

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

شعبة علوم اعلام واتصال

تخصص اتصال تنظيمي

مذكرة مكملة لمتطلبات تخرج لنيل شهادة الماستر



تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على قيم العمل

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة مستغانم

تحت اشراف الاستاذة

د. كوبيبي حفصة

من اعداد الطالبتان

بن احمد سنية

بن احمد رشيدة

لجنة المناقشة



الصفة	الجامعة	اسم ولقب الاستاذ
رئيسا	جامعة مستغانم	ملال نصيرة
مقررا ومؤظرا	جامعة مستغانم	كوبيبي حفصة
مناقشا	جامعة مستغانم	بن علي مليكة

السنة الجامعة 2022/2021



جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم-

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الانسانية

شعبة علوم الاعلام والاتصال

تخصص اتصال تنظيمي

مذكرة مكملة لمتطلبات تخرج لنيل شهادة الماستر بعنوان

تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على قيم العمل
دراسة ميدانية على موظفي كلية العلوم الاجتماعية بجامعة مستغانم

تحت إشراف الأستاذة :

د. كويبي حفصة

من إعداد الطالبان :

- بن احمد سنية

- بن احمد رشيدة

السنة الجامعية : 2022/2021

كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أفضل المرسلين، سيدنا محمد وعلى اله وصحبه أجمعين .

نحمد الله عزوجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي ، والذي ألهمنا الصحة و العافية والعزيمة ، و لا سعنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية ، من الوقوف ووقفه نعود فيه إلى أعوام قضيناها في الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد .

أولاً أتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة كويبي حفنة التي كانت لنا سندا قويا لإتمام هذا العمل وبذلت معنا مجهوداتها و تحملت معنا عناء البحث .

وأتواصل بالجزيل والشكر أيضا إلى الأستاذة رقاد طه التي قدمت لنا الكثير من المعلومات والنصائح في المحاضرات .

وكما نشكر الصديق إبراهيم على مساعدته في كتابة هذه المذكرة ، وجارتي أم ماري التي كانت عوننا في إنجاز هذا البحث ، واشكر أيضا الأخت العزيزة ليلى بتفكيها لنا الحاسوب لكتابة هذه المذكرة .

والشكر الموصول إلى الدكتور بوعمامة العربي رئيس قسم علوم الإعلام و الاتصال والدكتور علي محمد سعيد ، وكل الشكر والتقدير إلى لجنة المناقشة .

كما أقدم بخالص الشكر و فائق التقدير و الامتنان إلى من مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة إلى كل أساتذتنا الأفاضل بقسم علوم الإعلام و الاتصال ، وعظيم الشكر إلى جميع الموظفين جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم خاصة قسم علوم الإعلام والاتصال .



اهداء

إلى سندي وقوتي بعد الله

إلى من أثروني علماً ونفسهم وضجوا لأجلي

إلى من نرسوا في حب العلم و ذلوا الصعاب التي واجهتني

أمي الحبيبة ' منبع الدفء و الحنان

أبي العزيز رمز الصبر والكفاح

أختي الغالية و قرّة عيني

إخوتي حفظهم الله جميعاً

والى كل من ساندنا وعاوننا لنا في هذا العمل

والى مشرفتنا أستاذتنا كوبيبي حفصة

والى من درسنا وأتممنا معهم مشوارنا الجامعي

والى كل من يتصفح مذكرتنا الآن

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على استخدام العمال الكلية العلوم الاجتماعية بجامعة مستغانم لمواقع التواصل الاجتماعي على بقاء العمل.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف اعتمدنا على المنهج الوصفي خلال أداة استبيان لجمع البيانات ، بدراسة شاملة لجميع مفردات مجتمع البحث المكونة من (68) عامل.

وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- إن موقع الفيسبوك هو الأكثر استخداماً لدى موظفين الجامعة .
- أغلبية الموظفين مشاركون و متفاعلين على مواقع التواصل الاجتماعي .
- ساعدت مواقع التواصل الاجتماعي الموظفين في فهم واستيعاب قيمة العمل الجماعي .
- أغلبية الموظفين قرروا بان شبكات التواصل الاجتماعي لم تؤثر على علاقتهم بمحيط العمل .

الكلمات المفتاحية : قيم العمل ، استخدام فيسبوك ، شبكات التواصل الاجتماعي ، عمال .

Study Summary :

This Study aims to recognize the impact of employees' use of social media sites in the faculty of social of Mostaganem university on the work's values .

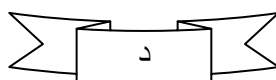
To achieve these goals , we relied on the descriptive approach through the questionnaire tool to collect data, descriptive to all 68 workers at the faculty .

As a result , we found the face book is most site used by university staff .

In addition, The majority of employees are participants and interacts on social media sites . the majority of employees endorsed that social networks did not affect their relationship with the working environment .

Keywords : work values , face book usage , social networks , workers

.



فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	إهداء
ب	شكر تقدير
ج	ملخص الدراسة
8- 7	مقدمة
الإطار المنهجي للدراسة	
11	1- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها
13	2- أهداف الدراسة
13	3- أهمية الدراسة
13	4- أسباب اختيار الموضوع
14	5- مفاهيم الدراسة
20	6- المنهج وأدوات الدراسة
21	7- مجتمع البحث وعينة الدراسة
21	8- الدراسات السابقة
الإطار النظري للدراسة	
الفصل الأول : المواقع التواصل الاجتماعي	
26	تمهيد
27	1- مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي
28	2- نشأة وتطور مواقع التواصل الاجتماعي
29	3- أهمية مواقع التواصل الاجتماعي
30	4- خصائص مواقع التواصل الاجتماعي

31	5- أنواع مواقع التواصل الاجتماعي
33	6- وظائف مواقع التواصل الاجتماعي
34	7- خدمات شبكات التواصل الاجتماعي
34	8- ايجابيات وسلبيات مواقع التواصل الاجتماعي
36	خلاصة
الفصل الثاني : قيم العمل	
38	تمهيد
39	1- مفهوم القيم
39	2- مفهوم قيم العمل
41	3- مراحل تطور قيم العمل
43	4- أهمية قيم العمل
45	5- عناصر قيم العمل
47	6- مصادر قيم العمل
47	7- تصنيف قيم العمل
49	8- العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل
50	9- آليات تطوير قيم العمل
51	10- قياس قيم العمل
53	خلاصة
الإطار التطبيقي للدراسة	
55	1- تحليل الجداول
80	2- عرض النتائج العامة للدراسة
86	الخاتمة
88	قائمة المصادر والمراجع

مقدمة :

يشهد العالم المعاصر مجموعة من التغيرات المتسارعة في مجال الاتصال وتقنية المعلومات، مما جعل العالم تنتقل فيه المعلومات إلى جميع أنحاء الكرة الأرضية في أجزاء من الثانية، ولا شك أن هذه التغيرات لها تأثيرها المباشر على الأفراد والمؤسسات المكونة للمجتمعات، مادفع المجتمعات بقبول هذه المستجدات والتكيف معها لتحقيق الاستفادة مما تقدمه من مزايا على جميع المجالات .

وتعد مواقع التواصل الاجتماعي عبر الانترنت وأشهرها على الإطلاق الفيسبوك من أحدث منتجات تكنولوجيا الاتصالات وأكثرها شعبية . ويذكران الشبكات الاجتماعية عبارة عن مواقع على شبكة الانترنت يتوصل من خلالها الملايين من البشر، والذين التي تجمعهم اهتمامات مشتركة، كما أن لها دورا مهما على التفاعل وعلى تحقيق المسؤولية المجتمعية إذا ما أحسن استثمارها واستغلالها وتوجيهها بشكل جيد .

ولكن عمليات استخدام الانترنت والتواصل الاجتماعي بشكل يومي كانت السبب في ظهور العديد من المشاكل وبالأخص في مكان العمل لدى الموظفين .

فالعامل غاية إنسانية وواجب اجتماعي فمن خلاله يعبر الإنسان عن وجوده، فان قيم العمل يمكن اعتبارها مجموعة من القيم والمعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في عملية وتوجهه، وتشكل معيار للصواب والخطأ، فقيم العمل هي مجموعة من الأسس والمعايير المحددة على مجال العمل، تتحكم على سلوك الفرد العامل في المنظمة وتكون بمثابة معايير يقيس عليه عمله وواجبه .

وهذا ما يبرز قيم العمل عندما يجد العامل نفسه مكيلا بواجباته الوظيفية من جهة ومصالحه الشخصية من جهة أخرى في محيط العمل .

فتعتبر قيم العمل جوهر المنظمة لتحقيق النجاح، كما أن قيم العمل تعطي شعورا بالتوجيهات المشتركة لكل العاملين وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية . وتعتبر القيم أهم العناصر الثقافية التي

تدخل على حياة الإنسان الفردية والاجتماعية ، وهي الضوابط الأخلاقية التي تحدد سلوك الموظف وترسم له الطريق السليم الذي يوقده إلى أداء واجبه الوظيفي ودوره على المنظمة . كما أصبحت هذه المواقع جزءا لا يتجزأ من حياة الموظفين ولا يمكن الاستغناء عنها .

وفي ضوء ما تطرق إليه ، تأتي هذه الدراسة للتعرف على تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على قيم العمل لعينة من عمال كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم . ويرجع سبب اختيار هذا الموضوع لانتشار الكبير لمواقع التواصل الاجتماعي ومدى إقبال الموظفين على استخدامها .

لذلك فالقيم تسهم على التحكم في استخدام شبكات التواصل الاجتماعي سواء بالإقبال على استخدام هذه الشبكات أو رفض استخدامها ، فالقيم من هذا المنطلق يمكن أن تسهم في وقاية الفرد من مخاطر الاتصال .

ومن هذا المنطلق قسمت هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول :

تناول الفصل الأول الإطار المنهجي ، حددت فيه الإشكالية الدراسة وتساؤلاتها إلى جانب المفاهيم الدراسة وأهميتها وأهدافها ، تم عرض الدراسات السابقة ومناقشتها .

كما احتوى الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة حيث تم التطرق لمواقع التواصل الاجتماعي ووظائفها بحيث عرفنا مفهومها ونشأتها وخصائصها وأنواعها .

كما تطرقنا كذلك في هذا الفصل لقيم العمل فتناولنا فيه مفهوم قيم العمل ومراحل وأهميته و عناصره ومصادره وعوامل المؤثرة في تعزيز القيم وقياسه .

أما الفصل الثالث فتضمن الجانب التطبيقي للدراسة ويشمل تحليل البيانات الشخصية .

و لانجاز هذه الدراسة تم الاعتماد على مجموعة من المراجع المتنوعة منها معاجم وكتب و مجلات و دراسات سابقة .

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول: التعريف بالدراسة

- ❖ إشكالية الدراسة
- ❖ أهداف الدراسة
- ❖ أهمية الدراسة
- ❖ أسباب اختيار الموضوع
- ❖ مفاهيم الدراسة

الإشكالية :

أحدثت التطورات التكنولوجية الحديثة من القرن الماضي نقلة نوعية وثورة حقيقية في عالم الاتصال، وساهمت التطورات التكنولوجية الحديثة في ظهور مواقع التواصل الاجتماعي الذي يشهد حركة ديناميكية من التطور والانتشار لما تملكه من خطأ تقني تميزها عن المواقع الإلكترونية الأخرى .

أصبحت الشبكات الإلكترونية وسيلة فعالة للتواصل الاجتماعي، حيث أنها تتيح الربط بين الزملاء والأصدقاء وليس هذا فقط بل أنها تساعد في التعرف و التواصل بين الأشخاص و المجتمعات المختلفين مع بعضهم البعض ، ومن هذا المنطلق سعت الشبكات الإلكترونية لتوفير قدر مناسب من المواقع التي تدعم التواصل وأبرزها على الإطلاق موقع "الفيسبوك" ، حيث يتنوع استخدامه بين ما هو إيجابي وما هو سلبي فضلا عن قوة تأثيرها على العلاقات الاجتماعية .

فلا شك إن القيم تتصل بالسلوك الإنساني حيث أنها تحكم على هذا السلوك من حيث الخير والشر والحق والباطل ، وان التزام العامل بأخلاقية المهنة يسهم في تكوين شخصيته والتقاء بمستواه ، كما يجعله على درجة كبيرة من حول مهنته والتزام بأسسها وسلوكياتها .

حيث يشمل العمل حيزا واسعا من النشاط الإنساني وهو يمثل إحداها الاهتمامات الأساسية في الحياة اليومية ، فالعمل هو عصب الحياة وشرطانها لأنه يفتح أفقا واسعا على جميع الدروب ، سواء بالنسبة للفرد أو بالنسبة للمنظمة ، فقيم العمل تتحقق هويته وذاته وإنسانيته ومكانته الاجتماعية ، كما يتحقق اندماجه الاجتماعي وكيونته .

ويعد العمل والقيم المتعلقة به واحدة من القيم الحضارة الحديثة ومحركا رئيسيا من محركاتها وقيمة بارزة من قيم التراث العربي الإسلامي.

فقيم العمل هي مجموعة من المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف الإداري وترسم له الطريق السليم الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفي ، إذ أن قيم العمل تعد آلية المجتمع الإنساني ، ومن أهم الركائز التي يقوم عليها تنميته و تطويره لدورها الهام في

جعل الفرد يشعر بقيمة ما يؤديه من عمل ورفع الأعداء ، ولقد تختلف المجتمعات الإنسانية في مدى اهتمامها بقيم العمل القائمة حول العمل .

أحدث استخدام شبكات التواصل الاجتماعي تأثيرا كبيرا على كل الفئات العمرية في مختلف جوانب حياتهم خاصة قيمهم ، فالإنسان يعيش ضمن نظام من القيم يساعده في تشكيل شخصيته وتحديد أهدافه .

لذلك فالقيم تسهم في التحكم في استخدام شبكات التواصل الاجتماعي سواء بإقبال على استخدام هذه الشبكات أو رفض استخدامها .

ولقد تعددت وظائف العمال والمهام الموكلة إليهم تبعا لتعدد المؤسسات والشركات سواء كانت حكومية أو خاصة ، ربحية أو خدمتية ، وتبقى الجامعة أهم مؤسسة خدمتية حكومية بالمجتمع نظرا لأهميتها في المجتمع ككل في تطوير الإنسان من حيث الأسلوب والتفكير والمنطق والخبرات وتقوم بتأدية الرسالة التربوية بشكل كبير وتمكنه من اختيار التخصص الذي يرغب فيه .

فانطلاقا مما سبق نطرح الإشكال التالي :

ما تأثير استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على قيم العمل لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية بجامعة مستغانم؟

ولتوضيح مشكلة الدراسة أكثر طرحنا التساؤلات الفرعية المثالية :

- مامدى استخدام العمال لشبكة التواصل الاجتماعي "الفايسبوك" ؟
- ماهي دوافع استخدام العمال لشبكات التواصل الاجتماعي أثناء العمل ؟

1- أهداف الدراسة :

- معرفة دوافع استخدام العمال لشبكات التواصل الاجتماعي .
- التعرف على عادات وأنماط استخدام العمال لشبكات التواصل الاجتماعي .
- تحديد تأثير استخدام العمال لمواقع التواصل الاجتماعي على قيم العمل .

2- أهمية الدراسة :

تتبع أهمية دراستنا من أهمية الموضوع في حد ذاته، حيث تتمثل أهمية دراستنا من خلال معالجة اثر الشبكات الاجتماعية على قيم العمل ، فقد أثارت المواقع التواصل الاجتماعي جدلا واسعا في أوساط العاملين حول أهميتها وطبيعة الأدوار التي تؤديها ومدى قدراتها التأثيرية داخل المؤسسات و الإدارات على اختلافها

‘وان هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة في وقتنا الحالي حيث تجمع بين متغيرين مختلفين تماما في نفس الوقت مرتبطين ببعضهما البعض ألا وهما استخدام مواقع التواصل الاجتماعي من جهة وقيم العمل من جهة أخرى حيث أصبحت الشبكات التواصل الاجتماعي في يومنا تلعب أدوارا مهمة على مختلف الأصعدة‘ كما أن قيم العمل لها أهمية كبيرة بالنسبة للموظف نفسه حيث تساعد على توضيح الطريق الصحيح الذي يشجع كل الموظف أداء مهامه و تطوير مهاراته في العمل ، كما تساعد على ضبط العمل والقضاء على ارتكاب أي مخالفات لا تتوافق مع الضمير و المبادئ الموجودة في بيئة العمل هنا تظهر أهمية دراستنا هذه في الربط بين استخدام العمال لمواقع التواصل الاجتماعي أثناء عملهم و قيم العمل .

3-أسباب اختيار الموضوع :

3-1-أسباب ذاتية :

-الرغبة في دراسة هذا الموضوع .

-الرغبة في معرفة مدى تأثير شبكات التواصل الاجتماعي على قيم العمل .

-سهولة الوصول إلى مجتمع البحث .

3-2-أسباب موضوعية :

-ارتباط موضوع الدراسة بطبيعة تخصصنا .

-وجود اهتمام كبير من طرف العمال على شبكات التواصل الاجتماعي "فيسبوك".

-قلة تناول الطلبة لمثل هذا الموضوع بالربط بين تغييرين و هما شبكات التواصل الاجتماعي و قيم العمل الموضوعات.

4-مفاهيم الدراسة :

تعتبر عملية تحديد المفاهيم من الخطوات الأساسية التي يحتجها الباحث في دراسته، بهدف الاتفاق على المحددات اللغوية و الاصطلاحية والإجرائية لكل مفهوم، ومن بين المفاهيم التي سنركز عليها في هذه الدراسة:التأثير، مواقع التواصل الاجتماعي، القيم، العمل، أخلاقيات العمل.

1-التأثير :

لغة: لقد وردت لفظة التأثير في لغة الفقهاء على انه "التأثير من اثر ترك علامة في الشئ ومنه تأثير في العلة في الفراغ أيتخليفها الحكم فيه¹.

اصطلاحا:التأثير هو القدرة على إحداث التغيير على الآخرين لايرى إلا من خلال الأثر الذي يتسبب في إحداثه دون استخدام القوة والسلطة الرسمية².

¹ محمد رواس قلعة حي، حامد صادقني، معجم لغة الفقهاء، دار النفائس للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1405هـ، ص120.

² محمد منير سعد الدين، قراءة في الإعلام المعاصر والإسلامي، دار بيروت المحروسة، لبنان، ط2، 1998، ص 15.

والتأثير من المصطلحات المشهورة في الإعلام و الاتصال حيث يعرف بأنه"ما تحدثها الرسالة الإعلامية في نفس المتلقي، وكلما استجاب المتلقي للرسالة تعد الرسالة الإعلامية قد أحدثت تأثيرها ويكون القائم بالاتصال قد حقق الهدف من الاتصال¹.

إجرائيا: يقصد بالتأثير في دراستنا هو تغيير الحاصل على مستوى قيم العمل نتيجة استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي أثناء العمل.

2-المواقع التواصل الاجتماعي :

اصطلاحا: المواقع هو خدمة معلوماتية عادة ما تكون متعددة الوسائط المتاحة على شبكة وتتضمن العديد من الصفحات والموقع الشبكي يتميز بعنوانه http و عدد المواقع المتوفر حاليا كبير جدا. موقع التواصل الاجتماعي هي مجموعة من الشبكات الافتراضية الموجودة على شبكة الانترنت والتي تمكن الجماهير من التواصل مع الآخرين وتبادل النقاشات حول الموضوعات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والخاصة وتختلف طبيعتها من شبكة لأخرى، فبينما توجد بعض الشبكات التي تتيح إمكانية التعرف على الأصدقاء وتكوين الصداقات عبر العالم، فانا لأخرى بإمكانية إرفاق ملفات الفيديو والمصور حول الموضوعات المختلفة ليتبادل الأفراد الحديث و التعليقات والنقاشات حولها على نطاق الواسع².

تعرفها هبة محمد خليفة بأنها شبكة مواقع فعالة جدا في تسهيل الحياة الاجتماعية بين مجموعة من المعارف والأصدقاء، كما تمكن الأصدقاء القدامى من الاتصال ببعضهم البعض وبعد طول السنوات، وتمكنهم أيضا من التواصل المرئي والصوتي، وتبادل الصور وغيرها من الإمكانيات التي توطد العلاقات الاجتماعية بينهم³.

¹ العطري بن عزوز، الإعلام الجديد والشباب، مجلة الفن والثقافة، العدد 5، مارس 2017، ص 1، 3.

² رضا أمين، الإعلام الجديد، ط 1، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2015، ص 108

³ هبة محمد خليفة، ماهية المواقع التواصل الاجتماعي و الواب، متاح على الرابط

الالكتروني الأتي : www. alyaseer .net في 12 /03/ 2018 على الساعة 00 : 20 .

كما يمكن تعريفها على إنها مجموعة من المواقع على شبكة الانترنت العالمية تتيح التواصل بين الأفراد في بيئة المجتمع الافتراضي، يجمعهم الاهتمام أو انتماء لبلد أو مدرسة أو فئة معينة في نظام عالمي لنقل المعلومات¹.

إجرائيا: هي عبارة عن عدة شبكات الكترونية متنوعة يتم من خلالها التواصل من قبل الأفراد في أي وقت وأي مكان في العالم. و تستخدم لأغراض عديدة والتفاعل معها ، وتجمع بين العديد من الشباب الذين تتلاقى اهتماماتهم نحو موضوع معين أو هواية معينة يمارسونها من خلال مواقع الاجتماعي حيث يتم التواصل فيما بينهم بشأنها .

4-القيم :

لغة: مشتقة من قوم أي قدر الشيء عوتمنه، وكتاب قيم أي ذو قيمة، وتقييما للشيء إعطاؤه قيمة، والتقويم إزالة العوج².

اصطلاحا: بأنها اتجاهات وميول الأفراد لأوضاع معينة تحركهم في البيئة المحيطة أو هو اعتقاد وعمل الفرد ن منطلق معين ويمكن خلالها التعرف على اتجاهات بشكل أفضل، حيث يتوقف تفاعله في المستقبل على قيم الشخص³.

وتعرف القيم بأنها مجموعة الصفات الأخلاقية التي يتميز فيها البشر وتقوم الحياة الاجتماعية عليها، ويتم التعبير عنها باستخدام الأقوال و الأفعال، وتعرف أيضا بأنها مجموعة من

¹ الصاعدي، سلطان مسفر مبارك، (2000)، الشبكات الاجتماعية خطر أم فرصة، بحث مقدم لشبكة الألوكة، المملكة العربية السعودية، ص 42

² محمد بن يعقوب ، الفيروز آبادي مجد الدين ، القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة ، ط8 ، 1426هـ-2005 ، ص

³ المانع ، مانع ، 1432هـ القيم بين الإسلام والغرب دراسة تأصيلية مقارنة ، دار الفضيلة ، ص145 .

الأخلاق الفاضلة إلي اعتمدت على التربية الإسلامية على توجيه السلوك البشري للقيام بكل عمل أو قول يدل على الخير.¹

إجرائيا: القيم هي مجموعة من الأفكار والمبادئ و المعايير يستند عليها الأفراد للحكم على الأفكار و المعتقدات و السلوكيات والمواقف ، حيث بات لكل شخص قيم يتمسكها ويدافع عنها، وهي أحكام معيارية يحملها الفرد و هي أنواع عديدة فهناك قيم دينية سياسية اجتماعية غيرها .

5- العمل :

كما جاء في القاموس هو المهنة والفعل وجمعه 'أعمال' واعمله واستعمله غيره واعتمل كمل بنفسه. لغة: المهنة والفعل عن قصد².

اصطلاحا: هو ما يقوم بيه الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفته أو مهنة وحرفة³.

ويعرف بعضهم العمل بأنه مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات يلزم للقيام بها توافر اشتراطات معينة في شاكلتها تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إنجازها.

وقال الراغب الأصفهاني العمل كل فعل يكون من الحيوان بقصد فهو اخص من الفعل لان الفعل قد ينسب إلى الحيوانات التي يقع منها بغير قصد والعمل يستعمل في الأعمال الصالحة والسيئة⁴.

إجرائيا: العمل هو الطاقة أو الجهد الحركي أو الفكري الذي يبذله الإنسان، والعمل هو أساسيات الحياة وله قيمة عالية في كل شخص و يكون في مؤسسه أو جهات ما و في توقيت معلوم ضمن أياما لأسبوع. بمقابل الأجر

¹ صليبا ، جميل 2000م ، المعجم الفلسفي ، الجزء الثاني ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت ، د.ت ، ص 211.

² محمد بن يعقوب الفيروز أبادي مجد الدين ، القاموس المحيط ، المرجع السابق ، ص 286 .

³ بلال خلف السكارنة ، أخلاقيات العمل ، أخلاقيات العمل ، ط3 ، عمان ، دار المسيرة لنشر والطباعة 2013 ، ص 26

⁴ الراغب الاصفهاني ، الحسين بن محمد ، الموسوعة العربية الميسرة ، موسوعة شبكة المعرفة الريفية

6- قيم العمل :

اصطلاحاً: تعرف قيم العمل بأنها مفاهيم نوعية تعبر عن المرغوب فيه، ومن خلالها يحكم مجتمع معين أو جماعة معينة علة خصائص العمل باعتبارها حسنة أو رديئة، وذلك في ضوء عائدات العمل والثقافة السائدة في مجتمع معين¹.

وتعرف أيضاً بأنها "نوع من القيم يتضمن اتجاهات و المعتقدات و التفاصيل التي تحدد المرغوب فيه من بين البدائل المتاحة المرتبطة بالعمل يتبناها فرد أو جماعة معينة"².

أما شوارتز فيعرف قيم العمل بأنها "الأهداف أو العائدات التي يبحث عنها الأفراد داخل عملهم، فهي تعبيرات عن قيم إنسانية عامة في إطار أوضاع العمل"³.

ويعرفها سوبر "أهداف أو النتائج أو الخصائص يجب أن تتوافر أو توجد في العمل"⁴.

إجرائياً: هي عبارة عن الضوابط المهنية و الأخلاقية و المبادئ التي تساهم في تحديد سلوك الموظفين، وتساعد على تأسيس الطريق الصحيح الذي يشجع كل موظف على تطبيق أدائه الوظيفي.

¹ محمود عطا حسين عقل، القيم المهنية دراسة نظرية أو ميدانية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 2006، ص 372.

² باركر وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة محمد علي وآخرون، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989، ص 120.

³ خالد الشريدة، العولمة و السعودية، في كتاب ندوة المجتمع و الأمن في دورتها الثانية، الرياض، كلية الملك فهد الأمنية، 2002، ص 174.

⁴ عبد العزيز الغريب، الشباب والعمل، دراسة إشكالية السعودية والبطالة وتحدياتها وأثارها الاجتماعية والأمنية، مجلة البحوث الأمنية، المجلد 5، العدد 33، مايو 2006، ص 171.

7- أخلاقيات العمل :

اصطلاحاً: إن أخلاقيات العمل هي مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك المنظمة ما توضع محددات على قراراتها¹.

كما تعرف بأنها منظومة من القيم الاجتماعية الذاتية تحكم التصرفات الفردية في مختلف المواقف والظروف وتحدد السلوكيات الجيدة وغير الجيدة وتنعكس على القوانين و التعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية².

ويعرفها بلال خلف السكارنة بأنها المبادئ و المعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا و سلبا³.

إجرائيا : وهي مجموعة من المعايير الأخلاقية التي يجب التزام بها لكل مهنة أو وظيفة تعتمد على العمل الجاد والاجتهاد ، وهي مجموعة من الأفكار و المبادئ المستمدة من البيئة أو من الدين أو حتى الذات ، حيث أن لكل شخص يتمسك بها و يدافع عنها ، وهي على أنواع عديدة ، وهي الأحكام وأعراف معيارية تحصل على توافق مقبول تحدد سلوك و تقومه في الفرد و المجتمع .

¹ نجم عبود نجم ، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، مصر 2015 ، ص 18 .

² دجلة مهدي محمود ، تأثير الأخلاقيات الوظيفية ، في الإبداع الادراي ، بحث ميداني في عينة من المعارف العراقية ، مجلة مجلد 26 ، العدد 4 ، 2013 ، ص 117 .

³ بلال خلف السكارنة ، أخلاقيات العمل ، المرجع السابق ، ص 21 .

5- المنهج وأدوات الدراسة :

يعد الإطار المنهجي للدراسة حلقة وصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، إذ نعتبره من أهم عناصر البحث العلمي لأنه جوهر دراستنا، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة فقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي.

1- نوع الدراسة : تندرج هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية وهي عبارة عن طريق لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتطوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.

2- منهج الدراسة : يعد المنهج بمثابة الطريق الذي يتبعه الباحث في مشروع بحثه .

3- المنهج الوصفي : يعرفه حسن عبد العال "بأنهاستقص أي ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر، بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات وعناصرها وبينها وبين ظواهر أخرى، ويشير الأسلوب الوصفي في البحث إلى أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع البيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة".¹

4- أداة الدراسة : تعتبر أداة جمع البيانات الوسيلة التي يقوم من خلالها الباحث لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تساهم بشكل كبير في تحليل الظاهرة ووصفها وتفسيرها في إطار الدراسة، حيث لا بد للباحث اختيار أكثر الأدوات الملائمة للدراسة التي يرغب للوصول إليها من خلال دراسته.

لذلك تعد الأداة الأنسب لدراستنا هذه هي "الاستبيان".

¹- عبد الرحمن سيد سليمان ، مناهج البحث ، ط1 ، مصر ، سنة 2014 ، ص 131 .

6- الاستبيان :

تعتبر بأنها إحدى وسائل البحث العلمي التي تستعمل على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات أو معلومات تنطلق بأحوال الناس أو ميولهم أو اتجاهاتهم أو دوافعهم أو معتقداتهم. وهي أيضاً أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي يطلب من المبحوث الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث وذلك حسب أغراض البحث.¹

وقد قمنا استبيان مكون من 40 سؤال موزع على أربعة محاور ، تضمن المحور الأول أربعة أسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية ، في حين احتوى المحور الثاني على 12 سؤال حول استخدام الموظفين الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي ، أما محور الثالث فكان تحت عنوان قيم العمل وتضمن 12 سؤال حاولنا من خلالها تسليط الضوء على أهم القيم التي يجب أن يتحلى بها العمال ونظرة العمال عينة الدراسة لها ، وفيما يخص المحور الرابع قد تضمن 12 سؤال حول اثر استخدام مواقع تواصل الاجتماعي على قيم العمل .

7- مجتمع البحث وعينة الدراسة:

يعتبر مجتمع البحث من الخطوات الاساسية الي يجب على الباحث تحديدها، لأن القيام بأي دراسة تنطلق أساس من المجتمع الذي توجد به.

وعى هذا الأساس فإن مجتمع بحثنا يتمثل في عمال كلية العلوم الاجتماعية بجامعة مستغانم عبد الحميد ابن باديس والمقدر عددهم بـ 68 عامل

أما عينة الدراسة نظرا لصغر حجم المجتمع الدراسة فقد قمنا بدراسة شاملة لجميع مفردات مجتمع البحث المكونة من 68 عامل.

¹-جودت عزت عطوى ، أساليب الحث العلمي ، مفاهيمه وأدواته ، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن ، 4ط ، ص 102 .

8- الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى :أماني محمد فيصل عبيدات .

عنوان الدراسة :قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة "اريد".

إشكالية الدراسة :مامستوى قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة "اريد" ؟

هدف الدراسة :الكشف عن مستوى التزام الموظفين الإداريين بقيم العمل السائدة في مديريات التربية والتعليم بمحافظة "اريد" .

منهج الدراسة :اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة .

مجتمع وعينة الدراسة :تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة اريد حيث بلغ عددهم 155 ادريا ، أما عينة الدراسة نظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة فقد تكون عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة وبلغ 155 موظف وموظفة من رؤساء الأقسام الإدارية والفنية في مديريات التربية والتعليم بمحافظة "اريد" .

أداة الدراسة :استخدمت الباحثة استبانها كأداة لجمع البيانات .

نتائج الدراسة :أشارت النتائج إلى أن مستوى قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعليم كان مرتفعا وجاءت مجالات قيم العمل جميعها بمستوى مرتفع .

الدراسة الثانية :الشايب خولة و الشايب محمد الساسي .

عنوانالدراسة : مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل بعض المتغيرات .

إشكالية الدراسة :هل توجد علاقة بين قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي وجنسهم وخبرتهم المهنية وتخصصهم الدراسي ؟

هدف الدراسة : معرفة علاقة مستوى قيم العمل ببعض المتغيرات (الجنس، الخبرة المهنية، التخصص)

منهج الدراسة : اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة .

مجتمع وعينة الدراسة : يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في أساتذة التعليم الابتدائي بمدنيو ورقلة ويتكون من 982 أستاذ وأستاذة موزعين على 12 مقاطعة تربوية ، أما عينة الدراسة فتمثلت في عدد من أفراد مجتمع الدراسي تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، تم اختيار مقاطعة من مقاطعات ورقلة المقررة ب 12 مقاطعة تربوية وهي المقاطعة 5 ورقلة التي تضم 89 أستاذ منهم 20 ذكورا والمقاطعة 2 الرويسات التي تضم 90 أستاذ منهم 19 ذكرا .

أداة الدراسة : استخدمت الباحثتان مقياس قيم العمل .

نتائج الدراسة : أظهرت نتائج الدراسة ارتفاعا في مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي وعدم وجود علاقة بين الخبرة المهنية والتخصص الدراسي لأساتذة التعليم الابتدائي وقيم العمل لديهم ، وعدم وجود علاقة بين متغير الجنس وقيم العمل .

الدراسة الثالثة يونسى عيسى .

عنوان الدراسة : قيم العمل لدى عمال الجامعة .

إشكالية الدراسة : ما مستوى قيم العمل لدى العمال وعاملات المركز الجامعي ؟

هدف الدراسة : استكشاف قيم العمل لدى عمال الجامعة والفرق بين الجنسين في قيم العمل .

منهج الدراسة : اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة .

مجتمع وعينة الدراسة : تمثلت عينة الدراسة الحالية في 71 عامل وعاملة ادر ايون الذين يعملون بجامعة زيان عاشور بالجلفة ، أما عينة الدراسة تم تطبيق مقياس العمل لصاحبه على عينة العمال والعاملات الإداريين بالجامعة والذي بلغ عددهم 30 عامل وعاملة .

أداة الدراسة: تم اعتماد على مقياس قيم العمل لصاحبة اعتماد علام وتطبيقه على عينة الدراسة .
نتائج الدراسة: من خلال ما توصل إليه في الدراسة يمكن القول أن العامل يمارس عمله بإتقان وإخلاص وملتزما بقيم العمل التي تجعل عملا فعالا ولا يسبب أي خرق أو من الفساد لأي جهة سواء داخل أو خارج المؤسسة .

الدراسة الرابعة: فاضل عباس حسن و جاسم رحيم عذارى .

عنوان الدراسة: قيم العمل الوظيفي ودورها في تحديد النمط القيادي لدى المديرين .

إشكالية الدراسة: مدى قدرة المديرين على تبني و استيعاب الأنماط القيادية والتي تتسجم مع القيم الصحيحة للعمل الوظيفي ؟

هدف الدراسة: التعرف على قيم العمل الوظيفي وبيان أنماط قيادية وأسس تطبيقها .

منهج الدراسة: اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة .

مجتمع وعينة الدراسة: تحددت عينة البحث بمسيري فروع رئيسية في مدينة العمارة وهي 6
مصارف بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص .

أداة الدراسة: اعتمد الباحثان على استمارة كوسيلة لجمع البيانات .

نتائج الدراسة: تجسد قيم العمل الوظيفي اتجاهها ايجابيا واضحا في تحديد النمط القيادي لدى المديرين باتجاه نحو نمط المهمة أو العلاقات الاجتماعية وبما في الجمع بينهما فهي المرشد والدليل السلوك .

* التعقيب :

من خلال عرض الدراسات السابقة ذات العلاقة لموضوع البحث والتي تناولت قيم العمل يتضح أن هناك أوجه تشابه واختلاف بين البحث الحالي و الدراسات السابقة ، حيث يتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في العديد من الجوانب المنهجية منها اختيار منهج الدراسة (المنهج

الوصفي) والأداة (الاستبيان) في حيث يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في انه يحاول دراسة قيم العمل السائدة لدى الموظفين الإداريين باختلاف سنوات الخبرة ، الجنس ، التخصص ، فمعظم الدراسات السابقة قد تناولت قيم العمل لدى الموظفين ولم تتوافر وبصفة عامة استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة المشكلة وتعميق فهم الموضوع ، أغناء الجانب النظري ، بناء أداة الدراسة الميدانية وتحليل النتائج .

الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني : مواقع التواصل الاجتماعي

- ❖ تمهيد
- ❖ مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي
- ❖ نشأة وتطور مواقع التواصل الاجتماعي
- ❖ أهمية مواقع التواصل الاجتماعي
- ❖ خصائص مواقع التواصل الاجتماعي
- ❖ أنواع مواقع التواصل الاجتماعي
- ❖ وظائف مواقع التواصل الاجتماعي
- ❖ خدمات شبكات التواصل الاجتماعي
- ❖ ايجابيات وسلبيات مواقع التواصل الاجتماعي
- ❖ خلاصة

تمهيد :

إن التطور الهائل في مجال التكنولوجيا الاتصال الحديثة غير أنماط كثيرة في حياة الأفراد، بعد مساهمة هذه التكنولوجيا في العديد من القضايا التي ترتبط حتى بالعمال، فالتكنولوجيا الانترنيت التي أفرزت وسائل عديدة في مقدمتها مواقع التواصل الاجتماعي التي تعد نوعا من التواصل الاجتماعي، بين البشر في فضاء الالكتروني افتراضي، قرب المسافات بين الشعوب، بحيث تتيح هذه المواقع خدمات متنوعة تختلف من موقع لأخر مثل : فيسبوك... الخ .

أولا_ مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي :

تعددت تعاريف مواقع التواصل الاجتماعي بين العديد من الباحثين ومن ابرز هذه التعريف نذكر :يعرفها مهدي الجوساني في 2002"هي مواقع تصنف للجيل الثاني للويب وسميث اجتماعية لأنهاأت من مفهوم "بناء مجتمعات"بهذه الطريقة يستطيع المستخدم التعرف بالاشخاص لديهم اهتمامات مشتركة في تصفح الانترنت والتعرف على المزيد من المواقع على المجالات التي تهمة وأخيرا مشاركة هذه المواقع مع أصدقائهم وأصدقاء أصدقائه".¹

كما يمكن تعريف التواصل الاجتماعي بشكل مبسط "هي عملية التواصل مع عدد من الناس (الأقارب، زملاء، اصدقاء...) عن طريق مواقع وخدمات الكترونية توفر سرعة توصيل المعلومات على نطاق واسع فهي مواقع لا تعطيك معلومات فقط بل تتزامن وتتفاعل معك أثناء إمدادك بتلك المعلومات في نطاق شبكتك وبذلك تكون أسلوب لتبادل المعلومات بشكل فوري عن طريق الانترنت".²

ويعرفها حسين شفيقا بأنها مجموعة من الأشخاص يتحاورون ويتخاطبون باستخدام الوسائل الإعلامية الجديدة لإغراض مهنية أو ثقافية واجتماعية.

ويعرفها محمد خليل بأنها منظومة من الشبكات الاجتماعية الالكترونية التفاعلية تسمح لمستخدميها بإنشاء صفحات وتكوين صداقات وتعديل ونقد ومناقشة ما يتم عرضه من المعلومات.³

¹ جبريل بن حسن العريشي ، سلمى بنت عبد الرحمن محمد الدوسري ، الشبكات الاجتماعية والقيم رؤية تحليلية ، دار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان الأردن 1436 هـ ، 2015م ، ص 60 .

² خالغ غسان يوسف المقدادي ، ثورة الشبكات الاجتماعية ، دار النفائس للنشر ، الأردن ، 2013 ، ص 24 .

³ خديجة عبد العزيز علي إبراهيم ، واقع الاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي في العملية التعليمية بجامعة صعيد مصر (دراسة ميدانية) ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، 2014م ، ص 426 .

ثانياً- نشأة وتطور مواقع التواصل الاجتماعي :

مرت شبكات التواصل الاجتماعي في نشأتها وتطورها بمرحلتين :

المرحلة الأولى هي مرحلة الجيل الأول من الويب (web1.0) والمرحلة الثانية هي مرحلة الجيل الثاني من الويب (web2.0) ولكن ازدادت شبكات التواصل الاجتماعي عددا وشهرة في المرحلة الثانية مرحلة الويب 2.0

المرحلة الأولى: وهي المرحلة الجيل الأول من الويب (web1.0) وكانت الشبكات التي في هذا الجيل ذات صفحات ثابتة ونتج مجال صغير وضيق للتفاعل بين الأفراد وتعتبر هذه المرحلة بأنها البداية لشبكات التواصل الاجتماعي ،ومن ابرز الشبكات التي تكونت ونشأت في هذه المرحلة هي موقع كلاس ميتس Class mates وظهر عام 1995م وموقع سكس وجرس six degrés .Com. وظهرت عام 1997م ،وسمح للمشاركين فيه بعمل قوائم أصدقاء ولم تكن مرئية للآخرين ،وجذب الملايين من المستخدمين لكن أغلقت الخدمة بهذه الشبكة عام 2000م ،ومن عام 1997م حتى عام 2001م ، وظهرت شبكات اهرى مثل :موقع لايف جونا ل live journal ،وموقع بلاك بلانت black Plante وموقع asien avenue ، وفي عام 2003م ابتكر موقع فيس ماتش ،وعلى الرغم من أهمية هذه الشبكات في وقت إنشائها لكنها لم تدر إرباحا على مؤسسيها ،وبالتالي أغلق أغلبها .

المرحلة الثانية: وهي المرحلة التي ظهرت بها الويب 2 (web 2.0) وهي تحتوي على مجموعة من التطبيقات التي أثرت بدرجة كبيرة وبشكل واضح وملحوظ بشبكات التواصل الاجتماعي (sns) وأضاف الويب 2 شعبية كبيرة لها على الانترنت وذلك بسبب التطبيقات المعاصرة لها مثل :المدونات ومشاركة الفيديو و الصور والملفات والمعلومات وحلوت هذه التطبيقات شبكات التواصل الاجتماعي من الجمود إلى الحياة التفاعلية .

وبالتدرج استطاع مطورو الانترنت أن يستخدموا متصفحات الانترنت لإرسال و استقبال البيانات في نفس الوقت ،بدلا عن دورها الأصلي كمستقبل أعمى للبيانات ، بداية بتطبيقات البريد الالكتروني

الدرشة، ومنتديات الحوار، وانتهاء بالتطبيقات الالكترونية الأكثر حداثة وثروة مثل : موسوعة الويكيبيديا ، وقد كانت هذه الفترة في تغيير طريقة التعامل مع متصفحات الانترنت هي البداية الحقيقية لما يعرف بتطبيقات الويب¹ .

ثالثا_ أهمية مواقع التواصل الاجتماعي :

تبرز أهمية المواقع الاجتماعية أنها توفر حالة من الغنى بالمعلومات تمنح للمستخدمين فرصة لبني أفكار جديدة، كما انه في إطار الثورة المعلوماتية ، وفرت المواقع الاجتماعية للعمال فرصة للتواصل والحصول على المعلومات بسهولة وتبادل الأفكار.

وقد أثبتت الكثير من الدراسات والبحوث العلمية إن الإنسان لا يستطيع إشباع جميع حاجاته البيولوجية والنفسية دون التواصل مع الآخرين ، فحاجاته هذه تفرض عليه العيش مع الآخرين لإشباع هذه الحاجات.

وكذلك تتبع أهمية مواقع التواصل الاجتماعي على وجه الخصوص فيما يلي :

إنها لغة العصر ، وجزء من التطور العقلي والتقني والنفسي للعصر الذي نعيش فيه. أعظم شيء بالإعلام الجديد اعتمادها على فلسفة الاتصال المباشر ، وتوفير لحظة شعورية واحدة لكل المستخدمين.

تجاوز صعوبات الإعلام التقليدي حيث غطت الشبكة العنكبوتية العالم بأسره في كل وقت ، ووفرت فرصة للاتصال المباشر الذي يتعلق بالأفراد والمعلومات.

تمنح هذه المواقع فرصة لإدارة الوقت بشكل أفضل ، حيث تخترق حدود المكان والزمان ، بالإضافة أنها وفرت إمكانية الوصول لعدد هائل من البشر.

¹ خديجة عبد العزيز علي إبراهيم ، المرجع السابق ، ص 429- 428 .

وكذلك خلف قيادات جديدة من خلال البحث عن الطرق الأكثر تأثيراً لطرح الأفكار وجذب الآخرين اتجاهها¹.

رابعاً_خصائص مواقع التواصل الاجتماعي :

تتميز الشبكات الاجتماعية بعدد من الخصائص التي تجعلها تتميز عن بقية التطبيقات والمواقع في شبكة الانترنت، الأمر الذي ساهم في رفع أسهم هذه المواقع بالنسبة للمستخدمين ورغم تنوع هذه الخصائص من موقع إلى آخر إلا أنها تشترك مع بعض في عدد من الخصائص نوردتها كالتالي :

سهولة الاستخدام : الشبكات الاجتماعية تمتاز ببساطة اللغة وتستخدم الحروف والرموز والصور التي تسهل للمستخدم التفاعل مع الآخرين.

التفاعلية : فالفرد فيها مستقبل وقارئ، فهو مرسل ومشارك، فهي تلغي السلبية المقيتة في الإعلام القديم كالتلفاز والصحف الورقية وتعطي حيز للمشاركة الفاعلة من المشاهدة والقارئ .

القدرة على تخزين التسجيل : إضافة إلى الربط بين مختلف المعلومات بطريقة مرنة ومع عدد من الأجهزة المتنوعة.

الاستقلالية والتنوع : تتيح مواقع شبكات التواصل الاجتماعي كثيراً من الشخصية ما قد يزيد من احتمال انتشار الإشاعات والمعلومات الكاذبة .

السرعة : سمحت مواقع شبكات التواصل الاجتماعي بتبادل المعلومات بطريقة سريعة، كما يشار في ظل هذا السياق إلى الاتصال أو الترابط غير العادي الذي يعني في فحواه عدم التأكد من المصدر ومعالجة المعلومات بطريقة غير كافية ما قد يؤثر في النتائج المترتبة .

¹ طاهر حسين أبو زيد ، دور المواقع الاجتماعية التفاعلية في توجيه الرأي العام الفلسطيني وأثره على المشاركة السياسية (دراسة ميدانية) ، أطروحة ماجستير ، جامعة الأزهر غزة ، ص 32 .

التدفق الحر للمعلومات : فقد وفرت تلك الشبكات كما هائلا من المعلومات الحديثة، ليس بالنص وحسب باستخدام الوسائط المتعددة من (الصور، الفيديو، الصوت، الموسيقى) مما يحقق فورية تشارك المعلومات المحدثه وبث الوقائع والإحداث لحظة بلحظة.¹

خامسا_أنواع مواقع التواصل الاجتماعي :

تتعدد تقييمات الشبكات تبعا للخدمة المقدمة أو للهدف من إنشائها لأنواع التالية :

تقييم الشبكات حسب استخدام والاهتمام إلى ثلاثة أنواع رئيسية هي :

شبكات شخصية : لشخصيات محددة وأفراد و مجموعة أصدقاء تمكنهم من التعارف وإنشاء صدقات بينهم ، مثل فيسبوك (face book) .

شبكات ثقافية : تختص بفن معين وتجمع المهتمين بموضوع أو علم معين مثل (Library Thing) .

شبكات مهنية تهتم وتجمع أصحاب المهن المتشابهة لخلق بيئة تعليمية وتدريبية فاعلة مثل : (linkeDIN) .

كما يمكن تقسيمها حسب الخدمات وطريقة التواصل إلى ثلاثة أنواع وهي :شبكات تتيح التواصل الكتابي ، شبكات تتيح التواصل الصوتي ، شبكات تتيح التواصل المرئي .

ج-هناك تقييم ثالث ، يقسم الشبكات الاجتماعية إلى قسمين :

شبكات داخلية خاصة : (Internal social Networking) وتتكون هذه الشبكات من مجموعة من الناس تمثل مجتمع مغلق أو خاص يمثل أفراد داخل شركة أو تجمع ما أو داخل مؤسسة تعليمية أو منظمة ويتحكم في دعوة هؤلاء الأشخاص وغيرهم من الناس للدخول للموقع والمشاركة في الأنشطة من تدوين وتبادل وآراء وملفات وحضور اجتماعات والدخول في المناقشات مباشرة وغيرها من الأنشطة مثل شبكة (Link éd in)

¹-عواظي عبيد سعد ، استخدام أئمة المساجد لشبكات التواصل الاجتماعي "فيسبوك" نموذجا ، دراسة ميدانية بولاية الوادي ، شهادة ماستر في علوم الإسلامية ، تخصص دعوة والإعلام ، جامعة الوادي ، 2015-2016 ، ص 52 .

شبكات خارجية عامة: هي شبكات متاحة لجميع مستخدمي الانترنت، بل صممت خصيصا لجذب المستخدمين للشبكة ويسمح فيها العديد من المستخدمين بالمشاركة في الأنشطة بمجرد إن يقوم المستخدم بالتسجيل في الموقع وتقديم نفسه للموقع مثل : شبكة (face book)¹.
كما تصنف شبكات التواصل الاجتماعي تبعا للوسائل التي تستخدمها وهي كثيرة وسنكتفي بذكر أربعة أنواعها الآتية :

فيسبوك (face book): وهو موقع للتواصل الاجتماعي يمكن الدخول إليه مجانا وتديره شركة "فيسبوك" محدودة المسؤولية كملكية خاصة لها .

المنتديات (forums): هي خدمات شبكة الانترنت التي انتشرت في الفترة الأخيرة انتشارا واسعا غير مسبوق، وتسمح المنتديات بتبادل الآراء والأفكار والملفات بين الأشخاص، كما تقدم النصائح لكثير من المشكلات والاستفسارات التي يطرحها الأعضاء أو يتفرغ من المنتدى العام منتديات فرعية لكل تخصص، وداخل تخصص تعرض لموضوع معين، وتتنوع المنتديات وفقا لاهتمامات الأشخاص المشتركين فيها .

تويتر (Twitter) : هذا الموقع اخذ اسمه من المصطلح (تويت) الذي يعني تغريد واتخذ من العصفورة رمزا له، وهو عبارة عن خدمة تدوين اجتماعية صغيرة تسمح للأعضاء المسجلين بنشر منشورات الآخرين من خلال استخدام أجهزة عديدة، ويسمح بإرسال رسالة عدد حروفها 140 حرف فقط، ويعتبر مصدرا معتمدا للتصريحات الشخصية، وكذا التصريحات الحكومية .
المدونات ... هي عبارة عن مذكرات ترتيبية توضع الأحداث في أعلى الصفحة الرئيسية للمدونة تليها التدوين (الأقدام) وتتيح المدونات التعليق على ما يكتب فيها كما يمكن لصاحب المدونة التحكم في محتوياتها بسهولة كبيرة مقارنة بمواقع الويب التقليدية².

¹ امينة عادل سليمان السيد ، وهبة محمد خليفة عبد العال ، الشبكات الاجتماعية وتأثيرها في الأخصائي والمكتبة ، مركز الدراسات العليا ، حلوان ، 2011 ، ص 13 .

² عواطف عبيدي سعد ، المرجع السابق ، ص 55-56 .

سادسا_وظائف مواقع التواصل الاجتماعي :

إن للمواقع التواصل الاجتماعي العديد من الاستخدامات حيث يتم توظيفها في مجالات كثيرة من الحياة ولعل أهمها يبرز في :

الاستخدامات الاتصالية الشخصية : وهو الاستخدام أكثر شيوعاً، ولعل الفكرة الأولى للشبكات الاجتماعية اليوم كانت بهدف التواصل الشخصي بين الأصدقاء في منطقة معينة أو مجتمع معين وهذا الهدف الموجود حتى الآن برغم تطور الشبكات الاجتماعية على مستوى التقنيات والبرمجيات، كما إنها مجال للتعارف والصدقة .

الاستخدامات التعليمية : تلعب الشبكات الاجتماعية دوراً في تعزيز العملية التعليمية من خلال تطوير التعليم الإلكتروني، والمشاركة في كل الأطراف في منظومة التعليم المدير المدرسة المعلم والأولياء الأمور و الطلاب وعدم اقتصار على التركيز على تقديم المقرر .

الاستخدامات الإخبارية : أتاحت الشبكة الإلكترونية نقل الأخبار حال حدوثها ومن مصادرها الرئيسية وبصياغة المرسل نفسه بعيداً عن الرقابة ما يجعلها أحياناً ضعيفة المصدقية لما قد يضاق إليها من مبالغات مقصودة أو غير مقصودة لتحويل الخبر أو تدويله أو تسييسه بغرض التأثير على الرأي العام .

الاستخدامات الدعوية : أتاحت الشبكات الاجتماعية فرصة للتواصل والدعوة مع الآخرين، وأنشأ الكثير من الدعاة صفحاتهم الخاصة ومواقفهم الثرية، وهو انتقال إيجابي للتواصل الاجتماعي في ظل أنظمة تعوق التواصل المباشر، وتتميز الدعوة عن طريق الشبكات الاجتماعية بالسهولة في الاستخدام والتواصل، والتوفير في الجهد والتكاليف¹.

¹ عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر ، مواقع التواصل الاجتماعي والسلوك الإنساني دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 1436هـ -2015م ، ص68-69 .

سابع_خدمات شبكات التواصل الاجتماعي :

الملفات الشخصية أو صفحات الويب : وهي ملفات يقدم فيها الفرد بياناته الأساسية مثل الاسم والسن والبلد والاهتمامات والصور الشخصية .

الأصدقاء أو العلاقات : وهي خدمة تمكن الفرد من الاتصال بالأصدقاء الذين يعرفهم بالموقع أو الذين يشاركونه الاهتمام نفسه في المجتمع الافتراضي.

إرسال الرسائل : تسمح هذه الخدمة بإرسال الرسائل سواء للأصدقاء أو غير الأصدقاء.

البومات الصور : تتيح هذه الخدمة للمستخدمين إنشاء عدد لانتهائي من الألبومات ورفع مئات الصور وإتاحة المشاركات لهذه الصور للاطلاع عليها وتحويلها وتبادلها أيضا .

المجموعات : تتيح الشبكات الاجتماعية فرص تكوين مجموعات بهدف معيناً وأهداف محدودة ويوفر موقع الشبكات المؤسس مجموعة أو المؤسسين المهتمين بها مساحة من الحرية أشبه بالمنتدى حوار مصغر ، كما تتيح فرصة التنسيق بين الأعضاء وكذا دعوة الأعضاء لتلك المجموعات ومعرفة عدد الحاضرين وإعداد الغير الحاضرين .

الصفحات : تم استخدام هذه الخدمة على المستوى التجاري بشكل فعال حيث تسمح هذه الخدمة بإنشاء حملات إعلانية موجهة تتيح لأصحاب المنتجات التجارية فرصة عرض السلع أو المنتجات للفئات التي يحددها¹ .

ثامنا_ إيجابيات وسلبيات مواقع التواصل الاجتماعي :

الإيجابيات :

أصبحت الشبكات الاجتماعية مصدر أصيل من مصادر الأخبار لكثير من رواده .
التواصل مع العالم الخارجي ، وتبادل الآراء والأفكار ومعرفة ثقافة الشعوب وتقريب المسافات.

¹ مريم ثومار ، استخدام مواقع الشبكات الاجتماعية وتأثيره في العلاقات الاجتماعية ، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير ، في علوم الإعلام و الاتصال ، تخصص إعلام وتكنولوجيا الاتصال الحديثة ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2012 .

تفتح أبواب التمكّن من إطلاقاً لإبداعات والمشاريع التي تحقق الأهداف وتساعد المجتمع على النمو.

- تسهيل التواصل بطريقة مريحة وغير مكلفة خاصة بين الأقارب والأهل .
- إمكانية التنقّف والتعليم من خلال الحديث مع أشخاص من مختلف المستويات .
- وسيلة للنشر والدعاية والترويج للمشروعات والحملات المختلفة.

السلبيات :

- إضاعة الوقت : بمجرد دخول المستخدم للموقع حتى يبدأ بالتنقل من صفحة إلى صفحة أخرى ومن ملف لآخر ولا يدرك الساعات التي أضاعها في التعليق على صور أصدقائه.
- انعدام الهوية الحقيقية : الهوية الحقيقية لا يمكن أن تعرف وتظهر إلا إذا اجتمع شخص بآخر ، وتبقى العلاقة بين الأشخاص عبارة عن أسطورة إذ غابت عنها لغة الحسد ومعرفة السلوك الشخصي مباشرة ، لذلك من الصعب الحصول على السلوك الكامل للمستخدم و السمات الشخصية له من خلال التفاعل الإلكتروني .
- الإدمان وضعف مهارة التواصل : هي أهم الآثار التي قد تشكل خطراً على مستخدمي الشبكة الاجتماعية خصوصاً الشباب المراهقين .
- الإدمان والخلل في العلاقات الاجتماعية الحقيقية : ظاهرة الإدمان على موقع فيسبوك التي صارت منتشرة بشكل يكاد يكون مرضياً تؤدي تدريجياً إلى خلل في العواطف وتوجيه المشاعر في غير وجهتها الطبيعية مما يؤدي بالأسرالى العلاقات المنحرفة¹ .

¹ مشرى مرسى ، شبكات التواصل الاجتماعي على الرقمية نظرة في الوظائف ، مجلة المستقبل العربي ، العدد 359 ، جانفي 2012 ، ص 17 .

خاتمة :

في نهاية هذا الفصل نحتاج إلى توضيح أن وسائل التواصل الاجتماعي منها مثل مختلف الوسائل الحديثة لها العديد من المزايا والعيوب .

حيث بينت مدى أهمية مواقع التواصل الاجتماعي ومن بينها الفايسبوك الذي يسهل عملية التواصل الاجتماعي وأصبح مظهر من مظاهر التحضر والتقدم ، كونه شكل من الإشكال التكنولوجيا وتطور المجتمعات .

وهذا ما يميز الشبكات الاجتماعية على غيرها من الوسائل التقليدية وهنا تكمن أهميتها وضرورة التعرف عليها ومعرفة كل ما يتعلق بها .

الفصل الثالث : قيم العمل

❖ تمهيد

❖ مفهوم القيم

❖ مفهوم قيم العمل

❖ مراحل تطور قيم العمل

❖ أهمية قيم العمل

❖ عناصر قيم العمل

❖ مصادر قيم العمل

❖ تصنيف قيم العمل العوامل المؤثرة في تعزيز

قيم العمل

❖ آليات تطوير قيم العمل

❖ قياس قيم العمل

❖ خلاصة

تمهيد:

تعد قيم العمل الجدار الذي يمنع الموظفين من الأخطاء وتفصل بينهم وبين ارتكابهم أي مخالفات لالتوافق مع ضمائرهم ومبادئهم ، كما تشهد قيم العمل اختلافا بين المجتمعات بشكل عام أوالأشخاص بشكل خاص ، ولكن يتفق الجميع على مدى أهميتها و ضرورتها لأي منشأة إدارية ، وتحديدًا في الدول التي تهتم ببناء وتطوير نفسها ومؤسساتها وشركاتها وبيئاتها الاقتصادية والاجتماعية ، ولقد باتت أخلاقيات العمل جزء أساسي من أدبيات المنظمات المتقدمة والتي تبحث عن الرقي فوجود مجموعة من المبادئ والقيم الايجابية التي تتفق عليها المنظمة هو السبيل لتوجيه الطاقات وتحفيزها للوصول لأعلى معدلات الانجاز ، كما تساهم في وجود حل مخلص للعمل محب لوطنه وتساهم أيضا في معرفة كيفية العمل بكفاءة في بيئة العمل الخاصة بنا فهو من المواضيع الهامة التي يجب أن تعرف عنها الكثير ، فهو يقوم بتعليمنا كيف نتعامل مع زملائنا في العمل ونكون صداقات وتتحلى بروح التعاون .

أولاً_ مفهوم القيم :

تعتبر القيم احد جوانب الهامة في دراسة السلوك التنظيمي ويعود السبب في ذلك إلى أن أنها تشكل أساسا لفهم الاتجاهات والدوافع ، وتؤثر على ادراكاتنا ، وكذلك ينظر إلى القيم كقوة محركة ومنظمة للسلوك . وتعتبر القيم كمعيار يلجا إليها لأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية وكعامل موحد للثقافة العامة .¹

هو الدافع الإيديولوجي الذي يؤثر في أفكار الإنسان وسلوكه أو هي ضوابط سلوكية تتأثر بأفكار ومعتقدات الإنسان ، وهذه الضوابط تضع سلوك الإنسان في قالب معين يتماشى مع ما يريده المجتمع وبفضله ، وقد عرف البروفيسور "مالينوفسكي" القيم على أنها ارتباط قوي وحتمي بين الكائن الحي وبعض الأهداف والمعايير والأشخاص المعنيين الذين يعتبرون وسيلة لإشباع حاجات الكائن الحي .²

ويعرفها طه ياسين ناصر الخطيب القيم مجموعة من المبادئ والقواعد والمثل المعلى التي يؤمن بها الناس ويتفقن عليها فيما بينهم ، ويتخذون منها ميزانا ويزنون به أعمالهم ويحكمون بها على التصرفات المادية والمعنوية .³

ثانياً_ مفهوم قيم العمل :

ويقول أ.د.إبراهيم عبد الواحد عارف : إن قيم العمل تعد لأي مجتمع إنساني من أهم الركائز التي تقوم عليها تدميته وتطويره لدورها الهام لجعل الفرد يشعر بقية ما يؤديه من عمل رفع الأداء والإنتاجية ، وتختلف المجتمعات الإنسانية في مدى اهتمامها بقيم العمل أو مايسميه البعض

¹-محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط4، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، 2008 ص109 .

30-احسان محمد حسن، موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات ،لبنان، 1999، ص514-515 .

³-سامية ابرييم، دور الأسرة في تنمية القيم البيئية لدى الأبناء، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، 2018 ،العدد9، المجلد26،الأردن، ص338.

(ثقافة العمل) القائمة على مفهوم حب العمل ودرجة الالتزام به ، وإذا طبقنا ذلك المفهوم على واقعنا الإداري فإننا نجد أن هذا الواقع يتطلب منا وقفة حقيقية ، لإعادة النظر في كثير من مفاهيمنا الوظيفية لتفعيل منظومة القيم برفع مستوى الوعي الاجتماعي وتحقيق الالتزام وزيادة المسؤولية الأخلاقية للأفراد اتجاه مجتمعهم لإعادة صياغة ما ترسب من قيم سلبية أدت إلى هدر الإنتاج وضعف الأداء و تبيد وقت العمل ¹.

عرفها المصري : بأنها مجموعة قواعد وأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس ، ناجحاً في مهنته مادام قادراً على اكتساب ثقة زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه ².

ويعرفها اعتماد واحد : بأنها مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه ³.

ومن القيم التي ينبغي أن يتحلى بها الفرد في العمل :

يحاول البعض حصر الصفات الايجابية التي ينبغي أن يتحلى بها السلوك الأخلاقي للموظف ، فيرى احد الباحثين إن هذا النوع من السلوك ينبغي أن يتميز بالأمانة والاستقامة والعدالة والنزاهة والكفاءة ، وهذا يعني أن سلوك الموظفين ينبغي أن يكون مجرداً من الجور والخداع والتحيز والتهديد .

¹- احمد الطيب السمانى ، دور قيم العمل وسلوك العاملين في تنمية المجتمع في السودان ، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه الفلسفة في تنمية المجتمع ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2015 ، ص 21-22 .

²- الشايب خولة ، مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل المتغيرات ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية العدد 26 ، ورقة الجزائر ، 2016 ، ص 322 .

³- منار منصور احمد ، قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري للإداريين ، مجلة كلية التربية العدد 167 ، جامعة الجزائر الطائف 2016 ، ص 387.

ويحاول البعض الآخر تصنيف الصفات الأخلاقية الإيجابية في المجموعات وفقا لنوعية القيم المرتبطة بها فيرى "فيشر" إن الممارسة الأخلاقية تتطلب التمسك بأربعة أنواع من القيم وهي :

✓ قيم اجتماعية وسياسية وتشمل الأمانة ، الاستقامة ، الإحساس بالمسؤولية اتجاه الآخرين.

✓ قيم مهنية وزمالة وتشمل المهارة و التعاون .

✓ قيم شخصية مثل الخدمة والمساندة .¹

ثالثا-مراحل تطور قيم العمل :

إن قيم العمل لم تكن ثابتة على مر الزمان بل أنها تعرضت للتغير والتطور عبر سبع مراحل رئيسية وهي :فرنسيسوود كوك 1995

المرحلة الأولى :وقد جاءت انعكاسا لأراء ونظريات المدرسة الكلاسيكية أو التقليدية التي ظهرت في أعقاب الثورة الصناعية وسيادة المذهب الاقتصادي الرأسمالي ، وقد اشتركت النظريات التي تندرج تحت المدرسة الكلاسيكية في النظر إلى الإنسان على انه اله ، ويمكن إعادة تشكيله بشكل يتناسب والعمل المطلوب منه ، وانه يمكنه تحفيزه عن طريق الدوافع الاقتصادية كزيادة الأجر ، وبالتالي لا يمكن هناك اهتمام بالعمل إلا بالقدر الذي يساعد على استغلال اكبر لمجهداته ، كما أكدت هذه النظريات على المفاهيم السلطوية كأساس للقيادة .

المرحلة الثانية :وقد جاءت على اثر نتائج دراسات هاوثورن وظهر حركات العلاقات الإنسانية ، حيث يعد التون مايو من رواد الأوائل لهذه الحركة ، وقد جاءت هذه المرحلة على اثر تزايد قوة الاتحادات العمالية ، وتزايد المشكلات داخل المنظمات ، وظهر الاعتقاد بمسؤولية صاحب العمل الاجتماعية وضرورة الاهتمام بمشاكل المجتمع بما في ذلك مشاكل التزام بقيم العمل و الموظفين .

¹-حجاج المداني ، قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة زيان نور حليفة ، الجزائر 2017 ، ص121 .

المرحلة الثالثة: وقد ظهرت الاستجابة لظهور الاتحادات المهنية ، وساد الاعتقاد لدى الإدارة بان المواجهة كانت أسوأ خيار موجود وانه لا بد من التحول من المواجهة إلى التوفيق ، وتم البحث عن طرق جديدة لحل المشكلات القوة و الهيمنة وتمثل ذلك في مفهوم الحرية في بيئة العمل .

المرحلة الرابعة: وقد قامت على أساس الحرية في بيئة العمل ، حيث انتقلت الإدارة من المديرين إلى العمال وتميزت هذه المرحلة بنشر كتاب *the human Side of entreprise* الذي ألفه دوجلاس ماكجر يجور Douglas McGregor حيث أوضح فيه أهمية أنظمة القيم الإدارية ، من خلا تقسيمه المعتقدات الإدارية إلى مجموعتين أطلق على إحداها نظرية وأطلق على الأخرى وطبقا لنظرية فان الأفراد بطبيعتهم مخادعون وكسالى ولا يتم تحفيزهم إلا بمكافأة مادية ولا يهتمون إلا بمصالحهم الذاتية ، أما النظرية فتري بان الأفراد بطبيعتهم ايجابيين وجديرون بالثقة ، ومحفزون ذاتيا .

المرحلة الخامسة: وتمثلت فيما يسمى بالإدارة بالأهداف *management by objective* والتي تمثلت في تأييد مبدأ المشاركة أي إشراك جميع العاملين ، في وضع القرارات وتحديد الأهداف وتنفيذها ، ومن هذا المنطلق فقد ساعد هذا الإدارة على تحقيق العدالة والديمقراطية في التقييم ، إذان ذلك كفيل بإلزام العاملين بأهداف تحددتها الإدارة والعاملون معا .

المرحلة السادسة: وتسمى بمرحلة التطور التنظيمي ، حيث كان هناك اهتمام بعلم السلوك التطبيقي وأصبح بالإمكان وبطريقة منظمة تغيير الثقة التنظيمية ، وصاحب مرحلة التطوير التنظيمي النمو السريع لأنشطة التطوير الذاتي ، وكان هناك اهتمام بنوعية ظروف العمل ، وقام المديرون بتحليل الجوانب غير الإنسانية و المسببة للضغوط في بيئة العمل وظهر الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي .

المرحلة السابعة وهي تمثل مزيجا من المراحل السابقة لتطوير قيم العمل ، وتمثلت القيم في هذه المرحلة ببعض الأفكار مثل :العمل الجاد يقود إلى النجاح ، كما ظهرت قيم المسؤولية الذاتية ، واستغلال الفرص الفردية ، ومع تزايد التهديدات والمنافسة العالمية ظهرت قيمة البقاء للأصلح¹.

رابعا- أهمية قيم العمل :

إن قيم العمل هي أساس ثقافة تنظيمية ، وهي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح ، كما إن قيم العمل تعطي شعورا بالتوجهات المشتركة لكل العاملين وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية ، وعلاوة على ذلك فإن المنظمة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم عمل مشتركة ، إذ سيكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم التزام بها ، ومن ثم سوف تكون لديهم القدرة على اتخاذ قرارات تدعم هذه المعايير ، ومن خلال هذه القيم سوف يشعرون بأهميتهم في المنظمة وسوف تثار دافعيتهم لان الحياة في المنظمة سوف تصبح ذات معنى بالنسبة لهم ، أيأنها تؤدي خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة وتصبح قيم العمل الحقيقية في عقول عدد كبير منهم .

Kennedy&deal 1982 إن وجود قيم العمل المشتركة يمتد ليشمل جميع نواحي المنظمة ، فالمنظمات التي تمتلك قيم عمل مشتركة قوية تميل إلى عكس تلك القيم في تصميم التنظيم الرسمي ، كما إن هذه القيم تشير إلى ماهية أو نوعية الأهداف التي تركز عليها المنظمة والتي يجب بذل أقصى الجهود لتحقيقها مثل عملية تطوير المنظمة أولا والعلاقات الخارجية ثانيا ، والاستراتيجيات طويلة المدى ثالثا ، كما إن قيم العمل تحدد نوع المعلومات التي يجب الحصول عليها عند اتخاذ القرارات ، وهي تلعب دورا هاما في تحديد المدى الذي يستطيع أن يرتقي إليها الفرد العامل في المنظمة ، فإذا كان تطوير المنتج في المنظمة هو القيمة المهيمنة ، فإن هذا قد يثير الرغبة لدى الأفضلا لأفراد في المنظمة للعمل في المختبرات وبحوث التطوير ، وإذ كان العميل هو

¹-محمد حسن حمادات ، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس ، دار حامد للنشر والتوزيع

القيمة المهيمنة فان هذا قد يدفع الأفراد للعمل في قسم المبيعات ، وإذا كان الطالب هو محور العملية التعليمية كما هو شائع في المنظمات التربوية وهو القيمة المهيمنة فات هذا يثير الرغبة لدى العاملين في المنظمة التربوية للعمل بجد و نشاط للنهوض بمستوى الطالب نحو الأفضل . ولا يعد عدد القيم الرئيسية في نظام قيم العمل عاملا حاسما في تحديد قوة هذا النظام ، ذلك إن قوة الأنظمة قيم العمل تعتمد أولا على درجة اتفاق الأعضاء في نظام قيم بشكل عام ، وتعتمد ثانيا على عدد الأعضاء المشتركين بهذه القيم الرئيسية .

وتعد القيم أهم أركان العمل المؤسسي لأي منظمة حيث أشار السويدي والعدلونى إلى وجود سبعة أركان أساسية للعمل وهي :

- ✓ بناء منظومة القيم والمبادئ .
- ✓ وجود إستراتيجية واضحة ومحددة للمؤسسة.
- ✓ بناء هيكل تنظيمي يتناسب مع طبيعة المؤسسة استراتيجياتها .
- ✓ تبنى نمطا وأسلوب إداري يتناسب مع رؤية المؤسسة.
- ✓ وضع أنظمة عمل دقيقة ومرنة تتناسب مع عمل المؤسسة .
- ✓ استقطاب كوادر بشرية متميزة تتناسب مع مهمة المؤسسة .
- ✓ تنمية مستمرة للمهارات اللازمة لأداء عمل المؤسسة .

وتختلف قيم العمل في وظيفتها وطبيعتها عن بقية الأنواع الأخرى من القيم سواء كانت قيما دينية أو سياسية أو فكرية أو غيرها ، رغم أنها تكملها وترتبط بها وتستمد منها بعض الخصائص ، فقيم العمل تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي فهي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين ببعض والمتعاملين معهم .

ومن ثم يمكن تحديد أهمية قيم العمل عن غيرها من القيم فإنها :

الأساس في أي ثقافة تنظيمية حيث أنها جوهر الفلسفة المنظمة لتحقيق النجاح كما أن أداء الفرد لعمله يرتبط ارتباطا وثيقا بالقيم التي يتبناها ذلك الفرد نحو العمل.¹

تساعد الموظف على معرفة وفهم المعايير التي يجب الالتزام بها وتكون لديه القدرة اتخاذ قرارات تدعم هذه المعايير ومن خلالها يشعر الموظف بأهميته في المنظمة ، وتتأثر دافعيته نحو العمل. تكمن خلف النجاح والانجازات الهائلة التي تحققتها بعض الأنظمة والمجتمعات حيث تختلف قيم العمل التي يعتنقها أفراد المجموعة عن تلك التي يعتنقها الأفراد في الأنظمة الاجتماعية الأخرى. تشكل السلوك والاتجاهات ، وتقود إلى فعالية التنظيمية وتزيد الإنتاجية والرضا الوظيفي . تعتبر الركائز الأساسية للعمل في أي مؤسسة وتحدد مسار المؤسسة وكيفية العمل فيها ، فقيم العمل هي مسارات العاملين و المؤولين في المنظمة .

خامسا-عناصر قيم العمل :

ممارسة العامل لوظيفته بنفسه : يتوجب على الموظف أن يمارس مهام وظيفته بنفسه وان يتحمل مسؤولية كل عمل يسند إليه في هذا المجال مدام يتلاءم مع مؤهلاته العلمية .

الالتزام بالاحترام الشرعية والقانون : إن الموظف ملزم باحترام القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة سواء كان ذلك في أمور جوهرية أو شكلية، وان لا يتجاوز الحدود المرسومة له في النصوص ، وعليه أيضا عدم التصرف بأي شكل من الأشكال دون الاستناد إلى أسس قانونية .

الاسترشاد بالمصلحة العامة : على الموظف أن يتحرى المصلحة العامة في أدائه لوظيفته ويتضمن ذلك سرعة البث في القضايا وعدم التحيز في تقديم الخدمات أو تقديم مصالح الأشخاص و الهيئات على المصلحة العامة.

¹-محمد حسن حمادات ، المرجع السابق ، ص 36 .

احترام عوامل السلطة الرئاسية: يلتزم الموظف بطاعة السلطة الرئاسية و تنفيذ أوامرها بكل دقة ولكن إذا حدث وان خالفت هذه القوانين والأنظمة فعندها لا يكون أمام الموظف إلا خيارا من ثلاث خيارات تمثل ثلاث آراء حول هذه القضية :

يرى أن على الموظف الطاعة المطلقة دون اعتراض مادامت الأوامر صادرة إليه من سلطة رئاسية ، وغير ذلك سيفقد القيادة القدرة على إدارة الأمور ويحطم مبدء إداريا معروفا وهو وحدة الأمر .

يرى أن على الموظف الرفض المطلق ، لان الموظف سواء كان رئيسا لو مرؤوسا ملزم بالنصوص القانونية واحترامها وليس لأحد الحق الخروج عليها .

يرى التوفيق بين الرأيين السابقين حيث يتوجب على الموظف في هذه الحالة أن يقبل أوامر السلطة الرئاسية ولكن لا ينفذها ، إلا إذا جاءت موثقا كتابيا من رؤسائه حتى لا يتحمل تبعات اختراق القوانين والأنظمة .

المحافظة على هيبة الوظيفة وحسن سمعتها : إن الموظف هو الممثل للمنظمة التي يعمل فيها من جهة ومن جهة أخرى خادم للعملاء (المجتمع). وبناء عليه فان هذا الممثل الخادم يجب عليه أن يرتفع عن كل ما يخل بهيبة الوظيفة أو حسن سمعتها داخل وخارج نطاق الوظيفة .¹

المحافظة على الأوقات على الدوام الرسمي: يترتب على من يشغل الوظيفة أن يحافظ على أوقات الدوام الرسمي المنتج إما إذا لم يتم المحافظة عليه ، فان ذلك يؤدي إلى تكديس الأعمال وتراكمها ، وبالتالي تعطيل مصالح الناس واهتزاز ثقة المجتمع بمستوى الخدمات التي تقدمها هذه المنظمة .

إتقان العمل: لم يوجد الموظف في وظيفته إلا من اجل العمل على تحقيق هدف معين ، وهذا الهدف يتم تحقيقه من خلال القيام بمجموعة مهام معينة وصولا للهدف لأسمى يجب أن يتم انجاز هذه المهام بصورة دقيقة ومنتقنة ، وأولى سمات الإتقان هي السرعة في الانجاز وثانيها الثقة في الأداء وثالثها الترشيح في الإنفاق .

¹-منير قندوز ، التغييرات الاجتماعية و الاقتصادية وانعكاسها على القيم العمل في المجتمع الجزائري ، مجلة علوم الاجتماعية والإنسانية ، العدد 13 ، جامعة الجزائر مسيلة ، سنة 2017 ، ص 424-425 .

سادسا-مصادر قيم العمل :

القيم هي الجانب المعنوي في السلوك الإنساني ، ولأنها تبين للفرد المسارات الصحيحة في شتى ميادين الحياة ، مما دفع الباحثين في إعطاء هذا الموضوع العناية واهتمام البالغين اللذين تجسدا في دراسة مصادر القيم وتحليلها ، واهم هذه المصادر مايلي :

التنشئة و الخبرة : تعد الأسرة من أهم المؤسسات الاجتماعية في مجال اكتساب الفرد للقيم ، لأنها تحدد ما ينبغي في ظل المعايير الحضارية السائدة ، وكذلك تستمد القيم أهميتها ووزنها عن طريق خبرات و ممارسات طوال حياته .

الدين : تعتبر التشريعات السماوية المصدر الأساسي لأغلب القيم السائدة بين الأفراد .

التطبيع الاجتماعي : قد يكتسب الفرد قيمه أو ما يسمى بالتعليم النتائج من تفاعل الفرد مع متغير بيئته .

جماعة العمل : عضوية الفرد في الجماعات ما تعد مصدر آخر للقيم ، فمن خلال جماعة العمل تعزز أنواع القيم التي تتعلق بالعمل نفسه.

وبهذا يمكن التمييز بين قيم الشخصية التي توصف بأنها اعتقاد ثابت نسبيا ، والقيم المؤسساتية التي يؤمن بها العاملون في المؤسسة ، وعملية تكوين القيم مشتركة بينهم تعد غاية كل مؤسسة ¹.

سابعا-تصنيف قيم العمل :

تتنوع تصنيف قيم العمل و ذلك بناء على اختلاف الباحثين في تصنيفها تبعا لاختلاف بيئاتهم الثقافية والدينية والفكرية ، ولقد أورد الصعب 1430 عدة تصنيفات مختلفة وقسمها إلى عدة أقسام وهي كما يلي :

¹-بولقواس زرقة ، دور القطاع الخاص في تفعيل القيم ، مجلة علوم الإنسانية ، العدد 24 ، جامعة الجزائر بسكرة ، سنة 2012 ، ص 147 .

تصنيف حسب مكونات قيم العمل أو مجالاتها أو أنظمتها ومنها :

1- تصنيف بوكهولز (1978-1398) : حيث صنف القيم الإدارية إلى عدة أنظمة وهي نظام قيم

أخلاقيات العمل ، ونظام قيم التوجيه الجماعي ، ونظام القيم الإنسانية ، ونظام قيم المشاركة الجماعية ، ونظام قيم الراحة والفراغ .

2- تصنيف الفلسفة البروتستانتية : وقد قسمت قيم العمل إلى ¹:

المكونات الداخلية لقيم العمل :وتعطي ثلاث جوانب وهي :الافتخار بالعمل ، الاندماج في العمل ، الفاعلية والنشاط .

المكونات الخارجية لقيم العمل :وتتمثل هذه المكونات في كلا من :

الحاجة الاجتماعية للعمل وهي الرغبة المستمرة في البحث عن المستويات الأعلى للعمل و المعيشة .

مسؤولية اتجاه العمل وهي إدراك الفرد للضرورة واعتماده على نفسه في أداء الوجبات المكلف بها .

3- تصنيف إبراهيم (1992-1412) : حيث قسم قيم العمل إلى ثلاثة أقساموهي

أ-قيم العمل داخلية وتنقسم إلى القيم الأخلاقية و القيم الذاتية والقيم الاجتماعية والقيم الثقافية والقيم البدنية والقيم التربوية .

ب-قيم العمل خارجية وهي قيم النجاح في الحياة العملية وتنقسم إلى ، العائد الاقتصادي ، المكانة ، أسلوب الحياة ، الأمن ، حب العمل .

ج-القيم المرتبطة بإتقان العمل وهي عبارة عن قيم ومعايير التي ترتبط بالمحددات التي تنظم

علاقة الفرد ببيئة العمل المادية والبشرية وتنقسم إلى ،العلاقة برؤساء العمل ،العلاقة بالزملاء ، جو العمل .

¹-أمل عبد الرزاق درويش عابد، الدور التربوي للأسرة في تنمية قيم العمل المهني لدى أبنائها في ضوء السيرة النبوية ، رسالة علمية مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماجستير ، جامعة المملكة العربية السعودية ، سنة 2013 ، ص27-28-29 .

تصنيف قيم العمل حسب النمط أو القيمة ومنها مايلي :

1- تصنيف منصور (1973-1393) : حيث وضع اثني عشر نمطا لقيم العمل وهي ' الدخل العائد ' المادي ' القيادة وتنظيم العمل ' الخدمة العامة و 'الإسهام في سعادة الآخرين ' المكانة الاجتماعية للعمل ' الانجاز والإنتاج ' الاستقلال والابتكار ' العلاقة بالزملاء ' القيمة الجمالية ' التنوع ' بيئة العمل ' العلاقة برئيس العمل .

2- تصنيف اعتماد علام واحمد زايد (1992-1412) : والذي قاما بتقنيه على المجتمع العربي محاولة لقياس قيم العمل عن طريق تحديد الأهمية النسبية التي يعطيها المبحوث لأوجه النشاط المختلفة المرتبطة بالعمل وما يحيط بها من مشاعر واتجاهات ومعتقدات وأفكار ' وينقسم المقياس إلى ثماني مقاييس فرعية يقيس كل منها بعدا من إبعاد قيم العمل .

وهذه مقاييس الثمانية هي الفخر ' الاندماجية في العمل ' أفضلية العمل ' القيمة الاقتصادية للعمل ' القيمة الاجتماعية للعمل ' السعي إلى الترقى ' الدافعية والانجاز ' الانتماء للعمل .

ثامنا-العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل :

طالما تمتاز القيم بالتغيير والاكْتساب ' فلها القابلية على التطوير والتحديث بما ينسجم مع التغيرات التنظيمية في الثقافة والإستراتيجية والتركيب التنظيمي ' بل حتى في نظم عملها وأهدافها ' وذلك وضعت خطوات عدة يمكن أن تعزز بها القيم ومنها :

-**القرارات** عن طريق اختيار القيم المرغوبة ومن ثم تكوين التزام المطلق لان يتلاءم معه العاملون في المؤسسة .

-**الهيكل التنظيمي** إذ عن طريقه تتحدد مستويات ومهام أو وظائف تكون ملائمة لتنفيذ القيم المطلوبة مع وضوح مدى المسؤولية و خطوط السلطة .

-**نظم العمل** :تصميم نظم الانجاز المعايير ومراقبة الأداء وتعزيز السلوكيات الصحيحة¹

¹-منير قندوز ' المرجع السابق ' ص421 .

-**التعيين:** تعيين الأفراد الذين يتمتعون بخصائص وسمات شخصية ضرورية لتنفيذ القيم المرغوب بنشرها في المؤسسة .

-**التدريب:** تعليم العاملين الجدد كي يفهموا أهمية القيم ويعززونها بالمهارات الإضافية .

-**التنسيق:** تنسيق أنشطة كل النظم المترابطة مع القيم من أجل تحسين أداء العاملين واستبعاد ازدواجية مع الأنشطة المتماثلة الأخرى .

-**التكامل:** تكامل جميع الأنشطة المترابطة في المستويات الإدارية العليا والدنيا عن طريق نظم فاعلة في استبعاد الفروق بين التخطيط وتنفيذ الأنشطة .

-**الاتصالات:** يتم عن طريقها تثقيف العاملين على قيم جديدة أعدت في المؤسسة لا بد من الالتزام بها .

-**التطابق:** ربط القيم بالنمو والإشباع الشخصي للعاملين من أجل تعريفهم بالقيم وتوجيههم نحو تحقيقها في حياتهم اليومية .

تاسعا-آليات تطوير قيم العمل :

تسعى كل منظمة إلى بناء وتطوير قيم التنظيمية تساعد على خلق بيئة العمل مناسبة لتحقيق الأهداف المسطرة ، والوصول إلى هذه الغاية لا بد للمنظمة من القيام بعدة خطوات لتطوير قيمها التنظيمية من أهمها :

✓ تعرف قيم السائدة حاليا داخل بيئة العمل .

✓ التأكد من إن هذه القيم هي المطلوبة لتحقيق الأهداف والاستراتيجيات الحالية والمستقبلية.

✓ تبني مجموعة من قيم العمل الأكثر ملائمة للتطورات المستقبلية القادمة .

✓ قيام إدارة الموارد البشرية بهذا الدور كوظيفة إستراتيجية تتضمن التغيير و التعديل التصرفات و السلوكيات التي قد ترجع لسيادة مجموعة من قيم الغير متناسبة مع خطط المنظمة.¹

عاشرا-قياس قيم العمل (مقياس قيم العمل لسوبر نموذجاً) :

اهتم "سوبر" بدراسة وتحليل قيم العمل ، دراسة تفصيلية ، محاولاً من خلالها التركيز على أهم الأبعاد الأساسية للقيم التي تشكل اتجاه الفرد نحو عمله بصفة خاصة والمحيط المهني بصفة عامة .

يهدف هذا المقياس الذي قام "سوبر" بتصميمه سنة 1954 إلى التعرف على القيم الأساسية المرتبطة بالعمل ، من خلال قياسه لخمسة عشر قيمة عملية وهي الإبداع ، الانجاز ، محيط العمل ، علاقات الإشراف ، نمط الحياة ، الأمن ، الإشراف على الآخرين ، الجمال ، المكانة ، الاستقلالية ، التنوع ، العوائد الاقتصادية ، المساعدة ، الاستشارة الفكرية ، الإدارة . (تمت الإشارة إلى هذه القيم بالتفصيل في تناول تصنيف سوبر لقيم العمل) .

وتتضمن كل قيمة ثلاثة بنود لقياسها يتدرج مستوى القيمة من مهم جداً إلى قليل الأهمية ويطبق هذا المقياس إما بصفة فردية أو جماعية.²

وفي الحقيقة إن مقياس "سوبر" هذا مستوحى من "دراسة القيم" ، "لابورت" و "فرنون" و "لندزي" ، كما اشتق "سوبر" قيماً أخرى من دراسة الرضا عن العمل "هوبوك" . ارتكز الإطار النظري الذي اعتمد عليه "سوبر" من نظريات كل من "جينزبارغ" و "فراير" و "دارلي" ، وقد كان المقياس محل الكثير من الدراسات للتأكد من ثباته وصدقه ، من خلال تطبيقه على عينات كبيرة من أفراد العاملين بمختلف فئاتهم المهنية وباستخدام التحليل العاملي لكل قيمة من قيمه .

¹-حجاج المداني ، المرجع السابق ، ص 121 .

²-بولهواش عمر ، دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء مشروع الدراسي المهني في إطار مشروع المؤسسة التربوية الجزائرية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة المتور بقسنطينة الجزائر سنة 2011 ، ص 82 .

ونظرا لدلالة كل قيمة من القيم خمسة عشر التي يتضمنها المقياس في الكشف عن الاتجاه السلوكي العملي للفرد وتحديد ملمحه المهني لمساعدته وتوجيهه بشكل توافقي مع العمل ومحيط العمل الذي يرغب فيه ، فقد اعتمد هذا المقياس بشكل واسع في الممارسات الإرشادية وتوجيهية في مختلف الميادين العلمية ، ورغم أهمية المقياس في صورته الأصلية ، فقد لجأ بعض الباحثين و المختصين إلى إدخال تعديلات عليه ، وهذا نظرا لاعتقادهم بأن مقياس "سوبر" لا يغطي جميع القيم المهني كافتقاره القيم الأخلاقية مثلا .

خاتمة :

وفي الأخير نستنتج إن لقيم العمل أهمية كبيرة على مستوى المؤسسة ، ذلك لان أهميتها تطغى بشكل اكبر داخل التنظيمات الإدارية والعمل هو من أساسيات الحياة وله قيمة عالية في حياة كل شخص ولكن من ضروري أن يتمتع كل موظف بالأخلاق الحميدة .

كما يمكن القول بان القيم المهنية في رفع الأداء إحدى الدعائم الأساسية في المنظمات ، وهذا من خلال الدور الذي تقوم به في بناء المهارة وكفاءة الموظف وتحقيق الفاعلية .

وقيم العمل تلعب دورا بارزا وهذا من خلال التأثير على الأفراد وتوجيه سلوكهم ورفع أدائهم فالأداء الجيد ما هو إلا انعكاس لتكاتف وانسجام القيم التي يتمتع بها أفراد التنظيم .

الإطار الميداني

الفصل الرابع : النتائج المتحصل عليها

- ❖ تحليل البيانات الشخصية
- ❖ عرض النتائج العامة للدراسة

محور البيانات الشخصية :

الجدول رقم (01): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس :

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
32,81	21	ذكر
67,19	43	أنثى
%100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 01 نلاحظ انه يوجد تفاوت كبير بين الجنسين ، حيث أن نسبة الإناث تمثل 67,19% من مجمل المفردات مجتمع البحث ، في حين تمثل نسبة الذكور 32,81% وهي نسبة متدانية بالنسبة للإناث وهذه النسبة واقعية نظرا لإرسال أغلبية عمال الإناث.

ومنه نستنتج من تحليلنا لهذا الجدول أن نسبة الإناث تمثل اعلي نسبة من الذكور ، وهذا يرجع إلى مستوى الخدمات وطبيعة المجتمع التي تقر بعمل المرأة أكثر عمل الرجل على المؤسسات والإدارات .

الجدول رقم(02) : توزيع مجتمع الدراسة حسب فئة العمر :

النسبة المئوية%	التكرار	الفئات
1,56	1	من 20 الى 25 سنة
10,94	7	من 26 الى 30 سنة
57,82	37	من 31 الى 40 سنة
29,68	19	من 41 فما أكثر
%100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 02 نلاحظ توزيع العينة حسب السن وان أغلبية العينة تتراوح أعمارهم ما بين 31 إلى 40 سنة بنسبة 57,82% في حيث تمثل نسبة 29,68% الفئة العمرية بين 41 فما أكثر، ثم تليها الفئة العمرية ما بين 26-30 بنسبة تقدر ب 10,94% و أقل نسبة هي 1,56% بالنسبة للأفراد الذي تتراوح أعمارهم ما بين 20-25 سنة .

ومنه نستنتج من قراءتنا لهذه النتائج نجد المؤشر الايجابي بالنسبة لهذه الكلية أنا ما نسبته 57,82% من أفراد العينة أعمارهم من 31 إلى 40 سنة وهي مرحلة الانجاز والعطاء.

الجدول رقم (03) :توزيع مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي :

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
21,88	14	ثانوي
70,31	45	جامعي
6,25	4	تكوين مهني
1,56	1	دكتوراه
%100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 03 نلاحظ أن هناك اثر بالغ للمستوى التعليمي على توجيهات الأفراد ، ومن خلال البيانات المتعلقة بأفراد العينة المبحوثة لهم أن المستوى الجامعي قدرت نسبته ب 70,31% ثم يليها المستوى الثانوي بنسبة 21,88% ، ويليهما المستوى التكوين المهني بنسبة 6,25% ، وأخيرا مستوى الدكتوراه بأقل نسبة 1,56% .

ومن البيانات المتحصل عليها من خلال الجدول نستنتج أن كلية العلوم الاجتماعية تعتمد على الأفراد وأصحاب الكفاءات العلمية بنسبة معتبرة وهذا من اجل الارتقاء بالمستوى وحسن الأداء للكلية هم حديثي الخبرة على العمل.

الجدول رقم (04) :توزيع مجتمع الدراسة حسب الاقدمية في العمل :

النسبة المئوية%	التكرار	الاقدمية في العمل
20,31	13	5سنوات على الأقل
31,25	20	6الى 10 سنوات
48,44	31	أكثر من 10 سنوات
% 100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 04 نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية أن الفئة الغالبة على العينة هي التي تتحصر مدة خدمتها على الكلية من أكثر من 10 سنوات والتي عدد أفرادها 31 فرد ، أي بنسبة 48,44%، ثم تأتي بعدها الفئة من 6الى 10 سنوات والتي عدد أفرادها 20 فرداً أي ما نسبته 31,25% ، ثم تليها الفئة الأقل من 5 سنوات بنسبة 20,31% أي ما يعادل 13 شخصا . ونرى من خلال هذه النتائج أن معظم أفراد العينة في سنواتهم أكثر من 10 سنوات على الخدمة هي بداية الانتماء على التوظيف.

المحور الأول :استخدام الموظفين الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي .

الجدول رقم (05) : مدى توفير مقر عملكخدمة الانترنت :

النسبة المئوية%	التكرار	الإجابة
95,31	61	نعم
4,69	3	لا
%100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 01 نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 95,31% من مجتمع الدراسة يوفر مقر عملهم خدمة الانترنت ، وأما نسبة 4,69% من مجتمع الدراسة لا يوفر مقر عملهم خدمة الانترنت .

و نفس ذلك أن أغلبية الإداريين تتوفر عندهم شبكة الانترنت .

الجدول رقم (06) : استخدام الانترنت في تنفيذ عملك :

النسبة المئوية%	التكرار	الإجابة
76,56	49	نعم
23,44	15	لا
% 100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 02 نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يستخدمون الانترنت بنسبة 76,56% من مجتمع الدراسة ، تليها النسبة 23.44% لا يستخدمون الانترنت في تنفيذ العمل.

ونفس ذلك أنا الانترنت أصبحت ضرورية ومهمة على عصرنا الحالي .

الجدول رقم (07) : مدى امتلاك العمال الحسابات على المواقع التواصل الاجتماعي :

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابة
100	64	نعم
0	0	لا
%100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 03 نلاحظ أن كل أفراد العينة لديهم حساب على مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة 100% .

الجدول رقم (08) : المواقع التي تمتلك فيها حسابا شخصيا :

المواقع	التكرار	النسبة المئوية
الفايسوك	59	92,18
انستغرام	16	25
تيك توك	6	9,37
ايميل	5	7,81
واتساب	1	1,56

من خلال الجدول رقم 04 نلاحظ أن اغلب أفراد العينة يمتلكون حسابا شخصيا وهو الفايسوك بنسبة 93,18% من مجتمع الدراسة ، على حيث نجد الانستغرام نسبة 25% ، بينما تأتيالتيك توك والايمايل على الترتيب بنسبة 9,37% و 7,81% وأخيراالواتساب بنسبة 1,56% .

ومنه نستنتج أن احتلال "الفايسوك" المركز الأول ، يعود إلى كونه الأكثر استخداما في الكلية ، فهو نظام حياة شامل فيه الجد والمرح والفيديو و التجمعات و غيرها من الخصائص التي يفضلونها موظفين الجامعة

الجدول رقم (09) : معدل استخدامك للفايسوك يوميا :

الوقت	التكرار	النسبة المئوية%
اقل من ساعة	22	34,37
من ساعة إلى ساعتين	17	26,56
أكثر من ساعتين	13	20,31
غير محدد	9	14,06
بدون إجابة	3	4,68
المجموع	64	99,98%

من خلال الجدول رقم 05 نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة معدل استخدامهم للفايسبوك اقل من ساعة بنسبة 34,37% من مجتمع الدراسة، تليها نسبة 26,56% من مجتمع الدراسة من ساعة إلى ساعتين، وتأتي نسبة 20,31% من مجتمع الدراسة مدة أكثر من ساعتين، وأخيرا نسبة 14,06% من مجتمع الدراسة لغير محددين للوقت، وهناك نسبة 4,68% من مجتمع الدراسة امتنعوا عن الإجابة.

ومن خلال النتائج المعطاة نستنتج أن معدل استخدام الفاييسبوك يوميا لدى الموظفين هو اقل من ساعة، وذلك لاهتمامهم الكبير بالعمل وإحساسهم بالمسؤولية.

الجدول رقم (10): مكان الذي تستخدم فيه المواقع التواصل الاجتماعي :

النسبة المئوية	التكرار	المكان
60,93	39	المنزل
17,18	11	العمل
32,81	21	لايهم المكان

من خلال الجدول رقم 06 نلاحظ أغلبية الموظفين يفضلون المواقع التواصل الاجتماعي في المنزل بنسبة 60,93% من مجتمع الدراسة، ثم العمل بنسبة 17,18% من مجتمع الدراسة، ثم في الخبير لا يهتم المكان بنسبة 32,81%.

ونفسر ذلك أن معظم الموظفين يستخدمون المواقع التواصل الاجتماعي في المنزل وهذا راجع إلى راحتهم وملئ فراغهم.

الجدول رقم (11): وجود صفحة page خاصة بعملك في مواقع التواصل الاجتماعي :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
29,69	19	نعم
70,31	45	لا
% 100	64	المجموع

ومن خلال الجدول رقم 07 نلاحظ أن نسبة كبيرة من الموظفين ليس لديهم صفحة خاصة بعملهم على المواقع التواصل الاجتماعي حيث بلغت نسبتهم بـ 70,31% ، ونسبة 29,69% من مجتمع الدراسة لديهم صفحة على المواقع التواصل الاجتماعي .

ومنه تفسر أن أقلية العمال لديهم صفحة خاصة على مواقع التواصل الاجتماعي .

الجدول رقم (12) : وجود مجموعة groupe خاصة بفريق العمل على المواقع التواصل الاجتماعي:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
37,5	24	نعم
62,5	40	لا
%100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 08 نلاحظ أن أعلى نسبة 62,5% من مجتمع الدراسة معارضين فكرة group في العمل ، وبنسبة 37,5% موافقين بوجود مجموعة بفريق العمل .

ومنه نفسر أن فئة قليلة من الإداريين لديهم مجموعة بفريق العمل على مواقع التواصل الاجتماعي حيث هناك حوار بينهم وتواصلهم بشكل يومي .

الجدول رقم (13) : بالنسبة لوجود صفحة أو مجموعة بفريق العمل تكون ؟

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
14,06	9	مجرد قارئ
32,81	21	أشارك وأتفاعل

من خلال الجدول رقم 09 نلاحظ أن أعلى نسبة 32,81% من مجتمع الدراسة مشاركين ومتفاعلين على المواقع التواصل الاجتماعي ، وتليها نسبة 14,06% مجرد قراء .

وقد نفسر ذلك أن نسبة قليلة مشاركين ومتفاعلين .

الجدول رقم (14) : استخدام الفايبروبوك أثناء العمل :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
10,93	7	دائماً
54,68	35	أحيانا
29,68	19	نادرا
4,68	3	بدون إجابة
%99,97	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 10 نلاحظ أن أعلى نسبة 54,68% من مجتمع الدراسة أجابوا ب 'أحيانا' ، بينما نجد نسبة 29,68% من مجتمع الدراسة أجابوا ب 'نادرا' ، وبنسبة 10,93% من مجتمع الدراسة أجابوا ب 'دائماً' ، وهناك نسبة 4,68% من مجتمع الدراسة لم يجيبوا .

وكما اشرنا في الإطار النظري ص.. أن الموظف ملزم باحترام القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة سواء كان ذل في الأمور جوهرية أو شكلية وان لا يتجاوز الحدود المرسومة له في النصوص ، وعليه أيضا عدم التصرف بأي شكل من الأشكال دون استناد إلى أسس قانونية .

الجدول رقم (15) : الوسيلة الأكثر استخداما في تصفحك لشبكات التواصل الاجتماعي أثناء

عملك :

النسبة المئوية	التكرار	الوسيلة
78,12	50	هاتف ذكي
4,68	3	حاسوب محمول
31,25	20	حاسوب ثابت

من خلال الجدول رقم 11 نلاحظ أن أغلبية الموظفين يستخدمون الهاتف الذكي في تصفحهم لشبكات التواصل الاجتماعي أثناء العمل ، حيث بلغت نسبتهم 78,12% من مجتمع الدراسة ، يلي ذلك الحاسوب الثابت بنسبة 31,25% من مجتمع الدراسة ، وأخيرا نسبة 4,68% من مجتمع الدراسة بالحاسوب المحمول.

ومن خلال هذا التحليل نفسر أن التطور التكنولوجي الذي نعيشه وانتشار أجهزة الهواتف المحمولة تتيح لمستخدميها تصفح الانترنت بكل سهولة .

الجدول رقم (16) : استخدام شبكة الانترنت التي يوفرها مقر عملك :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
56,25	36	نعم
43,75	28	لا
%100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 12 نلاحظ أن نسبة 56,25% من مجتمع الدراسة يستخدمون شبكة الانترنت التي يوفرها مقر عملهم للتصفح على المواقع التواصل الاجتماعي ، وبنسبة 43,75% من مجتمع الدراسة لا يستخدمون شبكة الانترنت التي يوفرها مقر عملهم للتصفح على المواقع التواصل الاجتماعي .

ومنه نفسر أن أغلبية أفراد العينة يستخدمون الانترنت التي يوفرها مقر عملهم .

المحور الثاني :

الجدول رقم (17) : ساعة دخول العمال إلى مقر العمل :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
1,56	1	07,30
20,31	13	08,00
1,56	1	08,14
50	32	08,30
6,25	4	08,45
14,06	9	09,00
6,25	4	بدون إجابة
%100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 1 نلاحظ أن نسبة 50% من مجتمع الدراسة صرحوا بأن وقت دخولهم يكون على الساعة 08,30 ونسبة 20.31% من مجتمع الدراسة بأن وقت دخولهم يكون على الساعة 08,00 ونسبة 14,06% من مجتمع الدراسة يدخلون على الساعة 09,00 ونسبة 6,25% من مجتمع الدراسة على الساعة 08,45 ونسبة 1,56% من مجتمع الدراسة على الساعة 07,30 و 08,14، ونسبة 6,25% من مجتمع الدراسة بأن الموظفين تجنبوا الإجابة عن هذا السؤالين بصدق لأنه حساس في الوظيفة نوعا ما وتعاملوا بمثالية حيث اغلب الموظفين صرحوا يسجلون دخولهم لمكان العمل على الساعة الثامنة ونصف.

ولقد بينت دراسة بولقواس زرفة بان الحضور إلى العمل في الموعد المحدد في المرتبة الأولى، وهي قيمة عالية من الانضباط ويفسر ذلك بمحافضة الباحثين على أوقات الدوام الرسمي حضورا لان في انضباطهم احتراما لأنفسهم قبل احترام المؤسسة وزبائنها¹.

الجدول رقم (18): ساعة خروج العمال من مقر العمل :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
1,56	1	14,00
9,37	6	15,00
39,06	25	15,30
4,68	3	15,45
34,37	22	16,00
4,68	3	16,30
6,25	4	بدون إجابة
%9,97	64	المجموع

من خلال جدول رقم 2 نلاحظ أن نسبة 39,06% من مجتمع الدراسة صرحوا بان وقت خروجهم يكون على الساعة 15,30 ، ونسبة 34,37% من مجتمع الدراسة يكون وقت خروجهم على الساعة 16,00 ، ونسبة 9,37% من مجتمع الدراسة يكون وقت خروجهم على الساعة 15,00 ، ونسبة 4,68% من مجتمع الدراسة يكون خروجهم على الساعة 15,45 و 16,30 ونسبة 1,56% من مجتمع الدراسة بان وقت خروجهم على الساعة 14,00 ، ونسبة 6,25% لم يصرحوا بالإجابة .

بولقواس زرفة دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية خاصة ، مجلة العلوم الإنسانية العدد 24 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، ص151 .¹

وكما اشرفنا في الإطار النظري ص.. فان التزام العمال على محافظة بأوقات على الدوام الرسمي، ومنه يترتب على من يشغل الوظيفة أن يحافظ على أوقات الدوام الرسمي المنتج أما إذا لم يتم المحافظة عليه، فان ذلك يؤدي إلى تكديس الأعمال وتراكمها، وبالتالي تعطيل مصالح الناس واهتزاز ثقة المجتمع بمستوى الخدمات التي تقدمها هذه المنظمة.

الجدول رقم (19): شعور العمال بنقص المهارة والكفاءة:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
9,37	6	نعم
87,5	56	لا
3,13	2	بدون إجابة
%100	64	المجموع

من خلال الجدول 03 نلاحظ أعلى نسبة 87,5% من مجتمع الدراسة غير موافقين على وجود صعوبة في أداء بعض الأعمال للنقص المهارات للقيام بعملهم، أما بنسبة 9,37% من مجتمع الدراسة موافقين على وجود صعوبة في أداء بعض الأعمال بسبب نقص المهارات والمعارف، ونجد نسبة 3,13% من مجتمع الدراسة محايدون لم يصرحوا برأيهم.

ونفسر ذلك أن معظم الموظفين لديهم الخبرة ويتميزون بتوافق في قدراتهم ومهاراتهم العملية.

جدول رقم (20): شعور العمال بالتعب والإرهاق نظرا للواجبات المطلوبة:

النسب المئوية	التكرار	الإجابة
57,81	37	نعم
37,5	24	لا
4,69	3	بدون إجابة
%100	64	المجموع

من خلال الجدول 04 نلاحظ أن نسبة 57,81% من مجتمع الدراسة موافقين على كثرة المهام والواجبات ويشعرون بالتعب والإرهاق، وأما نسبة 37,7% من مجتمع الدراسة لا تتأثر بالتعب من كثرة العمل، وهناك 4,69% من مجتمع الدراسة امتنعوا عن الإجابة .

وقد نفسر ذلك أن عدم تنظيم الجيد لساعات العمل اليومية قد يؤدي إلى عدم استطاعة الموظف للانتهاء من المهام المطلوب منه، مما يؤدي ذلك إلى عدم الارتياح وعدم رضا الموظف عن العمل.

الجدول رقم (21) : مدى مناسبة الوقت المخصص لأداء العمل المطلوب:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
90,62	58	نعم
7,82	5	لا
1,56	1	بدون إجابة
%100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 05 نلاحظ أن نسبة 90,62% من مجتمع الدراسة الوقت المخصص مناسب لأداء عملهم ، وأما نسبة 7,82% من مجتمع الدراسة يجدون أن الوقت ليس مناسب لأداء عملهم ، وهناك فئة قليلة من مجتمع الدراسة بنسبة 1,56% لم يصرحوا بإجاباتهم .

ومن خلال هذا التحليل نفسر أن معظم الموظفين لديهم القدرة على إكمال عملهم ويستطيع تنظيم الوقت بالشكل الذي يمكنه من القيام بجميع المهام الموكلة إليه .

ولقد بينت دراسة عماد لعلاوي بان العمال لا يرفضون قبول الواجبات أو تحمل المسؤوليات الإضافية ، بل قد يسعون من اجل تحملها ، ومنه نستطيع القول إن تحمل المسؤولية يمثل عاملا مهما في قيمة وأهمية العمل ¹.

الجدول رقم (22) : نظرة العمال نحو تقديم الإخلاص و الولاء للمؤسسة :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
92,18	59	نعم
4,68	3	لا
3,12	2	بدون إجابة
%9,98	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 06 نلاحظ أن نسبة 92,18% من مجتمع الدراسة اقرروا بان هذه المؤسسة تستحق إخلاصهم وولائهم لها ، بينما نسبة 4,68% من مجتمع الدراسة فالو بان هذه المؤسسة لا تستحق إخلاصنا لها ، 3,12% من مجتمع الدراسة محايدون فضلوا عدم الإدلاء برأيهم .

¹-عماد لعلاوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية ، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم النفس العمل والتنظيم ص 158 .

ونفسر ذلك بأن وجود نسبة مرتفعة لدى الموظفين الذين يسعون إلى الإخلاص لهذه المؤسسة التي يعملون بها، كما أن وعيهم واختيارهم للقيم التي يعملون بها من أهم الأسباب التي تظهر ارتفاعاً في مستوى العمل .

وكما أشرنا في الإطار النظري الصفحة .. انه لم يوجد الموظف في وظيفته إلا من أجل العمل على تحقيق هدف معين .

الجدول رقم (23) : نظرة العمال للقيام بالعمل و علاقتها بالتحقيق الانجاز في نهاية اليوم :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	58	90,63
لا	5	7,81
بدون إجابة	1	1,56
المجموع	64	%100

من خلال الجدول 7 نلاحظ أن نسبة 90,63% من مجتمع الدراسة يشعرون بأنهم قد حققوا انجازاً مهماً في نهاية عملهم اليومي ، عكس نسبة 7,81% من مجتمع الدراسة لا يشعرون أنهم حققوا انجازاً مهماً ، و نسبة 1,56% من مجتمع الدراسة امتنعوا عن الإجابة .

ونفسر ذلك أن معظم الموظفين يحققون انجازاً مهماً في نهاية عملهم اليومي وهذا راجع إلى أن الموظفين يعملون بكل مهاراتهم وإتقان عملهم .

الجدول رقم (24) : حب العمل الجماعي:

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	55	85,94
لا	9	14,06
المجموع	64	%100

من خلال الجدول رقم 08 نلاحظ نسبة 85,94% من مجتمع الدراسة يحبون العمل الجماعي، ونسبة 14,06% من مجتمع الدراسة لا يحبون العمل الجماعي .

ومن خلال هذا نفسر أن معظم العمال يحبون العمل الجماعي وهذا راجع إلى تفاهم العمال فيما بينهم على عكس أقلية العمال الذين يفضلون العمل الفردي .

الجدول رقم (25): المبادرة في حل مشكلات بمقر عملك :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	53	82,81
لا	11	17,19
المجموع	64	% 100

من خلال الجدول رقم 09 نلاحظ أن نسبة 82,81% من مجتمع الدراسة يبادرون في حل مشكلات عملهم، ونسبة 17,19% من مجتمع الدراسة لا يهتمون في حل المشكلات بمقر عملهم.

ومن هذا التحليل نفسر أن نسبة 82,81% من مجتمع الدراسة يعرفون كيف يتعاملون مع حل مشكلاتهم .

الجدول رقم (26): الشعور بسرعة مرور الوقت :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	45	70,31
لا	17	26,56
بدون إجابة	2	3,13
المجموع	64	%100

من خلال الجدول رقم 10 نلاحظ أن نسبة 70,31% من مجتمع الدراسة يشعرون بسرعة مرور الوقت ، وعلى خلاف ذلك نجد نسبة 26,56% من مجتمع الدراسة لا يشعرون بسرعة مرور الوقت ، ونسبة 3,13% من مجتمع الدراسة امتنعوا عن الإجابة .

ومن هذا التحليل نفسر انه يوجد لكل موظف داخلي بسرعة مرور الوقت و يختلف هذا الشعور من شخص إلأخر ، فعلى سبيل المثال ينقضي الوقت بسرعة بالنسبة للموظف إذ ما كان غارق في العمل ، بينما يمضي متناقلا في حالة الملل أو الشعور بالألم ، لذلك يلعب العامل النفسي دورا مهما في الإحساس بالوقت وفي تعاملهم معه بشكل مختلف ، في نفس الأمر عندما يمارس العمل بإحباط أو ملل ، فستشعر بكل دقيقة تمر كأنها ساعة و ينتهي بك الحال وأنت تعد الدقائق و الثواني لتنتهي مدة العمل .

الجدول رقم (27) : وجود خلاف مع احد العمال في الإدارة :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
21,87	14	يضايقك
15,62	10	يشتت تركيزك
65,62	42	لا اهتم

من خلال الجدول رقم 11 نلاحظ أننسبة 65,62% من مجتمع الدراسة لايهتمون و نسبة 21,87% من مجتمع الدراسة يضايقهم الخلافات مع احد العمال ، ونسبة 15,62% من مجتمع الدراسة يشتت تركيزهم .

ومن خلال هذا التحليل نفسر إن تجنب الصراع والازدواجية يؤثر سلبا على مستوى أدائهم .

الجدول رقم (28) :طبيعة العلاقة بين العمال في نفس المصلحة :

النسب المئوية	التكرار	الإجابة
92,19	59	التعاون والتفاهم
7,81	5	الصراعات والنزاعات
% 100	64	المجموع

من خلال الجدول رقم 12 نلاحظ أن العلاقة بين الزملاء قائمة على التعاون والتفاهم بنسبة 92,19% من مجتمع الدراسة ، ونسبة 7,81% من مجتمع الدراسة قائمة على الصراعات والنزاعات .

ومن خلال هذا التحليل نفسر إن لا وجود خلافات بين الزملاء ، غير الفئة القليلة .

المحور الثالث :اثر استخدام الفايسبوك على قيم العمل .

الجدول رقم (29) :دوافعاستخدام الفيسبوكأثناء العمل :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
81,25	52	الاطلاع على الأخبار الجديدة
14,06	9	للترفيه والتسلية
9,37	6	الاستراحة من العمل
0	0	التهرب من القيام بمهام العمل

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 نسبة 81,25% من مجتمع الدراسة دافعهم لاستخدام الفايسبوكأثناء العمل هو الاطلاع على الأخبار الجديدة ،تليها نسبة 14,06% من مجتمع الدراسة للترفيه والتسلية ،وأخيرا نسبة 9,37% من مجتمع الدراسة للاستراحة من العمل .

ومنه نفسر أن معظم الموظفين يفضلون المواضيع والأخبار التي تثير النقاش على المجتمع خاصة المثيرة منها والتي هي ضمن اهتماماتهم وتعبّر عنهم .

ومنه نستنتج أكبر نسبة من الموظفين يستخدمون مواقع التواصل الاجتماعي للاطلاع على أخبار جديدة التي تثير النقاش في المجتمع خاصة المثيرة منها والتي هي ضمن اهتماماتهم وتعبّر عنهم ، والبعض الآخر يستخدمه في التسلية وملئ الفراغ بعد يوم شاق من العمل ، أما بالنسبة من التهرب من القيام بمهام العمل نجد (0) % من مجتمع الدراسة وهذا دليل على مسؤولية الموظفين اتجاه عملهم .

الجدول رقم (30) :مساهمة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تغيير العلاقة بين زملاء العمل :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	18,57
لا	52	81,25
المجموع	64	%100

من خلال الجدول رقم 02 نلاحظ أن نسبة 81,25% من مجتمع الدراسة من استخدام الموظفين لمواقع التواصل الاجتماعي لم يساهم في تغيير العلاقة بين زملاء العمل ،بينما نجد نسبة 18,57% من مجتمع الدراسة غيرت علاقاتهم بين زملائهم بالعمل .

ومنه نفسر أن أغلبية العينة لم تتغير علاقاتهم مع زملائهم بالعمل بسبب مواقع التواصل الاجتماعي حيث صرح بعض المبحوثين إلى :

زملائي في العمل ليس وأصدقائي في صفحتي ، ما يربطني بهم العمل فقط .

لا تأثر تبقى مجرد وسيلة للتواصل فقط .

_الإحساس بالرضا الوظيفي و الإقناع بتقديم خدمات و مساعدات .

_هناك بعض الجوانب تختلف فيها على بعض المحتويات .

. _ لا يؤثر علي زملائي في العمل .

_علاقات العمل بين الزملاء تبقى محدودة ولكن مواقع التواصل الاجتماعي مجال كبير واسع .

ومن خلال مقولات الباحثين نستنتج أن العلاقة بين العمال تبقى محدودة في إطار العمل و لا تتعدى ذلك حيث لم تتطور لتصبح علاقات صداقة متينة ، أن يتواصل العمال يوميا مع زملائهم و أصدقائهم في العمل عن طريق وسائل تواصل الاجتماعي كالفيس بوك مثلا

الجدول رقم (31) : تأثير شبكات التواصل الاجتماعي على علاقة العمال بمحيط العمل :

الإجابة	التكرار	النسب المئوية
جعلتني انطوائي	2	3,12
عززت من صدقاتي	16	25
لم تأثر علي أبدا	45	70,32
بدون إجابة	1	1,56
المجموع	64	%100

من خلال الجدول رقم 04 نلاحظ أن نسبة 70,32% من مجتمع الدراسة لم تأثر شبكات التواصل الاجتماعي على علاقاتهم بمحيط العمل، ونسبة 50% من مجتمع الدراسة عززت من صدقاتي مع زملائي في العمل، بينما جعلتني انطوائي بنسبة 3,12% من مجتمع الدراسة وهناك نسبة 1,56% من مجتمع الدراسة لم امتنعوا عن الإجابة .

ومن هذا التحليل نفسر أن معظم الموظفين لم تأثر شبكات التواصل الاجتماعي على علاقاتهم بمحيط العمل، مما يجعلها غير قابلة للتغيير والتأثير بمختلف التطورات التكنولوجية .

الجدول رقم (32) : الأفعال التي يقوم بها العمال في مقر العمل :

الإجابة	التكرار	النسب المئوية
مساعدة زميلك في العمل	43	67,18
تصفح الفاييبوك	18	28,12
بدون إجابة	3	4,68
المجموع	64	%9,98

من خلال الجدول رقم 05 نلاحظ أعلى نسبة 67,18% من مجتمع الدراسة زملائي في العمل، و 28,12% من مجتمع الدراسة تصفح الفاييبوك، و نسبة 4,68% من مجتمع الدراسة امتنعوا عن الإجابة .

ومنه نفسر أن وقت الفراغ أثناء العمل معظم الموظفين يقضون وقتهم في مساعدة زملائهم في العمل .

الجدول رقم (33) : نظرة العمال للعلاقة بين الاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي والقدرة على التركيز اثناء العمل :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21	32,81
لا	43	67,19
المجموع	64	%100

من خلال الجدول رقم 06 نلاحظ معظم الأفراد مجتمع البحث لا يرون أن وسائل التواصل الاجتماعي تضعف قدراتهم على التركيز أثناء العمل بنسبة 67,19% ، وتليها نسبة 32,81% من مجتمع الدراسة يرون إن وسائل التواصل الاجتماعي تضعف قدراتهم على التركيز أثناء العمل .

ومنه نفسر إن وسائل التواصل الاجتماعي لاتأثر على الموظفين وعلى قدراتهم على التركيز أثناء العمل لأنها مجرد تسلية بالنسبة لهم .

الجدول رقم (34) : نظرة العمال للعلاقة بين وسائل التواصل الاجتماعي والتخفيف من ضغوط العمل :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	42	65,62
لا	22	34,35
المجموع	64	% 100

من خلال الجدول رقم 07 نلاحظ أن معظم أفراد العينة تخفف وسائل التواصل الاجتماعي من ضغوط العمل يصرحون بنسبة 65,62% من مجتمع الدراسة ، ونسبة 34,38% من مجتمع الدراسة الذين صرحوا بان وسائل التواصل الاجتماعي لا تخفف من ضغوط العمل .

ومنه نفسر إن وسائل التواصل الاجتماعي أصبحت تخفف على أغلبية الموظفين من ضغوط العمل .

الجدول رقم(35) : مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في تنفيذ عملك :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	29	45,31
لا	35	54,69
المجموع	64	%100

من خلال الجدول رقم 08 نلاحظ إن نسبة 54,69% من مجتمع الدراسة لا تساعدهم مواقع التواصل الاجتماعي في تنفيذ عملهم ، ونسبة 45,31% من مجتمع الدراسة تساعدهم في تنفيذ أعمالهم .

ومنه نفسر أن وسائل التواصل الاجتماعي مساعدة الموظفين عند التعامل مع مشكلة لا يمكن حلها ، فقد تكون تلك الوسائل هي الحل . ونجد بعض الموظفين لا تساعدهم مواقع التواصل الاجتماعي في تنفيذ عملهم يمكن في تضييع الوقت في البحث .

الجدول رقم (36) :الجدول 36 يمثل كيفية مساهمة مواقع التواصل الاجتماعي في تنفيذ العمل :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
تختصر الوقت	13	20,31
تختصر الجهد	7	10,93
تساعدك على العمل عن بعد	16	25

من خلال الجدول رقم 09 نلاحظ إن نسبة 25% من مجتمع الدراسة تساعدهم المواقع التواصل الاجتماعي على العمل عن بعد ، وتليها نسبة 20,31% من مجتمع الدراسة تختصر الوقت ، كما نجد نسبة 10,93% من مجتمع الدراسة تختصر الجهد .

ومنه نفسر أن مواقع التواصل الاجتماعي تساعد أغلبية الموظفين على العمل عن بعد .

الجدول رقم (37) :استخدم وسائل التواصل الاجتماعي للهروب من العمل :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	3	4,68
لا	61	95,32
الجموع	64	100%

من خلال الجدول رقم 10 نلاحظ أن نسبة 95,32% من مجتمع الدراسة لا يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي للهروب من العمل ، ونسبة 4,68% من مجتمع الدراسة يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي للهروب من العمل .

ومنه نفسر ذلك أن الموظفين لديهم روح المسؤولية وذلك يرجع إلى إحساسهم بالمسؤولية .

الجدول رقم (38): استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بغية تنمية القدرة المهنية :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	54,68
لا	28	43,57
بدون إجابة	1	1,57
المجموع	64	%100

من خلال الجدول رقم 11 نلاحظ أن نسبة 54,68% من مجتمع الدراسة موافقين على استخدام مواقع التواصل الاجتماعي من أجل تنمية قدراتهم في العمل، ونسبة 43,75% معرضين لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تنمية قدراتهم على العمل .

ومنه نفس ذلك أن مواقع التواصل الاجتماعي أصبحت مهمة على المجتمع والإدارات كصفة خاصة لأنها تنمي قدرات في العمل .

الجدول رقم (39) : نظرة العمال استخدام مواقع التواصل الاجتماعي و الوقت الكافي للقيام بالعمل :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	0	0
لا	64	100
المجموع	64	%100

من خلال الجدول رقم 12 أن كل مجتمع الدراسة بنسبة 100% لديهم الوقت الكافي لمهامهم وليسو مدمنين على مواقع التواصل الاجتماعي .

ومن خلال دراسة احمد فاروق وإسلام عصا لقد بينا بان استخدام المواقع التواصل الاجتماعي أثناء العمل يؤدي إلى انشغال الموظف عن مهامه وواجباته ، بسبب أن استخدام مواقع التواصل الاجتماعي أثناء العمل يؤدي إلى ارتباط الموظف بعالم الافتراضي بعيد عن واقعه الوظيفي¹.

¹ احمد فاروق أبو غين ، إسلام عصام هلالوا ، استخدام شبكات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى الإداريين في جامعة الأقصى الحكومية ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ، المجلد 5 ، العدد 14 ، كانون الأول 2020 ص 10 .

نتائج العامة للدراسة

من خلال دراسة وتحليل البيانات الاستبيان تم التوصل للنتائج التالية

1-1 نلاحظ انه يوجد تفاوت كبير بين الجنسين ، حيث أن نسبة الإناث قدرت ب 67,19 % من مجمل المفردات عينة البحث في حيث تقدر نسبة الذكور 32,81 % وهي نسبة متدانية بالنسبة للإناث .

1-2 نلاحظ أن أغلبية العينة تتراوح أعمارهم ما بين 31 إلى 40 سنة نسبة 57,82 % و نسبة 29,68 % بين 41 فما أكثر ، ثم تليها الفئة العمرية ما بين 26 و 30 بنسبة تقدر 10,94 % و 1,56 % بالنسبة للأفراد الذي تتراوح أعمارهم ما بين 20 و 25 سنة .

1-3 نلاحظ أن من لهم المستوى الجامعي قدرت نسبته ب 70,31 %، والمستوى الثانوي بنسبة 21,88 % ويليها المستوى التوطين المهني 6,25 % ومستوى الدكتوراه 1,56 %.

1-4 نلاحظ أن الفئة لها الاقدمية في العمل هي أكثر من 10 سنوات والتي قدرت بنسبة 48,44 % ثم تأتي بعدها فئة من 6 إلى 10 سنوات نسبتها 31,25 % ثم تليها فئة أقل من 5 سنوات نسبتها 20,31 % .

2-1 نلاحظ أن نسبة 95,31 % من مجتمع الدراسة يوفر مقر عملهم خدمة الانترنت، ونسبة 4,69 % من مجتمع الدراسة لا يوفر مقر عملهم خدمة الانترنت .

2-2 نلاحظ أن نسبة 76,56 % من مجتمع الدراسة يستخدمون الانترنت في تنفيذ عملهم و 23,44 % من مجتمع الدراسة لا يستخدمون الانترنت .

2-3 نلاحظ أن كل أفراد العينة لديهم حساب على مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة 100 %.

2-4 نلاحظ أن نسبة 93,18 % من مجتمع الدراسة يمتلكون حسابا شخصيا وهو الفايسبوك ، والانستغرام نسبة 25 % من مجتمع الدراسة بينما ياتياالتيك توك والايمايل بنسبة 9,37 % من مجتمع الدراسة ، و 7,81 % من مجتمع الدراسة ، والواتساب بنسبة 1,56 % من مجتمع الدراسة .

2-5 نلاحظ أن معدل استخدامهم للفايسبوك أقل من ساعة قدرت بنسبة 34,37% من مجتمع الدراسة ، وتليها نسبة 26,56% من مجتمع الدراسة من ساعة إلى ساعتين ، و تأتي نسبة 20,31% من مجتمع الدراسة مدة أكثر من ساعتين ، و نسبة 14,06% من مجتمع الدراسة لغير محددين للوقت ، وهناك نسبة 4,68% من مجتمع الدراسة امتنعوا عن الإجابة .

2-6 نلاحظ أن أغلبية الموظفين يستخدمون المواقع التواصل الاجتماعي في المنزل بنسبة 60,93% من مجتمع الدراسة ، والعمل بنسبة 17,18% من مجتمع الدراسة ، ولا يهم المكان بنسبة 32,81% من مجتمع الدراسة .

2-7 نلاحظ أن نسبة كبيرة من الموظفين ليس لديهم صفحة خاصة بعملهم على المواقع التواصل الاجتماعي حيث بلغت نسبتهم 70,31% من مجتمع الدراسة ، ونسبة 26,69% من مجتمع الدراسة لديهم صفحة على المواقع التواصل الاجتماعي .

2-8 نلاحظ أن نسبة 62,5% من مجتمع الدراسة معرضين فكرة مجموعة في العمل ، ونسبة 37,5% من مجتمع الدراسة موافقين بوجود مجموعة بفريق العمل .

2-9 نلاحظ أن نسبة 32,81% من مجتمع الدراسة مشاركين ومتفاعلين على المواقع التواصل الاجتماعي ، وتليها نسبة 14,06% من مجتمع الدراسة مجرد قارئ .

2-10 نلاحظ أن 54,68% من مجتمع الدراسة أجابوا بأحيانا ، ونسبة 29,68% من مجتمع الدراسة أجابوا بنادرا ، ونسبة 10,93% من مجتمع الدراسة أجابوا بدائما ، ونسبة 4,68% من مجتمع الدراسة لم يجيبوا .

2-11 نلاحظ أن أغلبية الموظفين يستخدمون الهاتف الذكي في تصفحهم لشبكات التواصل الاجتماعي أثناء العمل حيث بلغت نسبتهم 78,12% من مجتمع الدراسة ، ثم الحاسوب الثابت بنسبة 31,25% من مجتمع الدراسة ، وأخيرا نسبة 4,68% من مجتمع الدراسة بالحاسوب المحمول .

2-12 نلاحظ أن نسبة 56,25 % من مجتمع الدراسة يستخدمون شبكة الانترنت التي يوفرها مقر عملهم للتصفح على المواقع التواصل الاجتماعي، ونسبة 43,75 % من مجتمع الدراسة لا يستخدمون شبكة الانترنت التي يوفرها مقر عملهم للتصفح على المواقع التواصل الاجتماعي .

3-1 نلاحظ أن نسبة 50% من مجتمع الدراسة صرحوا بان وقت دخولهم يكون على الساعة 08,30 ، ونسبة 20,31 % من مجتمع الدراسة بان وقت دخولهم يكون على الساعة 08,00 ، ونسبة 14,06 % من مجتمع الدراسة يدخلون على الساعة 09,00 ، ونسبة 6,25 % من مجتمع الدراسة على الساعة 08,45 ، ونسبة 1,56 % من مجتمع الدراسة على الساعة 07,30 و 08,14 ، ونسبة 6,25 % من مجتمع الدراسة تجنبوا الإجابة .

3-2 نلاحظ أن نسبة 39,06 % من مجتمع الدراسة صرحوا بان وقت خروجهم يون على الساعة 15,30 ، ونسبة 34,37 % من مجتمع الدراسة يكون وقت خروجهم على الساعة 16,00 ، ونسبة 9,37 % من مجتمع الدراسة يكون وقت خروجهم على الساعة 15,00 ، ونسبة 4,68 % من مجتمع الدراسة يكون خروجهم على الساعة 15,45 و 16,30 ، ونسبة 1,56 % من مجتمع الدراسة بان وقت خروجهم على الساعة 14,00 ، ونسبة 6,25 % من مجتمع الدراسة لم يصرحوا بالإجابة .

3-3 نلاحظ أن نسبة 87,5 % من مجتمع الدراسة غير موافقين على وجود صعوبة في أداء بعض الأعمال لنقص المهارات للقيام بعملهم ، أما بنسبة 9,37 % من مجتمع الدراسة موافقين على وجود صعوبة في أداء بعض الأعمال، ونجد 3,13 % من مجتمع الدراسة لم يصرحوا برأيهم .

3-4 نلاحظ أن نسبة 57,81 % من مجتمع الدراسة موافقين على كثرة المهام والواجبات ويشعرون بالتعب والإرهاق، وأما نسبة 37,7 % من مجتمع الدراسة لا تتأثر بالتعب من كثرة العمل، و 4,69 % من مجتمع الدراسة امتنعوا عن الإجابة .

3-5 نلاحظ أن نسبة 90,62 % من مجتمع الدراسة الوقت المخصص مناسب لأداء عملهم،
وأما نسبة 7,82 % من مجتمع الدراسة يجدون أن الوقت ليس مناسب لأداء عملهم، ونسبة 1,56 %
من مجتمع الدراسة لم يصرحوا بإجاباتهم .

3-6 نلاحظ أن نسبة 92,18 % من مجتمع الدراسة اقرروا بان هذه المؤسسة تستحق إخلاصهم
وولائهم لها ، ونسبة 4,68 % من مجتمع الدراسة قالوا بان هذه المؤسسة لا تستحق إخلاصنا لها
' 3,12 % من مجتمع الدراسة محايدون .

3-7 نلاحظ أن نسبة 90,63 % من مجتمع الدراسة بأنهم قد حققوا انجازا مهما نهاية عملهم
اليومي، ونسبة 7,81 % من مجتمع الدراسة لا يشعرون أنهم حققوا انجازا مهما ، ونسبة 1,56 % من
مجتمع الدراسة امتنعوا عن الإجابة .

3-8 نلاحظ نسبة 85,94 % من مجتمع الدراسة يحبون العمل الجماعي، ونسبة 14,06 % من
مجتمع الدراسة لا يحبون العمل الجماعي .

3-9 نلاحظ أن نسبة 82,81 % من مجتمع الدراسة يبادرون في حل المشكلات عملهم، ونسبة
17,19 % من مجتمع الدراسة لا يهتمون في حل المشكلات بمقر عملهم.

3-10 نلاحظ أن نسبة 70,31 % من مجتمع الدراسة يشعرون بسرعة مرور الوقت، ونسبة
26,56 % من مجتمع الدراسة لا يشعرون بسرعة مرور الوقت ، ونسبة 3,13 % من مجتمع
الدراسة امتنعوا عن الإجابة .

3-11 نلاحظ أن نسبة 65,62 % من مجتمع الدراسة لا يهتمون لخلافات العمال، ونسبة
21,87 % من مجتمع الدراسة يضايقهم الخلافات مع احد العمال، ونسبة 15,62 % من مجتمع
الدراسة يشتت تركيزهم .

3-12 نلاحظ أن العلاقة بين الزملاء قائمة على التعاون والتفاهم بنسبة 92,19 % من مجتمع
الدراسة ، ونسبة 7,81 % من مجتمع الدراسة قائمة على الصراعات والنزاعات .

4-1 نلاحظ نسبة 81,25% من مجتمع الدراسة دافعهم لاستخدام الفايسبوك أثناء العمل هو الاطلاع على الأخبار الجديدة ، ثم نسبة 14,06% من مجتمع الدراسة للترفيه والتسلية ، ونسبة 9,37% من مجتمع الدراسة للاستراحة من العمل .

4-2 نلاحظ أن نسبة 81,25% من مجتمع الدراسة من استخدام الموظفين لمواقع التواصل الاجتماعي لم يساهم في تغيير العلاقة بين زملاء العمل ، ونسبة 18,57% من مجتمع الدراسة تغيرت علاقاتهم بين زملائهم بالعمل .

4-3 تحليل.....

4-4 نلاحظ أن نسبة 70,32% من مجتمع الدراسة لم تأثر شبكات التواصل الاجتماعي على علاقاتهم بمحيط العمل ، ونسبة 50% من مجتمع الدراسة عززت من صداقاتي مع زملائي في العمل ، بينما جعلتني انطوائي بنسبة 3,12% من مجتمع الدراسة ، وهناك نسبة 1,56% من مجتمع الدراسة امتنعوا عن الإجابة .

4-5 نلاحظ أن نسبة 67,18% من مجتمع الدراسة أنهم يفضلون مساعدة زملائهم بالعمل أثناء وقت فراغهم ، ونسبة 28,12% من مجتمع الدراسة يفضلون تصفح الفايسبوك ، ونسبة 4,68% من مجتمع الدراسة امتنعوا عن الإجابة .

4-6 نلاحظ أن نسبة 67,19% من مجتمع الدراسة لا يرون أن وسائل التواصل الاجتماعي تضعف قدراتهم على التركيز أثناء العمل ، ونسبة 32,81% من مجتمع الدراسة يرون أن وسائل التواصل الاجتماعي تضعف قدراتهم على التركيز أثناء العمل .

4-7 نلاحظ أن نسبة 65,62% من مجتمع الدراسة يصرحون بان وسائل التواصل الاجتماعي تخفف من ضغوط العمل ، ونسبة 34,38% من مجتمع الدراسة لا تخفف وسائل التواصل الاجتماعي من ضغوط العمل .

4-8 نلاحظ أن نسبة 54,69% من مجتمع الدراسة لا تساعدهم مواقع التواصل الاجتماعي في تنفيذ عملهم، ونسبة 45,31% من مجتمع الدراسة تساعدهم في تنفيذ أعمالهم .

4-9 نلاحظ أن نسبة 25% من مجتمع الدراسة تساعدهم مواقع التواصل الاجتماعي على العمل عن بعد، ونسبة 20,31% من مجتمع الدراسة تختصر الوقت، ونسبة 10,93% من مجتمع الدراسة تختصر الجهد .

4-10 نلاحظ أن نسبة 95,32% من مجتمع الدراسة لا يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي للهروب من العمل، ونسبة 4,68% من مجتمع الدراسة يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي للهروب من العمل .

4-11 نلاحظ أن نسبة 54,68% من مجتمع الدراسة موافقين على استخدام مواقع التواصل الاجتماعي من أجل تنمية قدراتهم في العمل، ونسبة 43,75% من مجتمع الدراسة معارضين لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي .

4-12 نلاحظ أن كل مجتمع الدراسة بنسبة 100% من مجتمع الدراسة لديهم الوقت الكافي لمهامهم وليس مدمنين على مواقع التواصل الاجتماعي .

الخاتمة

أدى التطور التكنولوجي المتصارع في مجال الاتصالات وإنتاج وسائل اتصال حديثة سهلت عملية التواصل مع الآخرين بتفاعلية أكبر على رأسها مواقع التواصل الاجتماعي، هذه الأخيرة التي أتاحت عتراً جديداً من الاتصالات التفاعلية بين مختلف فئات المجتمع، حيث يعتبرونها وسيلة للاطلاع وتبادل المعلومات والأخبار داخل المنظمة، حيث أصبحت تكتسي أهمية كبيرة حيث نلاحظ اهتمام الأفراد بخدماتها وموقع "الفيسبوك" هو من أكثر المواقع الاجتماعية استخداماً، وهذا ما لوحظ في الآونة الأخيرة كونه يتميز عن غيره من المواقع، أنه مصدر للأخبار والمعلومات وفي نفس الوقت وسيلة للتسلية.

من الحقائق المعروفة أن بناء القيم أصعب بكثير من بناء أي كيان، لأنه يتطلب مستوى عالٍ بالوعي لأهميته. فالعامل مثلاً هو بحاجة إلى قيادة واعية فانه يحتاج بالمقابل إلى قاعدة متينة متمثلة في قيم العمل التي تمنح المؤسسات عموماً مقومات العمل الناجح، وهذا لن يجد البيئة الملائمة إلا في المؤسسات الخاصة، فالعمل يتطلب الانضباط.

إن قيم العمل هي فئات أخلاقية تشكل الخلفية التي ترسم صورة مضيئة للعمل، وتظهر أهمية دراسة قيم العمل إلبان اتفاق القيم واختلافها يؤثر تأثيراً مباشراً على مستوى أداء العامل وكفاءته ورضاه عن عمله، فالعمل الذي يكون فيه العامل متسقاً مع قيمة التي يؤمن بها يكون أكثر عطاءً وإبداعاً والتزاماً وانتماءً للعمل، بل ومساهماً في تحقيق التنمية المجتمعية المنشودة.

إذ كشفت دراستنا إن لهذا التواصل تأثير على قيم العمل وإن استخدام المواقع الاجتماعية يمكن من اكتساب أفكار وقيم جديدة، ففضاء وقت طويل في تصفح مواقع الشبكات الاجتماعية والاطلاع على مضامين المنشورة يجعل المستخدم يتأثر بما يراه، إلا أن الأثر لا يعني بالضرورة تغيير السلوكيات والأفكار والاتجاهات التي كانت سائدة من قبل.

وبالتالي شبكات التواصل الاجتماعي سلاح ذو حدين ، فهي بقدر ما تقدم خدمات جلييلة للعمال وتمكنهم من التواصل وتوسيع ثقافتهم والمحافظة على قيمهم ، بقدر ما تساهم في نشر بعض الأفكار و القيم السلبية .

ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على استخدام الشبكات الاجتماعية على قيم العمل وذلك لأهمية الشبكات الاجتماعية في المجتمعات بصفة عامة ، لما لهذه الشبكات الاجتماعية من تأثيرات على القيم والسلوكيات ، بالإضافة لتأثيرها على كافة الجوانب كما أنها لم تعد خفية على احد .

أ_ قائمة المعاجم والقواميس :

- 1_الراغب الأصفهاني، الحسين بن محمد ، الموسوعة العربية الميسرة ، موسوعة شبكة المعرفة الريفية .
- 2_محمد رواس قلعة حي، حامد صادقني، معجم لغة الفقهاء ، دار النفائس للنشر والتوزيع، بيروت لبنان، 1405 هـ 1958 م.
- 3_محمد بن يعقوب ، الفيروز أبادي مجد الدين ، القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة ، ط 8 ، 1426هـ-2005م.
- 4_صليبا ، جميل 2000م ، المعجم الفلسفي ، الجزء الثاني، دار الكتاب اللبناني، بيروت، د.ت .

ب_ قائمة المصادر والمراجع :

- 5_العطري بن عزوز ، الإعلام الجديد والشباب ، مجلة الفن والثقافة ، العدد 5 ، مارس 2017 .
- 6_أمينة عادل سليمان السيد ، وهبة محمد خليفة عبد العال ، الشبكات الاجتماعية وتأثيرها في الأخصائي والمكتبة ، مركز الدراسات العلمية ، حلوان ، 2011 .
- 7_إحسان محمد حسن ، موسوعة علم الاجتماع ، ط1، دار العربية للموسوعات، لبنان 1999 .
- 8_يلال خلف السكارنة ، أخلاقيات العمل ، ط3 ، دار المسيرة للنشر والطباعة 2013 .
- 9_ياركر وآخرون ، علم الاجتماع الصناعي ، ترجمة محمد علي وآخرون ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ، 1989 ، ص 120 .
- 10_جودت عزت عطوي، أساليب البحث العلمي، مفاهيمه وأدواته ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط 4 .
- 11_جبريل بن حسن العريشي، سلمى بنت عبد الرحمن محمد الدوسري، الشبكات الاجتماعية والقيم رؤية تحليلية ، دار المنهجية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 1436 هـ -2015م .

- 12_ خالد غسان يوسف المقدادي، ثورة الشبكات الاجتماعية، دار النفائس للنشر، الأردن، 2013.
- 13_ خالد الشريدة، العولمة والسعودة، في كتاب ندوة المجتمع و الأمن في دورتها الثانية، الرياض، كلية الملك فهد الأمنية، 2002، ص 174.
- 14_ رضا أمين، الإعلام الجديد، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2015.
- 15_ عبد الرحمن سيد سليمان، مناهج البحث، ط1، مصر، سنة 2014.
- 16_ عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر، مواقع التواصل الاجتماعي والسلوك الإنساني، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 1436هـ، 2015م.
- 17_ محمد منير سعد الدين، قراءة في الإعلام المعاصر والإسلامي، دار بيروت المحروسة، لبنان، ط2، 1998.
- 18_ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط4، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 19_ محمد حسن حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
- 20_ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2015.

ج_ قائمة المجلات العربية :

- 21_ الشايب خولة، مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل المتغيرات، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية العدد 26، ورقة الجزائر، 2016.

- 22_ احمد فاروق أبو غين، إسلام عصام هللوا ، استخدام شبكات التواصل الاجتماعي وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى الإداريين في جامعة الراقصي الحكومية ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ، المجلد 5 ، العدد 14 ، كانون الأول 2020 .
- 23_ بولقواس زرقة ، دور القطاع الخاص في تفعيل القيم ، مجلة علوم الإنسانية ، العدد 24 ، جامعة الجزائر بسكرة ، سنة 2012 .
- 24_ دجلة مهدي محمود، تأثير أخلاقيات الوظيفية في الإبداع الإداري، بحث ميداني في عينة المعارف العراقية ، مجلة 26 العدد 4 ، 2013 .
- 25_ سامية ابرييم ، دور الأسرة في تنمية القيم البيئية لدى الأبناء ، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية ، 2018 ، العدد 9 ، المجلد 26 ، الأردن .
- 26_ عبد العزيز الغريب ، الشباب والعمل ، دراسة إشكالية السعودية والبطالة و تحدياتها وأثارها الاجتماعية و الأمنية ، مجلة البحوث الأمنية ، المجلد 5 ، العدد 33 ، مايو 2006 ، ص 171 .
- 27_ مشري مرسى ، شبكات التواصل الاجتماعي على الرقمية نظرة في الوظائف ، مجلة المستقبل العربي ، العدد 359 جانفي 2012 .
- 28_ منار منصور احمد ، قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري للإداريين ، مجلة كلية التربية العدد 167 ، جامعة الجزائر الطائف ، 2016 .
- 29_ منير قندوز ، التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية وانعكاسها على قيم العمل في المجتمع الجزائري ، مجلة علوم الاجتماعية و الإنسانية ، العدد 13 ، جامعة الجزائر مسيلة ، سنة 2017 .

ح_ قائمة الدراسات السابقة :

- 30_ ألساعدي سلطان مسفر مبارك، 2000، الشبكات الاجتماعية خطر أم فرصة ، بحث مقدم لشبكة الألوكة، المملكة العربية السعودية .
- 31_ المانع، مانع 1432هـ ، القيم بين الإسلام والغرب ، دراسة تأصيلية مقارنة ، دار الفضيلة .
- 32_ حمد الطيب السمانى، دور قيم العمل وسلوك العاملين في تنمية المجتمع في السودان، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه الفلسفة في تنمية المجتمع ، جامعة السودان للعلوم التكنولوجيا 2015 .
- 33_ أمل عبد الرزاق درويش عابد ، الدور التربوي للأسرة في تنمية قيم العمل المهني لدى أبنائها في ضوء السيرة النبوية ، رسالة علمية مقدمة لاستكمال متطلبات للحصول على درجة ماجستير ، جامعة المملكة العربية السعودية ، سنة 2013 .
- 34_ يولهواش عمر ، دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء مشروع الدراسي المهني في إطار مشروع المؤسسة التربوية الجزائرية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة المنثور بقسنطينة الجزائر، سنة 2011 .
- 35_ حجاج المداني، قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة زيان نور خليفة ، الجزائر، 2016 .
- 36_ خديجة عبد العزيز على إبراهيم ، واقع الاستخدام شبكات التواصل الاجتماعي في العملية التعليمية بجامعات صعيد ، مصر "دراسة ميدانية " كلية التربية ، جامعة سوهاج 2014م .
- 37_ طاهر حسين أبو زيد ، دور المواقع الاجتماعية التفاعلية في توجيه الرأي العام الفلسطيني وأثره على المشاركة السياسية "دراسة ميدانية" أطروحة ماجستير ، جامعة الأزهر ، غزة .
- 38_ عواظي عبید سعد ، استخدام أئمة المساجد لشبكات التواصل الاجتماعي ، "فيسبوك" نموذجاً ، دراسة ميدانية بولاية الوادي، شهادة ماجستير علوم الإسلامية ، تخصص دعوة والإعلام ، جامعة الوادي، 2015-2016 .

39_ عماد لعلاوي ، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع حوافز المادية ، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، العلوم في علم النفس العمل و التنظيم .

40_ محمود عطا حسين عقل ، القيم المهنية دراسة نظرية أو ميدانية ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، الإسكندرية ، 1989 ، ص 372 .

41_ مريم ثومار ، استخدام مواقع الشبكات الاجتماعية و تأشيرته في العلاقات الاجتماعية ، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير ، علوم الإعلام والاتصال ، تخصص إعلام وتكنولوجيا الاتصال الحديثة ، جامعة الحاج لخضر باتنة 2012 .

خ_ الموقع الالكتروني :

42_ هبة محمد خليفة ، ماهية المواقع التواصل الاجتماعي والويب ، متاح على الرابط الالكتروني الأتي :

www .alyaseer/net في 2018/03/12 علنا الساعة 20:00 .

استمارة استبيان بعنوان

تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على قيم العمل
دراسة ميدانية بجامعة مستغانم

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة في إطار انجاز بحث علمي ميداني لإتمام مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم الإعلام والاتصال بعنوان " تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على قيم العمل " ، تتضمن هذه الفكرة مجموعة من العبارات التي تدور حول معنى قيم العمل وتأثير مواقع التواصل الاجتماعي .

فإننا نأمل منكم التكرم بالإجابة عن الأسئلة الاستبيان بدقة و ذلك بوضع (x) أمام الخيار التي يعبر عن وجهة نظركم ، حيث أن صحة الاستبيان تعتمد بدرجة كبيرة على دقة إجابتكم ، علما أن البيانات التي سيتم الإدلاء بها سوف تحاط بالسرية التامة ، ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

وتقبلوا منا فائق عبارات التقدير والاحترام.

البيانات الشخصية :

الجنس : ذكر أنثى

العمر : من 20 الى 25 سنة من 26 الى 30 سنة من 31 الى 40 سنة من 41 فما أكثر

المستوى التعليمي : ثانوي جامعي تكوين مهني أخرى تذكر

الأقدمية في العمل : 5 سنوات على الأقل 6 الى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

المحور الأول : استخدام الموظفين الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي :

1. هل يوفر مقر عملك خدمة الانترنت؟ نعم لا

2. هل تستخدم شبكة الانترنت في تنفيذ عملك؟ نعم لا

3. هل لديك حساب على المواقع التواصل الاجتماعي؟ نعم لا

4. ما المواقع التي تمتلك فيها حسابا شخصيا؟ الفايبيوك الانستغرام التيك توك أخرى تذكر

5. ما معدل استخدامك للفايبيوك يوميا؟ اقل من ساعة من ساعة إلى ساعتين أكثر من ساعتين غير محدد (لا أستطيع تحديد الوقت)

6. تفضل استخدام المواقع التواصل الاجتماعي في؟ المنزل العمل لا يهم المكان أخرى تذكر

7. هل يوجد صفحة page خاصة بعملك في المواقع التواصل الاجتماعي؟ نعم لا

8. هل يوجد مجموعة groupe بفريق العمل على مواقع التواصل الاجتماعي؟ نعم لا

9. إذا كان نعم للسؤالين 7 / 8. هل أنت؟ مجرد قارئ أنا أشارك وأتفاعل

10. هل تستخدم الفايبيوك أثناء العمل؟ دائما أحيانا نادرا

11. ماهي الوسيلة التي تستخدمها في تصفحك لشبكات التواصل الاجتماعي أثناء عملك ؟

هاتف ذكي حاسوب محمول حاسوب ثابت

12. هل تستخدم شبكة الانترنت التي يوفرها مقر عملك لتصفح مواقع التواصل الاجتماعي؟ نعم

لا

المحور الثاني : قيم العمل :

1. في أي ساعة تكون في مكان العمل في الغالب ؟
2. في أي ساعة تغادر مكتبك في الغالب ؟
3. هل تشعر بنقص المهارة والكفاءة للقيام بالعمل المطلوب منك ؟ نعم لا
4. هل تشعر بالتعب و الإرهاق لكثرة المهام والواجبات المطلوبة منك ؟ نعم لا
5. هل الوقت المخصص لأداء العمل المطلوب منك مناسب ؟ نعم لا
6. هل تستحق هذه المؤسسة إخلاصك وولائك لها ؟ نعم لا
7. هل العمل الذي تقوم به يشعرك قد حققت انجازا مهما في نهاية عمك اليومي ؟ نعم لا
8. هل تحب العمل الجماعي ؟ نعم لا
9. هل تبادر في حل المشكلات بمقر عملك ؟ نعم لا
10. هل تشعر بسرعة مرور الوقت أثناء عملك ؟ نعم لا
11. هل وجود خلاف مع احد العمال في الإدارة ؟ يضايقك يشنت تركيزك لاهتم
12. العلاقة بينك وبين زملائك في نفس المصلحة والقسم القائمة على ؟
التعاون والتفاهم الصراعات والنزاعات

المحور الثالث : اثر استخدام الفايسبوك على قيم العمل :

1. مادوافعك استخدام الفايسبوك أثناء العمل ؟ الاطلاع على الأخبار الجديدة للترفيه والتسلية الاستراحة من العمل التهرب من القيام بالعمل أخرى تذكر

2. هل استخدامك لمواقع التواصل الاجتماعي ساهم في تغيير علاقاتك مع زملائك بالعمل ؟ نعم لا

3. كيف ذلك ؟

4. كيف ترى تأثير شبكات التواصل الاجتماعي على علاقتك بمحيط العمل ؟

جعلتني انطوائي ولا أحب زملائي في العمل عززت من صداقتي مع زملائي في العمل لم تأثر عليا أبدا أخرى تذكر

5. إذا كان لديك وقت فراغ أثناء عملك هل تفضل ؟ مساعدة زميلك في العمل تصفح الفايسبوك

أخرى تذكر

6. وسائل التواصل الاجتماعي تضعف قدرتي على التركيز أثناء العمل ؟ نعم لا

7. تخفف وسائل وسائل التواصل الاجتماعي من ضغوط العمل ؟ نعم لا

8. تساعدك مواقع التواصل الاجتماعي في تنفيذ عملك ؟ نعم لا

9. إذا كان نعم فهي ؟ تختصر الوقت تختصر الجهد تساعدك على العمل عن بعد

أخرى تذكر

10. تستخدم وسائل التواصل الاجتماعي للهروب من العمل ؟ نعم لا

11. تستخدم مواقع التواصل الاجتماعي من أجل تنمية قدراتك في العمل ؟ نعم لا

12. لا تجد الوقت الكافي للقيام بمهامك في العمل بسبب إدمانك على المواقع التواصل

الاجتماعي نعم لا