

دور تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية بالجزائر.

The role of information and communication technology in achieving job satisfaction within the sports bodies in Algeria.

قدري عبد الناصر^{1*} ، برجم رضوان²

¹ مخبر العلوم الحديثة في الأنشطة البدنية والرياضية، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة البويرة، 10000 (الجزائر)، a.guedri@univ-bouira.dz

² مخبر العلوم الحديثة في الأنشطة البدنية والرياضية، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة البويرة، 10000، (الجزائر)، r.berredjem@univ-bouira.dz

تاريخ النشر: 2022 / 12 / 31

تاريخ القبول: 2022 / 12 / 09

تاريخ الاستلام: 2022 / 10 / 17

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية وأجريت الدراسة الميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة وهذا من خلال اتباع المنهج الوصفي وباستخدام الاستبيان وتحليله من خلال برنامج الحزم الإحصائية spss26 وتم التوصل الى مجموعة من النتائج أهمها ان تكنولوجيا الاعلام والاتصال عنصر مهم وفعال في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة بصفة خاصة والهيئات الرياضية بصفة عامة من اجل تحسين الأداء في المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا الاعلام والاتصال، الرضا الوظيفي، الهيئات الرياضية.

Abstract:

This study aimed to identify the role of information and communication technology in achieving job satisfaction within sports bodies. The field study was conducted in the Directorate of Youth and Sports of Tebessa This is done by following the descriptive approach and by using the questionnaire and analyzing it by employing the statistical packages program spss26

A set of results has been reached, the most important of which is that information and communication technology is an important and effective element in achieving job satisfaction among workers in the Directorate of Youth and Sports in the Wilayat of Tebessa in particular, and the sports entities in the Tebessa Governorate. Country. general in order to improve the performance of the organization.

Keywords: Information and communication technology -Job Satisfaction - sports bodies.

*
قدري عبد الناصر

I. مقدمة:

أحدثت تكنولوجيايات الإعلام والاتصال الحديثة طفرات كبيرة في مجال التسيير المؤسساتي وإدارة الأعمال، وقد حظيت هذه التقنيات باهتمام منقطع النظير من قبل الهيئات والمنظمات وذلك لاشتمالها على العديد من الخصائص والمميزات أهمها المرونة والفعالية وسهولة التملك والاستخدام، حيث ان كل هذه السمات جعلت من تكنولوجيا الاعلام والاتصال عنصرا أساسيا لا يمكن الاستغناء عنه في عمليات إنشاء وبناء المؤسسات ذلك انها تساهم بشكل كبير في تأطير مختلف صور الاتصال الإداري الرسمي والتواصل الإنساني الغير رسمي مثل إرسال التقارير والمذكرات المصلحية والعديد من الإجراءات التنظيمية الأخرى، والتي تكون بدورها المفاصل الرئيسية للثقافة الاتصالية في المؤسسة ومن بين المؤشرات التي تعبر عن احترافية العمل الإداري و نجاعته داخل المؤسسات (عيساوي وركوك، 2022، صفحة 93)؛

اذ تعتبر تقنيات الاتصال المتطورة أهم السمات الحضارية للعصر الحديث فقد أحدثت هذه التكنولوجيايات المعلوماتية العديد من الفرص والامتيازات، والتي كانت في أمس القريب محتكرة من قبل قلة قليلة من الأفراد أصحاب الجاه والسلطة وكذلك المؤسسات العسكرية والمنظمات السرية التي امتلكتها وقامت بتطويرها لدواعي أمنية واستخباراتية، لذلك فإن هذه الوسائط يتم استغلالها اليوم في مجالات عدة كالإعلام والتربية والتعليم وفي ميادين الاقتصاد والسياسة وإدارة المؤسسات، فالبدائيات الأولى لتكنولوجيا الاعلام والاتصال كانت مع اختراع الأقمار الصناعية والحاسبات الالكترونية ونهاية بشبكة الاتصال الدولية (الإنترنت) وكذلك البرمجيات والتطبيقات الإعلامية المختلفة، فعلى سبيل المثال تكتسح المواقع الالكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي عبر الأنترنت والهواتف الذكية مساحات جد معتبرة من التفاعل والتواصل بين الكثير من المستخدمين فعرض وتبادل الأخبار والمعلومات داخل الحيز الافتراضي يشكل نسبا قياسية مقارنة بوسائل الاتصال التقليدية التي لم تستطع مجارة تكنولوجيايات الاعلام والاتصال الحديثة، فالسرعة والتفاعلية كلها مميزات وخصائص جعلت من تكنولوجيايات الاعلام والاتصال الحديثة وسيلة أساسية لا يمكن الاستغناء عنها في النشاطات الإعلامية والتنظيمية مهما كانت طبيعتها وأهدافها خاصة في القطاعات التنموية الكبرى كقطاع الرياضة؛

وإن عولمة الرياضة أصبحت تستدعي استعمال التكنولوجيا الحديثة التي تعتمد على تدريب الأطر الرياضية على استعمال الأجهزة المتطورة خصوصا في مجال تكنولوجيا المعلومات ومسايرة التطورات التي يشهدها العالم في المجال التكنولوجي و مما لاشك فيه إن من أهم العوامل التي تؤثر في قوة وفاعلية المؤسسات الرياضية العنصر البشري، إذ يعتبر المحرك الرئيسي لجميع المهام والمسؤوليات في هاته المؤسسات بالإضافة إلى مواجهته لمختلف التحديات والصعوبات التي تقابلها، لذلك فعلى قدر كفاءة موظفيها وما يتمتعون به من مهام وقدرات يكون نجاحها أو فشلها، حيث إن الإدارة تستمد قوتها من قوة العاملين فيها ولا سيما إذا وجدت القوة البشرية المدربة التي تستطيع تسخير إمكانياتها لتحقيق أهداف مؤسستها وهو ما جعل المؤسسة تسعى بشتى السبل الى تحقيق الرضا لدى العنصر البشري في المؤسسة الرياضية ؛

و يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من اهم المواضيع التي تمّ دراستها في إطار السلوك التنظيمي، فلقد كان ولا يزال يحظى باهتمام الباحثين لكونه يتعلق بكيفية تحليل وفهم السلوك البشري في المؤسسات، وذلك من أجل معرفة كيفية التأثير عليه بالشكل الذي يحقق للمؤسسة أقصى عائد من قدرات الأفراد ومهاراتهم، عن طريق تحفيزهم وتدريبهم وتنمية روح الإبداع والمبادرة لديهم، ذلك أن معرفة اتجاهات العاملين وقيادتها بالاتجاه الصحيح يشكل اليوم فرصة ذهبية للمؤسسات للنجاح والتميز في عصر يعتبر فيه المورد البشري اهم أصول المؤسسة ومصدر تفوقها الأول، وتستخدم المؤسسات اليوم استطلاعات الرأي لتعرف اتجاهات

العاملين و تقودها بالنحو الذي يحقق رضاهم ويحقق لها النجاح فالرضا الوظيفي له أثر واضح في تحسين إنتاجية الموظف كما ينظر إليه على أنه مؤشر هام لفعالية التنظيم بشكل عام؛ ولقد أدت التغيرات التي حصلت في عقدي الثمانينات والتسعينات إلى إحداث تغيرات أبرزت أهمية الاعتماد على الموارد البشرية بشكل كبير، ودعت الحاجة إلى توفير أساليب إدارية تبعث الثقة بالنفس وتخفف من معاناة العاملين ونخص بالذكر المؤسسة الرياضية فقد أصبح موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام الإداريين وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى الموظف وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم وقد تمّ التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الرضا؛ واعتبار وجودها ضروريا وأساسا لتحقيق الرضا المنشود للموظف وذلك ينعكس على الأداء؛ ويمكن القول ان هناك علاقة طردية بين تكنولوجيا الاعلام والاتصال من جهة والرضا الوظيفي من جهة اخرى حيث كلما زاد استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال في المؤسسة بصفة عامة والمؤسسة الرياضية بصفة خاصة كلما تحقق رضا موظفي المؤسسة الرياضية على العمل من خلال كل هذا يمكن طرح التساؤل التالي:

هل تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة؟
التساؤلات الفرعية:

هل تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال ظروف العمل داخل الهيئات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة؟
هل تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال التكوين والترقية والاشراف بين الرئيس ومرؤوسيه داخل الهيئات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة؟
III. **فرضيات البحث:**

لمعالجة إشكالية الدراسة وإجابة مبدئية عن التساؤلات الفرعية سيتم صياغة الفرضيات التالية:

1. الفرضية العامة:

تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة.

2. الفرضية الجزئية:

تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال ظروف العمل داخل الهيئات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة؛

تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال التكوين والترقية والاشراف بين الرئيس ومرؤوسيه داخل الهيئات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة.

III. **أهداف البحث:**

الغرض من هذه الدراسة التوصل إلى مجموعة من الأهداف يمكن توضيح أهمها فيما يلي:

- معرفة أهم العوامل المساهمة في تحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية في مجال تكنولوجيا الاعلام والاتصال؛
- قياس رضا العاملين عن وظائفهم عن طريق عدة مؤشرات؛
- الاطلاع على مستوى تطبيق تكنولوجيا الاعلام والاتصال في الهيئات الرياضية؛
- الكشف عن اتجاه العاملين نحو تكنولوجيا الاعلام والاتصال بما تمثله من أهمية في الرضا عن العمل.

•
١٧. أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية دراستنا في فهم التحولات العميقة التي تفرضها تكنولوجيا الاعلام والاتصال على أنماط الإدارة والتسيير لاسيما في الهيئات الرياضية وفهم مستوى تجاوب هذه المؤسسات مع هذه التكنولوجيا ومدى مساهمتها في تحقيق الرضا لدى موظفي الهيئات الرياضية من خلال عدة مؤشرات:

٧. تحديد مصطلحات البحث:

١. التكنولوجيا:

١.١. لغة:

اشتقت كلمة تكنولوجيا والتي عرفت بتقنيات، من اللفظ اليوناني "techno" وتعني فن أو مهارة والكلمة logos تعني علم أو الدراسة. وبذلك فإن كلمة تقنيات تعني علم المهارات أو الفنون أي دراسة المهارات بشكل منطقي لتأدية وظيفية محددة (الهاشمي، 2012، صفحة 12).

٢.١ اصطلاحا:

هي عبارة عن تلك الأدوات التي تستخدم لبناء نظم المعلومات التي تساعد الإدارة على استخدام المعلومات لدعم احتياجاتها في مجال اتخاذ القرارات والعمليات التشغيلية في المؤسسة وتتضمن تكنولوجيا المعلومات والبرامج الفنية والبرامج الجاهزة وقواعد البيانات وشبكات الربط بين العديد من الحواسيب (الادريسي، 2005)

٣.١ التعريف الاجرائي:

هي أداة من أدوات الإدارة المستخدمة لمعيشة المتغيرات وتتألف من المكونات المادية للأجهزة بمختلف اجزائها وأنواعها والمكونات البرمجية التي تمثل البرامج التطبيقية المختلفة وتكنولوجيا التخزين إضافة الى تكنولوجيا الاتصال والشبكات.

٢. الاعلام:

١.٢ اصطلاحا:

هو اطلاع الجمهور بإيصال المعلومات إليهم عن طريق وسائل متخصصة، تنقل كل ما يتصل بهم من أخبار ومعلومات تهمهم وذلك بهدف توعية الناس وتعريفهم وخدمتهم بأمر الحياة (حوامدية، 2006، صفحة 13).

٢.٢ التعريف الاجرائي:

هو القيام بالإرسال معلومات أو الإخبار، كما هو بث وإعطاء وتبادل للمعلومات سواع كانت مسموعة أو مرئية بالكلمات والجمل أو بالإشارات والصور والرموز.

٣. الاتصال:

انتقال المعلومات أو الأفكار أو الاتجاهات أو العواطف من شخص أو جماعة أخرى من خلال الرموز، والاتصال هو أساس كل تفاعل اجتماعي فهو يمكننا من نقل المعارف والتفاهم بين الأفراد (عيسلني، 2008، صفحة 12)؛

يعرف سمير حسين الاتصال هو النشاط الذي يستهدف تحقيق العمومية أو الذبوع أو الانتشار أو الشبوع لفكرة أو موضوع ومنشأة أو قضية وذلك عن طريق انتقال المعلومات أو الأفكار أو الآراء أو الاتجاهات من شخص أو جماعة الى اشخاص أو جماعات باستخدام رموز ذات معنى واحد ومفهوم بنفس الدرجة لدى الطرفين (محي الدين والديبي، 2015، صفحة 32).

التعريف الاجرائي:

هو عملية اجتماعية وإدارية وسلوكية تعمل على إيصال البيانات والمعلومات والقرارات الى افراد المؤسسة للوصول الى الهدف المشترك ويتفاعل من خلال الاتصال مجموعة الافراد المرسلين والمستقبلين.

4. تكنولوجيا الاعلام والاتصال:

بالنسبة للمقاربات الرسمية الممثلة في المنظمتين الدوليتين للأمم المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (ONU) (OCDE) هي عبارة عن وسائل الكترونية تنقل وتخزن وتعالج وتنشر المعلومات. وتتمثل الداعمة المادية لهذه التكنولوجيات بالنسبة للمؤلفين (Becerril - Bernete and Lorente) في الكهرياء الالكترونيك والفوتونيك ودعامتها الفكرية والمعرفية في البرمجيات (Software) اما تطبيقا فتشمل الاتصالات عن بعد، الاعلام الالي صناعة محتويات السمعي بصري والوسائط المتعددة (Multimedia) تكنولوجيا المعلومات هي التكنولوجيا المستعملة في تجميع وتخزين، واسترجاع ومعالجة المعلومات (صلح، 1999، صفحة 554).

التعريف الاجرائي:

عبارة عن ثورة المعلومات المرتبطة بصناعة المعلومات وتسويقها وتخزينها واسترجاعها وعرضها وتوزيعها من خلال وسائل تقنية حديثة ومتطورة وسريعة، وذلك من خلال الاستخدام للحاسبات ونظم الاتصالات الحديثة.

5. مفهوم الرضا الوظيفي:

لم يتفق الباحثون حول تعريف للرضا الوظيفي، وذلك لاختلاف البيئة واختلاف وجهات النظر، إذ أن الرضا يختلف من شخص لآخر، فما يرضي شخصا قد لا يرضي شخصا آخر وقبل التطرق لتعاريف الرضا الوظيفي وجب التطرق للتعريف اللغوي والاصطلاحي للرضا.

1.5 الرضا لغة:

الرضا لغة ضد السخط، وأرضاه أي أعطاه ما يرضيه، وارتضاه يعني قبل به، والتراضي بمعنى التوافق (الدوسري ، 2010، صفحة 53).

2.5 الرضا اصطلاحا:

عرفه كل من (Howard and sheath) بأنه الحالة العقلية للإنسان والتي يشعر بها عند حصوله على مكافأة كافية مقابل التضحية بالنقود والمجهود (شاطر، 2010، صفحة 27).

3.5 تعريف الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي فقد تعددت تعاريفه وسنتطرق للتعاريف التالية:

عرفه (HOPPOCH) بأنه " مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل المرء يقول بصدق": إنني راض في وظيفتي (الصيرفي، 2007):

كما عرف بأنه: مشاعر الفرد الحسنة والسيئة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل نفسه والبيئة المحيطة به (سليمان و عبد الفناح وهب، 2011، صفحة 134):

يرى (STRONG) أن الرضا الوظيفي هو حصيلة العوامل المتعلقة بالوظيفة والتي تجعل الفرد محبا لها، مقبلا عليها في بداية يومه دون غضاضة (سلطان، 2004، صفحة 196):

يعرفه طلعت إبراهيم لطفي بأنه الرضا الوظيفي هو مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله او وظيفته والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه الفرد (طلعت، 1985، صفحة 134).

4.5 التعريف الاجرائي:

نعرف الرضا الوظيفي إجرائيا أنه مشاعر العاملين اتجاه العمل من خلال اهتمامات المنظمة نحوهم، بالظروف النفسية والمادية والاجتماعية والبيئية التي تحمل الفرد على القول بأنني راض في عملي.

6. الهيئة الرياضية:

مجموعة من الافراد، تتوحد لإنجاز مهمة ما، أي هدف المؤسسة، وتحديد الهيكل التنظيمي الملائم الذي يحدد المؤسسة ووظيفة كل فرد فيها، بالإضافة إلى علاقة الفرد بالأفراد الآخرين في المجموعة تقوم كل دولة بتشكيل مؤسسات أو اتحادات رياضية، من اجل تدعيم رياضة معينة، وكذلك لتدعيم الرياضات بشكل عام. (عبد المقصود و الشافعي، 2004، صفحة 92)؛

عرف كل من stoner. Silverman المؤسسة بانها عبارة عن منظمة او تشكيل تنظيمي له وخصائص محددة (رفاعي، 1999، صفحة 255)؛

كم عرف خليل محمد حسن الشماع انها تكوين او تنظيم جماعي يتكون من خلال التفاعل الاجتماعي للأفراد والجماعات ما يتبعها من عمليات وفعاليات ووظائف (محمد حسن الشماع و خضر محمود، 2014، صفحة 35).

التعريف الاجرائي:

هي مجموعة تتألف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين بهدف توفير خدمات رياضية وما يتصل بها من خدمات ولا يجوز لتلك الهيئة مباشرة أي نشاط أخر خارج عن نطاق الخدمة الرياضية.

٧١. الدراسات السابقة المرتبطة بالبحث:

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على ما توصلت إليه الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، نذكر منها:

دراسة محجوبي مصطفى دور تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في تنمية العلاقات الإنسانية في التنظيم الإداري أطروحة دكتوراه دراسة ميدانية بمقر ولاية ورقلة واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي. كما تم الاعتماد على الاستبيان المغلق مقسم إلى خمسة محاور تحتوي على اسئلة ذات إجابات محددة مسبقا، اما مجالات للدراسة أجريت هذه الدراسة بمقر ولاية ورقلة، على موظفي مديرية الإدارة المحلية، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لجميع موظفي المديرية البالغ عددهم 139 موظفا. ومن نتائج الدراسة كلما توفرت تكنولوجيا المعلومات والاتصال زاد حجم الاتصال بين الإدارة العليا والموظفين التنفيذيين بين الموظفين. - تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تعزيز دور التعاون بين الموظفين من خلال تسهيل نقل وتبادل الخبرات والاستشارات في المعلومات والبيانات الخاصة بالعمل. - كلما توفرت الأجهزة والوسائل كلما ازداد رضا العامل عن ظروفه المهنية - كلما حسن استخدام هذه الأجهزة والمعدات كلما زادت درجة تقدير العامل لنفسه. - وجود تكنولوجيا الاتصال والمعلومات يساعد على الرفع من الروح المعنوية لدى المبحوثين (محجوبي، 2016).

دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر موظفي مديرية الشباب والرياضة وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة تكنولوجيا الاتصال المستخدمة، والتعرف على درجة اتخاذ القرارات، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين تكنولوجيا الاتصال وعملية اتخاذ القرار من وجهة نظر موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية خنشلة، تكونت هذه الدراسة من 30 موظف، وقد تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، وتم استخدام المنهج الوصفي لأنه الأكثر ملائمة، وتمثلت أداة البحث في استمارة استبيان مكيمة على مقياس ليكرت الثلاثي، كانت مقسمة على محورين: تكنولوجيا الاتصال، عملية اتخاذ القرار. ومن أهم النتائج المتوصل إليها: - وجود درجة عالية في استخدام تكنولوجيا الاتصال المستخدمة وعملية اتخاذ القرار لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية خنشلة. ومن أهم التوصيات المتوصل إليها: ضرورة السعي

وراء مواكبة التطور في استخدام تقنيات تكنولوجيا الاتصال داخل المؤسسات الرياضية، وذلك من خلال إدخال تجهيزات مكاتب ونظم دعم القرارات للإدارة العليا بدء باستغلال الإمكانيات غير المستغلة وتزويده بتجهيزات وبرامج أكثر تطوراً، وهذا للاستفادة من ميزات هذه التقنيات التكنولوجية في إنتاج قرارات ذات فعالية عالية، الاستغلال الكامل للأجهزة والحاسوب واقتراح تكوين ينمي من المهارات التكنولوجية للعمال والإطارات (العياضي، 2019).

تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بجودة إجراء العمل في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة وهدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على طبيعة العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وجودة إجراء العمل في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة، والتعرف على طبيعة العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وآليات تنفيذ إجراءات العمل، وعلى طبيعة العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعلومات، وعلى طبيعة العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وعمليات الاتصال والتواصل وتقييم الأداء الوظيفي وقد طبقت الدراسة مجتمع من أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة وتم اختيار عينة عشوائية قدرة ب 43 أستاذ من اجل 121 وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في ذلك وتوصلت الدراسة إلى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وآليات تنفيذ إجراءات العمل في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعلومات في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة (برباخ، 2019).

VII. منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1. منهج الدراسة:

يبين منهج الدراسة الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسته لظاهرة معينة بهدف الوصول إلى نتائج عامة، والمنهج الذي سيتم استخدامه في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، على اعتبار أن هذا الأخير لا يقتصر على جمع المعلومات والحقائق، بل يتعداه لإيجاد حلول للمشكلة موضع البحث.

2. عينة الدراسة:

تم اختبار عينة قصدية من إطارات وعمال الإدارة في مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة حيث إنه تم توزيع 50 إستبيان على أفراد عينة الدراسة، نظراً لإلمامهم بالموضوع ويمكن توزيع عينة الدراسة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (01): يوضح عينة الدراسة لإطارات وعمال الإدارة في مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة

عدد أفراد العينة	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات الصالحة
50	50	45	40

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح من خلال الجدول السابق أنه تم توزيع 50 إستبيان على أفراد العينة، وبعد عملية التوزيع أسترجع 45 إستبيان من مجموع الاستبيانات الموزعة، أما فيما يخص 5 الاستبيانات الباقية التي ضاعت ومنها لم يتم الإجابة عليها، وبعد فرز 45 استبانة وجد 40 استبانة صالحة لتحليل الدراسة واسترجاع النتائج. الوصف الإحصائي لعينة الدراسة:

أولاً: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

الجدول التالي يوضح النسب المئوية الموزعة على عينة الدراسة حسب متغير الجنس في مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة، اعتماداً على النتائج المخرجة من برنامج SPSS.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
65%	26	ذكر
35%	14	أنثى
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أعلاه، أن عدد الذكور يفوق عدد الاناث في مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسه، وذلك بحسب النسب المتباينة التي يظهرها الجدول (65%) ذكور ونسبة (35%) اناث، أي ما يقابله 26 من عدد الذكور مقابل 14 من عدد الاناث، ويرجع ذلك للطبيعة التوظيف في الهيئة الرياضية.

ثانيا: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة:

يوضح الجدول أدناه، توزيع نسب وقيم الأفراد محل الدراسة حسب متغير الوظيفة.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الوظيفة

النسبة	التكرار	الوظيفة
50%	20	مستشار في الرياضة
30%	12	متصرف
20%	08	إطار
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

يلاحظ من الجدول رقم (03)، الذي يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير الوظيفة، أن النسبة 50 % كأعلى نسبة للأفراد الذين يشتغلون وظيفه مستشار في الرياضة أي ما يعادل 20 فرد من أصل أربعين فرد موزعين حسب الوظائف المتواجدة على مستوى مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسه، تليها النسبة 30% لوظيفة متصرف، ثم نسبة 20% للإطارات.

وبالتالي فإن وظيفة مستشار في الرياضة هي الوظيفة الأكثر نشاطا في الهيئة الرياضية وذلك راجع إلى أهميتها وتكوينهم في مجال الإدارة الرياضية.

ثالثا: توزيع أفراد العينة محل الدراسة حسب متغير الخبرة:

يوضح الجدول الموالي توزيع قيم ونسب خبرة الأفراد بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسه.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	الخبرة
40%	16	أقل من 05 سنوات
40%	16	من 06 سنوات إلى 10
12.5%	05	من 10 سنوات إلى 15
7.5%	03	أكثر من 15 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

يوضح الجدول رقم (04) أعلاه النسب المتباينة للعينة المدروسة بحسب الخبرة، حيث نجد نسبة (40%) كأعلى نسبة للأفراد ذوي خبرة اقل من 05 سنوات واكثر من 06 سنوات في مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسه، تليها نسبة (12.5%) للأفراد ذوي خبرة اكثر من 10 سنوات، أما نسبة (7.5%) فتعبر عن الأفراد ذوي خبرة أكثر من 15 سنة على مستوى مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسه، وتعبيرا بالأعداد نجد على التوالي: (16، 16، 05، 03) موزعة حسب خبرة أفراد مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسه بحسب تحليل برنامج SPSS، ما يمكن تفسيره أن مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسه قديمة تمتلك رأسمال بشري ذوي خبرة قديمة ومتوسطة كما أنها عميقة في مجال العمل.

رابعاً: توزيع أفراد العينة محل الدراسة وفقاً لمتغير العمر:

توزعت عينة الدراسة حسب العمر إلى الفئات الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (05): يوضح أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

النسبة	التكرار	الخبرة
17.5	07	من 20 إلى 30 سنة
60	24	من 31 إلى 40 سنة
20	08	من 41 إلى 50 سنة
2.5	01	أكثر من 50 سنة
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

يلاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن النسبة الأكبر تقدر بـ 60% وهي تخص الفئة العمرية من 31 سنة إلى 40 سنة والتي تمثل فئة الشباب، بينما النسبة 20% تخص الفئة العمرية من 41 سنة إلى 50 سنة، ثم تأتي الفئات الأخرى بنسبة أقل، وهذا راجع إلى أن الشباب هم الأكثر تواجداً وترجع أسباب ذلك إلى سياسة الإدماج المتبعة من طرف الدولة.

خامساً: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

توزعت عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي على النحو الموضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (06): يوضح أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى
37.5%	15	ليسانس
62.5%	25	ماستر
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

يلاحظ من خلال الشكل، أن المستوى التعليمي السائد في مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة، هو حاملي شهادة الماستر بنسبة 62.5%، ما يقابل 25 عامل من إجمالي المستجوبين، ويلها حاملي شهادة ليسانس بنسبة 37.5%، ما يقابل 15 عامل من بين إجمالي المستجوبين، وما يمكن تفسيره أن مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة تمتلك مؤهلات علمية، وكفاءات بشرية، تؤهلها لبلوغ الريادة في أعمالها وتطبيق تكنولوجيا الاعلام والاتصال بسهولة.

3. الأداة المستخدمة في جمع البيانات:

يعد الاستبيان من أهم الأدوات الرئيسية في جمع المعلومات والبيانات في استخدامات البحوث، وذلك نظراً لسهولة معالجة البيانات والنتائج المتحصل عليها، عن طريق التقرب المباشر من الأطراف الفعالة في الهيئة الرياضية باستخدام الاستبيان، الذي يعتبر الخيار الملائم لقياس درجة تطابق آراء ووجهات نظر الموظفين بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة، وقد تضمن الاستبيان محاور تتعلق بمتغيرات الدراسة.

4. الشروط العلمية للأداة (الخصائص السيكمومترية):

1.4 صدق أداة الدراسة:

الصدق الظاهري:

تم التأكد من الصدق الظاهري لأداء الدراسة بعرض استمارة الاستبانة على الأستاذ المؤطر لتحكيمها، وإبداء رأيه حول مدى وضوح عباراتها ومدى ملائمة كل عبارة للبعد الذي تنتمي إليه والمحور ككل، ومدى تغطية العبارات لكل محور من محاور متغيرات الدراسة، واقتراح ما يراه ضرورياً في تعديل، حذف وإضافة عبارات أخرى.

الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

يتم التعرف على درجة الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور التابعة له. حيث يمكن القول إن الاستبانة يتمتع بدرجة عالية من الصدق إذا كان معامل الارتباط قوياً ودالاً معنوياً ويمكن تجزئته إلى ما يلي:

$0 \leq r < 0.3$	علاقة ضعيفة
$0.3 \leq r < 0.7$	علاقة متوسطة
$0.7 \leq r < 1$	علاقة قوية

الجدول رقم (07): يوضح معاملات الارتباط بين عبارات المحور الأول.

رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	.357*	0.024
2	.518**	0.001
3	.601**	0.000
4	.507**	0.001
5	.463**	0.003
6	.707**	0.000
7	.638**	0.000
8	.607**	0.000

*دال عند مستوى 0.05 2-tailed **دال عند مستوى 0.01 2-tailed

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

يوضح الجدول أعلاه أن معامل ارتباط العبارات 2، 3، 4، 5، 7 و 8 بإشارة موجبة وقيمة محصورة بين 0.3 و 0.7، ومنه يمكن القول إنها علاقة طردية متوسطة وبمستوى معنوية أقل من 0.05 ودالة عند 0.01، كذلك يتضح أن معامل ارتباط العبارة 6 بإشارة موجبة وقيمة محصورة بين 0.7 و 1، ومنه يمكن القول إنها علاقة طردية قوية وبمستوى معنوية أقل من 0.05 ودالة عند 0.01، أما معامل ارتباط العبارة 1 جاء بإشارة موجبة وقيمة محصورة بين 0.3 و 0.7 مما يدل على علاقة طردية متوسطة دالة عند 0.05.

الجدول رقم (08): يوضح معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثاني.

رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
9	.711**	0.000
10	.714**	0.000
11	.647**	0.000
12	.784**	0.000
13	.836**	0.000
14	.844**	0.000
15	.835**	0.000
16	.536**	0.000
17	.745**	0.000

**دال عند مستوى 0.01 2-tailed

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

يوضح الجدول أعلاه أن كل معاملات ارتباط العبارات 9، 10، 12، 13، 14، 15 و 17 جاء بإشارة موجبة وقيمة محصورة بين 0.7 و 1، ومنه يمكن القول إنها علاقة طردية قوية وبمستوى معنوية أقل من 0.05 ودالة عند 0.01، أما معامل ارتباط العبارتين 11 و 16 جاء بإشارة موجبة وقيمة محصورة بين 0.3 و 0.7، ومنه يمكن القول إنها علاقة طردية متوسطة وبمستوى معنوية أقل من 0.05 ودالة عند 0.01.

الجدول رقم (09): يوضح معاملات الارتباط بين محاور الدراسة

المحاور	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المحور الأول	.887**	0.000
المحور الثاني	.943**	0.000

**دال عند مستوى 0.01 2-tailed

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

تبين معاملات الارتباط بالجدول أعلاه أن العلاقة بين معاملات كل محور مع المحور الإجمالي لفقرات استبانة الدراسة هي علاقة طردية قوية، لأن معاملات قدرتها بـ 0.887 و 0.943 وهي قريبة جدا من الواحد 1، كما أنها دالة إحصائيا؛ وبالتالي يمكن القول إن أداة الدراسة تتمتع بالصدق والاتساق الداخلي وكذا الصدق الظاهري.

2.4 قياس ثبات أداة الدراسة:

يعتبر من العوامل المهمة الواجب توافرها لصلاحية استخدام أي اختبار أو استبيان، أن ثبات أداة الدراسة يعني "التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم وفي أوقات مختلفة (الدهشة، 2006، صفحة 78).

للتأكد من ثبات أداة الدراسة كان من الضروري إجراء اختبار Cronbach's Alpha، كما يلي:

الجدول رقم (10): يوضح اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

عدد العبارات	معامل الثبات	
17	0.889	الاستبانة ككل
8	0.674	المحور الأول
9	0.894	المحور الثاني

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (10) يتضح أن محوري الدراسة يتسمان بالثبات لأن قيمة α لهما بلغت 0.674 و 0.894، كما أن قيمة α بالنسبة للاستبيان ككل بلغت 0.889 ما يعكس معدل ثبات قوي، وبالتالي يمكن القول إن هذا المقياس ثابت بالنسبة للمبحوثين، أي أنهم يفهمون بنوده بنفس الطريقة وكما قصدتها الباحثة، ومنه يمكن اعتماده لكون نسبة تحقيق نفس النتائج لو أعيد تطبيقه مرة أخرى تقدر بـ 88.9%.

3.4 وصف أداة القياس:

إن الهدف الرئيسي من إعداد الاستبيان هو حصولنا قدر الإمكان بيانات بصيغة عددية رقمية لتسهيل عملية المعالجة الإحصائية وقياس مدى صلاحية الفرضيات المدروسة إحصائيا وتم تحديد محورين؛ المحور الأول: تضمنت العبارات الخاصة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال ظروف العمل في المؤسسة محل الدراسة، وتضمن 08 عبارات؛ المحور الثاني: تضمن عبارات خاصة بتكنولوجيا الاعلام والاتصال ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال التكوين والترقية والاشراف بين الرئيس ومروؤسيه في المؤسسة محل الدراسة وقد تضمنت 09 عبارات.

4.4 مقياس الاستبيان

لتحويل إجابات عينة الدراسة إلى بيانات كمية تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لكونه أكثر تعبيراً وتنوعاً، وبالاعتبار يعطي مجالات أوسع للإجابة، ويمكن توضيح الدرجات الخمس للموافقة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): يوضح مقياس ليكرت الخماسي

الإجابة الدرجة	موافق بشدة 5	موافق 4	محايد 3	غير موافق 2	غير موافق بشدة 1
-------------------	-----------------	------------	------------	----------------	---------------------

المصدر: أيمن صالح سلامة، الإحصاء (أسس ومبادئ)، دار النشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013، ص: 238.

5. مجالات البحث:

1.5 المجال الزمني:

تم الشروع في هذا البحث شهر جوان، أما الاستبيان بدأ تحضيره في شهر جويلية، أما توزيع الأداة فكانت شهر اوت، وقد بدأنا في تحليل وفرز النتائج بعدها مباشرة، ليتم اخراج العمل في بداية شهر أكتوبر من سنة 2022.

2.5 المجال المكاني:

تمثل المجال المكاني في مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة.

6. المعالجة الإحصائية المستعملة:

تم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية والبرامج من أجل القيام بقراءة ودراسة أجوبة عينة الدراسة حول أهمية تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي في مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة.

1.6 البرامج المستخدمة في معالجة البيانات:

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS26) في تحليل البيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة، وقد تم استخدام الأدوات المناسبة في التحليل والتي تعتمد أساسا على نوع البيانات المراد تحليلها على الأهداف وفرضيات الدراسة.

2.6 الأدوات الإحصائية:

التكرارات والنسب المئوية:

حيث استخدمت في وصف خصائص وعينة الدراسة، ولتحديد الاستجابة اتجاه محاور أداة الدراسة وتحسب بالقانون كالتالي:

$$\text{النسبة المئوية} = (\text{تكرار العبارة} \times 100) / \text{المجموع الكلي}$$

معامل ألفا كرونباخ تم استخدامه لتحديد ثبات أداة الدراسة، ويعبر عنه بالمعادلة التالية:

$$a = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Ve}\right)$$

حيث:

A : يمثل ألفا كرونباخ؛

N : يمثل عدد الأسئلة؛

Ve : يمثل التباين في مجموع المحاور للاستمارة؛

Vi : يمثل التباين لأسئلة المحور.

المتوسط الحسابي المرجع

يعد من أهم الأدوات الإحصائية لدى مقاييس النزعة المركزية، فقد تم استخدامه في هذه الدراسة ليساعد على التقسيم والتحليل الجيدة للظاهرة المدروسة، ويعبر عنه بالعلاقة الآتية:

$$X = \frac{\sum Xi}{N}$$

حيث:

X= يمثل المتوسط الحسابي المرجع؛

Xi= يمثل قيمة الأسئلة؛

N = يمثل عدد الأسئلة.

الانحراف المعياري

عبارة عن مؤشر إحصائي يقيس مدى التشتت في التغيرات، ويعبر عنه بالعلاقة الآتية:

$$S = \frac{\sqrt{\sum (X_i - X)^2}}{N}$$

حيث:

S = يمثل الانحراف المعياري؛

X_i = يمثل قيمة الأسئلة؛

X = يمثل المتوسط الحسابي المرجع؛

N = يمثل عدد الأسئلة.

3.6 معامل ارتباط بيرسون

يستخدم معامل الارتباط بيرسون لتحديد مدى ارتباط متغيرات الدراسة ببعضها، وتم حسابه انطلاقا من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS26)، حيث أنه محصور ضمن المجال [1-1] أي بين الواحد الصحيح الموجب والواحد الصحيح السالب، فإذا اقتربت القيمة من الواحد الصحيح الموجب هذا يعني أن هناك علاقة طردية ذات تأثير إيجابي قوي جدا، والعكس إذا اقتربت من 0 هذا يعني أن هناك علاقة طردية ذات تأثير سلبي جدا بين المتغيرات والعكس إذا اقتربت من 0 فهناك علاقة عكسية ذات تأثير سلبي ضعيف جدا بين المتغيرات، أما إذا تساوت القيمة مع الصفر هذا يعني لا توجد علاقة بين المتغيرات، كما تم تحديد طول خلايا مقياس ليكرت للتدرج الخماسي الحدود الدنيا والعليا حيث تم حساب المدى (1-5 = 4) من ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس لحصول على طول الخلية أي $4/5 = 0.80$ وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى بداية المقياس وهي واحد، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ويمكن توضيح ذلك الخلية من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (12): يوضح طول الخلايا مقياس ليكرت الخماسي

طول الخلية	الدرجة	الدلالة (القبول)
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	منخفض جدا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الباحث.

من خلال الجدول السابق يتضح أن طول الخلية يساوي 0.80 في كل فئة وذلك لتحديد الحد الأدنى والمتوسط والأعلى لهذه الخلية في مقياس ليكرت الخماسي.

VIII. النتائج الميدانية للبحث:

1. عرض وتحليل نتائج المحور الأول في ظل الفرضية الجزئية الأولى:

سيتم عرض البيانات الأساسية والتي تمثل استجابات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة المتمثلة في الاستبانة وقد تم الاستعانة في ذلك ببرنامج SPSS26. استجابة أفراد العينة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال ظروف العمل في مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسه. وسيتم اختبار البيانات هذا المحور خلال الفقرات من (1-8) من حيث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (13): جدول يوضح استجابة افراد العينة للمحور الاول

درجات القياس	المجموع	-	-	-	-	-
--------------	---------	---	---	---	---	---

			موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة				
			%	تك	%	تك	%	تك	%	تك	%	تك			
مرتفع	0.882	3.700	100	40	7.5	3	72.5	29	5	2	12.5	5	2.5	1	1
متوسط	1.102	3.375	100	40	10	4	50	20	12.5	5	22.5	9	5	2	2
منخفض	0.954	2.750	100	40	-	-	67.9	8	50	20	15	6	15	6	3
متوسط	1.126	3.250	100	40	12.5	5	32.5	13	30	12	17.5	7	7.5	3	4
متوسط	1.080	3.250	100	40	10	4	37.5	15	25.5	10	22.5	9	5	2	5
متوسط	1.215	3.400	100	40	20	8	32.5	13	22.5	9	17.5	7	7.5	3	6
متوسط	0.984	3.425	100	40	12.5	5	37.5	15	32.5	13	15	6	2.5	1	7
متوسط	1.097	3.225	100	40	7.5	3	40	16	30	12	12.5	5	10	4	8
متوسط	0.585	3.296	المحور 01												

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل عبارات المحور (01)، يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (1) "تستخدم مؤسستكم الرياضية أجهزة ومعدات حاسوبية لأداء أعمال إدارية من شأنها تحقيق الرضا الوظيفي"، يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.700) وانحراف معياري (0.882)، وهذا راجع الى الاعتمادات المالية التي تخصصها المديرية للمعدات والأجهزة؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (2) نحو موافق، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.375)، وانحراف معياري (1.102)، فيما يخص عبارة تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تسريع حصولي على وثائقي الإدارية التي احتاجها من الإدارة، وذلك لكون الشفافية في التعامل مع الموظف موجودة نوعا ما؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (3) للمحور الأول يميل نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (2.750) وانحراف معياري (0.954)، فيما يخص عبارة تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال بالتعاون في انجاز العمل داخل المؤسسة الرياضية؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (4) للمحور الأول يميل نحو موافق، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.250) وانحراف معياري (1.126)، فيما يخص عبارة تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال بتطبيق آرائي وافكاري الخاصة في العمل داخل المؤسسة الرياضية وهذا راجع الى الجو السائد داخل المديرية؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (5) للمحور يميل نحو موافق، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.250) وانحراف معياري (1.080)، فيما يخص عبارة تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال بالمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل بالمؤسسة الرياضية وهذا يعود إلى طبيعة نظام العمل؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (6) للمحور الأول يميل نحو موافق، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.400) وانحراف معياري (1.215)، فيما يخص عبارة تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال بالعدل والمساواة بين الموظفين بالمؤسسة الرياضية؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (7) للمحور الأول يذهب نحو موافق، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.425) وانحراف معياري (0.984)، فيما يخص عبارة تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال بالاهتمام بالمقترحات المقدمة من طرف الموظفين بالمؤسسة الرياضية؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (8) للمحور الأول يذهب نحو موافق، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.225) وانحراف معياري (1.097)، فيما يخص عبارة يساهم توفر الأجهزة والمعدات تكنولوجيا المعلومات في زيادة فعالية الموظفين وتمنحك فرصة للابتكار والابداع في العمل؛

ووفقا لما تم تحليله في عبارات المحور الأول، نجد أن أغلبية المستجوبين ووفقا لمقياس Likert الخماسي، يوافقون بدرجة متوسطة على ما جاء في عباراته، ووفقا لمتوسط حسابي (3.296)، وانحراف معياري (0.585)، ما يدل أيضا على اقتراب وجهات نظر المستجوبين بنسب وقيم مرتفعة فيما يخص المحور الأول من استمارة الاستبيان على مستوى مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة.

2. عرض وتحليل نتائج المحور الثاني في ظل الفرضية الجزئية الثانية:

يتم اختبار بيانات هذا المحور من خلال الفقرات من (9-17) من حيث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (14): جدول يوضح استجابة افراد العينة للمحور الثاني

الدالة	المعيار الحسابي	المتوسط الحسابي	درجات القياس												الترتيب
			المجموع		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		
			%	تك	%	تك	%	تك	%	تك	%	تك	%	تك	
مرتفع	1.025	3.775	100	40	-	-	25	10	45	18	12.5	5	17.5	7	9
متوسط	0.948	3.350	100	40	10	4	32.5	13	45	18	7.5	3	5	2	10
منخفض	0.985	3.550	100	40	15	6	45	18	20	8	20	8	-	-	11
منخفض	1.086	3.000	100	40	5	2	32.5	13	30	12	22.5	9	10	4	12
منخفض	1.215	3.100	100	40	12.5	5	27.5	11	30	12	17.5	7	12.5	5	13
منخفض	1.149	2.750	100	40	7.5	3	20	8	25	10	35	14	12.5	5	14
منخفض	1.098	3.150	100	40	12.5	5	25	10	32.5	13	25	10	5	2	15
مرتفع	1.285	3.700	100	40	27.5	11	45	18	10	4	5	2	12.5	5	16
منخفض	1.106	3.175	100	40	10	4	32.5	13	30	12	20	8	7.5	3	17
متوسط	0.812	3.283	محور 02												

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل SPSS26.

من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل عبارات المحور 02، يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (1) يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.775) وانحراف معياري (1.025)، وهذا يدل على اقتراب وتشابه وجهات نظر المستجوبين فيما يخص العبارة تقوم مؤسستكم الرياضية بتدريب وتنمية قدرات ومهارات العاملين باستخدام أجهزة ومعدات الحاسوبية من أجل تحقيق رضاهم؛ يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (2) نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.350)، وانحراف معياري (0.948)، وهذا يدل على اقتراب وتشابه وجهات نظر المستجوبين فيما يخص عبارة توفر مؤسستكم الرياضية وسائل اتصال من شأنها إيصال التظلمات للمسؤولين لإنصافهم؛ يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (3) للمحور الثاني يميل نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.550) وانحراف معياري (0.985)، فيما يخص عبارة تولي مؤسستكم الرياضية الاهتمام الكامل الأنظمة الرقمية ووضوح التعليمات الصادرة من الإدارة؛ يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (4) للمحور الثاني يميل نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.000) وانحراف معياري (1.086)، فيما يخص العبارة التي تنص على " لدى مؤسستكم الرياضية مهندسون قادرين على تطوير وسائل الاتصال المستخدمة للمؤسسة."؛ يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (5) للمحور الثاني يميل نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.100) وانحراف معياري (1.215)، فيما يخص عبارة تسهل التكنولوجيات ووسائل الاتصال المشاركة في ملتقيات ومؤتمرات ذات علاقة بالعمل؛ يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (6) للمحور الثاني يميل نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (2.750) وانحراف معياري (1.149)، فيما يخص عبارة تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تكافؤ فرص الترقية بين الموظفين؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (7) للمحور الثاني يميل نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.150) وانحراف معياري (1.098)، فيما يخص عبارة تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تكوين الموظفين بالمؤسسة الرياضية؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (8) للمحور الثاني يذهب نحو موافق، بمستوى مرتفع من القبول، وبمتوسط حسابي (3.700) وانحراف معياري (1.285)، فيما يخص عبارة تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في توجيه ومتابعة الموظفين بالمؤسسة الرياضية؛

يلاحظ أن اتجاه المستجوبين في العبارة (9) للمحور الثاني يذهب نحو محايد، بمستوى متوسط من القبول، وبمتوسط حسابي (3.175) وانحراف معياري (1.106)، فيما يخص عبارة تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في حصولي على العضوية في مجالس ولجان عليا؛

ووفقا لما تم تحليله في عبارات المحور الثاني، نجد أن أغلبية المستجوبين متذبذبة الاتجاه بين محايد وموافق، ووفقا لمقياس Likert الخماسي، كإجمالي العبارات بدرجة محايد ومستوى قبول متوسط، ووفقا لمتوسط حسابي (3.283)، وانحراف معياري (0.812)، فيما يخص المحور الثاني من استمارة الاستبيان.

3. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات المطروحة:

بعد عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية سيتم مناقشتها في ضوء الفرضيات للوقوف على درجة تحققها أو بطلانها، من خلال اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية مع التأكد من التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي للتحقق من مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal distribution) كاختبار ضروري للفرضيات لأن معظم الاختبارات العملية تشترط أن تكون التوزيع طبيعياً.

قد تم إجراء الاختبار بعد توزيع كل الاستبيانات وجمعها وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (15): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المحور	عدد الفقرات	قيمة Z	مستوى الدلالة
01	08	0.113	0.200*
02	09	0.108	0.200*

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل SPSS26.

يتضح من خلال الجدول رقم (15) أن قيمة مستوى الدلالة لكل محور أكبر من (0.05) أي $SIG > 0.05$ ، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويمكن استخدام الاختبارات المعملية.

ثانياً: اختبار الفرضيات لاختبار فرضيات الدراسة، تم الاعتماد على نتائج اختبار One way ANOVA، وتم الاستناد إلى مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ عند تحليل فرضيات الدراسة.

1.3 اختبار فرضيات الدراسة

المحور الأول (الفرضية الأولى):

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على ان تكنولوجيا الاعلام والاتصال تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال ظروف العمل داخل الهيئات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة لاختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى تم حساب المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور الأول ثم مقارنة النتيجة بالفئات المذكورة سابقا وهذا الجدول يوضح ذلك:

الجدول رقم (16): اختبار الفرضية الفرعية الأولى

المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور 01	3.29	درجة موافقة متوسطة
------------------------------------	------	--------------------

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل SPSS26.

من خلال نتائج جدول التحليل الموضح أعلاه، أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة حول مساهمة تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال العمل الجماعي وظروف العمل وتنوع العمل ومحتوى العمل داخل الهيئات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة قدر ب 3.29 الذي يدل على موافقة متوسطة، وهذا ما يعكس آرائهم حول مدى تطبيق المؤسسة الرياضية لتكنولوجيا الاعلام والاتصال من اجل تحسين الأداء وتحقيق رضا الموظفين في مجالات العمل الجماعي وظروف العمل وتنوع العمل ومحتوى العمل وبالتالي إثبات صحة الفرضية الأولى.

المحور الثاني (الفرضية الثانية):

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على ان تكنولوجيا الاعلام والاتصال تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال التكوين والترقية والاشراف بين الرئيس ومروؤسيه داخل الهيئات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة: لاختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية تم حساب المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور الثاني ثم مقارنة النتيجة بالفئات المذكورة سابقا وهذا الجدول يوضح ذلك:

الجدول رقم (17): اختبار الفرضية الفرعية الثانية

المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور 02	3.28	درجة موافقة متوسطة
------------------------------------	------	--------------------

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل SPSS26.

من خلال نتائج جدول التحليل الموضح أعلاه، أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة حول مساهمة تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال التكوين والترقية والاشراف بين الرئيس ومروؤسيه داخل الهيئات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة قدر ب 3.28 الذي يدل على موافقة متوسطة، وهذا ما يعكس آرائهم حول مدى تطبيق المؤسسة الرياضية لتكنولوجيا الاعلام والاتصال من اجل تحسين الأداء وتحقيق رضا الموظفين في مجالات التكوين والترقية والاشراف والعلاقة بين الرئيس ومروؤسيه وبالتالي إثبات صحة الفرضية الثانية.

2.3 الفرضية الرئيسية:

تم اختبار الفرضية الرئيسية والتي مفادها تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة:

لاختبار صحة الفرضية الرئيسية تم حساب المتوسط الحسابي التجميعي للمحور الأول والثاني كمايلي:

الجدول رقم (18): اختبار الفرضية الرئيسية

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
3.28	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل SPSS26.

من خلال نتائج جدول التحليل الموضح أعلاه، أن المتوسط الحسابي التجميعي لإجابات أفراد العينة حول مساهمة تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية دراسة حالة مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة قدر ب 3.28 الذي يدل على موافقة متوسطة، وهذا ما يعكس آرائهم وبالتالي إثبات صحة الفرضية الرئيسية.

IX. الاستنتاج العام:

استهدفت الدراسة الميدانية بشكل أساسي دور تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية بالجزائر من وجهة نظر الإطار والعاملين بمديرية التربية لولاية تبسة ومن هذا المنطلق تم الاعتماد على الاستبيان في جمع البيانات والمعلومات، ثم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي وإثبات صدق الاستبيان بناء على معامل ألفا كرونباخ وبرنامج SPSS26. وذلك باستخدام برنامج الحزم

الإحصائية لتحليل نتائج الاستبيان، كما تم الوصف الإحصائي لعينة الدراسة من خلال عرض وتحليل للنتائج المتعلقة بالبيانات في استجابات أفراد العينة نحو أهمية تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية بالجزائر في مديرية الشباب والرياضة وذلك من خلال المحاور الفرعية المتمثلة في المحور الاول (تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال ظروف العمل داخل الهيئات الرياضية) و المحور الثاني (تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي في مجال التكوين والترقية والاشراف بين الرئيس ومرؤوسيه داخل الهيئات الرياضية)، وقد تم التوصل من خلال تحليل النتائج إلى اختبار فرضية الدراسة المتعلقة مساهمة تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية ؛ من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في مديرية الشباب والرياضة لولاية تبسة كما يتضح من خلال الفرضيات الفرعية تبني مديرية الشباب والرياضة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال لتحقيق رضا موظفيها بصفة خاصة ورفع مستوى الأداء وتحقيق اهداف المؤسسة الرياضية بصفة عامة .

X. خاتمة:

إن الهدف الأساسي لتكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة هو خدمة الإنسانية بدرجة الأولى، لكن الاستغلال السيئ لهذه التقنية جعل منها نقمة في الكثير من الأحيان حيث صار يعاني من تبعاتها السلبية مختلف الهيئات والمؤسسات حيث ان توظيف تكنولوجيا الاعلام والاتصال الحديثة في عمليات التنظيم والتسيير الإداري على مستوى الهيئات الرياضية لا يزال بشكل نسبي ذلك أنه يفتقر للمتابعة والتكوين، فقد تغيرت العديد من المفاهيم والعادات حول ماهية تكنولوجيا الاعلام والاتصال وفي أي سياق يمكن وضعها فأصبحت تكنولوجيا الاعلام والاتصال الحديثة تساهم نوعا ما في الكشف عن النقاط السلبية التي تؤثر على مقومات الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية ؛

وعليه فان الدور الفعال الذي تلعبه تكنولوجيا الاعلام والاتصال داخل المؤسسات الرياضية يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي داخل الهيئات الرياضية ومن خلال دراستنا استخلصنا الاستنتاجات التالية:

- الهيئات الرياضية الجزائرية تعتمد على استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال لزيادة رضا الموظفين لديها؛
- لاتزال المؤسسات الرياضية الجزائرية بحاجة الى دعم أكبر في مجال تكوين كوادرها على استخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال لتحقيق أكبر كفاءة في أداء العامل ومرونة التنظيم داخل الهيئات الرياضية؛
- تسهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في ابراز نقاط القوة والضعف لإدارة الهيئات الرياضية؛
- يشكل الشباب الفئة الأكبر على مستوى الهيئات الرياضية، حيث يعتبرون من الأجيال التي عاصرت وعاشت تطور تكنولوجيا الاعلام والاتصال الحديثة والدليل هو اتقانهم لبرمجيات الاعلام بأنواعها؛
- تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تنوع العمل المقدم وتطبيق أفكار وابداعات الموظفين داخل الهيئات الرياضية وهو ما يجعل الموظفين في حالة رضا عن وظائفهم؛
- الموظفين الاداريين في المؤسسة الرياضية يواكبون التطورات الحاصلة في مجال التكنولوجيا وتطبيقاتها لأنها تدخل ضمن مهامهم وأنشطتهم، الأمر الذي يؤكد على ثقل وضرورة هذه التكنولوجيا داخل الهياكل والمصالح الإدارية الرياضية؛

- أغلبية الموظفين من أعضاء العينة أقرت بمساهمة تكنولوجيايات الإعلام والاتصال الحديثة في تجويد المهام الإدارية وتحسين منظومة الاتصال الداخلي والخارجي على مستوى المؤسسة الرياضية؛
- تساهم تكنولوجيا الاعلام والاتصال في خلق روح التعاون وزرع روح العمل الجماعي بين موظفي الهيئات الرياضية؛
- رسخت تكنولوجيا الاعلام والاتصال مبدأ الشفافية والعدل والمساواة بين جميع موظفي الهيئات الرياضية وبذلك الابتعاد عن المحسوبية والمحاباة؛
- تسهل تكنولوجيا الاعلام والاتصال في معرفة الملتقيات والندوات الجهوية والمحلية والوطنية والمشاركة فيها وهو ما يساهم في تطوير وتكوين الموظفين واشباع رغباتهم من جانب التكوين في الوظيفة؛
- مساهمة تكنولوجيا الاعلام والاتصال في الترقية سواء الافقية في الدرجات او العمودية وبذلك خففت العمل على مختلف اللجان وحقت القبول لدى موظفي الهيئات الرياضية.

الاقتراحات والتوصيات

- انطلاقا من النتائج المتوصل إليها يمكن اقتراح بعض التوصيات التي يمكن من خلالها تقديم بعض الحلول لمعالجة المعوقات والتحديات التي تواجهها الهيئات الرياضية الجزائرية بصفة عامة ومديرية الشباب والرياضة تبسة بصفة خاصة فيما يلي:
- وضع برتوكول شراكة بن المؤسسات الرياضية والوسائل التكنولوجية للإعلام والاتصال لتزويدها بأخر البحوث المختصة في التحليل الرياضي ولغة الاتصال الرياضي؛
- توفير المرافق المناسبة التي تساعد على تأطير استخدام تكنولوجيايات الإعلام والاتصال الحديثة في الفضاءات الإدارية بطريقة فعالة وبرغماتية تحسن من مستوى الرضا الوظيفي؛
- برمجة دورات تكوينية متخصصة في مجال التسيير والاتصال التفاعلي لفائدة الموظفين على أمل تدعيم قاعدتهم المعرفية من جهة وتوعيدهم على كفايات التعامل مع هذه الوسائط من جهة أخرى وبالتالي تحسين رضاهم على العمل وظروفه؛
- العمل الجاد على إصلاح الإدارة الرياضية إصلاحا جادا وفعليا يأخذ كامل الجوانب والسعي الى تحقيق الرضا لدى موظفي الهيئات الرياضية لتحقيق اهداف المؤسسة الرياضية؛
- ضرورة تطبيق نظام الحوكمة وتفعيله في جميع الهيئات الرياضية والالتزام بالمبادئ والآليات الداعمة لها لاكتساب الثقة بين الموظفين؛
- العمل على زيادة الاعتمادات المالية في مجال تكنولوجيا الاعلام والاتصال لتطوير الهيئات الرياضية أكثر ومواكبة لتطورات الحاصلة في هذا المجال؛
- تحسيس المسؤولين بمدى اهمية رضا الوظيفي في الهيئات الرياضية والسعي لكسب ود الموظفين عن ذلك من خلال ضبط وتحسين مكوناتها وعناصرها وعواملها لأنه بها تؤثر سلبا او ايجابا على الفعاليات والانشطة داخل هذا القطاع.

الاحالات والمراجع:

- ابراهيم ،لطفى طلعت. (1985). *علم اجتماع التنظيم*. القاهرة: مكتبة ، غريب.
- ابراهيم عبد المقصود، و حسن احمد الشافعي. (2004). *الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية*. مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- اخرون حوامدية. (2006). *وسائل الاعلام والطفولة*. مصر.
- اسماعيل محي الدين، و محمد الديهي. (2015). *تأثيرات شبكات التواصل الاجتماعي الاعلامية على جمهور المتلفين*. القاهرة : مكتبة الوفاء القانونية.
- الصالح صلح. (1999). *قاموس الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية*. السعودية.
- الطيب عيساوي، و خولة ركروك. (2022). *دور تكنولوجيايات الإعلام والاتصال الحديثة في تفعيل الأداء الوظيفي في المؤسسات الجامعية*. *المجلة الدولية للاتصال الإجتماعي*، 02، صفحة 93.
- ثابت الادريسي. (2005). *نظم المعلومات الادارية في المنظمات المعاصرة*. الاسكندرية ،مصر: الدار الجامعية.
- خليل محمد حسن الشماع، و كامل خضر محمود. (2014). *نظرية المنظمة* (المجلد 5). عمان ، الاردن: دار المسيرة.
- راجح برباخ. (2019). *تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بجودة إجراع العمل في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية*. *مجلة الابداع الرياضي، العدد 01*.
- رحيمة الطيب عيسلني. (2008). *مدخل الاعلام والاتصال. المفاهيم الأساسية والوظائف*. عمان الاردن: الجديدة جدار للنشر.
- رفاعي محمد رفاعي. (1999). *الأصول العلمية للإدارة والتنظيم*. مصر: دار الهاني للطباعة.
- زياد بن عبد الله الدهشة. (2006). *منهج البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية*. دمشق سوريا: دار الفكر.
- شفيق شاطر. (2010). *أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية*. ماجيستير في علوم التسير. الجزائر: جامعة امحمد بوقرة بومرداس.
- عبد الحكيم العياضي. (2019). *دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر موظفي مديرية الشباب والرياضة*. *مجلة الابداع الرياضي، العدد 02*.
- مبارك فاتح بن مبارك الدوسري . (2010). *ضغوط العمل و علاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بالمدينة المنورة*. رسالة ماجيستير. الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- مجد الهاشمي. (2012). *تكنولوجيا وسائل الاتصال الجماهيري*. الاردن: دار أسامة للنشر.
- محمد احمد سليمان، و سوسن عبد الفناح وهب. (2011). *الرضا و الولاء الوظيفي (قيم و اخلاق الاعمال)*. السعودية: دار زمزم للنشر و التوزيع .
- محمد الصيرفي. (2007). *السلوك الاداري،العلاقات الإنسانية*. الاسكندرية ، مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر.
- محمد سعيد انور سلطان. (2004). *السلوك الانساني في المنظمات*. تالاسكندرية ، مصر: دار الجامعة الجديدة.
- مصطفى محجوبي. (2016). *دور تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في تنمية العلاقات الانسانية في التنظيم الاداري*. بسكرة، الجزائر.