

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله -

قسم علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع السياسي

تكنولوجيا الاتصال وأثرها على السلوك
التنظيمي لدى الأحزاب السياسية
- حزب جبهة المستقبل نموذجاً-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع السياسي

- إشراف الأستاذة الدكتورة :

* زيدي عائشة

- إعداد الطالب :

* العوفي حمزة

الموسم الجامعي : 2020 / 2021.

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله -

قسم علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع السياسي

تكنولوجيا الاتصال وأثرها على السلوك
التنظيمي لدى الأحزاب السياسية
- حزب جبهة المستقبل نموذجاً-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع السياسي

- إشراف الأستاذة الدكتورة :

* زبيدي عائشة

- إعداد الطالب :

* العوفي حمزة

الموسم الجامعي : 2020 / 2021.

بسم الله الرحمن الرحيم

" قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا انك أنت العليم الحكيم "

سورة البقرة الآية 32

شكر وعرهان

بعد الانتهاء هذا العمل المتواضع و الذي نتمنى أن يكون في المستوى
نتوجه بالشكر الجزيل لكل من مد لنا يد العون من قريب أو من
بعيد على وجه الخصوص أستاذتي الفاضلة "زبيدي عائشة" والتي
رافقتني طوال فترة انجاز هذا البحث بكل صبر وتواضع وتفان أتمنى لك
التوفيق، حفظك الله ورعائك أستاذتي .

إهداء

اشكر الله شكرا جزيلاً يليق بجلاله وعظيم سلطانه على أن وفقني في إتمام هذا العمل ، والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله ، اللهم إني أسئلك خير المسئلة وخير الدعاء وخير النجاح وخير العلم وخير العمل .

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الوالدين الكريمين ، اللذان لم يبخلا علي بالدعاء والعطاء وكانا سر نجاحي وتوفيقي طيلة حياتي حفظهما الله ورعاهما وأطال في عمرهما اللهم ارحمهما في الدنيا والآخرة .

اللهم اشفي والدي الكريم ووالدي الكريمة وجميع مرضى المسلمين إلى كل أفراد العائلة إخوتي وأخواتي وكل أبناءهم باسمهم .

والى كل من مد يد العون والمساعدة .

العوفي حمزة

ملخص الدراسة :

يدور موضوع دراستنا حول أثر تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي لدى الأحزاب السياسية ، و حاولنا دراسته من خلال تسليط الضوء على مختلف نشاطات وأدوات تكنولوجيا الاتصال في التنظيم الحزبي ، وقد استعملنا المنهج الوصفي التحليلي في دراسة حالة لحزب جبهة المستقبل. المتواجد في الجزائر العاصمة، والجانب المنهجي تمّ التطرق فيه إلى إشكالية الدراسة والتي ناقشت تأثير تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي لدى أعضاء الحزب.

واندرجت تحت هذه الإشكالية تساؤلات الدراسة و أهدافها، وتحديد مجتمع البحث بالاعتماد على العينة العشوائية المنتظمة، بالإضافة إلى استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، ووضعنا عدد من الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، وقسمنا الجانب النظري إلى ثلاثة فصول، أما الجانب الميداني قمنا بتفسير و تحليل بيانات الجداول وصولاً إلى استخلاص النتائج.

الكلمات المفتاحية : تكنولوجيا الاتصال، السلوك التنظيمي، الحزب السياسي .

Abstract:

The subject of our study delves into the impact of communication technology on the organizational behavior of political parties, as we tried to study the subject by highlighting various activities and tools of communication technology in terms of the party organization, We have also used the analytical descriptive method throughout studying the case of the front of the future party in Algiers; The problem of the study discussed the impacts of communication technology on the organizational behavior of the party's members regarded its methodological aspect.

Under this problem fell the questions and objectives of the study, and the identification of the research community based on the regular random sample, in addition to the use of the questionnaire as a tool for data collection Tables data down to draw conclusions.

Key words: communication technology; organizational behavior; political party.

مقدمة

مقدمة :

لقد شهد العالم تطورا رهيبا في تكنولوجيايات الاتصال الحديثة ، وحدث ثورة حقيقية في مجال نقل المعلومات ، مما أدى إلى تغيرات جوهرية مست جميع مجالات الحياة بحيث أصبح العالم قرية كونية ورقمية صغيرة ، بحيث يطلق على عصرنا الحالي بعصر مجتمع المعرفة والمعلومات.

فالبحث عن ماهية تكنولوجيا الاتصال ومبتكراتها في وقتنا الحالي زاد من قيمتها في مختلف مجالات الحياة لدورها الفعال وأهميتها ، حيث لا يمكن الاستغناء عنها لسهولة استعمالها وتبرز لنا كل يوم وسائل اتصال الكترونية جديدة تفيدنا في حياتنا اليومية

والحديث عن السلوك التنظيمي الذي يعتبر من أهم المواضيع التي قام بدراستها واهتم بها مختلف الباحثين والمفكرين والاختصاصيين ، فهو من أعقد المواضيع ، حيث أن الفرد أكثر العناصر أهمية في المنظمات ، فهو العنصر الوحيد الذي لا يمكن السيطرة على سلوكه وإنما يمكن مراقبته وتوجيهه .

إن التطور الذي حدث في مجالات الاتصال التكنولوجية أنتج العديد من التقنيات والوسائل الإلكترونية كالشبكة المعلوماتية في صورة الانترنت ومختلف تطبيقاتها التي ساهمت في العمل التنظيمي داخل المنظمات ، حيث كان لها تأثير كبير في توجيه سلوك الأفراد والجماعات داخل مختلف المنظمات السياسية ، الاجتماعية والاقتصادية وغيرها كما تعددت استخداماتها في مختلف جوانب الحياة في نقل المعلومات وتخزينها واسترجاعها .

لقد تركت تكنولوجيا الاتصال في مجالات التنظيمية العديد من الصور والأشكال كالاتصال الإلكتروني والتغيير التكنولوجي والحكومة الإلكترونية وغيرها.

ففي الفصل الأول كفصل تمهيدي لموضوع الدراسة تطرقنا إلى أسباب اختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة وتم تحديد مفاهيم الدراسة وطرحنا الإشكالية التالية :

- ما هي تأثيرات تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل الحزب السياسي ؟

في الفصل الثاني تطرقنا إلى ماهية تكنولوجيا الاتصال وماهية السلوك التنظيمي بشكل عام ففي المبحث الأول تطرقنا لماهية تكنولوجيا الاتصال قمنا بإعطاء تعريفات لمفهوم التكنولوجيا ومفهوم الاتصال والربط ما بينهما في تعريف تكنولوجيا الاتصال، ثم انتقلنا إلى أهميتها وخصائصها ووظائفها ، ثم التطرق إلى أنواع تكنولوجيا الاتصال التي تعددت وذكرنا منها الاتصالات الأرضية والاتصالات الفضائية ، إضافة إلى الشبكة المعلوماتية التي تتمثل في الانترنت والانترنت والاكسترنات وقواعد البيانات وفي الأخير أبرزنا آثارها التنظيمية ، الاقتصادية والاجتماعية ، أما المبحث الرابع حاولنا أن نصف وصفا دقيقا للسلوك التنظيمي تطرقنا إلى مفهوم السلوك التنظيمي وأهميته وأهدافه وخصائصه ، أما المبحث الخامس يبرز السلوك التنظيمي وعلاقته بالعلوم الاجتماعية الأخرى ، وبعدها المبحث السادس قدمنا أهم النظريات المفسرة للسلوك التنظيمي ، وفي الأخير ختمنا المبحث السابع بمحددات وعناصر السلوك التنظيمي والعوامل المؤثرة على السلوك التنظيمي .

وفي الفصل الثالث يتطرق إلى ماهية الأحزاب السياسية عموما مفهومها خصائصها مقوماتها ، وظائفها ، تصنيفاتها ، وأشكالها ، إضافة إلى أهدافها وأهميتها كمبحث أول أما المبحث الثاني فتطرقنا إلى حزب جبهة المستقبل وإعطاء لمحة تاريخية عنه ، والاطار التنظيمي له وهيكله التنظيمي، وفي المبحث الثالث تطرقنا إلى أهم العناصر التنظيمية للحزب والتي تتأثر بتقنيات تكنولوجيا الاتصال وتم توضيح مفهوم الاتصال التنظيمي والاتصال الالكتروني ، أما المبحث الرابع تطرقنا إلى التغيير التنظيمي

مستوياته ومجالاته إضافة إلى التغيير التكنولوجي ثم التطوير التنظيمي و التغيير كتطوير داخل المنظمة ، وبعدها المبحث الخامس تطرقنا إلى الابداع التنظيمي والابداع الإداري في المنظمات ، ثم انتقلنا في الأخير إلى المبحث السادس بالتطرق إلى البيئة التنظيمية والتكنولوجية للمنظمات ، وكذلك الحكومة الالكترونية وأهميتها ، إضافة إلى الإدارة الالكترونية الحديثة ودورها في المنظمات .

أما في الفصل الرابع والأخير الذي يمثل الدراسة الميدانية عن واقع السلوك التنظيمي من خلال استخدام تكنولوجيا الاتصال داخل حزب جبهة المستقبل ففي المبحث الأول تطرقنا إلى المناهج المستخدمة في الدراسة والمبحث الثاني أدوات جمع المعطيات ، وفي المبحث الثالث مجالات الدراسة المكانية والزمانية ، إضافة إلى المبحث الرابع يتضمن تحليل بيانات فرضيات الدراسة وفي الأخير عرض ومناقشة نتائج الفرضيات مع الاستنتاج العام .

الفصل الأول

- الفصل الأول : الإطار المنهجي و المفاهيمي للدراسة .

المبحث الأول: الاطار المنهجي للدراسة

1-1- أسباب اختيار الموضوع .

1-2- أهمية الدراسة .

1-3- أهداف الدراسة .

1-4- الإشكالية .

1-5- الفرضيات .

المبحث الثاني: الاطار الماهيمي للدراسة

2-1- تحديد المفاهيم .

2-2- المقاربة السوسيولوجية .

2-3- الدراسات السابقة .

2-4- صعوبات الدراسة .

المبحث الأول : الاطار المنهجي للدراسة :

1-1- أسباب اختيار الموضوع :

لكل دراسة أسباب يتم على أساسها اختيار الموضوع الذي يراد دراسته ومن أهم هذه الأسباب ذاتية وموضوعية :

- الأسباب الذاتية :

- الميل إلى مثل هذه الدراسات .

- السعي لدراسة هذه الوسائل والتقنيات في المنظمات وتأثيراتها المختلفة ومعرفة مدى الاستفادة منها .

- الاهتمام بتكنولوجيات الاتصال الحديثة وتأثيراتها على الجوانب التنظيمية عموما وعلى وجه الخصوص التنظيمات الحزبية .

- الأسباب الموضوعية :

- تعتبر الدراسة من المواضيع الجديدة نظرا لحداتها وذلك على المؤسسات السياسية .

- محاولة معرفة واقع استخدام الأحزاب السياسية لتكنولوجيا الاتصال في التنظيم الحزبي .

- محاولة التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا الاتصال في العمل الحزبي و الدور الذي تقوم به تنظيميا .

1-2- أهداف الدراسة :

- أهمية التكنولوجيا بالنسبة للأحزاب السياسية في ممارسة أنشطتها السياسية المختلفة .

- معرفة مدى مسايرة الأحزاب السياسية للتطور التكنولوجي وذلك من اجل تنمية السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات المنظمة لها .

- معرفة مدى استخدام الأحزاب السياسية للتكنولوجيا الحديثة وتأثيرها على السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات و كذلك أهميتها في الحفاظ واستمرارية التنظيم السياسي.

1-3- أهمية الدراسة :

- معرفة اثر التكنولوجيا الحديثة على السلوك التنظيمي للأحزاب السياسية الجزائرية
- محاولة التعرف على أهمية التكنولوجيا في بناء العملية التنظيمية للتنظيم الحزبي.
- معرفة مدى مساهمة هذه التكنولوجيا في تغيير السلوك التنظيمي للأحزاب من اجل تحقيق أهدافها والمحافظة على هويتها .

1-4- الإشكالية :

شهدت المجتمعات الإنسانية في تطورها عبر العصور مراحل ولكل عصر مميزاته وخصائصه التي تميزه عن بقية العصور السابقة ، فمرت البشرية بعدة مراحل مختلفة بداية من ظهور الكتابة وصناعة الورق إلى اختراع آلة الطباعة ، واخترع المذياع والتلفزيون والهاتف والتطور اللاسلكي وتطور الأقمار الصناعية ، وظهور الانترنت، والتي أفرزت عصر الانفجار المعلوماتي وكما يسمى أيضا بعصر تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في وقتنا الحالي، حيث أصبح العالم قرية كونية صغيرة بفضل هذه الوسائل الاتصالية المتطورة .

إن تكنولوجيا الاتصال ومنجزاتها المستمرة والسريعة، وما يتصل بها من تكنولوجيات المعلومات يمثلان ثورة أخرى انطلقت مع تصاعد الإحساس بأن الواقع الاتصالي القائم لم يعد كافيا للوفاء باحتياجات المجتمع الحالي ، وتلك البيئة الجديدة وهذا على مدى تاريخ العمليات الاتصالية التي فرضها وجود الإنسان ذاته كمخلوق لا يمكن أن يعيش بدون اتصال مع الآخرين والذي يطلق عليه أنه مخلوق اتصالي ، لذلك نجد أن لكل بيئة جديدة تختلف أدواتها الاتصالية التي تعبر عنها ، وتوفر لها الممارسات الاتصالية اللازمة التي تتطلبها آليات المجتمع الجديد.

إن موضوع تكنولوجيا الاتصال فرض نفسه بشكل كبير على الإنسان في القرن 21م هذا العصر الذي يزخر بمتغيرات تمثل ثورة جديدة لا حدود لها لآثارها السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، فهي تمثل في حقيقتها بداية عصر تكنولوجي ومولد بيئة تكنولوجية جديدين، ومجتمع جديد له أدواته وتقنياته الاتصالية الجديدة التي تميز بها عن باقي القرون .

فتطور التكنولوجيات الاتصالية الحديثة في أهم جوانبها هي حصيلة من المعارف المنظمة التي تتصل بالميادين والاكتشافات والاختراعات لاسيما في حقول الاتصال ووسائله المختلفة ، والتي تعبر بشكل واضح عن الأسلوب وطريقة التواصل الذي تبنته المجتمعات في التعامل مع محيطها للاستمرار في الحياة وبلوغ التقدم والازدهار، فتطور تكنولوجيا الاتصال المستخدمة اليوم غيرت جذريا جانب مهم من معتقدات وقناعات المجتمعات وثقافتها المختلفة ، وهذا ما انعكس بشكل أو بآخر في تغيير مجرى حياتها ماديا واعتباريا نحو الأفضل.

ويبدو أن التطور التكنولوجي الاتصالي في وقتنا الراهن فرض نفسه بحتمية كبيرة وبالغة الأهمية على مختلف المؤسسات ، ولم يستثنى أي قطاع أو ميدان ومن أهم هذه المؤسسات المؤسسة السياسية في صورة الأحزاب السياسية التي أضحت المحرك الرئيسي في تنظيم المجتمعات ، فهذا الأخير أثر نوعا ما على سلوك الأفراد والجماعات داخل تنظيمهم من خلال إبراز القواعد والقوانين واللوائح التي تضبط سلوكهم في العمل التنظيمي ، ولذلك سعت الأحزاب السياسية إلى استخدام تكنولوجيا الاتصال في العملية التنظيمية لتحسين وتطوير الحزب وفقا لمجموعة من الأهداف تسعى لتحقيقها .

إن تكنولوجيا الاتصال لها دور في مهم في تطوير السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل هذه التنظيمات السياسية من خلال التقنين الجيد وفي تغيير مضامين العمليات الإدارية التقليدية في المؤسسة من تخطيط ، تنظيم ، رقابة ، تنسيق واتخاذ القرارات ، حيث أثرت على التنظيم الحزبي وتغيرت وظائف التنظيم بصورة جوهرية كبيرة من خلال إدخال تقنيات الاتصالات المتطورة ، مما أدى إلى إحداث التغيير الإداري المطلوب واللازم لبلوغ أهداف الحزب المنشودة .

ولا شك أن التغيير التنظيمي لهذه المؤسسات يقوم على جهود مستمرة من طرف الخبراء في السلوك التنظيمي ، الذي يهتم بتتمية مهارات الأفراد والجماعات ويهدف إلى التحكم والتنبؤ في سلوكياتهم ، باعتبار إن التكنولوجيا والمعارف الجديدة هي ما أثارت الاهتمام بإعادة التنظيم ، حيث زاد إدراك هذه المؤسسات الحزبية بأن التكنولوجيا الحديثة تسمح لها بتعديل جوهرى في العملية التنظيمية لتحقيق أهداف معينة كالوقت السرعة في توصيل المعلومات وتحسين الأداء وتقليل التكاليف خاصة مع تطور الانترنت وتطبيقاتها المختلفة ، كما تعمل أيضا على تقوية وتضافر الجهود بين أعضاء الأحزاب السياسية ، والعمل على الحفاظ عليها ، وفي المقابل نجد أهمية السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات يسعى إلى تحقيق الاستقرار و الديمومة لهذه المنظمات .

وعليه تندرج مشكلة الدراسة كالآتي :

- ما هي تأثيرات تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل الحزب السياسي ؟

- وهل تساهم تكنولوجيا الاتصال في تعزيز السلوك التنظيمي داخل الاحزاب والتمكين من العمل الفعال للحزب داخل المجتمع السياسي ؟

ويمكن استخلاص الأسئلة الفرعية التالية :

1- ما هو واقع الاستخدام الفعلي لتكنولوجيا الاتصال داخل الحزب السياسي ؟

2- وهل لتكنولوجيا الاتصال الحديثة دور في تنظيم سلوك الأفراد والجماعات ؟ وهل لها دور في العلاقات الاجتماعية والسياسية بين اعضاء الحزب السياسي؟

3- كيف تؤثر تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل الحزب السياسي ؟

1-5- الفرضيات :

- تستخدم الأحزاب السياسية تكنولوجيا الاتصال الحديثة في التنظيم العام للحزب كأداة لتفعيل دور الحزب داخل العمل السياسي العام.
- تساهم تكنولوجيا الاتصال في التنظيم السلوكي للأفراد والجماعات داخل التنظيم السياسي للحزب.
- تؤثر تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي داخل التنظيم الحزبي وعلى العلاقات الاجتماعية والسياسية لأعضاء التنظيم.

المبحث الثاني : تحديد المفاهيم

1- السلوك التنظيمي :

عرف والتيمان هودجيتس : " السلوك التنظيمي بأنه ذلك الجزء من المعرفة الأكاديمية التي تهتم بوصف وتفهم وتنبؤ وضبط السلوك الإنساني في البيئة التنظيمية " ¹.

ويعتبر هذا التعريف شاملاً حيث انه يشتمل عند تطبيقه على الأفراد والجماعات في بيئة التنظيم على قواعد السلوك الطبيعية والقيم و الإدراكات الحسية والاتجاهات وغيرها من المحددات السلوكية .

يرى سيزلاقي و والاس (szlagyi and wallace) أن السلوك التنظيمي هو الاهتمام بدراسة سلوك العاملين بالوحدات التنظيمية المختلفة واتجاهاتهم وميولهم وأدائهم بالمنظمات والجماعات الرسمية تؤثر في ادراك العاملين ومشاعرهم وتحركاتهم ، كما تؤثر البيئة في المنظمات البشرية وأهدافها... الخ ²

¹ - كامل محمد مغربي ، السلوك التنظيمي (مفاهيم واسباس الفرد والجماعة في التنظيم) . دار الفكر ، عمان ، 2004 ، ص21.

² - محمد سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال . دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط6 ، 2017 ، ص19 .

كما يرى ديفس (Davis) أن مصطلح السلوك التنظيمي يطبق بشكل واسع على تفاعل العنصر البشري من خلال جميع المنظمات مثل الأعمال التجارية ، الأعمال الحكومية ، المدارس ، منظمات الخدمات العامة ، وأيضا يحل الأفراد مشاركين بعضهم البعض الآخر في شكل رسمي لتحقيق أهداف معينة لذا هناك تفاعل الأفراد والتقنية والهيكل التنظيمي .

ويضيف أيضا أن هذه العناصر الثلاثة تتأثر بالنظام الاجتماعي الخارجي (البيئة العامة) ويوصف هذا التفاعل للعناصر الأربعة وهي : الأفراد ، التقنية ، الهيكل التنظيمي ، البيئة العامة بأنه السلوك التنظيمي .¹

وينطوي السلوك التنظيمي على دراسة السلوك الإنساني في المواقف التنظيمية، ودراسة المنظمة ذاتها، وأيضاً دراسة التفاعل بين السلوك الإنساني والمنظمة من ناحية، وتفاعل المنظمة مع البيئة من ناحية أخرى²

التعريف الإجرائي : نقصد بالسلوك التنظيمي هو مختلف العمليات التنظيمية التي يقوم بها الأعضاء المنتمين داخل الحزب السياسي ، وذلك بهدف تحسين صورة الحزب وتطويره من خلال إدخال تقنيات اتصال جديدة تساهم في استقرار وديمومة الحزب والحفاظ على هويته وتحقيق أهدافه .

2- مفهوم تكنولوجيا الاتصال :

يعرف برنت وروبين : هي أداة أو جهاز أو وسيلة تساعد على إنتاج أو توزيع أو تخزين أو استقبال أو عرض البيانات .

كما تعرف بأنها : الآلات أو الأجهزة الخاصة أو الوسائل التي تساعد على إنتاج المعلومات وتوزيعها واسترجاعها وعرضها³ .

¹ - محمد سلمان العميان ، نفس المرجع ، ص20 .

² - راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر . الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص5.

³ - حسن عماد مكاوي و محمود علم الدين ، تكنولوجيا المعلومات والاتصال . مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ، القاهرة ، 2000 ، ص63.

أ- مفهوم التكنولوجيا :

التكنولوجيا هي تعريب للكلمة (TECHNOLOGY) والتي تشتق من الكلمة اليونانية (TECHNO) وتعني فن أو مهارة ، أما الجزء الثاني من الكلمة فهو (LOGY) فهي مأخوذة من (LOGOS) وتعني علما أو دراسة ، ومع تجميع الكلمتين نحصل على علم الفنون (أو المهارة) ¹.

التكنولوجيا هي نقل المعرفة العلمية والتقدم العلمي في المجال النظري إلى حيز التطبيق والعمل على الاستفادة منها في إنجاز الأعمال ².

ب- مفهوم الاتصال :

ويشير الاتصال إلى عملية نقل المعلومات من أجل التواصل بين أطراف الاتصال وتتم هذه العملية لنقل المعلومات باستخدام الإشارات أو الرموز أو الألوان أو الروائح أو الأصوات أو اللغة المنطوقة أو المكتوبة... الخ ، وهذا ما يوضح بأن الاتصال يمثل أحد الأنشطة التي تشترك فيها كافة الكائنات الحية التي تتصل ببعضها البعض باستخدام أساليب مختلفة ³.

التعريف الاجرائي لتكنولوجيا الاتصال: هو مجموعة التقنيات الاتصالية الجيدة التي تستخدم في نقل ومعالجة المعلومات عن طريق عدة أدوات مثل الانترنت وتطبيقاتها والإعلام الآلي والبرمجيات وقواعد البيانات وغيرها من الدعائم الالكترونية التي تساعد في مختلف عمليات الاتصال.

¹ - ابراهيم عامر قنديلجي ، ايمان فاضل السامرائي. تكنولوجيا المعلومات وتطبيقها . الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ط1 ، 2002 ، ص 35.

² - سناء عبد الكريم الخناق ، نظام هندسة المعرفة . دار القطوف للنشر ، الاردن ، 2009 ، ص 28.

³ - محمد محفوظ ، تكنولوجيا الاتصال (دراسة في الأبعاد النظرية و العملية) . دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2005 ، ص 12.

4- الأحزاب السياسية :

يعرف جيمس كولمان : " الحزب هو تجمع له صفة التنظيم الرسمي ويعلن أن هدفه الوصول إلى الحكم والاحتفاظ به ، إما بمفرده أو بالائتلاف أو بالتنافس الانتخابي مع تنظيمات حزبية أخرى داخل دولة ذات سيادة فعلية أو محتملة " ¹ .

تعريف ريمون أرون : " هو تجمع دائم أو مستمر لمجموعة من الأفراد يعملون معا من أجل ممارسة السلطة أي محاولة الوصول إليها و الاحتفاظ بها " ² .

تعريف جوزيف شيلنج : أن مصطلح الأحزاب السياسية يمكن أن يطلق على المنظمات التي لها هدف واضح ألا وهو ممارسة تأثير ثابت على تكوين الرأي العام ، ولهذا فإن تحقيق هذا الهدف يحتاج إلى أشكال تنظيمية وبرامج ثابتة ، وممارسة الاقتراع هو أحد الجوانب الهامة للأحزاب السياسية من أجل الوصول إلى السلطة وإحداث التغيير المنشود ³ .

أما إذا لم يصل الحزب إلى الحكم عن طريق الانتخاب ، فإنه يشكل جبهة للمعارضة سواء داخل السلطة أو خارجها ، وعليه في هذه الحالة مراقبة أعمال السلطة التنفيذية أو الحكومة وينقد تصرفاتها وسلوكها السياسي ، مما تغير بشكل ما مشاركة منه في التأثير على عملية صنع القرار .

التعريف الاجرائي للحزب السياسي: هو تنظيم رسمي يتكون من مجموعة أعضاء يتبنون أفكار مشتركة فيما بينهم ، حيث يتجمعون حول برنامج خاص بهم ولهم شعار ويسعون إلى الوصول للسلطة عن طريق الانتخابات .

¹ - . James coleman and G.rosberg (eds) political partieand national integration in tropical africa. California, university of California , press , 1994 ,p2.

² - نبيلة عبد الحليم كامل ، الأحزاب السياسية في العالم المعاصر . دار الفكر العربي ، عمان ، 1982 ، ص78 .

³ - حرب أسامة الغزالي ، الأحزاب السياسية في دول العالم الثالث . المجلس الوطني للثقافة والفنون و الآداب ، سلسلة عالم المعرفة ، الكويت ، 1987 ، ص 15 .

2-2- المقاربة السوسولوجية :

تعتبر النظرية السوسولوجية خطوة ضرورية في تحديد المرجعية النظرية لأي بحث علمي و ذلك من اجل وصفها و تفسيرها بطريقة علمية ، و التفسير السوسولوجي للمعطيات و البيانات الإحصائية .

والتفسير السوسولوجي هو الذي ينقل البحث من الحالة الوصفية إلى الحالة التفسيرية .

وعليه اندرجت هذه الدراسة على ثلاث نظريات رئيسية هي :

- النظرية البنائية الوظيفية :

تنظر النظرية البنائية الوظيفية إلى الظاهرة أو الحادثة الاجتماعية على إنها وليدة الأجزاء أو الكيانات البنوية التي تظهر في وسطها ، وان لظهورها وظيفة اجتماعية لها صلة مباشرة أو غير مباشرة بوظائف الظواهر المشتقة من الأجزاء للبناء الاجتماعي.¹

ومن أهم رواد النظرية "هربرت سبنسر" ، "تالكوت بارسونز" ، "هانزكيرث وسي" ، "رايت ميلز" .

وسنحاول في هذه الدراسة تبين أهم إسهامات "بارسونز" في نظرية البنائية الوظيفية في كتابيه "النسق الاجتماعي" و "نحو" نظرية عامة للحدث" ، إن نظرية الحدث الذي بلور لها معالمها بارسونز تدرس الأنساق الثلاثية وهي الثقافة و الشخصية و النظام الاجتماعي. علما بان التكامل الموضوعي بين الأنساق الثلاثة ، أي أن الثقافة لا يمكن فهمها إلا عن طريق الشخصية و النظام الاجتماعي ، وان النظام الاجتماعي لا يمكن بدون فهم و دراسة و استيعاب الثقافة و الشخصية .

كما يرى كل "هانز" و"ميلز" أن البناء الاجتماعي هو مجموعة الأحكام و الضوابط التي تحدد علاقات الأفراد و ممارستهم في المؤسسات الاجتماعية التي يتكون منها البناء

- إحسان محمد حسن ، النظريات الاجتماعية المتقدمة ، دار وائل للنشر ، لبنان ، ط1 ، 2005 ، ص 51 .¹

علما انه لا يمكن أن يعمل ويستمر و يتطور دون وجود الرموز و الإشارات و نظام الاتصال و التكنولوجيا و التعليم¹.

واعتمدت الدراسة على النظرية البنائية الوظيفية لأنها تلاءم الموضوع ، أي يمكن تطبيقها على موضوع الدراسة وهو اثر تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي عند الأحزاب السياسية ، وذلك لمعرفة الآثار الناجمة في عملية التنظيم السلوكي للأفراد والجماعات داخل التنظيم الحزبي فإن السلوك التنظيمي يتأثر بتكنولوجيا الاتصال على الأفراد والجماعات داخل التنظيم السياسي الحزبي من خلال التقنيات الحديثة في العملية الاتصالية كالانترنت والانترنت والاكسترنات والبريد الالكتروني ، هذه التقنيات الاتصالية سهلت العمل التنظيمي ، لأنه من الأدوار الرئيسية للحزب السياسي هو مسايرة التطورات التكنولوجية في مجال الاتصال وتطبيقها في العمل الحزبي وتنظيم شؤونه الداخلية و الخارجية وضبط أعضائه من خلال التنسيق والرقابة .

كما تقوم هذه الدراسة على نظرية الاستخدامات و الاشباعات بحيث تعرف بأنها : " دراسة جمهور وسائل الإعلام الذين يتعرضون بدوافع معينة لإشباع حاجات فردية معينة"²

وتعتمد هذه النظريات على مجموعة من فروض أساسية وضعها كل من " الياهو كاتر " و "بلومر " و "جوفيتش" ويمكن إجمالها في ما يلي:³

- إن جمهور وسائل الإعلام يتسم بالإيجابية و الفاعلية و يستخدم هذه الوسائل لتحقيق أهداف معينة وخاصة .

- إن جمهور الإعلام هو الذي يقوم بالدور الرئيسي في إشباع احتياجاته و اختياره لوسائل الإعلام التي تشبع حاجاته المختلفة .

- إن جمهور وسائل الإعلام قادر على تحديد أهدافه و اهتماماته ، فهو قادر على اختيار المضمون الذي يلبي حاجاته .

- إحسان محمد حسن ، النظريات الاجتماعية المتقدمة. نفس المرجع ، ص54 .
- مرزوق عبد الحكيم العادلي ، الإعلانات الصحفية (دراسة في الاستخدامات و الاشباعات) . دار الفجر ، مصر ، ط1 ، 2004 ، ص109 .
- محمد منير حجاب ، نظريات الاتصال . دار الفجر ، القاهرة ، ط1 ، دت ، ص299 .

وتحقق نظرية الاستخدامات و الاشباعات ثلاث أهداف رئيسية هي :¹

- السعي لاكتشاف كيف يستخدم الأفراد وسائل الإعلام و ذلك بالنظر إلى الجمهور النشط الذي يستطيع أن يختار و يستخدم الوسائل التي تشبع حاجاته و توقعاته .

- شرح دوافع التعرض لوسيلة معينة من وسائل الإعلام ، و التفاعل الذي يحدد نتيجة هذا التعرض .

- التأكيد على نتائج استخدام وسائل الإعلام بهدف فهم عملية الاتصال الجماهيري .

وقد اعتمدت الدراسة على هذه النظرية عن طريقة استخدام الأفراد والجماعات لتكنولوجيا الاتصال في تفعيل سلوكهم التنظيمي داخل الحزب السياسي لتحقيق اشباعاتهم وأهدافهم داخل التنظيم الحزبي من خلال هذه التكنولوجيات الحديثة التي تسهل عموماً العملية التنظيمية للحزب السياسي ، كما تساهم هذه النظرية في البحث عن أهم تكنولوجيات التي يستعملها ويحبذها أعضاء الحزب في سلوكياتهم التنظيمية المختلفة خاصة مع ازدياد أعضاء الحزب وتوسعه .

كما اعتمدت الدراسة أيضاً على نظرية التفاعلية الرمزية ، ومن أهم روادها " جورج هيربرت " حيث ساهم في إرساء المبادئ و الأفكار الأساسية للنظرية من خلال دراسته للذات في المجتمع في كتابه " العقل، الذات ، المجتمع " ²

فالتفاعلية الرمزية ترى بوجود شخص أو أكثر متفاعلين عبر الأدوار الوظيفية التي يحتلونها في زمنية معينة ، فكل منهما يريد التعرف على سمات الآخر من خلال المعاني و الرموز .

فالأفراد يؤثرون ويتأثرون فيما بينهم وهذا يعتمد على اللغة و الاتصال ، فاللغة تعبر عن الألفاظ الرمزية التي يستعملها الأفراد ، كما إن التفاعل لا يتم بدون ادوار .

- محمد منير حجاب ، نظريات الاتصال . نفس المرجع ، ص 300 .¹
- إحسان محمد حسن ، مرجع سابق ، ص 47 .²

كما تهتم النظرية بتفسير سلوكيات الإنسان واتجاهاته ومدى تأثيرها بوسائل الإعلام و الاتصال باعتبار عملية التفاعل القائمة بين المشاهد وهذه الوسائل .

كما تعتبر النظرية التفاعلية الرمزية أن الأفراد يبنون معاني مشتركة للواقع المادي و الاجتماعي من خلال ما يقرؤونه أو يسمعونه أو يشاهدونه ، وبالتالي فان سلوكهم يمكن أن يتجدد جزئيا من خلال التفسيرات التي يقدمها وسائل الإعلام للأحداث الاجتماعية و القضايا التي لا توجد مصادر معلومات عنها . التفاعل عملية حركية دائمة ومستمرة نتيجة التأثير المتبادل ، طالما يستمر الموقف الاجتماعي .

فاعتدت الدراسة على هذه النظرية التفاعلية الرمزية .

بحيث نجد الأفراد والجماعات الذين ينتمون إلى الأحزاب السياسية ، يتسمون بالتفاعلية فيما بينهم والتحدث عن مختلف الاهتمامات السياسية للتنظيم الحزبي ، بحيث تساهم تكنولوجيا الاتصال في تبادل المعلومات الخاصة بالسلوك التنظيمي للحزب لنشرها وتعميمها على كل الأفراد والجماعات للعمل مع بعضهم البعض ، فيقومون بتسجيل آرائهم وعرضها داخل الحزب، كما يعبرون عن آرائهم في سلوكيات فردية وجماعية وقيم وغيرها من شأنها المحافظة على الحزب وديمومته، فالنظرية التفاعلية الرمزية تحاول ابراز العلاقة بين تكنولوجيا الاتصال والسلوك التنظيمي للحزب السياسي التي تقوم على التعاون والتفاعل بين أعضاء الحزب ، وتبرز أيضا أثر هذه التكنولوجيات على المسار التنظيمي للحزب وعن كيفية وحسن استعمال هذه الأخيرة في العمل الحزبي والحفاظ على التنظيم وديمومته ومسايرة مختلف التغييرات التنظيمية والتكنولوجية البارزة في هذا العالم .

- نظرية التشكيل البنائي :

يرى جيدنز أن هدف علم الاجتماع المعاصر هو عملية التوفيق والمصالحة بين البنية والفعل ، فهو يدافع في نظرية التشكيل عن ثنائية التركيب بينهما بينما يقول " نحن نعمل على صياغة البنية وإعادة صياغتها وتشكلها في كل حالة تفاعل تجري ، لذلك فنحن نقوم بتشكيل البنية عن طريق ممارسة الفعل وكذلك تحديد الفعل عن طريق القواعد الموضوعية في البنية اتجاه الأفعال .

صاغ جيدنز نظريته التشكيل البنائي في محاولة منه لردم الهوة بين نظرية الفعل الاجتماعي (البنائية الموضوعية والذاتية) والنماذج التحليلية (الكبرى والصغرى) وتأتي نظريته هذه في محاولة من للإجابة على السؤال القديم حول ما إذا كان الأفراد أم القوى الاجتماعية هي التي تشكل الواقع الاجتماعي ؟ ، من خلال تبني موقف معتدل من هذا الجدل بالقول جيدنز بأنه من الرغم من كون الأفراد لا يمتلكون الحرية الكاملة في اختيار أفعالهم وكون معرفتهم محدودة ، إلا أنهم هم الذين يعيدون إنتاج البنى الاجتماعية وبالتالي يصنعون التغيير الاجتماعي¹.

فالعلاقة بينهما - بين البنية والفعل - تكون جدلية وليست علاقة تأثيرية نسبية من جانب واحد ، وذلك من حيث وقوعها في عملية التشكل والبناء السلوكي ، إن هذا يعني حسب مفهوم جيدنز أن السلوك هو محصلة نتاج ثنائي جدلي بين الفعل والبناء ويقصد بالفعل هنا الممارسة الفعلية للسلوك والبنية هي القواعد المسؤولة عن السلوك نفسه

يرى جيدنز أن المجتمعات الإنسانية في حالة مستمرة من التشكيل البنائي ، أي أنها كما تبني وتشكل من جديد كل لحظة ، كما في حالة البناء المعماري من جانب الطوب أو النبات أو لبنات البناء التي تشكلها وكونتها قبل قليل ، بعبارة أخرى من جانبنا نحن البشر وتكون الجماعات والمجموعات " بنية " واضحة المعالم طالما أن الناس يتصرفون وفق أنماط سلوكية منتظمة يمكن التكهن بها إلى حد بعيد ولا يمكن في هذه الحالة أن يتحقق الفعل البشري إلا من خلال القدر الهائل مما تمتلكه من معرفة مبنية اجتماعيا .

طرح جيدنز مفهوم ازدواجية البنية ومفادها أن البنية هي الوسيط الذي تؤثر من خلاله الفاعلية الفردية ، وهي نتاج ذلك التأثير في الوقت نفسه ، كما يرى أيضا أن البنية تشكل وسيطا للفاعلية بفضل الذاكرة التي يعتمد عليها الفاعلون في الممارسات الاجتماعية ، في

¹ - أحمد زايد ، آفاق جديدة في نظرية علم الاجتماع - نظرية تشكل البنية - المجلة الاجتماعية القومية ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، العدد 33 ، القاهرة ، 1996 ، ص 87 .

حين تنتج البنى ذاتها عن تلك الممارسات سواء كانت واعية أو غير واعية ، لتغدو البنية وسيطاً جديداً لممارسة فاعلين آخرين فيما يشكل دورة الهيكلية¹.

اعتمدت الدراسة نظرية التشكيل البنائي لأنطوني جيدنز في محاولة لفهم البنية التنظيمية العامة للحزب ومعرفة سلوك الأفراد والجماعة في التنظيم الحزبي ، إضافة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين تكنولوجيا الاتصال كفاعل مؤثر على السلوك التنظيمي الذي يعتبر كبنية أو إذا ما كانت هناك ازدواجية بينهما في توجيه سلوك أعضاء الحزب .

2-3- الدراسات السابقة :

الدراسات السابقة الداعمة الأساسية للبحث، بحيث توفر معلومات كثيرة يمكن الاستفادة منها في بناء الموضوع لقد اعتمدنا لإنجاز هذا البحث على عدد من الدراسات التي لها ارتباط بالموضوع وبما إن موضوع الدراسة تحتوي على مصطلحين وهما تكنولوجيا الاتصال والسلوك التنظيمي فسوف نقدم أهم الدراسات حول كل مصطلح وفي الأخير نبين أهم الدراسات التي ربطت بينهما .

الدراسة الأولى : تعتبر- دراسة سامية قطوش : الاتصال الأسري في زمن العولمة (دراسة لتأثير وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة) وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية :

- الوسائط التكنولوجية أصبحت تزاخم الأسرة في عملية التشئة الاجتماعية ، وذلك بفضل التدفق الهائل من المعلومات .

- إن استخدام الأبناء للإنترنت اثر على عملية الاتصال الأسري بين الآباء و الأبناء من خلال :

¹ - حسام الدين محمود فياض ، نظرية التشكيل البنائي لدى أنتوني جيدنز (محاولة للتوفيق بين البنية والفعل في فهم المجتمع الانساني) دراسة تحليلية - نقدية ، المجلة العربية للعلوم ونشر البحوث ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد 04 ، العدد 07 ، 30 يوليو 2020 ، ص48 .

* زيادة درجة الاغتراب لدى الأبناء وانعزالهم عن سياقهم الاجتماعي وذلك بسبب التوحد الذي أحدثته هذه التقنية ، مما أدى إلى الابتعاد عن المحيط الأسري وفقدان المؤانسة الاجتماعية .

* إعادة توجيه عملية الاتصال الأسري إلى أطراف خارجية وذلك بالتواصل مع آخرين .

تشابهت مع دراستنا في استخدام تكنولوجيا الاتصال التي وفرت للوصول للمعلومات بطريقة سهلة للفرد والجماعة داخ كما تشابهت أيضا ان بضرورة مواكبة التطور التكنولوجي ، أما الاختلاف فيمكن في أن دراستنا تبحث في تأثير تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي للحزب.

الدراسة الثانية : لبوترعة عبد الرزاق : تكنولوجيا الاتصال الحديثة وأثرها على الأداء الإعلامي لدى الصحفيين الجزائريين (التلفزيون الجزائري نموذجا) .

وتوصلت الدراسة إلى ما يلي :

- التلفزيون الجزائري يملك جزءا هاما من الوسائل التكنولوجية الاتصالية الحديثة وتسعى دائما إلى مواكبة التطور التكنولوجي .

- بينت الدراسة أن تكنولوجيا الاتصال الحديثة أدخلت الكثير من المحاسن فيما يتعلق بالجانب الإداري .

- اجمع الصحفيون في التلفزيون أن التكنولوجيا الحديثة وفرت مصادر للمعلومات التي تتميز بالتنوع و الكثرة .

- كما أكدت الدراسة انه كلما كان الاعتماد على التكنولوجيا أكبر كلما قل العمل الميداني .

تشابهت مع دراستنا في استخدام تكنولوجيا الاتصال واسهمت كثيرا في العمل الإداري للتنظيم كما وفرت الوصول للمعلومات بطريقة سهلة للفرد والجماعة داخل التنظيم كما

تشابهت أيضا ان بضرورة مواكبة التطور التكنولوجي ، أما الاختلاف فيمكن في أن دراستنا تبحث في تأثير تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي للحزب
الدراسة الثالثة : سعيد بومعيزة : أثر وسائل الإعلام على القيم والسلوكيات لدى الشباب .
وتوصلت الدراسة إلى ما يلي :

- يعتبر التلفزيون أكثر الوسائل الإعلامية استخداما من طرف الشباب .
- بينت الدراسة أن أغلبية المبحوثين يعتقدون بأن استعمالهم لوسائل الإعلام يساعدهم على تجاوز القيم والسلوكيات .
- كما بينت الدراسة أن البيئة الاجتماعية هي التي تضبط سلوك الشباب في التفاعلات اليومية وتجعلهم يتفاعلون وفق الثقافة والتقاليد والقيم السائدة وهي التي تخضع للضبط الاجتماعي التي تفرضه مؤسسات التنشئة كالأسرة .

تشابهت مع دراستنا في استخدام تكنولوجيا الاتصال على الفرد والجماعة داخل التنظيم كما تشابهت أيضا ان للبيئة التنظيمية أهمية في تنظيم العمل ، أما الاختلاف فيمكن في أن دراستنا تبحث في تأثير تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي للحزب .

الدراسة الثالثة : شيباني فوزية : دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي (دراسة ميدانية بوحدات قطاع الأمن بأم البواقي) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- يرى أعوان الامن أن هناك علاقة مرتفعة جدا للبرامج التكوينية في احداث التغيير في السلوك التنظيمي بمجالات اثاره الدافعية وتحقيق الانتماء الوظيفي .
- من اهم مجالات الدافعية التي تعرضت لتغييرات بشكل كبير بعد نهاية الدورة التكوينية لدى اعوان الامن وتتمثل في تعزيز الرغبة في تقلد مناصب قيادية وكذلك زيادة في السلوك الايجابي بين الرؤساء و الزملاء .

- ومن أهم مجالات الانتماء الوظيفي التي حصل عليها تغيير من خلال مشاركة الاعوان في الدورات التكوينية وتتمثل في الشعور بالاعتزاز بالانتماء والعمل في الامن الوطني والولاء له .

تشابهت مع دراستنا في تفسير السلوك التنظيمي داخل المنظمة أي كلما كان التطوير التنظيمي جيد يسهم في عملية التطوير ، كما تشابهت أيضا ان للتغيير التنظيمي دور مهم في سلوك الأفراد والجماعة داخل التنظيم في تحقيق أهداف المنظمة ، أما الاختلاف فيمكن في أن دراستنا تبحث في تأثير تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي للحزب .

الدراسة الرابعة : الطاهر أجيم : واقع الاتصال في المؤسسات الجزائرية (جامعتا منتوري بقسنطينة وباجي مختار بعنابة) ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري بقسنطينة ، الجزائر ، 2006 .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع الاتصال في المؤسسات الجامعية ، حيث شخّصت ظاهرة الاتصال وعلاقتها بالإدارة وأدائها على خمسة أبعاد وهي :

- البعد النفسي والاجتماعي للاتصال وأساليبه .
- البعد التقني أو التكنولوجي للاتصال من خلال دراسة طبيعة ودور الاتصال في المؤسسة الجامعية. - البعد اللغوي والثقافي للاتصال في المؤسسة الجامعية .
- البعد التنظيمي والقانوني للاتصال في المؤسسة الجامعية.
- البعد التقويمي لنظام الاتصال ووسائله في المؤسسة الجامعية .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن الاتصال داخل المؤسسة له دور فعال في ترشيد مختلف العمليات الإدارية من اتخاذ القرارات والتخطيط والتنسيق والتوجيه والرقابة حيث تبرز نسبة 37.42 % من عينة الدراسة أن كل عملية إدارية تتوقف في تنفيذها ونجاحها على عملية الاتصال .

- واقع الاتصال في محيط المؤسسة يشكل عاملا وسببا مركبا يؤثر في نشاط المؤسسة وأدائها الإداري والبيداغوجي ، لأن الاتصال الفعال في أساليبه ووسائله وقنواته يضمن الشروط المعنوية والمادية للعمل والتفاعل الاجتماعي ، كما يمكن الجامعة من ممارسة دورها الساسي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق أداء وظائفها الأساسية.

من خلال هذه الدراسة ركز الباحث على واقع الاتصال في المؤسسة الجامعية وتطرق إلى مختلف الأبعاد المذكورة سابقا ، حيث استفدنا من البحث على البعد النفسي والاجتماعي للاتصال ، إضافة إلى البعد التقني والتكنولوجي للاتصال ووسائل الاتصال المستخدمة في تنظيم الاتصال داخل المؤسسات الجامعية .

تشابهت مع دراستنا في واقع استخدام الاتصال داخل المنظمة بأبعاده النفسية والاجتماعية والتقنية، كما تشابهت أيضا ان للاتصال دور مهم في توجيه سلوك الأفراد والجماعة داخل التنظيم ، أما الاختلاف فيمكن في أن دراستنا تبحث في تأثير تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي للحزب.

الدراسة الخامسة : محمد الأمين حسان فضل الله محمد الصالح : اثر تطبيق معيار قيادة التميز في تطوير سلوك العاملين (قطاع صناعة الدوية في السودان 2006- 2018) ، بحث مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة العمال ، جامعة إفريقيا العالمية ، كلية العلوم الإدارية ، السودان ، 2019 .

هدفت الدراسة إلى الدور الذي تقوم به إدارة التميز في صناعة أهداف المنظمة وفي تحقيق ترابطها مع البيئة المحيطة ، وكذلك تفعيل عناصرها ، إذ تعتبر القيادة أهم مقومات إدارة التميز ، وتكمن أهمية الدراسة في السعي لبناء نموذج لبناء قيادة التميز في تطوير سلوك الهاملين في قطاع صناعة الأدوية بالسودان واعتمدت الدراسة على الاستبيان والمقابلة في لجمع المعلومات.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- استنتجت الدراسة أن نسبة 75 % من آراء المبحوثين المتعلقة بعبارات المحور الثاني " المشاركة الشخصية في وضع وتطوير أنظمة العمل " يوافقون بشدة على أن تطبيق أنظمة فعالة لإدارة العمليات يؤثر إيجابا في تنمية سلوك العاملين داخل قطاع صناعة الأدوية بولاية الخرطوم .

- استنتجت الدراسة أن نسبة 51 % من آراء المبحوثين المتعلقة بعبارات المحور الثاني " التعامل مع جميع الجهات المعنية " يوافقون على تبني مشاريع تطويرية مشتركة يؤثر إيجابا في تنمية سلوك العاملين وبنفس نسبة 51 % يوافقون على أن تقديم الجهود والمساهمات المتميزة لجميع الفئات المعنية يؤثر كذلك إيجابا في تنمية سلوك العاملين بالقطاع .

- استنتجت الدراسة أن نسبة 63 % من آراء المبحوثين المتعلقة بعبارات المحور الخامس " توفير بيئة مشجعة على الابداع " يوافقون بشدة على تقديم القدوة الحسنة في مجال الابداع ، حيث يؤثر إيجابا في تنمية سلوك العاملين داخل قطاع صناعة الأدوية، وكذلك نسبة 57 % من آراء المبحوثين يوافقون بشدة على أن التحفيز المبدعين يساهم أيضا في تنمية سلوك العاملين بالقطاع .

- استنتجت الدراسة أن نسبة 44 % من آراء المبحوثين المتعلقة بعبارات المحور السادس " تبني سياسة التغيير " يوافقون على تخصيص الدعم اللازم وتخصيص المواد لعملية التغيير يساهم في تنمية سلوك العاملين داخل قطاع صناعة الأدوية، وكذلك نسبة 45 % من آراء المبحوثين يوافقون بشدة على أن تطبيق قياس ومراجعة فعالية التغيير يؤثر إيجابا في تنمية سلوك العاملين بالقطاع .

من خلال الدراسة بينت أهمية قيادة التميز في تطوير سلوك العاملين ، حيث ساهمت المشاركة الشخصية في تطوير أنظمة العمل وأثرت إيجابا في سلوك العاملين ، كما أن البيئة التنظيمية مشجعة على الابداع داخل قطاع صناعة الأدوية بالسودان وتحفزهم العاملين ، إضافة إلى تبني سياسة التغيير بالقطاع ساهم في تغيير سلوك العاملين وأثر

إيجابا عليهم ، تشابهت مع دراستنا في تفسير التطوير التنظيمي داخل المنظمة أي كلما كان التطوير التنظيمي جيد يسهم في عملية التطوير ، كما تشابهت أيضا ان للتغيير التنظيمي دور مهم في سلوك الأفراد والجماعة داخل التنظيم ، أما الاختلاف فيمكن في أن دراستنا تبحث في تأثير تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي للحزب.

الدراسة السادسة : إياح حماد : دور الإبداع الإداري تطبيق تكنولوجيا الاتصالات الإدارية (دراسة واقع الهيئة العامة لمشفى العيون الجراحي بدمشق) كلية الاقتصاد ، سوريا ، دون سنة النشر .

بينت الدراسة في البحث عن العلاقة بين الابداع الإداري وتكنولوجيا الاتصالات الإدارية في الهيئة العامة لمشفى العيون الجراحي بدمشق ، حيث تعتبر لا بد من الدمج بين تكنولوجيا الاتصالات الإدارية والابداع الإداري الركيزة المهمة للتفوق والتميز في العمل .

-وتوصل الباحث إلى أن تكنولوجيا الاتصالات تتأثر بمستويات الابداع الإداري ولكن تختلف حسب مستوياته ، وأن علاقة الارتباط بينهما تراوحت بين الضعيفة والمتوسطة نوعا ما .

- هناك أثر للإبداع على مستوى المنظمة أكبر من غيره على تطبيق تكنولوجيا الاتصال في المشفى .

- توجد علاقة بين عملية الابداع على مستوى الفرد وعلى مستوى الجماعة مع تكنولوجيا الاتصالات الإدارية ولكنها ضعيفة أحيانا ومتوسطة أحيانا أخرى.

تشابهت مع دراستنا في تطبيق تكنولوجيا الاتصالات الإدارية داخل المنظمة ، كما تشابهت أيضا أن الابداع الإداري تأثير في توجيه سلوك الأفراد والجماعة داخل التنظيم أما الاختلاف فيمكن في أن دراستنا تبحث في تأثير تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي للحزب. الدراسات السابقة الدعامية الأساسية للبحث ، بحيث توفر معلومات كثيرة يمكن الاستفادة منها في بناء الموضوع .

2-4- صعوبات الدراسة .

لا توجد دراسة علمية إلا وكانت مليئة بالصعوبات وهذا يرجع إلى طبيعة الموضوع وخصوصية المجتمع الذي تتناوله الدراسة ومن أهم الصعوبات التي واجهتنا ما يلي :

- صعوبة في الدراسة الميدانية خاصة مع أعضاء الوطنيين للحزب الموجودين في كل الولايات.

- هناك عدد من الاستثمارات لم يتم استرجاعها من طرف المبحوثين .

- جائحة كورونا وآثارها مما أجبرنا على إلغاء استعمال المقابلة في البحث .

عرضنا في هذا الفصل الأسباب التي حفزتنا لاختيار هذا الموضوع والاهداف التي تسعى إليها ، فتناولنا إشكالية الدراسة وحاولنا أن نلم بها ، كما حددت أهم المفاهيم التي تخدم موضوع الدراسة ، وتطرقنا إلى المقاربة السوسولوجية الملائمة لموضوع الدراسة في صورة النظرية البنائية الوظيفية ونظرية الاستخدامات والأشباع ، إضافة إلى نظرية التفاعل الرمزي ونظرية التشكيل البنائي ، إضافة إلى أهم الدراسات السابقة والاستفادة منها ومعرفة نقاط التشابه والاختلاف مع موضوع الدراسة ، وفي الأخير ذكرنا أهم المعوقات التي واجهتنا خلال مراحل انجاز الدراسة .

الفصل الثاني

الفصل الثاني: ماهية تكنولوجيا الاتصال وماهية السلوك

التنظيمي

تمهيد

المبحث الأول: ماهية تكنولوجيا الاتصال .

1-1- مفهوم التكنولوجيا .

1-2- مفهوم الاتصال .

1-3- مفهوم تكنولوجيا الاتصال .

المبحث الثاني : الأهمية ، خصائص ووظائف تكنولوجيا الاتصال .

1-2- أهميتها .

2-2- سمات تكنولوجيا الاتصال .

2-3- وظائف تكنولوجيا الاتصال .

المبحث الثالث : أنواع وآثار تكنولوجيا الاتصال .

1-3- الاتصالات الأرضية والاتصالات الفضائية .

2-3- الانترنت ، الانترانت ، الاكسرانت.

3-3-الهواتف الذكية .

3-4- الآثار التنظيمية .

3-5 الآثار الاجتماعية .

3-6 - الآثار الاقتصادية .

المبحث الرابع : ماهية السلوك التنظيمي (المفهوم ، الأهمية والأهداف ،
الخصائص)

4-1- مفهوم السلوك الإنساني ، أنواعه ، خصائصه .

4-2- مفهوم السلوك التنظيمي

4-3- أهمية السلوك التنظيمي

4-4- أهداف السلوك التنظيمي

4-5- خصائص السلوك التنظيمي

- المبحث الخامس : السلوك التنظيمي وعلاقته بالعلوم الأخرى

5-1- علم النفس

5-2- علم الاجتماع

5-3- علم النفس الاجتماعي

5-3- علم الأنثروبولوجيا

- المبحث السادس : المدارس المفسرة للسلوك التنظيمي

6-1- المدرسة الكلاسيكية

6-2- المدرسة السلوكية

6-3- مدرسة اتخاذ القرارات

6-4- مدرسة الإدارة الحديثة

6-5- مدرسة نظرية النظم

المبحث السابع : محددات وعناصر و العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي

7-1- محددات السلوك التنظيمي

1-1- الفعل الاجتماعي.

2-2- السلوك الاجتماعي

2-3- القيادة

7-2- عناصر السلوك التنظيمي

2-1- عناصر السلوك الفردي

1-1- الإدراك

1-2- التعلم

1-3- الدافعية

1-4- الشخصية

1-5- الدوافع النفسية

7-3- عناصر السلوك الجماعي

3-1- الجماعات

3-2- القيادة

3-3- الاتصال

7-4- العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي

. خلاصة الفصل .

تمهيد :

إن الحديث عن ماهية تكنولوجيا الاتصال ومبتكراتها في وقتنا الحالي زاد من قيمتها في مختلف مجالات الحياة لدورها الفعال وأهميتها ، حيث لا يمكن الاستغناء عنها لسهولة استعمالها وتبرز لنا كل يوم وسائل اتصال إلكترونية جديدة تفيدنا في حياتنا اليومية

في هذا الفصل تطرقنا إلى المبحث الأول ماهية تكنولوجيا الاتصال بشكل عام حيث قمنا بإعطاء تعريفات لمفهوم التكنولوجيا ومفهوم الاتصال والربط ما بينهما في تعريف تكنولوجيا الاتصال، ثم انتقلنا إلى المبحث الثاني لأهميتها وخصائصها ووظائفها ، ثم التطرق في المبحث الثالث إلى أنواع تكنولوجيا الاتصال التي تعددت وذكرنا منها الاتصالات الأرضية والاتصالات الفضائية ، إضافة إلى الشبكة المعلوماتية التي تتمثل في الانترنت والانترانت والاكسترانت وقواعد البيانات وفي الأخير أبرزنا آثارها التنظيمية الاقتصادية والاجتماعية .

والحديث عن السلوك التنظيمي الذي يعتبر من أهم المواضيع التي قام بدراستها واهتم بها مختلف الباحثين والمفكرين والاختصاصيين ، فهو من أعقد المواضيع ، حيث أن الفرد أكثر العناصر أهمية في المنظمات ، فهو العنصر الوحيد الذي لا يمكن السيطرة على سلوكه وإنما يمكن مراقبته وتوجيهه ، ففي المبحث الرابع تطرقنا إلى مفهوم السلوك التنظيمي وأهميته وأهدافه وخصائصه ، أما المبحث الخامس يبرز السلوك التنظيمي وعلاقته بالعلوم الاجتماعية الأخرى ، وبعدها المبحث السادس قدمنا أهم النظريات المفسرة للسلوك التنظيمي ، وفي الأخير ختمنا المبحث السابع بمحددات وعناصر السلوك التنظيمي والعوامل المؤثرة على السلوك التنظيمي .

المبحث الأول : ماهية تكنولوجيا الاتصال :

قبل التطرق إلى ماهية تكنولوجيا الاتصال لابد من تعريف المصطلحين التكنولوجي والاتصال على كل حدى ثم إعطاء مفهوم شامل لتكنولوجيا الاتصال.

1-1- مفهوم التكنولوجيا :

يرجع أصل كلمة تكنولوجيا Technology إلى اليونانية التي تتكون من مقطعين هما: الأولى Techno وتعني التشغيل الصناعي والثانية Logos أي العلم أو المنهج ، لذا تكون كلمة واحدة وهي علم التشغيل الصناعي¹.

ويعرف العجم Webster التكنولوجيا أنها اللغة التقنية والعلم التطبيقي والطريقة الفنية لتحقيق غرض عملي ، فضلا عن كونها مجموعة من الوسائل المستخدمة لتوفير كل ما هو ضروري لمعيشة البشر ورفاهيتهم ، أما التقنية كما يوردها المعجم ذاته بأنها أسلوب أو طريقة معالجة التفاصيل الفنية ، أو طريقة لإنجاز غرض منشود².

لقد تعددت التعاريف لمفهوم التكنولوجيا ، ويمثل المفهوم العلمي للتكنولوجيا في أنها تطبيق العلم للعلوم الحديثة على الإنتاج ووسائله ، أي تطبيق كل ما هو مستحدث وجديد في العلوم النظرية ، لأن العلم يقوم بإمدادنا بالمعرفة والفهم الأساسي للحقائق ، كما أن التكنولوجيا تعتمد على الاستفادة من هذه المعرفة وتطبيقاتها في المجالات المختلفة³.

وعرفت التكنولوجيا من قبل المهتمين بنظرية المنظمة بأنها " الفن والعلم المستخدم في إنتاج وتوزيع السلع والخدمات وتخفيض تكاليف الإنتاج وتطور أساليب العمل أي أنها العمليات و التقنيات و المكائن والأعمال المستخدمة لتحويل المدخلات (المواد والمعلومات والأفكار) إلى مخرجات (منتجات وخدمات)⁴ .

¹ - محمد الصيرفي ، إدارة تكنولوجيا المعلومات . دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ط1 ، 2009 ، ص 13 .

² - غسان قاسم داود اللامي ، إدارة التكنولوجيا - مفاهيم ومدخل تقنيات وتطبيقات عملية- دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان ، ط1 ، 2007 ص22

³ - محمد محمد الهادي وآخرون ، نحو مستقبل أفضل لتكنولوجيا المعلومات في مصر . المكتبة الأكاديمية ، مصر ، 1995، ص48 .

⁴ - Daff, richard.l ; organisation theory and deigne, 8th ed usa , èd ,Thomson , 2004 ,p 244 .

يشير مفهوم التكنولوجيا إلى الأساليب الفنية في صناعة وعمل الأشياء ، وهنا تعني ابتكار الإنسان للأدوات والآلات والأجهزة¹.

ويرى آخرون أن يمكن النظر إلى العلم و التكنولوجيا في إطار علاقة تكاملية ، على أساس أن العلم هو البيئة الخصبة التي تنبت فيها التكنولوجيا إذ تنمو بنموه وتتغير وتتجدد بتغيره وتحده في الزمن ، فالعلم إذن هو أساس التكنولوجيا غير أنه لا يؤدي بذاته إليها ، كما أن التطور التكنولوجي يأتي نتيجة التفاعل والترابط بين ما يتوصل إليه البحث العلمي من نتائج وقوانين ، بين التطبيق الفوري والسريع في المؤسسات الإنتاجية القائمة².

وتتمثل التكنولوجيا في أكثر من وسيلة من وسائل بث المعلومات ، فهي توفر للمستخدمين المعلومات ووسيلة للبحث والتفاعل مع المعلومات وبظهور الحسابات الرقمية صارت المعلومات تتمثل في شكل رقمي بصفة متزايدة ، وبذلك أصبح في الإمكان البحث في قواعد البيانات ونقل المعلومات من أماكن بعيدة ، وقد تغلغل هذا التطور من أوجه الحياة المعاصرة وعلى وجه الخصوص في الدول المتقدمة عندما ظهرت شبكة الويب الدولية³.

واعتبر مجد الهاشمي أن التكنولوجيا هي طريقة نظامية تسيير وفق المعارف المنظمة وتستخدم جميع الإمكانيات المتاحة مادية أم غير مادية ، بأسلوب فعال لإنجاز العمل المرغوب فيه إلى درجة عالية من الإيقان أو الكفاية ، وبذلك فإن للتكنولوجيا ثلاث معان هي⁴:

- التكنولوجيا كعمليات processes : وتعني التطبيق النظامي للمعرفة العلمية أو معرفة منظمة لأجل مهمات أو أعراض علمية .

¹ - محمد محفوظ ، تكنولوجيا الاتصال . دار المعرفة الجامعية ، مصر 2005 ، ص09 .

² - نوفل حديد ، تكنولوجيا الانترنت وتأهيل المؤسسة للاندماج في الاقتصاد العالمي (حالة المؤسسة الجزائرية) . اطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 03 ، 2007 ، ص52 .

³ - منى محمد إبراهيم البطل ، تكنولوجيا الاتصال المعاصرة الشخصية والإدارية ونظم المعلومات . د ن ، القاهرة ، 2004 ، ص 217 .

⁴ - مجد الهاشمي ، تكنولوجيا وسائل الاتصال الجماهيري . دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2004 ، ص 45 .

- التكنولوجيا كنواتج products : وتعني الأدوات والأجهزة والمواد الناتجة عن تطبيق المعرفة العلمية .

- التكنولوجيا كنواتج وعملية معا : وتستعمل بهذا عندما يشير النص إلى العمليات ونواتجها معا مثل تقنيات الحاسوب .

ويرجع الاهتمام بالتكنولوجيا إلى عدة أسباب أهمها¹:

* الاهتمام المتزايد بتطوير مختلف الأجهزة والمعدات ، وإعطاء مساندة كبيرة للأبحاث في هذا المجال .

* اهتمام الحكومات والمنظمات الدولية بالتحقق من كفاءة السياسات المحلية والخاصة بتدعيم التطور التكنولوجي وحسن الاستفادة منه .

ويمكن أن نخلص إلى مايلي فيما يخص التكنولوجيا²:

- تتميز التكنولوجيا بالديناميكية والتطور المستمر ، كما تهدف إلى اكتساب مهارات جديدة مع تنمية وتطوير المهارات القديمة .

- لا تعتبر التكنولوجيا هدفا في حد ذاتها، بل هي وسيلة لحل مشكلات المجتمع وتحقيق التنمية الشاملة.

- ترتبط التكنولوجيا بالعلم والمعرفة ، وبكيفية تطبيق هذا العلم وتلك المعرفة في مختلف ميادين الإنتاج³.

وجود التكنولوجيا داخل المنظمات يكون على ثلاث مستويات:

- المستوى الفردي : حيث يقصد بالتكنولوجيا هنا المهارات الشخصية والمعرفة التي يمتلكها الفرد في التنظيم .

¹ - محمد محمد الهادي وآخرون ، نفس المرجع السابق ، ص49

² - عفاف محمد الباز، دور التكنولوجيا في تحديث المنظمة الادارية - المؤتمر القومي الثالث لمركز بحوث التنمية التكنولوجية - جامعة حلوان ، مصر 08/07 ماي 2001 ، ص 176 .

³ - محمد محمد الهادي ، نحو تطوير مصادر المعلومات الالكترونية العربية لمواجهة التحدي الحضاري . المكتبة الأكاديمية ، القاهرة، 1997، ص14

- المستوى الوظيفي : يقصد بها الإجراءات والأساليب التي تستخدمها الوحدات والأقسام في أداء أعمالها.

- المستوى التنظيمي : وتتمثل في الطريقة التي يحول التنظيم من مدخلات إلى مخرجات¹.

1-2- مفهوم الاتصال :

- الاتصال :

لقد تناولت الكثير من الدراسات موضوع الاتصال وعليه نحاول إعطاء تعريفات مختلفة له :

تعود أصل كلمة اتصال Communication ترجع إلى لكلمة اللاتينية Communis ومعناها Commen أي مشترك أو عام ، وبالتالي فإن الاتصال كعملية يتضمن المشاركة أو التفاهم حول شيء أو فكرة أو إحساس أو اتجاه أو فعل ما².

وفي اللغة العربية ورد تحديدها في قاموس المحيط ولسان العرب ، على أنها كلمة مشتقة من " وصل " والذي يعني الصلة وبلوغ الغاية ، فوصل الشيء إلى الشيء وصولاً وتوصل إليه أي انتهى إليه وبلغه ، وتعني أيضا المواصلات والبلاغ³.

ويرى علماء النفس والاجتماع أن الاتصال هو عملية تبادل للمعاني فيها طرفين مرسل ومستقبل ، و التبادل لا يتم إلا إذا وقع بين شخصين أو أكثر ، فإن وقع بين شخصين فيسمى بالاتصال الفردي الشخصي وهو اتصال بدائي ، وإن وقع بين مرسل وعدد كبير من الأشخاص فيسمى بالاتصال الجماعي أو الجمعي أو الجماهيري وهو الاتصال المتطور⁴.

¹ - يسرى أبو سالك ، أثر تكنولوجيا العمل في الوحدات الإدارية على نظم معالجة المعلومات .مجلة العلوم الإنسانية ع01 ، جامعة الأردن ، 2002 ، ص34 .

² - حسن عماد مكاوي ، ليلي حسين، الاتصال ونظرياته المعاصرة .الدار اللبنانية المصرية ، القاهرة ، ط4 ، 2003 ، ص 23 .

³ - فضيل دليو ، مقدمة في وسائل الاتصال الجماهيري . ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 ، ص 09 .

⁴ - زهير احدادن ، مدخل لعلوم الإعلام والاتصال . ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993 ، ص 09 .

ويشير الاتصال إلى عملية نقل المعلومات من أجل التواصل بين أطراف الاتصال وتتم هذه العملية لنقل المعلومات باستخدام الإشارات أو الرموز أو الألوان أو الروائح أو الأصوات أو اللغة المنطوقة أو المكتوبة... الخ ، وهذا ما يوضح بأن الاتصال يمثل أحد الأنشطة التي تشترك فيها كافة الكائنات الحية التي تتصل ببعضها البعض باستخدام أساليب مختلفة¹ .

يمثل الاتصال تبادل المعلومات والآراء والأفكار ومشاعر والمقترحات والخطط والسياسات وغيرها بين أجزاء المؤسسة ، وهو روح المنظمة والعنصر الحيوي في ديناميكيتها ، فالإتصال الفعال هو مفتاح نجاح المنظمة وعليه يتوقف بقاءها ، وبدون الإتصال يصبح التنسيق بين أعمال الوحدات والأفراد مستحيلا ولا يمكن تحقيق التعاون فيما بينهم² .

1-3- مفهوم تكنولوجيا الاتصال :

يعرفها روبن ويرنت : أنها أي أداة أو وسيلة تعمل على إنتاج أو توزيع أو تخزين أو استقبال أو عرض البيانات³ .

تعرف بأنها الحصول أو اكتساب ومعالجة وتخزين ونشر المعلومات الرقمية والنصية واللاسلكية و الصوتية من خلال مجموعة من الأجهزة الالكترونية وأجهزة الاتصالات السلكية واللاسلكية والكمبيوتر⁴ .

وتعرف تكنولوجيا الاتصال بمجموعة من التقنيات المستخدمة في معالجة ونقل المعلومات خاصة الإعلام الآلي والانترنت والعمل التعاوني عن بعد ، وغيرها من الدعائم الالكترونية المساعدة في عمليات الاتصال⁵ .

¹ - محمد محفوظ ، تكنولوجيا الاتصال (دراسة في الأبعاد النظرية والعملية) . دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2005 ، ص 12 .

² - حسين حريم ، مبادئ الإدارة الحديثة . دار حامد للطباعة ، الأردن ، 1988 ، ط 1 ، ص 272 .

³ - حسن عماد مكاي ، تكنولوجيا الاتصال في عصر المعلومات . الدار اللبنانية المصرية ، القاهرة ، ط 02 1997 ، ص 63 .

⁴ - أحمد الشامي ، المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات . دار المريخ للنشر ، الرياض ، 1988 ، ص 569 .

⁵ - Michel kalika , management et T.I.C .laison , paris ,2005 , p 37 .

ويعرفها الدناني : تكنولوجيا الاتصال هي فكرة تطويع التكنولوجيا في نقل وتبادل المعلومات من حيث إنتاجها وحيازتها وتخزينها ومعالجتها واسترجاعها وعرضها وتوزيعها بالطرق الآلية وبواسطة وسائط اتصال¹.

تكنولوجيا الاتصال : هي مجمل المعارف والخبرات المتراكمة والمتاحة ، والأدوات و الوسائط التنظيمية و الإدارية المستخدمة في جمع المعلومات ومعالجتها وإنتاجها وتخزينها ونشرها وتبادلها ، أي توصيلها إلى الأفراد والمجتمعات².

كما تعني تكنولوجيا الاتصال وجود تغيرات واسعة في أنماط الاتصال ومصادره وقنواته³.
علما أنها تعد ظاهرة اجتماعية متعددة الأبعاد التكنولوجية والاقتصادية والعلمية والنفسية و السياسية ، وهي نسبية بطبيعتها وترتبط أشد الارتباط بدرجة تطور كل المجتمع ، وما قد يعد حديثا في مجتمع ما ، قد يعد تقليديا في مجتمع آخر⁴.

ومن أهم بؤادر التطور التكنولوجي الاتصالي في المرحلة الالكترونية ما يلي⁵:

- 1- اختراع وسائل اتصال جديدة وفق وظائف جديدة .
- 2- مساهمة وسائل الإعلام الجديدة في تطوير الإنتاج الإعلامي .
- 3- خدمة شبكة الانترنت وسائل الإعلام الجماهيري وعملت على تطويرها وعولمتها والإنسان حر في اختيار الوسيلة المناسبة .
- 4- حجم المعلومات المتاحة زاد ممن فرص الحصول على التكنولوجيا الاتصالية الجديدة في عملية إرسال المعلومات واستقبالها .

¹ - عبد المالك ردمان الدناني ، تطوير تكنولوجيا الاتصال وعولمة المعلومات . المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية، 2005 ، ص15 .

² - عبد الحميد شكري، تكنولوجيا الاتصال (انتاج البرامج في الراديو والتلفزيون) . دار الفكر العربي ، مصر ، ط1 ، 1996 ، ص 11 .

³ - نفس الرجوع السابق ، ص12 .

⁴ - عز الدين عبد الرحمان كاوة ، استخدام تكنولوجيا الاتصال في إنتاج برامج قناة كردستان الفضائية - دراسة ميدانية- مجلة آداب الفراهيدي ، ع 21 ، آذار ، 2015 ، 310 .

⁵ - عبد العزيز الشريف ، الإعلام الالكتروني . دار يافا للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، الأردن ، 2014 ، ص10-11 .

5- هذه التكنولوجيا تسعى إلى تحطيم الحواجز وتخليص الإعلام من التلقي السلبي إلى التلقي الايجابي أي عملية التفاعل ، فالمشارك لم يعد سلبيا بل هو ايجابي انتقالي .

المبحث الثاني : الأهمية ، خصائص ووظائف تكنولوجيا الاتصال .

2-1 - أهمية تكنولوجيا الاتصال :

من أجل تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع مناحي الحياة المختلفة لابد أن نفتتح أولا بأهميتها وبالدور الذي يمكن أن تلعبه في خلق مجتمع متقدم ، وثانيا بما يمكن أن تقدمه من قدرة على تغيير مستوى المعيشة ومستوى التفكير وصولا بأفراد المجتمع إلى درجات إبداعية .

تأتي أهمية تكنولوجيا الاتصال بأن حطمت كل الحواجز الجغرافية والمكانية وأخذت صناعة وإنتاج ، بل ونقل المعلومات إلى أي مكان في العالم بعدا إضافيا زاد من أهمية إيجاد نظم معلومات متطورة تواكب تكنولوجيا الاتصالات الحديثة لغرض الاستفادة منها بأعلى درجات الفعالية خاصة مع تعدد أماكن وأساليب نشر المعلومات واللغات التي تكتب بها ، وتعدد مجالات المعرفة وتنوع احتياجات المستفيدين وقلة كفاية الطرق التقليدية في جمع وتنظيم وبتث المعلومات لتلبية هذه الاحتياجات¹.

وتكمن أهمية الاتصال كونه أحد المواضيع الهامة والضرورية في التنظيم ، فهو ينتشر في جسم الوظيفة الإدارية كلها ولا يوجد عمل يتم عن طريق التعاون مع الآخرين ، إلا وكان الاتصال عاملا حاسما فيه ، فهو يعمل على تحقيق النجاح والفعالية الإدارية ويمكن إيجاز الأهمية التي ينطوي عليها الاتصال في المنظمة التالية².

1- الاتصالات وسيلة هادفة في ضمان التفاعل والتبادل المشترك للأنشطة المختلفة للمنظمة.

2- الاتصالات عبارة عن نشاطات إدارية واجتماعية ونفسية داخل المنظمة ، إذ أنها

¹ - جعفر حسن الطائي ، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها . دار البداية ناشرون وموزعون ، عمان ، ط1 ، 2013 ، ص 103 .

² - خضير كاظم محمود ، السلوك التنظيمي . دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2002 ، ص 118 .

تساهم في نقل وتحويل المفاهيم والآراء عبر القنوات الرسمية مستهدفة خلق التماسك بين وحدات ومكونات البناء التنظيمي للمنظمة وتحقيق أهدافها.

3- تعتبر الاتصالات بين الأفراد والعاملين وسيلة ضرورية في توجيه وتغيير السلوك على الصعيدين الفردي والجماعي في المنظمة.

4- تعتبر الاتصالات وسيلة أساسية لإنجاز الأعمال والمهام والفعاليات المختلفة داخل المنظمة.

5- يتم من خلال الاتصال إطلاع الرئيس على أنشطة مرؤوسيه ، كما يستطيع التعرف على مدى تقبلهم لآرائه وأفكاره، وصيغ عمله داخل المنظمة، وبمعنى أكثر دقة ووضوحا فإن الاتصال يمثل وسيلة رقابية و إرشادية لنشاطات الرئيس في مجال توجيه فعاليات المرؤوسين .

6- يتم من خلال الاتصال نقل المعلومات والبيانات والإحصاءات والمفاهيم عبر القنوات المختلفة للاتصال مما يسهم بشكل أو بآخر في اتخاذ القرارات الإدارية ، وتحقيق المنظمة لنجاحها ونموها وتطورها.

2-2- سمات وخصائص تكنولوجيا الاتصال :

تميزت تكنولوجيا الاتصال في الوقت الحاضر بعدد من السمات التي أفرزتها بأنماطها المختلفة التي ألقت بضلالها وفرضت تأثيراتها على الاتصال الإنساني بوسائله الحديثة ومن أبرزها¹:

- التفاعلية :

من أبرز صفاتها هي تبادل الأدوار بين المرسل والمستقبل ، أي أن هناك أدوار مشتركة في العملية الاتصالية ويطلق على القائمين بالاتصال لفظ مشاركين بدلا من

¹ - حسن رضا النجار ، تكنولوجيا الاتصال - المفهوم والتطور - أبحاث المؤتمر الدولي (الإعلام الجديد : تكنولوجيا جديدة لعالم جديد) جامعة البحرين 09/07/2009 ، ص 506 .

مصادر وفي ذلك نجد مصطلحات جديدة في عملية الاتصال مثل الممارسة الثنائية ، التبادل التحكم... الخ.

- تحديد المستفيد :

وتعني هذه السمة أن المعلومات التي تتبادل سوف تكون محددة لغرض ، أي أن هناك درجة من التحكم في معرفة المستفيد الحقيقي من معلومات معينة دون غيرها ، وهذه السمة أفرزتها تكنولوجيات الاتصالات المتمثلة بإحدى أنظمة البريد الإلكتروني التي تتيح للمشارك بها مجالاً واسعاً للتحكم بكمية المعلومات المرغوبة ونوعيتها ، ومن الطبيعي أن يقوم بهذه الخدمة شخص يدعى المنسق الذي يقوم بترتيب هذه العملية عن طريق معرفة رغبات المستفيدين وحاجاتهم من المعلومات وتجهيزهم بها عن طريق صناديق البريد الإلكتروني الخاص بكل مشترك .

- اللاتزامنية :

تبرز هذه السمة كونها تسمح بإمكانية تراسل المعلومات بين أطراف العملية الاتصالية من دون شرط تواجدها في وقت إرسالها ، وهذا يعني أن هناك إمكانية لخصن المعلومات المرسله عند استقبالها في الجهاز واستعمالها وقت الحاجة ، فمثلا في أنظمة البريد الإلكتروني ترسل المعلومات من منتجها إلى المستفيد في أي وقت .

- قابلية التحرك أو الحركية :

تتجه رسائل الاتصال الجماهيرية في ظل هذه الثورة إلى وسائل صغيرة يمكن نقلها من مكان لآخر وبالشكل الذي يتلاءم وظروف المستهلك هذا العصر الذي يتميز بكثرة التنقل والحركة ، عكس مستهلك العقود الماضية الذي اتسم بالسكون والثبات ومن أمثلة هذه الوسائل الجديدة الهاتف النقال ، الحاسوب النقال المزود بطابعة إلكترونية¹.

¹ - محمد شطاح ، الإعلام في زمن العولمة بين التكنولوجيا والايديولوجيا . دار الهدى ، الجزائر ، 2006 ، ص 25 .

- قابلية التحويل :

وهي إمكانية نقل المعلومات من وعاء لآخر باستعمال تقنيات تسمح بتحويل الأوعية الورقية إلى مصغرات فيلمية وبالعكس ، كذلك إمكانية تحويل المعلومات المسجلة على المصغرات الفيلمية إلى الأوعية الممغنطة أو الليزرية وكذلك إمكانية تحويل النصوص من لغة إلى لغة أخرى أو ما يسمى بنظام الترجمة الآلية .

- قابلية التوصيل :

هذه السمة تتمثل بإمكانية استعمال الأجهزة المصنعة من قبل الشركات المختلفة التي تحكمها معايير معينة في توحيد صناعة الأجزاء المختلفة ، مما يتيح إمكانية تناقل المعلومات بين المستخدمين .

- الشبوع والانتشار : وتشمل استعمال كل الطبقات المختلفة للمجتمع .

- اللاجماهيرية :

ومعناها أن رسائل الاتصال قد توجه إلى مجموعة من الأفراد ، أو قد توجه إلى فرد بعينه ، فقد سمحت الرسائل الجديدة للفرد أن يستقبل عن المجموع من حيث الرسائل التي يتابعها ، ومثال على ذلك محطات البث التلفزيوني في البلدان المتقدمة التي تقدم برامج متنوعة حسب طلب المشترك ورغباته¹.

- العالمية أو الكونية :

وتعني إمكانية تناقل المعلومات بين المستخدمين على مستوى العالم وذلك لتوافر كميات نوعية من التقنيات التي تسمح بذلك ، وهذه السمة في تناقل المعلومات بين البشر وتضفي الكثير من المميزات على التواصل العلمي والتقني وفي تناقل الخبرات بينهم و بالتالي يكون التواصل عالميا².

¹ - محمد شطاح، مرجع سابق ، ص 27 .

² - حسن رضا النجار ، مرجع سابق ، ص 507-508 .

- التوجه نحو التصغير :

تتجه الوسائل الجماهيرية في ظل هذه الثورة إلى وسائل صغيرة يمكن نقلها من مكان إلى آخر وبالشكل الذي يتلاءم وظروف مستهلك هذا العصر الذي يتميز بكثرة التنقل والتحرك عكس مستهلك العقود الماضية التي اتسمت بالسكون والثبات .

- التعقيد وكثافة الاستهلاك والاستخدام :

تكنولوجيا الاتصال وبالذات المتقدمة منها تتسم بكثافة استخدام رأسمال والتعقيد الشديد وارتفاع التكلفة وهي لكل ذلك تأخذ صبغة احتكارية ، حيث تتركز عادة في أيدي القوة والنفوذ السائد في المجتمع¹.

- الاحتكارية وسيطرة قلة قليلة عليها :

إن صناعة هذه التكنولوجيا تتسم بالتركيز الشديد حاليا في عدد محدود في الدول الصناعية الكبرى ومن الشركات العالمية متعددة الجنسيات ، ويؤدي هذا التركيز إلى السيطرة المطلقة لهذه الشركات الاحتكارية ، ليس فقط على عملية نقل وتسويق هذه التكنولوجيا في الدول أقل تقدما ، ولكن أيضا في التأثير على طريقة إدارتها واستخدامها بل وصيانتها في أحيان كثيرة في هذه الدول².

2-3- وظائف تكنولوجيا الاتصال :

لتكنولوجيا الاتصال مجموعة من الوظائف أهمها:

1- التحول الصوتي إلى الرقمي :

بعد استخدام شبكات الهاتف لنقل بيانات الكمبيوتر تضاعفت الحاجة لتبادل البيانات وانقلب الوضع فأصبحت الشبكات تصمم أصلا لنقل البيانات وأصبحت المكالمات

¹ - عبد الباسط محمد عبد الوهاب ، استخدام تكنولوجيا الاتصال في الإنتاج الإذاعي والتلفزيوني -دراسة تطبيقية وميدانية- المكتب الجامعي الحديث ط 1 ، الإسكندرية، مصر ، 2005 ، ص 22 .

² - محمد الفاتح حمدي وآخرون ، تكنولوجيا الاتصال والإعلام . كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2011 ، ص109.

الهاتفية عملاً ثانوياً لها ، وأدى نقل البيانات رقمياً إلى تحسن واضح في مستوى الخدمات خاصة فيما يتعلق بتقليص حجم معدات الاتصال والتحقق من وزنها .

2- التحول نحو الرخيص المتاح دوماً :

عندما انتشر التكنيك الرقمي في الأجهزة الإلكترونية أدى إلى تصغير المعدات ووفرتها وبالتالي رخصها .

3- التحول من الإلكتروني إلى الفوتون :

ظلت الإشارة الهاتفية تنتقل عبر الأسلاك النحاسية كتيار كهربائي ضعيف إلى أن حدثت النقلة النوعية باختراع الألياف الضوئية ، وهكذا استبدل تيار الإلكترون المعرض للتشويش بتيار الفوتون (جسيمات الضوء) النقي .

4- التحول من العام إلى الخاص ومن المتنوع إلى المتكامل :

بدلاً من احتكار الشخص لخط تلفوني واحد استحدث أسلوب تحويل حزم الرسائل بدلاً عن تحويل الدوائر ، في ظل هذا الأسلوب تختزن الرسائل ثم توجه بواسطة مراكز تحويل الرسائل إلى غايتها ، يتم ذلك عبر أي مسار متاح يربط بين نقطة الأصل ونقطة الهدف دون الالتزام بمبدأ النقل عن طريق أقصر مسار بينهما ، وهذا النظام المتكامل لا يفرق بين البيانات التي ينقلها سواء كانت عبارة عن مكالمات هاتفية أو رسائل فاكس أو بيانات كمبيوتر ، فكلها له سلسلة من البيانات الرقمية يتم توجيهها عبر مسارات الشبكة إلى أن تصل إلى غايتها .

5- العمل على التحول من السلبي (أحادي الاتجاه) إلى التجاوبي (ثنائي الاتجاه) :

معظم نظم بث المعلومات تعمل على أساس الطور السلبي حيث تنتقل المعلومات في اتجاه واحد من المرسل إلى المستقبل إلى أن ظهرت مرافق معلومات تعمل على أساس الطور التجاوبي مثل شبكات الفيديو تكس ، ثنائية الاتجاه وبالتالي أصبح من الممكن تبادل الرسائل من مراكز المعلومات .

6- التحول من الثابت إلى النقال :

أصبح من الممكن أن يحمل الإنسان معه معلومات وبيانات كثيرة وبرامج وملفات أينما ذهب من خلال تكنولوجيا الاتصال الحديثة مثل الهاتف النقال ، الكمبيوتر المحمول... الخ¹.

المبحث الثالث : أنواع وآثار تكنولوجيا الاتصال :

3-1- أنواع تكنولوجيا الاتصال :

يعرف الاتصال الحديث بأنه ذلك النوع الذي يستطيع الفرد من خلاله أن يستعمل أو يستخدم أو يجمع بين أكثر من وسيلة من وسائل الاتصال الحديثة ، ويتم استخدام هذه الوسائل بشكل منفرد أو مجتمع وموجهة في ذات الآن إلى فرد أو إلى مجموعة أفراد وبشكل عام يمكن تقسيم تكنولوجيا الاتصالات عموماً إلى ما يلي²:

1- الاتصالات الأرضية : وتشمل المايكروويف والكابلات المحورية سواء كانت البرية أو البحرية وتستخدم هذه الاتصالات الأرضية عادة بين الأقطار المتجاورة أو المتقاربة جغرافياً أو عبر البحار والمحيطات بالنسبة للكوابل البحرية .

2- الاتصالات الفضائية عبر الأقمار الصناعية : حيث تقوم الأقمار الاصطناعية بتغطية خدمات الاتصال التقليدية بالإضافة إلى خدمات الارتباط كاستخدام الهاتف والتلكس و الاستتساخ عن بعد ، استخدام الفيديو تكس ، الإذاعة ، التلفزيون ، الربط بين المحطات المتحركة ، هذه العمليات تفيد الإدارة في كافة أعمالها ومراسلاتها³.

ويمكن القول أن للاتصالات عبر الأقمار الصناعية فائدتين هما :

¹ - يوسف حديد ، نصيرة براهيمة ، تكنولوجيا الاتصال الحديثة واختراق الخصوصية الثقافية للأسرة الجزائرية . مجلة الباحث العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، الوادي ع17 ، ديسمبر 2014 ، ص 262 .

² - يوسف حديد، نصيرة براهيمة، نفس المرجع السابق ، ص 104 .

³ - أحمد بيوض ، وسائل الاتصال والإعلام الجديدة . مجلة الفيصل ، السعودية ، ع 228 ، 1995 ، ص 71 .

- إمكانية البث المتوافق ، بحيث تستطيع كل محطة في الشبكة أن ترتبط مع كل المحطات الأخرى في نفس الوقت .

- إمكانية الوصول إلى أماكن بعيدة ودعمها اللامركزية في أساليب جمع وتوزيع الرسائل والمعلومات .

وتستخدم الأقمار الصناعية العديد من الوظائف والأنشطة والخدمات مثل نقل الصوت والصورة والبيانات والوثائق والمؤتمرات البعيدة والأرصاد الجوية والبث التلفزيوني والخدمات الهاتفية وغيرها¹.

كما لها استخدام أمثل ألا وهو الاتصالات الدولية بين الأقطار والدول المتباعدة جغرافيا بحيث يصبح هذا الاتصال أفضل من الناحية الفنية وأكثر اقتصاديا مقارنة بالاتصالات الأرضية .

إضافة إلى تكنولوجيا الاتصالات الرقمية التي أتاحت التكنولوجيا الحديثة إمكانية إعادة تقديم الإشارات المتماثلة في صورة إشارات رقمية ، ويعتمد هذا الأسلوب على إرسال النبضات الكهربائية والصور والرسوم كودا رقمية مكونا من أرقام الواحد والصفير ويتيح استخدام النظام الرقمي العديد من المزايا مثل مقاومة التشويش والتداخل بين الموجات والحفاظ على قوة الإشارة طول مسافة الاتصال² .

3- الانترنت وتطبيقاتها :

وسوف نفضلها كالآتي :

3-1- الانترنت Internet:

ظهرت شبكة الإنترنت بشكل جماهيري في العقد الأخير من القرن العشرين ونظرا لحداثتها وارتباطها بشكل وثيق بالتقنيات المستحدثة و المتلاحقة ، فقد اختلف الباحثون

¹ - مصطفى يوسف كافي ، الإعلام التفاعلي . دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2016 ، ص207 .

² - ياسين طه موسى ، تكنولوجيا الاتصال الحديثة ودورها في تحقيق أهداف البث التلفزيوني الوافد. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية ، م 15، ع 09 ، أيلول 2008 ، ص 296 .

حول مفهومها الحقيقي ، وقد اقتصرنا اغلب التعريفات و المفاهيم التي أوردها الباحثون لشبكة الانترنت على الوصف دون أن يتعدى ذلك إلى أخلاقيات أو ضوابط الممارسة أو حتى مستخدمي الشبكة إضافة إلى كون الباحثين الذين حاولوا وضع تعريفات للانترنت حسب طبيعة استخدامهم أو حسب المجال التي تتم دراسته ، حيث اتفق الجميع على أن الانترنت " هي ثورة تفوق في أهميتها كافة وسائل الاتصال الحديثة¹ .

ولقد ذهب " عبد المالك ردمان الدناني" إلى تشعب الانترنت و اتساع دائرة استخدامها أسهم في تعدد تعريفاتها ويرى ريتشارد سميث "R. SMITH" و مارك جيتس " M. GATES" إن تعريف الانترنت يعتمد على عمل وحاجة الشخص الذي يريد تعريفها حيث يرى الشخص العادي الانترنت بشكل مختلف عن ما يراه المهني أو المهندس² .

- لغة : أصل كلمة انترنت فهناك من يرى إنها اختصار للكلمة الانجليزية " INTERNATIONAL NETWORK " ومعناها شبكة المعلومات الدولية التي تتم فيها ربط مجموعة شبكات مع بعضها البعض في العديد من الدول عن طريق الأقمار الصناعية ، الهواتف ... الخ³ .

- اصطلاحا : تعرف الانترنت على إنها مجموعة من آلاف الحواسيب تنتشر في جميع أنحاء العالم ويمكنها الاتصال فيما بينها عن طريق الألياف الضوئية ، الأسلاك الهاتفية و الأقمار الصناعية ، التي تسمح لها بالتحاور مع بعضها البعض وتبادل المعلومات و الرسائل⁴ .

ويعرفها محمد عبد الحميد على إنها : نظام للبيئة الأساسية التي توفر الربط وتدعيم الاتصال و نقل البيانات بين الشبكات ، بينما الشبكات الأخرى أيا كان موقعها على شبكة

¹ - ماجد سالم تريان ، الانترنت و الصحافة الالكترونية "رؤية مستقبلية" . الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، 2008 ، ص 27 .

² - عبد المالك ردمان الدناني ، الوظيفة الإعلامية لشبكة الانترنت . دار الفجر للنشر و التوزيع ، القاهرة ، ط 1 ، 2003 ، ص 111 .

³ - عمر موفق بشير العباجي ، الإدمان و الانترنت . دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007 ، ص 45 .

⁴ - احمد محمد المصري ، العلاقات العامة . مؤسسة شباب مصر ، مصر ، 2000 ، ص 122 .

الانترنت فإنها تنظيم للمحتوى و إدارته ، وتحكمه المعايير الخاصة بإدارة المحتوى ونشره على شبكة الانترنت¹ .

فخبراء الإنترنت ليسو متفقين فيما بينهم على تعريف جامع ، إلا أن معظم المشاركين فيها متفقون على أنها شبكة عالمية للآلاف من الحواسب الآلية المترابطة التي تمرر المعلومات² .

1-2- نشأة وتطور الانترنت :

عبر الزمن كانت هناك ابتكارات و إبداعات ساهمت في تغيير الحضارة البشرية وتطورها ومن أهم هذه الاكتشافات الانترنت التي هي نتاج الابتكارات التكنولوجية التي غيرت العالم ، ويرجع ظهور الانترنت إلى مشروع اربانت (ARPANET) الذي تبناه البنتاغون في وزارة الدفاع الأمريكية سنة 1969 إبان الحرب الباردة ، وكان التنسيق مع وكالة الأبحاث للمشروعات المتقدمة ARPA (Advanced research projects agency) حيث تم الربط بين أربعة هيئات حكومية في الولايات المتحدة الأمريكية .

وقد اتسعت الشبكة عام 1971 لتشمل 15 نواة (كل كمبيوتر يشكل نواة) ، ثم تطورت إلى 37 نواة خلال السنة الموالية³ .

وفي سنة 1973 قام كل من "يوب كان" و " سبيرت فنييت " بتطوير بروتوكولات للتحكم إرسال بروتوكول TCP/IP والتي تم اعتمادها رسميا من قبل (ARPANET) سنة 1982 وهو المفهوم التي قامت عليه شبكة الانترنت ، وفي عام 1983 أنشأت المؤسسة الوطنية للعلوم الأمريكية الشبكة باسم NSFnet لتخفيف العبء و تفادي الاكتضاض ، وقد تكلفت NSF بتمويل الشبكة التي عرفت تطورا كبيرا خاصة في مجال البحوث العلمية وهذا بعد ربط المدارس و الجامعات بشبكة الحاسوب⁴ .

1 - محمد عبد الحميد ، الاتصال و الإعلام على شبكة الانترنت . عالم الكتب ، القاهرة ، 2007 ، ص 14 .

2 - عبد المالك ردمان الدناني ، الانترنت و الصحافة الالكترونية . مرجع سابق ، ص 39 .

3- يحيى اليحيوي ، العولمة أية عولمة . إفريقيا الشرق ، المغرب ، 1999 ، ص 138 .

4 - خالد غسان يوسف المقدادي ، ثورة الشبكات الاجتماعية . دار النفائس للنشر و التوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2013 ، ص 20.

وفي عام 1986 قامت مؤسسة العلوم الوطنية الأمريكية (NSF) أصبحت مهمة بتحويل مشاريع الشبكات والمنظومات المقامة على أساس بروتوكولات (TCO/IP) لمصلحة المؤسسات الأكاديمية الرئيسية في أمريكا ، وبذلك ربطت مراكز الحاسوب المتقدمة مع اربانت الموجودة في السابق ، وبحلول عام 1988 انتهت (NSF) من إنشاء الانترنت فائقة السرعة وبشكل أوسع¹.

وفي عام 1990 التفكير في مختبر فيزياء الجسيمات سيرن (CERN) بجنيف بسويسرا في تطوير شبكة الويب العالمية (W.W.W) (THE WORLD WILD WEB) من قبل تيم بارنرزلي (TIM BERNERS-LEE) وروبرت كايلان (R. CAILAIN) اللذين اقترحا عملية وصل جميع الحواسيب الشبكية بنظام معلومات شعبي (HYPER TEXTE-BESSED) بحيث تكون المعلومات منظمة باستخدام مستندات تحتوي على وصلات وصفحات مرتبطة بها مباشرة ، إما بجهاز الحاسوب المستخدم نفسه ، أو في نظام آخر في مركز (CERN) وذلك لحل مشكلة ضخامة المعلومات واستعمالها بطريقة غير منظمة .

وتم بذلك كتابة أول عميل برمجي للويب (WWW.CLIENT) وهو عبارة عن محرر نصوص ، كما كتب أول خادم ويب (WWW.SERVER) وانتهى تطوير تقنية الويب الجديدة .

ومع دخول الوسائط المتعددة (MULTIMEDIA) عالم الويب و الانترنت زادت فعاليتها وانتشارها بسبب إمكانية إرسال النصوص والبيانات و الصور في مستند واحد بل و أيضا الصورة المتحركة و الصوت ، ناهيك عن عملية الإنزال والتحميل (DOWNLOAD) في الحاسوب المتصل².

1 - محمد بوحوالي ، واقع الصحافة في ظل هيمنة مواقع التواصل الاجتماعية . مذكرة ماجستير في علوم الإعلام و الاتصال ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ، قسم الإعلام و الاتصال ، جامعة الجزائر-3- الجزائر ، 2014 ، ص 26-27 .

2 - محمد علي رحومة ، الانترنت و المنظومة التكنو- اجتماعية (بحث تحليلي في الآلية التقنية للإنترنت ونمذجة منظومتها الاجتماعية) . مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، ط1 ، 2005 ، ص ص 147 ، 148 .

وفي نهاية 1993 ظهر متصفح موزاييك (Mosaic) كأول متصفح للصور و الكتابات على الانترنت ، ثم ظهر متصفح مايكروسوفت (M.S.INTERNET EXPLORER) وذلك بإصدار نظام التشغيل العالمي الجديد المنتظر الوندوز (WINDOWS)¹، ومنذ ذلك الوقت عرفت الانترنت وشبكة الويب بالتحديد تطورات كبيرة ، جذبت إليها الملايين من المستخدمين في مختلف أنحاء العالم ، وبذلك غدت مكانا يزدهم بالناس و الأفكار وهو ما يعرف بالواقع الافتراضي².

وفي نهاية عام 2004 قدر عدد مستخدميه عالميا نحو 480 مليون شخص أي ما يقدر 13% من إجمال عدد السكان مع وجود أعلى معدل لذلك في أوروبا والأمريكيتين ، كما زاد عدد الصفحات الالكترونية المبنوثة على الانترنت إلى بليون صفحة مع ارتفاع عدد الحواسيب إلى خمسة ملايين حاسب³.

1-3- خدمات الانترنت :

- خدمات الانترنت : بفضل الانترنت أصبح من السهل تحقيق هذه الحاجات باعتبارها الأكثر تميزا وجودة في تحقيق جل احتياجات الجمهور ، ومن ابرز الخدمات التي تقدمها شبكة الانترنت ما يلي⁴:

* الاتصال التلفوني : عن طريق تزويد جهاز الكمبيوتر ببعض المكونات الصلبة مثل الميكروفون و بعض المكونات غير الصلبة كالبرامج الخاصة بالاتصال التلفوني عبر الانترنت وتتيح هذه الخدمة استخدام الشبكة في الاتصالات التلفونية الدولية⁵.

* مجموعات الأخبار : وهي عبارة عن مجموعة من الأشخاص ذوي اهتمامات مشتركة تربط بعضها و يمكن وصف مجموعة الأخبار بالمائدة المستديرة التي تضم عددا من الأفراد بحيث يمكن لأي

1 - هاني شحادة الخوري ، تكنولوجيا المعلومات على أعتاب القرن الحادي والعشرين . مركز الرضا للكمبيوتر ، دمشق ، 1998 ، ص 107 .

2 - ماجد سلمان ترابان ، الانترنت و الصحافة الالكترونية " رؤية مستقبلية " .الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، 2008 ، ص 41 .

3 - نفس المرجع السابق، ص 43 .

4 - احمد محمد محمود ريان ، خدمات الانترنت . مكتبة الإسكندرية ، أبو ظبي ، ط1 ، 2001 ، ص 33

5 - حسن محمد نصر ، الانترنت و الإعلام و الصحافة الالكترونية . مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ، الكويت ، ط1، 2003 ، ص 44 .

شخص أن يطلع على الرسائل الموجهة من شخص آخر¹ .

و يمكن من خلال المجموعة الإخبارية تبادل النصوص ، ويمكن للمشارك الدخول إلى مجموعات الأخبار عن طريق البريد الإلكتروني الخاص به ، وبعد ذلك يتلقى كل ما يصدر عن هذه المجموعة من المعلومات والأخبار و البيانات .

وتتميز بعض المجموعات بأنها تخضع للمراقبة ، في حين تتيح معظم المجموعات للمشاركين حرية الرأي و التعليق على ما ينشر ، وبعض المجموعات الإخبارية تكون على شكل نشرة وتوزع على المشاركين عبر البريد الإلكتروني ، ولعل التفاعلية من أهم السمات التي ساعدت على انتشار المجموعات الإخبارية و التي جعلت التواصل الإلكتروني يقترب من الاتصال الشخصي البالغ التأثير² .

وتعود المعرفة بالمجموعات الإخبارية إلى عام 1979 حيث بدأت الخدمة كمنتديات جماعية يمكن للمشاركين فيها الاتصال فيما بينهم ، و ازدادت شعبية هذه الخدمة سنة 1985 نتيجة إنشاء الجامعات و المؤسسات العلمية مجموعات إخبارية بأعداد كبيرة على الشبكة .

* الاتصالات المتفاعلة عبر الانترنت : وتشمل مجموعة من الخدمات تتمثل فيما يلي :

- مواقع الدردشة : تفيد العديد من المواقع هذه الخدمة لدعم الحوار ، إذ تغطي هذه المواقع نطاقا واسعا من خدمات لانتترنت نظرا لإمكانية التخاطب و المحادثة و الدردشة وهناك عدة أنواع من المحادثة أهمها³:

- المحادثة عبر الانترنت باستخدام خدمة (IRC) internet relay chate .

¹ - برايان اندرادل ، الانترنت ، دار الفاروق للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 2001 ، ص 484 .

² - محمد بوحوالي ، واقع الصحافة في ظل هيمنة مواقع التواصل الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 29 .

³ -مخلة حفيظي ، تكنولوجيا الاتصال و الحملات السياسية .رسالة ماجستير في علوم الإعلام و الاتصال ، قسم العلوم الإنسانية ، جامعة باتنة الجزائر ، 2012 ، ص 43 .

- المحادثة (TALK) : باستخدام هذا النوع يستطيع احد المستخدمين كتابة رسائل للمستخدم الآخر واستقبال رسائل منه ويتم التحدث في الوقت نفسه دون تداخل بين الرسائل المرسلة من المستخدم الأول و الرسائل المستقبلة من المستخدم الآخر .

3-2- شبكة الأنترنت intranet :

الأنترنت مصطلح يطلق على الشبكة الداخلية ، وهي في الواقع تطبيق لمبادئ وأغراض الشبكة العالمية الانترنت ، ولكن على الشبكة الداخلية للمنظمة ، إذ تعطي هذه الشبكة مظهرا منظما لقواعد وبيانات العملاء، وملفات الاتصال ومعلومات المنتجات ، وتتميز بأنها أسهل استخداما من قبل الموظفين ولكونها تطبق معايير الانترنت ، فهي تساهم في توفير النفقات بالمقارنة مع أنظمة البريد العادية .

والأنترنت في أغلب الأحيان غير مفتوحة لأشخاص من خارج المنظمة ، وفي هذا السياق تتطوي على ميزات الأمن كجدران الحماية، جدار الحماية مركب من جزأين : مادي وبرمجي ، ويتصرف كما لو كان حارس للبوابة ، وهو يستخدم أجهزة خادمة مهمتها تفحص كل من يحاول الدخول لهذه الشبكة والخروج منها ويسجل اتصالاته) ، هذه الجدران لا تتيح للأشخاص غير المصرح لهم الدخول إلى شبكة الأنترنت ، لاسيما أن فكرة الأنترنت مبنية حسب قواعد الانترنت ، وبالتالي أصبحت العديد من التقنيات التي تحتاجها المنظمة لإنشاء إنترنت قياسية ، تأتي بأسعار مناسبة وبالإمكان الحصول على الأنظمة والبرامج المتوافقة مع الانترنت من أي شركة كمبيوتر ، كما يمكن إنشاء شبكات خاصة افتراضية ، ومع ظهور أجهزة الحاسب المحمولة ، سمح لأي موظف متحرك وصل نفسه مع شبكة الانترنت الخاصة بالمنظمة ، ليرسل ويستقبل بريده ، وليرتب مواعيده وليحصل على المعلومات التي يريدها ، وهذا ما يزيد من فاعلية الأداء والإنتاجية¹.

¹ - طه حسين نوي ، التطور التكنولوجي ودوره في تفعيل إدارة المعرفة بمنظمات الأعمال- حالة المديرية العامة لاتصالات الجزائر- اطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، جامعة الجزائر 03 ، 2011 ، صص 109-110 .

3-3- شبكة الإكسترنات Extranet :

تشير هذه الشبكة إلى مجموعة شبكات إنترانيت ترتبط ببعضها عن طريق الإنترنت ، وتحافظ على خصوصية كل شبكة إنترانيت ، مع منح أحقية للشراكة في بعض الخدمات والملفات فيما بينها ، أي أن شبكة الإكسترنات هي الشبكة التي تربط شبكات الإنترنت الخاصة بالمتعاملين والشركاء والمزودين ومراكز الأبحاث التي تجمعهم شراكة العمل في مشروع واحد ، أو تجمعهم مركزية التخطيط أو الشراكة ، وتؤمن لهم تبادل المعلومات والتشارك فيها ، دون المساس بخصوصية الإنترنت المحلية لكل منظمة ، وتستخدم في شبكة الإكسترنات كلمة المرور للحماية ، لكونها غير موجهة لعموم الجمهور كما هو الشأن في الإنترنت .

وتتسع تطبيقات الإكسترنات إلى العديد من المجالات أهمها :

- نظم التشارك التشارك على قواعد البيانات التابعة لمنظمات أو مراكز مختلفة
- شبكات منظمات الخدمات المالية والمصرفية .
- نظم إدارة شؤون المواطنين والموارد للشركات العالمية ومتعددة الجنسيات .
- توريد المستلزمات من السلع والخدمات اللازمة للعمليات الإنتاجية .
- توزيع السلع والخدمات وإجراءات البيع والشراء¹ .

3-4- البريد الإلكتروني (EMAIL) :

يقدم البريد الإلكتروني القوة الموجهة للانترنت وبواسطته يمكن للمستفيد إرسال وتلقي رسائل تشتمل على العديد من أشكال المعلومات خلال ثواني قليلة إلى صندوق البريد المتوافر على الشبكة في أي مكان في العالم .

¹ - طه حسين نوي ، نفس المرجع السابق ، ص ص ، 110 - 111 .

فالبريد الإلكتروني هو تبادل الرسائل والوثائق باستخدام الحاسوب ويعتقد كثير من الباحثين أن البريد الإلكتروني من أكثر خدمات الانترنت استخداما وذلك راجع إلى سهولة استخدامه ونمو الانترنت بهذه السرعة إلى البريد الإلكتروني حيث أنه " لو لم يوجد البريد الإلكتروني لما وجدت الانترنت "

بل ويذهب البعض أبعد من ذلك ويقول من أن - البريد الإلكتروني - يعد السبب الأول لاشتراك كثير من الناس في الانترنت ، ويعد البريد الإلكتروني أفضل بديل عصري للرسائل البريدية الورقية ولأجهزة الفاكس ، ولإرسال البريد الإلكتروني يجب أن تعرف عنوان المرسل إليه ، هذا العنوان يتركب من هوية المستخدم الذاتية¹.

والبريد الإلكتروني يسمح بتبادل الرسائل الإلكترونية كيف ما كانت ، صور ونصوص ، حيث تصل نسبة مستعملها إلى 40 % من مستعملي الشبكة و يرجع ذلك إلى الأسباب التالية :

- 1- السرعة الفائقة : حيث تتطلب ثوان قليلة لإيصال الرسالة إلى هدفها .
- 2- التكلفة المنخفضة : فهي مساوية لاتصال داخلي أو محلي .
- 3- الإرسال الجيد فهو يمثل الصوت و الصورة .
- 4- التحكم في الرسالة وإمكانية تعديلها ، تسجيلها ، طبعها وتخزينها أو إلغائها .
- 5- الاتصال التفاعلي مما يسهل عمليات تقريب الأفراد و المجتمعات² .

3-5- قواعد البيانات :

قواعد البيانات هي مجموعة من عناصر البيانات المنطقية المرتبطة مع بعضها البعض بعلاقة رياضية ، تخزن في جهاز الحاسوب على نحو منظم ، حيث يقوم برنامج (الحاسوب) يسمى محرك قاعدة البيانات بتسهيل التعامل معها والبحث ضمن هذه

¹ - ياسر الصاوي ، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات . دار السحاب للنشر والتوزيع ، ط1 ، مصر ، 2007 ، ص125 .

² - حسن محمد نصر ، الانترنت و الإعلام و الصحافة الإلكترونية . مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ، الكويت ، ط1 ، 2003 ، ص44 .

البيانات وإمكانية الإضافة والتعديل عليها ، والهدف الأساسي لقواعد البيانات هو التركيز على طريقة تنظيم البيانات وليس على التطبيقات الخاصة .

لذا يتم تصميم البيانات بحيث تكون خالية من التكرار ويمكن استرجاعها وتعديلها والإضافة عليها دون المشاكل التي يمكن أن تحدث مع وجود التكرار فيها هو الهدف الرئيسي لمصمم قاعدة البيانات ، ويتم عن طريق إيجاد ثلاث مستويات من التجريد أو النماذج لقواعد البيانات تسمى نماذج التطبيع (Normalizing Forms) ويقصد بها جعل تركيبة البيانات اقرب للطبيعة التصنيفية .

وهناك تركيبات لقواعد البيانات حسب نوع العلاقة الرياضية بين البيانات ومنها :

التركيب العلائقي : وهو اعتماد علاقة محددة بين عناصر البيانات مثل أن تكون قيمة عنصر معتمدة على حاصل جمع عنصرين ، وهذا التركيب هو انجح التراكيب المطبقة في عالم قواعد البيانات المعلوماتية ، وذلك بسبب إعطائه تنوع في نوع العلاقة بين البيانات ، لأن احتمالية تنفيذ العلاقات فيه أكبر من أي تركيب آخر .

التركيب الهيكلي : وهو اعتماد علاقة الهيكل التنظيمي بين عناصر البيانات مثل أن يكون عنصرين مصنفيين تحت عنصر واحد أو تابعين له .

التركيب الهرمي : وهو اعتماد علاقة الهرم بين عناصر البيانات مثل أن يكون هناك كل عنصر مسئول عن عنصر واحد فقط وليس أكثر¹ .

يتم تصنيف وإنشاء قاعدة البيانات الخاصة بإدارة المنظمة الإدارية لتنظيم العمل والتي تشتمل على بيانات العاملين بالمنظمة ومعرفة كل البيانات الخاصة بها

حيث تختلف المنظمات والمؤسسات في تصميم بيانات قاعدتها وذلك لتعدد الاهتمامات و الأهداف ، فالمنظمة الرسمية تختلف عن المنظمات غير الرسمية (

¹ - ياسر الصاوي ، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات . دار السحاب للنشر والتوزيع ، ط1 ، مصر ، 2007 ، ص ص 121-122 .

وهي من أهم العناصر ، ليس بالنسبة وإنما من وجهة نظر استخداماتها الضرورية ، إذ أنها تمثل المادة التي تستخرج منها البيانات والمعلومات في أي عمل تطبيقي ويمكن إعطاؤها عدة تعريفات أهمها :

- قاعدة البيانات في بيئة الحاسوب هي الوعاء الافتراضي والمعلومات الخاصة بفرد أو حدث أو منظمة أو بلد ما ، غالبا ما تكون البيانات والمعلومات محفوظة في أوعية حاسوبية (مغناطيسية أو إلكترونية أو ليزيرية) ومن ناحية الفنية ،

يمكن بأن قاعدة البيانات هي مجموعة من الملفات ذات العلاقة المتبادلة والمخزنة معا على وسائط حاسوبية ، لكن بشكل مستقل عن البرامج التي باستخدام أو تشغيل وبالوقت نفسه فإن هذه البيانات تكون قابلة للتعديل والتحديث والاسترجاع حسب رغبة المستخدم¹.

تعتبر قاعدة البيانات نظاما لحفظ البيانات على أحد الوسائط التخزين الحديثة بالحاسبات الالكترونية ، التي تستخدم أحدث الأساليب المتطورة لتكنولوجيا تخزين وحفظ البيانات ، والتي تسمح بتخزين كم هائل من البيانات ، وهذا النظام يسمح بإضافة وتعديل وتحديث البيانات كلما لزم الأمر ذلك بسرعة ودقة متناهية ، بحيث تفي بمتطلبات المستخدم بطريقة فعالة ، من خلال مركزية البيانات وتقليل التكرار فيها ، هذه البيانات إما أن تكون داخلية للمنظمة أو خارجية تعبر عن علاقة المنظمة مع البيئة الخارجية².

3-6- الهاتف النقال الذكي :

يعتبر من أبرز وسائل الاتصال التي استخدمها الإنسان حديثا ، بحيث عرفت انتشارا واسعا في المجتمعات خلال القرن 21 م ، وهو إحدى نتائج ثورة الاتصالات اللاسلكية والتي اختلفت أنواعه وأحجامه وأشكاله من الهاتف الثابت إلى الهاتف الخليوي ، فهو يستعمل في عمليات الاتصال المختلفة .

¹ - سليم الحسينية ، مبادئ نظم المعلومات الإدارية . مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، الأردن ، 1998 ، ص 118 .

² - سميرة عبد الحميد السيد علي ، دور نظم المعلومات في دعم مناخ الاستثمار . رسالة مقدمة للحصول على العضوية في العلوم الإدارية ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، مصر ، 2004 ، ص 134 .

والهاتف النقال هو عبارة عن جهاز استقبال يستخدم موجات الراديو بوصول الإشارة إلى المتلقي في منطقة جغرافية تسمى الخلية CELL ثم يتم نقل هذه الإشارة المستقبلة إلى شبكة التلغونات المركزية¹، هذا النظام التقني يسمح بحمل الهاتف النقال في كل مكان، وأبح الفرد بإمكانه إرسال إشارات صوتية إلى أي فرد، إلى ذلك هناك أنواع أخرى من الإشارات مثل كتابة الحروف، الصور وهكذا تطورت أشكال الاتصال اللاسلكي.

كما أن جهاز الهاتف النقال هو عبارة عن جهاز اتصال صغير الحجم مربوط بشبكة للاتصالات اللاسلكية والرقمية، تسمح ببث واستقبال الرسائل الصوتية والنصية والصور عن بعد وبسرعة فائقة، ونظرا لطبيعة مكوناته الإلكترونية واستقلالية العملية، فقد يوصف بالخلوي" أو "النقال" أو "الجوال" أو "المحمول"، ومعروف أن الهاتف النقال الحالي هول الشكل المتطور للهاتف التقليدي "الثابت"².

وفيما يخص الهاتف النقال، سميت النقالة بالخلوية نظرا لاعتمادها على تقسيم مناطق التغطية إلى مجموعة من الخلايا، تخصص كل منها (قطاع أو خلية) لموجة ذات تردد معين، وهذا المبدأ في تقسيم مناطق التغطية إلى قطاعات يستخدم في محطات البث الإذاعي، إذ تقوم كل محطة إذاعية بالبث على أكثر من موجة إلى مناطق مختلفة كي تضمن وضوح بثها، ومن أجل عدم اختلاط بثها مع بث إذاعي من محطة أخرى تستخدم النطاق الموحى ذاته، والتلفون السلكي و الهاتف النقال واستخداماتهم التلفون من أهم وسائل الاتصال الصوتي ومن أقدمها وأكثرها انتشارا بين الناس، لدرجة أنه من النادر أن تجد بيتا أو مؤسسة لا تمتلك خطا هاتفيا وخاصة في المجتمعات المتقدمة والغنية، والهاتف ليس أداة للتواصل بين الأفراد والجماعات ولكنها أداة تلعب دورها في الإنتاجية والتسويق وإيصال الخدمات للكثير من المؤسسات وتنتشر الاتصالات الهاتفية التقليدية في كل بلاد العالم حاليا وتتبع مؤسسات الاتصالات القطاع العام الحكومي في معظم الدول النامية، وقد تطور الهاتف في حجمه وشكله ومزاياه وإمكاناته عدة مرات وأصبح هناك شبكات هاتفية في بعض الدول المتقدمة.

¹ - حسن عماد مكاوي، تكنولوجيا الاتصال في عصر العولمة . الدار اللبنانية المصرية، القاهرة، 2003، ص 223 .

² - فضيل دليو، مدخل إلى الاتصال الجماهيري . مخبر الإعلام والاتصال، جامعة قسنطينة، 2003، ص 130 .

من أحدث الابتكار في عالم الاتصالات الهاتفية، الهاتف الصوري أو الهاتف الفيديو الذي يستطيع نقل الصورة مع الصوت بسرعة هائلة، والجهاز مزود بذاكرة تؤهل خزن الصورة واسترجاعها عند الحاجة ومشاهدتها على الشاشة أو طباعتها على الورق وينتشر حاليا التلفون النقال بشكل واسع. ويستخدم الهاتف كوسيلة اتصال بالهواتف الأخرى المنتشرة جغرافيا بطريقتين أساسيتين:

* طريقة الاتصال المباشر: من متحدث على الهاتف A إلى متحدث آخر على الهاتف B سواء كان الهاتفان في نفس المدينة أو متباعداً.

* طريقة الاتصال غير المباشر: وذلك عن طريق ربط الخط الهاتفي مع وسيلة أخرى من وسائل الاتصال ونقل المعلومات مثل: التلكس والحوايب وغيرها¹.
ومن خدماته ما يلي²:

- رسائل نصوص Sms والمتعددة الوسائط Mms ورسائل الواتساب WhatsApp والفايبر Veber .

- مدخل للإنترنت لتصفح البريد والتراسل .

- الاستماع إلى راديو انترنت تلفزيوني .

- كاميرا للتصوير وأداة تسجيل لتخزين الصوت والصور ومقاطع الفيديو .

4- آثار تكنولوجيا الاتصال :

إن تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال قد أحدثت تطورات رهيبية وسريعة جدا على مختلف المجتمعات والشعوب والمؤسسات، بحيث استخدمت هذه التطبيقات في جميع الميادين فلا تخلو ايا منه من هذه التكنولوجيات الحديثة وسنحاول ذكر أهم آثار تكنولوجيا الاتصال :

¹ - محمد منير حجاب ، الإعلام والتنمية الشاملة . دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط1 ، 2001 ، ص195 .

² - مصطفى يوسف كافي ، الإعلام التفاعلي . دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2016 ، ص197 .

4-1- الآثار التنظيمية :

إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات المعاصرة خلق تحديات كبيرة تمثلت في مجالات عدة خاصة من الناحية التنظيمية ، حيث تحدد العلاقات ما بينهما من خلال المرتكزات التالية : المركزية أو اللامركزية أو الجمع بينهما ، التقليل في حجم الوظائف والمستويات الإدارية و التحول في شكل الهيكل التنظيمي من الهرمي إلى الشبكي وسوف يتناول كل جانب من هذه الجوانب كما يلي¹:

1- الاتجاه نحو المركزية أو اللامركزية :

في عام 1958 قدم كل من Leavit et Whesler تنبؤاتهم حول تأثير تكنولوجيا الاتصال على البناء التنظيمي للمؤسسات سوف تتجه نحو المركزية ، وذلك لأن وفرة المعلومات مقارنة بما كان متاح في السابق سوف يسمح للإدارة بأن تكون في قراراتها مركزية من خلال نظام معلومات مركزي يتواجد في المقر الرئيسي ويرتبط جميع أجزاء المؤسسة بشبكات اتصالات تتيح للإدارة نقل و تبادل المعلومات بينهما وبين جميع العاملين فيها ، ولكن هناك من يرى العكس ، أي أن استخدام الحاسوب سوف يدفع المؤسسات نحو التوجه إلى اللامركزية ، وذلك لأن الإدارة سوف لا تستطيع التغلب على المشاكل الناتجة عن كمية المعلومات التي ستولدها تكنولوجيا المعلومات والاتصال إضافة إلى ازدياد عدد القرارات المطلوب اتخاذها في المؤسسات الكبيرة وقد أيد هذا الرأي كل من Anshen et Burhugane يجب أن نضع في كل اعتبار أن استمرار التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات كان له دور واضح في تبني اتجاه الجمع بين المركزية واللامركزية سواء في البناء التنظيمي أو في تصميم أنظمة المعلومات مما يستوجب على المؤسسات أن تكيف بناءها التنظيمي بالشكل الذي يكون فيه قادرا على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية .

¹ - نجم عبد الله الحميدي وآخرون ، نظم المعلومات الإدارية (مدخل معاصر) . دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط2 ، 2009 ، ص 287 .

ب- تقليص حجم الوظائف و المستويات الإدارية :

عملت تكنولوجيا الاتصال على زيادة التوافق بين الوظائف، وبالتالي اختيار الموارد الهائلة والكفاءة وتدريبها وتقييم أدائها وتخطيط مسارها الوظيفي ، وإدارة الرواتب وتحسين نوعية العمل ، كما اسهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال أدواتها المختلفة من زيادة كفاءة عمليات الاتصال و تحسين عملية التحفيز لدى الأفراد.

أما فيما يتعلق بتقليص عدد المستويات الإدارية فقد أشار Hanold وأيده Lucas بأن ازدياد قدرات الإدارة في الحصول على المعلومات بالسرعة والدقة الملائمة من خلال الاعتماد على أنظمة المعلومات المحوسبة سوف يساهم في التقليل على الإدارة الوسطى و بالأخص ظهور شبكات الاتصالات المحلية والدولية يمكن المدراء من زيادة حجم نطاق إشرافهم ، مما يجعله يساهم في تمدد شكل الهيكل التنظيمي وتقليل عدد مستوياته وهذا ما يجعله أكثر قدرة على الاستجابة لمتطلبات الزبائن ، إضافة إلى مساهمته في سرعة إيصال القرارات التي تتخذ في مستويات الإدارة العليا إلى المستويات التشغيلية .

ج- التحول في شكل الهيكل التنظيمي :

التأثير الإجمالي على الهيكل التنظيمي يتمثل في ظهور زيادة الخيارات الهيكلية و البنيوية للمؤسسة خاصة عند تطبيق مفهوم الشبكات التي تساهم في ربط المؤسسة داخليا وخارجيا ، حيث نجد الهيكل الشبكي للمعلومات يعمل على إلغاء الحدود بين كل المؤسسة والموردين والعملاء وحتى المنافسين ويسمح بنقل وتبادل المعلومات فيما بينهم وكانعكاس لهذا المفهوم بدأت المؤسسات باعتماد التنظيم الشبكي وهيكلها التنظيمي ، وذلك بأن الهياكل السابقة التقليدية تتسم بمحدودية قدرتها للاستجابة لمتطلبات البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسات مما يفرض عليها التخلي على التنظيم الهرمي البيروقراطي التقليدي الذي يفرض في طبيعته قيود على عملية تدفق المعلومات ، في حين أن التنظيم الشبكي يساهم في تقليل المعوقات ، إضافة إلى تقليل تكلفة نقلها سواء داخليا أو خارجيا خصوصا عندما تكون الاتصالات الدولية¹.

¹ - رغد حسن الصرن ، إدارة المكاتب الحديثة . دار الرضا للنشر ، دمشق، ط1 ، 2002 ، ص 89 .

د - التغيير في التنظيم¹:

حيث أثبتت تجارب المؤسسات الناتجة ، أن النجاح الإداري كان وليدا لمجموعة متكاملة من التوجهات والتحولات التنظيمية الحديثة ، فقد كان الانتقال من بيئة بطيئة التغيير ومن نموذج تنظيمي ميكانيكي جامد إلى بيئة ديناميكية سريعة التغيير تتزايد فيها عوامل التأكد ودرجة المخاطرة وتتطلب نمودجا تنظيميا عضويا مرنا ، ويمكن استشراف أهم انعكاسات التطورات التكنولوجية تنظيميا في بعض العناصر الأساسية التالية :

- ستزداد العمالة غير المباشرة وأخصائيو البحوث والتطوير والقائمين على الصيانة .
- ستظهر الحاجة إلى تغيير الأداء بالوظائف الجديدة .
- ستظهر الحاجة إلى تمكين العاملين في أداء الوظائف دون الرجوع إلى الإدارة .
- سيتغير الهيكل الموارد البشرية بسبب الأتمتة .

4-2- الآثار الاقتصادية :

إن تأثير عصر المعلومات وثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، تغيرت عدة مفاهيم ، فقد أصبح رأس المال الفكري أهم نسبيا من رأس المال المادي ، حيث أصبحت قوة وثروة تضافي على العمل قيمة ، لأن الاقتصاد المعاش هو اقتصاد المعلومات ، كما تميزت هذه الثروة بتقلها السريع عكس منتجات اقتصاد الزراعة والصناعة².

ولعل أهم الآثار الاقتصادية الناتجة عن استخدام التكنولوجيا تتمثل في استخدام الحاسب الآلي كأحد العناصر الأساسية المكونة لهذه التكنولوجيا ، حيث كان لتطور استخدام الحاسبات الآلية الأثر الكبير في اقتصاديات استخدام هذه التكنولوجيا ، لما تتميز به هذه الآلات من انخفاض في مستويات أسعارها والسهولة في التشغيل والصيانة

¹ - ملين علوطي ، أثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة . أطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، جامعة الجزائر 03 ، 2008 ، ص 184 .

² - مراد رايس ، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة . رسالة ماجستير غ منشورة إدارة أعمال ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 03 ، 2006 ، ص 48 .

و ضمان تدفق المعلومات بشكل أفضل ، بالإضافة إلى قابليتها للتوسع وتطابق أنظمة الحاسبات المختلفة وأهميتها في تعميم مفهوم المركزية واللامركزية في الهيكل التنظيمي في المؤسسة ، وكذلك قدرتها على تخزين الكم المعلوماتي الهائل ، وإسهاماتها في سرعة ودقة انجاز لمهام و الواجبات المطلوبة .

إضافة إلى ذلك تؤثر تكنولوجيا الاتصال في جانبين في الوقت الحالي¹:

- تغيرات في الأداء الإنتاجي حيث مست العديد من الأنشطة التي أدت إلى خفض التكلفة ووقت تحليل العمليات ، وقد تطورت برامج التخطيط والصنع والتحكم التي شكلت الأساس لنظم المعلومات التي تستهدف لمد مديري العمليات بالمعلومات اللازمة لإدارة العمليات بفاعلية أكبر .

- تغير في الأداء التسويقي : حيث اشتركت الآلات في الأنشطة التسويقية مما سيزيد من خدمة العملاء.

4-3- الآثار الاجتماعية :

إن تكنولوجيا المعلومات الاتصال لا تمنحنا فقط أساليب مختلفة للعمل والتفكير و الترفيه بل إنها تقدم لنا أيضا بعض الخيارات الأخلاقية المختلفة ، والتحويلات الثقافية التي تنعكس وتساعد في توجيه السلوك والتصرفات ، مما يخلق آثار على البنيان المجتمعي ، والبناء القيمي يترتب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وهذا ما يخلق آثار ايجابية وسلبية على المجتمع منها²:

- الآثار المستقبلية على العملية التربوية و التعليمية وتطوير البحث العلمي والتقني وما يترتب على ذلك من خلق فلسفة جديدة في الانفتاح والتعاون التعاون الدولي في مجال المعلومات .

¹ - ملين علوطي ، مرجع سابق ، ص 184 .

² - مراد رايس ، مرجع سابق ، ص 41 .

- كيفية تسخير هذه التكنولوجيا في حل المشكلات وتخفيف المعاناة التي يتعرض لها الأفراد .

- تشجيع السلوكات الجديدة من المطالبة بالمساواة والعدالة الاجتماعية وحرية التعبير وبناء العلاقات الشخصية وحماية حقوق الملكية والفكرية ... الخ¹.

كما أفرزت تكنولوجيا الاتصال العديد من الخدمات لتلبية حاجة الأفراد والمجتمع أهمها²:

- يتيح الحاسب الشخصي من خلال استخداماته المتعددة قائمة ضخمة من الخدمات والمعلومات غير المحدودة ، سواء للاستخدام الشخصي أو الاستفادة من المعلومات التي تقدمها بنوك المعلومات ، كما يوفر هذا الحاسب تقديم خدمات عامة مثل الطباعة والرسوم وألعاب الفيديو ، ويمكن استرجاع التي تم تخزينها في الحاسب الشخصي في أي وقت ، مما يوفر الوقت والجهد ، كما يمكن استخدامه كوسيلة ترفيهية وربطه بأجهزة الراديو والتلفزيون .

- بامتزاج وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية مع تكنولوجيا الحاسب الآلي خلق عصر جديد للنشر الإلكتروني ، حيث يتم طباعة الكلمات على شاشة التلفزيون أو منفذ العرض المتصل بالحاسب الإلكتروني لكي يتسلمه الفرد في منزله أو مكتبه .

- ظهور التكنولوجيا الجديدة في مجال الخدمة التلفزيونية ، الذي يتيح الاتصال ذو الاتجاهين ويقدم خدمات عديدة مثل التعامل مع البنوك ، كما يتيح خدمات الجريدة الإلكترونية .

- ظهور العديد من خدمات الاتصال الجديدة مثل الفيديو تكس والتيلكس والبريد الإلكتروني والأقراص المدمجة الصغيرة التي يمكن أن تخزن في محتويات المكتبة.

¹ - فتيحة مجاوي، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تكوين المعرفة التنظيمية . رسالة ماجستير غ منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة سعد دحلب البلدة ، 2010 ، ص 27 .

² - منى محمد إبراهيم البطل ، تكنولوجيا الاتصالات المعاصرة . دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط 1 ، 2004 ، ص 215 .

المبحث الرابع : مفهوم السلوك التنظيمي أهميته ، أهدافه وخصائصه

قبل التطرق إلى ماهية السلوك التنظيمي سوف نبرز مفهوم السلوك الإنساني أنواعه وخصائصه .

4-1 - مفهوم السلوك الإنساني :

السلوك الإنساني يختلف من فرد لآخر نتيجة للفروق الفردية التي يتميز كل إنسان عن الآخر وتؤدي دورا مهما في تحديد أنماط السلوك الإنساني ، ويميز العلماء بين الفروقات الجسدية وفي القدرات العقلية ، وفي الفروقات الثقافية والاجتماعية والفروقات في الدوافع والطموحات ، في القيم والاتجاهات ، في المهارات والاستعدادات ، في الشعور بالحاجات الإنسانية وفي الإدراك والوعي¹.

وعرف Mc Mahonetال السلوك بدلالة أي نشاط (فعالية) منبها إلى أن السلوك يتضمن كل الاتجاهات ، التفكير ، التغييرات المادية و التغييرات الشعورية ، وبذلك السلوك يشمل جميع أنواع التصرفات أو النشاطات التي يمارسها الفرد في حياته سواء الظاهر منها (ما يمكن ملاحظته من قبل الآخرين كالأكل ، الحديث ، العمل... الخ) أو الباطن الذي يصعب ملاحظته بشكل مباشر ويستدل عليه من خلال السلوك الظاهر أو ملاحظته ومن أمثلة هذا السلوك التفكير ، الإدراك ، التعلم، الاتجاهات الدافعية... الخ².

كما أن السلوك هو الاستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة احتكاكه بغيره من الأفراد أو نتيجة لاتصاله بالبيئة الخارجية من حوله ، ويتضمن السلوك بهذا المعنى كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي أو تفكير أو سلوك لغوي أو مشاعر أو انفعالات أو إدراك³.

¹ - كامل محمد مغربي ، السلوك التنظيمي (مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم). دار الفكر ، الأردن ، ط3 ، 2004 ، ص24

² - إحسان دهش جلاب ، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير . دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2011 ، ص 61 .

³ - أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات). مركز التنمية الإدارية ، جامعة الإسكندرية ، مصر ، 1995 ، ص 22 .

ويرى كل من Wodarski et Dzielewski أن السلوك الإنساني هو عبارة عن الأنشطة و التفاعلات التي يقوم بها الفرد لتحقيق غايات معينة ، فتكون بعض هذه الغايات مقصودة ومخططة ، وبعضها بسيط وغير شعوري ، وأن سلوك الفرد يمكن ملاحظته بواسطة الحواس الخمس ، أي أن السلوك الإنساني يعتبر كنشاط موجه ومقصود لتحقيق غايات محددة ، وهو مرتبط بقدرة الفرد وتفهمه لمعنى السلوك والنتائج المرتبطة به¹.

2- أنواع السلوك الإنساني :

ويمكن تصنيفها بشكل عام إلى ثلاثة أنواع من السلوك ولا يمكن فصل واحد منها عن الآخر .

1- السلوك الفردي :

هو أبسط أنواع السلوك حيث أنه يتعلق بالفرد وما يتعرض إليه من مواقف في حياته اليومية ، فسلوك الفرد يتمثل في الاستجابة لمؤثر خارجي معين ، ومن المعروف أن الأفراد لا يستجيبون بصورة واحدة للمؤثر الواحد ، حيث أن إدراك كل فرد للمؤثر يختلف عن إدراك الآخرين من ناحية والاختلافات الفردية من حيث الجنس والسن والبيئة و الشخصية وغيرها من ناحية أخرى .

2- السلوك الجماعي :

وهو سلوك الجماعة التي تتصف بالقدرة على تطوير قواعد وعادات سلوكية بصورة تلقائية تخالف ما هو مقبول وشائع ، ويرى علماء الاجتماع أن السلوك الجماهيري يمثل نموذجا أساسيا للسلوك الجماعي ، فهم يرون أن الجماعة كفرد تتعرض إلى حالات من التضعف والتمزق بين الحين والآخر ، فإذا كان هذا التمزق عنيفا فإنه ينقل الجماعة إلى حالة من الهياج والتوتر الذي عادة ما يؤدي إلى أعمال العنف .

¹ - حسين حسن سلمان ، السلوك الإنساني والبيئة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق . المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع ، لبنان ، 2005 ، ص28

3- السلوك الاجتماعي :

وهو السلوك الشائع بين الجماعات الإنسانية ، فهو الذي يمثل علاقة الفرد بغيره من الأفراد ، حيث يرى نجيب اسكندر " أن السلوك الاجتماعي سلوك يكتسبه الفرد منذ ولادته نتيجة علاقاته بأسرته التي ينشأ ضمنها ثم علاقاته بأفراد المجتمع الأكبر فيما بعد ، فارتباط شخص بشخص آخر يترتب عليه سلوك معين نتيجة تأثير كل منهما على الآخر¹.

3- خصائص السلوك الإنساني :

- السلوك الإنساني هو عبارة عن نتائج لعملية التفاعل بين الجوانب الشخصية عن الفرد وما تتضمنه من أنشطة بيولوجية ، انفعالية ، إدراكية ، والجوانب البيئية المتمثلة في الظروف التي يعيشها الإنسان (جغرافية ، مناخية ، تاريخية ، ثقافية).

- إن الفرد يكتسب مختلف أنماط السلوك من خلال احتكاكه اليومي مع البيئة ومع الأشخاص في الأسرة ، الحي ، المدرسة ، محيط العمل .

- السلوك نشاط كلي ، أي يصدر عن الإنسان ككل من حيث وحدة وكل ، فالإنسان حين يتأثر بالبيئة فإنه لا يستجيب لها بجسمه فحسب بل بكليته ، فالإنسان هو الذي ينجح ويحقق وهو الذي يحب ويكره .

- السلوك نشاط غائي فهو يرمي لتحقيق غاية ما من خلالها يمكن فهم السلوك وتفسيره بغض النظر عن طبيعة هذه الغاية ، إن خاصية الغائية جعلت سلوك الفرد يتسم بالمرونة والقابلية للتغيير ، التنوع والتكيف تبعاً لتغير الظروف².

¹ - كامل محمد مغربي ، السلوك التنظيمي ، مرجع سابق، ص 25-26 .

² - صبحي سيد ، تصرفات سلوكية . دار الثقافة للطباعة ، مصر ، 1978 ، ص 11 .

- تعلم السلوك الايجابي أو التخلص من السلوكات السلبية يحتاج إلى نوع من التوجيه والنمذجة التي يقوم بها في مختلف الأنساق التي يتفاعل داخلها الفرد من خلال سلسلة القيم والضوابط الموجودة فيكل نسق¹.

4-2 مفهوم السلوك التنظيمي :

2-1 - مفهومه : للسلوك التنظيمي تعريفات متعددة نحاول اختصارها فيما يلي :

- السلوك التنظيمي هو دراسة السلوك الإنساني في المواقف التنظيمية ، ودراسة المنظمة ذاتها ، وأيضا دراسة التفاعل بين السلوك الإنساني والمنظمة من ناحية وتفاعل المنظمة مع البيئة من ناحية أخرى².

- يقصد بالسلوك التنظيمي دراسة سلوك وأداء العاملين في المنظمة ، وذلك باعتبار أن بيئة المنظمة لها تأثير كبير على سلوك وتصرفات العاملين ومن ثم انتاجهم .

- السلوك التنظيمي هو دراسة فهم سلوك العاملين في المنظمة ويشمل أسلوب تفكير وإدراك العاملين ، شخصياتهم ، دوافع العمل ، رضاهم الوظيفي اتجاهاتهم وقيمهم ، وكذلك ممارساتهم كأفراد أو مجموعات ، تفاعل هذا الأسلوب مع بيئة المنظمة ، وذلك لتحقيق أهداف كل العاملين والمنظمة في نفس الوقت³.

يشير السلوك التنظيمي إلى ذلك العلم الذي يهتم بالدراسة المنهجية لسلوك العنصر البشري في المنظمات وتشير نتائج البحوث العلمية وممارسات وآراء خبراء التنظيم إلى أن السلوك التنظيمي هو محصلة التفاعل بين ثلاث مستويات من المتغيرات هي :

أ- المتغيرات المتعلقة بالفرد ومن أهم المتغيرات التي تحدد سلوك الفرد كمستوى للتحليل الإدراك والشخصية والدوافع والضغوط والقيم .

¹ - صبحي سيد ، نفس المرجع السابق ، ص 48 .

² - رابحة حسن ، السلوك التنظيمي المعاصر . الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 05 .

³ - صلاح عبد الباقي ، السلوك التنظيمي (مدخل تطبيقي معاصر) . دار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2003 ، ص 11 .

ب- المتغيرات المتعلقة بجماعة العمل ، وكذلك فإن سلوك الجماعة يتحدد من خلال طبيعة عملية الاتصال والقيادة وأسلوب اتخاذ القرارات وديناميكيات جماعات العمل الصغيرة في المنظمة وطبيعة عمليات الصراع .

ج- المتغيرات المتعلقة بالمنظمة كوحدة متكاملة ، فسلوك المنظمة كنظام متكامل يتأثر بعوامل كثيرة من أهمها التكنولوجيا المستعملة وطبيعة الإستراتيجية التي يتم الاعتماد عليها وفعالية عملية التغيير التنظيمي¹ .

السلوك التنظيمي هو مجال يبحث في المعارف التي تتعلق بمختلف أنواع السلوك داخل المنظمات ، والتي يمكن الحصول عليها من خلال الدراسة العلمية لسلوك الأفراد والجماعات و العمليات التنظيمية ، وهذه المعارف يمكن أن تكون غاية في السلوك ، كما يمكن أن يستفيد منها الممارس لتحسين الفعالية التنظيمية وتحسين نوعية الحياة بالنسبة للعاملين داخل المنظمة²

4-3- أهمية وأهداف السلوك التنظيمي :

3-1- الأهمية : يمكن تلخيص أهمية السلوك التنظيمي في بعض النقاط هي :

- أهمية الموارد البشرية للمنظمة يستلزم ضرورة الاهتمام بدراسة وفهم سلوك الأفراد بما لهم من تأثير على فعالية المنظمة .

- تعتبر النظرة إلى الموارد البشرية جذب الانتباه وضرورة الاهتمام بتنمية وتطوير هذه الموارد .

- تعقد الطبيعة البشرية ووجود الاختلافات الفردية التي تميز هذا السلوك مما يتطلب من المنظمة فهم وتحليل هذه الاختلافات للوصول إلى طرق تعامل مميزة تتناسب مع هذه الاختلافات ، وهذه الزيادة للتأثير والتحكم في السلوك .

¹ - محمد اسماعيل بلال ، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق . دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2005 ، ص ص ، 19-20 .

² - جيرالد جرينبرج وروبرت بارون ، إدارة السلوك في المنظمات . ت رفاعي محمد رفاعي و إسماعيل بسيوني ، دار المريخ للنشر ، مصر ، 2004 ، ص 26 .

لذا فإن إدارة السلوك التنظيمي يمكن أن تقدم للمنظمات ما يلي¹:

- *الإجابة على كثير من التساؤلات حول السلوك الفردي والجماعي داخل المنظمات .
 - *معرفة الأسباب وراء نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها والوقوف لفهم هذه الأسرار .
 - *معرفة الأسباب الحقيقية لاختلاف الأفراد وردود أفعالهم اتجاه المثيرات ومعرفة أسباب التوتر والقلق الذي يحدث للعاملين ومحاولة التصدي لمنعه والتخفيف من حدوثه .
 - *معرفة العوامل البيئية المؤثرة على سلوك الموظف وإنتاجيته ، وتوجيه التنافس والنزاعات واستثمارها ، ومعرفة أفضل السبل لتوجيه السلوك وتلبية حاجاته .
 - *معرفة الحوافز التي يمكن أن يكون لها تأثير أكبر عند كل مستوى إداري (مادي ، معنوي ..الخ).
 - *معرفة اتجاه العاملين والتنبؤ بسلوكياتهم بما يخدم مصلحة التنظيم .
 - *معرفة الفروق الفردية بين العاملين وقدراتهم يتيح مجالا أكبر لوضعهم في الوظائف المناسبة .
 - *معرفة كيفية الاستفادة من التأثيرات الايجابية للتنظيمات غير الرسمية على العاملين .
- أما أهمية السلوك التنظيمي من الناحية العلمية إمكانية تطوير نمط الشخصية من خلال الاستفادة من النتائج والدراسات التي اهتمت بإيجاد علاقات بين نمط القيادة والمتطلبات الموقفية ويستخدم أيضا السلوك التنظيمي في اختيار الأسلوب الملائم لتقييم أداء العاملين ، كما يرشدنا في اختيار الوسائل المناسبة لجذب الأفراد الذين يتمتعون بمواهب خاصة للعمل بالمنظمة والعمل على تنميتها .

وكذلك أهمية السلوك التنظيمي للنمو الشخصي للأفراد ، في فهم السلوك يعد إنجازا ومكسبا شخصيا ، حيث تزداد معرفة وإدراك الفرد لذاته أحد أشكال القدرة على فهم

¹ - محمد الفاتح محمود بشير المغربي ، السلوك التنظيمي . دار الجنان للنشر والتوزيع ، ط 1، الأردن ، 2016 ، ص 12 .

الآخرين والعمل بفعالية مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين أمرا ضروريا لتحقيق التقدم في العمل وشغل الوظائف القيادية¹.

3-2- أهداف السلوك التنظيمي: يهدف السلوك التنظيمي إلى التفسير والتنبؤ والسيطرة والتحكم .

* تفسير السلوك التنظيمي : عندما تسعى للإجابة على السؤال (لماذا ؟) تصرف فرد ما أو جماعة من الأفراد بطريقة معينة ، فنحن ندخل في مجال هدف التفسير للسلوك الإنساني ، وقد يكون هذا الهدف هو أقل الأهداف أهمية من وجهة نظر الإدارة ، لأنه يتم بعد حدوث الأمر أو الحدث ، لكن بالرغم من هذا فإن فهم أي ظاهرة يبدأ بمحاولة التفسير ثم استخدام هذا الفهم لتحديد سبب التصرف فمثلا إذا قدم عدد الأفراد ذوي القيمة العالية بالنسبة للمنظمة طلب استقالة جماعية فإن الإدارة تسعى لمعرفة السبب لتحديد إذا ما كان من الممكن تجنبه في المستقبل ، فالأفراد قد يتركون العمل لأسباب عديدة ، ولكن عندما يفسر معدل ترك العمل العالي كنتيجة لانخفاض الأجر ، أو الروتين في العمل ، فإن المديرين غالبا ما يستطيعون اتخاذ الإجراءات الصحيحة المناسبة في المستقبل .

* التنبؤ بالسلوك : يهدف التنبؤ إلى التركيز على الأحداث في المستقبل فهو يسعى لتحديد النواتج المترتبة على تصرف معين ، واعتمادا على المعلومات والمعرفة المتوافرة من السلوك التنظيمي ، حيث يمكن للمدير التنبؤ باستجابات الأفراد وأن يتعرف على المداخل التي تكون فيها أقل درجة من مقاومة الأفراد للتغيير ومن ثم يستطيع أن يتخذ المدير قراراته بطريقة صحيحة .

* السيطرة والتحكم في السلوك : يعد من أهم وأصعب الأهداف ، فعندما يفكر المدير كيف يمكنه أن يجعل فرد من الأفراد يبذل جهد أكبر في العمل ، فإن هذا المدير يهتم بالسيطرة والتحكم في السلوك ، ومن وجهة نظر المديرين فإن أعظم إسهام للسلوك

¹ - محمد الفاتح محمود بشير المغربي ، نفس المرجع السابق ، ص 13 .

التنظيمي يتمثل في تحقيق السيطرة والتحكم في السلوك والذي يؤدي إلى تحقيق هدف الكفاءة والفعالية في أداء المهام¹.

إن المنظمات ذات الفعالية العالية تشجع مديروها كي يدرسوا مبادئ السلوك التنظيمي ، لأن المعرفة هي أساس التفسير والتحليل للسلوك ، وأيضا أساس التنبؤ به ، وهي أيضا التوجيه والسيطرة على هذا السلوك ووجود مديرين ذو خبرة ومعرفة علمية تمكنهم من تصميم أنظمة وقواعد سياسات ذات تأثير على سلوك العاملين².

4-4- خصائص السلوك التنظيمي :

- يتطلع السلوك التنظيمي إلى تحسين الموارد البشرية ، حيث أن أرباب العمل والمدراء في أوائل القرن العشرين كانوا بالقطع يملكون وجهات نظر سلبية اتجاهات سيئة اتجاه العاملين فكانوا يعتبرون أنهم أناس كسالى يكرهون العمل ويحتاجون التوجيه ولن يعملون إلا إذا تم دفعهم وإجبارهم على العمل .

- يعترف السلوك التنظيمي بالطبيعة المتغيرة الديناميكية للمنظمات لأن المنظمة بناء اجتماعي يتكون من جماعات وأفراد يعملون معا لتحقيق أهداف متفق عليها³.

- أن السلوك متنوع بمعنى أن السلوك البشري يظهر في صور متعددة ومتنوعة حتى يمكن أن يتوائم ويتوافق مع المواقف التي تواجهه .

- أن السلوك مرن بمعنى أن السلوك البشري يتعدل ويتبدل طبقا للظروف والمواقف المختلفة التي تواجه الفرد لكن مع الأخذ بالاعتبار أن مرونة السلوك عملية نسبية تختلف من شخص لآخر طبقا لاختلاف مقومات الشخصية والعوامل البيئية المحيطة⁴.

¹- راوية حسن ، مرجع سابق ، ص ص 14-15 .

²- أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي مرجع سابق ص 26 .

³- محمد الفاتح محمود بشير المغربي ، نفس المرجع السابق ، ص 14

⁴- محمد اسماعيل بلال ، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق .الدار الجامعية ، مصر ، 2005 ، ص 18 .

- الاتجاه من قبل الفرد نحو التسلط والسيطرة على عمله ونتائج هذا العمل حتى إن تفاوتت قدرات الأفراد في المشاركة واتخاذ القرارات الخاصة بالعمل فهو ترجمة واقعية في ضمان قدر عال من السيطرة والتحكم في مجريات العمل .

- النزعة القوية تمسك بالموقف أو الرأي ووجود بذور التغيير سواء بطريقة معلنة أو ضمنية .

- الاتجاه أو الاستعداد لتحمل الأخطار وتجنبها ، إن رد فعل الفرد نحو تبني تصرف معين أو

اتخاذ قرار ما يتوقف على درجة تقبل الفرد للخطر ، فالأفراد الأكثر جرأة ونزعة نحو تحمل الأخطار عادة ما يتصرفون بسرعة اتخاذ القرار أو التصرف حتى وإن لم تتوافر كل مقومات بناء واتخاذ أو منع القرار ويضاف إلى ما سبق أن فهم الشخصية الإنسانية وخصائص كل نمط يساعد في تحقيق :

* الاختيار الجيد للأفراد ووضعهم في وظائف تتلائم مع طبيعة شخصياتهم فإن تحقق ذلك فإن النتيجة الطبيعية هي ارتقاء مستوى رضا الفرد عن العمل ومن ثم - ومع بقاء عوامل أخرى ثابتة - تساهم في ارتفاع الإنتاجية .

* تتنبأ بسلوك الفرد وتصرفاته وتفسيرها في إطار علاقتها بالمواقف المرتقبة .

* المساعدة في بناء نظام الحوافز والتدريب على التنمية البشرية .

* تحقيق درجة من السيطرة أو التوجه المخطط (من قبل الإدارة) لسلوك الأفراد داخل المنظمة¹.

¹ - عبد السلام أبو قحف ، محاضرات في السلوك التنظيمي . الدار الجامعية ، مصر ، 2001 ، ص 18 .

المبحث الخامس : السلوك التنظيمي وعلاقته بالعلوم الاجتماعية الأخرى :

5-1- علم النفس:

هو علم دراسة سلوك الإنسان ، فعلم النفس يقدم معلومات عن كيفية تفكير الفرد والعوامل المساعدة للتعلم والإدراك ، وتعدد الدوافع والحاجات الإنسانية التي تساعد على معرفة مفهوم السلوك الإنساني بمختلف مظاهره الاجتماعية .

وعلم النفس أيضا يدرس العلاقات الوظيفية بين الأفراد والمؤثرات غير الإنسانية حيث يستطيع المدير أن يستفيد من المعارف الأساسية التي يقدمها علم النفس والتي تتركز في فهم حاجات الأفراد ورغباتهم ، ومعرفة دوافع العمل عندهم ، وبالتالي يستطيع أن يضع البرامج التحفيزية الفعالة التي تؤثر عليهم .

كما يتفق علماء النفس على أن الدافعية من العوامل الأساسية المحددة للسلوك ، حيث تشير الدافعية إلى العمليات الذهنية التي تدفع إلى السلوك المعني¹.

5-2- علم الاجتماع :

يحاول علم الاجتماع تكوين نظام متكامل من المعرفة عن طبيعة العلاقات الإنسانية التي تساعد في تفسير السلوك الإنساني ، ويأخذ هذا السلوك مظاهر وأشكالا مختلفة معتمدا على العادات والتقاليد والقيم التي تنمو وتبرز حياة الأفراد الجماعية في الحياة ، ويسهم كذلك في تفسير كيفية عمل التنظيمات الكبيرة سواء كانت رسمية أو غير رسمية وكيف تنشأ النظم الاجتماعية وتتطور².

5-3- علم النفس الاجتماعي :

علم النفس الاجتماعي هو العلم الذي يبحث في سلوك الفرد في المجتمع ، إن السلوك الفردي هو نتيجة التفاعل المستمر بين تفكير الفرد ودوافعه ورغباته وعواطفه

¹ - محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط6 ، 2017 ، ص 25 .

² - نفس المرجع السابق ، ص 27 .

وبهذا يستمد علم النفس الاجتماعي من علم النفس العام الأسس والمبادئ الضرورية لدراسة تلك الخصائص الفردية .

إن علم النفس الاجتماعي يتجاوز نطاق الإطار السيكولوجي للفرد إلى الأماكن الاجتماعية التي يعيش فيها الإنسان ويتأثر بها سلوكه ، وبالتالي لابد من دراسة المظاهر السيكولوجية الأساسية في ضوء المؤثرات الاجتماعية الكثيرة التي تساعد في تنمية وتشكيل الشخصية الإنسانية ، فعلم النفس الاجتماعي ينظر إلى الفرد والمجتمع في آن واحد .

وهناك اتجاهات مختلفة البحث في علم النفس الاجتماعي :

الاتجاه الأول : يدعو إلى فهم السلوك الاجتماعي للإنسان لا يتم إلا من خلال دراسة وفهم التصرفات الظاهرة في المواقف الاجتماعية .

الاتجاه الثاني : يدعو أصحاب هذا الاتجاه إلى ضرورة دراسة الدوافع والاتجاهات والقيم والإدراك وأية عمليات أخرى تؤثر على سلوك الإنسان .

الاتجاه الثالث : يدعو هذا الاتجاه إلى الاهتمام بدراسة الصفات الشخصية التي تتكون نتيجة الخبرة والتجربة على مدى زمني طويل¹ .

5-4- علم الانثروبولوجيا :

إن المجال الذي يبحث فيه علم الانثروبولوجيا الأساسي هو تفسير الحضارات ودراسة تطورها ، ويعرف علم الانثروبولوجيا بأنه العلم الذي يبحث في طبيعة الإنسان وجوهره وفي الأصول والتطور الثقافي والمادي والسمات العرقية والعلاقات الاجتماعية ومعتقدات الإنسان .

وأول مفهوم في علم الانثروبولوجيا هو مفهوم الثقافة والتي تشير إلى طريقة الحياة لمجتمع معين التي تتضمن الكثير من أشكال السلوك التي تعتبر أفعالاً عادية ومتوقعة لأفراد هذا

¹ - محمود سلمان العميان ، نفس المرجع السابق ، ص 26 .

المجتمع ،ومن الطبيعي وجود أفراد مختلفين في المجتمع من حيث أنماطهم السلوكية ، إلا أنه لا يمكن إيجاد عامل مشترك في سلوك المجتمع ، وهو ما يمثل أحد أشكال الثقافة في المجتمع ، فعلم الانثروبولوجيا يوضح المحيط الحضاري للسلوك وأثر الثقافات على سلوك الأفراد والجماعات ، مما يسهل فهم السلوك والتنبؤ به ¹

المبحث السادس: المدارس المفسرة للسلوك التنظيمي :

6-1- المدرسة الكلاسيكية :

تبنت المدرسة الكلاسيكية عدة نظريات ومفاهيم تتفق في نظرتها حول ماهية الإنسان و انضوى تحت لوائها كل من المدرسة العلمية (فريديريك تايلر) و النظرية البيروقراطية (ماكس فيبر) ونظرية المبادئ الإدارية (هنري فايول) ، ويقوم مفهوم هذه النظريات على اعتبار الإنسان اقتصاديا كلما أمددته بالحوافز والمزايا كلما أنتج ، ومن هنا فإن المادة هي أساس سلوكه ومنطلقة وغايته فهو بمثابة الآلة ، وقد أهمل هذا المفهوم النواحي الإنسانية وأثرها في إنتاج الفرد

6-2- المدرسة السلوكية :

ليست القوة الجسمية هي العامل الوحيد أو الأهم المرتبط بالإنتاج ، لكن هناك عوامل أخرى تلعب دورها المؤثر مثل الروح المعنوية ، روح إرادة الفريق ، والخلفية الاجتماعية وأسلوب القيادة الإدارية ، والعلاقات الإنسانية التي ترتبط بين العاملين ، وتأثير التنظيمات الرئيسية ، ومدى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ، والأسلوب المتبع فيما بين المستويات الإدارية المختلفة بين العمال .

وخلاصة هذا المفهوم أن الإنسان كائن اجتماعي ، وأن السلوك التنظيمي إنما يتمخض عن عوامل نفسية واجتماعية مادية معقدة ².

¹ - محمود سلمان العميان ، نفس المرجع السابق ، ص 27 - 28 .

² - طارق علي جماز ، السلوك التنظيمي . الأكاديمية العربية المفتوحة بالدانمارك ، كلية الادارة والاقتصاد ، د ت ، ص 18 .

6-3- مدرسة اتخاذ القرارات :

جوهر الإدارة في علاقتها بالعاملين تقوم على ما تتخذه من قرارات دون النظر إلى طبيعة التنظيم أو ماهية السلوك ، وهذه القرارات تكون من أعلى للأدنى ويجب احترامها وتنفيذها ، ولكي تنفذ هذه القرارات فإنه يجب أن تكون مدروسة وقائمة على بيانات وإحصاءات وأسس علمية تكون عقلانية ومنطقية ومعقولة ، ولا يشترط أن تكون القرارات مثالية ويتخذ القرار على الخطوات كما في الشكل التالي :

تحديد المشكلة - تجميع البيانات - تحديد البدائل - تقييم البدائل - اختيار أفضل البدائل

6-4- الإدارة الحديثة :

مفهوم الإدارة الحديثة يقوم على فكرة النظم التي تمثل صورا شاملة للنموذج الإنساني وترى ان تصرفات الإنسان وسلوكه إنما هو إفراز لعوامل تنظيمية داخلية وخارجية وأن حاجات الإنسان هي خليط من الحاجات الاقتصادية والنفسية والاجتماعية معا ، وهو مفهوم تكاملي لجميع المفاهيم السابقة الذكر ، فهو يجمع بين مفهوم المدرسة الكلاسيكية التي تعتمد فيها الإدارة على حساب الإنتاج ، والمدرسة السلوكية التي ركزت على العوامل الإنسانية على حساب الإنتاج ، وبين مدرسة اتخاذ القرارات التي تعتمد على الكميات والمعلومات وتتحية القيم جانبا والاعتماد على الحقائق¹.

6-5- نظرية النظم :

تعتبر هذه النظرية من أحدث النظريات في عام الإدارة ، وقد استمدت هذه النظرية من كتابات علماء الاجتماع ، وتتميز بتأكيدا على اعتبار النظام أدق وحدة يمكن أن تكون إطارا علميا للدراسة الموضوعية فالمجتمع هو وحدة أو نظام عام يتكون من وحدات أصغر تكون كل واحدة منها نظاما بذاتها ، وهذه هي الأنظمة السياسية والاجتماعية والإدارية .

¹ - طارق علي جماز ، نفس المرجع السابق ، ص 19 .

ويعتبر النظام الإداري (المنظمة) نظاما مفتوحا يتفاعل مع الوحدات الأخرى في المجتمع فيأخذ منها ويعطيها ويتبادل معها المعلومات والطاقة والمواد والقوى البشرية ، ويتكون النظام الإداري من عناصر مترابطة فرعية وهي النظام الفني والمعلومات والقوى البشرية والنظام الاقتصادي والمالي ، يشبه أنصار هذه النظرية المنظمة بالآلة من حيث ترابط أجزائها بعضها ببعض¹ ، ويتوقف نشاط هذه الآلة على قدرة أجزائها وعلى الطاقة الإنتاجية الكافية فيها ، ومن ثم فإن نتاج المنظمة يتوقف على طبيعة تنظيمها وعناصرها الداخلية وعلى ما تقدمه البيئة الخارجية لها من إمكانيات مادية وبشرية وسياسية ومعنوية لذلك فإن الدراسة التحليلية لواقع المنظمة يتناول وفقا لنظرية النظم العناصر التالية :

- المدخلات : وتشمل دراسة كافة الإمكانيات والطاقات التي تدخل المنظمة من البيئة الاجتماعية والسياسية و الخارجية .

- العملية الإدارية : تعني مجموعة النشاطات التي تتم داخل المنظمة من تخطيط وتنفيذ واتخاذ للقرارات وتعامل الأفراد لتحويل المدخلات إلى مخرجات .

- المخرجات : وتشمل دراسة كافة ما يخرج من المنظمة من منجزات تتمثل في السلع المنتجة أو الخدمات المقدمة على اختلافها لمجتمع المستهلكين وإلى الفئات المنتفعة من تلك الخدمات .

- التغذية العكسية (التغذية الراجعة) : وتعني كافة عمليات الاتصال التراجعي المتبادل بين المخرجات و البيئة الخارجية وما تحدثه فيها من آثار إيجابية أو سلبية تحدد وتكيف حجم ونوعية المدخلات².

وهكذا تتفاعل العناصر الأساسية الأربعة بطريقة تلقائية دون انقطاع أو توقف في أي منظمة ، وقد يصعب الوقوف على طبيعة هذا التفاعل بصورة مباشرة أو بالعين المجردة ، إلا أن آثار هذا التفاعل ونتائجه يمكن أن تدرك بالمنطق وبالتحليل العملي لمدى تقدم المنظمة وتطورها ، أو مدى تدهورها وانحطاطها الذي يؤدي إلى موتها البطيء نتيجة

¹ - محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . مرجع سابق ، ص 49 .

² - محمود سلمان العميان : مرجع سابق ، ص 50 .

عدم تفاعل البيئة الخارجية معها تفاعلا ايجابيا يمدّها بالمدخلات وبالتأييد الأدبي و السياسي و الاقتصادي¹.

المبحث السابع: محددات وعناصر والعوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي :

7-1 - محددات السلوك التنظيمي

1-1-الفعل الاجتماعي :

يعد الفعل الاجتماعي من أهم محددات السلوك التنظيمي في المؤسسات العامة وفي المؤسسات الصناعية على حد سواء ، ومن خلاله يستطيع تحديد أداء الإنسان ضمن التنظيم وطبيعة العلاقات الاجتماعية داخله ، وأثر الجماعات المكونة له ودرجة إسهامها فيما يحققه من أداء ، وما ينجزه من عمل فتناول (فيبر) التنظيم الاجتماعي والسياسي وأشكال التنظيمات الاقتصادية المختلفة لجميع المجتمعات والثقافات لاسيما مجتمع العالم القديم وثقافته ، من أجل الكشف عن العوامل التي صدرت وأسهمت في نشوء أشكال التنظيمات الاقتصادية والسياسية في المجتمع الأوربي الغربي الحديث².

ويستخدم ماكس فيبر مفهوم الفعل الإنساني للدلالة على المعنى الذي يريده بمفهوم الفعل الاجتماعي وهو من أبرز علماء الاجتماع الذين أعطوا الفعل الاجتماعي مكانا خاصا في دراساتهم ، فمجمال الظواهر التي تهتم بهذا الميدان من ميادين العلم تقوم في جوهرها على فعل الأفراد أو فعل مجموعة منهم ، أن جميع الظواهر الاجتماعية التي يريده علماء الاجتماع تفسيرها تتجم عن تركيب الأفعال الفردية .

ويعكس التصور الذي انطلق منه طبيعة الفعل أو السلوك الإنساني الهادف ، فهو ينتقد أولئك الذين يرون أن علم الإنسان يجب أن يكون على صورة علم الطبيعة ، لأنه لا يمكن دراسة الظواهر المرتبطة بالإنسان وكأنه حجر يسقط على الأرض بفعل قوة خارجة

¹ - محمود سلمان العميان ، نفس المرجع السابق ، ص 50-51 .

² - أحمد الأصفر ، أديب عقيل ، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل . منشورات جامعة دمشق ، سوريا ، 2003 ، ص 99 .

عنه لأن الإنسان له إرادة وهدف ودافع ، وتعد هذه العناصر أساس الفعل الذي يمارسه الفرد والأساس الذي يبني عليه كل تفسير لذلك الفعل¹.

ويكسب الفعل الإنساني بعده الاجتماعي عند ماكس فيبر بمقدار ما يأخذ الفعل بعين الاعتبار سلوك الآخرين ، وبمقدار ما يتأثر بهم في مجراه ، وذلك من واقع الدلالة الذاتية التي يعقلها وسمح هذا بإقامة ثلاثة معايير أو مؤشرات لتحديد الصفة الاجتماعية للفعل وهي :

- ينبغي على الأشخاص بادئ الأمر أن يدخلوا في حسابهم سلوك الآخرين وكذلك حضورهم أو وجودهم

- الدلالة فيجب أن نفهم هذا الاصطلاح اللفظي الدقيق بمعنى فعل الذات يجب أن تكون له قيمة الدليل أو الرمز بالنسبة للآخرين .

- ينبغي أن يتأثر أي فعل اجتماعي بإدراك الفاعلين لدلالة فعل الآخرين ومعناه².

1-2- السلوك الاجتماعي :

الإنسان مدني بطبعه أي لا يستطيع العيش بمفرده بمعزل عن الآخرين ، بل لابد أن يعيش داخل جماعة وفي تفاعل مستمر مع أعضائها ومن خلال يتعلم الكثير من قيم وعادات وتقاليد الجماعة ، وكيف يتحكم في انفعالاته وكيف يعبر عنها بطريقة مقبولة من قبل الجماعة التي ينتمي إليها ومن خلاله تتحدد هويته ويكتسب ميوله واتجاهاته النفسية وأدواره... الخ .

ويتصف للسلوك الاجتماعي بالخصائص التالية :

- يكون السلوك المتبادل بين الأفراد ، وهم مدركين للمعاني التي تضمنتها أفعالهم ، وسلوكاتهم من جهة ، والمعاني التي تتضمنها أفعال وسلوكات الطرف الآخر ، فهذه

1 - أحمد الأصغر ، أديب عقيل ، نفس المرجع السابق ، ص 100 .

2 - أحمد الأصغر ، أديب عقيل ، مرجع سابق ، ص 103 .

المعاني الثقافية والافتراضات المطورة من طرف الجماعة ، حتى تكون مرجع للسلوك في العلاقات التفاعلية ، يجب الاتفاق على الصياغة المشتركة لها .

- إن هذا السلوك لا توطره المصلحة الذاتية ، بل المصلحة الجماعية التي توجه السلوك الجمعي ، فهو ناتج عن دمج تلك الاستراتيجيات الفردية في استراتيجية جماعية .

- تكون هذه المعاني الموجهة للسلوك كقدرة جماعية ناتجة عن اختيارات واعية ومشاركة لمواجهة مشكلات التكيف والاندماج ، لإعداد أسلوب أمثل لمواجهة لها .

1-3- القيادة :

تعد القيادة ظاهرة عامة لأن الإنسان ظاهرة عامة لأن الإنسان مدني بطبعه لا يستطيع العيش بمفرده ، ولا بد من العيش داخل جماعة وبالتالي من النادر أن نجد جماعة بدون قيادة تقوم بتنسيق جهودها والعمل على تماسكها واستمرارها ومساعدتها في تحديد أهدافها والعمل على تحقيقها ، كما أن القيادة تتأثر بثقافة المجتمع (عادات ، تقاليد ، معتقدات ، عرف ، قانون ... الخ)

القيادة أحد الأدوار التي يقوم بها القائد أثناء تفاعله مع أفراد الجماعة ولا بد أن يتسم من يقوم بهذا الدور بالقدرة على التأثير وإقناع الآخرين وتوجيه سلوكهم من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى الجماعة على تحقيقها¹.

ويقصد بالقيادة فن التأثير الذي يقوم به الشخص من أجل اتحادهم وتجميعهم وتوحيد جهودهم وتنسيقها ويقوم بضرب المثل لأعضاء الجماعة في الأعمال والتصرفات بما يضمن للأعضاء ولائهم وطاعتهم وتعاونهم بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة .

كما يعرف ستوجل Sto Gdill القيادة بأنها العملية التي من خلالها يتم التأثير في أنشطة الجماعة لإعداد أهدافها وتنفيذها .

¹ - مصطفى كامل أبو العزم عطية ، مرجع سابق ، ص 74 .

ويرى فيدلر Fiedler بأن القيادة هي عبارة عن أفعال معينة يؤديها القائد داخل الجماعة من أجل توجيهه ومساندة ما يقوم به أعضاء الجماعة من أعمال¹.

7-2- عناصر السلوك التنظيمي :

هناك مستويان من العناصر التي تشكل السلوك التنظيمي ، أولهما عناصر السلوك الفردي وثانيهما عناصر السلوك التنظيمي.

2-1- عناصر السلوك الفردي : هي تلك المتغيرات أو العناصر التي تؤثر بالدرجة الأولى على السلوك الفردي وهي كالاتي :

1-1- الإدراك :

الإدراك أحد خصائص الشخصية الإنسانية ويعتبر عملية من عملياتها ومحددا من محددا السلوك الفردي حيث يتعرض الإنسان إلى كثير من المنبهات ، هذه المنبهات ليس بالضرورة بنفس الدرجة ، حيث توجد منبهات ومثيرات لا تدخل ضمن المحيط الإدراكي للإنسان ، ويعود السبب في ذلك إلى أنها ليست مهمة له ، بالإضافة إلى تزامن حدوث المنبهات والمثيرات ، مما أدى إلى صعوبة الانتباه لها بسبب محدودية قدرات الإنسان².

ومما لا شك فيه أن الأفراد مختلفون في تفكيرهم وآرائهم ويعود السبب في ذلك إلى كيفية إدراك كل منهم للواقع المحيط به ، حيث يستدل الأفراد على واقعهم من خلال الحواس ، وهذه الحواس لا تزودنا إلا بنسبة بسيطة من الواقع .

والإدراك هو عملية اختيار معنى معين لإحساساتنا ، ويتوقف هذا الإدراك على خبرة الفرد وتعلمه ومستوى نكائه ، لذلك يختلف الأفراد في إدراكهم لإحساسات واحدة تتقل إليهم عن طريق حواسهم³.

¹ - نفس المرجع السابق ، ص75 .

² - بشير الخضر وآخرون ، السلوك التنظيمي . منشورات جامع القدس ، فلسطين ، ط 1 ، 1995 ، ص 45 .

³ - ناصر لعديلي ، السلوك الإنساني والتنظيمي . معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1995 ، ص 110 .

ومن أهم الخصائص المميزة لعملية الإدراك هو الانتباه واختيارية الإدراك ، حيث تعتبر العملية الإدراكية عملية اختيارية في طبيعتها إلى حد كبير ، كون الفرد يتعرض إلى العديد من المنبهات وبدوره يقوم بتحديد المنبهات المهمة بالنسبة له ¹.

1-2- التعلم :

لقد اهتم الرواد بمفهوم التعلم في إطار المنظمة ككل بوصفها ميدان للفعل الفردي والجماعي ، ويعد التعلم وفق هذا التوجه عملية تنبثق من التفاعل بين الفرد والمنظمة من خلال التأثير والارتباط المتبادل ، مما يجعل أعضاء المنظمة يتعلمون معا بشكل يزيد الكفاءة الجماعية ².

والتعلم هو التغيير الذي يحدث في السلوك ، وهي عملية اكتساب الفرد لأنماط سلوكية جديدة من خلال التفاعل مع البيئة واكتساب الخبرات، وكذلك هو محصلة التفاعل بين الفرد والبيئة أي عملية التأثير والتأثر، كما أنه عملية تكوين لعادات وأنماط سلوكية جديدة ، وهو حلقة متكاملة بين ما يتلقاه النظام السلوكي من مؤثرات وما يصدر عن هذا النظام من استجابات فالتعلم أيضا عملية اكتشاف الارتباط والتلاؤم بين الدوافع والأحداث التي تتم على فترات زمنية متقاربة ³.

التعلم يسهم في تطوير الشخصية من خلال مساعدة الفرد في إدراك ذاته وفهم الآخرين والتفاعل معهم وتحسين مهاراته في العلاقات الإنسانية وتحسين خبرته في الحياة وتحقيق التوافق مع المتطلبات الثقافية والاجتماعية والبيئية ، والتعلم يعد وسيلة فعالة لتحقيق أهداف الأفراد في الحصول على المكافأة أو المكانة أو السلطة والقوة ، ويعد بالنسبة للمنظمة المتغير الحرج في قدرتها على التعامل الناجح مع التغيير المستمر في بيئتها ⁴.

¹ - محمد شبيب وآخرون ، العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي) . الشركة العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 1995 ، ص110 .

² -Torrington, Derek and Hall Laura , Human Recourse Management ,Patrice hall Europe ,Italy , 1998,p307.

³ - أحمد صقر عاشور ، إدارة القوى العاملة . الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 1996 ، ص13.

⁴ - صلاح الدين عواد كريمة الكبيسي و عبد الستار إبراهيم دهام ، التعلم المنظمي وأثره في نجاح المنظمات . مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، م 13 ، ع 45 ، العراق ، 2017 ، 140 .

ويلعب التعلم دور مهم وحيوي في الإدارة ، حيث أثبتت البحوث والدراسات أن الإدارة تستفيد من هذه العملية في حل مشاكلها الإنتاجية وتحسينها وزيادتها ، حيث أن التعلم يحدث تغييرا ايجابيا في سلوك الأفراد أثناء عملهم مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج حيث يوجد علاقة وثيقة بين التعلم والتدريب المهني ¹.

والتعلم هو التغيير الدائم في السلوك الذي ينتج عن الخبرة المكتسبة من التجارب السابقة والتي يتم تدعيمها بصورة أو أخرى ².

أما التدريب المهني هو العملية التي من خلالها يتم اكتساب الفرد العديد من الخبرات والمهارات التي تمكنه من القيام بأداء عمل معين أو مهنة على أكمل وجه .

لقد احتل التدريب مكانة مرموقة في هذا العصر بسبب التقدم العلمي والثورة التكنولوجية التي يحياها إنسان هذا العصر مما دفع الحكومات بإنشاء مراكز التدريب المهني في شتى الفروع الصناعة ³.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن التعلم عبارة عن مجموعة من العمليات التي تهدف إلى تغيير السلوك داخل المنظمة وخارجها ، وقد يكون سلوك الأفراد مرغوبا فيه فيساهم في تطوير المنظمة ، كما يمكن أن يكون السلوك غير مرغوبا فيه فيتدخل المدير داخل المؤسسة فيوجهه وفق أهداف والاستراتيجية التي تسعى لها المنظمة .

1-3 - الدافعية :

الدافعية هي أحد المقاييس والمعايير السلوكية التي تؤخذ كمحكما ومحددا لقياس السلوكيات التنظيمي للعاملين والموظفين بمختلف المنظمات ، وتمثل الدافعية عاملا هاما يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على السلوك الذي يبديه الفرد في العمل ، وهي تمثل القوة التي تحرك وتستشير الفرد لكي يؤدي العمل ، أي قوة الحماس أو الرغبة للقيام بمهام العمل وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد وفي درجة مثابرته واستمراره في

¹ - مصطفى كامل أبو العزم عطية ، مقدمة في السلوك التنظيمي . المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 2001 ، ص 65 .

² - محمد سعيد سلطان ، مصطفى صالح الحناوي ، السلوك التنظيمي .الدار الجامعية للنشر ، الإسكندرية ، د ت ، ص 183 .

³ - مصطفى كامل أبو العزم عطية ، مرجع سابق ، ص 66 .

الأداء ، وفي مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل ، وهي موضوع يفيد المديرين والعاملين في فهم العناصر التي تؤثر في رفع حماس ودافعية العاملين ، وفي اكتساب بعض الأدوات والمهارات التي يمكن من خلالها حث ودفع العاملين ورفع حماسهم في إنجاز الأعمال الموكلة لهم ¹.

الدافعية أحد المجالات البحث الرئيسية في علم النفس التي تسعى للتعرف على محددات السلوك الإنساني والحيواني ، فالدافعية لهذا التعريف هي عملية إثارة السلوك والاحتفاظ به في حالة الاستمرار ، كذلك هي عملية تنظيم نمط هذا السلوك .

وثمة تعريف آخر للدافعية بأنها الاسم العام الذي عبر عن حقيقة أن السلوك الإنساني يتحدد جزئياً نتيجة لطبيعة الفرد وتكوينه الخارجي ².

1-4- الشخصية :

عرف ألپورت Alport الشخصية بأنها ذلك التنظيم الديناميكي الذي يكمن بداخل الفرد والذي ينظم كل الأجهزة النفسية والجسمية التي تملي على الفرد طابعه الخاص في التكيف مع البيئة .

ويقصد بالاستعدادات النفسية الجسمية العادات والاتجاهات العامة والخاصة ، وكذلك العواطف ، بمعنى أن الشخصية نتاج العقل والجسم في وحدة متكاملة .

وتعرف أيضاً بأنها نظام شامل من الأنظمة الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تتفاعل فيما بينها وتنعكس على سلوك الفرد وتميزه عن غيره ، ونعني بالنظام أن شيء متكامل يتضمن عناصر أو أجزاء تتفاعل وتترابط فيما بينها لتحقيق هدف أو أكثر من أهداف النظام ³.

¹ - يوسف عنصر ، ناجي لتيتم ، أهم المحددات السيكو- سوسولوجية المستخدمة في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي . مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، ع 07 ، جامعة الوادي ، جويلية 2007 ، ص، 135 .

² - علي السلمي ، السلوك الإنساني في الإدارة . مكتبة غريب ، القاهرة ، د س ، ص 108 .

³ - نبيل صالح سفيان ، المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي . إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر ، 2004 ، ص ص ، 19- 20.

تعرف الشخصية بأنها تلك الخصائص والسلوكيات الفردية في المنظمة بطريقة معينة بحيث يعكس فردية التأقلم الذي يبديه الفرد اتجاه بيئته¹.

1-5- الاتجاهات النفسية : وتنقسم إلى ثلاث أقسام²:

- العنصر المعرفي (المعرفة والمعلومات) : إن ما يتوفر الفرد لدى من معلومات وتعلم وخبرة ثقافة تساعد على تكوين معارف ومعتقدات الفرد اتجاه موضوع معين ، وهي تساعد في تكوين ردود فعله ومشاعره وتحركاته اتجاه هذا الموضوع .
- العنصر العاطفي (الوجدان والمشاعر) : بناء على معرفته ومعتقداته أنه تتكون المشاعر والتي تكون في شكل تفضيل أو عدم تفضيل وحب وكرهية وإعجاب أو عدم إعجاب والارتياح أو عدم الارتياح .
- العنصر السلوكي (الميل السلوكي) : ويفهم ذلك في شكل التنبيه للتعرف بطريقة معينة حول الأشياء .

7-3- عناصر السلوك الجماعي :

هو عبارة تلك المتغيرات أو العناصر المؤثرة والمكونة للسلوك الجماعي للأفراد أو الجماعات ، وهي لازمة لفهم هذا السلوك و التنبؤ به وتوجيهه وهذه العناصر هي كالآتي :

2-1- الجماعات :

هي أحد المقاييس والمعايير السوسولوجية التي تعتمد في فهم وتفسير وتشكيل السلوك التنظيمي للعاملين والموظفين بمختلف المنظمات على تباين أنشطتها وأحجامها ، وفيها يتم التعرف على تكوين الجماعات ، وظواهر التماسك الجماعي وعلاقتها بسلوك

¹ - عبد السلام أبو قحف ، محاضرات في السلوك التنظيمي .الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2001 ، ص 20 .

² - نائر سعدون محمد ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . مركز رماح لتطوير الموارد البشرية ، عمان ، 2016 ، ص 16 .

العمل ، كما تتناول ظاهرة اتخاذ القرارات داخل جماعات العمل ، إن أهمية جماعات العمل تتبع من حقيقة أن معظم الأنشطة التي تتم ممارستها داخل منظمات الأعمال يوميا عادة ما تتم داخل جماعات العمل ، لذلك فإنه من المهم للمدير أن يتذكر دائما أنه من خلال أنشطة وسلوكيات جماعات العمل يمكن تحقيق الأهداف التي يعد مسئولا عنها شخصيا والتي تعد بدورها جزءا من أهداف المنظمة ككل .

وعرفها ديفيس Davis الجماعة عدد من الأفراد تربطهم علاقات يمكن ملاحظتها وهو تعريف يشير إلى مفهوم التداخل والتفاعل بين أعضاء الجماعة .

وعرفها توسي Tosi جماعات العمل بأنها تجمع لعدد صغير نسبيا من الأفراد بشكل يمكنهم من التفاعل الدائم من خلال و المواجهة المباشرة (وجه لوجه) ويشعرون فيما بينهم بالتجاوب النفسي من خلال إحساسهم لعضوية جماعة واحدة¹.

وتأتي أهمية دراسة سلوك الآخرين والظروف المحددة للتصرفات والأنماط القيادية المناسبة ، وتأتي أهمية دراسة سلوك الجماعة في المقدمة بالنسبة للإدارة ، لأن معظم الأفراد إن لم يكن جميعهم يعملون كأعضاء في جماعات سواء كانت مكونة بشكل رسمي أو غير رسمي ، ومن ثم يتسنى للإداري إحداث التأثير فيما يتطلب الوقوف على أنواعها وأهدافها ومواقفها وطبيعة السلوك بها وتأثيرها على سلوك أعضاءها .

3-2- القيادة :

القيادة ظاهرة اجتماعية ونفسية لأنها تعد صورة من صور التفاعل الاجتماعي الذي يحدث بين الفرد والجماعة التي ينتمي إليها وهذا التفاعل ينشأ بطريقة تلقائية لإشباع حاجات الأفراد وميولهم واهتماماتهم وطموحاتهم الاجتماعية .

والقيادة هي أحد الأدوار التي يقوم بها القائد أثناء تفاعله مع أفراد الجماعة ، ولا بد أن يتسم من يقوم بهذا الدور بالقدرة على تأثير وإقناع الآخرين بتوجيه سلوكهم من أجل

¹ - يوسف عنصر وناجي لتيتم ، أهم المحددات السيكو- سوسولوجية المستخدمة في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي . مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الوادي ، ع 07 ، 2014 ، ص ص ، 138 - 139 .

تحقيق الأهداف ، كما أن الدور الذي يلعبه القائد داخل الجماعة يعد من أهم الأهداف المرتبطة بمراكز بناء الجماعة ، لأن تماسك الجماعة وفعاليتها يعتمد على هذا الدور .

القيادة هي عملية تفاعلية ، فالأصل في التفاعل أن يكون إيجابيا لا سلبيا خاصة في إطار المؤسسة ، حيث أن النفوذ في ذلك التفاعل يجعل للقيادة و للقائد ميزات وخصائص لا يمكن إدراك القيادة الفعالة إلا من خلالها ، حيث نجد أن القيادة هي العملية أو الصيرورة التي تعطي معنى للجهد الجماعي الذي يؤدي إلى الاندماج الواعي وإلى التضحية قصد الوصول إلى تحقيق الأهداف¹.

ويقصد بالقيادة فن التأثير الذي يقوم به الشخص من أجل اتحادهم وتجميعهم وتوحيد جهودهم وتنسيقها ، ويقوم بضرب المثل لأعضاء الجماعة في الأعمال والتصرفات بما يضمن للأعضاء ولوائهم وطاعتهم وتعاونهم بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة.

ويعرفها ستوجل Sto Gdill القيادة بأنها العملية التي من خلالها يتم التأثير في أنشطة لإعداد أهدافها وتنفيذها .

تعريف آخر للقيادة هي عبارة عن أفعال معينة يؤديها القائد داخل الجماعة من أجل توجيه ومساندة ما يقوم به أعضاء الجماعة من أعمال².

وهناك من العلماء يحدد القيادة بالمكانة أو المركز الذي يشغله الشخص في الجماعة ومنهم من يعادل القيادة بالسلطة والقوة ، ومنهم من يحددها بذكر القدرات التي يتمتع بها القائد أو إلى النشاط الذي يمارسه³.

والقيادة كذلك هي تلك القدرة في التأثير على مجموعة نحو تحقيق رؤية أو مجموعة من الأهداف ومصدر هذا التأثير قد يكون رسمي أو عن طريق مصدر غير رسمي⁴.

¹ - محمد مسلم ، مقدمة في علم النفس الاجتماعي . دار قرطبة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007 ، 135 .

² - مصطفى كامل أبو العزم عطية ، مرجع السابق ، ص ص ، 74 - 75 .

³ - حسين عبد الحميد رشوان ، القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري . مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2010 ، ص 13 .

⁴ - Stephen P et autre , organisation behavior , édition fiteenth Pearson ,new jersy , usa ,2012 , p259 .

والقيادة هي الجسر الذي يستعمله المسؤولون ليؤثروا على سلوك وتوجهات المرؤوسين ليربطوا به تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الفرد¹.

أما القيادة الإدارية تعني عملية التأثير التي بها في مرؤوسيه لإقناعهم وحثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم في أداء النشاط التعاوني .

وتعرف أيضا أن القيادة في التنظيمات الإدارية الكبيرة والواسعة تعني التأثير في الأفراد وتنشيطهم للعمل معا في مجهود مشترك لتحقيق أهداف التنظيم الإداري².

وتبرز القيادة الإدارية التي يمكن النظر إليها على أنها النسق والمحرك الملهم وعرفها وارن بينيس Warrene Bennis بأنها عملية فن لتوعية الأفراد و التنسيق فيما بينهم و العمل على تشجيعهم وتحفيزهم من أجل الوصول إلى الأهداف المرسومة³.

وهي أيضا القدرة على تعديل سلوكيات الغير من خلال مكانة اجتماعية يعتبرها الآخرون شرعية⁴.

وتكمن أهمية القيادة فيما يلي :

- إنها حلقة وصل بين العاملين وبين خطط المؤسسة وتصوراتها الشكلية .
- إنها البوتقة التي تنصهر بداخلها طاقة المفاهيم والسياسات والاستراتيجيات .
- إنها قيادة المؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة .
- تعميم القوى الايجابية وتقليل الجوانب السلبية بقدر الإمكان .
- السيطرة على مشكلات العمل ورسم الخطط اللازمة لعملها .
- تنمية وتدريب ورعاية الأفراد إذ أنهم الرأسمال الأهم والموارد الأعلى .

¹ - محمد أكرم العدلوني، القائد الفعال . دار قرطبة ، السعودية ، 2000 ، ص 18 .

² - نواف كنعان ، القيادة الإدارية . دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 ، ص 99 .

³ - عوض فائق العرو ، القيادة والإشراف الإداري . دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، 1 ط ، 2010 ، ص 53 .

⁴ - Alexander-Bailly Frédérique et autres, comportements humains et management , 4eme éd, France, Pearson, éducation ,2009 , p 227 .

- مواكبة التغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة وتبرز أهمية القيادة من خلال الدور الذي يلعبه

المدير القائد في الجانب التنظيمي ، وذلك عن طريق إبراز قدرته على تنسيق نشاطات العاملين وجهودهم وتوجيهها¹.

3-3- الاتصال :

تعد الاتصالات مهمة لنجاح وتحقيق التفاهم والتعاون بين المتصلين من أفراد ومجموعات إذ تمثل عملية الاتصال أحد أهم العناصر الأساسية في التفاعل الإنساني ، فمن خلال أنظمة الاتصال استطاعت المؤسسات إحراز تقدم ملموس في مختلف الجوانب الاجتماعية ، السياسية ، الاقتصادية... الخ .

فالالاتصال ظاهرة اجتماعية تتم غالبا بين طرفين لتحقيق هدف أو أكثر منهما بصورة شخصية أو غير شخصية وفي الاتجاهات متضادة بما يحقق تفاهم متبادل بينهما ويتم ذلك من خلال عملية اتصالية².

وتستخدم كلمة اتصال بمعاني متعددة تتدرج من التفاعل بين الأفراد إلى استخدام شبكات الاتصال التكنولوجية ، بل حتى وسائل المواصلات المتقدمة والمتطورة ، ويؤكد ذلك على أن الاتصال يحدث عندما يتبادل الأفراد المعلومات ، أي عندما يتبادل الرسائل فيما بينهم .

ويعرف الاتصال في علم الاجتماع بأنه عملية تفاعل بين طرفين ، وضرورة من ضرورات استمرارية الحياة الاجتماعية لتحقيق التكامل الاجتماعي³.

وعرف الاتصال أيضا بأنه فن نقل المعلومات والأفكار والمواقف من شخص لآخر⁴.

¹ - محمد حسين العجمي ، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية . دار المسيرة للنشر ، الأردن ، ط1 ، 2008 ، ص66 .

² - شعبان فرج ، الاتصالات الإدارية . دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2009 ، ص 6 .

³ - سلوى عثمان صديقي ، هنا حافظ بدوي ، أبعاد العملية الاتصالية . المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 1999 ، ص ص ، 10-11 .

⁴ - عصام سلمان الموسى ، مدخل إلى الاتصال الجماهيري . إثراء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط6 ، 2009 ، ص 23 .

وهو العملية التي تتم من خلالها إرسال رسالة معينة من المرسل إلى المستقبل مستهدف باستخدام أكثر من أسلوب وبوسائل اتصال محددة¹.

كما يعرف أنه عملية مستمرة تتضمن قيام أحد الأطراف بتحويل أفكار ومعلومات معينة إلى رسالة شفوية أو مكتوبة تنقل من خلال وسيلة اتصال إلى الطرف الآخر².

وتفيد الاتصالات المدير أو العامل في فهم كيف يتم الاتصال داخل العمل وكيف يمكن جعله بدون معوقات ، وكيف يمكن رفع مهارات الاتصال بالطرق المختلفة مثل الاستماع المقابلات الشخصية ، الاجتماعات³.

ومن العوائق الرئيسية المحددة لنمط سلوك الأفراد وكفاءة عملية الاتصال السائد في التنظيم ، إذ من خلال تلك العمليات يمكن للقيادة الإدارية أن تحقق غايتين هما :

- أن ينقل الأفراد والجماعات في التنظيم معلومات صحيحة وكاملة عن أهدافها وسياساتها وبرامجها وذلك بدرجة كافية من الاستمرار والوضوح .

- أن يتعرف على اتجاهات وآراء الأفراد وشكواهم ومقترحاتهم الأمر الذي يحقق ميزة من خلال التنبؤ المسبق باحتمالات السلوك المستقبلي لهؤلاء الأفراد ، لأن عملية الاتصال تهدف في حقيقة الأمر إلى تدفق مخطط للمعلومات بين أجزاء التنظيم وتوجيه للعلاقات والتفاعلات بما يحقق درجة عالية من التماسك بين الأفراد والجماعات ويخلق تفاهما وإقناعا للأهداف المشتركة ويزيل التناقض وأشكال المقاومة الصادرة⁴.

وتكمن أن أهمية الاتصال تنبع من كونه أحد المواضيع الهامة والضرورية في التنظيم ، فهو ينتشر في جسم الوظيفة الإدارية كلها ولا يوجد عمل يتم عن طريق التعاون مع

¹ - محمد إبراهيم عبيدات ، سلوك المستهلك - مدخل استراتيجي - دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط4 ، 2004 ، ص 253 .

² - أحمد ماهر ، كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال . الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 27 .

³ - أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات) ، الدار الجامعية ، مصر ، ط6 ، 2000 ، ص32 .

⁴ - محمد بن يوسف النمران العطييات ، إدارة التغيير والتحديات العصرية للمدير - رؤية معاصرة لمدير القرن 21- دار حامد للنشر ، الأردن ، 2006 ، ص

الأخرين ، إلا وكان الاتصال عاملا حاسما فيه ، فهو يعمل على تحقيق النجاح والفعالية الإدارية ، ويمكن إيجاز الأهمية التي ينطوي عليها الاتصال في المنظمة التالية¹.

1- الاتصالات وسيلة هادفة في ضمان التفاعل والتبادل المشترك للأنشطة المختلفة للمنظمة.

2- الاتصالات عبارة عن نشاطات إدارية واجتماعية ونفسية داخل المنظمة ، إذ أنها تساهم في نقل وتحويل المفاهيم والآراء عبر القنوات الرسمية مستهدفة خلق التماسك بين وحدات ومكونات البناء التنظيمي للمنظمة وتحقيق أهدافها .

3- تعتبر الاتصالات بين الأفراد والعاملين وسيلة ضرورية في توجيه وتغيير السلوك على الصعيدين الفردي والجماعي في المنظمة.

4- تعتبر الاتصالات وسيلة أساسية لإنجاز الأعمال والمهام والفعاليات المختلفة داخل المنظمة.

5- يتم من خلال الاتصال إطلاع الرئيس على أنشطة مرؤوسيه ، كما يستطيع التعرف على مدى تقبلهم لآرائه وأفكاره، وصيغ عمله داخل المنظمة، وبمعنى أكثر دقة ووضوحا فإن الاتصال يمثل وسيلة رقابية و إرشادية لنشاطات الرئيس في مجال توجيه فعاليات المرؤوسين .

6- يتم من خلال الاتصال نقل المعلومات والبيانات والإحصاءات والمفاهيم عبر القنوات المختلفة للاتصال مما يساهم بشكل أو بآخر في اتخاذ القرارات الإدارية ، وتحقيق المنظمة لنجاحها ونموها وتطورها.

7- كما أن الاتصالات الداخلية تعكس في معظم الحالات الثقافة المؤسسية للإدارة .

¹ - خضير كاظم محمود ، السلوك التنظيمي . دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2002 ، ص 118 .

7-4- العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي :

تساهم دراسة محددات وأبعاد السلوك الإنساني للمنظمات في تحقيق مجموعة من الأهداف سواء كانت بالنسبة للفرد أو المنظمة وأيضا بالنسبة للبيئة التي تعمل فيها المنظمة .

4-1- المنظمة :

يرى قاري Gary بأن المنظمة هي ابتكار واختراع اجتماعي لإنجاز أهداف محددة من خلال جهود جماعية ، أي الوجود المتناسق للعنصر البشري لتحقيق مجموعة من الأهداف والبقاء والنمو والتكيف مع البيئة المحيطة من خلال التركيز على العنصر البشري وسلوكه ، حيث يجب تحفيز الأفراد وإثارة دافعيتهم للالتحاق أو البقاء في المنظمات ، ولتنفيذ أعمالهم بكفاءة على النحو الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية أو الارتقاء بمستوى جودة الخدمة المقدمة وزيادة الإبداع والابتكار¹.

كما تعرف أيضا على أنها كيان معنوي يتكون في الأساس من اجتماع مجموعة من البشر (اثنين فأكثر) للقيام بأنشطة تهدف إلى تحقيق نتائج ومنافع مشتركة يستفيد منها البشر بشكل مباشر أو غير مباشر².

أما المفهوم السياسي للمنظمة هو مسرحا سياسيا تمارس فيه السلطة بمختلف أبعادها الصراع ، القوى التحالفات ، التفاوض ، إن أهداف المنظمة وسياستها وهيكلتها تتطور وتتسأ نتيجة عملية مستمرة من النزاع والتفاوض والمساومة بين الجماعات والتحالفات التي هي الأطراف الرئيسية في المنظمة³.

يمكن للمنظمة من خلال دراسة السلوك التنظيمي تحقيق الآتي :

¹ - مرسي محمد جمال الدين ، ثابت عبد الرحمان إدريس ، السلوك التنظيمي . الدار الجامعية ، الإسكندرية ، ط1 ، 2005 ، 43 .

² - عواد فتحي أحمد ذياب ، السلوك الإنساني في منظمات الأعمال الحديثة . دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2013 ، ص63 .

³ - قوي بوحنية ، الاتصالات الإدارية داخل المنظمات المعاصرة . ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص11 .

- فهم وتفسير السلوك والممارسات والمبادرات وردود الأفعال التي تصدر من العاملين من خلال فهم طبيعة الدوافع والإدراك والقيم التي تحكم السلوك ، وأيضاً معرفة طبيعة الضغوط ومجريات وسائل الاتصال المستخدمة ونمط القيادة المفضل .

- إدارة السلوك وتوجيهه نحو تحقيق الهدف من خلال التدعيم الإيجابي للسلوك المرغوب وبناء نظم الحوافز والدعم الملائم ، وكذلك اختبار نمط الاتصال وأسلوب القيادة المناسب ومحاولة تهيئة مناخ وظروف العمل لتخفيف الضغوط وجعلها عند المستوى الفعال على نحو يساهم في تحقيق أهداف المنظمة¹.

4-2- الفرد :

تحقق معرفة الفرد المحددات وعناصر سلوكه مزايا كثيرة من أهمها تدعيم فرص الالتزام بالسلوك الصحيح وتجنب العوامل التي تؤدي إلى الإدراك الخاطئ للمواقف والتي تشوه عملية الاتصال أو التعرض لمستوى غير ملائم من الضغوط أو عدم التفاعل والاستجابة الغير صحيحة للزملاء والإدارة .

ويمكن للمنظمة من خلال دراسة السلوك التنظيمي تحقيق ما يلي²:

- فهم وتفسير السلوك والممارسات والمبادرات وردود الأفعال التي تصدر من العاملين خلال فهم طبيعة الدوافع والإدراك والقيم التي تحكم السلوك ، وأيضاً معرفة طبيعة الضغوط ومجريات وسائل الاتصال المستخدمة ونمط القيادة المفضل .

- وضع استراتيجية مستقبلية لتنمية وتطوير سلوك الأفراد والجماعات واستراتيجيات التطوير والتنمية المختلفة في المنظمة .

¹ - حسن محمد حربي ، علم المنظمة . مطابع الموصل ، العراق ، 1989 ، ص 11 .

² - أحمد السيد كردي ، السلوك التنظيمي .الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، مصر ، 2011 ، ص 5 .

4-3- البيئة :

البيئة هي مجموعة من القيود التي تحدد سلوك المنظمة ، كما أن البيئة تحدد نماذج وطرق التصرف اللازمة لنجاح وبقاء المنظمة وتحقيق أهدافها¹.

تساهم دراسة السلوك التنظيمي في التعرف في التعرف بشكل أكثر دقة وشمولا على البيئة المحيط مما يساعد في تدعيم التفاعل الايجابي لها من خلال الاستجابة لمطالبها التي لا تتعارض مع مصالح المنظمة ، وأيضا تساعد في تجنب الآثار الضارة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة وأيضا تحسن دراسة السلوك التنظيمي من القدرة التفاوضية للمنظمة مع البيئة من خلال توفير عناصر كثيرة أهمها :

- تنمية مهارة الاستماع الجيد للآخرين من خلال تجنب هيمنة الافتراضات المسبقة والإمام بأصول إقامة الحجج وكيفية استخدامها ايجابيا لصالح عملية التفاوض وإدراك طبيعة ودلالات هذه الأصول والثقافات .

- التعرف على وظائف وديناميكيات الصمت في الحوار التفاوضي .

- تجنب أساليب المخالطات والدفاع عن الأوضاع الخاطئة أو عدم الاعتراف بالخطأ إذا وقع فيه .

- تجنب التوقع داخل الذات والخوض من المواجهة الايجابية مع الآخرين .

- تقييم الموقف التفاوضي دائما للتعرف على المستجدات التي حدثت أثناء العملية التفاوضية والتكيف مع هذه المستجدات².

4-4- التنظيم :

يعتبر التنظيم من المفاهيم الثرية في الدراسات والأبحاث في مختلف مجالات ، كما اختلفت آراء المفكرين نحو التنظيم ، وجاء المفهوم ليعبر عن تطور المجتمعات الحديثة

¹ - عبد السلام أبو قحف ، اقتصاديات الأعمال والاستثمار الدولي .دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 ، ص 29 .

² - محمد إسماعيل بلال ، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق . الدار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2005 ، ص 21 .

كما يحمل عناصر ايجابية مثل التعاون والأخوة والتضامن والصدقة لتحقيق أهدافه ، فيعرف تالكوت بارسونز أن التنظيم هو وحدة اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافا متعددة ، وفي تصوره أن التنظيم هو بمثابة نسق اجتماعي أكبر وأشمل ألا وهو المجتمع .

ويعرفه ايتزيوني أن التنظيم هو وحدة اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق هدف معين

ويعرفه سيدمان أن التنظيم هو عملية تشمل تقسيم وتجميع العمل الواجب تنفيذه في وظائف مفردة ، ثم العلاقات المقررة بين الأفراد الذين يشغلون هذه الوظائف ، كما يشمل التنظيم عمليات تحليل النشاط وتحليل القرارات وتحليل العلاقات من أجل تصنيف العمل وتقسيمه إلى أنشطة يمكن إدارتها ثم تقسيم هذه الأنشطة إلى وظائف ثم تجميع هذه الوحدات والوظائف في هيكل تنظيمي وأخيرا اختيار الأشخاص اللازمين لإدارة هذه الوحدات والوظائف¹.

والتنظيم هو كيان اجتماعي منسق بوعي له حدود واضحة المعالم ويعمل على أساس دائم لتحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف .

وتتميز المنظمات بسمات عديدة وهي :

- أن يكون وجود إطار محدد المعالم يحدد هوية أعضاء الجماعة التي تنطوي تحته .
- أنها كيان اجتماعي أو مجموعة من الأفراد والجماعات التي تجتمع بتخطيط مسبق وبوعي وليس بمجرد صدفة .
- وجود رابطة تتسم بالاستمرارية بين العاملين في التنظيم ، إذ أن الارتباط به يكون على أساس دائم نسبيا وليس أمرا عرضيا ، ولا يقصد بذلك أن يكون مستحيلا على العضو التفكك من التنظيم فهذا أمر يحصل عادة بانتقال الفرد من تنظيم لآخر ، ولكن يقصد به انضمام الفرد إلى المنظمة يجب أن تتوافر فيه نية الاستمرار في العمل .

¹ - علي غربي ، ميمينة نزار ، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية . دار الهدى ، الجزائر ، ط 1 ، 2002 ، ص 23

- أن تكون للمنظمة أهداف تسعى لتحقيقها ، وذلك من خلال توزيع الأدوار المختلفة على العاملين الذين يشتركون فيها ، ونجاح المنظمة يعتمد على مدى وضوح الأهداف للجميع .

وللسلوك التنظيمي نتائج داخل المنظمة أهمها :

* الأداء والإنتاجية : ويمكن التمييز بين أبعاد الأداء التالية :

- يحقق الأفراد الأهداف والأعمال المطلوبة منهم وهو ما يشير إلى الفعالية في الأداء .
- أن يستخدم الأفراد الموارد المتاحة بشكل اقتصادي ودون إسراف وهو ما يشير إلى الكفاءة في استخدام الموارد .

* الرضا عن العمل : وهي الاتجاهات النفسية للعاملين اتجاه أعمالهم ومدى ارتياحهم وسعادتهم في العمل ، على الأخص بالنسبة لعناصر أساسية في العمل مثل الأجر ، سياسة المنظمة ، رؤساء ، الزملاء ، فرص النمو والترقي ، فرص تحقيق الذات وغيرها من العناصر¹ .

ومن الظواهر الرئيسية للرضا عن العمل ما يمس ترك الخدمة ، فزيادة معدلات ترك الخدمة هو مؤشر لعدم الرضا عن العمل مثله مثل الغياب والتمارض .

وعندما يصل الفرد إلى إشباع حاجاته ورغباته يتحول له هذا الشعور إلى توتر أو إحباط فإنه يلجأ إلى بعض الحيل والأساليب الدفاعية عن نفسه ، ومن ضمن ردود الفعل التي تمثل نوع من السلوك الدفاعي كالسلوك العدوانية سواء كان بدني أو لفظي .

¹ - أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي ، السلوك التنظيمي . الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2003 ، ص 47 .

خلاصة الفصل :

ومن خلال ما سبق نجد أن ماهية تكنولوجيا الاتصال لها دور فعال في مناحي الحياة وتتعدد مجالاتها بحيث كلما زاد تدفق المعلومات ازدادت الحاجة إلى استحداث وسائل اتصال جديدة تساهم في التعامل مع المعلومات بشكل جيد ، وتزداد الحصول عليها بشكل أفضل و أسهل من خلال وسائل الاتصال المتعددة ، وهكذا أصبحنا نعيش عالما سريعا ومتغيرا في مجالات تكنولوجيا الاتصال وكل يوم نكتشف وسائل تكنولوجيا جديدة مثيرة للاهتمام وسريعة الاستخدام .

كما يجب الاستفادة القصوى من تكنولوجيا الاتصال في أعمالنا اليومية ، لذا أصبح من الضروري استغلالها بشكل جيد ومناسب والاستثمار فيها عن طريق تهيئة البنية التحتية للاتصالات لمواكبة التطورات التكنولوجية في مختلف بقاع العالم ، حيث تهتم الدول بهذه التكنولوجيات لتسهيل الحياة التنظيمية لمجتمعاتها وتحقيق مكاسب من خلالها في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وغيرها .

أما بخصوص السلوك التنظيمي فيقوم على فهم سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمات المختلفة فيحاول دوما تفسير وتحليل العنصر البشري بشكل مفصل ودقيق لأهميته الكبيرة في المنظمات الحديثة ، ويبحث في العيوب المختلفة التي تؤثر على سلوك الأفراد والجماعات .

فالسلوك التنظيمي الجيد والفعال يعطي الحلول لتوجيه سلوك الأفراد والجماعة والتحكم في سلوكياتهم وضبطها وتحسينها إلى ما هو أفضل ليحافظ على استمرارية المنظمة وديمومتها وتحقيق أهدافها ، لذلك مزال المختصون وخبراء السلوك التنظيمي يبحثون في محددات السلوك التنظيمي النفسية والاجتماعية وغيرها إضافة إلى البحث في مختلف المستويات التنظيمية التي تضبطه .

الفصل الثالث

الفصل الثالث : أثر تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي لدى الحزب السياسي.

تمهيد

- المبحث الأول : ماهية الاحزاب السياسية

1-1 - تعريف الحزب السياسي

1-2 - شروط الحزب السياسي

1-3 - خصائص الأحزاب السياسية

1-4 - مقومات الأحزاب السياسية

1-5 - وظائف الأحزاب السياسية

1-6 - تصنيف الأحزاب السياسية

1-7 - أشكال الأحزاب السياسية

1-8 - أهداف وأهمية الأحزاب السياسية

- المبحث الثاني : حزب جبهة المستقبل

2-1 - لمحة تاريخية عن حزب جبهة المستقبل

2-2 - الاطار التنظيمي لحزب جبهة المستقبل

2-3 - الهيكل الإداري لحزب جبهة المستقبل

المبحث الثالث : مفهوم الاتصال التنظيمي والاتصال الالكتروني .

3-1 - الاتصال التنظيمي

3-2 - الاتصال الالكتروني

المبحث الرابع : التغيير التنظيمي ، التغيير التكنولوجي ، التطوير التنظيمي

4-1- التغيير والتطور التكنولوجي

4-2- التغيير التكنولوجي

4-3 - التطوير التنظيمي

- المبحث الخامس : الابداع التنظيمي ، الابداع الاداري

5-1- الابداع التنظيمي

5-2- الابداع الإداري

- المبحث السادس : البيئة التنظيمية والبيئة التكنولوجية

6-1- البيئة التنظيمية

6-2- البيئة التكنولوجية.

- المبحث السابع : الحكومة الالكترونية والادارة الالكترونية

7-1- الحكومة الالكترونية

7-2- الإدارة الالكترونية

خلاصة الفصل

تمهيد :

تعتبر الأحزاب السياسية من الجماعات المؤثرة بشكل رسمي في السياسة العامة للدولة ويكاد يقترن وجود النظام الديمقراطي في بلد ما بوجود الأحزاب السياسية ، حيث تتمكن هذه الأخيرة من المشاركة في الحكم عن طريق الانتخابات التي تحشد لها جمهور المؤيدين مع المشروع السياسي الذي يحمله الحزب ، أما عن تأثير الأحزاب في مجريات الأحداث السياسية و تسيير الشأن العام فيكون من خلال البرلمان، الحكومة و الجماعات المحلية التي تشكل من الأحزاب الفائزة بالانتخابات التي تنظم دوريا، ففي هذا الفصل يتطرق إلى ماهية الأحزاب السياسية عموما مفهومها خصائصها مقوماتها ، وظائفها تصنيفاتها ، وأشكالها ، إضافة إلى أهدافها وأهميتها كمبحث أول أما المبحث الثاني فتطرقنا إلى حزب جبهة المستقبل وإعطاء لمحة تاريخية عنه ، والاطار التنظيمي له وهيكله التنظيمي،

إن مجالات تكنولوجيا الاتصال متنوعة حيث سهلت تدفق كبير في المعلومات عن طريق استخدام تقنيات ووسائل الاتصال الحديثة على مستوى تنظيم الأفراد والجماعات داخل مختلف التنظيمات أما موضوع دراستنا يبحث في تأثيرات تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي لدى الأحزاب . وفي المبحث الثالث تطرقنا إلى أهم العناصر التنظيمية للحزب والتي تتأثر بتقنيات تكنولوجيا الاتصال وتم توضيح مفهوم الاتصال التنظيمي والاتصال الإلكتروني ، أما المبحث الرابع تطرقنا إلى التغيير التنظيمي مستوياته ومجالاته إضافة إلى التغيير التكنولوجي ثم التطوير التنظيمي و التغيير كتطوير داخل المنظمة ، وبعدها المبحث الخامس تطرقنا إلى الابداع التنظيمي والابداع الإداري في المنظمات ، ثم انتقلنا في الأخير إلى المبحث السادس بالتطرق إلى البيئة التنظيمية والتكنولوجية للمنظمات ، وكذلك الحكومة الإلكترونية وأهميتها ، إضافة إلى الإدارة الإلكترونية الحديثة ودورها في المنظمات .

المبحث الأول: : ماهية الاحزاب السياسية:

1-1- تعريف الأحزاب السياسية :

لقد عرف موريس دوفرليه الحزب السياسي بأنه جماعة منظمة من الأفراد تسعى إلى الوصول إلى الحكم وممارسة السلطة بالطرق المشروعة لتحقيق مبادئها المتفق عليها¹.

أما فليب برو فيرى أن الحزب هو تنظيم يتشكل من مجموعة من الأفراد تتبنى رؤية سياسية منسجمة ومتكاملة تعمل في ظل نظام قائم على نشر أفكارها ووضعها موضع التنفيذ وتهدف من وراء ذلك كسب ثقة أكبر عدد من المواطنين على حساب غيرها وتولي السلطة أو على الأقل المشاركة في قراراته².

ويرى جورج ريق أن الحزب هو كل تجمع بين الأشخاص يؤمنون ببعض الأفكار السياسية ويعملون على انتصارها وتحقيقها ، وذلك بجمع أكبر عدد ممكن من المواطنين حولها ، والسعي للوصول إلى السلطة أو على الأقل التأثير على قرارات السلطة الحاكمة³.

1-2- شروط الحزب السياسي :

يتعين اجتماع أربعة شروط في المؤسسة التي تعتبر حزبا ، استمرارية التنظيم ، إقامة علاقة مستقرة على المستوى المحلي والقومي والرغبة في الوصول إلى السلطة وممارستها وأخيرا الاهتمام بالحصول على سند شعبي من خلال الانتخابات .

¹ – Maurice Duverger, Les partie politique, librairie armond colin , paris 9eme édition , 1976, p 62.

²- فليب برو ، علم الاجتماع السياسي . ترجمة محمد عرب صاصيلا، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1998، ص 375

³ – Gorges Rigg , comparative politics and political partie , In William J crotty , ed , approach to the study of party organisation ,poston , Allyn and bean , 1968,p 51.

1- استمرارية التنظيم : يعتبر شرط استمرارية التنظيم معيارا يميز الحزب عن التنظيمات الأخرى الوقتية التي تختفي باختفاء مؤسسها مثل الجمعية والزمرة والجماعة والعصبة .

2- التنظيم على المستوى المحلي وعلى المستوى القومي : وهذا المعيار يميز الحزب عن الجماعات البرلمانية ، فالجماعة البرلمانية لا وجود لها إلا على المستوى القومي ولا تملك تنظيما متكاملًا على المستوى المحلي ومنتشرا في كل إقليم الدولة¹.

3- الرغبة في ممارسة السلطة : تعتبر الرغبة في الوصول إلى السلطة لممارستها أهم ما يميز الأحزاب السياسية عن جماعات الضغط ، فالهدف المباشر للحزب هو السيطرة على السلطة أو المساهمة فيها لممارستها ، لذا تسعى الأحزاب إلى الحصول على أكبر عدد من المقاعد في البرلمان وتشكيل الحكومة ، أما جماعات الضغط فلا تهدف الوصول إلى السلطة ، وإنما كل ما تسعى إليه هو التأثير على من يمسكون بالسلطة والضغط عليهم لتحقيق مصالحهم .

4- البحث عن مساندة شعبية : تهتم الأحزاب بالحصول على سند شعبي من خلال الانتخابات أو عن أي طريق آخر ، وهذا المعيار يميز الأحزاب عن النوادي حتى ولو كانت سياسية لا تشترك في الانتخابات ، ولا تسعى إلى الحصول على مقاعد في البرلمان².

1-3- خصائص الأحزاب السياسية:

هناك مجموعة خصائص يتميز بها الحزب عن غيره من التنظيمات ، يمكن ايجازها فيما يلي :

¹- سعاد الشرقاوي ، النظم السياسية في العالم المعاصر . 2007 ، ص200 .

² - نفس المرجع السابق ، ص 201 .

* الحزب تعبير عن ظاهرة جماعية : يؤكد موريس دوفرليه على أن الجماعة الحزبية تتخذ شكل الجماعة المغلقة المكتفية على ذاتها ، التي تدبر شؤونها وفقا لقوانينها الخاصة بها والتميزة عن قوانين الدولة التي تعيش في إطارها ، وتشكل جزء من شعبها ، كما أن لها طريقتها الخاصة التي تنتهجها في تطوير ذاتها .

* الحزب تعبير عن ظاهرة منظمة : حيث تعتبر خاصية التنظيم من أهم السمات التي يجب توفرها في الحزب السياسي ، ويقصد بهذا الأخير كل جماعة منظمة تؤسس طبقا لأحكام القانون المعمول به ، وهذا يعني استبعاد جميع التكتلات والجماعات غير المنظمة والعضوية .

* الحزب تعبير عن ظاهرة دائمة ومستمرة : فعمر الحزب يتجاوز عمر أعضائه الذين أنشأوه ، حيث قد يستمر في الوجود ويدوم بعدهم ، وهذا ما يميزه عن الفرق الغرضية التي تنشأ لغرض معين ثم تنتهي ، فالحزب يستمد وجوده وبقائه من كونه تنظيما معبرا عن مصالح مجموعة أو مجموعات دائمة ومستمرة¹.

* الحزب تعبير عن ظاهرة ذات هدف وغاية : الأحزاب السياسية ذات تنظيمات وأهداف وغايات محددة ، لذا من المهم التمييز بين الأفكار الأيديولوجية والخطط التنظيمية للحزب من جهة ، وبين أهدافه من جهة أخرى ، فإذا كانت الأفكار والخطط هي التي تشكل برنامج الحزب فإن أهدافه وغاياته تتجسد في نشر الأفكار واستقطاب المزيد من التأييد وكسب نتائج الانتخابات وصولا للغاية الكبرى التي تشكل قاسم مشترك تهدف إل تحقيقه كل الأحزاب وهو السيطرة على السلطة وتولي مقاليد الحكم في البلاد².

¹ - صالح العويل سليمان ، ديمقراطية الأحزاب السياسية والجماعات الضاغطة . منشورات جامعة قار يونس ، ليبيا ، ط1 ، 2003 ، ص 45

² - مهدي جرادات ، الأحزاب والحركات السياسية في الوطن العربي . دار اسامة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2006 ، ص 8 .

1-4- مقومات الحزب السياسي :

من أهم المقومات الواجب توفرها في الحزب السياسي ليكون قادرا على المنافسة والتأثير تذكر المقومات التالية :

- إذا كان الحزب يمثل أحد أبرز أدوات العمل السياسي الديمقراطي في الدولة فمن باب أولى تكون الديمقراطية هي منهاجه في العمل داخل هياكله وبين أعضائه ومسيريه .

- ضرورة توفر رؤية استراتيجية واستشرافية تعكس توجه الحزب ونظرتة للأمر، وهي الرؤية التي تتم ترجمتها عادة في برنامج الحزب السياسي المسوق قصد الترويج للحزب والتعريف به ، فأعضاء الحزب يزولون فيما تبقى البرامج قائمة .

- وجود منظومة متكاملة موسومة بالمرونة والعمومية والحركية والتجدد وشمولية الانتشار الجغرافي .

- أن تكون للحزب السياسي قاعدة جماهيرية عريضة وأن يعمل باستمرار على التعبئة من خلال استقطاب المزيد من الأنصار سيما أثناء الاستحقاقات السياسية المحلية أو الوطنية وفي كل التظاهرات سواء العلمية منها أو الرياضية أو الثقافية... الخ.

- الانتشار الإقليمي الجيد لاستيعاب أكبر عدد ممكن من المناضلين ولضمان التغطية الجيدة لكامل مناطق الوطن .

- العمل الدؤوب للوصول إلى السلطة أو المشاركة فيها عبر إقامة التحالفات في محاولة التأثير على قرارات وأولويات السلطة الحاكمة .

- توافر موارد مالية تكفل استقلاله وتمكنه من ممارسة نشاطه بفعالية في المجتمع .

- توافر الحزب على الاطار البشري الموسوم بالكفاءة والنضج السياسي والولاء الشديد للحزب وتوجهاته .

- توافر الحزب على قاعدة إعلامية متخصصة ومستقلة تسهم في تحصيله وتعمل على الترويج له ¹.

1-5- وظائف الأحزاب السياسية:

1- التجنيد السياسي : يعتبر من أهم وظائف الأحزاب ، ويقصد به أن يقوم الحزب بجمع وحشد عدد كبير من الناخبين ، ويجعلهم يعتنقون المشروع السياسي الذي يدافع عنه ويدعو للتصويت من أجل مرشحي الحزب ².

2- التنشئة السياسية : تدخل التنشئة السياسية في إطار الدور البيداغوجي للأحزاب السياسية ، ويقصد بالتنشئة السياسية العلية التي يكتسب بها المواطنون القيم والتقاليد والاتجاهات الاجتماعية السائدة ذات الدلالات السياسية ، وكذلك القيم والمشاعر اتجاه النظام السياسي السائد في البلاد ، وهي عملية سائدة في المجتمع ، سواء بتعديلها أو بخلق سياسة جديدة ³.

3- إثارة الرأي العام وتكوينه : يقوم الحزب بتقديم الخدمات للمجتمع ويعمل كمنظمة تعليمية ، فيقدم للشعب مختلف المعلومات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بالطرق البسيطة والواضحة التي توقظ فيه الوعي السياسي ، كما يوضح لهم مشاكل الشعوب وتبسيط أسبابها واقتراح حلها وكذا شرح وجهات النظر والرأي .

¹ - منصف ذيب ، أي دور للأحزاب السياسية في تعزيز مفهوم الحكم الراشد في الدولة . مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، جامعة تبسة ، ع 15 ، ص ص 199 ، 200 .

² - حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، الأحزاب السياسية وجماعات المصلحة والضغط - دراسة في علم الاجتماع السياسي . مركز الاسكندرية للكتاب، مصر ، 2008 ، ص 112 .

³ - Daniel louis Seiler, les partis politique , armand colin , paris, 2000, p 23 .

وفي ضوء ذلك تتكون لدى الأفراد ثقافة سياسية ورأي عام مستتير نظمته الأحزاب السياسية مما يمكن المواطنين من المشاركة في المسائل العامة والحكم على الأمور بطريقة موضوعية ، ويكون لهذا أبعاد تأثير في جهاز الحكم¹.

4- مراقبة، نقد وتقييم أعمال الحكومة: إن عدم تمكن الحزب من الوصول إلى السلطة لا يعني بقاءه بعيدا عن المشاركة في إدارة الشؤون العامة، فدوره لا يقل أهمية على دور الحزب الحاكم، الذي هو بصدد تنفيذ برنامجه الذي سبق وأن وعد به الجماهير بمشاركة الحزب خارج السلطة تتجسد في قيامه بدور الرقيب على أعمال الحكومة للكشف عن النقائص والأخطاء وتقديم الحلول البديلة للسياسات التي تتبعها وفرصة الأحزاب في كشف الأخطاء والتعدييات عندما تكون في المعارضة ، وعليه تلعب أحزاب المعارضة دورا في هذا الشأن ، حيث تقوم بتذكير الحكومة بواجباتها وبما وعدت به سابقا ، ونقد وتقييم ما قامت بتنفيذه ، مما يجعل الحزب الحاكم يبذل قصارى جهده لتطبيق برنامجه حتى تعيد الجماهير اختياره ووضع ثقتها فيه ، وفي هذا تدعيم لدور الأحزاب في محاسبة الحكام ومراقبتهم .

5- إدارة الصراع السياسي في المجتمع : تلعب الأحزاب السياسية دورا هاما في التعامل مع العوامل داخل الدولة بشكل يبعده عن دائرة العنف والتطرف ، وتتيح الأحزاب في ذلك وسيلة يتم بها حسم الاختلاف الرأي بالنسبة للتفصيلات السياسية بشكل سلمي ويتوقف ذلك على عدة عوامل وهي :

- توجيه القيادات الحزبية .

- مدى اتساع قاعدة الأحزاب السياسية وانتشارها في أنحاء البلاد .

- طبيعة العلاقة بين الأحزاب والهيكل الحكومية القائمة .

¹ - إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي ، أسس ومجالات العلوم السياسية ، دار التنوير ، الإسكندرية ، 2012 ، ص 284 .

6- وظيفة التعبئة : تعتبر التعبئة حشد الدعم والتأييد لسياسات النظام السياسي من قبل المواطنين وهي وظيفة أحادية الاتجاه بمعنى أنها تتم من قبل النظام السياسي للمواطنين وليس العكس ، وتلعب الأحزاب في ذلك دور الوسيط ، ورغم أن البعض يربط بين وظيفة التعبئة وشكل النظام السياسي من حيث كونه ديمقراطيا أو شموليا أو سلوكيا ، إلا أن الاتجاه العام هو قيام النظم السياسية الديمقراطية أيضا بأداء تلك الوظيفة ، وتختلف وظيفة التعبئة التي تقوم بها الأحزاب من نظام سياسي إلى آخر في النظم التعددية المقيدة كما أنها تختلف داخل نفس النظام السياسي المقيد وفقا لطبيعة المرحلة التي يمر بها متأثرا بالبيئة الخارجية المحيطة¹.

7- دعم الشرعية : الحديث عن علاقة الأحزاب الشرعية يفترض أن الأحزاب تتضمن هياكل منتخبة من بين كل أعضائها ، وتستمد الأحزاب الحاكمة شرعيتها من تلك الانتخابات ومن تداول السلطة داخلها .

8- وظيفة التحديث والتنمية السياسية : تتمثل في قيام الأحزاب بإنعاش الحياة السياسية في المجتمع عن طريق دعم العملية الديمقراطية والاتجاه نحو الإصلاح السياسي والتحول الديمقراطي في النظم السياسي ودورها في التداول السلمي على السلطة من خلال الانتخابات الحرة والديمقراطية وكذا دورها في انعاش مؤسسات المجتمع المدني من خلال مؤسسات عديدة كالتقانات العمالية والمهنية².

¹ - صالح حسين علي العبد الله ، التعددية الحزبية ودورها في تداول السلطة . المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 2015 ، ص 34 .

² - نفس المرجع السابق ، ص 35 .

1-6- تصنيف الأحزاب السياسية :

ليس هناك تصنيف شامل للأحزاب لوجود فوارق عديدة كالأيدولوجية ، طبيعة تركيبها حجمها وأهدافها وغيرها ، وتصنف الأحزاب السياسية في مختلف البحوث الحديثة في علم السياسة وعلم الاجتماع تصنف بناء على معايير و هي :

- معيار مشاركة الأعضاء في حياة الحزب .

- معيار التنظيم .

1- معيار المشاركة : المقصود بذلك مدى مشاركة أعضاء ومناضلي الحزب في حياته وهياكله من حيث طبيعة هذه المشاركة وليس من كثافتها وأفرز هذا المعيار إلى التصنيف التالي :

أ- أحزاب الرأي : هي أحزاب ليس لها مذهب سياسي أو أيديولوجي معين وواضح وثابت وخاص به ، أي يوضع من طرف الحزب ثم يعرض على الأعضاء بل يتمثل مذهبها في مجرد جمع آراء أعضائه المختلفة وتنسيقها ثم استخدامها في نضاله ، وهو حزب مفتوح لمختلف الآراء والأشخاص من كافة الطبقات لكنهم متقاربين في الأفكار التي يدافعون عنها ويناضلون من أجلها¹.

ب- الأحزاب الأيدولوجية : وهي الأحزاب التي تتمسك بمبادئ وإيديولوجيات وافكار محددة ومميزة تميزها عن باقي التنظيمات الأخرى ، أي أنها تتمتع بخصوصية لها وحدها لا تشاركها فيها أحزاب أخرى ، ويعد التمسك بها وما ينتج عنها من برامج أهم شروط عضوية الحزب ومن أمثلة ذلك الأحزاب الاشتراكية والأحزاب الديمقراطية².

¹ - الأمين شريط ، الوجيز في القانون الدستوري والمؤسسات السياسية المقارنة . ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط9 ، 2011 ، ص 259 .

² - نور الدين حاروش ، الأحزاب السياسية . دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009 ، ص 127 .

ج- أحزاب البرامج وأحزاب الأشخاص :

* أحزاب البرامج : هي أحزاب ذات برامج شمولية أو شاملة لكافة نواحي الحياة المهنية على اسس أيديولوجية وفلسفية جامدة تعالج كافة جوانب الحياة تؤمن بها وتدعو إليها وتحل كافة المشاكل على ضوءها .

* أحزاب الأشخاص : ترتبط بشخص أو زعيم ، فهو ينشأ الحزب ويقوده ويحدد مساره ويغير مساره دون خشية من نقص ولاء بعض الأعضاء له وهذا الانتماء للزعيم مرده قدرته الكاريزمية أو الطابع القبلي أو الطبقي الذي يمثله الزعيم ، أي القدرة على التأثير في الأفراد والجماعات دون اللجوء إلى وسائل الاكراه والارغام وتظهر تلك الأحزاب في بعض دول الشرق الأوسط وأمريكا اللاتينية¹.

2- معيار التنظيم : ينظر إليه من الجانب التنظيمي بالدرجة الأولى وهي كالاتي :

أ- أحزاب الأطر أو الكوادر : ظهرت لتعارض النظام القائم لديها أيديولوجية عنيفة اتسمت بالثورة ورفضت المنافسة الحزبية ، تحبذ نخبتها من المثقفين والموظفين².

ب- - الأحزاب الجماهيرية : وتضم أكبر عدد من الجماهير إلى صفوفها وتتميز أنها تقوم على المركزية في علاقة أعضاء الحزب مع بعضهم البعض ومع القيادة ، ويقوم الأعضاء بتسديد اشتراكات مالية والمشاركة في نشاطات فكرية وسياسية ، وتحت هذا النوع من الأحزاب تتدج الأحزاب الشمولية وكذلك الأحزاب ذات المضامين الاجتماعية الاقتصادية أو البيئية تستقطب الجماهير لتحقيق غايات سياسية واجتماعية ومالية بغية

1- نفس المرجع السابق ، ص 128 .

2 - أمين البار ، دور الأحزاب السياسية في دعم التحول الديمقراطي في الدول المغاربية ، مكتبة الوفاء القانونية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، ط1 ، 2014 ، ص128 .

تثقيف جماهيرها وتوعيتها سياسيا وإعداد نخبة منها لتولي المناصب السياسية والإدارية في الحزب والدولة¹.

كما قسم الباحثون الأحزاب السياسية إلى اتجاهين ، حيث يرى الاتجاه الأول الليبرالي أن الحزب مرتبط بالاطار البرلماني ، وتكون نشأة الحزب من داخل البرلمان أو من خارجه فالحزب عبارة عن مجموعة من الأفراد تصوغ وتعبير عن القضايا الكبرى المشتركة بين أعضاء المجموعة ، حيث يعرفه جيمس كولمان بأنه تجمع له صفة التنظيم الرسمي هدفه الوصول إلى الحكم والاحتفاظ به إما بمفرده أو بالانتخاب مع تنظيمات أخرى داخل الدولة .

أما الاتجاه الثاني فهو الماركسي يرى أن الحزب السياسي عبارة عن أداة في يد طبقة معينة ، أي عبارة عن مجموعة من الأفراد تربطهم مصالح اقتصادية في المقام الأول وتحاول الوصول إلى السلطة عن طريق الإنتاج والثروة².

1-7- أشكال الأحزاب السياسية:

هناك عدة أشكال للأحزاب السياسية وهي كالآتي :

- نظام الحزب الواحد.

- الحزبين الكبيرين.

- تعدد الأحزاب .

أولاً: نظام الحزب الواحد: ظهر نظام الحزب الواحد في القرن العشرين في إيطاليا الفاشية وألمانيا الفاشية ، ثم ظهر في الجمهوريات الشعبية وخاصة الدول الشرقية ودول غرب

¹ - نور الدين حاروش ، مرجع السابق ، ص 129 .

² - عائشة قرّة ، الحجاج في الخطاب السياسي لدى الأحزاب السياسية - قراءة في المفهوم وبحث في الآليات والاستراتيجيات - المجلة الجزائرية للدراسات السياسية ، المجلد 07 ، العدد 01 ، 2020 ، ص 63 .

افريقيا ، وهذا النظام يعني وجود حزب واحد بيده مقاليد الأمور وقد توجد بجانبه أحزاب أخرى لكنها تعمل تحت قيادته وقد لا توجد أصلا.

ويعد الحزب الواحد سمة من سمات الدكتاتورية وعلامة مميزة لبيان التنظيم السياسي يحكمه جهاز واحد ، فلا تتعد الآراء السياسية بل تتجه نحو ما يرغبه الحزب الواحد¹.

حيث نجد أن النظام الذي يقوم فيه الحزب الواحد هو السيطرة على مظاهر الحياة دون أي منافسة من حزب آخر ، كما يتميز باعتماده المركزية الشديدة والطاعة المطلقة من طرف القاعدة للقيادة (عادة ما تستمد شرعيتها من الثورة كحزب جبهة التحرير الوطني في الجزائر من 1962 إلى 1989).

ثانيا : نظام الحزبين الكبيرين: إن وجود حزبين متوازيين فقط أو مع عدد قليل من الأحزاب الصغيرة يعتبر من أهم دواعي نجاح النظام الحزبي وتحقيقه للديمقراطية والاستقرار وذلك لكي يستطيع أحد الحزبين تولي السلطة بمفرده وتشكيل وزارة متجانسة لا تقوم على ائتلاف معين ، في حين يضطلع الآخر بمهام المعارضة بنجاح جدية ويمكنه الحل محل الحزب الحاكم في حالة تركه للسلطة ، أما وجود حزب مسيطر لا مقابل له بين الأحزاب الأخرى فعادة ما يؤدي إلى التسلط ويقترّب من نظام الحزب الواحد².

حيث نجد حزبين كبيرين يتنافسان على السلطة ويتداولانها باستمرار، رغم وجود أحزاب أخرى إلا أن تمثيلها النيابي قليل مثل ما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية الحزب الديمقراطي والحزب الجمهوري.

ثالثا: نظام تعدد الأحزاب: في هذا النظام يوجد عدد من الأحزاب قابلة للزيادة والنقصان ، وهذا النظام يعتبر أدق النظم في التعبير عن انقسام الناس في آرائهم ، ويساعد تعدد

¹ - محمد احمد إبراهيم السلمي ، القانون الدستوري والنظم السياسية . دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ط1 ، 2010 ، ص 592 .

² - ماجد راغب حلو ، القانون الدستوري . دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2007 ، ص 92 .

الأحزاب الأخذ بنظام التمثيل النسبي في الانتخابات وتمثيل الأقليات السياسية (نظام الكوتة ككوتة المرأة ، كوتة العمال والفلاحين ، كوتة الأقلية من الديانة غير الرسمية للدولة) فيقتضي هذا النظام الانتخابي تضمن أي جماعة سياسية أن تحصل على من يمثلها في البرلمان¹.

عندما نجد أكثر من حزب يتقاربون فيما بينهم من حيث القوة والوزن والأهمية ولا تكون لأحد منه السيطرة الكاملة على السلطة ، هذه التعددية الحزبية تجعل النظام ديمقراطيا مثل فرنسا ، إيطاليا .

1-8- أهداف وأهمية الأحزاب السياسية :

إن تطبيق أهداف الحزب وبرنامجه لا يتحقق بشكل كامل إلا حين وجوده في السلطة أو المشاركة فيها لاكتساب قاعدة جماهيرية تسانده وتدفعه للوصول إلى السلطة عن طريق الانتخابات لذلك هناك أهداف عامة يسعى للوصول عليها

1- أهداف الأحزاب السياسية : وهي الأهداف التي يتضمنها دستور الحزب ، وهي بدورها تتشكل من أهداف وطنية أو قومية أو دينية أو إقليمية أو دولية وفقا لتشكيل الحزب وتنظيمها وانتمائه السياسي وطبيعة أهدافه إذا كانت مطلقة أو نسبية أو خاصة ويمكن إجمالها بما يلي :

- حماية البلاد من العدوان الخارجي .
- تحقيق السلام والوئام في الداخل .
- خدمة الأفراد وتحقيق السعادة والرفاهية لهم وسبل العيش الكريم في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية والصحية عبر برامج معدة .

¹ - محمد احمد إبراهيم السلماني ، مرجع سابق ، ص 599 .

- مراقبة الحكومة ومؤسساتها وبيان أوجه الخطأ لمعالجتها وأوجه الصواب لتأييدها .
- نشر الوعي السياسي في صفوف الحزب والشعب عبر الندوات والمؤتمرات والمطبوعات الحزبية ، وإصدار البيانات ومذكرات الاحتجاج والتظاهرات الشعبية وجميع وسائل الاعلام التي تساهم في نشر أفكار الحزب وأهدافه وتحديث وترشيد السلطة واستبدالها .
- ترشيح الأفضل والأصلح من أعضاء الحزب للانتخابات المحلية والنيابية لتمثيله في المجالس المحلية والنيابية .
- تمكين الشعب من التعبير عن إرادته ومعتقداته بصورة فعالة ومنظمة .
- تحقيق الحرية والاستقلال إذا كانت محتلة ، وصيانة السياسة الاستقلالية من التدخلات الأجنبية .
- ممارسة نشاطات غير سياسية كالنشاطات الترفيهية والرياضية والاجتماعية والثقافية¹ .

ب- أهمية الأحزاب السياسية :

تكمن أهمية الحزب كتنظيم في وظيفته ومنه يمكن أن تجمل أهمية الأحزاب السياسية فيما يلي :

- إنها ضرورة هامة للديمقراطية لأنها تشجع ممارسة الديمقراطية للمواطنين وتساهم في تكوين وتعزيز ثقافتهم السياسية وتمكنهم من المشاركة الفعالة في المسائل العامة والحكم عليها بوعي وإدراك ، فالأحزاب السياسية مدرسة للشعوب وفرصة لتكوين خبرات وعناصر كفؤة قادرة على التعبير عن مختلف الآراء والأفكار السياسية ، ولذلك قيل لا ديمقراطية دون أحزاب سياسية ولا أحزاب سياسية بدون ديمقراطية .

¹ - قحطان أحمد الحمداني ، مدخل إلى العلوم السياسية . دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2012 ، ص ص 265 ، 266 .

- أنها أداة وصل بين الحكم والمحكومين ، لأنها تقدم مرشحها لشغل الوظائف العاملة في السلطات الثلاثة التنفيذية والتشريعية والقضائية ، وتقدم للناخبين برامج سياسية وطرق تنفيذها وبدائلها .

- إنها عامل لتكوين الرأي العام سواء لكل المسائل السياسية أو اتجاه مشكلة معينة ، بل تنمية هذا الرأي العام وجعله قادرا على تعميم كل ما يعرض عليه وإدراك كيفية مواجهة المشاكل وحلها وفقا لتوجيهات الأحزاب وإعلامها وقدرتها على كسب أغلبية الشعب .

- إنها من خلال المعارضة تستطيع فرض رقابة لأعمال الحكومة وإلزامها بالمصلحة الوطنية وعدم الانحراف إلى الاستبداد ، ولا تكفي الأحزاب بتبيان الأخطاء وإنما كيفية معالجتها ، فالمراقبة والمحاسبة عاملان أساسيان لالتزام السلطات الحاكمة ببرامجها وعودها ، وفي حالة عدم التزامها فإن ثقة الشعب بها تضعف وتؤدي إلى العزوف عن انتخاب أعضائها في الدورات الانتخابية القادمة .

- إنها عامل على استقرار الشعب ووحدة الأمة ، لأنها تنظم الشعب وتوحده على أهداف معينة ، وبالتالي تكسب غالبية الشعب ، فالأعضاء في أي حزب إنما يتضامنون ويتوحدون ، فهي عامل وحدة واستقرار لخدمة الصالح العام .

- إن الأحزاب مصدر رئيسي لتكوين القادة في البلدان المتقدمة والنامية ن فقادة الأحزاب السياسية الفائزة في الانتخابات يشكلون قيادة البلاد وصنع السياسة العامة لها .

- قد يصبح الحزب وحدة مستقلة لها وجودها في ذاكرة وعواطف الناخبين ، فالهوية الحزبية محدد أساسي للسلوك الانتخابي والتصويتي .

- قد تشكل الأحزاب في البلدان النامية والحديثة الاستقلال القوة الرئيسية للتحديث وتشكيل الحكومات ، ورابطة أساسية بين الجماعات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة

والجهاز الرئيس للتعليم والتنشئة السياسية ، وتعمل كقوة منظمة وكقوة موحدة للمجتمعات المنقسمة على أسس دينية أو مذهبية أو عرقية¹.

- المبحث الثاني : حزب جبهة المستقبل .

2-1- لمحة تاريخية عن حزب جبهة المستقبل

تأسس حزب جبهة المستقبل بتاريخ 28 فيفري 2012 ومقره الرئيسي بالجزائر العاصمة وهو تنظيم سياسي وطني ديمقراطي حر ، قائم على أسس ومبادئ سامية وتكريس دولة الحق والقانون واحترام الحقوق والحريات الأساسية والفردية والجماعية في أبعادها التاريخية والتراثية .

يعمل الحزب على تجسيد الإرادة الشعبية كمصدر لكل سلطة في إطار المبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري .

يعمل الحزب في تنظيمه وسير أعماله وفقا لأحكام الدستور والقانون وذلك في كنف المبادئ الديمقراطية والأهداف المسطرة في قانونه الأساسي ولاسيما الطابع الجمهوري للدولة ووحدها ضمن مكونات الهوية الوطنية بأبعادها الثلاثة الإسلام والعروبة والأمازيغية .

ويتمسك حزب جبهة المستقبل في خطه السياسي بالمبادئ والأسس التالية :

- بيان أول نوفمبر وقيمه الخالدة .

- احترام أحكام الدستور وقوانين الجمهورية .

¹ - نفس المرجع السابق ، ص ص ، 268 ، 269 .

- الوحدة الوطنية وسلامة التراب الوطني¹.

أما مؤسس الحزب هو السيد عبد العزيز بلعيد دكتور ومحامي من مواليد 1963 وشارك الحزب في الانتخابات الرئاسية والبرلمانية منذ تأسيسه وله شعار (حوار ، استقرار ، إزدهار) .

2-2-الاطار التنظيمي لحزب جبهة المستقل

يخضع العمل السياسي داخل هياكل وهيئات حزب جبهة المستقبل للقواعد التالية :

- تعتبر اجتماعات هيئات الحزب قانونية ونظامية إذا توفر فيها نصاب الأغلبية العادية 50 % زائد واحد من اعضاءه ويحدد النظام الداخلي للحزب إجراءات أخرى عند الاقتضاء .

- مناقشة القرارات واللوائح وتبنيها من طرف الهيئات النظامية يكون عل أساس قاعدة الأغلبية مع احترام رأي الأقلية وتدوينه .

- يتم التصويت على المسائل الإجرائية واللوائح والقرارات برفع الأيدي ويمكن أن ينص النظام الداخلي للحزب على إجراءات أخرى ، وفي كل الحالات فإن الأغلبية شرط في المصادقة .

- تقدم الهيئات المنتخبة تقارير نشاطها وحاصل عملها بصفة دورية ومنتظمة ويطبق عليها في هذا المجال مبدأي المراقبة والمساءلة التي يمكن أن يترتب عليها إما تجديد الثقة أو سحبها منها².

¹ - مجلة المستقبل (الحزب) ، ع 8 ، فيفري 2016 .

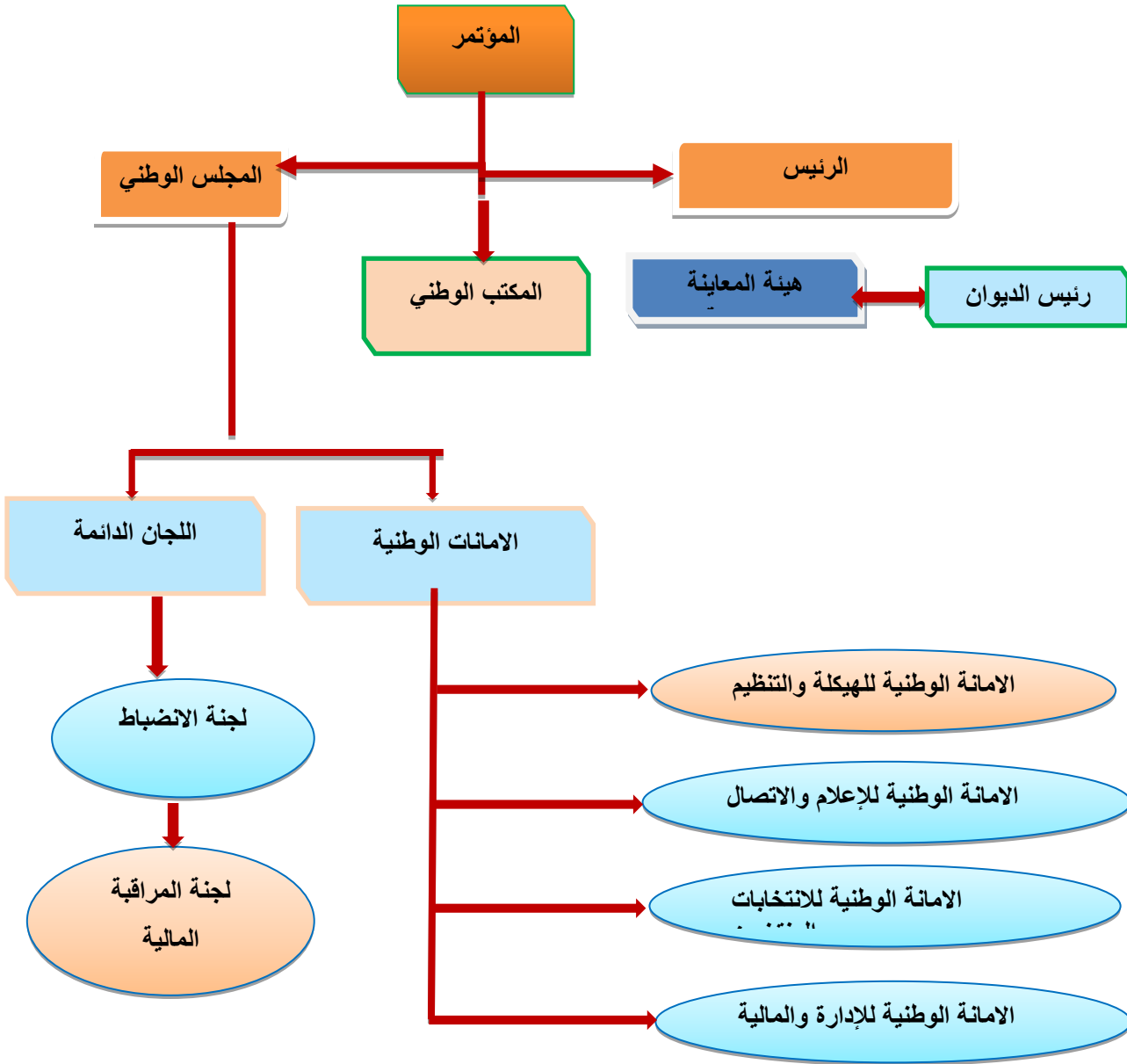
² - حزب جبهة المستقبل ، القانون الأساسي للحزب . المادة 08 من القانون الأساسي ، المؤتمر الثاني 27 ، 28 ، 29 ، سبتمبر 2018 ، ص 7 .

2-3- الهيكل الاداري لحزب جبهة المستقبل :

يتكون الهيكل العام للحزب من الهيئات والاجهزة التالية :

* الهيئات الوطنية و هي : المؤتمر ، رئيس الحزب ، المجلس الوطني ، المكتب الوطني
الأمانات الوطنية ، اللجان الوطنية ، المكاتب المركزية (المرأة ، الشباب ، الطلبة) وهيئة
المعاينة والمتابعة .

* الهيئات القاعدية و هي : الجمعية العامة الولائية ، المجلس الولائي ، المكتب الولائي
للحزب ، مكاتب (المرأة ، الشباب ، الطلبة) ، الجمعية العامة البلدية ، المكتب البلدي ،
الخلايا ، تمثيلات الحزب في الخارج * .



الشكل رقم 01 : يمثل الهيكل التنظيمي لحزب جبهة المستقبل

المبحث الثالث : الاتصال التنظيمي والاتصال الالكتروني

3-1- الاتصال التنظيمي :

يعرف دونيس بينوا Donis Benois بقوله أن : " الاتصال في المؤسسة هو إيصال المعلومات من عضو لآخر ، يمر من مركز اتخاذ القرار المباشر إلى مراكز أخرى لتنفيذ العمل ، أو هو إيصال القرارات إلى مختلف الأجهزة والأطراف ، والهدف من كل ذلك هو إحداث تغيير في تصرفات الأفراد والجماعات ¹.

يحكم على الجماعات بالفشل عندما يفقد أعضاؤها القدرة على التعاون فيما بينهم ، أو التعاون مع مشرفهم ، وفهم بعضهم البعض وهذا كله يرجع بالدرجة الأولى إلى عملية الاتصال و الثقافة التي تتبنى عليها هذه العملية ، فالاتصال هو إنتاج أو توفير البيانات و المعلومات الضرورية لاستمرار العملية الإدارية ونقلها وتبادلها أو إذاعتها ، بحيث يمكن للفرد أو الجماعة إحاطة الغير بأمر أخبار أو معلومات جديدة ، أو التأثير في سلوك الأفراد والجماعات أو التغيير والتعديل في هذا السلوك أو توجيهه وجهة معينة ².

والاتصال يؤدي وظيفة السيطرة على السلوك الفردي والجماعي للعاملين بالمنظمة ويتم ذلك في صورتين هما:

- الصورة الأولى رسمية حيث تؤدي الاتصالات المفروضة نتيجة صلاحيات المركز الوظيفي في التسلسل الهرمي للتنظيم إلى إلزام الأفراد بأنماط معينة من السلوكيات خدمة لأهداف التنظيم .

¹ - Benois.D :Information , Communication , édition organisation , paris , 1992 , p 5 .

² - رفيقة بوخالفة ، السلوك التنظيمي للعمال في ظل ثقافة تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية . أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر 2 ، 2016 ، ص 37 .

- أما الصورة الثانية فتتمثل في الاتصالات غير الرسمية التي تقوم على التفاعلات الاجتماعية والإنسانية ، أين تتأثر سلوكيات العمال ويتحدد نجاحهم أو فشلهم في العمل بمدى براعة المشرف في فن الاتصال ومدى امتلاكه لثقافة اتصالية مبنية على تجسيد العلاقات الإنسانية¹.

ويشمل الاتصال التنظيمي جميع الوسائل والرسائل والتقنيات لتوفير المعلومات لكل أعضاء المنظمة وتمثل الاتصالات التنظيمية والإدارية أنظمة عمل وقواعد وإرشادات وصلاحيات ومسؤوليات ونماذج وخطوات ، وهي تتبع بواسطة المديرين والمسؤولين والعاملين لنقل المعلومات الخاصة بالعمل والانجازات ومشاكله لتعريف كافة أطراف المنظمة بالخطط والقرارات والانجازات المختلفة .

ولا يمكن حصر الاتصال التنظيمي فقط في نقل المعلومات فهو بالإضافة إلى ذلك :

- هو وسيلة لإدارة السلوك التنظيمي من خلال الإشراف على عمليات التغيير ، حل الصراعات التنسيق بين الأنشطة التنظيمية وإشاعة جو من التفاهم ، لهذا أصبح الاتصال من أهم المهارات التي يجب أن تتوفر عند القيادة الإدارية .

- هو وسيلة لتمييز شخصية المؤسسة ورفع الولاء لها وخلق ثقافة تنظيمية ايجابية تؤمن بالعمل والعطاء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة .

- وسيلة لتحسين صورة المؤسسة ، وتوسيع شهرتها ، إدماجها في بيئتها وتدعيم مصداقيتها ، لأن الصورة الخارجية هي انعكاس للصورة الداخلية ، لهذا لا بد أن تهتم

¹ - نفس المرجع السابق ، ص 38 .

المؤسسة أولا بالأفراد المكونين لها من خلال اتصال فعال وفي جميع المستويات ، وأنظمة للتحفيز والرضا والانتماء والولاء¹.

فتكنولوجيا الاتصال أصبحت تلعب دورا هاما في عملية الاتصال التنظيمي داخل المؤسسات من خلال الاعتماد على الربط بين مختلف الأجهزة الفرعية داخل التنظيم من جهة ومن جهة أخرى الربط مع الأجهزة والتنظيم الكلي وتهدف دوما إلى تحقيق عملية الاتصال بطريقة سلسلة ومنتظمة ونقل وتبادل المعلومات بين الأفراد والجماعات بهدف تحقيق مبادئ المنظمة وكذلك التأثير في سلوك الأفراد والجماعات وتوجيهه دوما .

* عناصر الاتصال : يمكن تحديد أهم عناصر الاتصال فيما يلي :

أ- المرسل (المصدر)

ب- ترجمة وتسجيل الرسالة في شكل مفهوم

ج- الرسالة

د- المستقبل

هـ- وسيلة الاتصال

ن- تفهم الرسالة

و- استرجاع المعلومات

ي- التشويش .

1- حورية شريط ، الاتصال التنظيمي وأبعاد التغيير في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية . أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإعلام والاتصال ، جامعة الجزائر 3 ، 2015 ، ص43 .

* دور الاتصال في المنظمات :

يتوقف الاتصال الفعال داخل المنظمات على الاعتراف بالتباين في أسلوب التفكير بين المستويات الإدارية العليا وبين المستويات السفلى في التسلسل الهرمي ، فهو عملية ضرورية لتسيير العمل داخل المنظمة ، ويعتبر من أهم عمليات التسيير فهو عملية تتضمن نواحي كثيرة معقدة ، منها توصيل التعليمات واستقبالها وقبولها ورفضها ، وهكذا يتضح أن التفاعل في المنظمة يعتمد بالدرجة الأولى على الاتصال ، مادام هو أداة نقل المعلومات والوقائع والأفكار من شخص لآخر ومن مستوى معين إلى مستوى آخر ، وهذا ما يجعل من الممكن تحقيق الأهداف التنظيمية

والالاتصال الناجح والفعال هو الذي يستطيع أن يجعل المثيرات قادرة على إحداث الاستجابات المرغوب فيها ، حيث تتضمن كل عملية اتصالية مثير ينتج عنه استجابة ، فمن خلال الاتصال يتم الحصول على المعلومات والبيانات التي تسمح بوضع الخطط والأهداف والاستراتيجيات وترجمتها إلى سياسات قابلة للتنفيذ من خلال عمليات الاتصال الفعال الذي يوفر عبر التغذية الرجعية قاعدة البيانات والمعلومات القادرة على صياغة عملية التقييم الجيد للأداء ، وبالتالي الوصول إلى الأهداف المرجوة لعملية استقرار ونمو المنظمة¹.

* أهمية الاتصال التنظيمي :

تظهر أهمية الاتصال التنظيمي كعملية حيوية وأساسية لكل منظمة في الجوانب التالية :

- فهم العاملين حيث يسهم الاتصال في نقل الأوامر والتعليمات التي تصدرها الإدارة العليا المتعلقة بطبيعة المهام التي يقوم بها العاملون في المنظمة ، لذا يتم اطلاعهم وإحاطتهم بموقف وسلوك الإدارة العليا بما يساعد العاملين على تفهم طبيعة أعمالهم

¹ - رابح العايب ، الاتصال التنظيمي : أداة لتحقيق الفعالية التنظيمية . مجلة العلوم الإنسانية ، ع 29 ، قسنطينة ، 2008 ، ص 178 .

المختلفة والأهداف التنظيمية التي يسعون إليها ومدى مساهمة جهودهم في تحقيقها ، حتى يتم تعاونهم مع الإدارة وتعاونهم مع بعضهم البعض مما يحقق رضاهم وارتفاع معنوياتهم .

- الإحاطة بمشاكل العمل حيث يساعد الاتصال في إحاطة الإدارة العليا بمجريات الأمور بنقل ما لدى العاملين من ملاحظات وآراء ومقترحات وشكاوي ، وبالتالي يمكن للإدارة العليا من تفهم ومعايشة الظروف المحيطة بهم ، مما يساعد على تحسين أداء العاملين في المنظمة .

- تنمية العلاقات الإنسانية حيث يسهم الاتصال في خلق وحدة المفهوم والهدف ورفع الروح المعنوية ، مما يؤدي إلى زيادة التفاعل الاجتماعي والعلاقات الإنسانية ، وتحقيق نتائج إيجابية للمنظمة والعاملين.

- تحقيق التنسيق في العمل حيث يحقق الاتصال الفعال تقارباً في وجهات نظر العاملين المختلفة ، مما يسهم في تحديد الرؤية الشاملة لكل جوانب العملية الإدراكية ، ويقلل من سوء التفاهم والاختلافات التي تطرأ في محيط العمل .

- وعي الأفراد بنشاط المنظمة وأهدافها حيث يساعد الاتصال الجيد على توطيد العلاقة بين المنظمة والعاملين وتعريفهم بالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تعمل في المنظمة ي إطارها وتزويدهم بنوعية العناصر المتاحة وكل ذلك يؤدي إلى كسب تأييدهم للمنظمة والحد من الشائعات .

- توطيد العلاقة مع المجتمع حيث يساعد على تدعيم العلاقة بين المنظمة وبين القوى الاجتماعية التي بإمكانها فرض تأثيرها على المنظمة وعلى تحديد أهدافها وسياساتها وقراراتها ، حيث يمكن عن طرق الاتصال الفعال مع القوى كسب تأييدها وتشجيعها .

- تحقيق الفعالية لوظائف الإدارة وتأتي أهمية الاتصال لعلاقته المباشرة والقوية بوظائف الإدارة المختلطة كالتخطيط والتوجيه واتخاذ القرارات¹.

3 - 2 - الاتصال الإلكتروني :

يمثل الاتصال الإلكتروني منظومة جديدة تختلف عن المنظومة المشهودة وتحقق مجالا يتحول فيه الفرد باستمرار ما بين موقعي الإرسال والتلقي ، وتتصر داخله العوالم الفردية ، وتمثل شبكة الويب فضاء جماعيا يشترك المستخدمون في إنتاجه ، وهو بهذا المعنى يمكن النظر إليه على أنه نموذج تواصل جديد ، لا يتعلق بعملية بث مركزية ولكن يتفاعل داخل حالة ما ، ويسهم كل فرد (مرسل ، مستقبل) في اكتشافها بطريقته أو تغييرها أو الحفاظ عليها كما هي .

وبدأ ينظر إلى الاتصال الإلكتروني على أنه صيرورة تفاوض موضوعها المعنى تشارك فيه المجموعات عن طريق التواصل ، أي التشاور والتناقش بين المشاركين ، ويذهب " بيار ليفي" إلى انبثاق المنظومة التفاعلية الإلكترونية يعني نهاية الجمهور وولادة الذات الجماعية وهذا هو الحل البديل لمجتمع (المشهد) ، ولا يهم إن كانت المضامين المتداولة علامات أو أيقونات أو رموز².

الاتصال الإلكتروني هو ثمرة تطور تكنولوجيا الاتصال التي ساهمت في تعزيز الاتصال بين الأفراد والجماعات داخل مختلف التنظيمات الحديثة ، حيث أصبح الأداة الفعالة في العمليات الإدارية والتنظيمية لما له من إيجابيات عديدة التي تتمثل في نقل

¹ - فهد سعود عبد العزيز العثيمين ، الاتصالات الإدارية - ماهيتها ، أهميتها ، أساليبها - شركة الصفحات الذهبية المحدودة ، ط2 ، الرياض ، 1993 ، ص ، 15- 17 .

² - انتصار إبراهيم عبد الرزاق ، صفد حسام الساموك ، الإعلام الجديد (تطور الأداء والوسيلة والوظيفة) . سلسلة مكتبة الإعلام والمجتمع ، بغداد ، 2011 ، ص ، 24 .

المعلومات بسرعة كبيرة في أي وقت وفي أي مكان من العالم وهذا بفضل شبكة الانترنت وخدماتها المتعددة من أبرزها البريد الإلكتروني .

إن القرار حول كيفية استخدام الاتصال الإلكتروني بصورة أكثر فعالية ، يعني أن نأخذ بعين الاعتبار كيفية معالجة القضايا الهامة من حيث الوقت والاستعجال¹ .

- الوقت : تتطلب الأنواع المختلفة من الاتصالات فترات مختلفة من الوقت لإنجازها ، سواء من المرسل ، أم من قبل المستقبل ، وربما يتطلب - وبالأهمية نفسها - طرقا مختلفة من التوقيت ، فالقيام بالزيارة وجها لوجه مثلا يتطلب غالبا تأجيل بعض الأعمال ، والقيام ببعض المجاملات الاجتماعية ، الأمر الذي يأخذ بعض الوقت ، وقد يؤدي إلى الإخلال ببعض النشاطات الهامة الأخرى للطرفين المعنيين بالزيارة .

- الاستعجال : تستدعي الأنماط المختلفة من الاتصالات ، مستويات مختلفة من الاستعجال ، فالرسالة الاسعافية لطبيب على خطه الخاص ، تحمل من الاستعجال قدرا أكبر من منشور إعلاني يتسلمه عن طريق البريد .

المبحث الرابع : التغيير التنظيمي والتكنولوجي والتطوير التنظيمي

4-1- التغيير التنظيمي:

لقد أصبح التغيير التنظيمي اليوم ضروري إن لم نقل حتمي لضمان استمرارية المنظمة وقدرتها على مواجهة مجمل التحولات التي تفرزها الأسواق ، الحكومات السياسات ، التطور التكنولوجي ، عالم المال والأعمال ، وآراء واتجاهات وأذواق العملاء دون إهمال العنصر البشري الذي يعد البنية الرئيسة لكل مؤسسة ومن أكثر العوامل

¹ - سامر جلعوط وآخرون ، الاتصال والاتصال الإداري المبادئ والممارسة . دار الرضا للنشر ، ط1، 2002 ، ص 217 .

المؤثرة فيها من خلال سلوكياته ، نمط تفكيره ، وموقعه باعتباره عضوا نشطا يقوم بمهام محددة ، باعتباره أيضا عضوا في جماعة التي تعد هي الأخرى أحد عناصر التنظيم .

كما ينصح المختصون الاهتمام بالسلوك الإنساني داخل المنظمة ، بالموارد البشري إضافة إلى التكنولوجيا والمعلومات هي المحركات الثلاث الرئيسة للمنظمة ، أي الأقطاب الاستراتيجية في إدارة الأعمال الحديثة¹.

التغيير التنظيمي هو عملية تغيير ملموس في النمط السلوكي للعاملين وإحداث تغيير جذري في السلوك التنظيمي ليتوافق مع متطلبات مناخ وبيئة التنظيم الداخلية والخارجية ، وأن المحصلة النهائية لتغيير سلوك التنظيم هي تطويره وتنميته².

يطرح الباحثون التغيير التنظيمي كأحد السبل لاستمرارية وفعالية المؤسسة ، إنه بمثابة ديناميكية تسييرية تسمح للمنظمة بالتأقلم مع متغيرات بيئتها الداخلية والخارجية فهو عملية الانتقال من نقطة التوازن المستهدفة أي إحداث تعديلات في أهداف وسياسة الإدارة ، أو في أي عنصر آخر من عناصر العمل التنظيمي بهدف ملائمة أوضاع التنظيم وأساليب عمل الإدارة وأنشطتها مع تغيرات وأوضاع جديدة في المناخ المحيط به أو استحداث أوضاع تنظيمية وأساليب إدارية و أوجه نشاط جديدة تحقق للتنظيم سبق على التنظيمات الأخرى .

كما هو عملية تغيير ملموس في النمط السلوكي للعاملين ليتوافق مع متطلبات مناخ وبيئة التنظيم الداخلية والخارجية³.

¹ - ذياب عواد فتحي أحمد ، السلوك الإنساني في منظمات الأعمال الحديثة. دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2013، ص 95 ، 96.

² - Wind.J and Main.Y : Driving Change – Hew The Best Companies Are Preparing For The 21ST Century , Keogh , London , 1999, p 18 .

³ - أسامة خيري ، التميز التنظيمي . دار الراية للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2014 ، ص 116 .

والتغيير التنظيمي هو : " عملية مدروسة ومخططة لفترة زمنية طويلة عادة ، وينصب على الخطط والسياسات أو الهيكل التنظيمي ، أو السلوك التنظيمي ، أو الثقافة التنظيمية وتكنولوجيا الأداء ، أو إجراءات وظروف العمل وغيرها ، وذلك بغرض تحقيق التكيف مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية للبقاء والاستمرار والتطور والتميز"¹ .

* مستويات التغيير هي :

أ- المعرفة : وهي أن يتم التعرف على الفكرة أو المشروع التغييرى وأبعاده المختلفة وجوانبه المتعددة .

ب- التوجيه : وهنا لابد من الاقتناع بالتغيير ، حتى يصبح لدى الفرد توجيه ايجابي وحماس لهذا التغيير .

ج- السلوك الفردي : وهو ذلك السلوك الذي يدل على الإيمان بالتغيير والاقتناع به والإصرار على تحقيقه .

د- السلوك الجماعي : حيث تتبنى المجموعة فكرة التغيير والمطالبة به والعمل بمقتضاه ، ومن ثم يصبح التغيير سلوكا جماعيا² .

* مجالات التغيير :

يعتبر التغيير أمر لا مفر منه لأي مؤسسة تستهدف النجاح والازدهار ، واستخدم مصطلح التغيير للإشارة إلى نظم التغييرات الحادثة وغير المترابطة التي تحدث في مجال أو مجموعة من المجالات مثل التغيير في الأفراد ، الهيكل أو التكنولوجيا المستخدمة والتي يمكن إبرازها كما يلي :

¹ - ثابت عبد الرحمان إدريس ، المدخل الحديث في الإدارة العامة . الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2003 ، ص 362 .

² - محمد الصيرفي ، إدارة التغيير . دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2008 ، ص 22 .

أ- التغيير في الهيكل : هو ذلك التغيير الذي يكون في إعادة تقسيم الوحدات الإدارية أي إحداث إدراجات أو دمج إدارات أخرى ، ويؤثر ذلك في التبعية بين الأفراد داخل بيئة العمل ، أي في نطاق الإشراف المتبع في العمل ، والنشاطات في كل قسم هكذا قد يتعين إنشاء وحدات تنظيمية أو إلغاؤها أو تغيير في خطوط الاتصالات أو هيكل السلطة المسؤولة أو تغيير في اختصاصات الوحدات التنظيمية أو في المسميات الوظيفية أو في معدلات الأداء أو في عدد الوظائف في كل قسم داخل المؤسسة .

ب- التغيير في الأفراد : يمثل الأفراد أهم عنصر في عملية التغيير ، ذلك أنهم جوهر العمل في أي منظمة والهدف من التغيير فيهم هو تغيير اتجاهاتهم وسلوكياتهم أثناء عملية الاتصال واتخاذ القرارات وحل المشكلات ، وفي هذا الصدد يشمل التغيير ناحيتين الأولى تتعلق بالتغيير النوعي للأفراد بدفع مهاراتهم وتنمية قدراتهم أو تعديل أنماط سلوكهم من خلال نظم التدريب والتنمية وبتطبيق قواعد المكافآت والجزاءات التنظيمية أما الثانية فتتعلق بالتغيير المادي للأفراد بالاستغناء عن بعضهم وإحلال غيرهم محله .

ج- التغيير في التكنولوجيا : يعتبر التغيير التكنولوجي من أهم المتغيرات التي تتعرض لها المؤسسة ، حيث يستهدف هذا التغيير إعادة تنظيم وزيادة فعاليته والوسائل المستخدمة من خلال إدخال أدوات ووسائل تساعد على زيادة فاعلية المؤسسة¹.

التطورات التكنولوجية : تقف التكنولوجيا وراء العديد من التغييرات في عالم اليوم ، إذ تستخدم المنظمات اليوم وعلى مختلف ميادين عملها التكنولوجيا الجديدة في تطوير إنتاجيتها وخدمة زبائنها وتنافسيتها ، ولعل من أهم الميادين التي شهدت تغييرات تكنولوجية هو ميدان الاتصالات ، عندما أضحت المعلومة البديل الأكثر شيوعاً للأموال في اقتصاديات أغلب دول العالم ، كما أن استعمال الانترنت قد حتم على كثير من

¹ - طه مدني وآخرون ، التغيير التنظيمي وأثرها على رضا العاملين - دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط - مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية ، ع 03 ، 2017 . ص 229 .

المنظمات تطوير مهارات استخدام الحاسوب بين مديريها وموظفيها بل النظر إليه على أنه جزء لا يتجزأ من المهام اليومية .

وفي نفس الاتجاه تلعب التكنولوجيا دورا أساسيا وحرجا في توجه المنظمات نحو إدارة المعرفة والمشاركة في المعلومات بين أجزاء المنظمة أو بين المنظمة نفسها وغيرها من المنظمات أو الأطراف الأخرى¹.

وفيم يخص الحوسبة الالكترونية فإنها أضحت أكثر أنواع التغيير التكنولوجي شيوعا في عصرنا الراهن ، إذ تحتاج المنظمات إلى نظم المعلومات الإدارية للربط بين أفرادها بمختلف مستوياتهم التنظيمية أو باختلاف مواقعهم الجغرافية فضلا عن الحاجة إلى استعمال الحواسيب ذات المواصفات العالية في مجالي المعالجة والخرن للتعاطي مع الكم الهائل من البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من البيئتين الخارجية والداخلية².

من خلال ما سبق يستلزم التغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة مسايرة التطورات التكنولوجية الحاصلة في العالم اليوم وابتكار وسائل وتقنيات جديدة لإبراز أهداف المنظمة سواء الداخلية والخارجية ، فالتغيير أصبح ضرورة حتمية في ظل تكنولوجيات الاتصال المختلفة للحفاظ على المنظمة واستمرارها من خلال العمل على تدريب الأفراد والجماعات على مختلف الوسائل والتقنيات و التطورات التكنولوجية التي تخدم المنظمة التي ينتمون إليها ووضع استراتيجية للتغيير الايجابي مع الحفاظ على خصوصية المنظمة ، وتقديم الأفضل لعملائها .

¹ - إحسان دهش جلاب ، مرجع سابق ، ص 669 .

² - احسان دهش جلاب ، مرجع السابق ، ص 674 .

فالتغيرات والأحداث التكنولوجية التي تحدث داخل المنظمة ، تعمل على إمكانية التغير السريع للتكنولوجيا يتطلب من المنظمة أن تتبنى دوما الحصول على مختلف التكنولوجيات الحديثة المستخدمة كي تستطيع المحافظة على وضعها التنافسي وتدعيمه .

4-2- التغير التكنولوجي :

أغلب الدراسات القديمة في الإدارة و السلوك كانت تهدف إلى التغير التكنولوجي فقد سعت الإدارة العلمية في بداية القرن العشرين مثلا لإدخال التغير على دراسة الوقت والحركة مما تؤدي إلى زيادة العملية الإنتاجية ، أما اليوم فإن التغيرات التكنولوجية الأساسية تتضمن اعتياديا داخل معدات وأدوات أو أساليب جديدة في العمل (حواسيب العمل) .

وتتطلب العوامل التنافسية أو الإبداعات من وكلاء التغيير إدخال معدات جديدة وأساليب عمل جديدة ، إذ يسعى مصنعو الفولاذ اليوم مثلا لبناء مصانع صغيرة لصناعة منتجات محدودة وهي أثر كفاءة من المصانع الكبيرة ، كما أن الأتمتة هي شكل من أشكال التغير التكنولوجي ، حيث يتبدل الأفراد بالآلات وقد استخدمت إلى اليوم كأحد خيارات التغير ، ومن بين الأمثلة على الأنظمة إدخال المصنف البريدي في الخدمة البريدية في أمريكا والاستعانة بالإنسان الآلي في خطط تركيب السيارات .

ومن بين أكثر التغيرات التكنولوجية الملاحظة خلال السنوات القليلة الماضية هو التوسيع في استخدام الحواسيب ، حيث أن اغلب المنظمات اليوم لديها أنظمة معلومات إدارية متطورة تربط العاملين بالمنظمة بغض النظر عن مواقعهم الجغرافية ، كما أن المكتب في عام 2001 أصبح يختلف عما كان عليه عام 1981 بسبب الحوسبة ، ويتضح ذلك من خلال استخدام الكمبيوترات الصغيرة التي تربط مع بعضها من خلال شبكية تسمح بالاتصال ببعضها .

4-3- التطوير التنظيمي :

هو مختلف الجهود المخططة والمداخل المبرمجة للتغيير ، التي تشمل المؤسسة بكاملها أو أجزاء كبيرة نسبيا منها ، بهدف زيادة فاعلية التنظيم وتطوير القدرات الكامنة لجميع أعضائه من الموارد البشرية ، فهو عملية تشمل سلسلة من الأنشطة التي تنفذ بالتعاون مع أعضاء المؤسسة لمساعدتهم في إيجاد طرق تحسين العمل لتحقيق أهداف المؤسسة والموارد البشرية بها ¹.

يتميز التطوير التنظيمي بأنه مفهوم واسع وعمام لأنه من الصعب وجود برنامجين متشابهين من برامج التطوير التنظيمي وترجع عمومية هذا المفهوم إلى اختلاف الفلسفة أو الأسلوب الذي يتم به تطبيق المبادئ السلوكية المتضمنة فيه.

التطوير التنظيمي هو خطة طويلة المدى لتحسين أداء المنظمة في طريقة حلها للمشاكل وتجديدها وتغييرها لممارساتها الإدارية ، وتعتمد هذه الخطة على مجهود تعاوني بين الإداريين ، وعلى الأخذ في الحسبان البيئة التي تعمل فيها المنظمة ، وعلى التدخل من طرف خارجي وعلى التطبيق العملي للعلوم السلوكية ².

ويعرف أيضا بأنه مجهودات منظمة تهدف لتحسين قدرات التنظيم على اتخاذ القرارات وحل المشاكل وخلق علاقات متوازنة بينه وبين البيئة عن طريق استخدام العلوم السلوكية ، ويعرفها "بينس " بأنه استراتيجية متطورة للتعليم تستهدف تغيير العقائد والاتجاهات والقيم وكذلك القيم الهيكل التنظيمية لتتناسب مع التغييرات الهائلة في البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ³.

¹ - طاهر محسن الغالي ، أحمد على صالح ، التطوير التنظيمي مدخل تحليلي . دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010 ، ص 37 .

² - أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات) . الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2013 ، ص 412 .

³ - جمال الدين لعويصات ، السلوك التنظيمي والتطوير الإداري . دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2003 ، ص 55 .

إن العامل المهم الذي يميز المنظمات المعاصرة هو إعداد استراتيجيات بحث وتطوير مستمرة ومن بين هذه الاستراتيجيات استراتيجيات التطوير التنظيمي ، حيث يعد أهم الأعمال التي يقوم بها القادة الإداريون لضمان أداء فعال ، وترجع أهمية هذا التطوير إلى ما يميز هذا العصر من التغيرات المستمرة والسريعة في البيئة الخارجية وكذلك البيئة الداخلية في المنظمة ، ضفة إلى ذلك ثورة المعلومات وثورة الاتصالات وثورة التكنولوجيا ويعرف التطوير التنظيمي بأنه الجهد الطويل المدى لإدخال التغيير بطريقة مخططة بهدف زيادة فعالية التنظيم من خلال تدخلات مدروسة ، ويهدف إلى تطوير وتغيير أساليب التفكير لدى العاملين والمديرين في المنظمة مع التركيز على الجانب الإنساني ، وتتمثل الأبعاد الرئيسية التي تستهدفها المنظمات المعاصرة في عملية التطوير التنظيمي وتطوير أساليب المنظمة في علاجها لمشكلاتها ، وكذلك زيادة قدرة المنظمة على التعامل مع البيئة الخارجية المتغيرة بما فيها تحسين جودة الخدمات بما يحقق رضا العملاء ضف إلى زيادة دافعية العاملين للعمل وتعميق الرغبة في تحسين الأداء¹.

ويعتمد التطوير التنظيمي على عدد من الأنشطة تتمثل بما يلي :

- بناء الفريق

- حل المشكلات عن طريق تبادل الآراء والنقاش بين الجماعات التي يتداخل عملها وذلك لحل الصراعات .

- اجتماعات المواجهة ، حيث تلتقي الأطراف المتنازعة وتعرض مشاكلها بصراحة في محاولة لاستكشاف الحلول المناسبة ووضع برنامج تنفيذي لتطبيقه .

¹ - بوحنية قوي ، الاتصالات الإدارية داخل المنظمات المعاصرة .ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 20.

-إتباع نمط الإدارة بالأهداف ، حيث يشترك الرؤساء والمرؤوسين في تحديد الأهداف ، ووضع المقاييس ووضع الأهداف والخطط التفصيلية وبرامج العمل اللازمة للتنفيذ ومراجعة النتائج بشكل دوري .

- الاستعانة بالجهات الخارجية الاستشارية المتخصصة بإدارة الصراع بين الجماعات ¹.

ويتسم التطوير التنظيمي بجملة من الخصائص حددها " جاري ديسلر " في النقاط التالية :

- عادة ما يعتمد على إجراء البحوث الفعلية التي تتضمن تجميع البيانات عن المجموعة أو القسم أو المؤسسة ككل ، ثم وضع البيانات أمام الموظفين لتحليلها ووضع الفروض عن المشكلة التي تعاني منها المؤسسة .

- تطبيق العلوم السلوكية في تحسين مستوى كفاءة المؤسسة .

- استهداف تغيير قيم واتجاهات ومعتقدات الموظفين ، لذلك فإن الموظفين يشاركون في تحديد وتنفيذ التغييرات الفنية والهيكلية والإجرائية وغيرها من التغييرات المطلوبة لتحسين أسلوب ممارسة الوظائف التنظيمية .

- يستهدف تغيير المؤسسة في اتجاه محدد ،قد يكون تحسين عملية حل المشكلات أو زيادة درجة الاستجابة للظروف المحيطة أو تحسين جودة العمل وزيادة الفاعلية التنظيمية ².

¹ - جمال الدين لعويصات ، نفس المرجع السابق ص 56 .

² - جاري ديسلر ، إدارة الموارد البشرية . ت أحمد سيد أحمد عبد المتعال ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، 2002 ، ص 302 .

* التغيير كتطوير للمنظمة :

وهناك تحليل اقترحه Renand Sainsaulien الذي يدور حول فكرة التطوير المستعملة من طرف الاقتصاد بين المهتمين لمستقبل المنظمات العالم الثالث حيث يناهض بالتصميم الذي ينص على وضع التعديلات التي تتطوي على اختيار محلي مرتكز على المتزايد لتطبيقات أخرى للإنتاج والتسيير كما يقول : " أن التطوير الاجتماعي داخل المنظمة يكون أقل من حركة التغيير المقررة والمسلم سابقا والتي أدت إلى تعقيدها الثقافات الجماعية المصاحبة لطلبات المحيط الخارجي وكذلك الخاصة بأعمالها الداخلية ، الأعمال الاستراتيجية العادية ، الروابط الثقافية الموجودة ، ونستطيع إخفاء أنشطة التمهين وجملها للخلق والتجديد وافترض فكرة التغيير كتطوير يبدو بديلا جيدا عن التغيير كتمهين "

وللاستفادة من الخطوات المستعملة للتغيير الذي يؤدي إلى عدم معارضة المناهج الموجهة للعمليات وكلك حصتها في التوزيع والتعميم والتجديد يمكن أن يأخذ خصائص مختلفة حسب المناهج المستعملة من طرف وسطاء التغيير في المنظمة¹.

المبحث الخامس : الابداع التنظيمي والابداع الإداري

5-1- الإبداع التنظيمي :

تعني كلمة إبداع باللغة الانجليزية innovat بمعنى إحداث شيء جديد ويتدخل هذا المصطلح مع العديد من المصطلحات الأخرى كالاختراع و الابتكار وغيرهما . فالابتكار يتعلق بخلق فكرة جديدة مميزة ، أما الإبداع فيتعلق بوضع هذه الفكرة موضع التنفيذ وعليه فإن الابتكار يسبق الإبداع ويتوقف عند مستوى الوصول إلى الفكرة².

¹- Claudette lafaye , sociologie de organisation ,Nathan , paris, France , 2004 , pp, 56-57 .

² - حسين حريم ، إدارة المنظمات . دار حامد للنشر والتوزيع ، ط2 ، عمان ، 2003 ، ص 203 .

هو تلك الحقيقة الإنسانية التي تمكن الإنسان من فهم وتطوير ما يحيط به من أفكار أو أشياء أو أساليب ، وانه عمل ذهني بداياته فردية ويتم تعزيزه من خلال الجماعة عن طريق تلقح الأفكار وتبادلها ، ثم يتم تطوير الأفكار الإبداعية من خلال الجدة والأصالة والمرونة والخروج عن المألوف والتي في نهاية المطاف تحسن من كينونة الفرد والمؤسسة وبالتالي المجتمع¹.

ويشير Van de Van إلى أن الإبداع هو تطوير وتطبيق الأفكار الجديدة والمبدعة من قبل الأفراد الذين يعملون مع بعضهم البعض ضمن تنظيم مرتب².

كما أن الإبداع التنظيمي هو مجموعة الإجراءات والعمليات السلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المؤسسة وتفعيل الأداء الإبداعي من خال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعا وبطريقة غير مألوفة في التفكير³.

5-2- الإبداع الإداري :

يشير قاموس ويبستر إلى الإبداع الإداري على أنه الحالة التي تؤدي إلى تقديم شيء يتميز بالإبداع ، ويعني ذلك ضرورة أن يبدو العمل الإبداعي على شكل أصيل لم يكن معروفا من قبل ، سواء كان ذلك في مجال الإنتاج العلمي أو الميكانيكي أو الفني بجميع أشكاله .

كما يرى أن الإبداع الإداري مصطلح اقتصادي أو اجتماعي أكثر منه مصطلحا فنيا وبناء على ذلك عرف الإبداع الإداري بأنه تغيير وتعظيم حصيلة ونتاج الموارد والإمكانات علما بأن التغيير هو الذي يتيح دائما الفرص لتحقيق الجديد ، فالإبداع

¹ - بعلي حمزة، دور تكنولوجيا المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي في المؤسسة (دراسة حالة اتصالات الجزائر للهاتف المحمول موبيليس) .مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، العدد 11 ، 2017 ، ص 89 .

² - بعلي حمزة ، نفس المرجع السابق ، ص 89 .

³ - بعلي حمزة ، نفس المرجع السابق ، ص 89 .

المنظم يتكون من البحث و التحليل الهادف للفرص التي يتيحها التغيير لإبداعات اقتصادية أو اجتماعية¹.

يشير الإبداع الإداري بقوله " قدرة الفرد على استخدام إمكانياته الذهنية أو العقلية والاستفادة من الإمكانيات والمواد المتوفرة أو الممكنة لتقديم أداة أو وسيلة أو فكرة أو منتج جديد نافع ومفيد للمنظمة وأعضائها وعملائها .

والإبداع الإداري هو القدرة على إيجاد أشياء جديدة قد تكون أفكارا ، أو حلولاً أو منتجات أو خدمات ، أو طرق وأساليب عمل مفيدة².

*أهمية الإبداع الإداري :

يمكن إجمال الإيجابيات التي توفرها ظاهرة الإبداع في التنظيمات على النحو التالي :

- القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة ، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر ، إذ يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية .

- تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على التنظيم والفرد .

- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات.

- الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة .

¹ - محمد الفاتح محمد بشير المغربي ، السلوك التنظيمي . دار الجنان للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط 1 ، 2016 ، ص 331 .

² - نفس المرجع السابق ، ص 332 .

- القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية البشرية المتاحة .

- حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل ، والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة¹.

*مستويات الإبداع :

يمكن التمييز بين ثلاثة مستويات للإبداع :

1- الإبداع على مستوى الفرد :

وهو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل أحد الأفراد ، ومن السمات التي يتميز بها الشخص المبدع ، حب الاستطلاع ، المثابرة ، الثقة بالنفس ، الاستقلالية في الحكم تأكيد الذات ، الذكاء ، المرونة ، حب المخاطرة ، الطموح ، والقدرة على التحليل².

2- الإبداع على مستوى الجماعة :

وهو الإبداع الذي يتم تقديمه أو التوصيل إليه من قبل الجماعة ، وإبداع الجماعة أكبر من المجموع الفردي لإبداع أفرادها وقد توصلت الدراسات إلى النتائج التالية فيما يتعلق بإبداع الجماعة :

- أن الجماعة المختلفة من حيث الجنس تنتج حلولاً أحسن جوده من الجماعة أحادية الجنس .

¹ - محمد الفاتح محمد بشير المغربي ، نفس المرجع السابق ، ص 333 .

² - محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . مرجع سابق ، ص 392 .

- أن الجماعة شديدة التنوع تنتج حلولاً أفضل ، وأن الحل الإبداعي للجماعة يتطلب أن تتكون من أشخاص لهم شخصيات مختلفة .
 - أن الجماعة المتماسكة أكثر أو حماساً ونشاطاً للعمل من الجماعة الأقل تماسكاً .
 - أن أفراد الجماعة المنسجمة أكثر ميلاً للإبداع من الجماعة التي ليس بين أفرادها انسجام .
 - أن الجماعة حديثة التكوين تميل إلى الإبداع أكثر من الجماعة القديمة .
 - أن الإبداع يزداد مع ازدياد أعضاء الجماعة حيث تتوسع القدرات والمعرفة والمهارات .
- 3- الإبداع على مستوى المنظمة :**

وهو الإبداع الذي يتم التوصل إليه عن طريق الجهد التعاوني لجميع أعضاء المنظمة ، وقد أشارت الدراسات والأبحاث حول الإبداع على مستوى المنظمة وتتميز المنظمات المبدعة بالصفات التالية :

- الاتجاه الميداني والميل نحو الممارسة والتجريب المستمرين رغم الفشل .
- الاتصال القوي مع حاجات ورغبات المستهلكين .
- وجود أنصار ومؤيدين للإبداع يقومون بتشجيع المبدعين وتوجيههم .
- الإنتاجية من خلال مشاركة العاملين في تقديم مقترحات وبدائل للعمل .
- تطوير مبادئ وقيم وأخلاقيات للعمل يعرفها الجميع ويعملون على احترامها وتطبيقها .
- الالتزام بالمهارة الأصلية للمنظمة المبدعة وعدم التحول إلى مجالات عمل ليس للمنظمة مهارة متأصلة فيها .

- البساطة وعدم التعقيد في الهيكل التنظيمي من حيث عدد المستويات والوحدات الإدارية¹.

* مراحل الإبداع التنظيمي :

تزخر أدبيات الإدارة بالعديد من النماذج التي تتحدث عن الإبداع الجماعي في حل المشكلات والذي يتميز بإمكانية تطبيقه على المستويين ، ومن أشهرها نموذج "ويست" الاجتماعي والتنظيمي، ويتكون هذا النموذج من أربعة مراحل هي :

* مرحلة إدراك الحاجة إلى الإبداع : تدرك الجماعة الحاجة إلى الإبداع حين يكون هناك فجوة بين الأداء المتوقع والأداء الحالي ، وبالتالي فإن التفكير الإبداعي يحدث كاستجابة لهذه الفجوة ، أو حينما تدرك المنظمة أو الجماعة أهمية بعض الإبداعات كمطلب أساسي لاستمرار وبقاء المنظمة .

* مرحلة المبادرة بطرح الأفكار الإبداعية : وتحتضن هذه المرحلة الاقتراحات الإبداعية للآخرين الذين يمثلون جماعة العمل وذلك بغرض حل المشكلة وتحسين الوضع الراهن ولاشك أن لهذه المرحلة أهميتها في تفعيل العملية الإبداعية من خلال قبول الأفكار الإبداعية التي تسهم في حل المشكلة أو تقود إلى توليد أفكار إضافية .

* مرحلة التطبيق : يتم في هذه المرحلة تبني وتوظيف الأفكار الإبداعية المرغوبة ، ومن المتوقع في هذه المرحلة إجراء بعض التعديلات على الأفكار لتمكينها من التطبيق بنجاح.

¹ - محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . مرجع سابق ، ص ص 393 - 394 .

* مرحلة الثبات : وهي المرحلة التي يصبح فيها العمل الإبداعي أو الفكرة الإبداعية جزءا

اعتاديا من المنظمة حيث يرتبط بثقافة ومعايير إجراءات الرقابة في المنظمة¹.

ونقصد بالإبداع الإداري في الحزب السياسي هي القدرات والتقنيات الجديدة التي يساهم فيها الفرد والجماعة في إنتاج وتطوير الأفكار النظرية وتطبيقها عمليا بين الأعضاء لمواكبة التطورات التنظيمية الحديثة ، كما يبرز الإبداع الإداري حسن استغلال الفرد والجماعة لمجهوداتهم الفكرية والعقلية التي تنمي ثقافة الإبداع والتجديد وإدخال الجديد دوما داخل الحزب السياسي ، من أجل المحافظة على استقرار المنظمة وإعطاء ديناميكية كبيرة للحزب .

المبحث السادس : البيئة التنظيمية والبيئة التكنولوجية الالكترونية

6-1- البيئة التنظيمية:

تعني التكنولوجيا التطبيق والاستخدام العلمي المنظم للمعرفة الإنسانية في المجالات والمهام أو المهام العملية ، والتكنولوجيا بهذا المعنى تمثل ظاهرة اجتماعية تكيفية باعتبارها تعني مجموعة الوسائل التي يستخدمها الأفراد للسيطرة على المتغيرات البيئية المحيطة بهم ، ومن أجل استخدامها لتحقيق إشباع الحاجات الإنسانية المتعددة فلا بد أن تتجسد في الاختراعات والتجديدات في السلع والخدمات والوسائل والعمليات .

وينظر إلى التكنولوجيا على أنها أحد المتغيرات الهيكلية بسبب تأثيرها المباشر والمستمر على علاقات الأفراد بالمنظمة ، فالآلات سواء كانت بسيطة أم معقدة تؤثر في نظم الاتصال وفي قدرات الأفراد الذاتية ومعنوياتهم وكذلك في نطاق الإشراف ، وكذلك

¹ - محمد الفاتح محمد بشير المغربي ، السلوك التنظيمي . مرجع السابق ، ص- ص 335-336 .

للتكنولوجيا تأثيرات على القرارات الإدارية في المنظمات ولاسيما فيما يتعلق بالتخطيط والتنظيم والمتابعة¹.

6-2- البيئة التكنولوجية الالكترونية:

إن المحيط التكنولوجي هو ذلك الذي يتعلق بالأدوات المستخدمة في الإنتاج ، هذه الوسائل تلعب دورا فعالا في استمرارية المؤسسة وتوسيعها ، فالاختراعات والابتكارات تعتبر اليوم سلاحا للتحكم في الإنتاج والأسواق كاستخدام الإعلام الآلي ، الروبوتيك وغير ذلك².

كما أحدث التطور التقني في الدول الصناعية تغييرا موازيا في هياكل قوى العامل بها حيث انتقلت من شكلها الهرمي التقليدي إلى منظمات العقول والمعرفة وليس منظمة الأعمال الروتينية ، وترتب ذلك تغير في مناهج التدريب وتغير في معايير الأداء والوصول إلى الجودة الشاملة ، ومن أهم التغييرات التكنولوجية التي تدفع إلى إحداث التغيير التقدم في وسائل المواصلات والاتصالات الأمر الذي قضى على الحدود التي كانت تفصل بين الدول ، وتتجلى مظاهر التطور التكنولوجي المتسارع في التجهيزات والآلات ، وثورة المعلومات التي تظهر من خلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال وهذا ما نتج عنه تطور في أنظمة المعلومات (أنظمة المساعدة في اتخاذ القرار والأنظمة الخبيرة) وتغير في نمط التبادل³.

¹ - محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . مرجع سابق ، ص 334 .

² - J.J.Braconier et M.Lannioux ; L'Entreprise contemporaines-environnement et organisation , Masson, paris 1986 , p 59 .

³ - دوجلاص سميث ، إدارة تغيير الأفراد - المبادئ والاستراتيجيات والرؤى - ت عبد الحكيم أحمد الحزامي ، إيتراك للطباعة والنشر ، 2001 ، ص 23 .

المبحث السابع : الحكومة الالكترونية والإدارة الالكترونية

7-1- الحكومة الالكترونية :

قدم البنك الدولي عام 2005 مفهوما للحكومة الالكترونية : هو بأنها عملية استخدام المؤسسات للتكنولوجيا (مثل شبكات الانترنت وشبكات المعلومات العريضة) والتي لديها القدرة على تغيير وتحويل العلاقات مع المواطنين من الوصول للمعلومات ، مما يوفر مزيدا من الشفافية وإدارة أكثر كفاءة المؤسسات¹.

ويعرفها البعض الآخر بأنها " الحكومة الالكترونية هي النسخة الافتراضية عن الحكومة الحقيقية أي التقليدية مع فارق أن الأولى تعيش في الشبكات الالكترونية 'الأنظمة المعلوماتية ، في حين تحاكي وظائف الثانية التي تتواجد بشكل مادي في أجهزة الدولة².

هي قيام المؤسسات الحكومية بتقديم خدمات عبر أدوات ووسائل إلكترونية على خطوط الهاتف أو الفاكس ، أو الانترنت سواء تم استخدامها من خلال حاسوب شخصي أو هاتف رقمي أو عادي أو أي أداة أخرى ، إن تقديم الخدمات في ظل الحكومة الالكترونية يمكن أن يكون مباشرا أو عبر الهاتف أو عبر مراكز الخدمة.

وتعرف أيضا على أنها نظام افتراضي يمكن الأجهزة الحكومية من أداء التزاماتها لجميع المستفيدين باستخدام التقنيات الالكترونية المتطورة³.

وتقوم الحكومات الالكترونية على ثلاث مزايا وهي :

¹ - زكي إيمان عبد المحسن ، الحكومة الالكترونية مدخل إداري متكامل . منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، بحوث ودراسات ، مصر ، 2009 ، ص 19 .

² - عباس بدران ، الحكومة الالكترونية من الاستراتيجية إلى التطبيق . المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت ، 2004 ، ص 45 .

³ - الهادي بوقلقول ، مشروع الحكومة الالكترونية في الجزائر (طموحات كبيرة وإنجازات متواضعة) . ملتقى دولي حول متطلبات إرساء الحكومة الالكترونية في الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة سعد دحلب البليدة يومي 14/13 ماي 2013 ، ص 43 .

- زيادة سرعة المعاملات وذلك من خلال تقليل تكاليف الاتصالات التي أصبحت تتم عبر الانترنت وخدمة البريد الالكتروني بدلا من الوسائل التقليدية من خلال الفاكس والبريد العادي .

- تقليص النفقات من خلال تقليص عدد الموظفين القائمين على حفظ ونسخ المعلومات وتوزيع الوثائق الورقية ، كما أنه يحدث تحول آخر من الإجراءات البيروقراطية إلى الإجراءات الرقمية .

- كفاءة الإدارة وعلاقة المواطنين باعتبارهم كزبائن بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص، فالمواطنون هم المستهدفون بمخرجات وخدمات الحكومة، إلا أن الحكومة تقدم للمواطنين ما هو اكبر من مجرد للخدمات العامة ، فهي تعنى بتنظيم العلاقات والتعاملات بين المواطنين¹.

فالحكومة الالكترونية لها دور كبير في تطوير العمل التنظيمي للمواطنين ، وتسهل أيضا في إبعاد الضغط عليها من خلال فعالية التسيير وذلك في ربط المؤسسات بشبكات الاتصال استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال العمل الإداري الالكتروني .

ومعنى الحكومة الالكترونية من حيث الأصل سواء كنا نتحدث عن بيئة العالم الواقعي أم بيئة الانترنت الافتراضية ، فإن أية حكومة تسعى لأن تحقق فعالية عالية في تقديم خدماتها للجمهور تحقق فعالية في تبادل النشاط بين دوائرها ومؤسساتها ، وقد وصف القطاع الحكومي دوما بالبيروقراطية إشارة إلى بطء الانجاز وأحيانا كثيرة إلى تعقيده دون مبرر .

¹ - الهادي بوقلقول ، نفس المرجع السابق ، ص 44 .

وتقوم فكرة الحكومة الالكترونية على ركائز أربعة :

- تجميع كافة الأنشطة والخدمات المعلوماتية والتفاعلية والتبادلية في موضوع واحد هو موقع الحكومة الرسمي على شبكة الانترنت ، في نشاط أشبه ما يكون بفكرة مجمعات الدوائر الحكومية.

- تحقيق حالة اتصال دائم بالجمهور (24 ساعة في اليوم 7 أيام في الأسبوع 365 يوم في السنة) ، مع القدرة على تأمين كافة الاحتياجات الاستعلامية والخدمية للمواطن .

- تحقيق سرعة وفعالية الربط والتنسيق والأداء والانجاز بين دوائر الحكومة ذاتها ولكل منها حدة .

- تحقيق وفرة الإنفاق في كافة العناصر بما فيها تحقيق عوائد أفضل من الأنشطة الحكومية ذات المحتوى التجاري¹.

متطلبات بناء الحكومة الالكترونية :

ثمة متطلبات عديدة لبناء الحكومة الالكترونية ، تقنية وتنظيمية وإدارية وقانونية وبشرية ، لكننا نركز بالتالي على أهم ثلاث متطلبات أشر إليها الكثير من الخبراء في هذا الحقل ويمكن تلخيصها فيما يلي :

- حل المشكلات القائمة في الواقع الحقيقي قبل الانتقال إلى البيئة الالكترونية ، ولتركيز على أهمية هذا المتطلب نضرب مثال بشأن محتوى الحكومة الالكترونية ، إذ يجب على الحكومات أن تقوم بتوفير المعلومات اللازمة بمواطنيها عبر الانترنت .

¹ - محمد محمود الخالدي ، التكنولوجيا الالكترونية . دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007 ، ص ص ، 30-31.

- حل مشكلات قانونية التبادلات التجارية وتوفير وسائلها التقنية والتنظيمية ، ذلك أن جميع المبادلات التي تتعامل بالنقود يجب وضعها على الانترنت مثل إمكانية دفع الفواتير والرسوم الحكومية المختلفة عبر الانترنت .

- توفير البيئة و الاستراتيجيات المناسبة الكفيلة ببناء المجتمعات ، فبناء المجتمعات يتطلب إنشاء وسيط تفاعلي على الانترنت يقوم بتفعيل التواصل بين المؤسسات الحكومية بينها وبين المواطنين ، وبينها وبين مزوديها ، بحيث يتم توفير المعلومات بشكل مباشر عن أية حالة عملية تجارية تم تأديتها في وقت سابق إضافة إلى استخدام مؤتمرات الفيديو لتسهيل الاتصال بين المواطن والموظف الحكومي¹.

7-2- الإدارة الإلكترونية :

تحتم ظروف العصر الحالي الرقمي بمتغيراته التي نعيشها بذل جهود كبيرة في إنجاز الأعمال ومسايرة التغيرات السريعة والمتلاحقة في كل المجالات ، ولعل التفاعل الايجابي مع هذه المتغيرات خاصة في مجال تقنية المعلومات الإدارية سوف يؤدي إلى ابتكار والإبداع في الأعمال ،ومنه تحسين في الأداء الإداري والقدرة على سرعة الانجاز ، وتشير تجارب الدول التي سبق لها في الاستفادة من تطور تقنيات المعلومات والاتصالات الإدارية ، إلا أن التجاوب مع متغيرات العصر الرقمي والاستفادة من تقنية المعلومات الإدارية وتطبيقاتها ، أدت إلى ظهور أساليب حديثة ومعايير متطورة (السلوك التنظيمي) للإدارة تختلف عن تلك الطرق التقليدية المتبعة ولعل هذا ما جعل الدول المتقدمة والنامية إلى العمل باستثمار كبير في إنشاء البنى التحتية الضرورية لتسهيل استخدام التقنيات الحديثة للتكنولوجيا الاتصال في العمل الإداري .

¹ - محمد محمود الخالدي ، نفس المرجع السابق ، ص 37 .

فلقد أصبحت تكنولوجيا الاتصال عنصرا أساسيا ومهما في كافة المؤسسات بمختلف أنواعها واختصاصاتها لكونها أداة مهمة في انجاز الأعمال بشكل كفاء وسريع ، وكذلك لقدرتها على مواجهة التحديات الجديدة التي تفرضها الثورة المعلوماتية .

مع بدايات القرن الواحد والعشرين حدثت طفرة هائلة ونوعية في المجال التكنولوجي على المستوى العالمي ترتب عليها ضرورة استخدام جميع المؤسسات لأنماط إدارية تواكب هذا التطور التكنولوجي وبرز من بين هذه الأنماط ما أصبح يعرف بالإدارة الإلكترونية التي مكنت الكثير من المؤسسات من معالجة وثائقها وعملياتها الإدارية بطريقة إلكترونية أدت إلى تقليص عمل الإدارة التقليدية .

- مفهوم الإدارة الإلكترونية :

يعتبر مفهوم الإدارة الإلكترونية واحدا من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري المعاصر في تعد نمطا جديدا ترك آثاره التكنولوجية على إدارة المؤسسات وعلى استراتيجياتها ووظائفها والواقع أن هذه التأثيرات لا تعود فقط إلى البعد التكنولوجي المتمثل بالتكنولوجيات الرقمية ، وإنما امتد أيضا إلى البعد الإداري المتمثل في تطوير المفاهيم الإدارية التي تراكمت لعقود وأصبحت تعمل على تحقيق المزيد من المرونة الإدارية في التمكين الإداري .

ويمكن تحديد ماهية الإدارة الإلكترونية على أنها مدخل من مداخل الإدارة الحديثة التي تعمل على استيعاب واستخدام البنية التحتية لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة وظائف العمليات الأساسية للإدارة والأنشطة إلكترونية في منظمات إلكترونية تقوم باستخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

سمات وأبعاد الإدارة الإلكترونية :

لقد زاد اهتمام المنظمات الحديثة بالإدارة الإلكترونية لتحسين أنظمتها الداخلية و الخارجية للمحافظة على استقرارها ومنافستها وذلك بتطبيق أساليب جديدة وتقنيات حديثة والتقليل من الوقت والجهد ، إضافة إلى الاعتماد على الحواسيب الإلكترونية ومختلف تطبيقات الانترنت والانترانت والاكسترانت وغيرها .

1- سمات وخصائص الإدارة الإلكترونية:

ونذكرها فيما يلي :

- استخدام أمثل للوقت والمال مع تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات في شتى الأعمال ، من خلال استخدام أساليب متطورة للعمل الفوري والأعمال اليومية .

- تقليل الجهد المبذول في إنجاز المعاملات بسرعة فائقة وإرسالها واستقبالها في زمن قصير للاستفادة من عملية اختصار الوقت بالاستعانة بنظم البريد الإلكتروني بدلا من الصادر والوارد .

- تقليل كلفة الإجراءات الإدارية وما يتعلق بها من عمليات مع مراعاة الدقة والشمولية لتغطي جميع جوانب المعاملات والعمليات الإدارية والوحدات المرتبطة بها وتقديم معلومات جيدة لمراكز اتخاذ القرار وتسهيل تبادل المعلومات .

- إلغاء عامل المكان والتخاطب مع الموظفين وإرسال الأوامر والتعليمات والإشراف على الأداء وإقامة الندوات والمؤتمرات من خلال مؤتمرات الفيديو وإعداد الاجتماعات عن بعد .

- إلغاء عامل تأثير عامل الزمان وتقديم الخدمة في أي وقت ، بعد تعميمها وانتشارها في مختلف الإدارات عبر وصلات شبكاتها الداخلية والخارجية ، وبالإمكان مراجعة مواقع هذه الإدارات طوال ساعات اليوم ، فهي لا تتقيد في عملها بزمن معين .

- تقديم الخدمات العامة عبر شبكة أو الانترنت بدون أن يضطر العملاء من الانتقال إلى الإدارة شخصيا لإنجاز معاملاتهم ، وتقليل الازدحام أمام المكاتب وتسيير التعامل من خلال النماذج والقوائم الإلكترونية المتاحة .
- إلغاء عامل العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة أو التخفيف منه إلى أقصى حد ممكن مما يؤدي إلى الحد من تأثير العلاقات الشخصية والنفوذ في إنهاء المعاملات المتعلقة بأحد العملاء أو الجمهور المستفيدين .
- استيعاب أكبر عدد من العملاء في وقت واحد وزيادة كفاءة عمل الإدارة من خلال تعاملها مع المواطنين والشركات والمؤسسات ، واكتشاف المشاكل بصورة سريعة ومباشرة بدلا من المتابعة .
- إلغاء نظام الأرشيف الورقي واستبداله بنظام أرشيف إلكتروني وعمل مسح إلكتروني لحفظ المعاملات والملفات الورقية القديمة .
- الرقابة الإلكترونية المباشرة المستمرة وإمكانية تتابع مواقع عملها المختلفة من خلال شاشات وكاميرات المراقبة وأجهزة الاتصال المتصلة بنظم وشبكات المعلومات الموجودة على المواقع الإدارية والمنافذ الإلكترونية الموجودة على تطبيقاتها .
- السرية والخصوصية وحجب المعلومات والبيانات المهمة وعدم إتاحتها إلا لمن لهم الصلاحية للنفوذ إلى تلك المعلومات ، وتطوير أنظمة منع الاختراق مما يجعل الوصول إلى أسرارها وملفاتها المحجوبة أمر بالغ الصعوبة .
- إدارة المعلومات وإدارة الملفات بدلا من حفظها في ممارسات الإدارة ومعاملاتها اليومية بين الأفراد الموظفين التي تحفظ في دوائرها وقواعد بياناتها على شبكات المنظمة ، وإتاحة

استعراض محتويات الوثائق بشكل مبسط بدلا من القراءة الطويلة والتعديل عليها بشكل مباشر¹.

2- أبعاد الإدارة الإلكترونية :

هناك إجماع كبير على ثلاثة أبعاد للإدارة الإلكترونية تتمثل في دعم والتزام الإدارة العليا ومتطلباتها من القوى البشرية ومعدات تقنية ، وأبعاد أخرى تتعلق بالإدارة الإلكترونية كإدارة للتميز منها الهيكل التنظيمي المفتوح ، والقيادة الديناميكية ، والموارد البشرية ذو المعرفة ، والترابط والتشابك ، والرصيد المعرفي المتجدد ، والتحالفات والعلاقات ، ونمط إدارة المفتوح ، في حين تختلف وجهات النظر حول الأبعاد الأخرى وهذا ربما يعود إلى طبيعة ونشاط وأحجام المنظمة وإدارتها وتكنولوجيا المستخدمة .

ويمكن تحديد أبعاد الإدارة الإلكترونية في ضوء الآتي :

- البعد الإداري : يتوقف البعد الإداري على توجهات القيادة الإدارية العليا التي تلعب دورا مهما يتوقف عليه نجاح الإدارة وبالعكس ، فقناعة وتفهم المسؤولين ووضوح الرؤية الاستراتيجية لهم في المنظمة والاستيعاب الشامل لمفهوم الإدارة الإلكترونية ودورها في التخطيط والتنفيذ والتطوير ، والسعي لتكوين ثقافة جديدة في المنظمة وخلق القدرات الابتكارية ومستوى مرونة الهيكل التنظيمي ومدى ملائمة متطلبات الإدارة الإلكترونية لتوجيه الإدارة العليا في تطوير أساليب عمليات الرقابة والتقييم والمتابعة ، كل ذلك له الأثر الكبير في تطبيق ونجاح الإدارة الإلكترونية ، ونمط الإدارة والقيادة يمكن أن يتجدد مع مستجدات العصر ، ونجد أن الإدارة لا تقود تكنولوجيا فقط وإنما تقود الأفراد والتكنولوجيا ، وأكد على ذلك انتشار الانترنت الذي له أثر على الاقتصاد والصناعة والتجارة ولكن لم تلغى مفهوم الإدارة إلا أننا بحاجة إلى إدارة مختلفة لأن كثيرا ما توجد

¹ - عمر أحمد أبو هاشم الشريف وآخرون ، الإدارة الإلكترونية - مدخل إلى الإدارة التعليمية الحديثة - دار المناهج للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط 1 ، 2013 ، ص ص ، 70 ، 71 .

إدارة ولا توجد الثقافة القائمة على الإدارة ، حيث أن التطورات الكبيرة في تقنيات الاتصالات إلى تغيير مهمات الإدارة وخصوصا الاتصالات الإلكترونية التي تتيح للإدارة كل ما تحتاجه من معلومات سواء من داخل المنظمة أو خارجها ، بسرعة ودقة وتكاليف زهيدة

- البعد التكنولوجي التقني :

البعد التكنولوجي واحد من واحد من أدوات الإدارة المستخدمة لمعايشة التغيرات ، وتتألف من المكونات المادية والأجهزة والبرمجيات بمختلف أجزائها وأنواعها والمكونات البرمجية التي تمثل الإيعازات والبرامج التطبيقية المختلفة وتكنولوجيا التخزين إضافة إلى تكنولوجيا الاتصالات و الشبكات ، وتعكس الإعجاب بالتكنولوجيا التي تأتي بالتطورات السريعة التي لم تعد الإدارة بمفاهيمها وأساليبها السابقة قادرة على مجاراتها ، فالتكنولوجيا لم تعد مجرد أداة تحدد الإدارة اتجاهات تطويرها واستخدامها ، حيث تعتبر الإدارة الفكرة القبلية والتكنولوجيا الفكرة التالية ، وأصبحت التكنولوجيا هي التي تحدد خيارات تخصيص الموارد واتجاهات الإدارة في الوقت الراهن ، فبدأ إحلال الآلة محل العامل ، فالتخطيط والرقابة والتنظيم والتنسيق بمساعدة الحاسوب ، إلى أن جعل من الانترنت وشبكات الأعمال ذات أبعاد تكنولوجية أكثر من أي مرحلة تاريخية تعاملت الإدارة مع التكنولوجيا الحديثة وهذا كله أدى إلى تيسير الأعمال في المؤسسات التي كانت تعتمد على الطرق التقليدية المقيتة ، ويقترن مستوى نجاح وتطور الإدارة الإلكترونية بمستوى التطور التقني المستخدم ، فتوفير البنية التحتية من أجهزة الحاسوب والأجهزة والمعدات بالنوعية المطلوبة وتوفير شبكات ووسائل الاتصال الحديثة السلكية واللاسلكية لتأمين المعلومات بالكمية والوقت المناسب ، كذلك استعمال العمل وفق البرامج المطلوبة ، كل ذلك يعد

شرطا أساسيا لنجاح الإدارة الالكترونية ، ف نجد أن التنظيم الإداري الالكتروني لأي منظمة يمكن أن يقوم على¹ :

- الهيكل التنظيمي الإلكتروني والأفراد والقوى البشرية وإجراءات وسياسات العمل .
- الثقافات التنظيمية للمنظمة وخاصة المنظمة الإلكترونية التي يطلق عليها الثقافة الحاسوبية أو المعلوماتية أو الالكترونية .
- مستوى المنظمة الالكترونية وفهم الأبعاد الفنية للتقنية التي يمكن أن تقدم الحلول الإدارية والتنظيمية التي تفرضها البيئة لتساعد على تأمين قيمة المنظمة .
- مستوى وحدات الأعمال الأساسية وإدارة العلاقات فيما بينها ، وغدارة التحالفات والعلاقات الخارجية مع عناصر المناخ والمحيط .
- البعد البشري (القوى البشرية) :

تسعى المنظمات إلى تطوير إمكانات مواردها البشرية بشكل متواصل ويتكامل ذلك مع متطلبات المرحلة لمواكبة التطور الثقافي والمعرفي والتخصصي الذي يتوجب تأمينه لكي تستطيع المحافظة على توازنها التنافسي مع المنظمات ، ولذلك فالمنظمة تعمل على تأمين الاحتياجات التدريبية لجميع مواردها البشرية وتنمية قدراتهم الابتكارية التقنية والإدارية ، وترسيخ ثقافة التغيير لديهم وتهيئة البيئة المناسبة للعمل من جميع النواحي لتكييفها بما ينسجم مع الواقع الراهن ، والبشر من ذوي المعرفة هم رأس المال الحقيقي في المنظمة الالكترونية ، حيث يتميزون في الأداء والاستجابة لمتطلبات العملاء ومتطلبات المناخ ، فضلا عن الاستيعاب التام لمتطلبات وتقنيات الاتصال والمعلومات والفرص التي تتيحها والتي تتطلب ضرورة التعامل مع معا بالسرعة الواجبة الذي ينعكس على

¹ - عمر أحمد أبو هاشم الشريف وآخرون ، نفس المرجع السابق ، ص 72 .

مستوى أدائهم وقدرات إنجازهم ويتطلب ذلك العديد من السمات والخاصة من العاملين في مجال الإدارة الالكترونية منها ما يلي :

- أن يتمتع بدرجة عالية من الاستقلالية وحرية الحركة نتيجة لأعمال مفهوم التمكين .
- أن يكون قادر على إدارة العلاقات التبادلية فيما بينهم حيث يعملون بمنطلق التشابك والتكامل والترابط.
- أن يكون لديه مستوى عال من الخبرات والمعرفة التي تترجم في شكل مهارات وقدرات على الأداء والإبداع في تنفيذ المهام وخدمة العملاء والابتكار والتجديد .
- البعد المعرفي والمعلوماتي :

الرصيد أو المخزون المعلوماتي والمعرفي المتجدد ، تعتبر وحدة المعلومات والمعرفة من الأسس الهامة في زيادة الرصيد المعرفي لدى المنظمة ، وهي الشغل الشاغل للإدارة فيها على عكس المنظمات التقليدية المنشغلة عادة بإدارة الأصول المادية حيث تهيب المعرفة للإدارة الالكترونية فرص أفضل للتعامل مع العديد من إشكاليات التغير والتعامل مع المستجدات العصرية والتغيرات السريعة ، وتركز كل المنظمات على ما يلي¹:

- التنمية التنظيمية وتحسين عمليات المنظمة .
- التعامل الإيجابي مع عناصر المحيط والتكيف مع المتغيرات .
- تنمية قدرات المنظمة التنافسية في صراعها من أجل البقاء .

¹ - عمر أحمد أبو هاشم الشريف وآخرون ، نفس المرجع السابق ، ص، ص 72 ، 73 .

خلاصة الفصل :

من خلال ما سبق نجد أن الأحزاب السياسية هي المظهر الجوهري للديمقراطية في الفكر السياسي الغربي و التي تعني حرية التعبير ، حرية التنقل ، حرية المراسلات و حرية تكوين الجمعيات و النقابات ، و حرية تشكيل الأحزاب ، بل لا معنى للديمقراطية بدون أحزاب .

كما تعد الأحزاب مدارس للتكوين والتثقيف السياسي للمخترطين وأداة لتنوير الشعب وتبصيره بحقوقه وواجباته ، وإن كان هناك من ينظر نظرة سلبية للأحزاب على اعتبار أنها تنتشر الفرقة وتغلب المصلحة الفردية والحربية على المصلحة العامة .

لكن يبقى الغالب والأهم هو أن الأحزاب السياسية تتبنى انشغالات الشعب وتؤطرها وتدافع على تحقيقها لدى السلطات الحاكمة بأسلوب حضاري بعيدا عن العنف و الفوضى ، كما تسهل للحاكم إيجاد الحلول للمشاكل المطروحة

ومن خلال الاطار التنظيمي لحزب جبهة المستقبل نجد أن المبادئ المسطرة للحزب تنادي بشعارات تتوافق مع متطلبات الشارع الاجتماعي والوصول الى العدالة السياسية لمشاركة في التنمية الاجتماعية والسياسية .

كما تدخل التكنولوجيا في جميع مناحي الحياة وفي مختلف المؤسسات الحديثة ، حيث أصبحت ضرورة حتمية في التنظيم والتي ساهمت في تجاوز الصعاب التي كانت تؤثر في العمليات التنظيمية منذ القديم ، حيث تسعى جل المنظمات الحديثة اليوم لتطوير ذاتها من خلال الاستثمار واقتناء مختلف تكنولوجيات الاتصال سواء من آلات تقنية و وسائل الاتصال الذكية والالكترونية المختلفة ووضعها في خدمة الأفراد والجماعات داخل المنظمة وخارجها لتحسين الإنتاج والعمليات التنظيمية .

إن التطورات السريعة في تكنولوجيا الاتصال والتطور التكنولوجي أصبح ذو أهمية بالغة وقصوى على المنظمات لمسايرة الحياة التكنولوجية في العالم ، إذ سهلت التكنولوجيا في تطوير عملية الاتصال داخل المؤسسات مما أفرزت عدة آثار على المستوى التنظيمي ، حيث أصبح الأفراد و الجماعات يقومون بعملهم من مختلف الأماكن وفي أي وقت في ظل توفر هذه التكنولوجيات داخل المنظمات ، كما استثمرت تكنولوجيا الاتصال في المورد البشري من خلال التحكم في التكنولوجيات سواء من خلال الابتكارات التكنولوجية أو من خلال القيام بدورات تكوينية .

لقد تركت تكنولوجيا الاتصال العديد من الصور والأشكال كالاتصال الإلكتروني والتغيير التكنولوجي والحكومة الإلكترونية وغيرها .

الفصل الرابع
الجانب الميداني
للدراسة

الفصل الرابع : دراسة ميدانية عن واقع السلوك التنظيمي من خلال تكنولوجيا الاتصال في جبهة المستقبل .

تمهيد

- المبحث الأول : المناهج المستخدمة .

1-1- المنهج الوصفي التحليلي .

1-2- منهج دراسة حالة .

1-3- المنهج الاحصائي.

- المبحث الثاني: جمع وتحليل المعطيات .

1-2- الملاحظة .

2-2- الاستمارة .

- المبحث الثالث : مجالات الدراسة .

1-3- العينة وكيفية اختيارها .

2-3- المجال المكاني .

3-3- المجال الزمني .

- المبحث الرابع : عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

1-4- تحليل البيانات الشخصية

2-4- تحليل بيانات الفرضية الأولى

4-3- تحليل بيانات الفرضية الثانية

4-4- تحليل بيانات الفرضية الثالثة

المبحث الخامس: نتائج الدراسة

5-1- نتائج الفرضية الأولى والثانية

5-2- نتائج الفرضية الثالثة

- الاستنتاج العام

خاتمة.

- التوصيات و الاقتراحات

- قائمة المراجع .

- الملاحق .

تمهيد :

تمثل المقاربة المنهجية أهمية خاصة في البحوث الاجتماعية ، وذلك أن قيمة البحث الاجتماعي لا تتمثل فقط في جمع التراث النظري و الاطلاع على البحوث و الدراسات التي تناولت المشكلة فقط ، وإنما القيمة الحقيقية للبحوث الاجتماعية تتمثل في اعتمادها على الخطوات المنهجية التي تحدد مسارها ، وهنا تتضح مكانة هذه المرحلة في البحوث واكتساب المعارف العلمية المستندة على الحقائق والقائمة على البراهين ، وسنحاول في هذا الفصل توضيح الجانب الميداني للبحث من خلال إعطاء لمحة تاريخية عن حزب جبهة المستقبل والمناهج المستخدمة وكيفية اختيار العينة وأدوات جمع المعطيات والجانب الميداني والزمني للدراسة ، إضافة إلى تحليل بيانات ومعطيات فرضيات الدراسة وفي الأخير عرض نتائج الفرضيات مع الاستنتاج العام وخاتمة الدراسة.

المبحث الأول : المناهج المستخدمة .

إن المنهج في العلم يعني مجموعة من القواعد و الإرشادات التي تحدد مسار الباحث من نقطة الانطلاقة إلى النهاية وهو ما يبينه الباحث في تفصي الحقائق المختلفة ومحاولة التأكد من المعارف السابقة .

و المعلوم أن لكل دراسة اجتماعية منهجها وطريقة معينة للوصول إلى نتائج ، لذلك فإن اختيار منهج الدراسة لا يخضع لإرادة الباحث بقدر ما يتعلق بطبيعة الموضوع و الهدف المتوخى منه .

وتختلف المناهج حسب طبيعة الموضوع و الأهداف التي ترمي إليها الدراسة واعتمدت هذه الدراسة على المناهج التالية :

1-1- المنهج الوصفي التحليلي : وهو طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم من اجل الوصول إلى أغراض محددة لوظيفة اجتماعية أو مشكلة ما لتحديد الفرض كتعريف مشكلة البحث وتحديد نطاق ومجال المسح وفحص جميع الوثائق المتعلقة بمشكلة البحث وتفسير النتائج وأخيرا الوصول إلى استنتاجات¹.

و المنهج الوصفي الأنسب لمثل هذه الدراسات المتمثلة في أثر تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي لدى حزب جبهة المستقبل لان هدف الدراسة يكمن في معرفة أثر تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي لحزب جبهة المستقبل والدور الذي تلعبه في التسيير الاداري للحزب بين الأعضاء ومعرفة مختلف الارتباطات.

ونهدف من خلال اختيارنا هذا المنهج :

- حصر مختلف جوانب الموضوع في صورة مكتملة .
- معرفة بعض الحقائق عن واقع الظاهرة المدروسة من خلال التشخيص الدقيق لها .

¹ - هام طلعت ، قاموس العلوم النفسية و الاجتماعية . مؤسسة الرسالة ، بيروت ، ط1 ، 1984 ، ص30 .

1-2- منهج دراسة حالة : هو أسلوب من أساليب البحث الوصفي حيث يزود الباحث ببيانات كمية وكيفية عن عوامل مختلفة تتعلق بالفرد أو جماعة أو مؤسسة وغيرها، وتتضمن البيانات جوانب شخصية وبيئية وتفسيرية ، حيث تمكن الباحث من إجراء تفصيلي ومعمق لموضوع الدراسة .

ويعرف منهج دراسة حالة بأنه يهتم بحالة فرد أو جماعة أو مؤسسة يصعب على الباحث استخدام الباحث استخدام المناهج الخرى من أجل جمع معلومات عن أفراد مجتمع الدراسة بأسلوب معمق¹.

واعتمدنا على منهج دراسة حالة في اختيارنا على حزب جبهة المستقبل كنموذج للتطبيق الميداني لموضوع دراستنا ومعرفة آثار تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي لحزب جبهة المستقبل والدور الذي تلعبه في تنظيم سلوك الأفراد والجماعة داخل الحزب .

1-3- المنهج الإحصائي : هو منهج رياضي يستخدم في اغلب البحوث الاجتماعية و العلمية والإحصاء يعني معالجة العلاقات بين الظواهر أو القيم معالجة رقمية أي يعالج النتائج التي يحصل عليها الباحث ويترجمها ترجمة رقمية ، فهو يقوم بعملية جمع المعطيات وعرض البيانات العددية التي يحصل عليها الباحث من خلال موضوع معين مما يعطي علاقة رياضية للنتيجة بحيث لا يمكن الشك فيها ويقوم بتفسير الأرقام تفسيراً علمياً².

وقد استخدمنا هذا المنهج الإحصائي للتحليل الكمي للظاهرة المدروسة للوصول إلى نتائج علمية من خلال التعامل مع الأرقام و النسب لتقادي الأحكام الذاتية ، كما يساعدنا في جمع البيانات الكمية المتعلقة بموضوع الدراسة ، والهدف الرئيسي من استعماله هو وصف أفراد العينة والظاهرة المتغيرة وتحديد تكرارها وأهميتها من خلال ترجمتها إلى أرقام مئوية.

¹ - احسان محمد الحسن ، مناهج البحث الاجتماعي . دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2005 ، ص 75 .

² - جمال معنوق ، منهجية العلوم الاجتماعية و البحث الاجتماعي . دار بن مرابط للطباعة و النشر ، الجزائر ، ط1 ، 2009 ، ص 167 .

واستعملنا برنامج الحزم الإحصائية spss نسخة 25 ، حيث قمنا بترميز بيانات الاستبيان.

- المبحث الثاني : جمع وتحليل المعطيات :

لجمع المعطيات الخاصة بموضوع الدراسة لابد من استخدام بعض الأدوات المنهجية التي تساعد في إجراء الدراسة ، ولها الغرض قمنا باستعمال الأدوات التالية وهي الملاحظة وكذلك الاستبيان .

2-1- الملاحظة : هي إحدى الوسائل المهمة في جمع البيانات و المعلومات وتعرف بأنها " توجيه الحواس المشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجيل جوانب ذلك السلوك أو خصائصه "

وقد أثبتت الملاحظة المنظمة فعاليتها في تسهيل عملية تحليل العديد من النشاطات الإنسانية وينطبق الحال على موضوع دراستنا .

ولقد استخدمنا الملاحظة بالمشاركة الالكترونية حيث غالبا ما يكون الباحث عضوا فعلا داخل المجتمع أو المجتمعات الافتراضية ويكون حاضرا أثناء حدوث الظاهرة ، أو يكون بكل بساطة عرضة للفعل أو جزء من التفاعل الالكتروني ، وتستعمل هذه الوسيلة خاصة في المجتمعات الصعبة الدراسة أو المجتمعات الالكترونية المغلقة ، فهذه الوسيلة تمكن الباحث أن يكون جزء من المجتمع المدروس ، شرط أن لا يؤثر الباحث فيهم أو في بيئتهم ، واهم ما يجب أن يكون عند الملاحظة بالمشاركة الالكترونية هو الوصف الدقيق لكل ملامح الظاهرة من مكان وقوعها (المواقع الالكترونية، مواقع التواصل...الخ) و ملاحظة الآراء و المشاعر ، وترجمة وتأويل الباحث للأيقونات و الرموز المستخدمة داخل المجتمعات الافتراضية¹.

¹ - علي محمد رحومة ، علم الاجتماع الآلي . عالم المعرفة (347) ، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب ، الكويت ، يناير 2008، ص156.

2-2- الاستمارة :

تعتبر الاستمارة الأداة الرئيسية في عملية جمع المعطيات وترجع أهمية هذه الأداة إلى طبيعة الدراسة في حد ذاتها ، حيث أنها تعتمد في أساسها في جمع المعلومات حول موضوع الدراسة .

الاستمارة : هي أسلوب لجمع البيانات الذي يستهدف استشارة الأفراد المبحوثين بطريقة منهجية ومقننة لتقديم حقائق وأفكار معين في إطار البيانات المرتبطة بموضوع الدراسة وأهدافها ، دون تدخل الباحث في التقرير الذاتي للمبحوثين في هذه البيانات¹.

وتمر الاستمارة بمراحل عدة تبدأ بتحديد إطار البيانات المطلوبة ونوعها ثم تحدد الأسئلة حسب موضوع الدراسة في صورتها الأولية ، ثم اختبار الاستمارة وتجريبها على عينة من مجتمع البحث وإعادة تعديلها وفي الأخير إعداد الاستمارة نهائيا وقد اشتملت دراستنا على المحاور التالية :

- **المحور الأول :** يمثل البيانات الشخصية للمبحوثين (الجنس ، التخصص ... الخ) ويعد هذا محورا ضروريا في تصميم أي استمارة من اجل التعرف على السمات الشخصية للمبحوثين ويتكون من خمسة أسئلة .

- **المحور الثاني :** يبين طريقة وكيفية استخدام أعضاء الحزب لتكنولوجيا الاتصال في التنظيم العام للحزب ويضم ثلاثة أسئلة .

- **المحور الثالث :** يبين مدى مساهمة تكنولوجيا الاتصال في التنظيم السلوكي للأفراد والجماعات داخل التنظيم السياسي للحزب ويضم عشرة أسئلة.

- **المحور الرابع :** يعد أهم محاور الاستبيان لأنه يبين أثر تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي داخل التنظيم الحزبي . ويضم واحد وثلاثون سؤال .

¹ - محمد عبد المجيد ، البحث في الدراسات الإعلامية . عالم الكتب ، القاهرة ، 2000 ، ص 33 .

- المبحث الثالث : مجالات الدراسة .

3-1- العينة وكيفية اختيارها :

العينة هي عبارة عن عدد من المفردات التي سوف يتعامل معها الباحث منهجيا وموضوعيا ، ويسجل خلال هذا التعامل البيانات الأولية ويشترط فيها أن يكون ممثلا لمجتمع البحث في الخصائص و السمات التي يوصف من خلالها المجتمع .

وتعرف بأنها : " جزء أو شريحة من المجتمع تتضمن خصائص المجتمع الأصلي الذي نرغب في التعرف عليه ، ويجب أن تكون ممثلة لجميع أفراد المجتمع تمثيلا صحيحا " ¹.

إن مرحلة تحديد العينة تعد من اعقد المراحل لدى الباحث ، وذلك أن موضوع البحث يتحدد طبقا للعينة المعتمد عليها ، فهذه الخطوة تعتبر أهم الخطوات المنهجية لأي دراسة أو بحث علمي .

وطريقة اختيار العينة يكون حسب طبيعة الدراسة ، فالعينة الملائمة لموضوع دراستنا استخدمنا العينة العشوائية المنتظمة التي تبرز لنا مجتمع البحث وتعبر عنه وهي كالاتي : وهي عينة جميع أعضاء المكاتب الوطنية لحزب جبهة المستقبل (48 مكتب وطني + الجالية) ويضم 454 عضو

- المجتمع الاحصائي الكلي للبحث هو 454 موزعة على 48 مكتب وطني ولائي .
- اخذنا 87 استمارة

$$K= 454 \quad n=87$$

$$K=N/n= 454/87 = 5.21 \quad n=5$$

اخذنا الرقم العشوائي وهو رقم 4

لتصبح المعادلة كالتالي:

$$4, 4*5 , 4+2*5, 4+3*5, 4+4*5 , 4+5*5, \dots$$

¹ - خير الدين عويسي ، دليل البحث العلمي . دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط1 ، 1997 ، ص 91 .

وهكذا أصبح مجموع العينة هو 87 عضو مكتب وطني موزعين على 48 مكتب وطني لحزب جبهة المستقبل .

4-2- المجال المكاني :

تمت هذه الدراسة في حزب جبهة المستقبل الكائن مقره بتعاونية الرشد رقم 66 القبة القديمة وعبر مقراته الوطنية (48 ولاية)

4-3- المجال الزمني :

بعد الانتهاء من ضبط الإشكالية و الفرضيات و الجانب النظري للدراسة انتقلنا إلى الجانب الميداني ، بإعداد استمارة البحث وتوزيعها على مجتمع البحث أعضاء المكاتب الوطنية الولائية لحزب جبهة المستقبل ، واستغرقت العملية حوالي 04 أشهر من 15 أكتوبر إلى 05 فيفري 2021 .

- المبحث الرابع : عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية .

1-4- تحليل البيانات الشخصية .

- الجدول رقم (2) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

الجنس	ك	%
ذكر	70	%80.5
أنثى	17	%19.5
المجموع	87	%100

يبين من خلال الجدول أن اغلب أعضاء الحزب هم من الجنس ذكر بأكثر نسبة مقدره بـ 80.5 % في حين نجد أن الإناث تقدر بـ 19.5 % وهو ما يتناسب مع التوزيع العام للمبحوثين حسب الإحصائيات وهو ما يبين أن هناك أفضلية في عدد أعضاء الحزب ذكور مقارنة مع أعضاء الحزب الإناث .

- الجدول رقم (3) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي.

المستوى الدراسي	ك	%
ليسانس	40	46%
ماستر	27	31%
ماجستير	9	10.3%
دكتوراه	11	12.6%
المجموع	87	100%

- يوضح الجدول المستوى الدراسي للمبحوثين موزعة بأكبر نسبة على المتحصلين على شهادة الليسانس بنسبة 46 % تليها نسبة 31% متحصلون على شهادة الماستر ونجد نسبة 12.6% متحصلون على شهادة الدكتوراه ونجد أقل نسبة تقدر بـ 10.3% لديهم شهادة ماجستير ، من خلال الجدول نجد أن النسبة الغالبة على مجتمع الدراسة هو شهادة الليسانس وبدرجة اقل شهادة الماستر كما تتقارب نسبة المبحوثين المتحصلين على شهادة الدكتوراه وشهادة الماجستير ونستنتج أن حجم مجتمع الدراسة متجانس.

- الجدول رقم (4) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن .

السن	ك	%
35-25	27	31 %
45-35	39	44.8 %
55-45	14	16.1 %
55 +	7	8 %
المجموع	87	100%

يوضح الجدول متغير السن بالنسبة للمبحوثين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 44.8 % سنهم يتراوح بين 35 - 45 سنة وبنسبة اقل تقدر بـ 31 % سنهم يتراوح بين 35-25 سنة ، في حين نجد نسبة 16.1 % سنهم يتراوح بين 55 -45 سنة ، ونجد اقل نسبة من المبحوثين هي 8 % سنهم أكثر من 55 سنة وهو ما يبين أن عينة الدراسة تحمل كل الفئات .

- الجدول رقم (5) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري .

المستوى الإداري	ك	%
عضو مركزي	22	25.3 %
عضو وطني	65	74.7 %
متطوع	00	00 %
المجموع	87	100 %

يبين الجدول متغير المستوى الإداري بالنسبة للمبحوثين داخل الحزب بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 74.7 % هم أعضاء وطنيين في الحزب وبنسبة اقل تقدر بـ 25.3 % هم أعضاء مركزيين داخل الحزب.

- الجدول رقم (6) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الخبرة المهنية في الحزب .

الخبرة المهنية في الحزب	ك	%
سنة واحدة	00	00%
سنتين	00	00%
ثلاث سنوات	04	04.6%
أكثر من ثلاث سنوات	83	96.4%
المجموع	87	100%

يبين الجدول متغير الخبرة المهنية داخل للحزب بالنسبة للمبحوثين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 96.4% لديهم خبرة داخل الحزب اكثر من ثلاث سنوات وبنسبة اقل تقدر بـ 4.6% لديهم خبرة داخل الحزب ثلاث سنوات ، وهو ما يبين أن عينة الدراسة لديهم خبرة مهنية في التسيير الإداري للحزب.

5-2- تحليل بيانات الفرضية الأولى : واقع استخدام تكنولوجيا الاتصال في الحزب.

- الجدول رقم (7) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن واستخدام الشبكة المعلوماتية.

المجموع	استخدام الشبكة المعلوماتية	السن
	(الانترنت)	
	البيانات	
	ك	
	%	
70	70	ذكر
	%80.5	
17	17	انثى
	% 19.5	
87	87	المجموع
%100	% 100	

يبين الجدول استخدام المبحوثين لشبكة المعلومات (الانترنت) حيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 80.5 % يستخدمون الشبكة المعلوماتية من جنس ذكر وتنخفض النسبة إلى 19.5 % يستخدمون الانترنت كذلك من جنس أنثى ، وهو ما يبين أن كل أفراد العينة يستخدمون الشبكة المعلوماتية (الانترنت وتطبيقاتها المختلفة).

- الجدول رقم (8) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن ومكان استخدام الشبكة المعلوماتية.

المجموع	البيانات			الجنس
	الهاتف النقال	مكان العمل	مقر الحزب	
ك %	ك %	ك %	ك %	
70 %80.5	35 %50	19 %27.1	16 %22.9	ذكر
17 %19.5	12 %13.8	1 %1.1	4 %4.6	أنثى
87 %100	47 %50	20 %23	20 %23	المجموع

يبين الجدول مكان استخدام المبحوثين لشبكة المعلومات (الانترنت) حيث نجد بالنسبة للجنس ذكر أن أعلى نسبة تقدر بـ 50 % يستخدمون الشبكة المعلوماتية من الهاتف النقال تليها نسبة 27.1 % يستخدمونها في مكان العمل وتنخفض النسبة إلى 22.9 % ممن يستخدمونها داخل مقر الحزب .

أما بالنسبة للجنس أنثى نجد أعلى نسبة تقدر بـ 13.8 % يستخدمون الشبكة المعلوماتية من الهاتف النقال تليها نسبة 4.6 % يستخدمونها في مكان العمل وتنخفض النسبة تماما إلى 1.1 % ممن يستخدمونها داخل مقر الحزب .

من خلال النتائج نستنتج أن كل المبحوثين يستخدمون الشبكة المعلوماتية من الجنسين وفي مختلف الأماكن نتيجة توفر الانترنت سواء في مقر الحزب أو مكان العمل وفي الهاتف النقال وهو ما يبرز كونية شبكة المعلومات ، وهي وسيلة من وسائل بث المعلومات ونقلها بين الأفراد والجماعات .

- الجدول رقم (9) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن وأوقات استخدام الشبكة المعلوماتية

المجموع	البيانات				الجنس
	الليل	المساء	الظهيرة	الصباح	
ك	ك	ك	ك	ك	ك
%	%	%	%	%	%
70	21	19	21	9	ذكر
%12.6	%24.1	%21.8	%24.1	%10.3	
17	9	3	3	2	أنثى
%10.3	%10.1	%3.4	%3.4	%2.3	
87	30	22	24	11	المجموع
%100	%34.5	%25.3	%27.6	%12.6	

يبين الجدول أوقات استخدام المبحوثين لشبكة المعلومات (الانترنت) حيث نجد بالنسبة للجنس ذكر أن أعلى نسبة تقدر بـ 24.1 % يستخدمون الشبكة المعلوماتية في

الليل تليها نسبة 24.1 % يستخدمونها في الظهيرة وتتنخفض النسبة إلى 21.8 % ممن يستخدمونها في المساء، ونجد أقل نسبة تقدر بـ 10.3 % ممن يستخدمونها في الصباح.

أما بالنسبة للجنس أنثى حيث نجد بالنسبة للجنس ذكر أن أعلى نسبة تقدر بـ 10.1 % يستخدمون الشبكة المعلوماتية في الليل تليها نسبة 3.4 % يستخدمونها في الظهيرة وتتنخفض النسبة إلى 3.4 % ممن يستخدمونها في المساء. ونجد أقل نسبة تقدر بـ 2.3 % ممن يستخدمونها في الصباح

أما بالنسبة للجنس أنثى نجد أعلى نسبة تقدر بـ 13.8 % يستخدمون الشبكة المعلوماتية من الهاتف النقال تليها نسبة 4.6 % يستخدمونها في مكان العمل وتتنخفض النسبة تماما إلى 1.1 % ممن يستخدمونها داخل مقر الحزب .

من خلال النتائج نستنتج أن كل المبحوثين يستخدمون الشبكة المعلوماتية في أوقات مختلفة من كلا الجنسين أن أعلى نسبة تقدر بـ 34.5 % يستخدمون الشبكة المعلوماتية في الليل ، تليها نسبة 27.6 % يستخدمونها في المساء وتتنخفض قليلا النسبة إلى 25.3 % ممن يستخدمونها في الظهيرة ، ونجد أقل نسبة تقدر بـ 12.6 % ممن يستخدمونها في الصباح ومنه نخلص أن استعمال الشبكة المعلوماتية (الانترنت وتطبيقاتها) يكون في أوقات مختلفة ويكون حسب الوقت الموجود للمبحوثين نتيجة ارتباطهم بالعمل خارج الحزب حيث نجد وقت المساء هو الأكثر استخداما للشبكة المعلوماتية بسبب الخروج عن العمل الأصلي ، وهو ما يفسر بلازامية في وقت استعمال الشبكة المعلوماتية من طرف المبحوثين.

4-3- تحليل بيانات الفرضية الثانية : مساهمة تكنولوجيا الاتصال في تنظيم سلوك الأفراد والجماعة داخل الحزب

- الجدول رقم (10) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري والغرض من استخدام تكنولوجيا الاتصال .

المجموع	البيانات			المستوى الإداري
	متابعة ملفات إدارية تخص الحزب	متابعة مختلف التطورات الخاصة بالحزب	العمل الحزبي	
	ك	ك	ك	
	%	%	%	
65	15	15	35	عضو وطني
%74.7	%17.2	%17.2	%40.2	
22	3	8	11	عضو مركزي
%25.3	%3.4	%9.2	%12.6	
87	18	23	46	المجموع
%100	%20.7	%26.4	%52.9	

يبين الجدول الغرض من استخدام المبحوثين لشبكة المعلومات (الانترنت) حيث نجد الأعضاء الوطنيين للحزب يستعملون الانترنت لمتابعة العمل الحزبي بشكل عام ونجد أعلى نسبة تقدر بـ 40.2 % تليها نسبة 17.2 % يستخدمونها لمتابعة الملفات

الإدارية الخاص بالحزب وبنفس النسبة 17.2 % ممن يستخدمونها لمتابعة مختلف تطورات الجديدة .

أما بالنسبة للأعضاء المركزيين للحزب نذكر أن أعلى نسبة تقدر بـ 12.6% يستعملون الانترنت لمتابعة العمل الحزبي تليها نسبة 9.2% يستخدمونها لمتابعة الملفات الإدارية الخاص بالحزب وتنخفض النسبة إلى 3.4 % ممن يستخدمونها لمتابعة مختلف تطورات الجديدة .

من خلال النتائج نستنتج أن كل المبحوثين يستخدمون الشبكة المعلوماتية للأغراض مختلفة من طرف الأعضاء الوطنيين والمركزيين للحزب فنجد نسبة كبيرة تقدر بـ 52.9 % يستخدمون الشبكة المعلوماتية لمتابعة العمل الحزبي تليها نسبة 26.4 % يستخدمونها لمتابعة الملفات الإدارية الخاصة بالحزب وتنخفض قليلا النسبة إلى 20.7 % ممن يستخدمونها لمتابعة التطورات الجديدة للحزب ومنه نخلص أنه يتعدّد الغرض من استعمال تكنولوجيا الاتصال داخل الاتصال بتعدد المهام المنوطة للأعضاء الإداريين .

- الجدول رقم (11) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري والخدمات التي تدفع الى استخدام تكنولوجيا الاتصال .

المجموع	البيانات			المستوى الإداري
	سهولة الاستخدام	التقليل من الجهد والوقت	تسهيل التفاعل بين أعضاء الحزب	
	ك %	ك %	ك %	
65 %74.7	27 %41.5	10 %15.4	28 %43.1	عضو وطني
22 %25.3	13 %14.9	4 %4.6	5 %5.7	عضو مركزي
87 %100	40 %46	14 %16.1	33 %37.9	المجموع

يبين الجدول الخدمات التي تقدمها تكنولوجيا الاتصال للمبحوثين حيث نجد الأعضاء الوطنيين للحزب يستعملون تكنولوجيا الاتصال من أجل تسهيل التفاعل بين أعضاء الحزب بنسبة أعلى تقدر بـ 43.1 % وتتنخفض النسبة بـ 41.5 % يستفيدون منها لسهولة استخدامها ، ونجد أقل نسبة تقدر بـ 17.2 % يستفيدون منها لتقليل الجهد والوقت الممكنين .

أما بالنسبة للأعضاء المركزيين للحزب يستعملون تكنولوجيا الاتصال بسهولة استخدامهما البسيط بنسبة أعلى تقدر بـ 14.9 % وتتنخفض النسبة بـ 5.7 % يستفيدون منها لتسهيل التفاعل بين أعضاء الحزب ، ونجد أقل نسبة تقدر بـ 4.6 % يستفيدون منها لتقليل الجهد والوقت الممكنين .

من خلال النتائج نستنتج أن لتكنولوجيا الاتصال عدة خدمات يستفيد منها الأعضاء الوطنيين والمركزيين للحزب فنجد نسبة كبيرة تقدر بـ 46 % يرون أنها سهلة الاستعمال تليها نسبة 37.9 % يرون بأنها تسهل التفاعل بين أعضاء الحزب ومتابعة العمل في الحزب وتتنخفض قليلا النسبة إلى 16.1 % ممن يرون بأنها تقلل من الوقت والجهد ومنه نخلص أن لتكنولوجيا الاتصال داخل الاتصال خدمات مختلفة يستفيد منها المبحوثين .

- الجدول رقم (12) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس وطبيعة استعمال تكنولوجيا الاتصال.

المجموع	البيانات		السن
	صورة غير رسمية	بصورة رسمية	
	ك %	ك %	
70	4 %4.6	66 %75.9	ذكر
17	2 %2.3	15 % 17.2	انثى
87 %100	6 %6.9	81 % 93.1	المجموع

يبين الجدول أفراد العينة حسب متغير الجنس وطبيعة استعمالهم لتكنولوجيا الاتصال فبالنسبة لنوع الجنس ذكر نجد أعلى نسبة تقدر بـ 75.9 % بصورة رسمية في حين نجد نسبة إلى 4.6 % يستخدمونها بصورة غير رسمية أما بالنسبة للنوع من جنس أنثى نجد أعلى نسبة تقدر بـ 17.2 % بصورة رسمية في حين نجد نسبة إلى 2.3 % يستخدمونها بصورة غير رسمية ،

من خلال النتائج نستنتج أن جل المبحوثين يستخدمون تكنولوجيا الاتصال بصورة رسمية بنسبة كبيرة تقدر بـ 93.1 % ، تليها نسبة 6.9 % يستخدمونها بصورة غير

رسمية ومنه نخلص أن تكنولوجيا الاتصال لها أهمية بالنسبة للمبحوثين .في استخدامها بصورة رسمية للعمل الحزبي.

- الجدول رقم (13) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري وتوفير الحزب لوسائل تكنولوجيا للاتصال

المجموع	البيانات	المستوى الإداري
	نعم	
	ك %	
70	70 %75.9	عضو وطني
17	22 % 25.3	عضو مركزي
87	87 % 100	المجموع

يبين الجدول توفير الحزب وسائل تكنولوجيا للاتصال بين الأعضاء استخدام المبحوثين لتكنولوجيا الاتصال فبالنسبة لنوع الجنس ذكر نجد أعلى نسبة تقدر بـ 75.9 % بصورة رسمية في حين نجد نسبة إلى 25.3 % يستخدمونها بصورة غير رسمية

من خلال النتائج نخلص بأن الحزب يوفر وسائل اتصال لجميع المبحوثين لأهميتها في العمل الحزبي والتواصل بين أعضاء الحزب بصورة مستمرة.

- الجدول رقم (14) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية داخل الحزب وأهم تكنولوجيا الاتصال المستعملة

المجموع	البيانات		الخبرة المهنية في الحزب
	وسائل الاتصال (الهاتف النقال الذكي البريد الالكتروني، قاعدة البيانات)	شبكات الاتصال (الانترنت الانترنت (الاكسترنترنت)	
ك %	ك %	ك %	
83 %95.3	19 %21.8	64 %73.5	أكثر من 03 سنوات
4 %4.6	2 %2.3	2 %2.3	سنتين
87 %100	21 %24.2	66 %75.8	المجموع

يبين الجدول أهم تكنولوجيا الاتصال التي يعتمدها الحزب فالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 73.5 % يوفر لهم الحزب شبكات الاتصال المختلفة كالأنترنت والانترنت والاكسترنترنت في حين نجد

نسبة إلى 21.8 % يوفر لهم الحزب وسائل اتصال بالشبكة كقاعدة البيانات والبريد الإلكتروني أما بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة سنتين نجد النسبة متساوية بـ 2.3 % يوفر الحزب شبكات الاتصال ونسبة 2.3% أخرى يوفر لها الحزب وسائل الاتصال .

من خلال النتائج نستنتج أن جل إجابات المبحوثين يرون بأن الحزب يوفر شبكات الاتصال بين الأعضاء بنسبة كبيرة تقدر بـ 75.8 %، أما نسبة 24.2 % يرون بأن الحزب يوفر وسائل الاتصال لهم ومنه نخلص أن الحزب يركز ويعطي أهمية كبرى لشبكات الاتصال في صورة الانترنت وبصورة أقل لا يهتم بالوسائل الاتصال لأنها على العموم متوفرة .

- الجدول رقم (15) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري و الاتصال التنظيمي في تنفيذ العمل الحزبي.

المجموع	البيانات	المستوى الإداري
	نعم	
	ك %	
65	65	عضو وطني
%74.7	%74.7	
22	22	عضو مركزي
%25.3	% 25.3	
87	87	المجموع
%100	% 100	

يبين الجدول متغير المستوى الإداري والاتصال التنظيمي داخل الحزب بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء وطنيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 74.7 % يرون أن الاتصال التنظيمي يساهم في تنفيذ العمل الحزبي تليها نسبة 25.3 % من المبحوثين الذين هم أعضاء مركزيين يرون أن الاتصال التنظيمي له دور في العمل الحزبي

من خلال النتائج نستنتج أن الاتصال التنظيمي له أهمية داخل الحزب لتسهيل العمل الحزبي بين الأعضاء المركزيين والوطنيين مما يسهم في تحقيق أهداف الحزب الإدارية.

- الجدول رقم (16) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري والتغيير التنظيمي في الحزب.

المجموع	البيانات		المستوى الإداري
	لا	نعم	
	ك	ك	
	%	%	
65	4	61	عضو وطني
%74.7	%4.6	%70.1	
22	0	22	عضو مركزي
%25.3	%00	%25.3	
87	4	83	المجموع
%100	%4.6	%94.4	

يبين الجدول متغير المستوى الإداري والتغيير التنظيمي داخل الحزب بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء وطنيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 70.1 % يرون أن هناك تغيير تنظيمي على مستوى الحزب ونجد أقل نسبة تقدر بـ 4.6 % يرون بأن الحزب لا لم يحدث أي تغيير تنظيمي داخل الحزب أما بالنسبة للمبحوثين الذين هم

أعضاء مركزيين نجد أكبر نسبة تقدر بـ 25.3 % يرون بأن هناك تغيير تنظيمي داخل الحزب.

من خلال النتائج نستنتج أن جل أعضاء الحزب يرون بأن التغيير التنظيمي مهم داخل الحزب بنسبة 95.4 % ويرجع ذلك إلى استراتيجية الحزب الرامية إلى التغيير والقائمة على زيادة التأثير في سلوك وأفراد الجماعة لكسب قاعدة مشتركين قوية ومنتينة تسهم وما في التغيير التنظيمي الايجابي للحزب ، أما نسبة إلى 4.6% ترى بأنه لا يوجد تغيير تنظيمي للحزب بسبب سوء التفاهم أحيانا حول بعض التغييرات التي لا جدوى منها .

نلخص من خلال الجدول أن جل أعضاء الحزب يساهمون في التغيير التنظيمي للحزب الذي يسعى دوما إلى إحداث تغيير تنظيمي أفضل للعمل الحزبي سواء داخل الحزب أو خارجه فالتغيير التنظيمي من الثوابت التي يعمل عليها الحزب والتي تقويه كما تسهم في تحقيق أهدافه وتنفيذها .

- الجدول رقم (17) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية داخل الحزب واهتمام إدارة الحزب بالتطوير التنظيمي باستخدام تكنولوجيا الاتصال

المجموع	البيانات		الخبرة المهنية داخل الحزب
	لا	نعم	
	ك	ك	
	%	%	
65	4	79	أكثر من ثلاث سنوات
%95.4	%4.6	%90.8	
4	0	4	سنتين
%4.6	%00	%4.6	
87	4	83	المجموع
%100	%4.6	%94.4	

يبين الجدول أفراد العينة حسب متغير الخبرة واهتمام إدارة الحزب بالتطوير التنظيمي بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات نجد أعلى نسبة تقدر بـ 90.8 % يرون أن إدارة الحزب تهتم بالتطوير التنظيمي باستخدام تكنولوجيا الاتصال وتنخفض النسبة تماما إلى 4.6% يرون بأن ليس هناك اهتمام بالتطوير التنظيمي داخل الحزب باستخدام تكنولوجيا الاتصال، أما بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة سنتين داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 4.6% يرون أن هناك تطورات تنظيمية داخل الحزب

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 94.6%، من المبحوثين يرون بأن هناك تطوير تنظيمي داخل الحزب من خلال استغلال إمكانات الحزب في العمل التنظيمي، أما نسبة

إلى 4.6%، يرون بأنه ليس هناك تطوير تنظيمي داخل الحزب ومنه نخلص أن الخبرة تلعب دورا في الاهتمام بالتطوير التنظيمي باستخدام تكنولوجيا الاتصال يرجع إلى ضرورة ذلك ، وتطوير عملها التنظيمي سواء في البيئة الداخلية أو الخارجية للحزب وإقناع المشتركين وزيادتهم للانخراط في العمل الحزبي .

- الجدول رقم (18) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية داخل الحزب واهتمام الإدارة المركزية بالإبداع الإداري.

المجموع	البيانات		الخبرة المهنية داخل الحزب
	لا	نعم	
	ك	ك	
	%	%	
65	6	77	أكثر من ثلاث سنوات
%95.4	%6.9	%88.5	
4	0	4	سنتين
%4.6	%00	%4.6	
87	4	83	المجموع
%100	%4.6	%93.1	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة واهتمام إدارة الحزب بالإبداع الإداري ، بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات نجد أعلى نسبة تقدر بـ 88.5 % يرون أن إدارة الحزب تهتم بالإبداع التنظيمي داخل الحزب الاتصال وتخفض النسبة تماما إلى 6.9% يرون بأن ليس هناك اهتمام أي إبداع تنظيمي داخل

الحزب باستخدام ، أما بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة سنتين داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 4.6% يرون أن هناك إبداع تنظيمي داخل الحزب

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 93.1%، من المبحوثين يرون بأن هناك إبداع تنظيمي داخل الحزب ، أما نسبة إلى 4.6%، يرون بأنه ليس هناك إبداع تنظيمي داخل الحزب ومنه نخلص أن الخبرة تسهم إلى القيام بإبداع تنظيمي للأفراد والجماعة داخل التنظيم الحزبي .

- الجدول رقم (19) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية والبيئة التنظيمية للعمل الحزبي.

المجموع	البيانات		الخبرة المهنية داخل الحزب
	لا	نعم	
	ك %	ك %	
4	0	4	سنتين
%4.6	%00	%4.6	
83	3	80	أكثر من ثلاث سنوات
%95.4	%3.4	%92	
87	9	78	المجموع
%100	%10.3	%89.7	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة الحزبية والبيئة التنظيمية في تسهيل العمل الحزبي فبالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات نجد أعلى نسبة تقدر بـ 92% يرون بأن البيئة التنظيمية تسهل العمل الحزبي ، في حين نجد أقل نسبة تقدر بـ 3.4% يرون بأنها لا تسهل العمل التنظيمي.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة سنتين داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 4.6% أن البيئة التنظيمية يرون بأن البيئة التنظيمية تسهل العمل الحزبي

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 96.6%، من المبحوثين يرون بأن البيئة التنظيمية تسهل العمل الحزبي وتقل النسبة تماما إلى 3.4% يرون أن البيئة التنظيمية للحزب لا تسهل العمل الحزبي .

نخلص أن متغير الخبرة ومساهمة البيئة التنظيمية ، من خلال إجابات جل المبحوثين يرون أن البيئة التنظيمية للحزب الداخلية والخارجية تلعب دورا مهما في تسهيل العمل التنظيمي لزيادة أعضائها وقاعدتها ، والحفاظ على التنظيم الحزبي واستقرار الحزب وديمومته ، كما يرجعون ذلك إلى عملية التخطيط الاستراتيجي للحزب.

4-4- تحليل بيانات الفرضية الثالثة : تأثير تكنولوجيا الاتصال في تنظيم سلوك الأفراد والجماعة داخل الحزب

- الجدول رقم (20) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة وتأثير الاتصال التنظيمي في الحزب.

المجموع	البيانات					الخبرة داخل الحزب
	التعاون بين أعضاء الحزب	توفير بيانات للحزب	التأثير في سلوك الجماعة داخل الحزب	التأثير في سلوك الافراد داخل الحزب	تبادل المعلومات ونقلها داخل الحزب	
	ك	ك	ك	ك	ك	
	%	%	%	%	%	
أكثر من 03 سنوات	22 %26.5	15 %18.1	35 %42.2	10 %12	1 %1.2	83 %95.4
سنتين	02 %8.3	0 %00	1 %2.8	1 %9.1	0 %00	4 %4.6
المجموع	24 %27.6	15 %17.2	36 %41.4	11 %12.6	1 %1.1	87 %100

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة وأهمية الاتصال التنظيمي في الحزب فالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 42.2% يرون أن يساهم في التأثير على سلوك الجماعة في الحزب

وتنخفض النسبة إلى 26.5 % يسهم في التعاون بين الأعضاء لضرورته داخل الحزب في حين نجد نسبة إلى 18.1 % حيث يوفر بيانات للحزب كما يسهم التأثير على سلوك الأفراد بنسبة 12% ، ونجد أقل نسبة هي 1.2 % ترى بأنها يسهم في تبادل معلومات الحزب ونقلها بين الأعضاء عن طريق الاتصال

فالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة سنتين داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 9.1 % يرون أن يساهم في التأثير على سلوك الأفراد في الحزب وتنخفض النسبة إلى 8.3% يرون أنه يسهم في التعاون بين الأعضاء لضرورته داخل الحزب في حين نجد نسبة إلى 2.8 % له تأثير على سلوك الجماعة ، وتتعدم تماما النسبة في توفير البيانات الحزبية وتبادل المعلومات ونقلها.

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 41.4 % من المبحوثين يرون بأن الحزب الاتصال التنظيمي له تأثير على سلوك الجماعة ، لتقل النسبة إلى 27.6 %، يرون أنه يسهم في التعاون بين أعضاء الحزب، ثم تنخفض النسبة إلى 17.2 % يرون بأن الاتصال التنظيمي يوفر بيانات للحزب، وتنخفض قليلا إلى 12.6 % يرون أنه له تأثير على سلوك الأفراد داخل الحزب ، ونجد أقل نسبة هي 1.1 % ترى بأن الاتصال يسهم في تبادل المعلومات ونقلها ، ومنه نخلص أن الاتصال التنظيمي في الحزب مهم جدا فله دور وتأثير على العمل وسلوك الأفراد والجماعة داخل الحزب بشكل كبير حيث يعتمد على التفاعل بين كل أعضاء الحزب الوطنيين والمركزيين ، إضافة على أنه يؤثر في التعاون بين الأعضاء ونقل المعلومات التي تخص الحزب.

- الجدول رقم (21) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وكيفية الاتصال التنظيمي في الحزب.

المجموع	البيانات		المستوى التعليمي
	اتصال رسمي بين أعضاء الحزب	اتصال غير رسمي بين أعضاء الحزب	
ك	ك	ك	
%	%	%	
11	01	10	دكتوراه
%12.6	%1.1	%11.3	
9	1	08	ماجستير
%10.3	%1.1	%9.2	
27	04	23	ماستر
%31	%4.6	%26.4	
40	6	34	ليسانس
%46	%6.9	%39.1	
87	12	75	المجموع
%100	%13.8	%86.2	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي ونوع تأثير الاتصال التنظيمي في الحزب فبالنسبة للمبحوثين الذين لهم شهادة الليسانس داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 39.1% يرون أن هناك اتصال رسمي بين إدارة الحزب والأعضاء

المركزيين والوطنيين وتقل تماما إلى 6.9 % يرون أن نوع الاتصال يكون غير رسمي بين أعضاء الحزب، أما بالنسبة للذين لهم شهادة ماستر نجد أعلى نسبة هي 26.4 % يرون أن الاتصال يكون رسميا بي الأعضاء وإدارة الحزب، لتقل النسبة إلى 4.6% ، يرون بأن نوع الاتصال غير رسمي ونجد المتحصلين على شهادة الدكتوراه بنسبة 11.3% ترى بأن الاتصال يكون رسميا وتقل النسبة إلى 1.1 % ترى بأن الاتصال يكون غير رسمي أما بخصوص من لهم شهادة الماجستير نجد أعلى نسبة تقدر بـ 9.2 % ترى بأن الاتصال يكون رسميا وتقل النسبة إلى 1.1 % ترى بأن الاتصال يكون غير رسمي

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 86.2 %، من المبحوثين يرون بأن الاتصال التنظيمي يكون رسميا بين الأعضاء من جهة ومن جهة أخرى، تتخضع النسبة إلى 13.8 % يرون أن الاتصال التنظيمي يكون غير ومنه نخلص أن المستوى التعليمي أبرز بأن جل المبحوثين يرون بأن الاتصال التنظيمي يكون رسميا بين الإدارة المركزية والأعضاء الوطنيين لمناقشة تطورات الحزب وتنظيمه على المستوى الوطني .

- الجدول رقم (22) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وفعالية عملية الاتصال التنظيمي داخل الحزب

المجموع	البيانات			الخبرة داخل الحزب
	فعال	غير فعال	جيد	
ك	ك	ك	ك	ك
%	%	%	%	%
11 %12.6	7 %8	0 %0.0	4 %4.6	دكتوراه
9 %10.3	2 %2.3	2 %2.3	7 %8	ماجستير
27 %31	7 %8	2 %2.3	18 %20.7	ماستر
40 %46	14 %16.1	3 %3.4	23 %26.4	ليسانس
87 %100	30 %34.5	5 %5.7	52 %59.8	المجموع

يبين الجدول توزيع أفراد العينة ومتغير المستوى التعليمي وفعالية عملية الاتصال التنظيمي في الحزب فالنسبة للمبحوثين الذين لهم شهادة الليسانس داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 26.4 % يرون أن عملية الاتصال التنظيمي جيد وتقل النسبة إلى

16.1% يرون أن الاتصال التنظيمي فعال وتتنخفض النسبة إلى 3.4% يرون بأنه غير فعال ، أما بالنسبة للذين لهم شهادة ماستر نجد أعلى نسبة هي 20.7% يرون أن الاتصال يكون جيد بين الأعضاء وإدارة الحزب، لتقل النسبة إلى 8% ، يرون بأن نوع الاتصال يكون فعالا وتتنخفض النسبة تماما إلى 2.3% يرون بأنه غير فعال ، ونجد المتحصلين على شهادة الدكتوراه بنسبة 8% ترى بأن الاتصال يكون جيدا وتقل النسبة إلى 4.6% يرون بأن الاتصال التنظيمي فعال داخل الحزب أما بخصوص من لهم شهادة الماجستير نجد أعلى نسبة تقدر بـ 8% ترى بأن الاتصال التنظيمي جيد داخل الحزب وتتساوى النسبتين 2.3% بأن الاتصال التنظيمي جيد داخل الحزب ، ونسبة 2.3% يرون بأن الاتصال التنظيمي غير فعال .

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 59.8% من المبحوثين يرون بأن عملية الاتصال التنظيمي جيدة بين الأعضاء ، وتتنخفض النسبة إلى 34.5% يرون أن عملية الاتصال التنظيمي فعالة ونجد أقل نسبة 5.7% من المبحوثين يرون بأن عملية الاتصال التنظيمي لحزب غير فعالة نخلص أن المبحوثين يرون بأن عملية الاتصال التنظيمي داخل الحزب متفاوتة بين ما هو جيد وما هو فعال لضرورته داخل الحزب لما له أهمية في تحسين عملية الاتصال بين أعضاء الحزب .

- الجدول رقم (23) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن والتقنيات المستعملة في عملية الاتصال التنظيمي داخل الحزب.

المجموع	البيانات			السن
	الانترنت	الانترنت	الهاتف النقال الذكي	
ك %	ك %	ك %	ك %	
27 %31	0 %00	6 %6.9	21 %24.1	35-25
39 %44.8	3 %3.4	6 %6.9	30 %34.5	45-35
14 %16.1	0 %00	4 %4.6	10 %11.5	55-45
7 %8	0 %00	1 %1.1	6 %6.9	55+
87 %100	03 %3.4	17 %19.5	67 %77	المجموع

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير السن والتقنيات المستعملة في عملية الاتصال التنظيمي داخل الحزب حسب متغير السن ، فالنسبة للمبحوثين الذين سنهم

يتراوح بين (35-45) نجد أعلى نسبة تقدر بـ 34.5 % يستخدمون الهاتف النقال الذكي وتقل النسبة تماما إلى 6.9 % ممن يستخدمون الانترنت وتتنخفض النسبة إلى 3.4 % يستخدمون الانترنت ، أما بالنسبة للذين يتراوح سنهم بين (25-35) نجد أعلى نسبة هي 35.3 % يستخدمون الانترنت ، لتقل النسبة إلى 31.3 % يستعملون الهاتف النقال الذكي ، ونجد المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين (45-55) نجد أعلى نسبة تقدر بـ 11.5 % ممن يستخدمون الهاتف النقال الذكي وتقل النسبة إلى 4.6 % يستخدمون الانترنت، أما بخصوص المبحوثين الذين سنهم أكبر من خمسة وخمسين سنة (+ 55) نجد أعلى نسبة تقدر بـ 6.9 % يستخدمون الهاتف النقال الحزب وتتنخفض النسبة إلى 1.1 % ممن يستخدمون الانترنت .

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 77 %، من المبحوثين يستخدمون الهاتف النقال الذكي في عملية الاتصال التنظيمي ، وتتنخفض النسبة إلى 19.5 % يستعملون الانترنت في عملية الاتصال التنظيمي ونجد أقل نسبة 3.4 % من المبحوثين يستخدمون الانترنت في عملية الاتصال التنظيمي للحزب .

نخلص أن المبحوثين يرون أن الهاتف النقال الذكي هو التقنية الأولى في عملية الاتصال التنظيمي بين الأعضاء الوطنيين والمركزيين داخل الحزب وهناك من يستعمل الانترنت للاتصال التنظيمي في الحزب والتفاعل مع الأعضاء ، أما المبحوثين الذين يستعملون الانترنت فهم عادة الأعضاء الذين يعملون في قاعدة بيانات الحزب لذلك يستعملون شبكة الانترنت .

- الجدول رقم (24) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري وكيفية تأثير الاتصال التنظيمي على الأعضاء في الحزب.

المجموع	البيانات			المستوى الإداري
	اتصال خليط	اتصال بين الجماعة	اتصال بين الأعضاء	
	ك %	ك %	ك %	
65	29	20	16	عضو وطني
%74.7	%33.3	%23	%18.4	
22	9	5	8	عضو مركزي
%25.3	%10.3	%5.7	%9.2	
87	38	25	24	المجموع
%100	%43.7	%28.7	%27.6	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري وكيفية الاتصال التنظيمي بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء وطنيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 33.3 % يرون أن الاتصال التنظيمي هو اتصال خليط بين الأفراد والجماعة داخل الحزب تليها نسبة 23 % يرون أن الاتصال يكون جماعيا بين أعضاء الحزب ونجد أقل نسبة تقدر بـ 18.4% يرون بأن الاتصال التنظيمي يكون فرديا بين الأعضاء، أما بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء مركزيين نجد أكبر نسبة تقدر بـ 10.3 % يرون أن الاتصال التنظيمي هو اتصال خليط بين الأفراد والجماعة داخل الحزب وتتنخفض النسبة

إلى 9.2% يرون أن الاتصال يكون فردي بين أعضاء الحزب ونجد أقل نسبة تقدر بـ 5.7% يرون بأن الاتصال التنظيمي يكون جماعيا بين أعضاء الحزب

من خلال النتائج نستنتج أن كيفية الاتصال التنظيمي للمبحوثين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 43.7% يرون أن الاتصال التنظيمي هو اتصال خليط بين الأفراد والجماعة داخل الحزب وتتنخفض النسبة إلى 28.7% يرون أن الاتصال يكون جماعيا بين أعضاء الحزب وتقل النسبة قليلا إلى 27.6% يرون بأن الاتصال التنظيمي يكون فرديا بين الأعضاء.

نخلص أن أعضاء الحزب يستعمل جميع طرق الاتصال التنظيمي بدرجة أكبر يستخدمون الأعضاء الاتصال الفردي والجماعي معا، وفي نفس الوقت يتقارب استخدام المبحوثين للاتصال الجماعي والفردي ، لأن طبيعة تكنولوجيا الاتصال التنوع بطرق مختلفة حسب نوع العمل التنظيمي داخل الحزب.

- الجدول رقم (25) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي و مدى تأثير الاتصال التنظيمي على العمل الحزبي.

المجموع	البيانات			الخبرة داخل الحزب
	يؤثر في اتخاذ قرارات فعالة	يؤثر في عملية التخطيط الحزبي	يؤثر في توجيه الأفراد والجماعة	
ك	ك	ك	ك	ك
%	%	%	%	%
40	9	12	19	ليسانس
%46	%10.3	%13.8	%21.8	
27	10	6	11	ماستر
%31	%11.5	%6.9	%12.6	
9	4	2	3	ماجستير
%10.3	%4.6	%2.3	%3.4	
11	0	4	7	دكتوراه
%12.6	%00	%4.6	%8	
87	23	24	40	المجموع
%100	%26.4	%27.6	%46	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي ومدى تأثير عملية الاتصال التنظيمي في الحزب فالنسبة للمبحوثين الذين لهم شهادة الليسانس داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 21.8 % يرون أن عملية الاتصال التنظيمي يؤثر في توجيه الأفراد والجماعة داخل التنظيم الحزبي وتتنخفض النسبة إلى 13.8 % يرون أن الاتصال التنظيمي يؤثر في عملية التخطيط الحزبي ونجد أقل نسبة تقدر بـ 10.3 % يرون بأنها يؤثر في اتخاذ قرارات تنظيمية فعالة تخص الحزب ، أما بالنسبة للذين لهم شهادة ماستر نجد أعلى نسبة هي 12.6 % يرون أن الاتصال التنظيمي له تأثير على توجيه الأفراد والجماعة معا داخل الحزب، لتقل النسبة إلى 11.5 % ، يرون بأن نوع الاتصال التنظيمي يؤثر في اتخاذ القرارات التنظيمية التي تخص الحزب في حين نجد أقل نسبة تقدر بـ 6.9 % يرون بأنها تؤثر في عملية التخطيط الحزبي ، ونجد المتحصلين على شهادة الدكتوراه بنسبة 8 % ترى بأن الاتصال التنظيمي يؤثر في توجيه الأفراد والجماعة وتقل النسبة إلى 4.6 % يرون بأن الاتصال التنظيمي يؤثر في عملية التخطيط الحزبي أما بخصوص من لهم شهادة الماجستير نجد أعلى نسبة تقدر بـ 4.6 % ترى بأن الاتصال التنظيمي يؤثر في اتخاذ القرارات الفعالة داخل الحزب وتتنخفض النسبة إلى 3.4 % يرون أن الاتصال التنظيمي يؤثر في توجيه الأفراد والجماعة داخل الحزب ، في حين نجد أقل نسبة مقدر بـ 2.3 % يرون بأن الاتصال التنظيمي يؤثر في عملية التخطيط الحزبي .

من خلال النتائج نستنتج أن أكبر نسبة 46 %، من المبحوثين يرون بأن عملية الاتصال التنظيمي تؤثر في توجيه الأفراد والجماعة ، وتتنخفض النسبة إلى 27.6 % يرون أن عملية الاتصال التنظيمي تؤثر في عملية التخطيط الحزبي ونجد أقل نسبة 26.4 % من المبحوثين يرون بأن عملية الاتصال التنظيمي تؤثر في اتخاذ القرارات فعالة للحزب ، نخلص أن جل إجابات المبحوثين ترى بأن عملية الاتصال التنظيمي تؤثر في توجيه الأفراد والجماعة لأن طبيعة نظام الأحزاب يركز على التنظيم الفردي والجماعي معا كما يؤثر الاتصال التنظيمي داخل الحزب في عملية التخطيط الحزبي

من أجل استمراره وفيما يخص بتأثير الاتصال التنظيمي على اتخاذ القرارات الفعالة إذا ما كانت هناك حالات تنظيمية طارئة .

- الجدول رقم (26) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري والغرض من استعمال الاتصال التنظيمي في الحزب.

المجموع	البيانات			المستوى الإداري
	نقل المعلومات بسرعة الأعضاء	سهولة استعمالها في العمل الحزبي	حتمية تكنولوجيا لا مفر منها	
	ك	ك	ك	
	%	%	%	
65	20	8	37	عضو وطني
%74.7	%23	%9.2	%42.5	
22	9	2	11	عضو مركزي
%25.3	%10.3	%2.3	%12.6	
87	29	10	48	المجموع
%100	%33.3	%11.5	%55.2	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري والغرض من استعمال الاتصال التنظيمي بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء وطنيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 42.5 % يرون أن الاتصال التنظيمي هو حتمية تكنولوجيا لا مفر منها للحزب وتتنخفض النسبة إلى 23 % يرون أن الاتصال التنظيمي يسهم في نقل

المعلومات بسرعة بين أعضاء الحزب ونجد أقل نسبة تقدر بـ 9.2% يرون بأن الاتصال التنظيمي سهل الاستعمال في العمل الحزبي بين الأعضاء، أما بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء مركزيين نجد أكبر نسبة تقدر بـ 12.6% يرون أن الاتصال التنظيمي هو حتمية تكنولوجية لا مفر منها داخل الحزب وتتنخفض النسبة قليلا إلى 10.3% يرون ان الاتصال التنظيمي يسهل نقل المعلومات بسرعة بين أعضاء الحزب ونجد أقل نسبة تقدر بـ 2.3% يرون بأن الاتصال التنظيمي سهل الاستعمال في العمل الحزبي .

من خلال النتائج نستنتج أن الغرض من الاتصال التنظيمي للمبحوثين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 55.2% يرون أن الاتصال التنظيمي هو حتمية تكنولوجية داخل الحزب لا بد منها ، وتقل النسبة إلى 33.3% يرون أن الاتصال التنظيمي يسهل نقل المعلومات بسرعة بين أعضاء الحزب ، ونجد أقل نسبة إلى 11.5% يرون بأن الاتصال التنظيمي يسهل العمل الحزبي بين الأعضاء ،

نلخص من خلال الجدول أن أعضاء الحزب يستعمل الاتصال التنظيمي هو حتمية تكنولوجية في وقتنا الحالي لا يمكن الاستغناء عنها في تنظيم الحزب إضافة الى مسايرة التطور التكنولوجي كما أن المبحوثين يرون أن الاتصال التنظيمي يسهل من نقل المعلومات بسرعة فائقة ودقة متناهية وهو من خصائص تكنولوجيا الاتصال ، كما تسهل أيضا في العمل التنظيمي داخل الحزب.

- الجدول رقم (27) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وقيام إدارة الحزب باجتماعات تنظيمية عبر وسائل الاتصال الالكترونية.

المجموع	البيانات		المستوى الإداري
	لا	نعم	
	ك	ك	
	%	%	
65 %74.7	5 %5.7	60 %69	عضو وطني
22 %25.3	3 %3.4	19 %21.8	عضو مركزي
87 %100	8 %9.2	79 %90.8	المجموع

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري وقيام الحزب باجتماعات تنظيمية عبر وسائل الاتصال الالكترونية ، بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء وطنيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 69 % يرون أن الحزب يقوم باجتماعات تنظيمية عبر وسائل الاتصال الالكترونية ونجد أقل نسبة تقدر بـ 5.7% يرون بأن الحزب لا يقومون باجتماعات عبر وسائل الاتصال الالكترونية أما بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء مركزيين نجد أكبر نسبة تقدر بـ 21.8 % يرون يقومون باجتماعات تنظيمية عبر عن وسائل الاتصال الالكترونية ونجد أقل نسبة تقدر بـ 3.4% لا يقومون بذلك.

من خلال النتائج نستنتج أن أعضاء الحزب يقومون باجتماعات تنظيمية عبر وسائل الاتصال الالكترونية بنسبة 90.8 % ، أما نسبة إلى 9.2% لا يقومون باجتماعات تنظيمية عبر وسائل الاتصال الالكترونية

نلخص من خلال الجدول أن جل أعضاء الحزب يركزون على عملهم الحزبي في استخدام وسائل الاتصال الالكترونية لأنها من الوسائل السهلة الاستعمال والتي تساعد في النقص من الجهد وتكلفة الانتقال إلى مقر الحزب في العاصمة لذلك يلجأ أعضاء الحزب إلى استخدام تقنيات الاتصال الالكتروني عن بعد ، كما نجد أن هذه الوسائل لها تأثير كبير في عملية التنظيم الحزبي .

- الجدول رقم (28) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وأهم وسائل الاتصال الالكترونية المستعملة في الاجتماعات التنظيمية في الحزب.

المجموع	البيانات			الخبرة داخل الحزب
	الهاتف النقال الذكي الشخصي	الاتصال عن طريق الفيديو بوسائل الكترونية مختلفة	البث المباشر عن طريق الانترنت بجهاز الكمبيوتر	
ك	ك	ك	ك	
%	%	%	%	
40	15	8	17	ليسانس
%46	%17.2	%9.2	%19.5	
27	11	8	8	ماستر
%31	%12.6	%9.2	%9.2	
9	7	2	2	دكتوراه
%10.3	%8	%2.3	%2.3	
11	4	2	3	ماجستير
%12.6	%4.6	%2.3	%4.3	
87	37	20	30	المجموع
%100	%42.5	%23	%34.5	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وأهم تقنيات الاتصال الالكترونية المستخدمة في الحزب للقيام بالاجتماعات فالنسبة للمبحوثين الذين لهم شهادة الليسانس داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 19.5 % يستخدمون تقنية البث المباشر عن طريق الانترنت من مختلف الأجهزة وتتنخفض النسبة إلى 17.2 % يستخدمون الهاتف النقال الشخصي الذكي المزود بالانترنت ونجد أقل نسبة تقدر بـ 9.2% يستخدمون تقنيات الفيديو بعد الانتهاء من العمل الحزبي ، أما بالنسبة للذين لهم شهادة ماستر نجد أعلى نسبة هي 12.6 % يستخدمون تقنية الهاتف النقال الشخصي ، لتقل النسبة إلى 9.2% ، يستخدمون تقنية البث المباشر عن طريق الانترنت وتتساوى مع نسبة 9.2% يستخدمون تقنيات الفيديو ، ونجد المتصلين على شهادة الدكتوراه بنسبة 8 % يستخدمون الهاتف النقال الشخصي الذكي المزود بالانترنت وتقل النسبة إلى 2.3% يستخدمون تقنية البث المباشر تليها نفس النسبة والتي تقدر بـ 2.3 % يستخدمون تقنية الاتصال عن طريق الفيديو في العمل الحزبي أما بخصوص من لهم شهادة الماجستير نجد أعلى نسبة تقدر بـ 4.6 % يستخدمون الهاتف النقال الشخصي الذكي وتتنخفض النسبة إلى 3.4 % يستخدمون تقنية البث المباشر عن طريق الانترنت من مختلف الأجهزة داخل الحزب ، في حين نجد أقل نسبة مقدرة بـ 2.3 % يستخدمون تقنية الاتصال عن طريق الفيديو

من خلال النتائج نستنتج أن أكبر نسبة 42.5 %، من المبحوثين يستخدمون الهاتف النقال الذكي المشتركين بالانترنت في العمل الحزبي وذلك بسبب سهولة الاستعمال ونقص تكلفة التنقل إلى مقر الحزب وكما أكد الجدول رقم 22 الحتمية التكنولوجية فرضت نفسها على استعمالها في التنظيم الحزبي ، وتتنخفض النسبة إلى 34.5 % تقنية البث المباشر عبر الانترنت خاصة في الاجتماعات التنظيمية و الندوات الخاصة بالحزب ونجد أقل نسبة 23% من المبحوثين يستعملون تقنيات الاتصال عن طريق الفيديو ونشرها عبر موقع الحزب للمشاركين والمنخرطين بالعمل السياسي للحزب نخلص أن كل المستوى التعليمي للمبحوثين يتأثر بتقنيات الاتصال الالكترونية ويستخدم جلها للتنظيم

الحزبي وتوجيه سلوك الأفراد والجماعة معا ، مما يعطي الشفافية للمشاركين بالحزب والتفاعل وإبداء رأي الأعضاء مع مختلف القرارات التنظيمية التي يصدرها الحزب .

- الجدول رقم (29) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي داخل الحزب وفعالية الاتصال الالكتروني.

المجموع	البيانات					الخبرة داخل الحزب
	ممتاز	جيد	متوسط	غير فعال	فعال	
ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك
%	%	%	%	%	%	%
40	4	3	12	5	16	ليسانس
%46	%4.6	%3.4	%13.8	%5.7	%18.4	
27	3	5	10	2	7	ماستر
%31	%3.4	%4.7	%11.5	%2.3	%8	
9	0	1	4	0	4	ماجستير
%10.3	%00	%1.1	%4.6	%00	%4.6	
11	3	1	3	0	4	دكتوراه
%12.6	%3.4	%1.1	%3.4	%00	%4.6	
87	10	10	29	7	31	المجموع
%100	%11.5	%11.5	%33.3	%8	%35.6	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وفعالية الاتصال الالكتروني في الحزب فالنسبة للمبحوثين الذين لهم شهادة الليسانس داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 18.4 % يرون أن الاتصال الالكتروني بصورة فعالة وتخفض النسبة إلى 13.8% يرون أن الاتصال الالكتروني داخل الحزب و تقل النسبة إلى 5.7 % يرون بأن الاتصال الالكتروني غير فعال ونجد نسبة تقدر بـ 4.6 % يرون بأنه ممتاز داخل الحزب ، في حين أقل نسبة تقدر بـ 3.4 % يرون أن الاتصال الالكتروني داخل يكون جيدا أما بالنسبة للذين لهم شهادة ماستر نجد أعلى نسبة تقدر بـ 11.5 % يرون أن الاتصال الالكتروني بصورة متوسطة وتخفض النسبة إلى 8% يرون أن الاتصال الالكتروني داخل الحزب بصورة فعالة و تقل النسبة إلى 4.7 % يرون بأن الاتصال الالكتروني جيد ونجد أقل نسبة تقدر بـ 2.3 % يرون بأنه غير فعال داخل الحزب، أما المتحصليين على شهادة الماجستير نجد أعلى نسبة تقدر بـ 3.4 % يرون أن الاتصال الالكتروني متوسط وتخفض النسبة إلى 4.6% يرون أن الاتصال الالكتروني داخل الحزب فعال و تقل النسبة إلى 1.1 % يرون بأن الاتصال الالكتروني جيد ، أما بخصوص من لهم شهادة الدكتوراه نجد أعلى نسبة تقدر بـ 4.6 % يرون أن الاتصال الالكتروني بصورة فعالة وتخفض النسبة إلى 4.3% يرون أن الاتصال الالكتروني داخل الحزب متوسط و تقل النسبة إلى 1.1 % يرون بأن الاتصال الالكتروني جيد داخل الحزب.

من خلال النتائج نستنتج أن أكبر نسبة 35.6 %، من المبحوثين يرون بأن عملية الاتصال الالكتروني فعال داخل الحزب ، وتخفض النسبة إلى 33.3 % يرون أن عملية الاتصال الالكتروني متوسطة وتقل النسبة إلى 11.5 % من المبحوثين يرون بأن الاتصال الالكتروني جيد للحزب وممتاز بنفس النسبة ، ونجد أقل نسبة تقدر بـ 8 % يرون بأنه غير فعال للحزب نخلص أن جل إجابات المبحوثين ترى بأن الاتصال الالكتروني مهم في التنظيم الحزبي بصور مختلفة حسب نوع العمل التنظيمي أحيانا له فعالية بنسبة كبيرة وأحيانا متوسط بصورة أقل وأحيانا جيد وممتاز بالنسبة للمبحوثين .

- الجدول رقم (30) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية داخل الحزب ومدى مساهمة تكنولوجيا الاتصال في إحداث تغيير التنظيمي.

المجموع	البيانات				الخبرة داخل الحزب
	تغيير اجراءات العمل الحزبي	تحقيق التكيف مع البيئة الداخلية والخارجية للحزب	المحافظة على استقرار الحزب	استراتيجية الحزب مع التغيير التنظيمي	
	ك	ك	ك	ك	
	%	%	%	%	
83	29	18	32	4	أكثر من 03 سنوات
%95.4	%34.9	%21.7	%38.6	%4.8	
4	1	2	1	0	سنتين
%4.6	%1.1	%2.3	%1.1	%00	
87	30	20	33	4	المجموع
%100	%34.5	%23	%37.9	%4.6	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة ومساهمة تكنولوجيا الاتصال في إحداث تغيير تنظيمي داخل الحزب فالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 38.6 % يرون أن تكنولوجيا الاتصال تسهم في عملية التغيير التنظيمي من خلال المحافظة على استقرار الحزب وتخفض النسبة إلى 34.9 % يسهم تغيير إجراءات العمل داخل الحزب في حين نجد نسبة

إلى 21.7 % تسهم في تحقيق التكيف مع البيئة الداخلية والخارجية للحزب الأفراد ، ونجد أقل نسبة هي 4.8 % ترى بأن هو استراتيجية يقوم عليها الحزب

فالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة سنتين داخل الحزب داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 2.3% يرون أن تكنولوجيا الاتصال تسهم في تحقيق التكيف مع البيئة الداخلية والخارجية للحزب الأفراد ، وتنخفض النسبة إلى 1.1 % تسهم في المحافظة على استقرار الحزب في حين نجد نسبة إلى 1.1 % تسهم في تغيير إجراءات العمل داخل .

من خلال النتائج نستنتج أن نجد أعلى نسبة تقدر بـ 37.9 % يرون أن تكنولوجيا الاتصال تسهم في عملية التغيير التنظيمي من خلال المحافظة على استقرار الحزب وتنخفض النسبة إلى 34.5 % يسهم تغيير إجراءات العمل داخل الحزب في حين نجد نسبة إلى 23 % تسهم في تحقيق التكيف مع البيئة الداخلية والخارجية للحزب الأفراد ، ونجد أقل نسبة هي 4.8 % ترى بأن هو استراتيجية يقوم عليها الحزب

ومنه نخلص أن تكنولوجيا الاتصال تسهم في التغيير التنظيمي للحزب فأعضاء الحزب يرون بأن لها دور مهم في على العمل التنظيمي للحزب كما تعمل على استقرار الحزب وديمومته من خلال تأثيرها على البيئة الداخلية والخارجية للحزب ومواكبة كل التغييرات التي تحدث داخل الحزب .

- الجدول رقم (31) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري والقائمين على طرح أفكار للتغيير التنظيمي في الحزب.

المجموع	البيانات			المستوى الإداري
	مشروع الحزب يحمل طياته التغيير	هناك أعضاء يتسمون بالتغيير التنظيمي	حتمية التكنولوجيا في توجيه الأعضاء وإعطاء حلول للتغيير التنظيمي	
	ك	ك	ك	
	%	%	%	
65	31	13	21	عضو وطني
%74.7	%35.6	%14.9	%24.1	
22	13	6	3	عضو مركزي
%25.3	%14.9	%6.9	%3.4	
87	44	19	24	المجموع
%100	%50.6	%21.8	%27.6	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري وقدرة أعضاء الحزب على طرح أفكار للتغيير التنظيمي داخل الحزب بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء وطنيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 35.6 % يرون أن هناك تغيير تنظيمي على مستوى الحزب لأنه من المبادئ الرئيسية ونجد أقل نسبة تقدر بـ 24.1% يرون أن التكنولوجيا فرضت نفسها في توجيه أعضاء الحزب ومنح تغييرات تنظيمية إيجابية للحزب نجد قل نسبة تقدر بـ 14.9 % يرون بأن أعضاء الحزب لهم نظرة تغيير تنظيمية

باستخدام تكنولوجيا الاتصال التي تسهل العمل الحزبي ، أما بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء مركزيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 50.6 % يرون أن هناك تغيير تنظيمي على مستوى الحزب لأنه مشروع الحزب وتتنخفض النسبة إلى 6.9% يرون أن التكنولوجيا فرضت نفسها في توجيه أعضاء الحزب ومنح تغييرات تنظيمية إيجابية للحزب في حين نجد قل نسبة تقدر بـ 3.4 % يرون بأن أعضاء الحزب لهم نظرة تغيير تنظيمية باستخدام تكنولوجيا الاتصال التي تسهل العمل الحزبي ..

من خلال النتائج نستنتج أن هناك أعضاء الحزب يعملون على طرح أفكار للتغيير التنظيمي داخل الحزب بنسبة 50.6% ، كما أن الحزب يناهز بالتغيير التنظيمي وتتنخفض النسبة إلى 27.6% يرون أن تكنولوجيا الاتصال أثرت في توجيه أعضاء الحزب وعملت على فرض تغييرات تنظيمية إيجابية للحزب ، نجد قل نسبة تقدر بـ 3.4 % يرون بأن أعضاء الحزب لهم نظرة تغيير تنظيمية باستخدام تكنولوجيا الاتصال التي تسهل العمل الحزبي

نلخص من خلال الجدول أن أعضاء الحزب يسعون إلى طرح أفكار من أجل إحداث التغيير التنظيمي للحزب ، وكل منهم يرى طريقة معينة للتغيير كاستخدام تكنولوجيا الاتصال ومن أعضاء الحزب لهم أسلوب في التغيير ومواكبة الأحزاب العالمية ، كما أن الحزب من مبادئه الرئيسية هو العمل على التغيير في مختلف المجالات .

- الجدول رقم (32) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية داخل الحزب ومجالات التغيير التنظيمي في الحزب.

المجموع	البيانات			الخبرة المهنية داخل الحزب
	التغيير باستخدام تكنولوجيا الاتصال الجديدة	التغيير التنظيمي في سلوك الأفراد والجماعة وتوجيههم	التغيير التنظيمي في هيكل الحزب لزيادة فعالية التغيير التنظيمي	
	ك	ك	ك	
	%	%	%	
83 %95.4	24 %27.6	20 %23	39 %44.8	أكثر من ثلاث سنوات
4 %4.6	2 %2.3	2 %2.3	0 %00	سنتين
87 %100	26 %29.9	22 %25.3	39 %44.8	المجموع

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة ومجالات التغيير التنظيمي داخل الحزب بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات نجد أعلى نسبة تقدر بـ 44.8 % يكون التغيير في هيكل الحزب لزيادة فعاليته التنظيمية وتنخفض النسبة إلى 27.6 % يكون التغيير التنظيمي باستخدام التقنيات الحديثة لتكنولوجيا الاتصال

في حين نجد أقل نسبة إلى 23 % يكون التغيير التنظيمي في سلوك الأفراد والجماعة وتوجيهه .

فالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة سنتين داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 2.3% يكون التغيير التنظيمي في سلوك الأفراد والجماعة وتوجيهه وبنفس النسبة إلى 2.3 % يكون التغيير التنظيمي باستخدام التقنيات الحديثة لتكنولوجيا الاتصال في حين ينعدم التغيير في الهيكل الحزبي

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 44.8%، من المبحوثين يكون التغيير في هيكل الحزب لزيادة فعاليته التنظيمية ، لنقل النسبة إلى 29.9%، يكون التغيير التنظيمي باستخدام التقنيات الحديثة لتكنولوجيا الاتصال ونجد أقل نسبة هي 25.3 % ترى بأن التغيير التنظيمي يكون في سلوك الأفراد والجماعة وتوجيهه ومنه نخلص أن مجالات التغيير التنظيمي في الحزب متكاملة ويخدم التنظيم الحزبي على العموم كما يراعي جميع أعضاء الحزب أهميته على الأفراد والجماعات والتنظيم ككل.

- الجدول رقم (33) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية داخل الحزب ومعوقات التغيير التنظيمي في الحزب.

المجموع	البيانات			الخبرة المهنية داخل الحزب
	فرض تنظيمية منها	تغييرات لا جدوى	سوء استعمال تكنولوجيا الاتصال احيانا	
	ك	ك	ك	
	%	%	%	
83 %95.4	26 %29.9	19 %21.8	38 %43.7	أكثر من ثلاث سنوات
4 %4.6	2 %2.3	0 %00	2 %2.3	سنتين
87 %100	28 %32.2	19 %21.8	40 %46	المجموع

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة ومعوقات التغيير التنظيمي داخل الحزب بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات نجد أعلى نسبة تقدر بـ 43.7 % يرون أن هناك تغييرات تنظيمية لا أهمية منها وتنخفض النسبة إلى 29.9 % يرون بعدم معرفة تقنيات الاتصال الجديدة وتوظيفها في العمل الحزبي يرون

بعدم معرفة تقنيات الاتصال الجديدة وتوظيفها في العمل الحزبي في حين نجد أقل نسبة إلى 21.8% يرون بان سوء استعمال تكنولوجيا من طرف بعض المبحوثين ساهم في إعاقة التغيير التنظيمي أحيانا .

فالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة سنتين داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 2.3% يرون أن هناك تغييرات تنظيمية لا أهمية منها وبنفس النسبة إلى 2.3 % يرون بعدم معرفة تقنيات الاتصال الجديدة وتوظيفها في العمل الحزبي

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 46%، من المبحوثين يرون أن من معوقات التغيير التنظيمي أن هناك تغييرات تنظيمية لا أهمية منها ، لتقل النسبة إلى 32.2% يرون بعدم معرفة تقنيات الاتصال الجديدة وتوظيفها في العمل الحزبي ونجد أقل نسبة هي 21.8 % ترى من معوقات سوء استخدام تكنولوجيا الاتصال من بعض الأعضاء ومنه نخلص أن الخبرة تلعب دورا في عملية التغيير التنظيمي ، كما أن التنظيم الحزبي معرض لمعوقات تؤثر عليه منها سوء استخدام تقنية جديدة للاتصال أو طرح أفكار للتغيير لا تتناسب مع تكنولوجيا الاتصال وهناك عدم وجود تكوين في تقنيات الاتصال الحديثة من طرف أعضاء الحزب .

- الجدول رقم (34) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي داخل الحزب وعلاقة تكنولوجيا الاتصال بعملية التطوير التنظيمي.

المجموع	البيانات		الخبرة داخل الحزب
	لا	نعم	
	ك %	ك %	
40	0	40	ليسانس
%46	%00	%46	
27	1	26	ماستر
%31	%1.1	%29.9	
9	0	9	ماجستير
%10.3	%00	%10.3	
12	0	11	دكتوراه
%12.6	%00	%12.6	
87	1	86	المجموع
%100	%1.1	%98.9	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وعلاقة تكنولوجيا الاتصال بعملية التطوير التنظيمي داخل الحزب فبالنسبة للمبحوثين الذين لهم شهادة

الليسانس داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 46 % يرون أن هناك علاقة بين تكنولوجيا الاتصال والتطوير التنظيمي في العمل الحزبي ، أما بالنسبة للذين لهم شهادة ماستر نجد أعلى نسبة هي 31 % يرون أن هناك علاقة بين تكنولوجيا الاتصال والتطوير التنظيمي في العمل الحزبي ، لتقل النسبة تماما إلى 1.1 % ، لا يرون أية علاقة بين تكنولوجيا الاتصال والتطوير التنظيمي في العمل الحزبي ، ونجد المتحصلين على شهادة الدكتوراه بنسبة 12.6 % يرون كذلك أن هناك علاقة بين تكنولوجيا الاتصال والتطوير التنظيمي في العمل الحزبي ، أما بخصوص من لهم شهادة الماجستير نجد أعلى نسبة تقدر بـ 10.3 % يرون أن هناك علاقة بين تكنولوجيا الاتصال والتطوير التنظيمي في العمل الحزبي

من خلال النتائج نستنتج أن أكبر نسبة 98.1 %، من المبحوثين يرون أن هناك علاقة بين تكنولوجيا الاتصال والتطوير التنظيمي في العمل الحزبي ، وتخفض النسبة تماما إلى 1.1 % لا يرون بأن هناك علاقة بين تكنولوجيا الاتصال والتطوير التنظيمي في العمل الحزبي.

نخلص أن المستوى التعليمي للمبحوثين ساهم كثيرا في عملية التطوير التنظيمي من خلال معرفته وتوظيف تكنولوجيا الاتصال في العمل التنظيمي للحزب وتأثيره على الأفراد والجماعات داخل الحزب ، كما يرجع ذلك إلى حتمية التكنولوجيا في عملية التطوير ، إذن هناك علاقة كبيرة جدا بين عملية التطوير التنظيمي وتكنولوجيا الاتصال .

- الجدول رقم (35) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري ومساهمة الحزب على التطوير التنظيمي باستخدام تكنولوجيا الاتصال في إدارة السلوك التنظيمي.

المجموع	البيانات			المستوى الإداري
	معالجة المشاكل التنظيمية وزيادة فعالية التنظيم وتحسين صورة الحزب	البيئة التكنولوجية الاحتمية	استراتيجية الحزب وتطويره	
	ك	ك	ك	
	%	%	%	
65	29	10	26	عضو وطني
%74.7	%33.3	%11.5	%29.9	
22	10	4	8	عضو مركزي
%25.3	% 11.5	%4.6	%9.2	
87	39	14	34	المجموع
%100	%44.8	%16.1	%39.1	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري ومساهمة التطوير التنظيمي المبني على تكنولوجيا الاتصال في إدارة السلوك التنظيمي داخل الحزب بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء وطنيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 33.3% يرون أن التطوير التنظيمي يسهم في إدارة السلوك التنظيمي للحزب باستخدام تقنيات الاتصال ومعالجة المشاكل التنظيمية وزيادة تحسين صورة الحزب وتخفض النسبة قليلا إلى 29.9% يرون أن الحزب يحمل مشروع التطوير التنظيمي لتحقيق أهدافه وذلك

باستخدام وسائل الاتصال المتطورة في حين نجد قل نسبة تقدر بـ 11.5 % يرون بأن البيئة التكنولوجية حتمت على أعضاء الحزب استخدام تكنولوجيا الاتصال في تسهيل العمل الحزبي ، أما بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء مركزيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 11.5% يرون أن التطوير التنظيمي يسهم في إدارة السلوك التنظيمي للحزب باستخدام تقنيات الاتصال ومعالجة المشاكل التنظيمية وزيادة تحسين صورة الحزب وتنخفض النسبة قليلا إلى 9.2% يرون أن الحزب يحمل مشروع التطوير التنظيمي لتحقيق أهدافه وذلك باستخدام وسائل الاتصال في حين نجد قل نسبة تقدر بـ 4.6 % البيئة التكنولوجية حتمت على أعضاء الحزب استخدام تكنولوجيا الاتصال في تسهيل العمل الحزبي.

من خلال النتائج نستنتج أن التطوير التنظيمي يساهم في إدارة السلوك التنظيمي باستخدام تكنولوجيا الاتصال بنسبة 44.8% كما يعالج مختلف المشاكل التنظيمية والمعوقات التي تؤثر في الحزب ، وتنخفض النسبة إلى 39.1% يرون أن هدف الحزب هو التطوير دوما باستخدام تقنيات الاتصال الحديثة، في حين أقل نسبة تقدر بـ 16.1 % يرون أعضاء الحزب بأن الحتمية التكنولوجية فرضت نفسها بقوة على التنظيم الحزبي ولا بد منها في تسيير العمل التنظيمي للحزب

نلخص من خلال الجدول أن التطوير التنظيمي وتكنولوجيا الاتصال مكملان لبعضهما في إدارة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل الحزب ، فلمعالجة المشاكل التنظيمية للحزب يجب القيام باستخدام تقنيات الاتصال جديدة كالإنترنت ، البريد الإلكتروني... إلخ ، إضافة على أنها تعمل على تحسين صورة الحزب ، والبيئة التكنولوجية تسهم أيضا في تنوير الحزب ببدائل تنظيمية تسهل العمل الحزبي كالأجتماعات عن بعد .

- الجدول رقم (36) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي والقائمين بعملية التطوير التنظيمي بالحزب.

المجموع	البيانات			الخبرة داخل الحزب
	خبراء في التنظيم الحزبي	الجماعة	الأفراد	
ك %	ك %	ك %	ك %	
40 %46	9 %10.3	16 %18.4	15 %17.2	ليسانس
27 %31	16 %14.9	8 %9.2	6 %6.9	ماستر
9 %10.3	5 %5.7	4 %4.6	2 %2.3	دكتوراه
11 %12.6	4 %4.6	2 %2.3	3 %3.4	ماجستير
87 %100	31 %35.6	30 %34.5	26 %29.9	المجموع

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي والقائمين على عملية التطوير التنظيمي في الحزب فالنسبة للمبحوثين الذين لهم شهادة الليسانس داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 18.4 % يرون أن القائمين على عملية التطوير التنظيمي داخل الحزب هم الجماعة وتنخفض النسبة إلى 17.2 % يرون بأن الأفراد هم القائمين على التطوير التنظيمي للحزب ، ونجد أقل نسبة تقدر بـ 10.3% يرون أن الحزب يعتمد على خبراء في التنظيم الحزبي يقومون بعملية التطوير التنظيمي لخبرتهم، أما بالنسبة للذين لهم شهادة ماستر نجد أعلى نسبة هي 14.9 % يرون أن الحزب يعتمد على خبراء في التنظيم الحزبي يقومون بعملية التطوير التنظيمي لخبرتهم وتنخفض النسبة إلى 9.2 % يرون بأن الجماعة هم القائمين على التطوير التنظيمي للحزب ونجد أقل نسبة تقدر بـ 6.9% يرون أن الأفراد هم يقومون بعملية التطوير التنظيمي ، ونجد المتحصلين على شهادة الدكتوراه بنسبة 5.7 % يرون أن الحزب يعتمد على خبراء في التنظيم الحزبي يقومون بعملية التطوير التنظيمي وتقل النسبة إلى 4.6% يرون أن القائمين على عملية التطوير التنظيمي داخل الحزب هم الجماعة في حين نجد أقل نسبة تقدر بـ 2.3 % يرون أن الأفراد هم يقومون بعملية التطوير التنظيمي ، أما بخصوص من لهم شهادة الماجستير نجد أعلى نسبة تقدر بـ 4.6 % يرون أن الحزب يعتمد على خبراء في التنظيم الحزبي يقومون بعملية التطوير وتنخفض النسبة إلى 3.4 % يرون بأن الجماعة هم القائمين على التطوير التنظيمي داخل الحزب ، في حين نجد أقل نسبة مقدرة بـ 2.3 % يرون أن الأفراد هم يقومون بعملية التطوير .

من خلال النتائج نستنتج أن أكبر نسبة 35.6 %، من المبحوثين يرون أن الحزب يعتمد على خبراء في التنظيم الحزبي يقومون بعملية التطوير التنظيمي، وتنخفض النسبة قليلا إلى 34.5 % يرون بأن الجماعة هم القائمين على التطوير التنظيمي داخل الحزب ونجد أقل نسبة 29.9% من المبحوثين يرون أن الأفراد هم يقومون بعملية التطوير التنظيمي.

نخلص أن كل المستوى التعليمي للمبحوثين يعطي أهمية لخبراء التنظيم الحزبي في عملية التطوير التنظيمي للحزب لخبرتهم في ذلك خاصة مع التطورات التكنولوجية التي

طرأت على مختلف المجالات التنظيمية ، إذ لا بد من مسايرة ذلك التطور ، إضافة إلى اهتمام الأعضاء بالعمل الجماعي في تطوير التنظيم الحزبي وكذلك يساهم الأفراد في تطوير العمل الحزبي ، حيث يتبين أن القائمين على عملية التطوير التنظيمي يعملون كنظام واحد وهو ما يحقق أهداف الحزب ويسهم في استقراره واستمراره .

- الجدول رقم (37) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري ومساهمة الحزب على الاستثمار في الجماعات والأفراد في عملية التطوير التنظيمي.

المجموع	البيانات		المستوى الإداري
	لا	نعم	
	ك	ك	
	%	%	
65	0	65	عضو وطني
%74.7	%00	%74.7	
22	1	21	عضو مركزي
%25.3	%1.1	%9.2	
87	1	86	المجموع
%100	%1.1	%98.9	

....يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري ومدى استثمار الحزب في الأفراد والجماعات في عملية التطوير التنظيمي داخل الحزب بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء وطنيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ %74.7 يرون أن الحزب يستثمر

في طاقات الأفراد والجماعات في عملية التطوير التنظيمي من خلال الخبرات التي اكتسبوها .

أما بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء مركزيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 24.1% يرون أن الحزب يستثمر في طاقات الأفراد والجماعات في عملية التطوير التنظيمي وتتنخفض تماما إلى 1.1% يرون أن الحزب لا يستثمر في الأفراد والجماعات في التطوير التنظيمي .

من خلال النتائج نستنتج أن الحزب يستثمر في العنصر البشري بشكل فردي وجماعي في عملية التطوير التنظيمي بنسبة 98.9% ، وتتنخفض النسبة تماما إلى 1.1% يرون أن الحزب لا يستثمر في الأفراد والجماعات في التطوير التنظيمي .

نلخص من خلال الجدول أن أعضاء الحزب يستثمرون في الطاقات البشرية في تطوير العمل التنظيمي ، وهو ما يفسر أن التنظيم الحزبي يعمل كنظام متجانس وتبني سياسة عدم الاقصاء في التنظيم الحزبي

- الجدول رقم (38) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية ونوع الإبداع الإداري داخل الحزب.

المجموع	البيانات			الخبرة المهنية داخل الحزب
	فردى وجماعى معا	جماعى	فردى	
	ك %	ك %	ك %	
4 %4.6	3 %3.4	1 %1.1	0 %00	سنتين
83 %95.4	52 %59.8	11 %12.6	20 %23	أكثر من ثلاث سنوات
87 %100	55 %63.2	12 %13.8	20 %23	المجموع

يبين الجدول نوع الإبداع التنظيمي داخل الحزب، بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات نجد أعلى نسبة تقدر بـ 59.8% يرون أن الإبداع التنظيمي يكون بشكل فردي وجماعي معا وتتنخفض النسبة إلى 23% يرون أن الإبداع التنظيمي داخل الحزب يكون بشكل جماعي باستخدام تكنولوجيا الاتصال ونجد أقل نسبة تقدر بـ 12.6% يرون أن الإبداع التنظيمي يكون فرديا، بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة

سنتين نجد أعلى نسبة تقدر بـ 3.4% يرون أن الإبداع التنظيمي يكون بشكل فردي وجماعي معا وتليها نسبة إلى 1.1% يرون أن الإبداع التنظيمي داخل الحزب يكون بشكل جماعي .

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 63.2%، من المبحوثين يرون أن الإبداع التنظيمي يكون بشكل فردي وجماعي معا ، وتنخفض النسبة إلى 23% يرون أن الإبداع التنظيمي داخل الحزب يكون بشكل فردي وأقل نسبة تقدر بـ 13.8% يرون أن الإبداع التنظيمي داخل الحزب يكون بشكل جماعي ومنه نخلص أن الخبرة تلعب دورا في الاهتمام بالإبداع التنظيمي وتركز على الافراد والجماعات للقيام به بشكل كبير لأهميته في التنظيم الحزبي ، وبصورة أقل يركز أعضاء الحزب على الإبداع التنظيمي الفردي الذي يفيد الحزب ايضا أما الإبداع الجماعي لازال ناقصا على وجه الخصوص.

- الجدول رقم (39) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي داخل الحزب وعلاقة تكنولوجيا الاتصال بعملية الابداع الاداري.

المجموع	البيانات			المستوى التعليمي
	عبارة عن أفكار إبداعية للحزب	استخدام تقنيات اتصال جديدة مسايرة التطور التكنولوجي في العمل الاداري	الاستغلال الأمثل للموارد التكنولوجية المتاحة في الحزب	
ك	ك	ك	ك	
%	%	%	%	
40	9	11	20	ليسانس
%46	%10.3	%12.6	%23	
27	9	3	15	ماستر
%31	%10.3	%3.4	%17.2	
9	3	1	5	ماجستير
%10.3	%3.4	%1.1	%5.7	
11	3	3	5	دكتوراه
%12.6	%3.4	%3.4	%5.7	
87	24	18	45	المجموع
%100	%27.6	%20.7	%51.7	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وعلاقة تكنولوجيا الاتصال بالعمل الإداري داخل الحزب فالنسبة للمبحوثين الذين لهم شهادة الليسانس داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 23 % يرون الإبداع يكون في شكل أفكار إبداعية تساهم في التنظيم العملي للحزب وتنخفض النسبة إلى 12.6 % يرون بأن الإبداع يكون باستخدام تقنيات اتصال جديدة لمسايرة التطور التكنولوجي في العمل الإداري الحزبي ونجد أقل نسبة تقدر بـ 10.3% يرون أن الحزب يعتمد على استغلال الموارد المتاحة ، أما بالنسبة للذين لهم شهادة ماستر نجد أعلى نسبة هي 17.2 % يرون الإبداع يكون في شكل أفكار إبداعية تساهم في التنظيم العملي للحزب وتنخفض النسبة إلى 10.3% يرون أن الحزب يعتمد على استغلال الموارد المتاحة ونجد أقل نسبة تقدر بـ 3.4% يرون بأن الإبداع يكون باستخدام تقنيات اتصال جديدة لمسايرة التطور التكنولوجي في العمل الإداري الحزبي أما المتحصلين على شهادة الماجستير بنسبة 5.7 % يرون الإبداع يكون في شكل أفكار إبداعية تساهم في التنظيم العملي للحزب وتقل النسبة إلى 3.4% يستغلون المارد المتاحة في للقيام بالإبداع التنظيمي داخل الحزب في حين نجد أقل نسبة تقدر بـ 1.1 % يبدعون باستخدام تقنيات اتصال جديدة لمسايرة التطور التكنولوجي في العمل الإداري الحزبي ، أما بخصوص من لهم شهادة الدكتوراه نجد أعلى نسبة تقدر بـ 5.7 % يبدعون عن طريق ابتكار أفكار جديدة تساهم في الإبداع الإداري وتنخفض النسبة إلى 3.4 % بأن الإبداع يكون باستخدام تقنيات اتصال جديدة لمسايرة التطور التكنولوجي في العمل الإداري الحزبي وبنفس النسبة مقدرة بـ 3.4% يستغلون الموارد المتاحة داخل الحزب

من خلال النتائج نستنتج أن أكبر نسبة 51.7%، من المبحوثين يحملون أفكارا إبداعية تساعد في التنظيم الحزبي ، وتنخفض النسبة قليلا إلى 27.6 % يستغلون الموارد المتاحة في الحزب من أجل القيام بإبداعات تنظيمية ونجد أقل نسبة 20.7% من المبحوثين يستخدمون تقنيات الاتصال التكنولوجية للقيام بإبداعات تنظيمية على مستوى الحزب .

نخلص أن المستوى التعليمي للمبجوثين له أهمية في الإبداع التنظيمي للحزب فهناك من له القدرة على الابداع بطرح أفكار تنظيمية داخل الحزب ، كما يسعى أعضاء الحزب إلى استغلال الإمكانيات الموجودة داخل الحزب المادية و المعنوية للقيام بإبداعات تنظيمية داخل البيئة الداخلية والخارجية ، إضافة لذلك تقنيات الاتصال الحديثة تضم أفكار إبداعية لأبأس بها مثل البرمجيات وغيرها .

- الجدول رقم (40) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية ونظرة المبحوثين للإبداع الإداري داخل الحزب.

المجموع	البيانات				الخبرة المهنية داخل الحزب
	الإبداع داخل الحزب	ضرورة الإداري الحزب لتطور التكنولوجيا	البيئة التنظيمية الداخلية والخارجية للحزب	خصائص القيادة الحزبية	
	ك	ك	ك	ك	
	%	%	%	%	
83	44	11	19	9	أكثر من ثلاث سنوات
%95.4	%50.6	%12.6	%21.8	%10.3	
4	0	2	1	1	سنتين
%4.6	%00	%2.3	% 1.1	%1.1	
87	44	13	20	10	المجموع
%100	%50.6	%14.9	% 23	%11.5	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة ونظرة المبحوثين للإبداع الإداري داخل الحزب، بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات نجد أعلى نسبة تقدر بـ 50.6% يرون بضرورة الإبداع الإداري داخل الحزب لمسايرة التطور التكنولوجي

وتنخفض النسبة إلى 21.8% يرون أن الحزب له قيادة حزبية تقوم بالإبداع التنظيمي داخل الحزب تليها نسبة 12.6% يرون أن البيئة التنظيمية الداخلية والخارجية للحزب تسهم في العمل الإداري، في حين نجد أقل نسبة تقدر بـ 12.6% تستغل الإمكانيات التنظيمية للحزب.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة سنتين داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 2.3% أن البيئة التنظيمية الداخلية والخارجية للحزب تسهم في العمل الإداري وتنخفض النسبة إلى 1.1% يرون أن الحزب له قيادة حزبية تقوم بالإبداع الإداري التنظيمي ، وبنفس النسبة إلى 1.1% يرون أن للحزب إمكانيات تنظيمية تسهم في الابداع الإداري .

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 50.6%، من المبحوثين يرون أن الابداع الإداري ضرورة داخل الحزب لمسايرة التطور التكنولوجي ، لتتخفيض النسبة إلى 23%، يرون أن للحزب قيادة رشيدة تساهم في الابداع الإداري داخل الحزب ، ونقل النسبة إلى 14.9% يرون أن البيئة الداخلية والخارجية للحزب لها قدرة على الإبداع الإداري ، وتقل النسبة إلى 11.5% يرون أن للحزب إمكانيات تنظيمية تسهم في الابداع الإداري للحزب .

نخلص أن الخبرة تلعب دورا في الابداع الإداري داخل الحزب ، من خلال إجابات المبحوثين على ضرورة الابداع الإداري لمواكبة التطورات التكنولوجية خاصة في تقنيات الاتصال التي أهدت كثيرا في عملية الابداع الإداري ، كما تتميز القيادة بالمبادرة دوما على الابداع الإداري للحزب ، كما تعمل البيئة التنظيمية للحزب الداخلية والخارجية على المساهمة في عملية الابداع الإداري لزيادة أعضائها وقاعدتها ، إضافة إلى ذلك نجد أن الحزب يستغل إمكانياته التنظيمية على أكمل وجه .

- الجدول رقم (41) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي داخل الحزب وكيفية الابداع الإداري .

المجموع	البيانات			المستوى التعليمي
	الابداع عبر مراحل منتظمة	حاجة الحزب للإبداع الإداري وتحديثه عن طريق تقنيات الاتصال	وجود مبدعين في التنظيم الإداري	
ك	ك	ك	ك	
%	%	%	%	
40	24	02	14	ليسانس
%46	%27.6	%2.3	%16.1	
27	16	3	8	ماستر
%31	%18.4	%3.4	%9.2	
9	5	1	3	ماجستير
%10.3	%5.7	%1.1	%3.4	
11	5	2	4	دكتوراه
%12.6	%5.7	%2.3	%4.6	
87	50	8	29	المجموع
%100	%57.5	%9.2	%33.3	

يبين الجدول أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وكيفية الإبداع الإداري داخل الحزب ، فالنسبة للمبحوثين الذين لهم شهادة الليسانس نجد أعلى نسبة تقدر بـ 27.6 % يرون أن الإبداع الإداري يكون عبر مراحل منتظمة وتنخفض النسبة إلى 16.1 % يرون بأن الإبداع الإداري يرجع إلى وجود أفراد مبدعين في التنظيم الإداري ونجد أقل نسبة تقدر بـ 2.3% يرون أن حاجة الحزب للإبداع الإداري وتحديثه ، أما بالنسبة للذين لهم شهادة ماستر نجد أعلى نسبة هي 18.4 % يرون الإبداع الإداري يمر بمراحل منتظمة وتنخفض النسبة إلى 9.2% يرون بأن هناك أعضاء مبدعين في العمل التنظيمي الحزبي ونجد أقل نسبة تقدر بـ 3.4% يرون حاجة الحزب لعملية الإبداع الإداري ، أما المتحصليين على شهادة الماجستير بنسبة 5.7 % يرون الإبداع الإداري يكون عبر مراحل منتظمة وتقل النسبة إلى 3.4% يرون بوجود أعضاء مبدعين في التنظيم الحزبي في حين نجد أقل نسبة تقدر بـ 1.1 % يرون حاجة الحزب إلى عملية الإبداع الإداري وتحديثها ، أما بخصوص من لهم شهادة الدكتوراه نجد أعلى نسبة تقدر بـ 5.7 % يرون الإبداع الإداري يكون في مراحل معينة ومنتظمة وتنخفض النسبة إلى 4.6 % يرون بأن هناك أفراد يتميزون بالإبداع الإداري وتقل النسبة إلى 2.3% يرون حاجة الحزب لعملية الإبداع الإداري .

من خلال النتائج نستنتج أن أكبر نسبة 57.5%، من المبحوثين يركزون على أن الإبداع الإداري يمر بمراحل منتظمة، وتنخفض النسبة إلى 33.3 % يرون بأن هناك أفراد مبدعين في التنظيم الإداري الحزبي ونجد أقل نسبة 9.2% من المبحوثين يرون حاجة التنظيم الحزبي إلى الإبداع الإداري .

نخلص أن المستوى التعليمي للمبحوثين له أثر في عملية الإبداع الإداري للحزب حيث يمر بمراحل منتظمة أي إيجاد الفكرة وتطبيقها عبر مراحل من طرف الأفراد الذين يعملون على تجسيدها في الحزب ، ونجد أن أعضاء الحزب يسعون إلى إحداث تغييرات تنظيمية عن طريق الأفكار الإبداعية سواء في البيئة الداخلية والخارجية .

- الجدول رقم (42) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري ودور البيئة التكنولوجية في تسهيل العمل التنظيمي الحزبي .

المجموع	البيانات		المستوى الإداري
	نعم	لا	
	ك %	ك %	
65 %74.7	1 %1.1	64 %73.3	عضو وطني
22 %25.3	1 %1.1	21 %24.1	عضو مركزي
87 %100	2 %2.3	85 %97.7	المجموع

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري ودور البيئة التكنولوجية داخل الحزب بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء وطنيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 73.6% يرون أن البيئة التكنولوجية تلعب دورا مهما في تسهيل العمل التنظيمي داخل الحزب وخارجه تقابلها نسبة 1.1% يرون أنها لا تلعب أي دور في العمل الحزبي أما بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء مركزيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 24.1% تلعب دورا مهما في تسهيل العمل التنظيمي داخل الحزب تقابلها نسبة 1.1% يرون أن ليس لها دور في العمل الحزبي

من خلال النتائج نستنتج أن البيئة التكنولوجية داخل مهمة جدا في تسهيل العمل التنظيمي بنسبة 97.7% ، تقابلها نسبة 1.1% يرون أن ليس لها أي دور في العمل الحزبي

نلخص من خلال الجدول أن جل أعضاء الحزب يرون بأهمية البيئة التكنولوجية داخل الحزب وخارجه في العمل التنظيمي الحزب بحيث يستخدمون تقنيات الاتصال الحديثة التي تلائم الحزب من أجل ترويج أهداف الحزب وأفكاره وزيادة أعضائه وقاعدته الحزبية .

- الجدول رقم (43) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية ومعوقات البيئة التنظيمية داخل الحزب .

المجموع	البيانات			الخبرة المهنية داخل الحزب
	بشرية وتكنولوجية	بشرية	مادية وتكنولوجية	
	ك %	ك %	ك %	
4 %4.6	0 %00	0 %00	4 %4.6	سنتين
83 %95.4	2 %2.3	5 %6	76 %87.4	أكثر من ثلاث سنوات
87 %100	2 %2.3	5 %6	80 %92	المجموع

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة داخل الحزب ومعوقات البيئة التنظيمية ، فبالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات نجد أعلى نسبة تقدر بـ 87.4 % يرون بأن من معوقات البيئة التنظيمية هي معوقات مادية تكنولوجية وتقل النسبة إلى 5.7 % يرون بأن المعوقات هي بشرية ، وتقل النسبة تماما إلى 2.3 % يرون أن المعوقات هي بشرية ومادية معا .

أما بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة سنتين داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 4.6 % أن البيئة التنظيمية يرون بأن معوقات البيئة التنظيمية هي مادية تكنولوجية .

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 92%، من المبحوثين يرون بأن معوقات البيئة التنظيمية هي مادية تكنولوجية وتنخفض النسبة تماما إلى 5.7% يرون أن معوقات البيئة التنظيمية للحزب هي بشرية ، في حين نجد أقل نسبة تقدر بـ 2.3 % يحصرها المبحوثين في معوقات مادية وبشرية معا ..

نخلص أن متغير الخبرة ومعوقات البيئة التنظيمية ، من خلال إجابات معظم المبحوثين يرون أن معوقات البيئة التنظيمية هي معوقات مادية تكنولوجية لأن ليس للحزب موارد مادية كبيرة وليس مؤسسة ربحية لذلك نجد يعتمد على إمكانياته المحدودة التي تتمثل في الاشتراكات السنوية للأعضاء واستغلالها في تنظيم العمل الحزبي، كما يرى بعض المبحوثين ان نقص السيولة سواء من الدولة أو حتى عقود الأشهر التي عادة ما توفر موارد مادية لا بأس بها في تمويل الحزب .

- الجدول رقم (44) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري ومسعى الحزب في تجسيد الحكومة الالكترونية .

المجموع	البيانات		المستوى الإداري
	لا	نعم	
	ك %	ك %	
65	3	62	عضو وطني
%74.7	%3.4	%71.3	
22	3	19	عضو مركزي
%25.3	%3.4	%21.8	
87	6	81	المجموع
%100	%6.9	%93.1	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري ومسعى الحزب في تجسيد الحكومة الالكترونية بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء وطنيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ %71.3 يرون بأن الحزب يسعى إلى تجسيد الحكومة الالكترونية داخل تنظيمه السياسي ، تقابلها نسبة 3.4 % يرون بأن لا يسعون في تجسيدها .

أما بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء مركزيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ %21.8 يرون بأن الحزب يسعى إلى تجسيد الحكومة الالكترونية داخل الحزب تقابلها نسبة 1.1% يرون أن. ليس هناك مسعى في تجسيد الحكومة الالكترونية داخل الحزب .

من خلال النتائج نستنتج أن الحزب يسعى بشكل كبير إلى تجسيد الحكومة الالكترونية بنسبة 93.1% ، تقابلها نسبة 6.9% من أعضاء الحزب لا يسعون تجسيدها.

نلخص من خلال الجدول أن جل أعضاء الحزب يسعون جاهدين في تجسيد الحكومة الالكترونية لأهميتها في التنظيم الحزبي والرجوع إليها عند الحاجة ، إضافة إلى أنها من استراتيجية الحزب الذي يعمل عليها في المستقبل باعتباره حزب جديد يسعى إلى زيادة أعضائه داخليا وخارجيا .

- الجدول رقم (45) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري وتوفير المعلومات التنظيمية لجميع مشتركى الحزب .

المجموع	البيانات		المستوى الإداري
	لا	نعم	
	ك %	ك %	
65	4	61	عضو وطني
%74.7	%4.6	%70.1	
22	3	19	عضو مركزي
%25.3	%3.4	%21.8	
87	7	80	المجموع
%100	%8	%92	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري ومدى إتاحة المعلومات التنظيمية لجميع مشركي الحزب بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء وطنيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 70.1% يرون بأن إتاحة المعلومات التنظيمية لمشركي الحزب، تقابلها نسبة 4.6% من المبحوثين بعدم الإتاحة المعلومات لجميع مشركي الحزب.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء مركزيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 21.8% يرون بأن إتاحة المعلومات التنظيمية لمشركي الحزب تقابلها نسبة 3.4% من المبحوثين يرون بعدم الإتاحة المعلومات لجميع مشركي الحزب.

من خلال النتائج نستنتج أن إتاحة المعلومات لجميع مشركي الحزب بنسبة 92% تقابلها نسبة 8% من المبحوثين بعدم الإتاحة المعلومات لجميع مشركي الحزب.

نلخص من خلال الجدول أن جل أعضاء الحزب يتيحون المعلومات التنظيمية على مشركي الحزب ومتابعة شؤون الحزب سواء التظاهرات التنظيمية على موقع الحزب والوسائل الاتصال الالكترونية المختلفة ، أما بخصوص الأعضاء الذين أجابوا بعدم إتاحة المعلومات التنظيمية لجميع مشركي الحزب يبررون ذلك بوجود السرية في المداولات التنظيمية خاصة بين القيادة المركزية للحزب والأعضاء الوطنيين.

- الجدول رقم (46) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي داخل الحزب و مدى تقديم الخدمات التنظيمية الكترونيا للمشاركين.

المجموع	البيانات			المستوى التعليمي
	إبعاد الضغط الإداري عن الحزب والربط بين جميع مكاتبه	تقليل تكاليف تنقل مشتركى الحزب	نشر المعلومات التنظيمية للحزب	
ك %	ك %	ك %	ك %	
40 %46	20 %22.9	4 %4.6	16 %18.4	ليسانس
27 %31	10 %11.4	8 %9.2	9 %10.3	ماستر
9 %10.3	8 %9.2	1 %1.1	0 %00	ماجستير
11 %12.6	6 %6.8	3 %3.4	2 %2.3	دكتوراه
87 %100	44 %50.6	16 %18.4	27 %31	المجموع

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وتقديم الخدمات التنظيمية الكترونيا لمشتري الحزب الحزب فالنسبة للمبحوثين الذين لهم شهادة الليسانس نجد أعلى نسبة تقدر بـ 22.9% يرون أن الخدمات التنظيمية الكترونيا تمكن من إبعاد الضغط الإداري على الحزب والربط بين جميع مكاتبه وتنخفض النسبة قليلا إلى 18.4% يرون أنها تساهم في نشر المعلومات التنظيمية العامة للحزب ونجد أقل نسبة تقدر بـ 4.6% يرون بأنها تساهم في تقليل تكاليف تنقل الأفراد لمقر الحزب، أما بالنسبة للذين لهم شهادة ماستر نجد أعلى نسبة هي 11.5% يرون أن الخدمات التنظيمية الكترونيا تمكن من إبعاد الضغط الإداري على الحزب والربط بين جميع مكاتبه، وتنخفض النسبة قليلا إلى 10.3% يرون أنها تساهم في نشر المعلومات التنظيمية العامة للحزب في حين نجد أقل نسبة تقدر بـ 9.2% يرون بأنها تساهم في تقليل تكاليف تنقل الأفراد لمقر الحزب ، ونجد المتحصلين على شهادة الماجستير بنسبة 9.2% يرون أن الخدمات التنظيمية الكترونيا تمكن من إبعاد الضغط الإداري على الحزب والربط بين جميع مكاتبه وتقل النسبة إلى 1.1% يرون بأنها تساهم في تقليل تكاليف تنقل الأفراد لمقر الحزب أما بخصوص من لهم شهادة الدكتوراه نجد أعلى نسبة تقدر بـ 6.8% يرون أن الخدمات التنظيمية الكترونيا تمكن من إبعاد الضغط الإداري على الحزب والربط بين جميع مكاتبه وتنخفض النسبة إلى 3.4% يرون بأنها تساهم في تقليل تكاليف تنقل الأفراد لمقر الحزب ، في حين نجد أقل نسبة مقدرة بـ 2.3% يرون أنها تساهم في نشر المعلومات التنظيمية العامة للحزب.

من خلال النتائج نستنتج أن أكبر نسبة 50.6%، من المبحوثين يرون أن الخدمات التنظيمية الكترونيا تمكن من إبعاد الضغط الإداري على الحزب والربط بين جميع مكاتبه وتنخفض النسبة إلى 31% يرون أنها تساهم في نشر المعلومات التنظيمية العامة للحزب ونجد أقل نسبة 18.4% من المبحوثين يرون بأنها تساهم في تقليل تكاليف تنقل الأفراد لمقر الحزب .

نخلص أن إجابات المبحوثين يرون بأن الخدمات التنظيمية الكترونيا لها دور فعال في إبعاد الضغط الإداري على الحزب والربط بين جميع المكاتب الوطنية الداخلية

والخارجية ، كما تقوم بنشر المعلومات التنظيمية للحزب واللقاءات والندوات وكل ما يتعلق بشؤون الحزب ، إضافة إلى تقليل تكاليف التنقل إلى مقر الحزب وهي مفيدة للتقليل والجهد الممكنين لجميع أعضاء الحزب ومشاركيه.

- الجدول رقم (47) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة واهتمام الحزب بالإدارة الالكترونية للحزب.

المجموع	البيانات	المستوى الإداري
	نعم	
	ك	
	%	
4	4	أكثر من ثلاث سنوات
%4.6	%4.6	
83	83	سنتين
%95.4	%95.4	
87	87	المجموع
%100	%100	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة داخل الحزب اهتمام الإدارة الالكترونية بالسلوك التنظيمي داخل الحزب ، فبالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات نجد أعلى نسبة تقدر بـ 95.6 % يرون أن الإدارة الالكترونية للحزب تهتم بالسلوك التنظيمي.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة سنتين داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 4.6% يرون أن الإدارة الالكترونية تستخدم في تنظيم سلوك الأفراد والجماعة .

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 100%، من المبحوثين يرون أن الإدارة الالكترونية عملها الرئيسي هو تنظيم سلوك الأفراد والجماعات داخل التنظيم الحزبي .

نخلص أن الإدارة الالكترونية مهمة جدا بالنسبة للحزب في تنظيم شؤونه الإدارية وتقديم المعلومات التنظيمية لكل أعضاء الحزب والعمل على تقليل الجهد في المعاملات الإدارية بشكل سريع .

- الجدول رقم (48) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية وأثر الإدارة الالكترونية على السلوك التنظيمي داخل الحزب .

المجموع	البيانات					الخبرة المهنية داخل الحزب
	اعداد أرشيف الكتروني للحزب	زيادة انخراط أعضاء جدد	تقديم معلومات لفئات المجتمع	ترشيد نفقات الحزب	تقليل الجهد والوقت في المعاملات الإدارية	
	ك %	ك %	ك %	ك 0 %	ك %	
4	0	1	2	1	0	سنتين
%4.6	% 00	%1.1	%2.3	% 1.1	%00	
83	1	18	28	12	24	أكثر من ثلاث سنوات
%95.4	% 1.1	%20.7	%32.2	% 13.8	%27.6	
87	1	19	30	13	24	المجموع
%100	%1.1	%21.8	%34.5	% 14.9	%27.6	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة وأثر الإدارة الالكترونية على التنظيمي للحزب ، فبالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات نجد أعلى نسبة تقدر بـ 32.2% يرون بأن أثر الإدارة الالكترونية يتمثل في تقديم معلومات عامة لفئات المجتمع وتتنخفض النسبة إلى 27.6% يرون بأن أثر الإدارة الالكترونية يتمثل في

تقليل الجهد والوقت في المعاملات الإدارية للحزب للأفراد والجماعات ، وتقل النسبة إلى 20.7 % يرون بأن أثر الإدارة الالكترونية يتمثل في زيادة انخراط أعضاء جدد، ثم تقل النسبة إلى 13.8% يرون أن أثر الإدارة الالكترونية يتمثل في ترشيد نفقات الحزب ، في حين أقل نسبة هي 1.1% يرون أن أثر الإدارة الالكترونية على السلوك التنظيمي تتمثل في اعداد أرشيف الكتروني خاص بالحزب .

أما بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة سنتين داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 2.3% أن يرون بأن أثر الإدارة الالكترونية يتمثل في تقديم معلومات عامة لفئات المجتمع. وتتنخفض النسبة إلى 1.1% يرون بأن أثر الإدارة الالكترونية يتمثل في ترشيد نفقات الحزب ، وبنفس النسبة 1.1% يرون بأن أثر الإدارة الالكترونية يتمثل في زيادة انخراط أعضاء جدد .

من خلال النتائج نستنتج نجد أعلى نسبة تقدر بـ 34.5% يرون بأن أثر الإدارة الالكترونية يتمثل في تقديم معلومات تنظيمية عامة لفئات المجتمع وتتنخفض النسبة إلى 27.6% يرون بأن أثر الإدارة الالكترونية يتمثل في تقليل الجهد والوقت في المعاملات الإدارية للحزب للأفراد والجماعات ، وتقل النسبة إلى 21.8% يرون بأن أثر الإدارة الالكترونية يتمثل في زيادة انخراط أعضاء جدد، ثم تقل النسبة إلى 14.9% يرون أن أثر الإدارة الالكترونية يتمثل في ترشيد نفقات الحزب ، في حين أقل نسبة هي 1.1% يرون أن أثر الإدارة الالكترونية على السلوك التنظيمي تتمثل في اعداد أرشيف الكتروني خاص بالحزب.

نخلص أن أثر الإدارة الالكترونية على السلوك التنظيمي داخل الحزب كبيرة جدا ، فهي تساهم في تقديم معلومات مختلفة عن الحزب في شكل الكتروني لمختلف فئات المجتمع التي بدورها تهدف إلى كسب أعضاء جدد ، كما أنها تعمل على التقليل من الجهد والوقت في العمليات الادارية للحزب ، إضافة ترشيد نفقات الحزب والمحافظة عليها واستغلالها فيما هو أنسب .

- الجدول رقم (49) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية ومعوقات الإدارة الالكترونية داخل الحزب .

المجموع	البيانات			الخبرة المهنية داخل الحزب
	السطو على المعلومات التنظيمية للحزب والاضرار بها	انتهاك خصوصية الحزب وأعضاءه	عدم التحكم في تكنولوجيا البرمجيات	
	ك %	ك %	ك %	
4	2	1	1	سنتين
%4.6	%2.3	%1.1	%1.1	
83	36	23	24	أكثر من ثلاث سنوات
%95.4	%41.4	%26.4	%27.6	
87	38	24	25	المجموع
%100	%43.7	%27.6	%28.7	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة داخل الحزب ومعوقات الإدارة الالكترونية ، فبالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات نجد أعلى نسبة تقدر بـ 41.4% يرون بأن أكبر المعوقات التي تعترض الحزب في تجسيد الإدارة الالكترونية هي السطو على المعلومات التنظيمية للحزب والاضرار بها ، وتتنخفض النسبة إلى 27.6% يرى المبحوثون بأن المعوقات هي عدم التحكم في تكنولوجيا البرمجيات

وتقل النسبة إلى 26.4% يرون أن المعوقات هي انتهاك خصوصيات الحزب وأعضاءه .

أما بالنسبة للمبحوثين الذين لهم خبرة سنتين داخل الحزب نجد أعلى نسبة تقدر بـ 2.3% يرون بأن أكبر المعوقات التي تعترض الحزب في تجسيد الإدارة الالكترونية هي السطو على المعلومات التنظيمية للحزب والاضرار بها ، وتنخفض النسبة إلى 1.1% يرى المبحوثون بأن المعوقات هي عدم التحكم في تكنولوجيا البرمجيات ، وبنفس النسبة 26.4% يرون أن المعوقات هي انتهاك خصوصيات الحزب وأعضاءه .

من خلال النتائج نستنتج أن نسبة 43.7%، من المبحوثين يرون بأن أكبر المعوقات التي تعترض الحزب في تجسيد الإدارة الالكترونية هي السطو على المعلومات التنظيمية للحزب والاضرار بها ، وتنخفض النسبة إلى 28.7% يرى المبحوثون بأن المعوقات هي عدم التحكم في تكنولوجيا البرمجيات ، وتقل النسبة إلى 27.6% يرون أن المعوقات هي انتهاك خصوصيات الحزب وأعضاءه

نخلص أن متغير الخبرة ومعوقات الإدارة الالكترونية ، من خلال إجابات المبحوثين يرون من أهم معوقات هي السطو على المعلومات التنظيمية داخل الحزب والاضرار بها خاصة مع التطورات الحديثة في خرق المواقع الالكترونية للتنظيمات السياسية من طرف الهاكرز ، ويرى بعض المبحوثين ان من معوقات الإدارة الالكترونية هو عدم التحكم في تكنولوجيا البرمجيات ، لأن في هذا المجال لا بد من وجود أعضاء متخصصين في مجال البرمجيات ، ويرى البعض الآخر من المبحوثين أن من المعوقات هي انتهاك خصوصية الحزب وأعضاءه والتشهير بها في الوسائل الالكترونية المختلفة .

- الجدول رقم (50) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري ومرتكزات الإدارة الالكترونية في الحزب.

المجموع	البيانات				المستوى الإداري
	البعد الإداري للقيادة الحزبية	البعد التكنولوجي التنظيمي	البعد البشري و التدريب	البعد المعرفي والمعلوماتي للحزب	
	ك	ك	ك	ك	
	%	%	%	%	
65	35	22	8	0	عضو وطني
%74.7	%40.2	%25.3	% 9.2	%00	
22	14	4	3	1	عضو مركزي
%25.3	%16.1	%4.6	% 3.4	% 1.1	
87	49	26	11	1	المجموع
%100	%56.3	%29.9	% 12.6	%1.1	

يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري ومرتكزات الإدارة الالكترونية داخل الحزب بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء وطنيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 40.2% يرون أن أهم مرتكزات الإدارة التنظيمية هو البعد الإداري التنظيمي من خلال توجيهات القيادة الحزبية وتتنخفض النسبة إلى 25.3% يرون لابد من البعد التكنولوجي التنظيمي بمختلف صوره للتحكم في عملية التنظيم الحزبي ومسايرة التطورات التكنولوجية، في حين نجد قل نسبة تقدر بـ 9.2% يرون بأن الاهتمام بالبعد

البشري من خلال تدريب أعضاء الحزب على استعمال الإدارة الالكترونية في العمل التنظيمي للحزب ، أما بالنسبة للمبحوثين الذين هم أعضاء مركزيين بحيث نجد أعلى نسبة تقدر بـ 16.1% يرون أن أهم مرتكزات الإدارة التنظيمية هو البعد الإداري التنظيمي من خلال توجيهات القيادة الحزبية وتنخفض النسبة إلى 4.6% يرون لابد من البعد التكنولوجي التنظيمي بمختلف صوره للتحكم في عملية التنظيم الحزبي ومسايرة التطورات التكنولوجية، وتقل النسبة إلى 3.4% يرون بأن الاهتمام بالبعد البشري من خلال تدريب أعضاء الحزب على استعمال الإدارة الالكترونية في العمل التنظيمي للحزب في حين نجد قل نسبة تقدر بـ 1.1% يرون بأن الاهتمام بالبعد البشري المعرفي والمعلوماتي للحزب .

من خلال النتائج نستنتج أن الحزب يقوم على مرتكزات الإدارة الالكترونية بشكل كبير بنسبة 56.3% يرون أن أهم مرتكزات الإدارة الالكترونية هو البعد الإداري التنظيمي من خلال توجيهات القيادة الحزبية وتنخفض النسبة إلى 29.9% ممن يرون أن المرتكز الثاني هو البعد التكنولوجي التنظيمي بمختلف صوره للتحكم في عملية التنظيم الحزبي ومسايرة التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال التنظيم، وتقل النسبة إلى 12.6% يرون بأن الاهتمام بالبعد البشري من خلال تدريب أعضاء الحزب على استعمال الإدارة الالكترونية في العمل التنظيمي للحزب في حين نجد قل نسبة تقدر بـ 1.1% يرون بأن الاهتمام بالبعد البشري المعرفي والمعلوماتي للحزب من خلال تجديد في العمل التنظيمي.

نلخص من خلال الجدول أن الحزب يعتمد على مرتكزات الإدارة الالكترونية بشكل عام من خلال البعد الإداري الذي يعطيه أهمية خاصة مع توجيهات القيادة الحزبية التي تعمل على زيادة أعضاءها وقاعدتها الحزبية داخليا وخارجيا ، كما تعمل إدارة الحزب على مسايرة التطورات التكنولوجية في مجال التنظيم وهو من أهدافه الرئيسية والاهتمام بالبعد البشري من خلال التدريب الفعال في استخدام الإدارة الالكترونية، إضافة إلى اهتمامه قليلا بالبعد المعرفي والمعلوماتي .

المبحث الخامس: نتائج الدراسة.

5-1- نتائج الفرضية الأولى والثانية:

بعد عرض وتحليل جداول الفرضية الأولى والفرضية الثانية توصلنا إلى النتائج التالية :

يبين الجدول رقم (7) رأي المبحوثين في استخدام الشبكة المعلوماتية حسب متغير السن، حيث تبين كل أفراد العينة يستخدمون الشبكات المعلوماتية في صورة الانترنت وتطبيقاتها المختلفة ، أما الجدول رقم (8) يبين متغير السن ومكان استخدام الشبكات المعلوماتية من طرف المبحوثين فتبين من خلاله أن كل الجنسين يستخدمونها في مختلف الأماكن نتيجة توفر الانترنت سواء في مقر الحزب أو مكان العمل وفي الهاتف النقال وهو ما يبرز كونه شبكة المعلومات بمختلف تطبيقاتها إضافة إلى أنها ضرورة الاستعمال بشكل شكل يومي.

ويبين الجدول رقم (9) رأي المبحوثين حسب متغير السن ووقت استعمال الشبكات المعلوماتية حيث يكون في أوقات مختلفة ، كما يكون حسب الوقت للمبحوثين نتيجة ارتباطهم بالعمل خارج الحزب حيث نجد وقت الليل هو الأكثر استخداما للشبكة المعلوماتية بسبب الخروج عن العمل الأصلي نتيجة ارتباطهم بأعمال أخرى غير العمل الحزبي .

أما الجدول رقم (10) يبين رأي المبحوثين حسب متغير المستوى الإداري في الحزب والغرض من استخدام الشبكات المعلوماتية فنجد نسبة 52.9 % يستخدمونها لمتابعة العمل الحزبي بشكل يومي وهذا حسب تعدد المهام المنوطة للأعضاء الإداريين داخل الحزب فمسؤول الاتصال لابد منه من متابعة كل ما يحدث في الحزب في كل الأوقات فنستنتج أن الشبكة المعلوماتية لها دور في كبير في متابعة الأعمال التنظيمية للحزب

وفي الجدول رقم (11) الذي يبين أهم الخدمات التي تدفع المبحوثين إلى استخدام تكنولوجيا الاتصال فنجد جل الأعضاء يرون أن تكنولوجيا الاتصال داخل الحزب تقدم خدمات مختلفة يستفيد منها ، فنسبة 46 % من الأعضاء المركزيين والوطنيين يؤكّدون

سهولة استعمالها في التنظيم الحزبي والتفاعل بين مختلف الأعضاء، ثم يليه الجدول رقم (12) الذي يبين طبيعة استعمال تكنولوجيا الاتصال حسب متغير الجنس فيؤكد أن جل المبحوثين من الجنسين يستخدمون تكنولوجيا الاتصال بصورة رسمية داخل التنظيم الحزبي ومتابعته يوميا. بنسبة 93.1 % وهو ما يفسر أهميتها على المستوى التنظيمي للحزب وقيمتها في تفعيل النظام الحزبي ، وفي الجدول رقم (13) الذي يبين توفير الوسائل التكنولوجية للاتصال داخل الحزب ومتغير الجنس فكل المبحوثين من الجنسين يؤكدون بأن الحزب يوفر وسائل اتصال لجميع المبحوثين داخل الحزب ومختلف مقراته لأهميتها الكبيرة في العمل الحزبي والتواصل بين أعضاء الحزب بصورة مستمرة، حيث يبرز هذا بضرورة مواكبة التطور التكنولوجي في مجال الاتصالات وفي استخدامها في التنظيم العام للحزب ، كما يبين الجدول رقم (14) رأي المبحوثين حسب متغير الخبرة داخل الحزب فجلهم يرون بأن الحزب يركز ويعطي أهمية كبرى لشبكات الاتصال بنسبة 75.8 % في صورة الانترنت و الانترنت والاكسترنات وغيرها وذلك بسبب سهولة استعمالها وتوفيرها لكل مكاتب الحزب وخدمة العمل التنظيمي والاتصال بين كل الأعضاء .

- أما بخصوص الاتصال التنظيمي للأعضاء والذي تبرز أهميته داخل الحزب لتسهيله العمل الحزبي بنسبة ، حيث يؤكد كل الأعضاء المركزيين والوطنيين على ذلك مما يسهم في تحقيق أهداف الحزب الإدارية ، كما يعتبر وسيلة هامة للسيطرة على السلوك الفردي والجماعي لأعضاء الحزب لتنفيذ الغايات التنظيمية للحزب وهو ما يبينه الجدول رقم (15)، في حين نجد الجدول رقم (16) يبين أن جل أعضاء الحزب المركزيين والأعضاء الوطنيين يساهمون في التغيير التنظيمي للحزب بنسبة 95.4 % والذين يسعون دوما إلى إحداث تغيير تنظيمي أفضل للعمل الحزبي سواء داخل الحزب أو خارجه فالتغيير التنظيمي من الثوابت التي يعمل عليها الحزب والتي تقويه كما تسهم في تحقيق أهدافه وتنفيذها ونقل المعلومات . أما فيما يخص التطوير التنظيمي باستخدام تكنولوجيا الاتصال داخل الحزب حسب خبرة المبحوثين فالجدول رقم (17) يبين أن معظم المبحوثين يرون أن إدارة الحزب تهتم به بنسبة 94.6 % ، ويرجع إلى ضرورة

ذلك وتطوير عملها التنظيمي سواء في البيئة الداخلية أو الخارجية للحزب وإقناع المشتركين وزيادتهم للانخراط في العمل الحزبي ، إضافة إلى تحسين العمل داخل الحزب وزيادة الفاعلية التنظيم وتبادل الآراء والنقاشات بين الأعضاء يفرز أفكارا تؤدي إلى عملية التطوير ، كما أن هناك تقنيات الاتصال الحديثة ساهمت في التطوير التنظيمي وتسهيل نقل المعلومات كالإيميل ، بينما الجدول رقم (18) يبين اهتمام إدارة الحزب فمعظم الأعضاء المركزيين والأعضاء الوطنيين يرون أن هناك إبداع تنظيمي داخل التنظيم الحزبي سواء من طرف الأفراد والجماعة بنسبة 93.1 %، ويظهر في تطبيق الأفكار التنظيمية الجديدة التي تسهم في تحسين العمل التنظيمي وتوجيه سلوك أعضاء الحزب من خلال حل المشاكل التنظيمية واتخاذ القرارات الصائبة ، حيث نجد هيئة التنسيق الوطنية للحزب هي تقدم وتناقش كل ما يتعلق بالشؤون التنظيمية للحزب.

يبين الجدول رقم (19) رأي المبحوثين حسب متغير الخبرة وأهمية البيئة التنظيمية فنجد جل المبحوثين الذين لديهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات يرون أن البيئة التنظيمية للحزب الداخلية والخارجية تلعب دورا مهما في تسهيل العمل التنظيمي بنسبة 96.6 % ويرجع ذلك لزيادة أعضائها وقاعدتها ، والحفاظ على التنظيم الحزبي واستقرار الحزب وديمومته ، كما يرجعون ذلك إلى عملية التخطيط الاستراتيجي للحزب.

5-3- تحليل نتائج الفرضية الثالثة:

يبين الجدول رقم (20) تأثير الاتصال التنظيمي في الحزب حسب المستوى التعليمي حيث نجد أن الاتصال التنظيمي في الحزب مهم جدا فله دور وتأثير على العمل وسلوك الأفراد والجماعة داخل الحزب بنسبة 41.1 % حيث يعتمد على التفاعل بين كل أعضاء الحزب الوطنيين والمركزيين وعلى مختلف مكاتب الحزب ، إضافة على أنه يؤثر في التعاون بين الأعضاء ونقل المعلومات التي تخص الحزب ومنه نستنتج أن للخبرة تلعب دور في الاتصال التنظيمي ، أما الجدول رقم (21) كيفية الاتصال التنظيمي داخل الحزب والمستوى التعليمي ، فنجد معظم المبحوثين يرون بأن عملية الاتصال التنظيمي داخل الحزب بصورة رسمية بنسبة 86.2 % ، ويكون رسميا بين أعضاء

الحزب لمناقشة التطورات التنظيمية ويساعد أيضا في توطيد العلاقة بين كل الأعضاء وتحقيق الفعالية في التخطيط وتوحيد الأفراد والجماعة داخل التنظيم الحزبي على المستوى الوطني وتحسين صورته عند كل المناضلين.

وبين الجدول رقم (22) فعالية عملية الاتصال التنظيمي والمستوى التعليمي للمبحوثين داخل الحزب فمعظمهم يرون بأن عملية الاتصال التنظيمي داخل الحزب جيدة بنسبة 59.8 % لأهميته الكبيرة في تنمية العمل التنظيمي بين أعضاء الحزب ، كما أن له دور فعال لضرورته في تحسين عملية الاتصال بين جميع أعضاء الحزب لتحقيق نتائج تنظيمية فعالة على كل المستويات في حين نجد الجدول رقم (23) يبين التقنيات المستعملة في عملية الاتصال داخل الحزب حسب متغير السن فجل المبحوثين يؤكدون على أن الهاتف النقال الذكي هو التقنية الأولى في عملية الاتصال التنظيمي بنسبة 77 % بين الأعضاء الوطنيين والمركزيين داخل الحزب ويكونون مشتركين بالإنترنت ويرجع ذلك إلى سهولة استعماله ونقله في كل مكان ، حيث يستطيع العضو متابعة التنظيم الحزبي في كل وقت وحتى من مكان عمله الأصلي فهو وسيلة فعالة في عملية الاتصال شرط أن يكون من مشتركى الشبكة المعلومات (الإنترنت)

وبين الجدول رقم (24) كيفية تأثير الاتصال التنظيمي على الأعضاء المركزيين والوطنيين داخل الحزب فيبين أن أعضاء الحزب يستعمل جميع طرق الاتصال التنظيمي بدرجة أكبر يستخدمون الأعضاء الاتصال الفردي والجماعي معا بنسبة 43.7 % ، وفي نفس الوقت ، يتقارب استخدام المبحوثين للاتصال الجماعي والفردي ، لأن طبيعة تكنولوجيا الاتصال هي التنوع بطرق مختلفة من جهة وحسب نوع العمل التنظيمي داخل الحزب من جهة أخرى ، ويرجع استخدامهم للاتصال التنظيمي الفردي والجماعي لأن طبيعة التنظيمية للحزب تفرض نفسها في التأثير على كل الأعضاء بشكل فردي وجماعي وحسب نوع العمل التنظيمي كذلك ، وعن مدى تأثير الاتصال التنظيمي على العمل الحزبي فالجدول رقم (25) يبين أن جل إجابات المبحوثين ترى بأن عملية الاتصال التنظيمي لها تأثير بنسبة 46 % ، حيث تؤثر في توجيه الأفراد والجماعة لأن طبيعة نظام الأحزاب يركز على التنظيم الفردي والجماعي معا كما يؤثر الاتصال

التنظيمي داخل الحزب في عملية التخطيط الحزبي من أجل استمراره وفيما يخص بتأثير الاتصال التنظيمي على اتخاذ القرارات الفعالة إذا ما كانت هناك حالات تنظيمية طارئة .

وأما الغرض من استعمال الاتصال التنظيمي داخل الحزب فيبين الجدول رقم (26) أن معظم أعضاء المركزيين والوطنيين للحزب يستعملون الاتصال التنظيمي الذي يعتبرونه حتمية تكنولوجية في وقتنا الحالي بنسبة 55.2 % ، ولا يمكن الاستغناء عنه في تنظيم الحزب إضافة الى مسايرة التطور التكنولوجي فيما يخص الجانب التنظيمي باستخدام تقنيات الاتصال الجديدة كالأنترنت وتطبيقاتها ، في يرى آخرون أن الاتصال التنظيمي سهل من نقل المعلومات بسرعة فائقة ودقة متناهية وهو ما يميز تكنولوجيا الاتصال ، كما تسهل أيضا في العمل التنظيمي داخل الحزب بشكل دقيق ومرن. وفيما يخص قيام إدارة الحزب باجتماعات تنظيمية عبر الوسائل الاتصال الالكترونية فيبين الجدول رقم (27) أن جل أعضاء الحزب يركزون على عملهم الحزبي في استخدام وسائل الاتصال الالكترونية خلال الاجتماعات التنظيمية بنسبة 90.8 % لأنها من الوسائل السهلة الاستعمال والتي تساعد في النقص من الجهد وتكلفة الانتقال إلى مقر الحزب في العاصمة لذلك يلجأ أعضاء الحزب إلى استخدام تقنيات الاتصال الالكتروني عن بعد ، كما نجد أن هذه الوسائل لها تأثير فعال في عملية التنظيم الحزبي خاصة عندما يكون الاجتماع مستعجل، أما بخصوص اهم الوسائل الاتصال الالكترونية المستعملة في الاجتماعات التنظيمية داخل الحزب فالجدول رقم (28) يبين أن كل المبحوثين يستخدمون تقريبا كل تقنيات الاتصال الالكترونية المتاحة لهم ونجد أكبر نسبة هي 42.5 % يستخدمون الهاتف النقال الذكي باشتراكهم مع الانترنت وهي أهم الوسائل الالكترونية في عملية التنظيم الحزبي، تليها التقنيات الاخرى كالكومبيوتر.

وفيما يخص فعالية الاتصال الالكتروني داخل الحزب فالجدول رقم (29) يبين أن جل إجابات المبحوثين ترى بأن الاتصال الالكتروني مهم في التنظيم الحزبي بصور مختلفة حسب نوع العمل التنظيمي حيث يكون متوسط بنسبة 33.3 % ، واحيانا فعال بصورة أقل واحيانا جيد وممتاز بالنسبة للمبحوثين ، ويرجع ذلك إلى نوع العمل التنظيمي

الذي تحدده إدارة الحزب ، إضافة إلى نوع الحاجة من الاجتماعات والندوات التي يديرها الحزب فهو نسبي .

أما بخصوص مدى مساهمة تكنولوجيا الاتصال في إحداث تغيير تنظيمي داخل الحزب فيبين الجدول رقم (30) أن المبحوثين يرون أن تكنولوجيا الاتصال تسهم في التغيير التنظيمي للحزب بنسبة 37.9 % ، فأعضاء الحزب يرون بأن لها دور مهم في العمل التنظيمي ، كما تعمل على استقرار الحزب وديمومته من خلال تأثيرها على سلوك الأعضاء داخل الحزب ، كم لها تؤثر على البيئة الداخلية والخارجية للحزب وتسعى لمواكبة كل التغييرات واستحداث أساليب تنظيمية جديدة داخل الحزب ، فالتغيير التنظيمي لا مفر منه في العمل التنظيمي وفي توجيه الأعضاء وتغييرهم وكذلك تغيير الهيكل التنظيمي للحزب وغيرها من التغييرات، وفيما يخص القائمين على طرح أفكار للتغيير التنظيمي فيبين الجدول رقم (31) أن معظم أعضاء الحزب المركزيين والوطنيين يسعون إلى طرح أفكار من أجل إحداث التغيير التنظيمي للحزب حيث يعتبر مشروع الحزب يحمل في طياته بذور التغيير التنظيمي في كل المجالات وذلك بنسبة 50.6 %، وكل منهم يرى طريقة معينة للتغيير كاستخدام تكنولوجيا الاتصال في توجيه الأعضاء وإعطاء حلول للتغيير التنظيمي تكون إيجابية ومن أعضاء الحزب لهم أسلوب في التغيير ومواكبة الأحزاب العالمية ، ويبين الجدول رقم (32) أن مجالات التغيير التنظيمي في الحزب متكاملة بنسبة أكبر 44.8 % يكون في الهيكل التنظيمي للحزب لزيادة الفعالية ، كما يخدم التنظيم الحزبي على العموم كما يراعي جميع أعضاء الحزب أهميته على الأفراد والجماعات والتنظيم ككل.

أما عن معوقات التغيير التنظيمية التي يتعرض لها الحزب فيبين الجدول رقم (33) أن أهم المعوقات هي تغييرات تنظيمية لا أهمية منها داخل الحزب بنسبة 46 % ، كما يتعرض التنظيم الحزبي معرض لمعوقات تؤثر عليه منها سوء استخدام التقنيات الجديدة للاتصال قد ينجر عنها خروج معلومات سرية عن الحزب ، كما يطرح أفكار للتغيير من طرف الأعضاء لا تتناسب مع تكنولوجيا الاتصال لعدم وجود تكوين في تقنيات الاتصال الحديثة من طرف أعضاء الحزب .

وعن علاقة تكنولوجيا الاتصال بعملية التطوير التنظيمي فيبين الجدول رقم (34) أن للمبحوثين يرون أنها ساهمت كثيرا في عملية التطوير التنظيمي من خلال معرفته توظيف تكنولوجيا الاتصال في العمل التنظيمي للحزب بنسبة 98.1 % وتأثيرها على الأفراد والجماعات داخل الحزب ، كما يرجع ذلك إلى حتمية التكنولوجيا في عملية التطوير، إذن هناك علاقة كبيرة جدا بين عملية التطوير التنظيمي وتكنولوجيا الاتصال والذي يحافظ على توازن العمل التنظيمي للحزب ، كما يساهم الحزب على التطوير التنظيمي باستخدام تكنولوجيا الاتصال فيبين الجدول رقم (35) أن التطوير التنظيمي وتكنولوجيا الاتصال مكملان لبعضهما في إدارة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل الحزب بنسبة 44.8 %، فلمعالجة المشاكل التنظيمية للحزب يجب القيام باستخدام تقنيات الاتصال جديدة كالإنترنت ، البريد الإلكتروني... إلخ إضافة على أنها تعمل على تحسين صورة الحزب ، والبيئة التكنولوجية تسهم أيضا في تنوير الحزب ببدائل تنظيمية تسهل العمل الحزبي كالأجتماعات عن بعد ، وفيما يخص القائمين بعملية التطوير التنظيمي داخل الحزب فالجدول رقم (36) يبين أن المبحوثين يعطون أهمية لخبراء التنظيم الحزبي في عملية التطوير التنظيمي للحزب بنسبة 35.6 % لخبرتهم التنظيمية خاصة مع التطورات التكنولوجية التي طرأت على مختلف المجالات التنظيمية ، إذ لا بد من مسايرة ذلك التطور ، إضافة إلى اهتمام الأعضاء بالعمل الجماعي في تطوير التنظيم الحزبي وكذلك يساهم الأفراد في تطوير العمل الحزبي ، حيث يتبين أن القائمين على عملية التطوير التنظيمي يعملون كنظام واحد وهو ما يحقق أهداف الحزب ويسهم في استقراره واستمراره ، وبخصوص مساهمة الحزب في الاستثمار في الجماعات والأفراد في عملية التطوير التنظيمي فالجدول رقم (37) يبين أن كل أعضاء الحزب يستثمرون في الطاقات البشرية سواء كان فرديا أو جماعيا في تطوير العمل التنظيمي بنسبة 98.9 % ، وهو ما يفسر أنه يعمل كنظام متجانس من خلال عدم الإقصاء في التنظيم الحزبي ، وكل ذلك يصب في مصلحة الحزب لتحقيق كل أهدافه وتطبيق استراتيجيته بشكل محكم وفعال.

وفيما يخص شكل الابداع التنظيمي داخل الحزب فيبين الجدول رقم (38) أن معظم المبحوثين يرون أن الاهتمام بالإبداع التنظيمي من طرف إدارة الحزب يرتكز على الافراد والجماعات بنسبة 63.2 % باعتباره ذو أهميته داخل التنظيم الحزبي ويرجع ذلك لطبيعة نظام الحزب ، كما يركز أعضاء الحزب على الابداع التنظيمي الفردي الذي يفيد الحزب ايضا بصورة أقل أما الإبداع الجماعي لازال ناقصا على وجه الخصوص، ويرجع ذلك لطبيعة النشاطات التنظيمية للحزب فكلما كانت النشاطات كثيفة يبرز الابداع الإداري من طرف أعضاء الحزب سواء كان فرديا أو جماعيا أو معا والعكس ، وفيما يخص علاقة تكنولوجيا الاتصال والابداع الإداري داخل الحزب فالجدول رقم (39) يبين ويبرز أهمية في الإبداع التنظيمي للحزب من طرف المبحوثين ، فهناك من له القدرة على الابداع بطرح أفكار تنظيمية داخل الحزب بنسبة 51.7 % كالإعلانات الترويجية للحزب عبر منصات التواصل الاجتماعي حيث يسعى أعضاء الحزب إلى استغلال الإمكانيات الموجودة داخل الحزب المادية و المعنوية للقيام بإبداعات تنظيمية داخل البيئة الداخلية والخارجية ، إضافة لذلك تقنيات الاتصال الحديثة تضم أفكار إبداعية لا بأس بها مثل البرمجيات وغيرها ، أما نظرة المبحوثين للإبداع الإداري داخل الحزب يبين الجدول رقم (40) أن إجابات المبحوثين تؤكد على ضرورة الابداع الإداري لمواكبة التطورات التكنولوجية بنسبة 50.6 % ، خاصة في تقنيات الاتصال التي ساهمت كثيرا في عملية الابداع الإداري ، كما تتميز القيادة بالمبادرة دوما على الابداع الإداري للحزب ، كما تعمل البيئة التنظيمية للحزب الداخلية والخارجية على المساهمة في عملية الابداع الإداري لزيادة أعضائها وقاعدتها ، إضافة إلى ذلك نجد أن الحزب يستغل إمكانياته التنظيمية على أكمل وجه ، وبخصوص أثر في عملية الإبداع الاداري للحزب يبين الجدول رقم (40) أن المبحوثين يرون بأنه يمر بمراحل منتظمة بنسبة 57.5 % ، أي إيجاد الفكرة وتطبيقها عبر مراحل من طرف الأفراد الذين يعملون على تجسيدها في الحزب ، ونجد أن أعضاء الحزب يسعون إلى إحداث تغييرات تنظيمية عن طريق الأفكار الإبداعية سواء في البيئة الداخلية والخارجية خاصة في الاستحقاقات الانتخابية واستخدام وسائل تقنية مفيدة للتنظيم.

- يبين الجدول رقم (42) دور البيئة التكنولوجية في تسهيل العمل التنظيمي الحزبي حيث نجد أن جل أعضاء الحزب يؤكدون على أهمية البيئة التكنولوجية داخل الحزب وخارجه في العمل التنظيمي الحزب بنسبة 97.7 % ، بحيث أن استعمال تقنيات الاتصال الحديثة التي تلائم الحزب من أجل الترويج لأهداف الحزب وأفكاره وزيادة أعضائه وقاعدته الحزبية ، فالبيئة التكنولوجية للحزب مهمة جدا ولا سيما فيما يتعلق في التخطيط ومتابعة تنظيمه، كما يتعرض الحزب لمعوقات تخص بيئته التنظيمية فيبين الجدول رقم (43) أن إجابات جل المبحوثين يؤكدون على أن معوقات البيئة التكنولوجية هي في الأساس معوقات مادية تكنولوجية بنسبة 97.7 % ، لأن ليس للحزب موارد مادية كبيرة وليس مؤسسة ربحية لذلك نجد يعتمد على اشتراكات أعضائه ومناضليه لاستغلالها في تنظيم العمل الحزبي، كما يرى بعض المبحوثين ان نقص السيولة سواء من الدولة أو حتى عقود الأشهر التي عادة ما توفر موارد مادية لا بأس بها في تمويل الحزب .

أما بخصوص مسعى الحزب إلى تجسيد الحكومة الالكترونية داخل الحزب فالجدول رقم (44) يبين أن جل أعضاء الحزب يسعون جاهدين في تجسيد الحكومة الالكترونية لأهميتها في التنظيم الحزبي الالكتروني وتقديم كل ما يخص الحزب للأعضاء والرجوع إليها عند الحاجة بنسبة 93.1 % إضافة إلى أنها من استراتيجية الحزب في زيادة أعضائه داخليا وخارجيا فالحكومة الالكترونية لها دور فعال في تطوير العمل التنظيمي للحزب ، وفيما يخص توفير المعلومات التنظيمية لجميع مشركي الحزب فالجدول رقم (45) يبين أن جل أعضاء الحزب يتيحون المعلومات التنظيمية على مشركي الحزب بنسبة 92 % ، وذلك لمتابعة شؤون الحزب سواء التظاهرات التنظيمية على موقع الحزب والوسائل الاتصال الالكترونية المختلفة ، أما بخصوص الأعضاء الذين أجابوا بعدم إتاحة المعلومات التنظيمية لجميع مشركي الحزب يبررون ذلك بوجود السرية في المداولات التنظيمية خاصة بين القيادة المركزية للحزب والأعضاء الوطنيين.

أما بخصوص مدى تقديم الخدمات التنظيمية الكترونيا لمشركي الحزب حيث يبين الجدول رقم (46) أن جل إجابات المبحوثين يرون بأن الخدمات التنظيمية الكترونيا لها

دور فعال في إبعاد الضغط الإداري على الحزب والربط بين جميع المكاتب الوطنية الداخلية والخارجية بنسبة 50.6 % ، كما تقوم بنشر المعلومات التنظيمية للحزب واللقاءات والندوات وكل ما يتعلق بشؤون الحزب ، إضافة إلى تقليل تكاليف التنقل إلى مقر الحزب وهي مفيدة للتقليل والجهد الممكنين لجميع أعضاء الحزب ومشاركيه.

أما بخصوص اهتمام إدارة الحزب بتفعيل الإدارة الالكترونية فحسب الجدول رقم (47) نخلص أن كل أعضاء الحزب يؤكدون على أن الإدارة الالكترونية مهمة جدا بالنسبة للحزب في تنظيم شؤونه الإدارية ، وفيما يخص أثر الإدارة الالكترونية على السلوك التنظيمي يبين الجدول رقم (48) أن لها تأثير داخل الحزب بنسبة 34.5 %، فهي تساهم في تقديم معلومات مختلفة عن الحزب في شكل الكتروني لمختلف فئات المجتمع التي بدورها تهدف إلى كسب أعضاء جدد ، كما أنها تعمل على التقليل من الجهد والوقت في العمليات الادارية للحزب ، إضافة ترشيد نفقات الحزب والمحافظة عليها واستغلالها فيما هو أنسب .

ويبين الجدول رقم (49) أن متغير الخبرة ومعوقات الإدارة الالكترونية ، من خلال إجابات المبحوثين يرون من أهم معوقات هي السطو على المعلومات التنظيمية داخل الحزب والاضرار بها بنسبة 43.7 % ، خاصة مع التطورات الحديثة في خرق المواقع الالكترونية للتنظيمات السياسية من طرف الهاكرز ، ويرى بعض المبحوثين أن من معوقات الإدارة الالكترونية هو عدم التحكم في تكنولوجيا البرمجيات ، لأن في هذا المجال لابد من وجود أعضاء متخصصين في مجال البرمجيات ، ويرى البعض الآخر من المبحوثين أن من المعوقات هي انتهاك خصوصية الحزب وأعضاءه والتشهير بها في الوسائل الالكترونية المختلفة.

وفي الأخير يبين الجدول رقم (50) مرتكزات الإدارة الالكترونية داخل الحزب حيث يعتمد على البعد الإداري بنسبة 56.3 % ، الذي يعطيه أهمية خاصة مع توجيهات القيادة الحزبية التي تعمل على زيادة أعضاءها وقاعدتها الحزبية داخليا وخارجيا ، كما تعمل إدارة الحزب على مسايرة التطورات التكنولوجية في مجال التنظيم وهو من أهدافه

الرئيسية والاهتمام بالبعد البشري من خلال التدريب الفعال في استخدام الإدارة الالكترونية، إضافة إلى اهتمامه قليلا بالبعد المعرفي والمعلوماتي.

الاستنتاج العام :

يعتبر موضوع تكنولوجيا الاتصال وتأثيرها على السلوك التنظيمي داخل المنظمات الحديثة على وجه العموم وعلى وجه الخصوص الأحزاب السياسية من المواضيع الرئيسية والمهمة في وقتنا الراهن ، لأن التطورات التكنولوجية في الاتصال أحدثت ثورة في عالم الاتصال ، حيث تسعى الأحزاب إلى استخدامها في الجانب التنظيمي للحزب بهدف الحفاظ على استمراريته وديمومته من خلال تطبيقاتها المختلفة في توجيه سلوكات الأفراد والجماعة داخل التنظيم الحزبي .

من خلال هذه الدراسة تبين لنا أن هناك عدة تأثيرات لتكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل الحزب وتبرز تلك التأثيرات على الاتصال التنظيمي العام للحزب وفعاليته باستخدام تقنيات الاتصال الالكترونية كالهاتف النقال والانترنت وغيرها للعمل التنظيمي كالاجتماعات والندوات الحزبية بشكل متجانس وبصورة رسمية بين كل أعضاء الحزب ، حيث توفر الوقت والجهد في تنقل الأفراد والجماعات لمقر الحزب.

كما ساهمت تكنولوجيا الاتصال في إحداث تغييرات تنظيمية داخل الحزب لفعاليتها التنظيمية من خلال طرح أفكار تنظيمية باستخدام تكنولوجيا الاتصال ، كما تؤثر في الهيكل التنظيمية للحزب ، كما نجد لها علاقة بعملية التطوير التنظيمي في توجيه السلوك التنظيمي للحزب وتحسين صورته ، ومن استراتيجية الحزب هو التطوير عن طريق خبراء في التنظيمات الحزبية ، إضافة تسعى إدارة الحزب إلى الاستثمار في العنصر البشري بشكل فردي وجماعي .

كما توجد علاقة تأثير لتكنولوجيا الاتصال على الابداع الإداري كضرورة حتمية لمسايرة التطور التكنولوجي في مجالات التنظيم ، وذلك من خلال اهتمام أعضاء الحزب

بعملية الابداع الإداري وإيجاد أفكار إبداعية وتطبيقها بمراحل منتظمة عن طريق استخدام تقنيات الاتصال في العمل التنظيمي للحزب .

وتلعب البيئة التكنولوجية الموفرة من طرف الحزب تأثيرا كبيرا على توجيه السلوك التنظيمي للأعضاء من خلال تسهيل العمل الحزبي بكل مرونة، إضافة إلى أن لها علاقة في تجسيد الحكومة الالكترونية وتقديم المعلومات التنظيمية والربط بين مكاتب الحزب وإتاحتها لجميع مشتركى الحزب باستخدام تقنيات الاتصال المختلفة .

كما يعمل الحزب على تطبيق الإدارة الالكترونية في تنظيمه الحزبي لتوجيه سلوكات الاعضاء بطريقة منظمة ومحكمة وتقليل الجهد والوقت في المعاملات الإدارية وتفعيلها من خلال التركيز على البعد الإداري التنظيمي .

خاتمة :

لقد تناولت الدراسة تكنولوجيا الاتصال وأثرها على السلوك التنظيمي لدى الأحزاب السياسية - حزب جبهة المستقبل نموذجا - وهدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية استخدام تكنولوجيا الاتصال على العمل التنظيمي داخل حزب جبهة المستقبل، ومعرفة تأثيرها على السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات و كذلك أهميتها في الحفاظ على استمرارية التنظيم السياسي وتحقيق أهداف الحزب وتنفيذ استراتيجيته ، إضافة إلى زيادة قاعدته وزيادة تمثيله .

من خلال الدراسة تبين أن جميع أعضاء الحزب سواء كانوا أعضاء مركزيين أو وطنيين يستخدمون تكنولوجيا الاتصال في العمل التنظيمي بصورة رسمية ويؤكدون أن لها تأثير على كل أعضاء الحزب في توجيه سلوكهم التنظيمي الفردي والجماعي داخل الحزب فتقنيات الاتصال بصورها المتعددة كالأنترنت وتطبيقاتها والانترنت والاكسترنات وقواعد البيانات والهاتف النقال الذكي وغيرها منحت الكثير من التسهيلات في التنظيم الحزبي.

كما بينت الدراسة أن قيادة الحزب ترى بضرورة إدخال تكنولوجيا الاتصال في تنظيم شؤون الحزب واعتبرتها حتمية لمسايرة ومواكبة التطور التكنولوجي على المستوى التنظيمي، وطريقة استخدامها كان له تأثير في مختلف عمليات الاتصال التنظيمي والالكتروني، كما ساهمت أيضا في عملي التغيير والتطوير التنظيميين بشكل إيجابي داخل الحزب، وبينت الدراسة أيضا بأن الابداع التنظيمي والابداع الإداري داخل الحزب يرجع إلى أعضاء الحزب بشكل فردي وجماعي ساهموا به داخل الحزب من خلال طرح أفكار تنظيمية من خلال تقنيات الاتصال كالاكتاعات التنظيمية عن بعد .

كما ساهمت البيئة التنظيمية والبيئة التكنولوجية وكان لها أثر في تسهيل العمل التنظيمي من خلال تقديم الخدمات التنظيمية المختلفة لمشركي الحزب، ويسعى أعضاء الحزب إلى تجسيد الحكومة الالكترونية، والعمل كذلك على تفعيل الإدارة الالكترونية للتوفير الوقت والجهد لمشركي الحزب في العمل التنظيمي للرجوع إليها عند الحاجة .

التوصيات والاقتراحات :

- ضرورة توفير البيئة التحتية للاتصالات والاستثمار فيها لأنها هي عمود التطور التكنولوجي في المنظمات والمجتمع ككل.
- ضرورة الاستثمار في العنصر البشري داخل الحزب من خلال استقطاب مختلف الكفاءات سيما في الجانب التنظيمي لتسييرها بشكل فعال وتحقيق أهداف واستراتيجية الحزب، وفي مختلف المجالات لزيادة قوته التنظيمية ورفع قاعدته الشعبية .
- ضرورة تدريب الأفراد والجماعات على تقنيات الاتصال الحديثة واستغلالها في ما يخدم الحزب ، ومن أجل تجسيد برامج الحزب في مختلف المجالات .

قائمة المراجع

- قائمة المراجع :

- الكتب :

- ابراهيم عامر قنديلجي ، ايمان فاضل السامرائي. تكنولوجيا المعلومات وتطبيقها .
الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ط1 ، 2002 .
- إحسان دهش جلاب ، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير. دار صفاء للنشر
والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2011 .
- احسان محمد الحسن ، مناهج البحث الاجتماعي . دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان
، ط1 ، 2005.
- احمد محمد محمود ريان ، خدمات الانترنت .مكتبة الإسكندرية ، أبو ظبي ، ط1 ،
2001
- أحمد الأصفر ، أديب عقيل ، علم اجتماع التنظيم ومشكلات العمل . منشورات جامعة
دمشق ، سوريا ، 2003 .
- أحمد السيد كردي ، السلوك التنظيمي .الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، مصر ،
2011 .
- أحمد الشامي، المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات و المعلومات .دار المريخ
للنشر ، الرياض ، 1988
- أحمد صقر عاشور ، إدارة القوى العاملة . الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 1996 .
- أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات) ، الدار الجامعية ، مصر ،
ط6 ، 2000 .
- احمد ماهر ، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات) . الدار الجامعية ، الإسكندرية
، ط8 ، 2008 .

- أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات) . مركز التنمية الإدارية ، جامعة الإسكندرية ، مصر ، 1995 .
- أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي ، السلوك التنظيمي . الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2003 .
- أحمد ماهر ، كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال . الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 .
- أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات) . الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2013 .
- احمد محمد المصري ، العلاقات العامة . مؤسسة شباب مصر ، مصر ، 2000 .
- أسامة خيرى ، التميز التنظيمي . دار اليازية للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2014 .
- إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي ، أسس ومجالات العلوم السياسية ، دار التنوير ، الإسكندرية ، 2012 .
- الأمين شريط ، الوجيز في القانون الدستوري والمؤسسات السياسية المقارنة . ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط9 ، 2011 .
- أمين البار ، دور الأحزاب السياسية في دعم التحول الديمقراطي في الدول المغاربية ، مكتبة الوفاء القانونية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، ط1 ، 2014 .
- بريان اندر داهل ، الانترنت ، دار الفاروق للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 2001 .
- بشير الخضر وآخرون ، السلوك التنظيمي . منشورات جامع القدس ، فلسطين ، ط1 ، 1995 .
- بوحنية قوي ، الاتصالات الإدارية داخل المنظمات المعاصرة . ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 .

- ثابت عبد الرحمان إدريس ، المدخل الحديث في الإدارة العامة . الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2003.
- ثائر سعدون محمد ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . مركز رماح لتطوير الموارد البشرية ، عمان ، 2016 .
- جاري ديسلر ، إدارة الموارد البشرية . ت أحمد سيد أحمد عبد المتعال ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، 2002 .
- جعفر حسن الطائي ، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها . دار البداية ناشرون وموزعون ، عمان ، ط1 ، 2013 .
- جمال الدين لعويسات ، السلوك التنظيمي والتطوير الإداري . دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2003 .
- جمال معتوق ، منهجية العلوم الاجتماعية و البحث الاجتماعي . دار بن مرابط للطباعة و النشر ، الجزائر ، ط1 ، 2009 .
- جيرالد جرينبرج وروبرت بارون ، إدارة السلوك في المنظمات . ت رفاعي محمد رفاعي و إسماعيل بسيوني ، دار المريخ للنشر ، مصر ، 2004 .
- حسن عماد مكاوي ، تكنولوجيا الاتصال في عصر العولمة . الدار اللبنانية المصرية ، القاهرة، 2003 .
- حسن عماد مكاوي ، تكنولوجيا الاتصال في عصر المعلومات . الدار اللبنانية المصرية ، القاهرة ، ط2 ، 1997 .
- حسن عماد مكاوي ، ليلي حسين، الاتصال ونظرياته المعاصرة . الدار اللبنانية المصرية ، القاهرة ، ط4 ، 2003 .
- حسن عماد مكاوي و محمود علم الدين ، تكنولوجيا المعلومات والاتصال . مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ، القاهرة ، 2000 .

- حسن محمد حربي ، علم المنظمة . مطابع الموصل ، العراق ، 1989 .
- حسن محمد نصر ، الانترنت و الإعلام و الصحافة الالكترونية . مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ، الكويت ، ط1، 2003 .
- حسن محمد نصر ، الانترنت و الإعلام و الصحافة الالكترونية . مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ، الكويت ، ط1، 2003 .
- حسين حريم ، إدارة المنظمات . دار حامد للنشر والتوزيع ، ط2 ، عمان ، 2003 .
- حسين حريم ، مبادئ الإدارة الحديثة . دار حامد للطباعة ، الأردن ، ط1، 1988 .
- حسين حسن سلمان ، السلوك الإنساني والبيئة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق . المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع ، لبنان ، 2005 .
- حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، الأحزاب السياسية وجماعات المصلحة والضغط دراسة في علم الاجتماع السياسي . مركز الاسكندرية للكتاب، مصر ، 2008 .
- حسين عبد الحميد رشوان ، القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري . مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2010 .
- خالد غسان يوسف المقدادي ، ثورة الشبكات الاجتماعية . دار النفائس للنشر و التوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2013 .
- خضير كاظم محمود ، السلوك التنظيمي . دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2002
- خضير كاظم محمود ، السلوك التنظيمي . دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2002 .
- خير الدين عويسي ، دليل البحث العلمي . دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط1 ، 1997
- دوجلاس سميث ، إدارة تغيير الأفراد - المبادئ والاستراتيجيات والرؤى - ت عبد الحكيم أحمد الخزامي ، إيتراك للطباعة والنشر ، 2001 ، ص 23 .

- ذياب عواد فتحي أحمد ، السلوك الإنساني في منظمات الأعمال الحديثة. دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2013.
- راوية حسن ، السلوك التنظيمي المعاصر . الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 .
- راوية حسن ، السلوك التنظيمي المعاصر . الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 .
- راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر. الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002.
- رعد حسن الصرن ، إدارة المكاتب الحديثة . دار الرضا للنشر ، دمشق، ط1 ، 2002
- منى محمد إبراهيم البطل ، تكنولوجيا الاتصالات المعاصرة . دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط1 ، 2004 .
- زكي إيمان عبد المحسن ، الحكومة الالكترونية مدخل إداري متكامل . منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، بحوث ودراسات ، مصر ، 2009 .
- زهير احدان ، مدخل لعلوم الإعلام والاتصال. ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993 ،
- سامر جلعوط وآخرون ، الاتصال والاتصال الإداري المبادئ والممارسة . دار الرضا للنشر ، ط1، 2002 .
- سلوى عثمان صديقي ، هناء حافظ بدوي ، أبعاد العملية الاتصالية . المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 1999 .
- سليم الحسنية ، مبادئ نظم المعلومات الإدارية . مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، الأردن ، 1998 .
- سمية عبد الحميد السيد علي ، دور نظم المعلومات في دعم مناخ الاستثمار . رسالة مقدمة للحصول على العضوية في العلوم الإدارية ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، مصر ، 2004

- سناء عبد الكريم الخناق ، نظام هندسة المعرفة . دار القطوف للنشر ، الاردن ، 2009 .
- شعبان فرج ، الاتصالات الإدارية . دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2009 .
- صالح العويل سليمان ، ديمقراطية الأحزاب السياسية والجماعات الضاغطة . منشورات جامعة قار يونس ، ليبيا ، ط1 ، 2003 .
- صالح حسين علي العبد الله ، التعددية الحزبية ودورها في تداول السلطة . المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 2015 .
- صبحي سيد ، تصرفات سلوكية . دار الثقافة للطباعة ، مصر ، 1978 .
- صلاح عبد الباقي ، السلوك التنظيمي (مدخل تطبيقي معاصر) . دار الجامعة الجديدة ، مصر ، 2003 .
- طارق علي جماز ، السلوك التنظيمي . الأكاديمية العربية المفتوحة بالدانمارك ، كلية الادارة والاقتصاد ، د ت .
- طاهر محسن الغالي ، أحمد على صالح ، التطوير التنظيمي مدخل تحليلي . دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010 .
- عباس بدران ، الحكومة الالكترونية من الإستراتيجية إلى التطبيق . المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت ، 2004 .
- عبد الباسط محمد عبد الوهاب ، استخدام تكنولوجيا الاتصال في الإنتاج الإذاعي والتلفزيوني -دراسة تطبيقية وميدانية- المكتب الجامعي الحديث ط1 ، الإسكندرية، مصر ، 2005 .
- عبد الحميد شكري، تكنولوجيا الاتصال (انتاج البرامج في الراديو والتلفزيون) . دار الفكر العربي ، مصر ، ط1 ، 1996 .

- عبد السلام أبو قحف ، اقتصاديات الأعمال والاستثمار الدولي .دار الجامعية الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 .
- عبد السلام أبو قحف ، محاضرات في السلوك التنظيمي . الدارالجامعية ، مصر ، 2001 .
- عبد السلام أبو قحف ، محاضرات في السلوك التنظيمي .الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2001 .
- عبد العزيز الشريف ، الإعلام الالكتروني . دار يافا للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن، ط1، 2014 .
- عبد المالك ردمان الدناني ، الوظيفة الإعلامية لشبكة الانترنت . دار الفجر للنشر و التوزيع ، القاهرة ، ط1 ، 2003 .
- عبد المالك ردمان الدناني ، تطوير تكنولوجيا الاتصال وعولمة المعلومات . المكتب الجامعي الحديث ،الاسكندرية، 2005 .
- عصام سلمان الموسى ، مدخل إلى الاتصال الجماهيري .إثراء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط6 ، 2009 .
- علي السلمي ، السلوك الإنساني في الإدارة . مكتبة غريب ، القاهرة ، د س .
- علي غربي ، يمينة نزار ، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية . دار الهدى ، الجزائر، ط1 ، 2002 .
- علي محمد رحومة ، علم الاجتماع الآلي . عالم المعرفة (347) ،المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب ، الكويت ، يناير 2008.
- عمر أحمد أبو هاشم الشريف وآخرون ، الإدارة الإلكترونية - مدخل إلى الإدارة التعليمية الحديثة - دار المناهج للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2013 .

- عمر موفق بشير العبايجي ، الإدمان و الانترنت . دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007 .
- عواد فتحي أحمد زياب ، السلوك الإنساني في منظمات الأعمال الحديثة . دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2013 .
- عوض فاتن العزو ، القيادة والإشراف الإداري . دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2010 .
- غسان قاسم داود اللامي، إدارة التكنولوجيا - مفاهيم ومداخل تقنيات وتطبيقات عملية- دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان ، ط1، 2007 .
- فضيل دليو ، مدخل إلى الاتصال الجماهيري . مخبر الإعلام والاتصال ، جامعة قسنطينة ، 2003 .
- فضيل دليو ، مقدمة في وسائل الاتصال الجماهيري . ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1998 .
- فليب برو ، علم الاجتماع السياسي . ترجمة محمد عرب صاصيلا ، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع ، بيروت ، ط1 ، 1998 .
- فهد سعود عبد العزيز العثيمين ، الاتصالات الإدارية - ماهيتها ، أهميتها ، أساليبها - شركة الصفحات الذهبية المحدودة ، ط2 ، الرياض ، 1993 .
- قحطان أحمد الحمداني ، مدخل إلى العلوم السياسية . دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2012 .
- قوي بوحنية ، الاتصالات الإدارية داخل المنظمات المعاصرة . ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 .
- كامل محمد مغربي ، السلوك التنظيمي (مفاهيم واسبس الفرد والجماعة في التنظيم) . دار الفكر ، عمان ، 2004 .

- كامل محمد مغربي ، السلوك التنظيمي (مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم) . دار الفكر ، الأردن ، ط3 ، 2004 .
- ماجد راغب حلو ، القانون الدستوري . دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2007 .
- ماجد سالم تريان ، الانترنت و الصحافة الالكترونية "رؤية مستقبلية" . الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، 2008 ، ص 27 .
- ماجد سلمان تريان ، الانترنت و الصحافة الالكترونية " رؤية مستقبلية " . الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، 2008 .
- مجد الهاشمي ، تكنولوجيا وسائل الاتصال الجماهيري . دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2004 .
- محمد محفوظ ، تكنولوجيا الاتصال (دراسة في الأبعاد النظرية و العملية) . دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2005 .
- محمد محمد الهادي وآخرون ، نحو مستقبل أفضل لتكنولوجيا المعلومات في مصر . المكتبة الأكاديمية ، مصر ، 1995 .
- محمد إبراهيم عبيدات ، سلوك المستهلك - مدخل استراتيجي - دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط4 ، 2004 .
- محمد احمد إبراهيم السلماني ، القانون الدستوري والنظم السياسية . دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ط1 ، 2010 .
- محمد إسماعيل بلال ، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق . الدار الجامعية الجديدة ، مصر ، 2005 .
- محمد اسماعيل بلال ، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق . دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2005 .

- محمد اسماعيل بلال ، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق .الدار الجامعية ، مصر ، 2005 .
- محمد أكرم العدلوني ، القائد الفعال . دار قرطبة ، السعودية ، 2000 .
- محمد الصيرفي ، إدارة التغيير . دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2008 .
- محمد الصيرفي ، إدارة تكنولوجيا المعلومات . دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ط1 ، 2009 .
- محمد الفاتح محمد بشير المغربي ، السلوك التنظيمي . دار الجنان للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2016 .
- محمد الفاتح حمدي وآخرون ، تكنولوجيا الاتصال والإعلام .كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2011 .
- محمد الفاتح محمود بشير المغربي ، السلوك التنظيمي . دار الجنان للنشر والتوزيع ، ط1، الأردن ، 2016 .
- محمد بن يوسف النمران العطيات ، إدارة التغيير والتحديات العصرية للمدير- رؤية معاصرة لمدير القرن 21- دار حامد للنشر ، الأردن ، 2006 .
- محمد حسين العجمي ، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية .دار المسيرة للنشر ، الأردن ، ط1 ، 2008 .
- محمد سعيد سلطان ، مصطفى صالح الحناوي ، السلوك التنظيمي .الدار الجامعية للنشر ، الإسكندرية ، د ت .
- محمد سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال .دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط6 ، 2017 .
- محمد شطاح ، الإعلام في زمن العولمة بين التكنولوجيا والايديولوجيا . دار الهدى ، الجزائر ، 2006 .

- محمد شهاب وآخرون ، العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي) . الشركة العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 1995
- محمد عبد الحميد ، الاتصال و الإعلام على شبكة الانترنت . عالم الكتب ، القاهرة ، 2007 .
- محمد عبد المجيد ، البحث في الدراسات الإعلامية . عالم الكتب ، القاهرة ، 2000 .
- محمد علي رحومة ، الانترنت و المنظومة التكنو- اجتماعية (بحث تحليلي في الآلية التقنية للإنترنت ونمذجة منظومتها الاجتماعية) . مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، ط1 ، 2005 .
- محمد محفوظ ، تكنولوجيا الاتصال . دار المعرفة الجامعية ، مصر 2005 .
- محمد محمد الهادي ، نحو تطوير مصادر المعلومات الالكترونية العربية لمواجهة التحدي الحضاري . المكتبة الأكاديمية ، القاهرة ، 1997 .
- محمد محمود الخالدي ، التكنولوجيات الالكترونية . دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007 .
- محمد مسلم ، مقدمة في علم النفس الاجتماعي . دار قرطبة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2007 .
- محمد منير حجاب ، الإعلام والتنمية الشاملة . دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط1 ، 2001 .
- محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط6 ، 2017 .
- مرسي محمد جمال الدين ، ثابت عبد الرحمان إدريس ، السلوك التنظيمي . الدار الجامعية ، الإسكندرية ، ط1 ، 2005 .

- مصطفى كامل أبو العزم عطية ، مقدمة في السلوك التنظيمي . المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 2001 .
- مصطفى كامل أبو العزم عطية ، مرجع السابق ، ص ص ، 74- 75
- مصطفى يوسف كافي ، الإعلام التفاعلي . دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2016 .
- مصطفى يوسف كافي ، الإعلام التفاعلي . دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2016 .
- منى محمد إبراهيم البطل ، تكنولوجيا الاتصال المعاصرة الشخصية والإدارية ونظم المعلومات . دن ، القاهرة ، 2004 .
- مهدي جرادات ، الأحزاب والحركات السياسية في الوطن العربي . دار اسامة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2006 .
- ناصر لعديلي ، السلوك الإنساني والتنظيمي. معهد الإدارة العامة ، الرياض، 1995.
- نبيل صالح سفيان ، المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي . إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر ، 2004 .
- نبيلة عبد الحليم كامل ، الأحزاب السياسية في العالم المعاصر . دار الفكر العربي ، عمان ، 1982 .
- نجم عبد الله الحميدي وآخرون ، نظم المعلومات الإدارية (مدخل معاصر) . دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط2، 2009 .
- نواف كنعان ، القيادة الإدارية . دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 .
- نور الدين حاروش ، الاحزاب السياسية . دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009 .

- هاني شحادة الخوري ، تكنولوجيا المعلومات على أعتاب القرن الحادي و العشرين .
مركز الرضا للكمبيوتر ، دمشق ، 1998.
- همام طلعت ، قاموس العلوم النفسية و الاجتماعية . مؤسسة الرسالة ، بيروت ، ط1 ،
1984 .
- ياسر الصاوي ، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات . دار السحاب للنشر والتوزيع ،
ط1 ، مصر ، 2007 .
- يحي اليحاوي ، العولمة أية عولمة . إفريقيا الشرق ، المغرب ، 1999 .

- الرسائل الجامعية :

- لمين علوطي ، أثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على إدارة الموارد البشرية في
المؤسسة . أطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، جامعة الجزائر 03 ، 2008 .
- رفيقة بوخالفة ، السلوك التنظيمي للعمال في ظل ثقافة تسيير الموارد البشرية
بالمؤسسة الجزائرية . أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر
2 ، 2016 .
- طه حسين نوي ، التطور التكنولوجي ودوره في تفعيل إدارة المعرفة بمنظمات
الأعمال- حالة المديرية العامة لاتصالات الجزائر- اطروحة دكتوراه في علوم التسيير ،
جامعة الجزائر 03 ، 2011 .
- فتيحة يحاوي، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تكوين المعرفة التنظيمية .
رسالة ماجستير غ منشورة ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة سعد دحلب
البليدة ، 2010.
- محمد بوحوالي ، واقع الصحافة في ظل هيمنة مواقع التواصل الاجتماعية . مذكرة
ماجستير في علوم الإعلام و الاتصال ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ، قسم الإعلام
و الاتصال ، جامعة الجزائر -3- الجزائر ، 2014 .

- مراد رايس ، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة . رسالة ماجستير غ منشورة إدارة أعمال ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 03، 2006.

- نوفل حديد ، تكنولوجيا الانترنت وتأهيل المؤسسة للاندماج في الاقتصاد العالمي (حالة المؤسسة الجزائرية) . اطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 03 ، 2007 .

1-- حورية شريط ، الاتصال التنظيمي وأبعاد التغيير في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية . أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإعلام والاتصال ، جامعة الجزائر 3 ، 2015 .

- نهلة حفيظي ، تكنولوجيا الاتصال و الحملات السياسية .رسالة ماجستير في علوم الإعلام و الاتصال ، قسم العلوم الإنسانية ، جامعة باتنة الجزائر ، 2012 .

- المجالات و المعاهد :

- أحمد زايد ، آفاق جديدة في نظرية علم الاجتماع - نظرية تشكل البنية - المجلة الاجتماعية القومية ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، العدد 33 ، القاهرة ، 1996.

- الهادي بوقلقول ، مشروع الحوكمة الالكترونية في الجزائر (طموحات كبيرة وانجازات متواضعة) . ملتقى دولي حول متطلبات إرساء الحكومة الالكترونية في الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة سعد دحلب البلدية يومي 13/14 ماي 2013.

- انتصار إبراهيم عبد الرزاق، صفد حسام الساموك ، الإعلام الجديد (تطور الأداء والوسيلة والوظيفة) . سلسلة مكتبة الإعلام والمجتمع ، بغداد ، 2011 .

- أحمد بيوض ، وسائل الاتصال والإعلام الجديدة . مجلة الفيصل ، السعودية ، ع 228، 1995 .

- بعلي حمزة، دور تكنولوجيا المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي في المؤسسة (دراسة حالة اتصالات الجزائر للهاتف المحمول موبيليس) .مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، العدد 11 ، 2017 .
- طه مدني وآخرون ، التغيير التنظيمي وأثرها على رضا العاملين - دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط - مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية ، ع 03 ، 2017 .
- حزب جبهة المستقبل ، القانون الأساسي للحزب . المادة 08 من القانون الأساسي ، المؤتمر الثاني 27 ، 28 ، 29 ، سبتمبر 2018 .
- حرب أسامة الغزالي ، الأحزاب السياسية في دول العالم الثالث . المجلس الوطني للثقافة والفنون و الآداب ، سلسلة عالم المعرفة ، الكويت ، 1987 .
- حسام الدين محمود فياض ، نظرية التشكيل البنائي لدى أنتوني جيدنز (محاولة للتوفيق بين البنية والفعل في فهم المجتمع الانساني) دراسة تحليلية - نقدية ، المجلة العربية للعلوم ونشر البحوث ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد 04 ، العدد 07 ، 30 يوليو 2020 .
- حسن رضا النجار ، تكنولوجيا الاتصال - المفهوم والتطور - .أبحاث المؤتمر الدولي (الإعلام الجديد : تكنولوجيا جديدة لعالم جديد) جامعة البحرين 09/07 /أفريل 2009 - رابح العايب ، الاتصال التنظيمي : أداة لتحقيق الفعالية التنظيمية . مجلة العلوم الإنسانية ، ع 29 ، قسنطينة ، 2008 .
- صلاح الدين عواد كريم الكبيسي و عبد الستار إبراهيم دهام ، التعلم المنظمي وأثره في نجاح المنظمات .مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، م 13 ، ع 45 ، العراق ، 2017 .
- عائشة قره ، الحجاج في الخطاب السياسي لدى الأحزاب السياسية - قراءة في المفهوم وبحث في الآليات والاستراتيجيات - المجلة الجزائرية للدراسات السياسية ، المجلد 07 ، العدد 01 ، 2020 .

- عز الدين عبد الرحمان كاوة ، استخدام تكنولوجيا الاتصال في إنتاج برامج قناة كردستان الفضائية - دراسة ميدانية- مجلة آداب الفراهيدي ، ع 21 ، آذار ، العراق ، 2015.

- عفاف محمد الباز، دور التكنولوجيا في تحديث المنظمة الادارية - المؤتمر القومي الثالث لمركز بحوث التنمية التكنولوجية - جامعة حلوان ، مصر 08/07 ماي 2001 .

- مجلة المستقبل (الحزب) ، ع 8 ، فيفري 2016 .

- منصف ذيب ، أي دور للأحزاب السياسية في تعزيز مفهوم الحكم الراشد في الدولة . مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، جامعة تبسة ، ع 15 .

- ياسين طه موسى ، تكنولوجيا الاتصال الحديثة ودورها في تحقيق أهداف البث التلفزيوني الوافد. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية ، م 15، ع 09 ، أيلول 2008 .

- يسرى أبو سالك ، أثر تكنولوجيا العمل في الوحدات الإدارية على نظم معالجة المعلومات .مجلة العلوم الإنسانية ع01 ، جامعة الأردن، 2002 .

- يوسف حديد ، نصيرة براهيمة ، تكنولوجيا الاتصال الحديثة واختراق الخصوصية الثقافية للأسرة الجزائرية . مجلة الباحث العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، الوادي ع17 ، ديسمبر 2014 .

- يوسف عنصر وناجي لتيتم ، أهم المحددات السيكو- سوسيولوجية المستخدمة في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي . مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الوادي ، ع 07 ، 2014 .

- المراجع الأجنبية :

- J.J.Braconier et M.Lannioux ; L'Entreprise contemporains-environnement et organisation , Masson, paris 1986 .

- Alexander-Bailly Frédérique et autres, comportements humains et management , 4eme éd, France, Pearson, éducation ,2009.
- Claudette lafaye , sociologie de organisation ,Nathan , Paris, France , 2004 .
- Daff, richard.l , organisation theory and deigne, 8th ed usa , èd ,Thomson , 2004 .
- Daniel louis Seiler, les partis politique , armand colin , paris, 2000.
- Gorges Rigg , comparative politics and political partie , In William J crotty , ed , approach to the stady of party organisation ,poston , Allyn and bean , 1968.
- James coleman and G.rosberg (eds), political partieand national integration in tropical africa. California, university of California , press , 1994 ,.
- Maurice Duverger, Les partie politique, librairie armond colin , paris 9eme édition , 1976.
- Michel kalika , management et T.I.C .laison , paris ,2005.
- Stephen P et autre , organisation behavoir , édition fiteenth Pearson ,new jersy , usa ,2012.
- Wind.J and Main.Y , Driving Change – Hew The Best Companies Are Preparing For The 21ST Century , Keogh , London , 1999.
- Torrington, Derek and Hall Laura , Human Recourse Management ,Patrice hall Europe ,Italy , 1998.

فهرس المحتويات

- فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
- مقدمة.....أ	
- الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي .	
المبحث الأول : الاطار المنهجي للدراسة	05.....
1-1- أسباب اختيار الموضوع	05.....
1-2- أهداف الدراسة	05
1-3- أهمية الدراسة.....	06
1-4- الإشكالية	06.....
1-5- الفرضيات	09.....
المبحث الثاني : مفاهيم الدراسة	10.....
2-1- تحديد المفاهيم	10
2-2- المقاربة السوسيولوجية	13.....
2-3- الدراسات السابقة	18.....
2-4- صعوبات الدراسة	25.....
الفصل الثاني : ماهية تكنولوجيا الاتصال ، ماهية السلوك التنظيمي.....	30.....
تمهيد .	30.....

- المبحث الأول : ماهية تكنولوجيا الاتصال 30
- 1-1- مفهوم التكنولوجيا 30
- 1-2- مفهوم الاتصال 33
- 1-3- مفهوم تكنولوجيا الاتصال 35
- المبحث الثاني : الأهمية ، خصائص ووظائف تكنولوجيا الاتصال 37
- 1-2- أهميتها تكنولوجيا الاتصال 37
- 2-2- سمات تكنولوجيا الاتصال 38
- 2-3- وظائف تكنولوجيا الاتصال 41
- المبحث الثالث : أنواع وآثار تكنولوجيا الاتصال 43
- 1-3- الاتصالات الأرضية 43
- 2-3- الاتصالات الفضائية غير الأقمار الصناعية 43
- 3-3- الانترنت وتطبيقاتها 44
- 3-1- الانترنت 44
- 3-2- الانترنت 50
- 3-3- الاكسرانت 51
- 3-4- البريد الالكتروني 51
- 3-5- قواعد البيانات 52
- 3-6- الهواتف النقالة الذكية 54

- 56.....3-4- آثار تكنولوجيا الاتصال
- 57.....4-1- الآثار التنظيمية
- 59.....4-2 الآثار الاقتصادية
- 60.....4-3 - الآثار الاجتماعية
- 62.....المبحث الرابع : ماهية السلوك التنظيمي
- 62.....4-1 المفهوم والأهمية والأهداف، والخصائص
- 62.....4-1- مفهوم السلوك الإنساني ، أنواعه ، خصائصه
- 65.....4-2- تعريف السلوك التنظيمي
- 66.....4-3- أهمية وأهداف السلوك التنظيمي
- 66.....3-1- أهمية السلوك التنظيمي
- 68.....3-2- أهداف السلوك التنظيمي
- 69.....4-4- خصائص السلوك التنظيمي
- 71.....- المبحث الخامس: السلوك التنظيمي وعلاقته بالعلوم الأخرى
- 71.....5-1- علم النفس
- 71.....5-2- علم الاجتماع
- 71.....5-3- علم النفس الاجتماعي
- 72.....5-3- علم الأنثروبولوجيا
- 73.....- المبحث السادس : المدارس المفسرة للسلوك التنظيمي

- 73.....1-6 المدرسة الكلاسيكية
- 73.....2-6 المدرسة السلوكية
- 74.....3-6 مدرسة اتخاذ القرارات
- 74.....4-6 مدرسة الإدارة الحديثة
- 74.....5-6 مدرسة نظرية النظم
- 76...المبحث السابع : محددات وعناصر و العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي
- 76.....1-7 محددات السلوك التنظيمي
- 76.....1-1 الفعل الاجتماعي
- 77.....2-2 السلوك الاجتماعي
- 78.....3-2 القيادة
- 79.....2-7 عناصر السلوك التنظيمي
- 79.....1-2 عناصر السلوك الفردي
- 79.....2-2 الإدراك
- 80.....3-2 التعلم
- 81.....4-2 الدافعية
- 82.....5-2 الشخصية
- 83.....6-2 الدوافع النفسية
- 83.....3-7 عناصر السلوك الجماعي

83.....	3-1-الجماعات
84.....	3-2- القيادة
87.....	3-3- الاتصال
90.....	7-4- العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي
95.....	خلاصة الفصل
98.....	الفصل الثالث : أثر تكنولوجيا الاتصال على السلوك التنظيمي لدى الحزب السياسي
98.....	تمهيد
99.....	المبحث الأول : ماهية الأحزاب السياسية
99.....	1-1- تعريف الأحزاب السياسية
99.....	1-2- شروط الحزب السياسي
100.....	1-3- خصائص الأحزاب السياسية
101.....	1-4- مقومات الأحزاب السياسية
103.....	1-5- وظائف الأحزاب السياسية
106.....	1-6- تصنيف الأحزاب السياسية
108.....	1-7- أشكال الأحزاب السياسية
110.....	1-8- أهداف وأهمية الأحزاب السياسية
113.....	المبحث الثاني : حزب جبهة المستقبل
113.....	2-1- لمحة تاريخية عن حزب جبهة المستقبل
114.....	2-2- الاطار التنظيمي لحزب جبهة المستقبل

- 115..... 3-2 - الهيكل الإداري لحزب جبهة المستقبل
- 117.... - المبحث الثالث : مفهوم الاتصال التنظيمي والاتصال الالكتروني
- 117..... 1-3 - الاتصال التنظيمي
- 122..... 2-3 - الاتصال الالكتروني
- 123..... - المبحث الرابع : التغيير التنظيمي ، التغيير التكنولوجي، التطوير التنظيمي
- 123..... 1-4 - التغيير التنظيمي
- 128..... 2-4 - التغيير التكنولوجي
- 129..... 3-4 - التطوير التنظيمي
- 132..... - المبحث الخامس : الابداع التنظيمي ، الابداع الاداري
- 132..... 1-5 - الابداع التنظيمي
- 133..... 2-5 - الابداع الإداري
- 138..... - المبحث السادس : البيئة التنظيمية والبيئة التكنولوجية
- 138..... 1-6 - البيئة التنظيمية
- 139..... 2-6 - البيئة التكنولوجية
- 140..... - المبحث السابع : الحكومة الالكترونية والادارة الالكترونية
- 140..... 1-7 - الحكومة الالكترونية
- 143..... 2-7 - الإدارة الالكترونية

151.....خلاصة الفصل

- الفصل الرابع : دراسة ميدانية عن واقع السلوك التنظيمي
من خلال تكنولوجيا الاتصال لدى حزب جبهة المستقبل .

155.....تمهيد

- المبحث الأول : المناهج المستخدمة

1-1- المنهج الوصفي التحليلي

1-2- منهج دراسة حالة

1-3- منهج الاحصائي.....

- المبحث الثاني: جمع وتحليل المعطيات .

1-2- الملاحظة

2-2- الاستمارة ..

- المبحث الثالث : مجالات الدراسة .

1-3- العينة وكيفية اختيارها

2-3- المجال المكاني

3-3- المجال الزمني

- المبحث الرابع : عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

4-1- تحليل البيانات الشخصية

4-2- تحليل بيانات الفرضية الأولى

171.....	4-3- تحليل بيانات الفرضية الثانية
187.....	4-4- تحليل بيانات الفرضية الثالثة
247.....	المبحث الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
247.....	5-1- نتائج الفرضية الأولى والفرضية الثانية
250.....	5-2- نتائج الفرضية الثالثة
258.....	- الاستنتاج العام
260.....	- خاتمة
	- التوصيات والاقتراحات
	- قائمة المراجع
	- الملاحق

- فهرس الأشكال والجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
116	الهيكل الإداري لحزب جبهة المستقبل	1
162	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	2
163	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي	3
164	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	4
165	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري (الخبرة الحزبية)	5
166	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الخبرة المهنية في الحزب	6
167	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن ومكان استخدام الشبكة المعلوماتية.	7
168	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن واستخدام الشبكة المعلوماتية	8
169	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن وأوقات استخدام الشبكة المعلوماتية	9
171	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري والغرض من استخدام تكنولوجيا الاتصال .	10
173	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري والخدمات التي تدفع الى استخدام تكنولوجيا الاتصال .	11
175	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس وطبيعة استعمال تكنولوجيا الاتصال.	12

176	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري وتوفير الحزب وسائل تكنولوجية للاتصال	13
177	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية داخل الحزب وأهم تكنولوجيا الاتصال المستعملة	14
179	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري و الاتصال التنظيمي في تنفيذ العمل الحزبي	15
180	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى والتغيير التنظيمي في الحزب	16
182	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية داخل الحزب واهتمام إدارة الحزب بالتطوير التنظيمي باستخدام تكنولوجيا الاتصال	17
183	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية داخل الحزب واهتمام الإدارة المركزية بالإبداع الإداري	18
185	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية والبيئة التنظيمية للعمل الحزبي	19
187	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة داخل الحزب ومدى تأثير الاتصال التنظيمي في الحزب	20
189	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي داخل الحزب ومدى تأثير الاتصال التنظيمي في الحزب	21
191	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي داخل الحزب و فعالية عملية الاتصال التنظيمي داخل الحزب	22
193	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن والتقنيات المستعملة في عملية الاتصال التنظيمي داخل الحزب	23

195	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الاداري داخل الحزب وكيفية تأثير الاتصال التنظيمي على الأعضاء في الحزب	24
197	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي و مدى تأثير الاتصال التنظيمي على العمل الحزبي	25
199	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الاداري والغرض من استعمال الاتصال التنظيمي في الحزب	26
201	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي و قيام إدارة الحزب باجتماعات تنظيمية عبر وسائل الاتصال الالكترونية	27
203	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وأهم وسائل الاتصال الالكترونية في الحزب	28
205	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وفعالية الاتصال الالكتروني داخل الحزب	29
207	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية داخل الحزب ومدى مساهمة تكنولوجيا الاتصال في إحداث تغيير التنظيمي	30
209	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الاداري والقائمين على طرح أفكار للتغيير التنظيمي في الحزب	31
211	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية داخل الحزب ومجالات التغيير التنظيمي في الحزب	32
213	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية داخل الحزب ومعوقات التغيير التنظيمي في الحزب	33
215	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي داخل الحزب وعلاقة تكنولوجيا الاتصال بعملية التطوير التنظيمي	34

217	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الاداري ومساهمة الحزب على التطوير التنظيمي باستخدام تكنولوجيا الاتصال وإدارة السلوك التنظيمي	35
219	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي والقائمين بعملية التطوير التنظيمي بالحزب	36
221	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الاداري ومساهمة الحزب على الاستثمار في الجماعات والأفراد في عملية التطوير التنظيمي	40
223	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية ونوع الابداع الإداري داخل الحزب	38
225	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي داخل الحزب وعلاقة تكنولوجيا الاتصال بالإبداع الإداري	39
228	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية ونظرة الباحثين للإبداع الإداري داخل الحزب	40
230	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي داخل الحزب وكيفية الابداع الإداري	41
232	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الاداري ودور البيئة التكنولوجية في تسهيل العمل التنظيمي الحزبي	42
233	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية ومعوقات البيئة التنظيمية داخل الحزب	43
235	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الاداري ومسعى الحزب في تجسيد الحكومة الالكترونية	44
236	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الاداري وتوفير المعلومات التنظيمية لجميع مشركي الحزب	45
238	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي داخل الحزب و مدى تقديم الخدمات التنظيمية الكترونيا للمشاركين	46
240	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة والإدارة الالكترونية للحزب	47

242	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية وأثر الإدارة الالكترونية على السلوك التنظيمي داخل الحزب	48
244	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية ومعوقات الإدارة الالكترونية داخل الحزب	49
246	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الاداري ومرتكزات الإدارة الالكترونية في الحزب	50

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله -

قسم علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع السياسي

استمارة رقم :

الموضوع :

تكنولوجيا الاتصال وأثرها على السلوك التنظيمي لدى الأحزاب السياسية

- حزب جبهة المستقبل نموذجا -

- تحت إشراف الأستاذة الدكتورة :

- إعداد الطالب :

* زيدي عائشة.

* العوفي حمزة.

في إطار التحضير لشهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع السياسي ، يسرنا أن نضع بين أيديكم استبياننا لجمع البيانات الأساسية حول الموضوع ، الرجاء منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة ، علما أن كل المعلومات التي ستدلون بها تبقى سرية ولا تستخدم إلا لغرض علمي بحت ، ونشكركم على حسن تعاونكم .

1- المحور الأول: البيانات الشخصية.

1- الجنس :

- ذكر - أنثى

2- المستوى التعليمي:

- ابتدائي - متوسط - ثانوي - ليسانس

- ماستر - ماجستير - دكتوراه - غير متعلم

3- السن:

- (25-35) - (35-45) - (45-55) - (أكثر من 55 سنة)

4- المستوى الإداري:

- عضو مركزي - عضو وطني - متطوع

5- الخبرة المهنية في الحزب:

- سنة - سنتين - ثلاث سنوات - أكثر من ثلاث سنوات

2) المحور الثاني: واقع استخدام تكنولوجيا الاتصال .

6- هل تستخدم الشبكة المعلوماتية؟:

- نعم - لا

7- أين تستخدمها؟

- مقر الحزب - مكان العمل - الهاتف

- أخرى اذكرها؟.....

8- ما هي الأوقات التي تستعملها ؟

- الصباح - الظهيرة - المساء - الليل

المحور الثالث : واقع استخدام تكنولوجيا الاتصال في الحزب السياسي

9- ما هو الغرض من استخدامك لتكنولوجيا الاتصال؟

- العمل الحزبي - متابعة ملفات إدارية تخص الحزب - متابعة مختلف التطورات الجديدة للحزب

- أخرى أذكرها؟.....

10- ما هي الخدمات التي تدفعك لاستخدام تكنولوجيا الاتصال؟

- سهولة الاستخدام - التقليل من الجهد والوقت - التفاعل بين الأعضاء

- أخرى أذكرها؟.....

11- ما هي طبيعة استعمال تكنولوجيا الاتصال من طرفك ؟

- بصورة رسمية - بصورة غير رسمية

12- هل يوفر الحزب وسائل تقنية للاتصال بين الأعضاء ؟

- نعم - لا

13- ما هي أهم تكنولوجيا الاتصال التي يعتمد عليها الحزب؟

- الشبكات الاتصال المستخدمة (الانترنت، الانترنت، الاكسترنات)

- وسائل الاتصال المستخدمة (الهاتف النقال، البريد الالكتروني، قاعدة بيانات)

- أخرى أذكرها؟.....

14- هل الاتصال التنظيمي يساهم في تنفيذ العمل الحزبي ؟

نعم لا

15- هل هناك تغيير تنظيمي داخل الحزب ؟

نعم لا

16- هل تهتم الإدارة العامة للحزب بالتطوير التنظيمي للحزب باستخدام تكنولوجيا الاتصال ؟

نعم لا

17- هل أعضاء الإدارة المركزية للحزب مهتمون بالإبداع الإداري ؟

نعم لا

18- هل البيئة التنظيمية للحزب تساهم في تنظيم العمل الحزبي ؟

نعم لا

3 (المحور الثالث: أثر تكنولوجيا الاتصال في تنظيم سلوك الأفراد والجماعات داخل الحزب .

19- هل يقوم الاتصال التنظيمي في الحزب على مايلي:

- التعاون بين الأعضاء - توفير بيانات للحزب

- التأثير في سلوك الجماعة - التأثير في سلوك الأفراد

- تبادل المعلومات ونقلها

أخرى أذكرها :

20- هل يكون الاتصال التنظيمي داخل الحزب ؟

- اتصال رسمي بين الأعضاء والإدارة المركزية للحزب

- اتصال غير رسمي بين الأعضاء

21- كيف ترى عملية الاتصال التنظيمي داخل الحزب ؟

- فعال غير فعال جيد

22- ما هي التقنيات المستعملة في عملية الاتصال التنظيمي داخل الحزب ؟

- الهاتف النقال الانترنت الاكسترنات

أخرى أذكرها :

23- كيف تكون عملية الاتصال التنظيمي داخل الحزب ؟

- اتصال بين الأفراد اتصال بين الجماعة اتصال خليط

24- هل يؤثر الاتصال التنظيمي داخل الحزب فيما يلي :

- يؤثر في توجيه الأفراد والجماعة - يؤثر في عملية التخطيط الحزبي

- يؤثر في اتخاذ قرارات فعالة للحزب

أخرى أذكرها :

25- ما هو الغرض من استعمال الاتصال ؟

- نقل المعلومات بسرعة بين الأعضاء - سهولة استعمالها في العمل

- حتمية تكنولوجية لا مفر منها

أخرى أذكرها :

26- هل تقوم إدارة الحزب باجتماعات تنظيمية عبر وسائل الاتصال الإلكترونية ؟

نعم لا

27- ما هي أهم وسائل الاتصال الإلكتروني ؟

- الهاتف النقال الشخصي الذكي - تقنية الاتصال عن بعد (الفيديو توكس)

- البث المباشر عبر الانترنت

أخرى أذكرها :

28- هل الاتصال الالكتروني داخل الحزب ؟

فعال غير فعال متوسط جيد ممتاز

29- هل ساهمت تكنولوجيا الاتصال في إحداث تغيير تنظيمي داخل الحزب ؟

تغيير العمل الحزبي دقيق التكيف بين البيئة الداخلية والخارجية للحزب
المحافظة على استقرار الحزب إستراتيجية في الحزب

أخرى أنكرها :

30- هل هناك في الحزب من يعمل على طرح أفكار للتغيير التنظيمي للحزب ؟

- مشروع الحزب في حد ذاته يحمل في طياته التغيير
- هناك أعضاء في الحزب يتسمون بالتغيير التنظيمي عبر تكنولوجيا الاتصال
- حتمية تكنولوجيا الاتصال في توجيه الأعضاء وإعطاء حلول للتغيير التنظيمي

أخرى أنكرها :

31- ما هي مجالات التغيير التنظيمي في الحزب ؟

- التغيير في الهيكل التنظيمي لزيادة فعالية التغيير التنظيمي
- التغيير في سلوك الأفراد والجماعة وتوجيه سلوكهم
- التغيير باستخدام تكنولوجيا الاتصال

أخرى أنكرها :

32- هل تعرضتم لمعوقات في عملية التغيير التنظيمي ؟

- فرض تغييرات تنظيمية لا جدوى منها
- سوء استعمال تكنولوجيا الاتصال في العمل الحزبي
- عدم معرفة أهمية تكنولوجيا الاتصال للنهوض بالعمل الحزبي

أخرى أنكرها :

33- هل تؤثر تكنولوجيا الاتصال المستعملة داخل الحزب في عملية التطوير التنظيمي ؟

نعم لا

34- هل يساهم التطوير التنظيمي المبني على تكنولوجيا الاتصال في إدارة السلوك التنظيمي في الحزب ؟

- هو إستراتيجية ومشروع الحزب هو التطوير

35- معالجة المشاكل التنظيمية لزيادة فعالية وتحسين صورة الحزب

أخرى أذكرها :

35- من يقوم بعملية التطوير التنظيمي داخل الحزب ؟

الأفراد الجماعة خبراء في التنظيم الحزبي

آخرون أذكرهم :

36- هل يستثمر الحزب في الأعضاء والجماعات داخل التنظيم الحزبي في عملية التطوير التنظيمي ؟

نعم لا

37- هل الإبداع الإداري داخل الحزب يكون بشكل ؟

فردي جماعي

مع التعليل :

38- حسب رأيكم هل يساهم الإبداع الإداري في ما يلي :

- عبارة عن أفكار إبداعية تنظيمية للحزب

- استخدام تقنيات اتصال جديدة ومسايرة التطور التكنولوجي في العمل الإداري

- حل المشاكل التنظيمية بالاستغلال الأمثل للموارد المتاحة في الحزب

أخرى أذكرها :

39- إلى ما يرجع الإبداع الإداري داخل الحزب في نظركم ؟

- إمكانات الحزب التنظيمية

- خصائص القيادة الحزبية

- البيئة التنظيمية للحزب الداخلية والخارجية

- ضرورة الإبداع الإداري لمسايرة التطور التكنولوجي

أخرى أذكرها :

40- فيما يكمن الإبداع الإداري داخل الحزب ؟

- الإبداع عبر مراحل منتظمة (إيجاد الفكرة المبدعة وتطبيقها)

- حاجة الحزب للإبداع الإداري وتحديثه

- وجود أفراد مبدعين التنظيم الإداري

41 - هل البيئة التكنولوجية دور في العمل التنظيمي الحزبي ؟

نعم لا

42- ما هي المعوقات التي تؤثر على التنظيم الحزبي ؟

- معوقات مادية تكنولوجية

- معوقات بشرية

- معوقات أخرى أذكرها :

43- هل يسعى الحزب باعتباره مؤسسة سياسية إلى القيام بالحوكمة الالكترونية ؟

نعم لا

44- هل المعلومات التنظيمية للحزب متاحة لجميع مشركي الحزب ؟

نعم لا

إذا كان لا لماذا ؟

45- فيما تكمن الخدمات الالكترونية للمشاركين في الحزب ؟

- نشر المعلومات التنظيمية للحزب

- تقليل تكاليف تنقل مشركي الحزب

- تسهيل وإبعاد الضغط الإداري والربط بين كل مكاتب الحزب

- أخرى أذكرها

46- هل للحزب إدارة إلكترونية تهتم بالسلوك التنظيمي ؟

نعم لا

47- ما هو أثر الإدارة الالكترونية على السلوك التنظيمي للحزب ؟

- تقليل الجهد والوقت في المعاملات الإدارية للحزب

- ترشيد النفقات المالية للحزب باستخدام الإدارة الالكترونية

- تقديم خدمات عامة لمختلف شرائح المجتمع للإطلاع على الحزب

- زيادة في انخراط أعضاء جدد في الحزب

- إعداد أرشيف إلكتروني للعودة إليه عند الحاجة

أخرى أذكرها

48- ما هي المعوقات التي تعرض لها الحزب في تجسيد الإدارة الإلكترونية ؟

- عدم التحكم في التكنولوجيا الرقمية وسوء استخدامها
- انتهاك خصوصية الحزب وأعضاءه
- السطو على المعلومات التنظيمية الخاصة بالحزب والإضرار بها

أخرى أنكرها

49- ما هي مرتكزات الإدارة الإلكترونية للحزب ؟

- البعد الإداري من خلال توجيهات القيادة الحزبية
- البعد التكنولوجي التنظيمي بمختلف صوره لمسايرة التطور التكنولوجي
- البعد البشري من خلال التدريب على استعمال الإدارة الإلكترونية
- البعد المعرفي والمعلوماتي للحزب (تجديد في الأفكار التنظيمية)

أخرى أنكرها