استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بصراع حياة العمل لدى الاستاذ الجامعي

أ.م.د. فؤاد علي فرحان
الجامعة العراقية / كلية التربية

م.م. أثير عبد الجبار محمد
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المستخلص:

يستهدف البحث الحالي التعرف الى:

1- استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات لدى الاستاذ الجامعي.
2- دلالة الفروق في استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات تبعاً للجنس واللقب العلمي.
3- صراع حياة العمل لدى الاستاذ الجامعي.
4- دلالة الفروق في صراع حياة العمل تبعاً للجنس واللقب العلمي.
5- العلاقة الارتباطية بين استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات وصراع حياة العمل لدى الاستاذ الجامعي. ولتحقيق اهداف البحث تبنى الباحثان مقياس استعمال تكنلوجيا المعلومات ولاتصالات الذي أعده روزين واخرون (Rosen etal, 2013) ويتألف هذا المقياس من (17) فقرة، وكذلك تبنى الباحثان مقياس صراع حياة العمل الذي أعده كريستنسن واخرون (Kristensen etal,2005) ويتألف هذا المقياس من (18) فقرة، وتم التحقق من صدق ترجمتهما وخصائصهما القياسية، وبعد تطبيقه على عينة البحث البالغة (204) مستجيباً، تم معالجة البيانات المستحصلة من العينة احصائياً، والتوصل الى النتائج الاتية:

1- ان اساتذة الجامعات يستعملون وسائل المعلومات والاتصالات بدرجة كبيرة.
2- لا يعاني اساتذة الجامعات من صراع حياة العمل.
3- لا توجد فروق في استعمل تكنلوجيا المعلومات والاتصالات، وصراع حياة العمل وفق متغيري (الجنس، واللقب العلمي).
4- لا يرتبط استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات بصراع حياة العمل لدى الاستاذ الجامعي. وبناءاً على نتائج البحث الحالي خرج الباحثان بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: صراع حياة العمل، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الأستاذ الجامعي.

المنارة للاستشارات
www.mar

Abstract:

The current research aims to identify:

1- The use of information and communication technology by the university professor,
2- The significance of the differences in the use of information and communication technology according to gender and the scientific title.
3- The work life conflict of the university professor.
4- The significance of the differences of work life conflict, according to gender and the scientific title.
5- The correlation between use of information and Communication Technology and the work life conflict of university professor.

To achieve the aimes of this research, researchers adopted a scale of used information technology and communications prepared by (Rosen etal, 2013), consists of (17) items, and used the scal of work life conflict prepared by (Kristensen, et al , 2005), consists of (18) items , have been verified ratified translated standard, after its application to the research sample of (204) respondents were obtained data processing from a statistical sample, and reached the following results:

1- university professors use means of information and communication significantly
2- University professors do not suffer from the conflict of work life
3- There are no differences in the use of information and communication technology, and the coflict of work life according to two variables (gender, scientific title).
4- The use of information and communication technology is not related to the work life conflict of the university professor. Based on the results of the current research, the two researchers came up with a set of recommendations and proposals.

Keywords: The work life conflict, information and communication technology, university professor.

المنارة للاستشارات
www.mar

الفصل الأول

التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث:

يشهد العالم اليوم ظهور ابتكارات تكنولوجيه حديثة، مسَّت الكثير من المجالات واهمها المجال التعليمي، حيث نجد انفسنا امام حقيقة لا مفر منها، وهو استخدام تقنية المعلومات والاتصالات الحديثة والتي تعتمد على الإدراك والخبرات المحسوسة ومهارتنا في استخدامها (أحمد،2019:1). وبذلك بدأت عبأ على الاستاذ الجامعـي البرامج والاتصالات

التعليمية المتطورة مِمّا يستوجب تعلمها وإعداد المحاضرات والاختبارات والتواصل مع الطلبة خارج اوقات الدوام والاجابة على اسئلتهم واستفساراتهم، بالاضافة الى اعمال اخرى منها إعداد ورش عمل وتقييم البحوث والرسائل والترقيات العلمية، والمؤتمرات الكترونياَ، وكُل هذا يحتاج إلى اوقات عمل اضافية، وبذلك نَقَلَ الاستاذ الجامعي اعماله من داخل المؤسسة التعليمية الى داخل المنزل اذ اصبحت لا تكفي ساعات العمل في داخل المؤسسة لإنجاز العمل المطلوب وانما يتطلب العمل ايضا في المنزل. وكل هذا كان لهُ أثر على الحياة الصحية (الجسدية، والنفسية) للأستاذ

الجامعي، فلا يوجد وقت كافي يستطيع الاستمتاع به، وايضاً لا يملك الوقت الكافي لحقوقه وحقوق عائلته، اذ أصبح وقته مخصص للعمل. وأصبح تحت ضغط العمل باستمرار في الوقت الذي هو في أمس الحاجة الى الرَّاحة.

والاطمئنان والصحة لغرض التفكير الابداعي وايجاد حلول لكل المشاكل التي تواجهه في العملية التعليمية، وتهيئة المواقف السليمة لحلها، فتلك الضغوط لها تأثير سلبي على حياته الشخصية، وتقصيراً في حقوق وواجباتهِ تجاه اسرته. واشارَ ألن وسيمان (Allen & Seaman, 2007) الى ان البرامج والاتصالات التعليمة في نمو سريع، إلّا أن كثير من الاساتذة يعبرون عن مخاوفهم لهذا النوع من البرامج وخاصة اعضاء الهيئة

المنارة للاستشارات
www.mar

التدريسية بسبب عدم معرفتهم بها وكذلك قلقهم لقاء تطبيق هذا النوع من التعلم مع زيادة العبء والجهد عليهم وعدم حصولهم على حوافز معنوية ومادية توازي هذا الجهد، وقد استدل الباحثان على وجود هذه المشكلة في محيط مجتمعهم الذي يعيشون فيه وعملهم الذي يمارسونه كونهما منتمين للمؤسسة التعليمية، وان هذه الاحداث يعيشونها وتتراءى لهم ويلتمسونها كل يوم.

وتأسيساً على ما تقدم يتجلى للباحثين تساؤلات بحاجة إلى أجوبة، وهي: هل يعاني اساتذة الجامعات بمختلف اعمارهم والقابهم العلمية من صراع حياة العمل؟، وهل توجد علاقة بين استعمال تكنلوجيا المعلومات وصراع حياة العمل؟ وهل لمتغيري الجنس واللقب العلمي تأثيراً في استعمال تكنولوجيا المعلومات وصراع حياة العمل؟ هذه جملة من التساؤلات التي يحاول البحث الحالي الاجابة عنها.

ثانياً: اهمية البحث:

يُعد عضو الهيئة التدريسية بكفاءته العلمية وأداءه الفعَّال هو العنصر الأساس في المؤسسة التعليمية، ولا يمكن للجامعة ان تحقق أهدافها ومهمتها العلمية وخدمتها للمجتمع بدونه، لما يقوم به من ممارسات واعية تتمثل بالتخطيط وتحديد الأهداف وما يُقدمه من خبرات ونشاطات وتقييم بناء لإداء طلبته، ومن تعديل لسلوك الطلبة نحـو الاتجـاه المرغوب فيه وبناء شخصيتهم بناءاً متكاملاً في النواحي العقلية والجسمية والانفعالية والاجتماعية، ووفقاً لهذا المنظور يُعد دور الاستاذ الجامعي من بين الأدوار المهمة والتي تمارس في كُل المجتمعات (ربيع وهادي، 2012: 235). وكونه بهذه الأهمية والعطاء والبناء لأفراد المجتمع من الطلبة، فلا بُد ان يتمتع الاستاذ الجامعي بالراحة النفسية والصحة البدنية والبيئة الملائمة والتي من خلالها يحقق الأهداف التي يرمي لها الاستاذ الجامعي، وإنَّ أي تأثير على صحته النفسية او الصحية قد يُعطي سلبية لما يقدمه من خبرة علمية ونتاج تربوي. فقد أكدت دراسة (ساره، 2017):

المنارة للاستشارات
www.mar

يجب أن لاتستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة إلَّا للضرورة، لما لها من آثار جانبية وجوانب نفسية وصحية على الاستاذ الجامعي. كما وان وسائل الاتصال التكنولوجيا ومنها السمعية يغلب عليها طابع اللفظية، والذي يسبب لدى المتعلمين والمعلمين الملل والضجر (عطية، 2008: 168).

ويستمد البحث الحالي أهميته النظرية مما يضيفه من معرفة في الجوانب الآتية:

1. استعمال تكنولوجيا المعلومات وصراع حياة العمل الذي يعد أهم المتنبئات بالأداء العلمي والنفسي للاستاذ الجامعي على المدى الطويل.
2. تتضح أهمية البحث الحالي على وجه العموم في تعرف صراع حياة العمل لدى اساتذة الجامعات فهم يمثلون شريحة مهمة من شرائح المجتمع، اذ يمثل الأستاذ الجامعي العنصر المحوري في حركية وديناميكية المؤسسة التعليمية والمحرك الفعلي لحركة الابحاث العلمية، التي تساهم في نجاح عملية التنمية الشاملة، وإنَّ استمرار أي مؤسسة مرتبط بتحقق الأهداف، وترتبط دوافعها بمدى توفير الجو النفسي الملائم للأداء وذلك بتوفر العوامل المعنوية والمادية التي من شأنها أن تهيئ الاستاذ فيزيقيا ونفسيا للقيام بالمهام المطلوبة منه (سعيدة، 2013: 2).
3. جدة البحث الحالي، إذ يعد أول بحث على مستوى العراق والوطن العربي (بحسب علم الباحثين) في الكشف عن العلاقة الارتباطيه بين استعمال تكنولوجيا المعلومات وصراع حياة العمل.

ويستمد البحث الحالي أهميته التطبيقية من:

1. يسهم التقييم المبكر لصعوبات حياة العمل لدى الاستاذ الجامعي في الحد من النتائج السلبية لمخاطر انخفاض العطاء العلمي له والتي يمكن أن يكون لها تأثير سلبي على توافقه الشخصي والاجتماعي.
2. أهمية إجراء دراسة ميدانية حول استعمال تكنولوجيا المعلومات وصراع حياة العمل لدى اساتذة الجامعات للاستفادة من نتائج هذه الدراسة في مجال تقديم الخدمات

المنارة للاستشارات
www.mar

النفسية والاجتماعية لهم، وفي تقديم خدمات مادية ومعنوية لرفع الرَّاحة والصحة النفسية لهم

3. إن نتائج الدراسة الحالية قد تساعد في فهم أكثر لحياة الاستاذ الجامعي الشخصية مما يسهم في توفير معارف مفيدة وواقعية للمسؤولين في وزارة التعليم العالي من اجل تثمين وازالة كل معوقات الرَّاحة الجسمية والنفسية للاستاذ الجامعي.
4. يفيد البحث الحالي في توعية اساتذة الجامعات، بأن راحتهم وحياتهم الشخصية مهمة جدا ولا يمكن التفريط بها بسبب الانشغال في العمل وترك العائلة والابناء ولا بد ان يكون هناك توازن بين حياة العمل والحياة العائلية.

ثالثاً: أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي تعرف على:

1- استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات لدى اساتذة الجامعات.

2- دلالة الفروق في استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات تبعاً لمتغيري:

أ- الجنس (ذكور/ اناث).

ب-اللقب العلمي (استاذ، استاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد).

3- صراع حياة العمل لدى اساتذة الجامعات.

4- دلالة الفروق في صراع حياة العمل تبعاً لمتغيري:

أ- الجنس (ذكور/ اناث).

ب-اللقب العلمي (استاذ، استاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد).

5- طبيعة العلاقة الارتباطية بين استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات وصراع حياة العمل لدى اساتذة الجامعات.

المنارة للاستشارات
www.mar

رابعاً: حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات، وصراع حياة العمل.
- الحدود البشرية: اساتذة الجامعات بمختلف القابهم العلمية.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق ادوات البحث لشهر حزيران عام 2020.
- الحدود المكانية: اقتصر البحث الحالي على اساتذة الجامعات المستخدمين والمنظمين الى مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة.

خامساً: تحديد المصطلحات:

اولا: تكنلوجيا المعلومات والاتصالات (Information and communication technology)

عَرَّفها (Mcnabb, 2006) بأنها: "التكنولوجيا التي تدمج شبكات الحاسوب بالاتصالات السريعة العالية التي تربط البيانات التي تم تحميلها والصوت والفيديو بين المستخدمين للإفادة منها في اتخاذ القرارات" (عاصم، 2013: 232).

وُيعرفه الباحثان أنَّها: جميع التقنيّات التي تُستخدم في الاتصالات، ووسائط البث، وأنظمة المعالجة والإرسال، السمعيّة البصرية وغيرها، وَالموقع الذي تمارس فيه المشاركة والتعبير وتبادل المعلومات والأفكار حول القضايا والموضوعات الشائكة، ويولد أفكاراً وأساليب لها أهميتها، وأيضاً طرقاً جديدة للتنظيم والتعاون والتدريب بين أفراد المجتمع، وتناول الموضوعات الحساسة في الآليات الاجتماعية والعلمية.

ثانياَ: صراع حياة العمل (WORK-LIFE CONFLICT):

وَيُعرفه الباحثان بانه: الصراع بين العمل والحياة الاسرية وهو أحد اشكال الصراع بين الادوار حيث تكون ضغوط أحد الادوار في العمل والحياة الاسرية غير متوافقة مع بعضها البعض في بعض النواحي، بسبب تبادل الأدوار في العمل والحياة الاسرية كل

المنارة للاستشارات
www.mar

على حساب الآخر، لان نقل حياة العمل إلى داخل حياة الاسرة أدى إلى القصور تجاه الاسرة ومتطلباتها.

ثالثاً: الاستاذ الجامعي:

وَيُعرفه الباحثان بأنه: كل من يعمل ويشغل ويمارس مهنة التعليم في الجامعات والكليات الحكومية وبمختلف القابهم العلمية مدرس مساعد، ومدرس، وأستاذ مساعد، وأستاذ.

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة:

يتضمن هذا الفصل محورين في المحور الاول يستعرض الباحثان اهم الافكار والرؤى النظرية التي تناولت متغيري البحث، والمحور الثاني خاص باستعراض الدراسات السابقة التي حصل عليها الباحثان:

المحور الاول:

اولا: استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات:

إنَّ ابرز ما يميز الإنسان هو قدرته على التعبير عن افكاره، وبرزت هذه القدرة في العصور الأولى في تاريخ البشرية، حين ابتكر الانسان الرموز الصوتية والتي يتصل من خلالها بالآخرين، وكان ظهور التجمعات البشرية نتيجة لبداية عملية التفاهم الإنساني، باستعمال الإشارات، وحين بدأ الإنسان بالتكلم، تحققت الثورة الأولى في الإنسان، أما ثورة الاتصال الثانية فحدثت حين اخترع السومريون أقدم طريقة للكتابة واستطاعوا الكتابة على ألواح الطين اللين، ولكن لم تكن كافية لحل مشكلة الاتصال، ثم اشرقت ثورة الاتصال الثالثة بظهور الطباعة في منتصف القرن الخامس عشر، وخلال القرن التاسع عشر بدأت معالم ثورة المعلومات والاتصالات والتي اكتمل نموها في النصف الأول من القرن

المنارة للاستشارات
www.mar

العشرين، واكتسبت وسائل الاتصال اهمية كبيرة في القرن العشرين وخاصة الوسائل الالكترونية، وشهد النصف الثاني من القرن العشرين من أهم اشكال التكنولوجيا ما يتضاءل أمامه كل ما تحقق في عدة قرون، وظهرت السنوات الاخيرة ابتكارات عدة، طورت صناعة الاتصالات والمعلومات والبرمجيات وقد حدثت نتيجة لطلب المستهلكين للحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات (مكاوي، 1997: 42-45).

تؤدي الوسائل التكنولوجية والمعلوماتية دوراً حيوياً في حياة الفراد والمجتمعات، إذ تُعد من أهم مقومات المجتمعات الحديثة، وأصبحت عنصراً لا يُستغنى عنه في أي نشاط نمارسه، فيرى البعض ان تكنولوجيا المعلومات وتوظيفها السليم تكتسب وزناً اقتصادياً إلى حد تصبح الصناعة الغالبة والتي تحل محل الصناعة الثقيلة، ويتميز عالمنا المعاصر بأنه عصر العلم والتكنولوجيا لكثرة الاكتشافات والابتكارات التكنولوجيا في وسائل الانتاج والاتصالات والمعلومات، وشهد القرن الحالي مرحلة جديدة من التغيرات في كثير من ميادين الحياة ومن اهمها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ويُعد تطور تكنولوجيا المعلومات استجابة لمتطلبات نمو الفرد في مجتمعنا ومتطلبات التكامل الاجتماعي، وقد ارتبط مصطلح المعلوماتية بالتقدم التكنولوجي المتزايد والذي يقوم على تقنية الحاسوب الآلي وما يتصل به من برامج ووسائل اتصال تحوي شتى الوان المعرفة (مازن، 2014: 35-36).

وتتمثل مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بـ:

1- المكونات المادية والأجهزة (Computer Hardware) والتي تكون وضيفتها عملية الادخال والمعالجة والخزن واسترجاع البيانات والمعلومات لغرض اداء العمل في البحث.
2- البرمجيات (Computer Software) والتي تقوم في عملية السيطرة على المكونات المادية المتمثلة بالإيعازات والتعليمات التفصيلية.

المنارة للاستشارات
www.mar

3- تكنولوجيا الاتصالات والاتصالات عن بعد (Communications and Technology) (Telecommunications، وتتمثل في البرمجيات المادية المتعددة والتي بدورها تقوم بالربط بين مختلف اقسام الاجهزة وتقوم في البيانات من موقع الى موقع آخر.

4- قواعد البيانات (Data Base) حيث تكون مخزونة في وسائل مختلفة كمشغل الاقراص الصلبة والمرنة.

5- البيانات (Data) حيث يتم جمع المواد الاولية من قبل المتخصصين، حيث تكون لها فائدة وقيمة عالية من خلال استثمارها بالشكل الصحيح (عبد الواحد، 2017، 342-343).

مزايا وعيوب وعوائق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالنسبة للاستاذ الجامعي:

تؤثر التقنيات الرقمية تأثيراً عميقاً على طريقة العمل والتواصل والانخراط في الأنشطة الاجتماعية، كما أنها تقود الابتكار في العديد من مجالات الحياة المختلفة. ولا عجب أن هناك علاقة قوية جدا بين تنامي مهارات التعليم واستخدام التكنولوجيا الرقمية واستخدامها في مختلف مجالات الحياة ومن هنا تأتي أهمية دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم والتعلم، ولكن تتوازى مزايا التطبيق مع بعض التأثيرات السلبية والعوائق التي تحول دون التطبيق الكلي والسليم لعملية الدمج.

مزايا استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عمل الاستاذ الجامعي:

1- تحسين عملية التعليم والتعلم: تأثر مجال التربية بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كل من عمليات التعليم والتعلم والبحث العلمي، حيث ظهر تأثير الـ ICT من خلال العناصر الاتية:

- المناهج: تقدم الدعم القوي للمناهج المعاصرة القائمة على تأكيد المهارات، وخاصة مهارة توليد المعرفة وليس مجرد نقلها، والكفاءة والأداء، والاهتمام

المنارة للاستشارات
www.mar

الأكبر بالكيفية التي تستخدم بها المعلومات وليس بمحتواها فقط وكذلك توفير البدائل المناسبة والمصادر المتنوعة للمناطق الصعبة في المناهج، بحيث أصبح الكومبيوتر أداة معرفية وليس مجرد جهاز للعرض.

- المعلم: بالإستعانة بأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تم تدريب المعلمين على المشاريع التعاونية واستراتيجيات التغيير مما انعكس على قدرتهم الإيجابية في تصميم خبرات تعلم فعالة وذات معنى وترتبط بالممارسات العملية الواقعية، مركزها الطالب كشريك في تكوين المعلومات من خلال بيئة تعلم محفزة ونشطة وتعاونية.
- استراتيجيات التدريس: ساعدت المساحة الزمنية المرنة التي وفرها دمج المناهج مع الـ ICT على زيادة تفاعل المتعلمين مع المعلومات، والذي استدعى أولا محاولة فهمها ذاتيا ثم محاولة التواصل مع الآخرين سعيا وراء تبادل الخبرات حولها والذي أدى في النهاية إلى ظهور سيناريوهات وطرق تدريس جديدة تتراوح بين أشكال التعلم الذاتي والتعاوني مثل التعلم القائم على اللعب والتعلم القائم على الاستقصاء والتعلم القائم على المشروعات والصف المقلوب وغيرها من طرق التعلم التي كان الICT بمثابة العامل المحفز لها.
- الطالب: ساعدت الـ ICT على زيادة دافعية التعلم لدى الطلاب واستمتاعهم بعملية التعلم القائم على الاستقصاء الذاتي وحل المشكلات والإبداع، مما أدى إلى تنامي اكتسابهم للمهارات التي يحتاجونها في المستقبل وخاصة مهارات القرن الواحد والعشرين كالتعلم الذاتي والتقويم الذاتي والتواصل. وحسب توصيف اليونسكو (2007) فإن استخدام أدوات Web مثل Skype ، المدونات Blogs ، والمنتديات، للحصول على المعلومات وإقامة شبكة من العلاقات مع المتعلمين الآخرين

المنارة للاستشارات
www.mar

والمعلمين والمدارس وخبراء المادة والمجتمعات الأخرى، تُعد وجها من أوجه التطوير المهني.

2- **تحسين جودة التعليم وسهولة الوصول إليه:** يتيح الـ ICT للمتعلم إمكانية وحرية الحصول على المعلومات ونشرها، وبالتالي إمكانية التعليم والتعلم أينما شاء وأي وقت أراد.

3- **تحسين بيئة التعلم:** تعمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تغيير عمليات التعليم والتعلم من خلال إضافة عناصر حيوية لبيئات التعلم ومنها:

- توفير البيئات الافتراضية (Virtual Environments) وأنظمة المحاكاة التي دعمت من مصداقية وموثوقية عملية التعلم وخاصة أثناء التعامل مع الأجزاء المعقدة والصعبة. كما عملت تطبيقات التعلم عن بعد على توفير التواصل الدائم بين المتعلم والمعلم داخل وخارج الصف.
- تعدد مصادر المعرفة، وخاصة تلك المستندة إلى الويب والوسائط المتعددة، وتنوع المهارات المطلوبة والمقصودة حول بيئة التعلم إلى بيئة نشطة محفزة تقوم على النهايات المفتوحة للتعلم وليس مجرد نقل المعلومات.

4- **تعزيز الأداء الأكاديمي:** تشير الأبحاث إلى أن دمج الـ ICT بشكل صحيح في التعليم يمكن أن يحفز التحول النوعي في كل من المحتوى وطرق التدريس واللذان يعتبران بمثابة الجوهر لعملية إصلاح التعليم في القرن الواحد والعشرين. وتشير الدراسة التي اجراها (Kulik,1994) إلى أنه في المتوسط، يزداد التحصيل الأكاديمي للطلاب الذين يستخدمون الـICT عن أقرانهم ممن لا يستخدمونها. كما أنهم يستغرقون وقتا أقل في التعلم ويظهرون ارتباطا شعوريا، قويا وإيجابيا بفصولهم (Bello etal,2018: 201).

المنارة للاستشارات
www.mar

التأثيرات السلبية لاستعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات:

1- عدم اكتساب الطلاب للمهارات الحسابية الأساسية بسبب اعتمادهم على الحاسبة الإلكترونية.

2- عدم اكتساب المهارات الأساسية للقراءة والكتابة والإملاء بسبب الاعتماد على التطبيقات الحاسوبية مثل Grammar check and Microsoft word processing.

3- تحول الطلاب إلى التركيز على الجانب التكنولوجي بدلا من المحتوى العلمي حيث تتحول مواقع مثل (Facebook Twitter and You tube and Instagram and) ومواقع الشبكات الاجتماعية الأخرى إلى وسائل إلهاء ومضيعة لوقت التعلم .

4- طمس الهوية الثقافية المجتمعية واستبدال الشبكات الاجتماعية الحقيقية والمواطنة الحقيقية بأخرى افتراضية مما يؤثر على فكرة رأس المال الاجتماعي.

5- فقدان الخصوصية وتسرب الملفات الخاصة عبر الإنترنت من خلال برامج التجسس والهاكرز وخاصة بالنسبة لصغار السن الذي لا يجدون حرجا من إرسال صورهم الخاصة أو النصوص المكتوبة دون حماية.

6- إدمان الإنترنت والاستخدام المفرط للتكنولوجيا ومنصات التواصل الاجتماعي بشكل سيء قد يؤدي إلى مخاطر التعرض لبعض الأمراض الاجتماعية والنفسية والعضوية.

7- السرقات العلمية والبحثية عبر مواقع الإنترنت وانتشار ثقافة القص واللصق دون وجود تعلم حقيقي أو بحث موثوق.

8- استخدام برامج وتطبيقات غير مرخصة بشكل غير شرعي (Ashraf-Abdelkader @ Www.New-Educ.Com, n.d.).

المنارة للاستشارات
www.mar

الرؤى النظرية في استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

1. نظرية الفعل المنطقي (TRA):

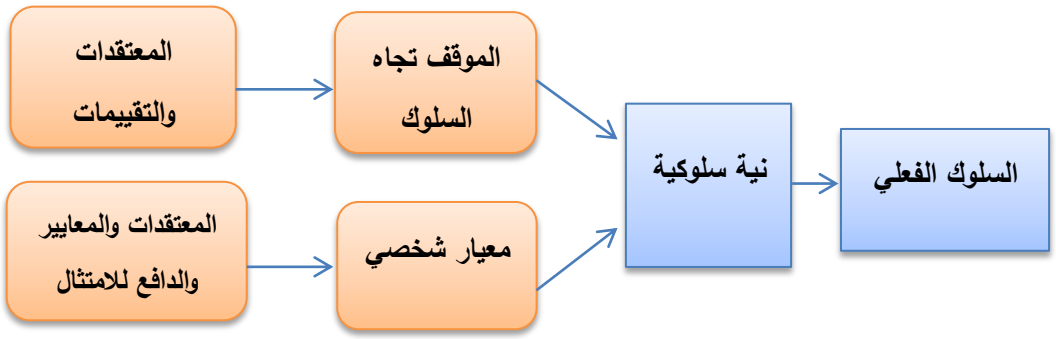
وضع فيشين وأجيزن (Fishbein&Ajzen,1975): نظريتهما وهي معنية بمحددات السلوكيات المقصودة. فهي تحدد العلاقات بين المعتقدات والمواقف والمعايير والنوايا والسلوك. وتشمل النظرية أربعة مفاهيم أساسية هي: (السلوك الفعلي، النية السلوكية، والموقف، والمعيار الذاتي).

- السلوك الفعلي: هو السلوك الممارس من قبل الفرد في الموقف المحدد.
- النية السلوكية (BI): وهي قوة نية المرء لأداء سلوك محدد، وهو استخدام نظام معلومات.
- الموقف تجاه السلوك (ATT): هي مشاعر الفرد الإيجابية أو السلبية (تأثير تقييمي) حول أداء السلوك المستهدف. يتم تحديد الموقف من خلال تقييم معتقدات المرء فيما يتعلق بالعواقب الناشئة عن سلوك وتقييم استصواب هذه العواقب
- المعيار الذاتي (SN): هو تصور الفرد عما إذا كان الناس مع السلوك أم لا المهم للفرد يعتقد أن السلوك يجب أن يتم.

واشارة النظرية بأن النية السلوكية هي أهم مؤشر للسلوك الفعلي فعندما يكون المستخدم قد شكل نية ثابتة لاتخاذ إجراء محدد. هذا يشير إلى ذلك النية لأداء السلوك هي وظيفة لمحددين أساسيين: الاول الموقف تجاه السلوك، والثاني يعكس التأثير الاجتماعي (المعيار الذاتي) يمكن تلخيص النظرية بالمعادلة الاتية والشكل البياني (1):

القصد السلوكي = الموقف تجاه السلوك + المعيار الذاتي

المنارة للاستشارات
www.mar



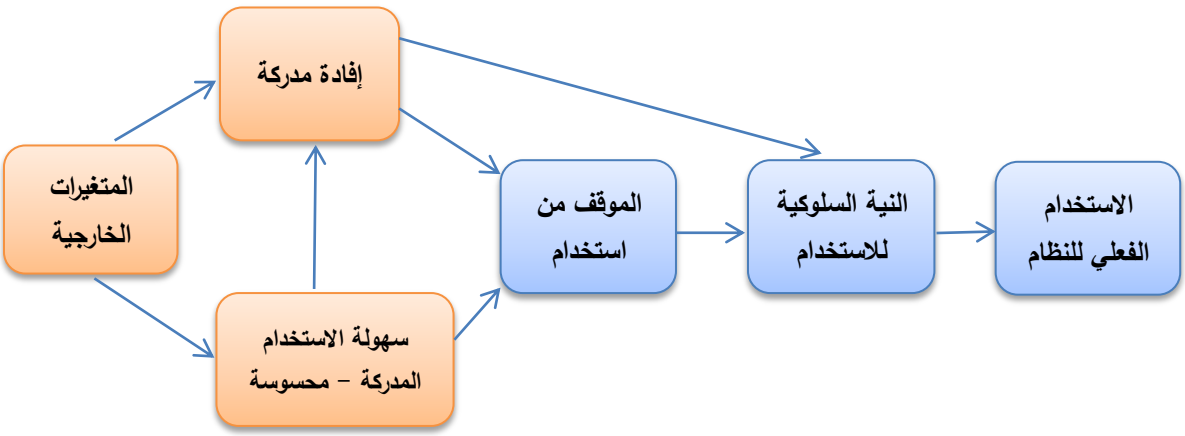
الشكل (1)

محددات السلوكيات المقصودة (نظرية فيشين أجيزن)

2. نظرية قبول التكنولوجيا (TAM):

وضع النظرية ديفيس (Davis,1989) وهي نظرية نظم معلومات توضح كيفية قبول المستخدمين للتقنية القائمة على الكمبيوتر واستخدامها، تقترح النظرية أنه عندما يتم تقديم حزمة برامج جديدة للمستخدمين، فإن عدداً من العوامل تؤثر على قرارهم حول كيفية ومتى ستستخدمه "اعتماد الأفراد لتكنولوجيا المعلومات يعتمد على اثنين، العوامل الرئيسية وهي: الفائدة المدركة (PU) وسهولة الاستخدام المدرك (PEO) من التكنولوجيا". هو "الدرجة التي يعتقد الفرد أن استخدام نظام معين" سيعزز أداء وظيفته"، في حين أنه يُنظر إلى سهولة الاستخدام على أنه "الدرجة التي يعتقد الفرد أن استخدام معين سيكون النظام خالياً من الجهود الحقيقية والعقلية " تحدد الفائدة المتصورة وسهولة الاستخدام المتصورة نية المستخدم لاستخدام النظام أو التكنولوجيا، الشكل (2) يوضح ذلك:

المنارة للاستشارات
www.mar



الشكل (2)

نظرية قبول التكنولوجيا

3. نظرية انتشار الابتكار (IDT):

وضع النظرية روجرز (Rogers,1995) وترى الابتكارات على أنها يتم توصيلها عبر قنوات معينة بمرور الوقت بين أعضاء النظام الاجتماعي. وترى النظرية أن هناك أربعة عناصر أساسية التأثير على انتشار فكرة جديدة وتبني الابتكارات التكنولوجية، وهي:

1. الابتكار: هو فكرة أو ممارسة أو شيء ينظر إليها على أنها جديدة من قبل الفرد. لذلك فاذا بدت فكرة جديدة على الفرد على انه ابتكار، ومع ذلك الحداثة فلا يحتاج الابتكار إلى معرفة جديدة فحسب لأن شخصاً ما ربما يعرف عن الابتكار لبعض الوقت ولكن لم تتطور بعد مواتية أو موقف غير موات تجاهها، ولم تتبنى أو رفضه.
2. التواصل: قناة الاتصال هي العملية التي من خلالها يتم للمشاركين إنشاء وتبادل المعلومات مع بعضها البعض من أجل الوصول إلى تفاهم متبادل. الانتشار هو خاص نوع الاتصال الذي فيه محتوى الرسائل التي يتم تبادلها

المنارة للاستشارات
www.mar

مرتبطة بفكرة جديدة. قناة الاتصال هي الوسيلة التي بواسطتها تنتقل الرسائل من فرد إلى آخر.

3. الوقت: ينطوي البعد الزمني على الانتشار في:1. عملية الابتكار – القرار الذي يمر الفرد به من المعرفة الأولى لابتكار من خلال اعتماده أو رفضه.2. إبداع الفرد أو الوحدة الأخرى التبني مقارنة مع الأعضاء الآخرين في النظام.3. معدل اعتماد الابتكار في النظام عادة ما تقاس بعدد أعضاء النظام الذي يتبنى الابتكار في وقت معين ضمن مدة زمنية.
4. النظام الاجتماعي: وهو عبارة عن مجموعة من الوحدات المترابطة تشارك في حل المشاكل المشتركة لتحقيق أهدف مشتركة. أعضاء أو وحدات اجتماعية قد يكون النظام الأفراد أو المجموعات غير الرسمية، المنظمات أو الأنظمة الفرعية (Aifan, 2015).

4. نظرية البنيوية الاجتماعية (SC):

وضع النظرية جوان (Joan,2002) تؤكد البنيوية الاجتماعية على أهمية التعلم الجماعي بحيث تتشارك أدوار كل من المعلمين وأولياء الأمور والأقران والأعضاء الآخرين في المجتمع مع دور الفرد/ المتعلم، بحيث يصبح التعلم عملية اجتماعية نشطة يقوم فيها المعلم بدور المُيسر والمناقش وربما المفاوض. ومن هذه الزاوية، نظرت البنيوية إلـــى التكنولوجيا باعتبارها وسيطا هاما يوفر البيئة المناسبة للتفاعل الاجتماعي بين المتعلمين وسط خيارات متعددة يتاح فيها للمتعلم/ مجموعة المتعلمين اختيار دراسة مفهوم معين، من قائمة الاختيارات والفهارس في توقيت معين مستعينين بالتعليمات المتوفرة حول هذا المفهوم والأمثلة الداعمة له، وتنامى ذلك الاتجاه بشكل خاص بعد التحول النوعي للتعلم الإلكتروني من مجرد كونه نظام لإدارة التعلم إلى نافذة توفر المصادر المتنوعة الضرورية لاختيار وتصميم وتأدية الأنشطة القائمة على حل المشكلات والتحكم

المنارة للاستشارات
www.mar

الذاتي والتعاون مع الآخرين باستخدام منصات التواصل الاجتماعي وسط تنامي مفهوم مجتمع المعلومات (Sife et al., 2007).

ثانياً: صراع حياة العمل:

نشأ مفهوم التوازن بين العمل والأسرة أو الحياة نتيجة للصراع الذي بدأ في الظهور بين واجبات العمل ومتطلبات الأسرة بما يؤثر على إنتاجية الفرد في العمل من ناحية ومن ناحية أخرى استقراره النفسي أو الأسري. وقد عرف (Grzywacz and Carlson, 2007) التوافق بين العمل والأسرة على أنه " قدرة الفرد على تحقيق الدور المتوقع منه في مجالي العمل والأسرة من خلال التفاوض أو التشارك بينه وبين شركائه في كلا المجالين، مجال الأسرة ومجال العمل "، وإنَّ التوافق بين العمل والأسرة هو قدرة الموظف على إمكانية تحقيق الدور المطلوب منه في مجال العمل والأسرة بمستوى يحقق فيه ذاته ويرضى عن نفسه من خلال اداءه، ويتوافق مع قيمه من خلال التعاون والمشاركة مع جميع الاطراف في مجالي العمل والاسرة. وإن اهمية التوافق بين العمل والأسرة أو الحياة يتضح بالآتي:

1. الأهتمام المتزايد في موضوع التوازن بين العمل والتزاماته من ناحية ومن ناحية أخرى متطلبات الحياة ومسؤوليتها.
2. زيادة الوعي بحقوقهم في ميدان العمل (العمل الجامعي)، من خلال الاستماع الى اصواتهم وآرائهم.
3. زيادة الوعي بعلاقة التوافق بين العمل والأسرة عند الموظفين (الاساتذة الجامعيين) وإنتاجيتهم.
4. الضغط المتزايد على المؤسسات التعليمية بتطبيق سياسة التوافق بين العمل والأسرة، لما سيحققه من نتاجات تعليمية (السويدي، 2017: 8-13).

وإن ضغوط العمل والأداء تختلف من حيث كثافته، والظروف التي تحدث فيه، وتعدد أشكاله، حيث تحدث تغيرات احياناً تكون فسيولوجية واحياناً سيكولوجية واحياناً تكون

المنارة للاستشارات
www.mar

نفسية واحياناً ذهنية، حيث تنعكس هذه الاشياء في مظاهر تكون عضوية ومختلفة ومنها: الصداع، والقرحة المزمنة، والغضب والانفعال، وضغط الدم، والسكر والقلق والتوتر. وإنَّ من مسببات الشعور بضغوط العمل والأداء: قد تكون مسببات تتعلق بطبيعة العمل الذي يقوم بـه، أو مسببات تتعلق بالجوانب الشخصية للفرد، أو مسببات متعلقة بالعلاقات الاجتماعية الخاصة بالفرد، أو مسببات شعور الفرد بالضغط الناتج عن طبيعة العمل أو الأداء الذي يقوم به.

ومن الآثار المترتبة من ضغوط العمل هي: تأثيرها على الحالة الصحية الجسدية والنفسية للأفراد: ومن آثارها على الصحة الجسدية الصحية للفرد: (الأمراض المعدية والمعوية، وقرحة القولون العصبي، وأمراض الدورة الدموية، وأمراض القلب. ومن آثارها على الصحة النفسية: (الامراض العصبية والهستيريا، والشعور بالضيق والقلق والكآبة، وشعوره بالإحباط، والانفعال الدائم (عباس، 2018: 18-29).

نظريات صراع حياة العمل

وهناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير ضغوط العمل ومن أهمها:

1- نظرية سيلي (Sealy,1936):

قدم سيلي نظريته لتفسير ضغوط العمل وتنطلق من مسلمة ترى فيها أن الضغط هو متغير وغير مستقل، وإنما هو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويضعه على اساس استجابته للبيئة الضاغطة.

وإن هناك انماط من الاستجابات يمكن الاستدلال منها على ان الشخص يقع تحت تأثير ضغط بيئي مزعج، ويرى سيلي ان أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط تكون عالية جداً، حيث ان هدفها هو المحافظة على الكيان والحياة، وقد حدد سيلي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط والتي يرى بأنها مراحل التكيف العام وهي:

المنارة للاستشارات
www.mar

1- الفزع: وهنا يظهر الجسم تغيرات تتميز بها درجة التعرض للضاغط، وبسبب هذه التغيرات تقل مقاومة الجسم وتحدث الوفاة حيث يكون الضاغط شديداً.

2- المقاومة: وتحدث حين يكون التعرض للضاغط متلازماً مع التكيف، حيث تنخفض التغيرات التي قد ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات تدل على التكيف.

3- الإجهاد: وهنا يكون الجسم قد تكيف، ولكن الطاقة الضرورية تكون قد استنفدت.

2- نظرية لازاروس (Lazarus,1970):

ترى نظرية لازاروس ان التقدير المعرفي يعتمد على طبيعة الفرد في حين يكون الإدراك هو التهديد وليس الإدراك هو مصدر الضغط بل العلاقة بين الضغط البيئي والذي يحيط بالفرد وخبراته الشخصية، فيعتمد الموقف على العديد من العوامل الشخصية وعلى عوامل خارجية أخرى، اجتماعية وبيئية. حيث يؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتي هما:

- معرفة الاسباب والتي بدورها تسبب الضغط.
- تحديد الطرق والتي بدورها تلائم التغلب على المشكلات والتي تظهر في المواقف.

3- نظرية موراي (Murray):

يرى موراي بأن مفهوم الحاجة والضغط يمثلان مفهومان اساسيان، فمفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل بالمحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في تلك البيئة، ويميز موراي نوعين من الضغوط هما:

- ضغط بيتا: والذي يشير بدوره الى دلالة الموضوعات البيئية والاشخاص.
- ضغط ألفا: والذي يشير بدوره إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها.

المنارة للاستشارات
www.mar

كما ويوضح موراي بأن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول حيث يؤكد على ان الفرد بخبرته يصل إلى مرحلة ربط موضوعات معينة بحاجة معينة، ويطلق عليه مفهوم الحاجة، وعندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة فإن هذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا (عباس، 2018: 30-34).

4-نظرية روبينز وجودج (Robbins&Judge,2012):

ترى النظرية ان الصراع بين العمل والحياة الأسرية يمكن ان يكون بالشكل الاتي:

- قد تتعارض الحياة خارج العمل مع مسؤوليات العمل.
- قد تتداخل مسؤوليات العمل مع الحياة خارج العمل.
- قد تمتد "ظروف العمل" بشكل إيجابي أو سلبي إلى الحياة الشخصية.
- قد تنتقل الحياة الشخصية بشكل إيجابي أو سلبي إلى حياتك العملية.
- يتغير الصراع بين العمل والحياة أيضاً طوال مسار حياته المهنية

وكذلك ترى النظرية ان الصراع يمكن ان يحدث نتيجة عدم توافق المطالب التي يضعها الفرد في العمل والعائلة، وهذا الصراع ثنائي الاتجاه، مما يعني أنه إنتاجية الموظفين في مكان العمل يؤثر سلباً أيضاً على تسليم المسؤوليات العائلية وفقاً لروبنز وجودج (2012)، فإن الصراع بين العمل والحياة له مكونان رئيسيان. أحد هذه العناصر هو المكون العملي الذي يتألف من مشاكل الجدولة، حيث لا يمكن للأفراد أن يكونوا في أكثر من مكان واحد في كل مرة. المكون الآخر هو الضغط الذي يحدث نتيجة إثقال كاهل الموظفين بمسؤوليات كثيرة.

وفي الوظائف المبكرة، قد يواجه المعلمون صعوبة في تفريغ وقتهم للطلاب، وإيجاد ترتيبات معيشية مناسبة وعلاقات حميمة. هذه قضايا حقيقية للموظفين الأصغر سناً، وتلك التي لم تحصل على الكثير من الاعتراف مثل قضايا الحياة العملية الأخرى. غالباً ما تكون قضايا العلاقات والأبوة في المقام الأول إلى منتصف الحياة المهنية ذات أهمية

المنارة للاستشارات
www.mar

قصوى، بالإضافة إلى هذه القضايا، غالباً ما يواجه الموظفون في منتصف العمر الوظيفي حتى منتصفه صراعاً يحاولون معرفة كيفية الحصول على "حياة خارج العمل" ، أي مشاركة المجتمع، والاهتمام بالصحة، والهوايات، والأنشطة الترفيهية، والمزيد، مساعدة الآباء الأكبر سنا. في منتصف إلى أواخر حياته المهنية، يمكن أن يظهر الصراع بين العمل والحياة في القضايا المتعلقة بالآباء المسنين وأفراد الأسرة الآخرين، بما في ذلك الصعوبة المتزايدة التي يواجهها الأطفال البالغون في إطلاق حياتهم المستقلة الخاصة. يتطلب إيجاد وقت للأنشطة الصحية والتكيف مع الظروف الصحية المرتبطة بالعمر أيضاً الاهتمام يحتاج الموظفون من منتصف إلى أواخر حياتهم المهنية أيضاً إلى إيجاد أنشطة مجتمعية وترفيهية جديدة أثناء التفكير في التقاعد، تخطيط التقاعد هو أيضا قضية التوازن بين العمل والحياة للموظفين في هذه المرحلة المهنية، وأخيراً، يسعى الموظفون المتقاعدون بشكل متزايد إلى توازن جديد عند دخولهم أنواعاً جديدة من الوظائف، والتي يطلق عليها أحياناً "الأعمال الثانية". مع ظهور نقص اليد العاملة في بعض المجالات والحاجة المتزايدة لكبار السن على البقاء نشطين ومشاركين في التفاعل الاجتماعي، فإن التوازن بين العمل والحياة للعمال المتقاعدين هو يمثل مصدر قلق (Robbins & Judge, 2007).

المحور الثاني:

الدراسات السابقة:

أولاً: دراسة فلاسيتش (Vlačić, 2013).:

(تأثير التكنولوجيا على التوازن في العمل/ غير العمل) (THE INFLUENCE OF TECHNOLOGY ON WORK/NON-WORK BALANCE)

اقيمت هذه الدراسة في كرواتيا واستهدفت استكشاف مدى استخدام المنظمات والموظفين فعلياً للتكنولوجيا وما هي عواقب استخدام هذه التكنولوجيا على التوازن بين العمل/ غير العمل، وتوصلت الدراسة الى ان من المهم جداً لأقسام الموارد البشرية أن

المنارة للاستشارات
www.mar

تفهم الطريقة التي تشكل بها التكنولوجيا حياة الناس من أجل تطوير المزيد من سياسات الموارد البشرية التي ستساعدهم على تحقيق التوازن بين العمل والحياة لموظفيهم، وبالتالي فان السؤال الذي تطرحه الدراسه هو إلى أي مدى يدرك الموظفون التوازن بين مجالات العمل وغير المجالات بسبب توافر واستخدام التكنولوجيا؟ وفقًا للنتائج، أدى التقدم التكنولوجي إلى تغيير حياة الأشخاص بطريقة أو بأخرى، وبالتالي لا يمكن لأقسام الموارد البشرية إهمال التكنولوجيا في سياسات الموارد البشرية.

ثانياً: دراسة بروف وآخرون (Brough et al., 2014):

(التوازن بين العمل والحياة: تقييم طولي لمقياس جديد عبر العمال في أستراليا ونيوزيلندا) (Work–life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers).

اقيمت الدراسة في استراليا ونيوزلندا، وقد حددت أدبيات التوازن بين العمل والحياة مؤخراً الحاجة إلى البناء والتحسين، رداً على هذه المناقشات، تصف هذه الدراسة التطور والتحقق من صحة مقياس موجز للتوازن بين العمل والحياة، على أساس الأفراد تصورات ذاتية للتوازن بين عملهم وجوانب أخرى من حياتهم، كان هيكل وموثوقية وصلاحية هذا التدبير أحادي البعد المكون من أربعة عناصر وأكدت في أربع عينات مستقلة غير متجانسة من العمال العاملين في أستراليا ونيوزيلندا (N = 6983). ارتبط التوازن بين العمل والحياة سلباً مع مطالب العمل، والضغط النفسي، والإيجابية المرتبطة بكل من الرضا عن الأسرة والعمل، مؤكدة فرضيات البحث، دليل على هذه العلاقات بمرور الوقت تم إظهاره أيضا، هذا البحث يؤكد أن هذا المقياس الجديد للتوازن بين العمل والحياة يوضح قوة القياس النفسي القوية الخصائص ويتنبأ بمتغيرات المعايير ذات الصلة.

ثالثاً: دراسة هاريس (Harris, 2014).

(تأثير الهواتف الذكية على توازن الحياة/ العمل) THE IMPACT OF (SMARTPHONES ON WORK-LIFE BALANCE)

المنارة للاستشارات
www.mar

اصبحت الهواتف الذكية شائعة بشكل متزايد للاستخدام الشخصي والعمل، بسبب القدرات التكنولوجية للهواتف الذكية، ويمكنهم القيام بالكثير مما يمكن للكمبيوتر، ومع هذه القدرة المتزايدة اصبح الناس لديهم القدرة على القيام بعمل على الهاتف الذكي في أي مكان وفي أي وقت، فخصت هذه الدراسة ما إذا كان استخدام الهواتف الذكية أثرت للعمل على التوازن بين العمل والحياة للموظفين، ورضاهم الوظيفي، الرضا عن الحياة والتوتر بالإضافة إلى ذلك عواقب المنظمة، تطلب من الموظفين العمل على هواتفهم الذكية بشكل منتظم، وتم تجنيد المشاركين في المسح عبر الإنترنت، وقد أظهرت النتائج علاقة سلبية كبيرة بين اختراق الهاتف الذكي والتوازن بين العمل والحياة، بالإضافة إلى ذلك كانت هناك أهمية العلاقات بين تسلل الهواتف الذكية ومستويات الإجهاد، هذا يعني أنه شعر عدد أكبر من الناس أن استخدام هواتفهم الذكية كان تدخلاً في حياتهم الشخصية كلما زاد الضغط عليهم. وأخيراً ارتبط التوازن بين العمل والحياة بشكل كبير الإجهاد، ورضا الحياة، ورضا العمل.

رابعاً: دراسة لوريج (Loreg, 2020):

(الاتصالات ذات الصلة بالعمل بعد ساعات العمل: تأثير تقنيات الاتصالات والعمر على الصراع بين العمل والحياة والإرهاق). (Work-Related Communications After Hours: The Influence of Communication Technologies and Age on Work-Life Conflict and Burnout)

اقيمت هذه الدراسة في الولايات المتحدة، حيث تستخدم المؤسسات بشكل متزايد تقنيات الاتصالات (CT)، (مثل الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية) لأغراض الاتصالات المتعلقة بالعمل بعد ساعات العمل، حيث تسمح هذه التقنيات للعمال بالتفاعل الفوري مع العملاء وزملاء العمل، وإنجاز المهام المتعلقة بالعمل في المنزل أو في عطل نهاية الأسبوع، والوصول إلى المعلومات عبر الحدود المادية والزمنية، ومع ذلك اقترح الباحثون أن استخدام التصوير المقطعي المُحوسب بعد ساعات يمكن أن يسبب تضارباً بين العمل ومجالات الحياة، ويمكن أن يؤثر سلباً على رفاهية الموظف، علاوة على ذلك بسبب

المنارة للاستشارات
www.mar

الانخفاضات المرتبطة بالعمر قد يكون الموظفون الأكبر سنا عرضة بشكل خاص لهذه النتائج، والهدف من هذه الدراسة هو التحقق من التأثير على العمر في العلاقات بين استخدام (CT)، والصراع بين العمل والحياة والإرهاق، على وجه التحديد، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف ما إذا كان العمال الأكبر سناً يعانون من مستويات أعلى من الصراع بين العمل والحياة والإرهاق بسبب استخدام الأشعة المقطعية عند مقارنتها بالعمال الأصغر سنًا، إذا وُجد أن هذه العلاقات ذات مغزى، فيمكن أن تقدم تأثيرات مهمة للمنظمات حول كيفية معالجة اتصالات العمل بعد ساعات العمل.

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل عرضاً للمنهجية المستعملة في البحث الحالي، والإجراءات التي اتبعت لتحقيق أهدافه، وعلى النحو الاتي:

أولاً: منهجية البحث:

استعمل الباحثان الدراسة التطورية المستعرضة التي تندرج تحت المنهج الوصفي.

ثانياً: إجراءات البحث:

مجتمع البحث:

لما كانت دراستنا تهدف الى معرفة (استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بصراع حياة العمل) فان مجتمع بحثنا يتكون من جميع اساتذة الجامعات الحكومية البالغ عددهم (16500) استاذا جامعياً موزعين على (35) جامعة حكومية في عموم العراق.

المنارة للاستشارات
www.mar

عينة البحث:

تكونت عينة البحث الحالي من **(204)** استاذا واستاذة جامعية، بواقع (114) استاذاً جامعياً، و (90) استاذة جامعية، والجدول (1) يوضح ذلك:

الجدول (1)

أفراد عينة البحث موزعة بحسب اللقب العلمي والجنس

ت	اللقب العلمي	الجنس		المجموع
		ذكور	اناث	
1	استاذ	13	6	19
2	استاذ مساعد	24	19	43
3	مدرس	29	16	45
4	مدرس مساعد	48	49	97
المجموع		114	90	204

أداتا البحث:

أولا- مقياس استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات (MEDIA AND TECHNOLOGY USAGE AND ATTITUDES SCALE):

لتحقيق هدف البحث الحالي المتعلق بقياس استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات، وبعد الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بموضوع البحث الحالي، حصل الباحثان على المقياس الذي أعده روزين واخرون (Rosen etal,2013) ويتألف هذا المقياس من (17) فقرة تصف مدى تعلق واعتماد الفرد على التكنلوجيا الحديثة للمعلومات والاتصالات في حياته، وامام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة بين (تنطبق عليّ تماماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ احياناً، تنطبق عليّ نادراً، لاتنطبق علي ابداً) واوزانها

المنارة للاستشارات
www.mar

(5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، فتبنَّى الباحثان هذا المقياس ثم عربها وكيفها على البيئة العراقية.

التحليل المنطقي لفقرات المقياس:

عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية وعددهم (5) محكمين[1]، وقد ابقي على الفقرات كما هي دون حذف أو تبديل باستثناء بعض التعديلات البسيطة.

التحليل الإحصائي للفقرات:

لجأ الباحثان إلى أسلوبي المجموعتين الطرفيتين، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية في عملية تحليل الفقرات، إذ طبق المقياس على عينة بلغت (204) مستجيباً من اساتذة الجامعات.

وفيما يأتي توضيحاً للخصائص الإحصائية للفقرات:

أ- استخراج القوة التمييزية للفقرات:

ولغرض إجراء التحليل الإحصائي في ضوء أسلوبي المجموعتين الطرفيتين contrasted (groups) اتبع الباحث الخطوات الآتية:

1- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة، إذ تضمنت كل استمارة (17) فقرة.

2- تم ترتيب الاستمارات تنازلياً من أعلى درجة إلى أوطأ درجة.

---

(1) **اسماء السادة المحكمين والقابهم وتخصصاتهم العلمية:**

- أ.د. ايمان عبد الكريم ذيب – قياس وتقويم.
- أ.د. خالد خليل إبراهيم– طرائق تدريس.
- أ.د. حسام عبد الملك عبد الواحد– طرائق تدريس.
- أ.م.د. وليد قحطان محمود – علم نفس النمو.
- م.د. علي عيسى أدهم – علم نفس النمو.

المنارة للاستشارات
www.mar

3- تعيين الـ (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العالية، والتي بلغت (55) استمارة، فضلاً عن (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا التي بلغت (55) استمارة، وبذلك ويكون مجموع الاستمارات التي خضعت للتحليل (110) استمارة.

4- حساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات عينة التحليل الإحصائي باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين(t-test)، وعدت القيمة المستخرجة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية، وكانت جميع فقرات المقياس البالغ عددها (17) فقرة مميزة، ذلك إن قيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند درجة حرية (108)، ومستوى دلالة (0,05)، وعليه فقد أبقى الباحثان على فقرات المقياس جميعها دون تغير، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

القوة التمييزية لفقرات مقياس استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
.1	4,3091	0,76673	3,4727	0,83565	5,469
.2	4,4182	0,62925	3,3091	0,94031	7,270
.3	4,4727	0,66261	3,4909	1,12006	5,595
.4	4,5636	0,81112	3,2182	1,10035	7,299
.5	4,6909	0,53998	3,6545	0,96644	6,943
.6	4,3636	0,88952	3,5636	0,83364	4,867
.7	3,9455	1,07872	2,9636	1,12157	4,679

المنارة للاستشارات
www.mar

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
.8	4,3636	0,75434	2,9273	1,13618	7,811
.9	3,9273	0,97856	2,4000	1,08184	7,765
.10	4,3273	0,72148	2,5636	1,01404	10,510
.11	3,0000	1,36083	2,1455	1,14533	3,563
.12	4,4545	0,74082	2,4182	1,25744	10,348
.13	4,3091	0,71680	2,8727	0,88306	9,366
.14	4,3636	0,67669	3,1636	0,89781	7,916
.15	4,5818	0,68559	3,1818	0,92478	9,019
.16	4,7091	0,56676	2,8545	1,20828	10,306
.17	4,5455	0,66160	2,4364	1,31605	10,619

ب- استخراج علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

ولاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس استخرج معامل ارتباط بيرسون، وأظهر تطبيق معادلة الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط إن معاملات الارتباط جميعها دالة إحصائياً عند مقارنة القيم المستخرجة بالقيمة التائية الجدولية البالغة (0,088) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (202) والجدول (3) يوضح ذلك:

المنارة للاستشارات
www.mar

الجدول (3)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

ت	قيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس
.1	0,443
.2	0,444
.3	0,509
.4	0,574
.5	0,452
.6	0,440
.7	0,276
.8	0,497
.9	0,478
.10	0,655
.11	0,263
.12	0,578
.13	0,643
.14	0,520
.15	0,619
.16	0,683
.17	0,655

المنارة للاستشارات
www.mar

مؤشرات صدق المقياس:

وقد اعتمدت المؤشرات الآتية في تقرير صدق الاختبار:

أ- الصدق الظاهري (Face Validity):

واستعمل الباحثان هذا النوع من أنواع الصدق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية، والأخذ بآرائهم حول صلاحية فقرات المقياس (المذكور في صلاحية الفقرات صفحة (19)).

ب- الصدق البنائي (Construct validity):

وحصل الباحثان على هذا المؤشر للمقياس من خلال حساب القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين الطرفيتين، وكذلك عن طريق إيجاد معاملات ارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس.

مؤشرات ثبات المقياس (Reliability):

استعمل الباحثان مؤشر معامل الاتساق الداخلي باستعمال معادلة (الفا – كرونباخ) (Cranach's-alpha) وقد بلغ معمل ثبات المقياس بهذا المؤشر (0,82) وهو معامل ثبات جيد بناء على ما اشارت اليه ادبيات القياس.

ثانيا: مقياس صراع حياة العمل (WORK-LIFE CONFLICT SCALE):

لتحقيق هدف البحث الحالي المتعلق بقياس صراع حياة العمل لدى اساتذة الجامعات، وبعد الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بموضوع البحث الحالي، حصل الباحثان على النسخة الانكليزية لمقياس صراع حياة العمل الذي أعده كريستنسن واخرون (Kristensen etal,2005) ويتألف هذا المقياس من (18) فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي (تدخل العمل مع الحياة الشخصية (WIPL))، (وتدخل الحياة الشخصية مع العمل (PLIW))، (والإرهاق المرتبط بالعمل)، وأمام كل فقرة خمسة بدائل متدرجة بين (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً) واوزانها (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

المنارة للاستشارات
www.mar

التحليل المنطقي لفقرات المقياس:

عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين من المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية وبلغ عددهم (5) محكماً، وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول مدى صلاحية كل فقرة في المقياس، وفي ضوء آراء المحكمين والمناقشات التي أجراها الباحثان معهم ابقيت الفقرات كما هي دون حذف او تبديل.

التحليل الإحصائي للفقرات:

لجاء الباحثان إلى أسلوبي المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس في عملية تحليل الفقرات.

وفيما يأتي توضيحاً للخصائص الإحصائية للفقرات:

أ- استخراج القوة التمييزية للفقرات:

اتبع الباحثان نفس الاجراءات التي اتبعوها في استخراج التمييز لمقياس "استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات" (المذكورة في صفحة (20))، والجدول (4) يوضح ذلك:

المنارة للاستشارات
www.mar

الجدول (4)

القوة التمييزية لفقرات مقياس صراع حياة العمل

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
.1	4,1636	0,71398	2,1091	0,87502	13,492
.2	3,6364	0,82470	1,6727	0,74671	13,090
.3	4,2000	0,75523	2,0545	0,93131	13,230
.4	4,1818	0,64092	2,9091	1,22130	6,843
.5	4,1273	0,79476	2,1455	0,91121	12,156
.6	4,8182	0,38925	3,7091	1,31477	5,999
.7	4,1091	0,65751	3,1636	0,99561	5,877
.8	3,8000	0,98883	1,8000	0,73030	12,066
.9	4,2364	0,79264	1,9636	1,03573	12,923
.10	3,5818	1,19708	1,2727	0,52545	13,099
.11	3,2909	1,10005	1,3818	0,62334	11,198
.12	4,5455	0,68902	3,0000	0,81650	10,728
.13	4,2000	0,89028	2,0182	0,87116	12,990
.14	3,7636	0,83807	1,6182	0,82756	13,509
.15	4,1091	0,73718	1,9273	0,83565	14,521
.16	4,2727	0,84885	2,1818	0,81856	13,150
.17	3,5273	0,99730	1,4182	0,68559	12,924
.18	4,1091	0,93636	1,9273	0,71633	13,725

يتضح من الجدول (4) أن فقرات المقياس جميعها البالغ عددها (18) فقرة دالة إحصائيا، ذلك أن قيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة

المنارة للاستشارات
www.mar

(1,96) عند درجة حرية (108) ومستوى دلالة (0,05)، وعليه فقد أبقى الباحثان على فقرات المقياس جميعها دون تغير.

ب- **صدق الفقرات:**

استخراج علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

حسبت معاملات صدق الفقرات لمقياس " صراع حياة العمل " باستعمال الدرجة الكلية بوصفها محكاً داخلياً، واستعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول (5) يوضح ذلك:

الجدول (5)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

ت	قيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس
.1	0,731
.2	0,737
.3	0,734
.4	0,505
.5	0,697
.6	0,443
.7	0,384
.8	0,701
.9	0,713
.10	0,758
.11	0,692
.12	0,656
.13	0,717
.14	0,750
.15	0,750
.16	0,720
.17	0,708
.18	0,740

المنارة للاستشارات
www.mar

يتضح من الجدول (5) أن فقرات المقياس جميعها البالغ عددها (18) فقرة دالة إحصائياً، ذلك أن قيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0,088) عند درجة حرية (202)، ومستوى دلالة (0,05).

الخصائص السيكومترية للمقياس

مؤشرات صدق المقياس:

اعتمد الباحثان على توافر نوعين من مؤشرات الصدق في المقياس لاستعماله في تحقيق أهداف بحثهم الحالي، وعلى النحو الآتي:

أ- مؤشر الصدق الظاهري

واستخرج الباحثان هذا النوع من أنواع الصدق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من المختصين، والأخذ بآرائهم حول صلاحية فقرات المقياس (المذكور في صلاحية الفقرات صفحة (19)).

ب- مؤشر الصدق البنائي:

تحقق الباحثان من هذا المؤشر عن طريق إيجاد معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس (المذكورة في صفحة (22-23))

مؤشرات ثبات المقياس:

استعمل الباحثان مؤشر الثبات بواسطة معامل الاتساق الداخلي باستعمال معادلة (الفا – كرونباخ)، وقد بلغ (0,93) وهو معامل ثبات عال.

التطبيق النهائي لأداتي البحث:

بعد اعداد واستخراج الخصائص السايكومترية لأداتي البحث (استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات)، (وصراع حياة العمل) اصبحت الأداتين جاهزتان للتطبيق. وتم تطبيق اداتي البحث عبر الانترنت من خلال الموقع: (https://forms.gle/AJf4qURaAf5SNtjm6)، واستمرت مدة التطبيق ثلاث ايام

المنارة للاستشارات
www.mar

بعد الإعلان ونشره عبر (Beige and Groups) الرسمية التي تظم اساتذة الجامعات وقد تم دعوتهم للمشاركة من خلال الاجابة على فقرات المقياسين.

الوسائل الإحصائية:

استعان الباحثان بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة بيانات بحثه، وعلى النحو الآتي:

1- الاختبار التائي (T–Test) لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياسي (استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات، وصراع حياة العمل).
2. معامل ارتباط "بيرسون" لاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، فضلاً عن استخراج العلاقة الارتباطية بين استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات، وصراع حياة العمل.
3. معادلة ألفا – كرونباخ لاستخراج الاتساق الداخلي للفقرات.
4. الاختبار التائي لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط النظري والمتوسط المحسوب لكلا المقياسين.
5. تحليل التباين الثنائي لمعرفة الفرق في استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات وكذلك صراع حياة العمل وفق متغيري الجنس واللقب العلمي.

المنارة للاستشارات
www.mar

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن الفصل الحالي عرضاً للنتائج بحسب أهداف البحث وتفسيرها ومناقشتها فضلاً عن الخروج بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات، وعلى النحو الآتي:

الهدف الاول: التعرف على استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى الاستاذ الجامعي:

تحقيقاً للهدف الأول وبعد جمع البيانات المستحصلة من تطبيق مقياس استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على اساتذة الجامعات (الذكور و الإناث)، تشير المعالجات الإحصائية ان المتوسط الحسابي (62,5490)، بينما كان المتوسط النظري (51)، وعند مقارنة المتوسطات الحسابية بالمتوسط النظري بوساطة الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين ان القيمة التائية المحسوبة (17,624) هي اكبر من القيمة التائية النظرية البالغة (1.96) عند درجة حرية (203) ومستوى دلالة (0,05)، وهذا يعني ان هنالك فرق في استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ولصالح العينة بمعنى ان لديهم استعمال للتكنولوجيا والجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية لدرجات اساتذة الجامعات وانحرافاتهم المعيارية على مقياس استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والقيم التائية للاختبار التائي لعينة واحدة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيم التائية		مستوى الدلالة (0,05)
				المحسوبة	الجدولية	
استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	62,5490	9,35941	51	**17,624**	1,96	دالة

المنارة للاستشارات
www.mar

الهدف الثاني: دلالة الفروق في استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات لدى اساتذة الجامعة تبعاً للجنس واللقب العلمي والتفاعل بينهما:

استخدم تحليل التباين الثنائي بتفاعل لمعرفة الفروق بين الجنس واللقب العلمي والتفاعل بينهما في استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات، واظهرت النتائج ان هناك فروق دالة فيها تبعاً لمتغير الجنس اذ كانت القيمة الفائية المحسوبة (6,523) اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (5,83) بدرجتي حرية (3- 196)، وللتعرف على ان الفروق لصالح الذكور ام الاناث تم حساب المتوسط الحسابي لعينة الذكور وقد بلغ (36,327)، وكذلك تم حساب المتوسط الحسابي لعينة الاناث وقد بلغ (26,222) وعند المقارنة بين متوسط الذكور والاناث اتضح ان الفرق لصالح الذكور، ويتضح من ذلك ان الذكور لديهم استعمال لتكنلوجيا المعلومات والاتصالات بصورة اكبر من الاناث. فضلاً عن انه ليس هناك فرقاً في متغير اللقب العلمي والتفاعل بين هذين المتغيرين، إذ كانت القيم الفائية المحسوبة أقل من القيمة الفائية، والجدول (7) يوضح ذلك:

الجدول (7)

نتائج تحليل التباين الثنائي لاستعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات لمتغيري الجنس واللقب العلمي والتفاعل بينهما

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	الفائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0,05)
الجنس	541,386	1	541,386	6,523	دال
اللقب العلمي	449,120	3	149,707	1,804	غير دال
الجنسx اللقب العلمي	607,393	3	202,464	2,439	غير دال
الخطأ	16266,951	196	82,995		
الكلي	814089,000	204			

المنارة للاستشارات
www.mar

الهدف الثالث: التعرف على صراع حياة العمل لدى الاستاذ الجامعي:

تحقيقاً لهذا الهدف وبعد جمع البيانات المستحصلة من تطبيق مقياس صراع حياة العمل على اساتذة الجامعات (الذكور والإناث)، تشير المعالجات الإحصائية ان المتوسط الحسابي (55,2157)، بينما كان المتوسط النظري (54)، وعند مقارنة المتوسطات الحسابية بالمتوسط النظري بوساطة الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين ان القيمة التائية المحسوبة (1,250) هي أصغر من القيمة التائية النظرية البالغة (1.96) عند درجة حرية (103) ومستوى دلالة (0,05)، وهذا يعني ان اساتذة الجامعات ليس لديهم صراع حياة العمل، والجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (8)

المتوسطات الحسابية لدرجات اساتذة الجامعات وانحرافاتهم المعيارية على مقياس صراع حياة العمل والقيم التائية للاختبار التائي لعينة واحدة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيم التائية المحسوبة		مستوى الدلالة (0.05)
				المحسوبة	الجدولية	
صراع حياة العمل	55,2157	13,88917	54	1,250	1,96	غير داله

الهدف الرابع: دلالة الفروق في صراع حياة العمل لدى الاستاذ الجامعي تبعاً للجنس واللقب العلمي والتفاعل بينهما:

استخدم تحليل التباين الثنائي بتفاعل لمعرفة الفروق بين الجنس واللقب العلمي والتفاعل بينهما في صراع حياة العمل، واظهرت النتائج إنه ليس هناك فروق دالة فيها تبعاً لمتغيري الجنس واللقب العلمي، فضلاً عن إنه ليس هناك تفاعل بين هذين المتغيرين لدى

المنارة للاستشارات
www.mar

الاساتذة الجامعيين، إذ كانت القيم الفائية المحسوبة أقل من القيمة الفائية الجدولية (1)، والجدول (9) يوضح ذلك:

الجدول (9)

نتائج تحليل التباين الثنائي لصراع حياة العمل لمتغيري الجنس واللقب العلمي والتفاعل بينهما

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0,05)
الجنس	295,934	1	295,934	**1,545**	
اللقب العلمي	467,048	3	155,683	**0,813**	
الجنسx اللقب العلمي	1149,750	3	383,250	**2,001**	
الخطأ	37530,993	196	191,485		
الكلي	661110,000	204			

خامساً: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات وصراع حياة العمل لدى الاستاذ الجامعي:

لتحقيق هذا الهدف في التعرف على العلاقة الارتباطية بينهما، استخرج الباحثان معامل الارتباط بين متوسطات درجات استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات وصراع حياة العمل ولكلا الجنسين (ذكور – إناث) وبلغت قيمة معامل الأرتباط (0,027)، وهذا يشير بعدم وجود علاقة ارتباطية بين استعمال الاستاذ الجامعي لتكنلوجيا المعلومات والاتصالات وبين صراع حياة العمل.

(1) القيمة الفائية الجدولية (5.83) عند مستوى (0,05) بدرجة حرية (3 ، 196).

المنارة للاستشارات
www.mar

تفسير النتائج ومناقشتها:

سيناقش الباحثان النتائج التي توصل إليها البحث الحالي وتفسيرها في ضوء مؤشراتها على وفق الخلفية النظرية والدراسات السابقة.

أولاً: استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات:

أظهرت النتائج ان اساتذة الجامعات يميلون بدرجة كبيرة الى استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات، وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به الدراسات السابقة كدراسة **(دراسة فلاسيتش (Vlačić, 2013))**، وتختلف مع دراسة **(بروف وآخرون (Brough et al., 2014)**، **ودراسة هاريس (Harris, 2014)**، **ودراسة لوريج (Loreg, 2020)**. وكذلك تتفق هذه النتيجة مع التوجه العام لوزارة التعليم العالي من خلال توصياتها وتأكيدها على استخدام وسائل الاتصال الألكترونية المختلفة بين الاستاذ الجامعي وطلبته من اجل اتمام العمل وخصوصاً ما يمر به العالم اليوم من حظر بسبب جائحة كورونا وانقطاع الاتصال والتواصل بين الافراد ولم تبقى الّا وسيلة الاتصال الألكتروني. وترى النظرية البنيوية في هذه الزاوية، إلى التكنولوجيا باعتبارها وسيطا هاما يوفر البيئة المناسبة للتفاعل الاجتماعي بين المتعلمين وسط خيارات متعددة، وتنامى ذلك الاتجاه بشكل خاص بعد التحول النوعي للتعلم الإلكتروني من مجرد كونه نظام لإدارة التعلم إلى نافذة توفر المصادر المتنوعة الضرورية لاختيار وتصميم وتأدية الأنشطة القائمة على حل المشكلات والتحكم الذاتي والتعاون مع الآخرين باستخدام منصات التواصل الاجتماعي وسط تنامي مفهوم مجتمع المعلومات.

كما اظهرت النتائج ان هناك فروقا بين الذكور والاناث في استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات ولصالح الذكور، وان هذه النتيجة متوافقة مع ما توصلت اليه بعض الدراسات الاستطلاعية التي اظهرت ان نسبة (70%) من الذين يستعملون وسائل الاتصال والتواصل هم من الذكور. كما اظهرت النتائج انَّ كُلاً من التدريسيين والتدريسيات وبمختلف القابهم العلمية يمتلكون درجة تميزهم في استعمال تكنلوجيا المعلومات

المنارة للاستشارات
www.mar

والاتصالات، ويرى الباحثان في ذلك الى تساوي الواجبات والمسؤوليات العلمية الإدارية المفروضة على اعضاء الهيئة التدريسية بمختلف القابهم العلمية.

ثانياً: صراع حياة العمل:

أظهرت النتائج ان اساتذة الجامعات لا يعانون من صراع حياة العمل، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (**فلاسيتش (Vlačić, 2013)**)، وتتفق مع نتيجة (**بروف وآخرون (Brough et al., 2014)**، **ودراسة هاريس (Harris, 2014)**، **ودراسة لوريج (Loreg, 2020)**)، ويرى الباحثان ان اساتذة الجامعات لا يُعانون من التداخل بين العمل والاسرة قد يرجع الى زيادة وعي اساتذة الجامعات بحقوقهم في ميدان العمل (العمل الجامعي، ومسؤوليات الاسرة)، وكذلك زيادة وعيهم بعلاقاتهم التوافقية بين العمل والأسرة.

كما اظهرت النتائج أنَّ كُلاً من التدريسيين والتدريسيات وبمختلف القابهم العلمية لا يعانون من صراع حياة العمل، ويرى الباحثان أن كلاً من التدريسيين والتدريسيات يمتلكون من الوعي والقدرة على استخدام التكنولوجيا بشكل ايجابي، مما ساعدتهم التكنولوجيا على جعل حياتك أسهل.

كما اظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية بين استعمال تكنلوجيا المعلومات وصراع حياة العمل، ويرى الباحثان ان استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات تؤدي دوراً حيوياً في حياة الفرد والمجتمعات، إذ تُعد من أهم مقومات المجتمعات الحديثة، ويُعد تطورها استجابة لمتطلبات نمو الفرد في مجتمعنا ومتطلبات التكامل الاجتماعي.

التوصيات:

1. على مراكز ووحدات التعليم المستمر وكذلك مراكز الحاسبة والانترنيت في الجامعات والكليات تدريب أساتذة الجامعات على أحدث البرامج المستكشفة والمتطورة والتطبيقات التي تساعدهم في إتمام عملهم بانسيابية كبيرة بما في ذلك التعليم الالكتروني من خلال إقامة الدورات والورش العلمية.

المنارة للاستشارات
www.mar

2. على شعبة ووحدة الارشاد في الجامعات والكليات نشر الوعي وتوضح التماسك الاسري والحرص على الجلوس والحوار مع الاهل وترشيد استخدام مواقع ووسائل التواصل المختلفة حتى لا يؤثر على التواصل الاجتماعي والاسرة.
3. تـأمين المسـتلزمات والادوات مـن (كمبيـوتر، واجهـزت اتصـال حديثـة) للاسـتاذ الجامعي من اجل القيام بعمله.
4. ينبغي على كل المهتمين بتطبيق التعلم الالكتروني ووسائل الاتصال الحديثة ان يكونوا على دراية تامة بهذه المعوقات والسعي لتذليلها لكي يتم تطبيق التعلم النقال بكفاءة ونجاح من خلال تأمين الدولة توفير شبكات الانترنيت للجميع مجاناً.

المقترحات:

1. اجراء دراسة عن التعليم الالكتروني وعلاقته بالصحة النفسية للاستاذ ودراسة أخرى للطالب.
2. اجراء دراسة للتعرف على معوقات توظيف تكنلوجيا الاتصالات الحديثة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية، ووضع برامج وخطط علاجية للتغلب عليها.
3. اجراء دراسة عن استعمال تكنلوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بصراع حياة الدراسة لدى طلبة الجامعة.

المصـادر العربية: Arabic References

- أحمد، رامي مروّح محمود. (2019) : **درجة استخدام التكنولوجيا الحديثة في تعليم مادة العلوم الحياتية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في مدارس الزرقاء**، جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية (رسالة ماجستير منشورة).
- عاصم، خلود، ومحمد إبراهيم. (2013) : **دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين جودة المعلومات وانعكاسه على التنمية الاقتصادية**، كلية بغداد

المنارة للاستشارات
www.mar

للعلوم الاقتصادية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، عدد خاص بمؤتمر الكلية (بحث منشور).

- ربيع، حسين، وزينب علي هادي. (2012). **مستوى الشعور بالامن النفسي لدى تدريسيي جامعة بابل على وفق متغيرات (اللقب العلمي، التخصص، الجنس)**، جامعة بابل، كلية التربية للعلوم الانسانية، مجلة العلوم الانسانية (بحث منشور).
- سعيدة، عكاشة. (2013) : **الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية لدى الأستاذ الجامعي بجامعة أم البواقي**، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر (رسالة ماجستير منشورة).
- السويدي، عبد الله. (2017) : **التوافق بين الأسرة رؤية مؤسسة العمل**، كلية الإدارة والاقتصاد، معهد الدوحة الدولي للأسرة .
- عباس، وئام الفاتح عمر. (2018) : **ضغوط العمل واثرها على الرضا الوظيفي**، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا، (رسالة ماجستير منشورة).
- عبد الواحد، آمال عبد الرحمن. (2017) : **واقع التعليم الجامعي في ظل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات**، جامعة البصرة، كلية الآداب، العدد 11، حزيران (بحث منشور).
- عطية، محسن علي. (2008) : **تكنولوجيا الاتصال في التعليم الفعال**، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
- لونادي، سارة. (2017) : **تأثير تكنولوجيا الاتصال الحديثة على أنماط الإتصال الأسري دراسة ميدانية على أسر طلبة جامعة العربي بن مهيدي–أم البواقي–**، جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، الجزائر (رسالة ماجستير منشورة).

المنارة للاستشارات
www.mar

- مازن، حسام الدين محمد. (2014) : **تكنولوجيا التربية مدخل إلى التكنولوجيا المعلوماتية**، ط1، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، مصر، القاهرة.
- مكاوي، حسن عماد. (1997) : **تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات**، ط2، الدار المصرية اللبنانية، مصر، القاهرة.

المصادر الأجنبية: English References

- Aifan, H. A. (2015). SAUDI STUDENTS'ATTITUDES TOWARD USING SOCIAL MEDIA TO SUPPORT LEARNING. University of Kansas.
- Bello, A. A., & Mamman, M. B. (2018). Monthly rainfall prediction using artificial neural network: A case study of Kano, Nigeria. Environmental and Earth Sciences Research Journal, 5 (2), 37-41.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. The International Journal of Human Resource Management, 25 (19), 2724–2744.
- Harris, T. R. (2014). The impact of smartphones on work-life balance. Middle Tennessee State University.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for

المنارة للاستشارات
www.mar

the assessment of burnout. *Work & Stress*, *19*(3), 192-207.

- Loreg, A. (2020). Work-Related Communications After Hours: The Influence of Communication Technologies and Age on Work-Life Conflict and Burnout.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). Organizational Behavior. New Jersey: Person Education. Inc.
- Rosen, L., Whaling, K., Carrier, L., Cheever, N., & Rokkum, J. (2013). The Media and Technology Usage and Attitudes Scale: An empirical investigation. Computers in Human Behavior, 29(6), 2501–2511.
- Sife, A., Lwoga, E., & Sanga, C. (2007). New technologies for teaching and learning: Challenges for higher learning institutions in developing countries. International Journal of Education and Development Using ICT, 3 (2), 57–67.
- Vlačić, G. (2013). Tthe influence of technology on work/non-work balance.
- ashraf-abdelkader @ www.new-educ.com. (n.d.). https://www.new-educ.com/author/ashraf-abdelkader.

المنارة للاستشارات
www.mar