع من الالتزام حينما يعتقد الفرد أنه لا توجد لديه فرص وظيفية بديلة، أو عندما تكون التكاليف الشخصية لترك المؤسسة عالية، أو تكون العوائد التي يحصل عليها من مؤسسة أخرى منخفضة.

➤ الالتزام المعياري أو الأخلاقي، هو شعور الفرد العامل بالالتزام بالبقاء في المؤسسة، وهو التزام مدرك من جانب الفرد كواجب أخلاقي عليه، وينتج عن خبرات الفرد والتراكمات الثقافية له قبل وبعد التحاقه بالمؤسسة، ويعرف بأنه الإحساس بالرغبة في البقاء في المؤسسة بسبب الضغوط التي تقع على الفرد من قبل الآخرين الموجودين في حياته الخاصة والذين يعتقدون بأنه يجب عليه أن يبقى في المؤسسة.

5. صور تأثير الاتصال الإداري الإلكتروني على الالتزام الوظيفي للمورد البشري (الأفراد العاملين)

1.5. تسهيل تطبيق أسلوب اللامركزية وتحسين توقعات تطور الالتزام والأداء والمهارة والولاء

في إطار تطبيق إدارة إلكترونية معاصرة، يساعد نموذج الاتصال الإداري الإلكتروني على اعتماد نمط لا مركزي فعال في المؤسسة، وهذا من حيث تقسيم وتنسيق وإسناد وإنجاز المهام، وحتى في اتخاذ القرارات الفورية، وهو ما يؤدي إلى تحسين حلول المشكلات التنظيمية المعقدة بالنسبة لتخصيصات وتوجيهات الأفراد العاملين، كما أن تطوير الاتصال الإداري بالأسلوب الإلكتروني له أثر على الفرد العامل (مدراء، فنيون... الخ) نحو تحقيق مستويات أعلى من مؤشرات التقدم الوظيفي، بالخصوص مؤشر الالتزام الوظيفي كظاهرة سلوكية إيجابية، والتي ستعبر فيما بعد عن توقعات تشكل الولاء الوظيفي، وكذلك من المحتمل أن تؤدي إلى نتائج مرغوبة داخل النطاق الوظيفي، مثل: ارتفاع معدلات الأداء، الرضا عن العمل، انخفاض معدل الغياب، انخفاض دوران العمل، تحقيق المزيد من التقدم المهني، أو المهارات الوظيفية (عاشوري، 2010، ص73).

2.5. تحسين الأبعاد التكوينية للالتزام الوجداني (العاطفي)

يتناسب الالتزام الوجداني للأفراد العاملين طردياً مع تجربة وخبرة العمل الإيجابية، لذلك، فإن السياسات التي تحسن التعامل مع نقاط قوة وضعف العاملين تخلق أوضاعاً وسير تدفقات العمل بتجربة إيجابية، ويكون الالتزام الوجداني أعلى عندما تكون الفجوة بين القيم الفردية للعاملين والقيم التنظيمية للمؤسسة ضئيلة، ويمكن بناء وتعزيز التطابق بين هذه القيم الفردية والتنظيمية من خلال تداول معلومات إستراتيجيات المؤسسة، بالإضافة إلى جهود الاتصال لتعزيز فهم العاملين والاعتراف والإدراك بقيمتهم (hrdiscussion.com). وعلى

اعتبار أن نموذج الاتصالات الإلكترونية له ميزة دعم وتمكين وظيفة الاتصال، من حيث توصيل هذه المعلومات والتغذية العكسية، بسرعة وبثقة وبمشاركة تفاعلية كافية، فإن هذا الوضع التنظيمي المتراكم بمرور الوقت، قد يساعد في تطور مستوى الإحساس بالانتماء والمشاركة والإخلاص، وتحسن محددات الالتزام الوجداني، بزيادة الفعالية بالعمل وتقبل قيم وثقافة وأهداف المؤسسة (حمادات، 2014، ص66).

3.5. تطوير إمكانيات ظهور الالتزام المعياري (الأخلاقي)

بمناسبة الحديث عن إحساس الأفراد العاملين بوجود دافع أخلاقي يفرض عليهم التزامهم البقاء في مؤسستهم، من المتوقع أن يعزز هذا الإحساس بالتواصل مع العاملين، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل، ونيل توضيحات العمل، والمساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسة... الخ. وهنا تأتي مهارات الاتصال الإداري، خاصة إذا كانت معززة بالتطبيقات الإلكترونية، لتلعب دورها في تدعيم عمليات تحفيز هؤلاء العاملين للوصول نحو تحقيق الأهداف المشتركة (المادية والمعنوية) بنجاح، وهو ما يرفع في رضاهم الوظيفي، فتتخفف نيته في ترك المؤسسة، بل سيتكون لديهم شعور أخلاقي بالولاء والبقاء فيها (Paksoy & Others, 2017, p650). وعليه يجب على الطاقم الإداري استخدام الأسلوب الإلكتروني في تسهيل تدفق المعلومات أثناء الاجتماعات والحوارات والمشاورات، باستعمال البريد الإلكتروني ومؤتمرات الفيديو ومنصات التواصل الاجتماعي... الخ، فهذه الوسائل سيصبح لها أثر على المدى البعيد في دعم الإحساس بالارتباط الأخلاقي، بالخصوص بالنسبة للعاملين أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات المصلحة المشتركة مع مؤسستهم.

4.5. المساعدة في ضمان ظروف الحصول على الالتزام المستمر

إن زيادة التحدي المرتبط بوظيفة الفرد العامل، سواء في العمليات الموكلة إليه أو الهدف من هذه العمليات أو تنوع الأدوار وثرائها، يعتبر من الظروف المساعدة على ضمان الالتزام المستمر بالنسبة للفرد العامل، والعلاقة قد تكون عكسية بين غموض الدور الموكل للفرد العامل والحصول على التزامه المستمر، فصراع الدور قد يؤدي إلى انخفاض الشعور بالمسؤولية، ما يؤثر سلباً على التزام الفرد العامل، كما أن غموض الدور يضع هذا الفرد في موقف صراع ويؤدي إلى زيادة الضغوط التي يشعر بها في العمل، وبالتالي سيؤثر هذا الوضع بشكل سلبي على الالتزام المستمر، ومن هنا يأتي البحث عن وسائل مساعدة لحل مثل هذه المشكلات، ولعل الاتصال الإداري بأنواعه المختلفة يكون من هذه الوسائل، وخاصة إذا تم تدعيمه بالأسلوب الإلكتروني، فهو سيسهل فعاليات التواصل، الذي من شأنه أن يزيل اللبس في خصوصيات وحدود دور الفرد العامل، ويزيد درجة وضوح دوره، ما قد يحل من مشكلة ضغوط العمل، وبالتالي الحد من مستوى رغبته في عدم الاستمرار في التزامه مع مؤسسته (عبد الباقي، 2005، ص317).

6. المستلزمات التطبيقية والأعمال التحضيرية في الدراسة الميدانية بجامعة المسيلة

1.6. مجتمع البحث وعينة الموظفين المستجوبين في الكليات المدروسة بجامعة المسيلة

لقد هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الاتصال الإداري بالشبكات الإلكترونية على الالتزام الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة الجامعية بالمسيلة، من خلال معرفة الأشخاص الذين يستخدمون وسائل الاتصال الحديثة، وكذا

معرفة النسب المئوية التي تبين درجة التفاوت بين العاملين في الانضباط أثناء العمل، فإن مجتمع الدراسة يتكون من مجموعة العاملين في كليات جامعة "محمد بوضياف" بالمسيلة، وقد اختيرت عينة قصدية تتمثل في الأساتذة باعتبارهم كإداريين والأساتذة الآخرين باعتبارهم مدرسين، والذين يستخدمون وسائل التواصل الحديثة (البريد الإلكتروني، منصات التواصل الاجتماعي، الهاتف الرقمي...الخ) في فعاليات الاتصال الإداري، وقد بلغ العدد الإجمالي لمفردات العينة ب: 90 مستجوب. والجدول (1) يوضح توزيع العينة حسب الكليات.

الجدول (1): توزيع استمارات الاستبيان حسب الكليات

اسم الكلية	عدد الأقسام	عدد الاستمارات
العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير	04	15
العلوم الإنسانية الاجتماعية	06	15
الآداب واللغات	03	15
الحقوق والعلوم السياسية	02	15
التكنولوجيا	06	15
العلوم	05	15
المجموع	26	90

المصدر: من إعداد الباحث

2.6. أداة جمع بيانات الدراسة الميدانية بجامعة المسيلة

تم جمع البيانات اللازمة للدراسة عن طريق توزيع استبيان على الإداريين والأساتذة المتواجدين على مستوى كل كلية محل الدراسة، حيث تم توزيع تسعون (90) استمارة، ولقد تم استرجاع 72 استمارة، وكانت نسخ الاستمارات الصالحة للقياس 71 استمارة، بنسبة: 78.89 % وهي نسبة صالحة للدراسة.

الجدول (2): تفاصيل توزيع واسترجاع الاستبيان من المستجوبين

البيان	الاستمارات الموزعة	النسبة المئوية	الاستمارات المستبعدة	النسبة المئوية	الاستمارات المقبولة	النسبة المئوية
المجموع	90	100%	01	1.11%	71	78.89%

المصدر: من إعداد الباحث

3.6. الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة

بعد استرجاع الاستبيانات الموزعة، تم تفريغ الإجابات ومعالجتها باستعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 24، مع الاعتماد على الأسلوب الإحصائي الملائم، ونوع البيانات المراد تحليلها والغاية من وراء التحليل. ومن أجل الإجابة عن الإشكالية المطروحة واختبار فرضياتها، مضى الاعتماد على الأساليب والأدوات الإحصائية الآتية:

- مقاييس الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الاختلاف)؛
- اختبار معامل (Pearson) للوقوف على طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة؛
- اختبار (Kolmogorov-Smirnov) من أجل معرفة طبيعة توزيع بيانات الاستبيان ومدى علميتها،
- ويستخدم عندما تكون العينة أكبر من 50 مفردة؛
- اختبار معامل الانحدار البسيط والمتعدد.

4.6. صدق وثبات الأداة المستعملة في الدراسة الميدانية (فقرات الاستبيان)

لقد تم قياس ثبات أداة الدراسة الميدانية، والمتمثلة في الاستبيان، من خلال جملة البيانات المجمعة من إجابات المستجوبين، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كروم باخ (α) بالكامل كما يلي:

الجدول (3): قيمة ألفا كروم باخ (α) للاستبيان

عدد الاختبارات	ألفا كروم باخ (α)
جميع الفقرات ل: 71 استمارة مقبولة	67.6%

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يظهر من الجدول (3) أن نسبة اتساق المحاور المكونة للاستبيان الدراسة تم تقديره بـ: 67.6%، وهي نسبة مقبولة جدا لإجراء ما تبقى من التحاليل الإحصائية واختبار فرضيات الإجابة عن إشكالية الدراسة.

5.6. اختبار طبيعة توزيع بيانات الدراسة الميدانية

بعد التأكد من أن جميع فقرات استمارة الاستبيان المستخدم في جمع البيانات، جرى تطبيق اختبار كيفية توزيع بيانات إجابات المستجوبين عن أسئلة المحورين (الاتصال الإداري الإلكتروني/ الالتزام الوظيفي)، هل تتبع التوزيع الطبيعي إجمالاً؟

الجدول (4): اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة الميدانية بكليات جامعة المسيلة

الاختبار		(Kolmogorov-Smirnov)
درجة الحرية DI	مستوى الدلالة (Sig)	
71	0.149	الاتصال الإداري الإلكتروني: الاتصال الإداري، خدمات الشبكة
71	0.110	الالتزام الوظيفي: العاطفي، المعاييري، المستمر

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يلاحظ أن مستوى الدلالة (Sig) وفق اختبار (Kolmogorov-Smirnov) لكلا المحورين أكبر من 5%، أي أن البيانات المجمعة حول الاتصال الإداري الإلكتروني والالتزام الوظيفي تتبع التوزيع الطبيعي في انتشارها البياني، ومنه هناك إمكانية ومجال لتحليل المحورين واختبار فرضيات هذه الدراسة.

6.6. تصنيف المتوسطات الحسابية لمقياس ليكرت (Likert) الخماسي

لقد صيغت أسئلة الاستبيان في المحورين الرئيسيين: الأول والثاني، على شكل أسئلة مغلقة، بالاعتماد على مقياس (Likert) خماسي الأبعاد، كمقياس للإجابة على عبارات الاستبيان في هذين القسمين، والجدول الموالي يوضح القيم الممنوحة لدرجات المقياس:

الجدول (5): مقياس ليكرت (Likert) الخماسي

المقياس	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
العلامة	1	2	3	4	5

المصدر: (أبو زيد، 2005، ص27).

كما تم عرض وتحليل البيانات المجمعة من إجابات المستجوبين عن العبارات المتعلقة بمحوري الاستبيان (المتمثلين في: الاتصال الإداري الإلكتروني والالتزام الوظيفي) باستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي المتمثلة في: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، المنسجمة مع مقياس (Likert) الخماسي. ولقد تم ضبط الحدود

الدنيا والقصوى للمقياس، وهذا لغرض الحصول على المتوسط المرجح، بحساب المدى عن طريق الفرق بين أكبر وأصغر وزن: (4=1-5)، حيث يتم قسمة الناتج الحاصل على عدد الدرجات الموجودة في المقياس، والبالغ عددها: (5)، وبالتالي يتم الحصول على طول الدرجة الواحدة لهذا المقياس، والمقدرة بـ: (0.8)، بحيث تضاف هذه القيمة لكل درجة في المقياس، للحصول على الحدود الدنيا والقصوى لكل درجة. والجدول الموالي يوضح هذه الحدود:

الجدول (6): الحدود الدنيا والقصوى لمقياس (Likert) الخماسي

الدرجة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
المتوسط المرجح	[1.79, 1]	[2.59, 1.80]	[2.60, 3.39]	[3.40, 4.19]	[4.20, 5]
الوزن (C)	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحث.

7. التحليلات والاختبارات المتعلقة بفرضيات الدراسة الميدانية بجامعة المسيلة

1.7. تحليل محور الاتصال الإداري الإلكتروني في الكليات المدروسة عن الفرضية (ف1)

يمكن تحليل نتائج القياسات الإحصائية المطبقة على بيانات إجابات المستجوبين عن الفقرات المحددة في البعدين (الاتصال الإداري، خدمات الشبكة الإلكترونية) المتعلقين بمحور الاتصال الإداري الإلكتروني لدى الكليات المدروسة بجامعة المسيلة، حيث تم التوصل إلى قياسات إحصائية مهمة، من خلال استعمال مقياس الإحصاء الوصفي، والتمثلة في: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف. ثم بعد هذا تم ترتيب فقرات كل بعد مدروس، وهذا حسب درجات موافقة المستجوبين عليها. وتفاصيل التحليل والأدلة والأحكام ستكون معروضة مع الجدولين (7) و(8) على التوالي.

الجدول (7): الاتصال الإداري في الكليات المدروسة بجامعة المسيلة

الرقم	بيان الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
1	اعتماد عملية اتخاذ قرارات التدريس على الاتصال الإداري بشكل دائم.	4.25	0.553	13.01	1
2	استناد برنامج توزيع عمليات التدريس على الاتصال الإداري بشكل دائم.	4.25	0.602	14.16	2
3	تنسيق أعمال التدريس مع إدارة الكلية بوسائل اتصال إدارية رسمية.	4.08	0.788	19.31	3
4	مراقبة الإدارة لأداء مهام الموظف عبر وسائل الاتصال الإداري الرسمية.	3.63	0.944	26.00	7
5	تقييم المسؤولين لنتائج عمل الموظف يتوقف على نوعية الاتصالات.	3.57	0.872	24.42	5
6	نجاح تنفيذ المهام التدريسية مرتبط دائما بوجود اتصال إداري كاف.	4.23	0.932	22.03	4
7	نظام الاتصال الحالي يسمح بمشاركة إدارة الكلية في قرارات التكوين.	3.94	0.983	24.94	6
درجة القبول: إذا كانت نسبة معامل الاختلاف أقل من 50%					

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يلاحظ أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المحور كلها أكبر من المتوسط المعياري (3) وبدرجات متفاوتة، بالإضافة إلى كون قيمة المتوسط العام للمحور مقدرة بـ: 3.99، وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي المعتمد، والذي يساوي: 3، وانحراف معياري إجمالي يقدر بـ: 0.81، وهو تشتت بسيط، ومعامل

اختلاف يقدر بـ: 20.55%، وهو أقل من 50%، ما يدل على موافقة أغلبية المستجوبين حول تفعيل المعبر للاتصال الإداري في ممارسة مهام التدريس والأخرى المساعدة في الكليات محل الدراسة بجامعة المسيلة.

الجدول (8): استخدام خدمات الشبكة الإلكترونية لتفعيل الاتصال الإداري في الكليات المدروسة بجامعة المسيلة

الرقم	بيان الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
8	تلقي تعليمات وأوامر العمل التدريسي عبر رسائل إلكترونية.	4.21	0.893	21.21	3
9	تحميل برنامج عمليات التدريس من الموقع الإلكتروني التابع للكلية.	3.92	1.032	26.32	4
10	استخدام تطبيقات الهاتف النقال لأجل الاتصالات المهنية مع الإدارة / الزملاء.	4.38	0.683	15.59	1
11	التواصل مع الإدارة / الزملاء من خلال البريد الإلكتروني.	4.26	0.716	16.80	2
12	إرسال الملفات إلى الإدارة / الزملاء عبر تطبيقات التواصل في منصة الجامعة.	2.94	1.240	42.17	5
13	استعمال البريد الصوتي للرسائل الصوتية الموجهة نحو الإدارة / الزملاء.	1.90	0.880	46.31	7
14	مشاركة الاجتماعات عبر المنتديات الإلكترونية مع الإدارة / الزملاء.	2.12	1.094	51.60	6
درجة القبول: إذا كانت نسبة معامل الاختلاف أقل من 50%					

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح، بعد القياسات والدلالات الإحصائية التفصيلية لكل فقرة، أن المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المحور (استخدام خدمات الشبكة الإلكترونية في تفعيل الاتصال الإداري)، والمقدر بـ: 3.27 وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي المعتمد لهذه الدراسة، والذي يقدر بـ: 3، مع انحراف معياري إجمالي يقدر بـ: 1.36، وهو تشتت بسيط، ومعامل اختلاف إجمالي يقدر بـ: 42.29%، وهو أقل من 50%، ما يدل على موافقة أغلبية المستجوبين حول الاستخدام المعبر لخدمات الشبكة الإلكترونية إنشاء تفعيل عمليات الاتصال الإداري، قصد توجيه ومتابعة مهام التدريس والتكوين، وكذا مشاركة الطاقم الإداري في قرارات برمجة الأعمال الأخرى في الكليات محل الدراسة بجامعة المسيلة.

إذا، من خلال تحليل نتائج القياسات الإحصائية المعلنة عن البعدين المتعلقين بمحور دراسة الاتصال الإداري الإلكتروني بالكليات المدروسة، وفي وجود دليل قابلية معامل الاختلاف، والذي كانت نسبته أقل من 50%، وكذا دليل مجال الثقة في بيان النتائج، والذي بلغ 95 %، تم قبول الفرضية ف(1)، التي تنص على أن هناك تفعيل معتبر لنموذج لاتصال الإداري الإلكتروني بالكليات المدروسة في جامعة المسيلة.

2.7. تحليل محور الالتزام الوظيفي في الكليات المدروسة عن الفرضية (ف2)

بنفس الطريقة السابقة، يمكن تحليل نتائج القياسات الإحصائية المطبقة على بيانات إجابات المستجوبين حول الفقرات المحددة في الأبعاد (الالتزام العاطفي، الالتزام الأخلاقي، الالتزام المستمر) المتعلقة بمحور الالتزام الوظيفي للموظفين (إداريين وأساتذة) في الكليات المدروسة بجامعة المسيلة، وسيكون ذلك باستعمال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف، ثم بعد هذا يتم ترتيب فقرات كل بعد مدروس من الأبعاد المذكورة، وهذا حسب درجات موافقة المستجوبين عليها. وتفاصيل شروحات التحليل والأدلة والأحكام ستكون معروضة مع الجداول (9) و(10) و(11) على التوالي.

الجدول (9): الالتزام العاطفي للموظفين (إداريين/ أستاذة) في الكليات المدروسة بالجامعة

الرقم	بيان الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
15	الرغبة في العمل الدائم مع المؤسسة الجامعية الحالية.	4.40	0.688	15.63	3
16	تفادي مغادرة الجامعة ولو أتيحت امتيازات أفضل للعمل في مؤسسة جامعية أخرى.	3.70	1.087	29.37	6
17	عمل الموظف (إداري/ أستاذ) جاهدا ليساعد المؤسسة الجامعية في أداء رسالتها.	4.33	0.653	15.08	2
18	إرادة الموظف (إداري/ أستاذ) للعمل بين أقسام الكلية في إطار سياسة الجامعة.	3.42	1.064	31.11	7
19	سعي الموظف (إداري/ أستاذ) باهتمام شخصي لحل مشاكل المؤسسة الجامعية.	4.15	0.768	18.50	4
20	مبادرة الموظف (إداري/ أستاذ) الدائمة نحو تحقيق رضا الطاقم القيادي للكلية.	3.88	0.918	23.65	5
21	أمل الموظف (إداري/ أستاذ) في بلوغ المؤسسة الجامعية مقامات اجتماعية متفوقة.	4.50	0.606	13.46	1
درجة القبول: إذا كانت نسبة معامل الاختلاف أقل من 50%					

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح، بعد القياسات والدلالات الإحصائية التفصيلية لكل فقرة، أن المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا البعد (الالتزام العاطفي أو الوجداني)، في محور (الالتزام الوظيفي)، والمقدر بـ: 4.05، هو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي المعتمد لهذه الدراسة، والذي يقدر بـ: 3، هذا مع انحراف معياري إجمالي، يقدر بـ: 0.82، وهو تشتت بسيط، ومعامل اختلاف إجمالي يقدر بـ: 20.97%، وهو أقل من 50%، ما يدل على موافقة أغلبية المستجوبين على وجود الالتزام العاطفي للعاملين (إداريين، أستاذة) في الكليات محل الدراسة بجامعة المسيلة.

الجدول (10): الالتزام الأخلاقي للموظفين (إداريين/ أستاذة) في الكليات المدروسة بالجامعة

الرقم	بيان الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
22	محافظة الموظف (إداري/ أستاذ) على الأوقات الرسمية للعمل في الجامعة.	4.67	0.50	10.70	1
23	انجاز الموظف (إداري/ أستاذ) العمل بمصادقية بعيدا عن السلبية في الجامعة.	4.64	0.537	11.57	4
24	التوازن بين أهداف الموظف (إداري/ أستاذ) الشخصية والأهداف العامة للجامعة.	4.12	0.715	17.35	7
25	تسخير الموظف (إداري/ أستاذ) لقيمه الأخلاقية لتدعيم توجهات الجامعة.	4.42	0.601	13.59	5
26	تسهيل على الموظف (إداري/ أستاذ) الارتباط بمكان عمل آخر غير الجامعة.	3.16	1.183	37.43	8
27	سعي الموظف (إداري/ أستاذ) للحفاظ على ممتلكات الجامعة.	4.67	0.528	11.30	2
28	التزام الموظف (إداري/ أستاذ) بصدق بث البيانات الصادرة عن عمله في الجامعة.	4.56	0.691	15.15	6
29	تقديم الموظف (إداري/ أستاذ) العون (معلومات، خبرة) للزملاء المحتاجين إليه.	4.57	0.525	11.48	3
درجة القبول: إذا كانت نسبة معامل الاختلاف أقل من 50%					

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح، بعد القياسات والدلالات الإحصائية التفصيلية لكل فقرة، أن المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا البعد (الالتزام الأخلاقي أو المعياري)، في محور (الالتزام الوظيفي)، والمقدر بـ: 4.35، وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (المعياري) المعتمد في هذه الدراسة الميدانية، والذي يقدر بـ: 3، مع انحراف معياري إجمالي يقدر بـ: 0.66، وهو تشتت بسيط، يدل على تجانس إجابات المستجوبين حول فقرات هذا البعد، وبالنسبة لمعامل الاختلاف الإجمالي، فقد قدر بنسبة: 16.07%، وهو أقل من 50%، النسبة الاحترافية المقبولة في المنطق

الإحصائي، وهذا ما يدل موافقة أغلبية المستجوبين على وجود الالتزام الأخلاقي حسب إقرارات الأفراد العاملين (من: أساتذة إداريين وأساتذة مدرسين) في الكليات محل الدراسة بجامعة المسيلة.

الجدول (11): الالتزام المستمر للموظفين (إداريين/ أساتذة) في الكليات المدروسة بالجامعة

الرقم	بيان الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
30	تغيب الموظف (إداري/ أستاذ) عن العمل في الحالات الضرورية القصوى فقط.	4.52	0.714	15.79	8
31	تفادي الموظف (إداري/ أستاذ) التسبب في الإهمال المقصود لواجباته.	4.67	0.471	10.08	1
32	تقديم الموظف (إداري/ أستاذ) نتائج أعماله في الوقت المطلوب.	4.38	0.617	14.08	3
33	الترام الموظف (إداري/ أستاذ) بتطبيق لوائح/ أوامر/ وتعليمات إدارة الكلية.	4.19	0.646	15.41	6
34	قرارات الموظف (إداري/ أستاذ) السريعة صائبة في غالب الأحيان.	3.60	0.836	23.22	10
35	اهتمام الموظف (إداري/ أستاذ) بإتمام أعماله عن بعد (بعيدا عن مكان العمل).	4	0.925	23.12	9
36	زيادة مشاركة الموظف (إداري/ أستاذ) في أداء المهام الجماعية لفريق عمله.	4.12	0.630	15.29	5
37	سعي الموظف (إداري/ أستاذ) لتحقيق برنامج عمل بأقل تكلفة ممكنة للموارد.	4.42	0.668	15.11	4
38	رغبة الموظف (إداري/ أستاذ) في تحقيق حد أدنى من الجودة في عمله.	4.21	1.107	26.29	11
39	حرص الموظف (إداري/ أستاذ) على تطوير كمية أعماله المنجزة (الإنتاجية).	4.39	0.520	11.84	2
40	مبادرة الموظف (إداري/ أستاذ) لضمان استمرارية مسؤولياته في أعماله.	4.49	0.694	15.45	7
درجة القبول: إذا كانت نسبة معامل الاختلاف أقل من 50%					

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول (11) بعض النتائج القياسية والدلالات الإحصائية التفصيلية المهمة لكل عبارة استقصائية، حيث يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي لبعد (الالتزام المستمر)، في محور (الالتزام الوظيفي)، تم تقديره بـ: 4.27 وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (المعياري) المعتمد، بطبيعة الحال في هذه الدراسة الميدانية، والمقدر بـ: 3، وهذا مع انحراف معياري إجمالي يقدر بـ: 0.71، وهو تشتت بسيط، بالإضافة إلى معامل اختلاف إجمالي مقدر بنسبة: 16.87%، وهو أقل من 50% المنطقية، وهذا ما يدل على موافقة أغلبية المستجوبين أن الالتزام المستمر لدى الأفراد العاملين (أساتذة إداريين وأساتذة مدرسين) موجود في الكليات المدروسة بجامعة "محمد بوضياف" بالمسيلة.

إذا، من خلال تحليل نتائج القياسات الإحصائية المعلنة عن أبعاد محور دراسة الالتزام الوظيفي بالكليات المدروسة، وفي وجود دليل قابلية معامل الاختلاف، والذي كانت نسبته أقل من 50%، وكذا دليل مجال الثقة في بيان النتائج، والذي بلغ 95 %، تم قبول الفرضية ف(2)، التي تنص على أن هناك إقرار معتبر حول وجود الالتزام الوظيفي بالكليات المدروسة في جامعة المسيلة.

3.7. اختبار علاقات الارتباط عن الفرضية ف(3)

من أجل اختبار العلاقة المحتملة بين المتغير المستقل نظام الاتصال الإداري الإلكتروني المطبق في كليات الجامعة والمتغير التابع الالتزام الوظيفي للعاملين (إداريين/ أساتذة) بأبعاده الثلاث (العاطفي، الأخلاقي، المستمر) تم استعمال اختبار معامل الارتباط "Pearson"، والجدول (12) الموالي يعرض بعض التفاصيل:

الجدول (12): العلاقة بين الاتصال الإداري الإلكتروني والالتزام الوظيفي

فروع المتغير: المستقل/ التابع	الالتزام العاطفي	الالتزام الأخلاقي	الالتزام المستمر
الاتصال الإداري	0.348**	0.241*	0.224
الدلالة الفرعية (S.Sig)	0.003	0.043	0.061
خدمات الشبكة الإلكترونية	0.254*	0.062	0.197
الدلالة الفرعية (S.Sig)	0.033	0.610	0.100
المتغير الرئيسي: المستقل/ التابع	الالتزام الوظيفي		
الاتصال الإداري الإلكتروني	0.318**		
الدلالة الرئيسية (P.Sig)	0.002		

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات SPSS، **معنوية 1%، *معنوية 5%.

من الجدول (12) يلاحظ أن:

- قيمة $RC_1 = 0.348$ ، $RE_1 = 0.254$ ، ومستوى الدلالة: 0.003 و 0.033، على التوالي، وهي قيمة أقل من 0.05، أي أنه توجد علاقة ارتباط، ذات دلالة إحصائية، بين الاتصال الإداري المطبق والالتزام العاطفي، وحتى بين استخدام الشبكة الإلكترونية في تفعيل الاتصال الإداري والالتزام العاطفي.
- قيمة $RC_2 = 0.241$ ، $RE_2 = 0.062$ ، ومستوى الدلالة: 0.043 و 0.610، على التوالي، وهي قيمة أقل من 0.05، أي أنه توجد علاقة ارتباط، ذات دلالة إحصائية، بين الاتصال الإداري المطبق والالتزام الأخلاقي، وليس بين استخدام الشبكة الإلكترونية في تفعيل الاتصال الإداري والالتزام الأخلاقي.
- قيمة $RC_3 = 0.224$ ، $RE_3 = 0.197$ ، ومستوى الدلالة: 0.061 و 0.100، على التوالي، وهي قيمة أقل من 0.05، أي أنه لا توجد علاقة ارتباط، ذات دلالة إحصائية، بين الاتصال الإداري المطبق والالتزام المستمر، ولا بين استخدام الشبكة الإلكترونية في تفعيل الاتصال الإداري والالتزام المستمر.
- قيمة $R = 0.318$ ، ومستوى الدلالة: 0.002، وهي قيمة أقل من 0.05، أي أنه توجد علاقة ارتباط، ذات دلالة إحصائية، بين الاتصال الإداري الإلكتروني المطبق والالتزام الوظيفي للعاملين (إداريين وأساتذة) في الكليات المدروسة بجامعة "محمد بوضياف" بالمسيلة، وهذا ما يعني قبول الفرضية الرئيسية ف(3) عموماً.

4.7. اختبار الانحدار البسيط عن الفرضية الرئيسية ف(4)

للتحقق من الفرضية الرئيسية ف(4)، تم تطبيق قياسات اختبار الانحدار البسيط، حيث أفرزت مخرجات SPSS العلاقة الآتية، المبينة في الجدول (13) الموالي الذي يوضح الانحدار البسيط (الإجمالي).

الجدول (13): نموذج الانحدار البسيط للعلاقة (الاتصال الإداري الإلكتروني، الالتزام الوظيفي)

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار (الميل)	مستوى الدلالة
الثابت (C)	3.151	0.000
الاتصال الإداري في المؤسسة (X_1)	0.280	0.003
قيمة $R^2 = 0.122$ للنموذج/ قيمة الدلالة الإحصائية $F = 0.003$		

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يلاحظ أن معامل التحديد ($R^2 = 0.122$) يوضح أن المتغير المستقل (الاتصال الإداري الإلكتروني) يفسر المتغير التابع (الالتزام الوظيفي للعاملين في كليات جامعة المسيلة) بنسبة 12.2%، أما النسبة المتبقية فهي تعزى إلى متغيرات أخرى، وأن قيمة الدلالة الإحصائية لـ F هي: 0.003 أقل من 0.05 وهي تفسر صلاحية نموذج الانحدار البسيط. وأن قيمة الدلالة الإحصائية للمتغير المستقل الأول الاتصال الإداري الإلكتروني في الجامعة (X_1) تساوي: 0.003، وهي أقل من 0.05 أي أنه ذو دلالة إحصائية. ومنه يمكن ترجمة معطيات الجدول (13) إلى معادلة انحدار بسيط كما هو مبين أدناه:

$$Y = 3.151 + 0.280X_1 \dots\dots\dots(1)$$

Y: يمثل المتغير التابع (الالتزام الوظيفي للعاملين في كليات جامعة المسيلة).
 X_1 : يمثل المتغير المستقل الأول (الاتصال الإداري الإلكتروني المطبق في كليات جامعة المسيلة).
 $C = 3.151$: عدد ثابت لمتغيرات مجهولة.

مما سبق يتضح أنه توجد علاقة تأثير بين الاتصال الإداري الإلكتروني والالتزام الوظيفي للعاملين في الكليات المدروسة بجامعة المسيلة. ومنه يتم قبول الفرضية ف(4).

5.7. اختبارات نموذج الانحدار المتعدد عن الفرضية الرئيسية ف(4)

بالنسبة للانحدار المتعدد لنموذج الدراسة: (الاتصال الإداري، خدمات الشبكة الإلكترونية) = (الالتزام الوظيفي) F، يعرض الجدول (14) الموالى تفاصيل المعاملات الثابتة ومعاملات متغيرات الموضوع محل الدراسة، والتي تنهيك في علاقة سلوكية خطية متعددة، على اعتبار أن المتغير المستقل الرئيسي سيكون من متغيرات فرعي، هي: [الاتصال الإداري، خدمات الشبكات الإلكترونية]، والمتغير التابع الرئيسي: [الالتزام الوظيفي للعاملين (إداريين وأساتذة) في كليات جامعة المسيلة]

الجدول (14): الانحدار الخطي المتعدد للنموذج (الاتصال الإداري، خدمات الشبكة الإلكترونية) = (الالتزام الوظيفي) F

المتغير التابع	المتغير المستقل	مستوى المعنوية	قيمة F	ثابت الانحدار	معامل الانحدار	معامل التحديد المصحح	معامل التحديد	معامل الارتباط R
الالتزام الوظيفي	- الاتصال الإداري - خدمات الشبكة الإلكترونية	0.002	6.91	74,953	0,781 0.338	0,144	0,169	0,411 ^a

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال النتائج المعروضة في الجدول (14) بلغ معامل الارتباط: 0.411، وهو معامل ارتباط موجب، مما يفسر وجود علاقة بين المتغيرين موجبة، ولا يوجد تعارض بين الشروط النظرية المعلنة في الدراسة ونتائج نموذج الانحدار المتعدد، والمقدرة بين الاتصال الإداري الإلكتروني والالتزام الوظيفي للأفراد العاملين. وبعد هذا التعليق، يمكن ترجمة معطيات الجدول (14) إلى معادلة رياضية للانحدار المتعدد، بالصيغة المبينة أدناه:

$$Y = 0,781X_1 + 0.338X_2 + 74,953 \dots\dots\dots(2)$$

Y: يمثل المتغير التابع (الالتزام الوظيفي للعاملين في المؤسسة الجامعية).
 X_1 : يمثل المتغير المستقل الجزئي الأول (الاتصال الإداري).
 X_2 : يمثل المتغير المستقل الجزئي الثاني (خدمات الشبكة الإلكترونية).
 $C = 74,953$: عدد ثابت لمتغيرات مجهولة.

في نموذج الانحدار، يلاحظ أن قيمة معامل التحديد بلغت: 0.169، وهذا معناه أن نسبة 16.9% من التغير في الالتزام الوظيفي يفسر بالتغيرات التي تحدث في نمط الاتصال الإداري الإلكتروني، والباقي: 83.1%، يرجع إلى عوامل تنظيمية أخرى، منها الخطأ العشوائي. وقد بينت نتائج الاختبار للتحليل التباين F، التي بلغت قيمته: 6.91، عند مستوى دلالة إحصائية (0.002)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وبهذه النتائج يصبح هناك مجال لتقبل وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاتصال الإداري الإلكتروني والزيادة المتوقعة في التزام العاملين (أساتذة إداريين ومدرسين) لدى المؤسسة الجامعية بالمسيلة.

8. خاتمة

من خلال نتائج الدراسة الميدانية التي أجريت في كليات جامعة المسيلة، أصبح بالإمكان تقديم بعض الاقتراحات لإدارات الكليات بهدف تحسين مستوى الالتزام المستمر، والتي يتم إيجازها فيما يلي:

- توعية الأساتذة المدرسين بأهمية العمل بتطبيقات المنصات الإلكترونية، خاصة في أداء المسؤوليات التعليمية وتنفيذ البرامج التكوينية ومشاركة الأساتذة رؤساء الأقسام والتعاون معهم في مقترحات إدارة الكلية.
- التوجه إلى العمل الجامعي الجماعي، بواسطة خدمات التواصل المتاحة في تطبيقات مؤتمرات الفيديو في المنصات الإلكترونية، لما لها من فائدة أكثر في تحسين استعدادات الالتزام الوظيفي المستمر في الجامعة.
- التدريب المتواصل للأساتذة في إدماج ونشر المعلومات التشاركية بينهم وبين الإدارة على المنصات الإلكترونية، وهذا بإجراء دورات تكوينية تؤدي إلى تحسين الإنتاجية التكوينية والبحثية للأستاذ الجامعي.

9. المراجع

1.9. المراجع العربية

1. أحمد ماهر. كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال. مصر. الإسكندرية. الدار الجامعية. (2000).
2. توجي سامية. أطر رقمنة الإدارة العمومية في مشروع الجرائز الإلكترونية 2013. مجلة المعارف. قسم العلوم القانونية. السنة التاسعة. العدد 18. (2015).
3. ثامر البكري. الاتصالات التسويقية والترويج. ط3. الأردن. عمان. دار الحامد للنشر والتوزيع. (2015).
4. سامي إبراهيم حماد حنونة. قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية، غزة. فلسطين. (2006).
5. صالح مهدي محسن العامري وطاهر محسن منصور الغالبي. الإدارة والأعمال. الأردن. عمان. دار وائل للنشر. (2014).
6. صلاح الدين عبد الباقي. مبادئ السلوك التنظيمي. مصر. السكندرية. الدار الجامعية للنشر والتوزيع. (2005).
7. عاشوري ابتسام. الالتزام التنظيمي وعلاقته بالثقافة التنظيمية. مذكرة ماجستير في علم الاجتماع. تخصص تنظيم وعمل. جامعة بسكرة. (2015).
8. عبان عبد القادر. تحديات الإدارة الإلكترونية في الجرائز: دراسة سوسيولوجية ببلدية الكاليتوس. أطروحة دكتوراه. تخصص علم اجتماع. جامعة بسكرة. الجرائز. (2016).
9. عبد العزيز علي المرزوق. دراسة أثر كل من الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوكيات المواطن التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالجهاز الإداري. إدارة الأعمال. كلية التجارة. جامعة الشيخ كفر. مصر. (2010).
10. عبد المجيد عبد المحسن محمد آل الشيخ. معوقات الاتصال الإداري المؤثرة على أداء العاملين. مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية. السعودية. الرياض. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. (2010).

11. علاء عبد الرزاق السالمي وخالد إبراهيم السليطي. *الإدارة الإلكترونية*. الأردن. عمان. دار وائل للنشر والتوزيع. (2008).
12. فرطاس فتيحة. *عصرنة الإدارة العمومية في الجزائر من خلال تطبيق الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين خدمة المواطنين*. مجلة الاقتصاد الجديد. العدد 15. المجلد 02. (2016).
13. محمد أحمد غالي. *القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة*. مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة. فلسطين. (2015).
14. محمد الصيرفي. *الاتصالات الإدارية*. مصر. الإسكندرية. مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع. (2008).
15. محمد جودت محمد فارس. *العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على جامعة الأزهر-غزة*. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. المجلد 22. العدد 2. (2014).
16. محمد حسن محمد حمادات. *قيم العمل والالتزام الوظيفي*. ط1. الأردن. عمان. دار حامد للنشر والتوزيع. (2006).
17. محمد خير سليم أبو زيد. *التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برمجية SPSS*. الأردن. عمان. دار صفاء. (2005).
18. محمد عبد الله العنزي. *أثر الاتصالات الإدارية في تحقيق فاعلية القرارات الإدارية*. مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال. جامعة الشرق الأوسط. عمان. الأردن. (2010).
19. محمد ناجي الجوهري. *الاتصال التنظيمي*. الإمارات العربية المتحدة. العين. دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع. (2000).
20. نوفيل حديد. *تكنولوجيا الانترنت وتأهيل المؤسسة للاندماج في الاقتصاد العالمي: دراسة حالة المؤسسة الجزائرية*. أطروحة دكتوراه دولة في علوم التسيير. جامعة الجزائر "3". الجزائر. (2007).
21. هادي عذاب سلمان. *دور الأنماط القيادية المعاصرة في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لأداء عينة من القيادات العليا في الشركات الصناعية بالعراق*. أطروحة دكتوراه في الإدارة العامة. جامعة بغداد. (2013).

2.9. المراجع الأجنبية

22. Bartoli Annie. *Le management dans les organisations publiques*. 2^{ème} édition. France. Paris. Dunod. (2005).
23. David F. Caldwell, Jennifer A. Chatman & Charles A. O'Reilly. *Building organizational commitment: A multifirm study*. Journal of Occupational Psychology. The British Psychological Society. Printed in Great Britain. N63. (1990).
24. Meltem Paksoy, Fikret Soyer & Charles A. *The impact of managerial communication skills on the levels of job satisfaction and job commitment*. Journal of Human Sciences. Sakarya university. Turkey. Vol:14.Issue:1.(2017).
25. Radhika Kapur. *Directing and Guiding: Indispensable Functions towards the Achievement of Goals and Objectives*. Continuing Education & Extension. India. Delhi. DU. (2020).

3.9. المواقع الإلكترونية

26. <https://juhaina.in/?act=artc&id=84526>
27. <https://hrdiscussion.com/hr121965.html>