

## استخدام تكنولوجيا المعلومات بيئة العمل وعلاقتها بأنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية

### دراسة ميدانية مطبقة على العاملين بالجامعة العمالية

[١٠]

رضوى محمد مختار عبد الوهاب<sup>(١)</sup> - مصطفى إبراهيم عوض<sup>(١)</sup>  
ياسر محمد عبد اللطيف<sup>(٢)</sup> - محمد يسري حسن عثمان<sup>(٣)</sup>

(١) معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس ٢ كلية العلوم، جامعة عين شمس  
(٢) الجامعة العمالية  
(٣) الجامعة العمالية

#### المستخلص

تنتهي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التي تقيس علاقة بين متغيرين متغير مستقل هو استخدام تكنولوجيا المعلومات ومتغير تابع هو أنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية وهي أنسب أنواع الدراسات لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، وتنتهج الدراسة الحالية منهج المسح الاجتماعي بنوعية الشامل وبالعيننة، واعتمدت الدراسة الراهنة على مقياس أنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية ببيئة العمل، واستبيان عن استخدام تكنولوجيا المعلومات ببيئة العمل، وتمثلت عينة الدراسة في حصر شامل لكل من العاملين وأعضاء هيئة التدريس بفرعي الجامعة العمالية بمدينة الإسماعيلية وبمدينة بني سويف وبلغ حجم العينة (١١٣) مفردة، وكانت أهم نتائج الدراسة: التأكد على وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين الهيكل التنظيمي في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، كما توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط التفاعل المركزية بين العاملين في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، كذلك توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط التفاعل بين العاملين في الأنظمة والتعليمات في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، كما توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط التفاعل بين العاملين في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، وتمثلت أهم توصيات الدراسة في: التأكيد على أهمية تدريب العاملين بالجامعة على استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات، وتوفير الدعم المالي المقدم لمراكز تكنولوجيا المعلومات لأهميتها في عملية التغيير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، كذلك العمل على توفير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بالجامعة

## مقدمة

يشهد عالمنا ونحن في الألفية الثالثة تحولات جذرية في النظم المستخدمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتقدمة، وتتسابق مصر مع المجتمعات النامية في إيجاد موقع مميز لها في عالم جديد أكثر انفتاحاً، تختفي فيه الحدود السياسية ويعتمد على مورد المعلومات والمعرفة، وتلعب تكنولوجيا المعلومات دوراً رئيسياً في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية من خلال توفير المعلومات لدعم اتخاذ القرارات لمعالجة قضايا التنمية والإصلاح. (الهادي، ٢٠٠٤، ص ١٥).

أن المعلومات عنصر لاغني عنه في أي نشاط نمارسه، فهي أساس البحوث العلمية وقاعدة اتخاذ القرارات الصحيحة، فمن يملك المعلومات الصحيحة في الوقت المناسب يستطيع التحكم في موارد الطبيعة والسيطرة عليها لتحقيق النفع لنفسه وللمجتمعة. (مكاوي، ١٩٩٣، ص ١٣).

فالمجتمع يشهد تطورات وتغيرات في وسائل تكنولوجيا المعلومات وتنتجه الدول النامية والمتقدمة على حد سواء بالأخذ بالأساليب المتقدمة والوسائل الحديثة في التكنولوجيا وتستنعين بوسائل التكنولوجيا المختلفة والمناسبة لاستخدامها في العمل المهني للمنظمات الاجتماعية والجمعيات الأهلية خاصة، ذلك لما توفره هذه الوسائل من سرعة تنفيذ المهام والأعمال المختلفة، ومن ثم تصبح مصر في اشد الحاجة لتكنولوجيا المعلومات وذلك لمواجهة هذه الأوضاع والتغيرات، ليس فقط بالدولة وجهازها الرسمي وللأنشطة الاقتصادية والمالية وتشريعاتها، ولكن أيضاً بدفع وتقوية مؤسسات المجتمع المدني بما يمكنها من تعبئة الجهود الشعبية والتعبير عنها وتجميع القوى المجتمعية للصالح، العام وترابط عناصر المجتمع لتصبح، عوناً للدولة وصياغة بناء السياسة الاجتماعية. (السروجي، ٢٠٠١، ص ٢٣٩).

وتؤكد الإحصائيات أهمية الوسائل المستخدمة في الحصول على المعلومات لاستخدامها في اتخاذ القرارات المناسبة في العمل وتطوير بيئة العمل، والمتأمل لمدي تأثير هذه التقنية على عالمنا اليوم يجد إنها تخطت الحدود الجغرافية بدرجة كبيرة كما قربت المسافات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بين الأفراد بعضهم البعض، كما يجد لديها القدرة على التقليل من عوامل التهميش أو الاستبعاد للأقليات أو الفئات المستضعفة والتي تعجز بدورها عن الوصول

لعملية صنع القرارات والمشاركة في كل ما يتعلق بشئونهم وشئون مجتمعهم بصفة عامة.(عبد الفتاح، ٢٠٠٥، ص ٣٦٥).

كما تعد الموارد البشرية أحد عناصر التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لا يمكن أن تتحقق التنمية دون وجود العنصر البشري بالعدد الكافي والنوعية الملائمة القادرة على النهوض بعملية التنمية، فالإنسان هو المبتكر والمخترع وهو المنفذ لكل ذلك في سبيل إحداث التغيير والتطوير المطلوب في الهيكل الاقتصادي لذا لا غرابة أن نجد إن كل دول العالم الآن والمنظمات الدولية تهتم بضرورة تنمية الموارد البشرية ورفع مستوى معيشتهم وتحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية فهم الغاية من عملية التنمية. (عبيدو، ٢٠٠٨، ص ٦٢)

وفي المجتمعات الحديثة برزت أهمية العمل وقيمه من خلال ما يحمله العمل أو الوظيفة من معنى شخصي للفرد حيث يعتبر العمل مصدر مهم لهوية الشخص ومكانته وتحقيقاً لذاته كما يحقق له قيمته كفرد في مجتمعه فدرجة أهميته وإحساسه بذاته يعتمد علي ما يقدمه لمجتمعه وما يحققه من إنجاز وفي الوقت نفسه يمكن أن يكون العمل مصدر إحباط إذا ما أحس الشخص بضآلة ما يؤديه من عمل وعدم إنجازه فيه سواء نتيجة حكم ذاتي أو حكم مجتمعي.(الزياتي، ٢٠٠١، ص ١١٦)

ومن هنا يأتي الاهتمام بالعنصر البشري هو أهم عناصر التنمية والإنتاج والأساس في رفع كفاءة المنظمة وتحقيق أهدافها ولذلك كان لابد من التأكيد المستمر على إن الإنسان هو المحور الحقيقي والهام في المنظمة، فالموارد الأخرى من أموال ومعدات وآلات ما هي إلا عوامل مساعدة، فالإنسان هو الذي يخطط وينظم ويستخدم هذه الموارد، ولذلك يأتي الاهتمام بدراسة السلوك الإنساني في المنظمة ضرورة ملحة حيث يساعد إدارة المنظمة على الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية بما يحقق الإنتاجية الأعلى.(عثمان & السيد، ٢٠٠٤، ص ٢٠٠)

ومن هنا يأتي الاهتمام بالعنصر البشري هو أهم عناصر التنمية والإنتاج والأساس في رفع كفاءة المنظمة وتحقيق أهدافها ولذلك كان لابد من التأكيد المستمر على إن الإنسان هو المحور الحقيقي والهام في المنظمة، فالموارد الأخرى من أموال ومعدات وآلات ما هي إلا عوامل مساعدة، فالإنسان هو الذي يخطط وينظم ويستخدم هذه الموارد، ولذلك يأتي الاهتمام

بدراسة السلوك الإنساني في المنظمة ضرورة ملحة حيث يساعد إدارة المنظمة على الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية بما يحقق الإنتاجية الأعلى.

### مشكلة الدراسة

مما لا شك فيه أن كل مؤسسة تهتم بأن تكون فاعلة وناجحة في تحقيق أهدافها، لاسيما في عالم اليوم حيث التحديات والتهديدات المتزايدة وفي ظل التنافس الشديد على الموارد المالية والبشرية المحدودة، وفي ظل البيئة المتغيرة والمتقلبة، وجزء كبير من هذه الفاعلية تتشكل من قدرات وطاقات الإدارة والعاملين في المنظمات والذين بدورهم يشكل لهم مستقبل المنظمات ومستقبلهم الشخصي هاجساً ودافعاً لبذل المزيد من الجهد والعمل لتحقيق أهدافهما المشتركة. ويختلف الناس في قدراتهم ونظرتهم للعمل ودرجة ارتباطهم واستجابتهم ومستويات الجهود المبذولة تختلف تبعاً لذلك، ومن هذه القدرات التي قد يتمتع بها بعض العاملين عن البعض الآخر ما يعرف بالذكاء العاطفي، والذي بدأ في الوقت الحالي يجذب انتباه الباحثين وقبلهم أصحاب وممولي المنظمات والمؤسسات لما سوف يعود على تلك المنظمات من زيادة و تطوير في الأداء بين العاملين.

وتتعدد العوامل المؤثرة على سلوك الناس كعاملين في المنظمات، وتتأثر بعدة أبعاد وعناصر شخصية، ومع ذلك تحرص الإدارة في سعيها لزيادة الفاعلية التنظيمية للمنظمة على توجيه وحفز وتطوير سلوك العاملين ليتفق مع أهداف المنظمة، وهنا يحتاج المدير إلى فهم تلك العوامل المؤثرة على سلوك العاملين لديه بما يساعده على أن يحقق التلاؤم بين سلوك العاملين وأهدافهم مع أهداف المنظمة. (مصطفى، ٢٠٠٤، ص ٤٢ )

وبناء على ما سبق تتضح الأهمية الكبرى التي تلعبها تكنولوجيا المعلومات ووسائلها المختلفة في جميع المجالات ومختلف التخصصات، وعلى الأخص داخل بيئة العمل وهو ما أكدته دراسة (إمباي، ٢٠٠٦)، ودراسة كل من (عثمان & السيد، ٢٠٠٤، ص ٢٠٠)، ودراسة (Westover: ٢٠١١)، ودراسة (jasmine ruys: ٢٠١٣)، ومن هنا جاء تحديد مشكلة الدراسة في العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات

الاجتماعية بين العاملين داخل بيئة العمل. حيث تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات ببيئة العمل وأنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية.
- ٢- ما العلاقة بين التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية وتنمية الإبداع بين العاملين في بيئة العمل.

### أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- تحديد العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات ببيئة العمل وأنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية.
- ٢- تحديد العلاقة بين التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية وتنمية الإبداع بين العاملين في بيئة العمل.

### أهمية الدراسة

تنطلق أهمية الدراسة من:

- ١- تواكب هذه الدراسة الاهتمام المتزايد عالميا ومحليا بقضية بيئة العمل، خاصة في تلك المرحلة التي تواجه مجتمعاتنا العربية خاصة المجتمع المصري من تغيرات اجتماعية وسياسية واقتصادية.
- ٢- ارتباط مشكلات العمال بقدرة المؤسسة على أداء أدوارها فيما يستدعي التعرف على تلك المشكلات والعمل على حلها.
- ٣- العمل على تحسين شروط وظروف العمل ومواجهة المشكلات التي تعيق العاملين داخل بيئة العمل.
- ٤- الدور الهام الذي يقوم به العاملين في رفع معدلات التنمية داخل مؤسساتهم.

## فروض الدراسة

### الفرض الأول:

$H_0 =$  " لا توجد علاقة طردية ذات دلالة جوهرية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأنماط التفاعل الاجتماعي بين العاملين ببيئة العمل".

$H_1 =$  " توجد علاقة طردية ذات دلالة جوهرية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأنماط التفاعل الاجتماعي بين العاملين ببيئة العمل".

### الفرض الثاني:

$H_0 =$  " لا توجد علاقة طردية ذات دلالة جوهرية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأنماط العلاقات الاجتماعية بين العاملين ببيئة العمل".

$H_1 =$  " توجد علاقة طردية ذات دلالة جوهرية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأنماط العلاقات الاجتماعية بين العاملين ببيئة العمل".

## مهام الدراسة

- ١- مفهوم تكنولوجيا المعلومات: تعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها " مدى واسع من التكنولوجيا المتضمنة في معالجة وتداول المعلومات مثل أجهزة الكمبيوتر والبرامج وطرق تطوير النظم الجديدة والاتصالات عن بعد وتقنيات المكتب الحديث المتضمنة أيضاً أجهزة الاستنساخ الحديثة والمصغرات الفيلمية (الميكروفيلم) والتكامل فيما بينها لتحقيق نظام معلوماتي ذا قيمة في مجال التطبيق الإنتاجي أو الخدمي". (علم الدين، ١٩٩٠، ص ١٥)
- ويمكن تعريف تكنولوجيا المعلومات إجرائياً في هذه الدراسة بأنها:
  - أ- القدرة على تطبيق المعرفة العلمية لتحقيق أهداف محددة.
  - ب- التوظيف الواعي للمعارف والمهارات والخبرات والنظم الإدارية.
  - ج- التقنيات المتطورة التي تستخدم في تحويل البيانات بمختلف أشكالها إلى معلومات بمختلف أنواعها.
  - د- تشمل كافة أنواع الأجهزة والبرامج المستخدمة في تجهيز وتخزين واسترجاع المعلومات.

٢- **مفهوم التفاعل الاجتماعي:** يعرف التفاعل الاجتماعي بأنه " عملية التي يرتبط بها أعضاء الجماعة مع بعضهم البعض عقلياً ودافعياً وفي الحاجات والرغبات والوسائل والأهداف والمعارف". (ولى، محمد، ٢٠٠٤، ص ٨٨)

- ويمكن تعريف التفاعل الاجتماعي إجرائياً في هذه الدراسة بأنها.

أ- عملية التي يرتبط بها أعضاء الجماعة مع بعضهم البعض.

ب- التأثيرات المتبادلة التي تحددت بين الأفراد والجماعات بحيث يؤثر ويتأثر بالآخر.

ج- ما يحدث عندما يتصل فردان أو أكثر ويحدث نتيجة لذلك تعديل للسلوك.

٣- **مفهوم العلاقات الاجتماعية:** تعرف العلاقات الاجتماعية بأنها "صورة من صور التفاعل الاجتماعي بين طرفين أو أكثر بحيث تكون لدى كل طرف صورة عن الآخر والتي تؤثر سلباً أو إيجاباً على حكم كل منهما للآخر، ومن صور هذه العلاقات الصداقة والروابط الأسرية والقربانية وزمالة العمل والمعارف والأصدقاء". (عثمان، ٢٠٠٤، ص ٢٧)

وتعرف الدراسة مفهوم العلاقات الاجتماعية إجرائياً بأنها:

أ- العلاقة التي تقوم بين شخصين أو أكثر.

ب- لتلبية حاجات الأساسية ببيئة العمل بين العاملين

ج- يكون لهذه العلاقات نتائج هامة على سير العمل داخل المؤسسات التي يعملون بها".

٤- **مفهوم بيئة العمل:** تعرف بيئة العمل بأنها " القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الإدارية". (القريوتي، ٢٠٠٠، ص ٥٤)

وتعرف الدراسة مفهوم بيئة العمل إجرائياً بأنها:

أ- المكونات المادية المتوفرة داخل مقر العمل من ضوضاء ودرجة حرارة.

ب- الظروف المادية للعمل والتي تحيط بالإنسان كالتهووية والإنارة ووسائل.

ج- العوامل والخصائص الداخلية للمنظمة التي يعمل بها الموظف.

د- القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية.

## الدراسات السابقة

### الدراسات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل:

دراسة (عويس، ١٩٩٨): حيث تناولت واقع الاستخدام الحالي لتكنولوجيا المعلومات وأهميتها في دعم اتخاذ القرارات التخطيطية لبرامج الرعاية الاجتماعية بوزارة التضامن الاجتماعي، وتحديد ايجابيات هذا الاستخدام، والصعوبات التي تحول دون الاستخدام المطلوب وصولاً إلى بعض المقترحات لزيادة فعالية استخدامها.

كما أوضحت دراسة (Elizabeth Johnson & Ather:2000): أن نظم المعلومات والاتصالات تمثل ركيزة محورية بالنسبة للتخطيط الاجتماعي سواء إدارة التنفيذ أو التقييم مما ينعكس في شكل تحقيق التكامل بين أطراف العملية التخطيطية وبالتالي ينعكس في النهاية في صورة ممارسة جيدة سواء على مستوى إنتاج الخدمة أو تقويمها وبما يمكن المنظمة من التعرف على المعلومات الضرورية التي تواجهها ومن ثم طرح التطورات أو البدائل المناسبة للتغلب على أوجه القصور التي تواجهها.

وأشارت دراسة (الرشيدى: ٢٠٠١): إلى نظم المعلومات وتقدير الحاجات للخدمات الاجتماعية على المستوى الإقليمي، وهدفت الدراسة التعرف على الدور الفعلي لنظم المعلومات والتواصل إلى إطار تصوري مقترح لزيادة فعالية نظم المعلومات في تقدير الحاجات للخدمات الاجتماعية على المستوى الإقليمي.

كما تناولت دراسة (سعد: ٢٠٠٢): دور نظم المعلومات في دعم عمليات التخطيط لبرامج ومشروعات الرعاية الاجتماعية، حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن استخدام بعض الأساليب في الحصول على البيانات والمعلومات مثل استطلاع آراء المسؤولين بأجهزة الخدمات الاجتماعية والاعتماد على أجهزة الحاسب الآلي في الحصول على بيانات دقيقة.

أما دراسة (حسن: ٢٠٠٢): أوضحت نتائجها انه يوجد ارتباط بين الاستفادة من إسهامات مركز معلومات الاتحاد العام وتحقيق الجمعيات والمؤسسات الأهلية لأهدافها المرتبطة بالمستفيدين والمشاركة والنسق) هذا إلى جانب الأهداف الاجتماعية للجمعيات والمؤسسات الأهلية.

أما دراسة (Sharratt & Murdo:2004) هدفت إلى التعرف على إدارة المعلومات في ظل ثورة المعلومات ودور الإدارة داخل المؤسسات في السيطرة على هذه المعلومات من خلال التعرف على المدى الذي تحتاج إليه المنظمة من معلومات وكيفية قياس مدى جودتها في تسيير العمل داخل المنظمة.

كما هدفت دراسة (Beverly Buckles:2004) التعرف على العوامل التي تساعد على استخدام تكنولوجيا المعلومات في منظمات الخدمة الاجتماعية وتوصلت إلى أن طرق اختيار الدارسين وأساليب تدريس المناهج والتمويل حيث تعد عوامل هامة تؤثر في استخدام تكنولوجيا المعلومات.

### الدراسات التي تناولت التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية:

وجد دراسة (عثمان، ٢٠٠٢): والتي هدفت إلى التعرف على أهم عوامل وأسباب الصراعات التنظيمية بين الأفراد ومعرفة الأساليب الفعلية داخل الشركات لإدارة هذه الصراعات وكان من أهم نتائج الدراسة أن هناك صراعات داخل الفرد نتيجة لزيادة الضغوط الملقاة عليه وعجزه عن التعبير عن نفسه بوضوح كما أن هناك صراعات بين الأفراد المتمثلين وغير المتمثلين في الهيكل التنظيمي كما وجد صراعات بين الجماعات بعضها البعض وقد أرجع الباحث هذه الصراعات إلى أسباب أهمها ندرة الموارد وتشابك الأعمال وعدم وضوح الدور وسياسة. وتوصلت دراسة (إمبابي، ٢٠٠٦) إلى أن هناك خدمات تقدم داخل المصنع (صحية - تعليمية - نقل ومواصلات - تغذية - تأمين) وان هناك معلومات لدى العمال عن أهم التغييرات التي تم ذكرها وان هناك علاقة بين هذه التغييرات وبين خدمات الرعاية التي تقدم لهم وان هناك العديد من الأدوار المهمة التي يمارسها الأخصائي الاجتماعي في المجتمع الصناعي ومنها الخبير المساعد والوسيط كما رآها الباحث.

وركزت دراسة (lam , tam t :٢٠١٠): على أسباب ضغوط العمل والعلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات الظاهرية، وكشفت نتائج هذه الدراسة أن المطالب المعرفية هي السبب الأكثر أهمية من ضغوط العمل بين العمال.



كما تناولت دراسة ( Westover: ٢٠١١ ) خصائص جودة العمل ورضا العامل في الاقتصاد السياسي الدولي كيف يرتبط الرضا الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بالعديد من النتائج الهامة الأخرى التنظيمية والمؤسسية والاقتصادية والاجتماعية والفردية، وتوصلت إلى أن التغيرات السياسية والإصلاحات الاقتصادية تؤثر بشكل قوي على جودة العمل وإنتاجيته.

كما حددت دراسة ( jasmine ruys: ٢٠١٣ ) أهم العوامل في أماكن العمل وأساليب وسلوكيات القيادة وعلاقتها بتحقيق رضا العمال واستبقائهم في المنظمات وتحسين أدائهم، وتوصلت إلى أن أهم أساليب القيادة: المساواة والعدالة والإنصاف بين العمال والاحترام وتوفير الأجر الكافي كلها أساليب وسلوكيات توفر فرص للتطوير والتنمية المهنية وتوفير بيئة عمل متوازنة.

### المجموعات النظرية للدراسة

١- النظرية التفاعلية الرمزية: تدور فكرة التفاعلية الرمزية حول مفهومين أساسيين هما: الرموز والمعاني في ضوء صورة معينة للمجتمع المتفاعل، وتشير التفاعلية الرمزية إلى معنى الرموز على اعتبار أنها القدرة التي تمتلكها الكائنات الإنسانية للتعبير عن الأفكار باستخدام الرموز في تعاملاتها مع بعضهم البعض، ويتم تحديد معنى الرموز عن طريق الاتفاق بين أعضاء الجماعة، إذ يتعلم الأطفال التمييز بين كلا من رجل الشرطة وسائق الأتوبيس ولاعب كرة القدم عن طريق نوعية الملابس التي يرتادونها وقد ينظر أحد أفراد مجتمع آخر لهذه الملابس على اعتبار أنها مجرد ملابس فقط، ونجد أن هؤلاء الذين تعلموا ما ترمز إليه هذه الملابس يمكنهم تحديد العمل الذي يؤديه كل من يرتدي نوع معين من هذه الملابس وبالتالي يمكنهم التفاعل بسهولة مع كل منهم، وتعد اللغة من أهم مجموعة الرموز اللازمة للتفاعل الاجتماعي، ويعد استخدام الرموز ثورة في قدرة الإنسان على التواصل مع غيره من أفراد المجتمع ووسيلة لزيادة المقدرة على نقل المشاعر والميول والاتجاهات بين أعضاء المجتمع، كما تهتم التفاعلية الرمزية بالمعاني التي يعطيها الناس لسلوكهم وسلوك الآخرين في المجتمع إذ أن الكائنات البشرية فريدة من حيث أن أفعالها لها معاني تتجاوز حدود الفعل المحسوس، وينظر أنصار التفاعلية الرمزية إلى أفراد

المجتمع على اعتبار أنهم مخلوقات تحاول بناء الحقيقة ومعرفة معاني الأشياء أو الموضوعات أو الأحداث التي يواجهها الناس في حياتهم اليومية، وبالتالي يعتبر الإنسان قادر على تحسين ذاته وبناء شخصيته بالإضافة إلى قدرته على تشكيل وصياغة وتغيير الواقع الاجتماعي الذي يعيش فيه من خلال عملية التفاعل بين الأشخاص والجماعات داخل المجتمع الإنساني. (لطفى، ١٩٩٩، ص ١٢٠)

**أوجه الاستفادة من النظرية:** انطلاقاً مما سبق، يمكن إسقاط هذه النظرية على موضوع الدراسة كونها تفسر لنا طبيعة التفاعل الاجتماعي للفرد مع غيره داخل بيئة العمل وموقعه والدور الذي يؤديه من خلال اندماجه في المجتمع داخل بيئة العمل من قيم ورمز جديدة.

**٢- نظرية العلاقات الإنسانية:** انطلاقاً من هذه النظرية التي تؤكد على دور العناصر (الجماعات) غير الرسمية، النفسية والاجتماعية والإنتاجية في الأداء التنظيمي، والفكرة في أن عند رضا العاملين تظهر إنتاجية أكثر (Maryhoward, 2009)، حيث أن هذه الجماعات لا تقوم فقط بتحديد إيقاع عمل أعضائها، وإنما تضع التقييم الكلي لدنيا العمل، والإحساس بالأمن، وأشكال السلوك الاجتماعي، والقدرة على الأداء والإنتاج. (الجوهري، ٢٠٠٩، ص ٧١).

أن العلاقات الإنسانية تعمل على مساعدة العاملين على التعبير عما يدور في أنفسهم من مقترحات مما يوصلهم إلى مرحلة الرضا عن العمل. (رشوان، ١٩٩٧، ص ٣٢٢) كما تؤكد على أن العامل ليس أداة بسيطة من أدوات الإنتاج، ولكنه شخصية معقدة بها الكثير من التناقضات والضغوط التي يجب أخذها في الاعتبار عندما يعمل في الجماعات ويتفاعل مع غيره في مواقف الحياة المختلفة، حيث أن العامل هو شخص تتحكم في اتجاهاته ومدى فاعليته المطالب الاجتماعية التي تأتي من داخل مكان العمل أو خارجه. (لطفى، ٢٠٠٨، ص ١٠٢)

ولتحقيق هذا التفاعل على أساس سليم لابد وأن يتوافر في أي منظمة اجتماعية للعمل "الاتصال الجيد"، والمقصود بالاتصال أنه عملية يتم من خلالها تبادل المعلومات والأفكار والمشاعر بين الأطراف التي تتكون منها هذه التنظيمات. (عويس & خزام، ٢٠٠٧، ص ٨١)

أوجه الاستفادة من النظرية: أنه من خلال العلاقات الإنسانية تتم تقوية الروابط بين العاملين مما يرفع من روحهم المعنوية ويمكنهم من تحقيق أفضل إنتاج ممكن - كما ونوعاً، ويجعلهم يشعرون بالنمو والارتقاء والسعادة.

### الإجراءات المنهجية للدراسة

١- نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية بهدف وصف وتحليل استخدام تكنولوجيا المعلومات بيئة العمل وعلاقتها بأنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية، ومن ثم يمكننا الحصول على حقائق من خلال المعلومات وتفسيرها ثم استخلاص النتائج ووضع المؤشرات التي تساعد في تحديد هذه العلاقة وتحقيق أقصى استفادة منها فإن هذه الدراسة تعتبر من الدراسات الوصفية التي تقيس علاقة بين متغيرين متغير مستقل هو استخدام تكنولوجيا المعلومات ومتغير تابع هو أنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية وهي أنسب أنواع الدراسات لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

٢- منهج الدراسة: تنتهج الدراسة الحالية منهج المسح الاجتماعي بنوعية الشامل وبالعينه ذلك أن منهج المسح الاجتماعي يهدف إلى الوصول إلى بيانات يمكن تصنيفها وتفسيرها وتعميمها وذلك للاستفادة بها في المستقبل وخاصة في الأغراض العلمية. ويتمثل المنهج المستخدم في:-

أ- عينة عشوائية بسيط من فروع الجامعة العمالية على مستوى الجمهورية.

ب- الحصر الشامل لأعضاء هيئة التدريس بالجمعة العملية بمجتمع الدراسة .

ج- الحصر الشامل للعاملين بمجتمع الدراسة.

٣- أدوات الدراسة: يتوقف نجاح البحث في تحقيق أهدافه على الاختيار الرشيد لأنسب الأدوات لجمع البيانات، إلى جانب الجهد الذي تبذله الباحثة في تصميم هذه الأدوات وجعلها على درجة عالية من الكفاءة، ولقد اعتمدت الدراسة الراهنة على الأدوات التالية:  
أ- مقياس أنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية ببيئة العمل "مطبق على العاملين بالجامعة العمالية". من تصميم الباحثة

المقياس عبارة عن اختبار يعتمد على التقرير الذاتي، ويشتمل على ثلاث مؤشرات تقوم بقياس عدد من أنماط التفاعل الاجتماعي بين العاملين ( البيانات الأولية - مؤشرات قياس أنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية ببيئة العمل والتي تتضمن مؤشر الهيكل التنظيمي، مؤشر أنماط التفاعل المركزية بين العاملين، ومؤشر أنماط التفاعل بين العاملين في الأنظمة والتعليمات، مؤشر أنماط التفاعل بين العاملين في التدريب، ومؤشر أنماط المشاركة بين العاملين في بيئة العمل، ومؤشر أنماط تقييم العاملين في بيئة العمل، ومؤشر أنماط استخدام تكنولوجيا المعلومات بين العاملين في بيئة العمل - مؤشرات التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية وتنمية الإبداع بين العاملين في بيئة العمل وتشمل الدافعية للإنجاز، وتنوع الخبرات، والمهارات والقدرات، وقيم العمل) ويتكون المقياس ككل من (٦٦) عبارة، تم توزيعها دائرياً على المؤشرات الفرعية.

ب- استبيان عن استخدام تكنولوجيا المعلومات بيئة العمل "مطبق على العاملين بالجامعة العمالية". من تصميم الباحثة.

الاستبيان عبارة عن اختبار يعتمد على التقرير الذاتي، ويشتمل على خمس أبعاد رئيسية تقوم بتحديد استخدام تكنولوجيا المعلومات بيئة العمل بين العاملين ( البيانات الأولية - واقع تكنولوجيا المعلومات - توظيف تكنولوجيا المعلومات لبناء قدرات المؤسسات - معوقات استخدام تكنولوجيا المعلومات في بناء علاقات التفاعل بين العاملين - مقترحات توظيف وسائل تكنولوجيا المعلومات في بناء قدرات العاملين ويتكون الاستبيان ككل من ٤٠ سؤال. **صدق وثبات أدوات الدراسة:**

١- **الصدق الإحصائي لمقياس أنماط التفاعل الاجتماعي:** اعتمدت الباحثة في التأكد من الصدق الإحصائي لمقياس أنماط التفاعل الاجتماعي على طريقة (إعادة الاختبار) حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة من المبحوثين وعددهم (٢٠) مفردة، ثم قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس على العينة نفسها بعد مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ التطبيق الأول، ثم قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني للتحقق من مدى الصدق الإحصائي والثبات للمقياس، وتبين أنها

معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (١): يوضح معامل الارتباط بين مؤشرات المقياس (ن=٢٠)

م	المتغير	معامل الارتباط	الدلالة
١	مؤشرات قياس أنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية ببيئة العمل.	٠,٧١٣	**
٢	مؤشرات التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية وتنمية الإبداع بين العاملين في بيئة العمل.	٠,٩٤٧	**

\*\* دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) \* دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

يتضح من الجدول رقم (١) أن معظم متغيرات المقياس دالة عند مستويات الدلالة المتعارف عليها لكل معيار على حدة، ومن ثم يمكن القول إن درجات العبارات تحقق الحد الذي يمكن معه قبول هذه الدرجات ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

جدول (٢): يوضح الاتساق الداخلي لفقرات المقياس باستخدام معادلة (ألفا-كرونباخ) بين درجات الأبعاد الفرعية وبين الدرجة الكلية لمقياس أنماط التفاعل الاجتماعي (ن=٢٠)

مؤشرات مقياس أنماط التفاعل الاجتماعي	معامل ألفا-كرونباخ
١ مؤشرات قياس أنماط التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية ببيئة العمل.	٠,٨٩١٦
٢ مؤشرات التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية وتنمية الإبداع بين العاملين في بيئة العمل.	٠,٨٣٠٠
٣ الثبات الكلي	٠,٨٦٠٨

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات (ألفا-كرونباخ) لمؤشرات المقياس الكلي مرتفعة، حيث بلغ معامل ثبات المقياس الكلي ٠,٨٦.

١- الصدق الإحصائي لاستبيان التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية: اعتمدت الباحثة

في التأكد من الصدق الإحصائي للاستبيان على طريقة (إعادة الاختبار) حيث قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان على عينة من الباحثين وعددهم (٢٠) مفردة، ثم قامت الباحثة بإعادة تطبيق الاستبيان على العينة نفسها بعد مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ التطبيق الأول، ثم قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني للتحقق من مدى الصدق الإحصائي والثبات للاستبيان، وتبين أنها معنوية

عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، كما يتضح في الجدول التالي:

**جدول (٣): يوضح معامل الارتباط بين مؤشرات الاستبيان (ن=٢٠)**

م	المتغير	معامل الارتباط	الدلالة
١	واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات.	٠,٧٥٥	**
٢	توظيف تكنولوجيا المعلومات لبناء قدرات المؤسسات.	٠,٦٢٥	**
٣	معوقات استخدام تكنولوجيا المعلومات في بناء علاقات التفاعل بين العاملين	٠,٦٨٧	**
٤	مقترحات توظيف وسائل تكنولوجيا المعلومات في بناء قدرات العاملين	٠,٨٤٧	**

\*\* دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) \* دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

يتضح من الجدول رقم (٣) أن معظم أبعاد الاستبيان دالة عند مستويات الدلالة المتعارف عليها لكل معيار على حدة، ومن ثم يمكن القول إن درجات العبارات تحقق الحد الذي يمكن معه قبول هذه الدرجات ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

**جدول (٤): يوضح معاملات الاتساق الداخلي للاستبيان باستخدام معادلة (ألفا-كرونباخ) (ن=٢٠)**

مؤشرات مقياس أنماط التفاعل الاجتماعي	معامل ألفا-كرونباخ
١ واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات.	٠,٨٧
٢ توظيف تكنولوجيا المعلومات لبناء قدرات المؤسسات.	٠,٧٤
٣ معوقات استخدام تكنولوجيا المعلومات في بناء علاقات التفاعل بين العاملين	٠,٦٨
٤ مقترحات توظيف وسائل تكنولوجيا المعلومات في بناء قدرات العاملين	٠,٩١

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات (ألفا-كرونباخ) لمؤشرات المقياس الكلي مرتفعة، حيث بلغ معامل ثبات المقياس الكلي ٠,٧٤.

### مجال الدراسة

تحددت مجالات الدراسة في المجال المكاني والمجال البشري والمجال الزمني وذلك على النحو التالي:

١- **المجال المكاني:** قامت الباحثة باختبار المجال المكاني للدراسة من خلال عينة

عشوائية بسيطة من فروع الجامعة العمالية والتي تبلغ ١١ فرع فتم اختيار ١٠% من عدد

الفروع فبلغ ١,٢٥ فرع وقامت الباحثة بتحديد الفروع التي تم التطبيق عليها من خلال

أسلوب العينة العشوائية البسيطة عن طريق القائمة، فتحدد المجال المكاني للدراسة في فرع الجامعة العمالية بمدينة الإسماعيلية، وفرع الجامعة العمالية بمدينة بني سويف.

٢- **المجال البشري:** تمثل المجال البشري للدراسة الحالية على النحو التالي: من خلال حصر شامل لكل من العاملين وأعضاء هيئة التدريس بفرعي الجامعة العمالية بمدينة الإسماعيلية وبمدينة بني سويف وتحدد على النحو التالي:

**جدول (٥):** إطار المعاينة الذي يحدد مجتمع الدراسة

م	مجتمع الدراسة	العاملين	أعضاء هيئة التدريس	الإجمالي
١	فرع الإسماعيلية	٥٠	٣	٥٣
٢	فرع بني سويف	٥٥	٥	٦٠
	الإجمالي	١٠٥	٨	١١٣

٣- **المجال الزمني:** يتمثل المجال الزمني في فترة جمع البيانات من الميدان وهي الفترة من ٢٠١٨/١/١٨ حتى ٢٠١٨/٣/٢٣.

### المعاملات الإحصائية المستخدمة.

بعد جمع البيانات ومراجعتها، تم تقرير البيانات آلياً باستخدام برنامج SPSS v1.6، وتم استخدام المعاملات الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية. - الوسط الحسابي. - الانحراف المعياري. - معامل الارتباط سيبرمان.

### جداول للدراسة:

١- وصف خصائص المبحوثين بمجتمع الدراسة.

أ- توزيع المبحوثين طبقاً للسن.

**جدول (٦):** توزيع المبحوثين طبقاً للسن

المؤشر	القيمة
المتوسط الحسابي	٤٢,٢٧
الانحراف المعياري	٢,٦٣٥
المدى	٢٤
أقل سن	٣١
أكبر سن	٥٥

يتضح من الجدول السابق أن متوسط عمر المبحوثين من العاملين بالجمعة العمالية بلغ ٤٢ عام تقريباً بانحراف معياري ٢,٦٣٥، بمدي ٢٤ عام وجاء أكبر سن للعينة ٥٥ عام واصغر سن ٣١ عام تقريباً.

**ب- توزيع المبحوثين طبقاً للنوع.**

**جدول (٧): توزيع المبحوثين طبقاً للنوع (ن=١١٣)**

م	النوع	التكرار	النسبة %
١	ذكور	٧٩	٦٩,٩%
٢	إناث	٣٤	٣٠,١%
	الإجمالي	١١٣	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن توزيع المبحوثين طبقاً للنوع أن الذكور جاءوا في الترتيب الأول بنسبة ٦٩,٩% بواقع ٧٩ مفردة، يليها الإناث بنسبة ٣٠,١% بواقع ٣٤ مفردة.

**ت- توزيع المبحوثين طبقاً للمؤهل الدراسي.**

**جدول (٨): توزيع المبحوثين طبقاً للمؤهل الدراسي (ن=١١٣)**

م	المؤهل الدراسي	التكرار	النسبة %
١	مؤهل متوسط	١٢	١٠,٦%
٢	مؤهل فوق المتوسط	١٩	١٦,٨%
٣	مؤهل عال	٤٤	٣٨,٩%
٤	دبلوم دراسات عليا	٤	٣,٥%
٥	ماجستير	١٤	١٢,٤%
٦	دكتوراه	٢٠	١٧,٧%
	الإجمالي	١١٣	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق أن توزيع المبحوثين طبقاً للمؤهل الدراسي أن الحاصلين على مؤهل عال في الترتيب الأول بنسبة ٣٨,٩% بواقع ٤٤ مفردة، يليها الحاصلين على دكتوراه بنسبة ١٧,٧% بواقع ٢٠ مفردة يليها الحاصلين مؤهل فوق المتوسط بنسبة ١٦,٨% بواقع ١٩ مفردة، يليها الحاصلين على ماجستير بنسبة ١٢,٣% بواقع ١٤ مفردة، يليها الحاصلين مؤهل متوسط بنسبة ١٠,٦% بواقع ١٢ مفردة، يليها دبلوم دراسات عليا بنسبة ٣,٥% بواقع ٤ مفردة.

## ث- توزيع المبحوثين طبقاً للحالة الاجتماعية:

جدول (٩): توزيع المبحوثين طبقاً للحالة الاجتماعية (ن=١١٣)

م	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة %
١	أعزب	٩	٩,٤٧ %
٢	متزوج	٩٧	٨٥,٨٤ %
٣	مطلق	١	١,٠٥ %
٤	أرمل	٨	٧,٠٨ %
	الإجمالي	١١٣	١٠٠ %

يتضح من الجدول السابق أن توزيع المبحوثين طبقاً للحالة الاجتماعية أن غالبية المبحوثين متزوجين بنسبة ٨٥,٨٤% بواقع ٩٧ مفردة، يليها أعزب بنسبة ٩,٤٧% بواقع ٩ مفردة، يليها أرمل بنسبة ٧,٠٨% بواقع ٨ مفردة، يليها مطلق بنسبة ١,٠٥% بواقع ١ مفردة.

## ج- توزيع المبحوثين طبقاً للوظيفة بالمؤسسة.

جدول (١٠): توزيع المبحوثين طبقاً للوظيفة بالمؤسسة (ن=١١٣)

م	الوظيفة بالمؤسسة	التكرار	النسبة %
١	عضو هيئة تدريس	٢٤	٢١,٢٤ %
٢	عضو هيئة معاونة	٨	٧,٠٨ %
٣	موظف إداري	٤٢	٤٤,٢١ %
٤	محاضر تدريب	١٩	٢٠,٠٠ %
٥	أخصائي اجتماعي.	٩	٩,٤٧ %
٦	مشرف بقاعات الحاسبات	١١	١١,٥٨ %
	الإجمالي	١١٣	١٠٠ %

يتضح من الجدول السابق أن توزيع المبحوثين طبقاً للوظيفة بالمؤسسة أن نسبة ٤٤,٢١% بواقع ٤٢ مفردة موظفين إداريين، يليهم أعضاء هيئة التدريس بنسبة ٢١,٢٤% بواقع ٢٤ مفردة، يليها محاضرين التدريب بنسبة ٢٠,٠٠% بواقع ١٩ مفردة، يليها مشرفي بقاعات الحاسبات بنسبة ١١,٥٨% بواقع ١١ مفردة، يليها الأخصائيين الاجتماعيين بنسبة ٩,٤٧% بواقع ٩ مفردة، يليها أعضاء الهيئة المعاونة بنسبة ٧,٠٨% بواقع ٨ مفردة.

### ح- توزيع المبحوثين طبقاً لعدد سنوات الخبرة في مجال العمل.

جدول (١١): يوضح توزيع مجتمع الدراسة طبقاً لعدد سنوات الخبرة في مجال العمل (ن=١١٣)

م	عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	التكرارات	النسبة %
١	أقل من ٥ سنوات.	١٣	١١,٥ %
٢	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات.	٣١	٢٧,٤ %
٣	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنوات.	٥٢	٤٦,٠ %
٤	من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة.	٩	٨,٠ %
٥	٢٠ سنة فأكثر.	٨	٧,١ %
الإجمالي			١١٣
			١٠٠ %

يتضح من الجدول السابق أن توزيع المبحوثين طبقاً لعدد سنوات الخبرة في مجال العمل حيث جاء في الترتيب الأول من تراوحت مدة خبراتهم من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة بنسبة ٤٦,٠% بواقع ٥٢ مفردة، يليها من تراوحت مدة خبراتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة ٢٧,٤%، يليها من تراوحت مدة خبراتهم أقل من ٥ سنوات بنسبة ١١,٥% بواقع ١٣ مفردة، يليها من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة بنسبة ٨,٠% بواقع ٩ مفردة، يليها ٢٠ سنة فأكثر بنسبة ٧,١% بواقع ٨ مفردة.

### خ- توزيع المبحوثين طبقاً للحصول على دورات تدريبية في استخدام تكنولوجيا المعلومات بالعمل.

جدول (١٢): يوضح توزيع مجتمع الدراسة طبقاً للحصول على دورات تدريبية في استخدام

تكنولوجيا المعلومات في مجال العمل (ن=١١٣)

م	الحصول على دورات تدريبية في استخدام تكنولوجيا المعلومات	التكرارات	النسبة %
١	نعم	٧٨	٦٩,٠ %
٢	لا	٣٥	٣١,٠ %
الإجمالي			١١٣
			١٠٠ %

يتضح من الجدول السابق أن توزيع المبحوثين طبقاً للحصول على دورات تدريبية في استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال العمل حيث جاء في الترتيب الأول من حصولوا على دورات تدريبية في استخدام تكنولوجيا المعلومات بنسبة ٦٩,٠% بواقع ٧٨ مفردة، يليها من لم يحصلوا على دورات تدريبية في استخدام تكنولوجيا المعلومات بنسبة ٣١,٠% بواقع ٣٥ مفردة.

## ٢- تحليل علاقة الارتباط بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأنماط التفاعل الاجتماعي بين العاملين في بيئة العمل.

جدول (١٣): قيم معامل الارتباط بين انماط التفاعل الاجتماعي واستخدام تكنولوجيا المعلومات بين العاملين في بيئة العمل باستخدام معامل ارتباط (spearman)

٢	التفاعل الاجتماعي	استخدام تكنولوجيا المعلومات	قيمة معامل الارتباط	الدلالة (sig)
١	الهيكل التنظيمي		٠,٢٠٣	٠,٠٥
٢	أنماط التفاعل المركزية بين العاملين		٠,٠٣٣	٠,٠٥
٣	أنماط التفاعل بين العاملين في الأنظمة والتعليمات		٠,١٠٣	٠,٠٥
٤	أنماط التفاعل بين العاملين في التدريب		٠,١٨٩	٠,٠٥
٥	أنماط المشاركة بين العاملين في بيئة العمل		٠,١١٨	٠,٠٥
٦	أنماط تقييم العاملين في بيئة العمل		٠,١٧٩	٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين الهيكل التنظيمي في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,٢٠٣.

كما تؤكد نتائج الجدول على وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط التفاعل المركزية بين العاملين في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,٠٣٣.

كذلك توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط التفاعل بين العاملين في الأنظمة والتعليمات في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,١٠٣.

كما توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط التفاعل بين العاملين في التدريب في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,١٨٩.

كما أكدت نتائج الجدول على وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط المشاركة بين العاملين في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,١١٨.

كما أكدت نتائج الجدول على وجود علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط المشاركة بين العاملين في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,١٨٨.

كما أكدت نتائج الجدول على وجود علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين أنماط تقييم العاملين في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,١٧٩.

٣- تحليل علاقة الارتباط بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وأنماط العلاقات الاجتماعية بين العاملين في بيئة العمل.

جدول (١٠): قيم معامل الارتباط بين انماط العلاقات الاجتماعية واستخدام تكنولوجيا (spearman) المعلومات بين العاملين في بيئة العمل باستخدام معامل ارتباط

م	العلاقات الاجتماعية	استخدام تكنولوجيا المعلومات	قيمة معامل الارتباط	الدلالة (sig)
١	المهارات والقدرات		٠,٦٠٤	٠,٠٥
٢	تنوع الخبرات.		٠,٧٥٨	٠,٠٥
٣	الدافعية للإنجاز.		٠,٨٤١	٠,٠٥
٤	قيم العمل.		٠,١٠٩	٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين المهارات والقدرات في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,٦٠٤.

كما تؤكد نتائج الجدول على وجود علاقة ارتباطيه طردية قوية عند مستوى معنوية (0.05) بين تنوع الخبرات بين العاملين في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,٧٥٨.

كما توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية عند مستوى معنوية ( 0.05 ) الدافعية للإنجاز في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,٨٤١.

كما أكدت نتائج الجدول على وجود علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين قيم العمل في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,١٠٩.

### مناقشة النتائج العامة للدراسة

- أكدت نتائج الدراسة أن متوسط عمر المبحوثين من العاملين بالجمعة العمالية بلغ ٤٢ عام تقريباً حيث جاء أكبر سن للعينة ٥٥ عام واصغر سن ٣١ عام تقريباً، وأن الذكور جاءوا في الترتيب الأول بنسبة ٦٩,٩%، يليهم الإناث بنسبة ٣٠,١%، كما أن الحاصلين على مؤهل عال جاءوا في الترتيب الأول بنسبة ٣٨,٩%، يليها الحاصلين على دكتوراه بنسبة ١٧,٧%، يليها الحاصلين مؤهل فوق المتوسط بنسبة ١٦,٨%، يليها الحاصلين على ماجستير بنسبة ١٢,٣%، يليها الحاصلين مؤهل متوسط بنسبة ١٠,٦%، يليها دبلوم دراسات عليا بنسبة ٣,٥%، كما أن توزيع المبحوثين طبقاً للحالة الاجتماعية أن غالبية المبحوثين متزوجين بنسبة ٨٥,٨٤%، يليها أعزب بنسبة ٩,٤٧%، يليها أرمل بنسبة ٧,٠٨%، يليها مطلق بنسبة ١,٠٥%، وأن نسبة ٤٤,٢١% موظفين إداريين، يليهم أعضاء هيئة التدريس بنسبة ٢١,٢٤%، يليها محاضرين التدريب بنسبة ٢٠,٠%، يليها مشرفي بقاعات الحاسبات بنسبة ١١,٥٨%، يليها الأخصائيين الاجتماعيين بنسبة ٩,٤٧%، يليها أعضاء الهيئة المعاونة بنسبة ٧,٠٨%.
- كما أكدت نتائج الدراسة أن توزيع المبحوثين طبقاً لعدد سنوات الخبرة في مجال العمل حيث جاء في الترتيب الأول من تراوحت مدة خبراتهم من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة بنسبة ٤٦,٠%، يليها من تراوحت مدة خبراتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة ٢٧,٤%، يليها من تراوحت مدة خبراتهم أقل من ٥ سنوات بنسبة ١١,٥%، يليها من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة بنسبة ٨,٠%، يليها ٢٠ سنة فأكثر بنسبة ٧,١%.
- كما أكدت نتائج الدراسة أن توزيع المبحوثين طبقاً للحصول على دورات تدريبية في استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال العمل حيث جاء في الترتيب الأول من حصلوا على دورات تدريبية في استخدام تكنولوجيا المعلومات بنسبة ٦٩,٠%، يليها من لم

يحصلوا على دورات تدريبية في استخدام تكنولوجيا المعلومات بنسبة ٣١,٠%، كما أن توزيع المبحوثين طبقاً لأوجه الاستفادة من الدورات استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال العمل حيث تمثلت في معرفة كيفية تحقيق التكامل بين البرامج والخدمات التي تقدمها المؤسسة، وكذلك تبادل الخبرات مع الإدارات المختلفة فيما يتعلق بالبرامج المقدمة، وتحقيق التنسيق بين مختلف إدارات العمل.

- أكدت نتائج الدراسة على إنه توجد علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين الهيكل التنظيمي في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,٢٠٣.
- كما توجد علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط التفاعل المركزية بين العاملين في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,٠٣٣.
- كذلك توجد علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط التفاعل بين العاملين في الأنظمة والتعليمات في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,١٠٣.
- كما توجد علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط التفاعل بين العاملين في التدريب في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,١٨٩.
- كما أكدت النتائج على وجود علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط المشاركة بين العاملين في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,١٨٨.
- كما أكدت النتائج على وجود علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط المشاركة بين العاملين في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,١٨٨.

- كما أكدت النتائج على وجود علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين أنماط تقييم العاملين في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,١٧٩.
- الفرض الثاني:
- كما أنه توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية عند مستوى معنوية ( 0.05 ) بين المهارات والقدرات في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,٦٠٤.
- كما تؤكد النتائج على وجود علاقة ارتباطيه طردية قوية عند مستوى معنوية (0.05) بين تنوع الخبرات بين العاملين في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,٧٥٨.
- كما توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية عند مستوى معنوية ( 0.05 ) الدافعية للإنجاز في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,٨٤١.
- كما أكدت النتائج على وجود علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة عند مستوى معنوية (0.05) بين قيم العمل في بيئة العمل واستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ٠,١٠٩.

### توصيات الدراسة

- تدريب العاملين بالجامعة على استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات.
- توفير الدعم المالي المقدم لمراكز تكنولوجيا المعلومات لأهميتها في عملية التغيير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
- توفير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بالجامعة.
- قيام إدارة الجامعة بالتوجه العلمي نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
- زيادة الاهتمام بالكوادر البشرية التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات بالجامعة.

- زيادة الدعم الفني لوسائل تكنولوجيا المعلومات بالجامعة.
- يلهيا مواكبة التغيرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
- إقناع العاملين بالدور الحيوي لوسائل تكنولوجيا المعلومات.
- التنسيق بين الإدارات المختلفة بالجامعة لتبادل المعلومات.

### مراجع الدراسة

- الجهري، محمد محمود(٢٠٠٩): علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط١، عمان، الأردن.
- الرشدي، عبد الونيس محمد(٢٠٠١): نظم المعلومات وتقدير الحاجات للخدمات الاجتماعية على المستوى الإقليمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- السروجي، طلعت مصطفى(٢٠٠١): المجتمع المدني وتداعياته في صنع السياسة الرعاية الاجتماعية( المجتمع المصري نموذجاً)، ورقة عمل، المؤتمر العلمي الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة.
- القيوتي، محمد قاسم(٢٠٠٠): السلوك التنظيمي " دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- الهادي، محمد محمد(٢٠٠٤): توجهات توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتقدمة في مرافق المعلومات والمكتبات، المكتبة الأكاديمية، القاهرة.
- إمبابي، أبو عمرة ربيع(٢٠٠٦): عن واقع خدمات الرعاية الاجتماعية في المجال العمالي وعلاقته بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في المجتمع المصري، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- حسن، أيمن أحمد(٢٠٠٢): العلاقة بين إسهامات مركز معلومات واتخاذ القرار بالاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية وتحقيق المنظمات الأهلية لأهدافها، رسالة ماجستير غير منشور كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- رشوان، حسين عبد الحميد أحمد(١٩٩٧): العلاقات الإنسانية في مجالات (علم النفس - علم الاجتماع - علم الإدارة)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

سعد، محمد نبيل (٢٠٠٢): دور نظم المعلومات في دعم عمليات التخطيط لبرامج ومشروعات الرعاية الاجتماعية، بحث منشور، المؤتمر العلمي الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

طلعت إبراهيم لطفى (٢٠٠٨): علم اجتماع التنظيم، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة.

عبد الفتاح، حمدي (٢٠٠٥): متطلبات استخدام تكنولوجيا والاتصالات لتحقيق التنمية المحلية، بحث منشور بالمؤتمر العلمي السادس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة.

عبيدو، خالد (٢٠٠٨): التنمية الاقتصادية، دار النهضة، القاهرة .

عثمان، أحمد محمد حسن (٢٠٠٢): تقييم أساليب إدارة الصراعات التنظيمية بين مديري الإدارة الوسطي بشركات توزيع الغاز الطبيعي واتجاهات تطويرها، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة.

عثمان، إبراهيم (٢٠٠٤): مقدمة علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.

عثمان، سلوى & رمضان، السيد (٢٠٠٤): ممارسة خدمة الفرد " أسس عملية المساعدة"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

علم الدين، محمود (١٩٩٠): تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، العربي للتوزيع والنشر، القاهرة.

عويس، منى محمود (١٩٩٨): تكنولوجيا المعلومات وأهميتها في دعم واتخاذ القرارات التخطيطية لبرامج الرعاية الاجتماعية والتنمية الاجتماعية، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع ٥، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، أكتوبر ١٩٩٨.

عويس، منى محمد، خزام، منى عطية (٢٠٠٧): إدارة المؤسسات الاجتماعية، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان .

كمال عبد الحميد الزياتي (٢٠٠١): العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للنشر، القاهرة.

لطفى، كمال (١٩٩٩): النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب، القاهرة.

مصطفى، أحمد سيد (٢٠٠٤): إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة، د. ن، القاهرة.

مكاوي، حسن عمار (١٩٩٣): تكنولوجيا الاتصالات الحديثة في عصر المعلومات، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.

- ولى، باسم محمد، محمد، محمد جاسم(٢٠٠٤): مدخل علم النفس الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن
- Beverly Buckles(2004): Identification of Variables Influencing the readiness to Implement Information Technology, N.Y.
- Elizabeth Johnson, James Hinterlong and Michael Shrrden(2000): Strategies for creating Management Information System Technology to Improve Social Work Practice and research, center for social development, Washington University.
- Jasmine ruys (2013): Leader ship behaviors and workplace factors millennial workers find important for job satisfaction and retention , united states PHD , uni of la vern , ann arbor.
- John Sharratt & Arastare Murdo(2004): Managing The Information Explosion, USA, Virginia University Prass, 2004.
- Lam , tam.t (2010): A Study of job stress on job satisfaction technology , capellauni , PHD , ann arbor .
- maryhoward (2009): emotional intelligence as a predictor of job satisfaction, organizational commitment, and occupational commitment among human service workers , capell auni , united states , ann arbor.
- Westover , jonathanhinton (2011): The international political of job quality characteristics and worker satisfaction : Acros-national comparative analysis, uni of Utah , united states , PHD , ann arbor .

**USE OF INFORMATION TECHNOLOGY TO THE  
WORK ENVIRONMENT AND ITS RELATIONSHIP  
TO PATTERNS OF SOCIAL INTERACTION AND  
SOCIAL RELATIONS- FIELD STUDY APPLIED TO  
UNIVERSITY WORKERS UNIONS**

[10]

**Abdul Wahab, Radwa, M. M.<sup>(1)</sup>; Awad, M. I.<sup>(1)</sup>; Abd-Elatif, Y. M.<sup>(2)</sup>  
and Osman, M. Y. H.<sup>(3)</sup>**

1) Institute of Environmental Studies and Research, Ain-Shams University 2) Faculty of Science, Al-Azhar University 3) Workers University

**ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship between the use of information technology in the work environment, social interaction patterns and social relations, as well as determining the relationship between social interaction and social relations and the development of creativity among employees. The present study adopts the social survey methodology in the quality of mass and sample. The current study is based on the following two tools: Social interaction patterns, and the second questionnaire on the use of information technology in the work environment. The sample of the study consisted of a comprehensive inventory of both employees and faculty members of the two branches of the Workers' (0.05) between the organizational structure in the work environment and the use of information technology. There is also a weak positive correlation relationship at a significant level (0.05) between the organizational structure in the work environment and the use of information technology. Central interaction patterns between the employees in the work environment and the use of information technology. There is also a weak positive correlation between (0.05) between the types of interaction among workers in the systems and

instructions in the work environment and the use of information technology. (0.05) between the types of interaction between the employees in the training in the work environment and the use of information technology. The main recommendations of the study were to emphasize the importance of training the university staff in the use of information technology means and to provide financial support to IT centers for their importance in the process of change to the use of information technology In the management of human resources, as well as work on the provision of IT infrastructure in the university.