

دور نمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط في العلاقة بين الاتصال التنظيمي والثقافة التنظيمية

Role Electronic Lifestyle as an Intermediate Variable in the Relationship Between Organizational Communication and Organizational Culture

د/ دعاء محمد عبد السلام سطوحى

مدرس إدارة الأعمال بالمعهد العالي للدراسات النوعية - نزلة البطران

مستخلص:

هدفت الدراسة التعرف على دور نمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط في العلاقة بين الاتصال التنظيمي والثقافة التنظيمية. تم تطبيق الدراسة على الموظفين بجامعة القاهرة. جُمعت البيانات من عينة صغيرة من (٤٠٠) فرد. خضع (٣٤٦) مفردة للتحليل الإحصائي. هدفت تحديد دور أبعاد الاتصال التنظيمي الرسمي وغير الرسمي، تحديد دور وأبعاد الثقافة التنظيمية، تحديد دور وأبعاد نمط الحياة الإلكتروني كمتغيرات للدراسة. كانت أهم النتائج: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من ($\alpha \geq 0.05$) للاتصال التنظيمي الجيد لدعم الثقافة التنظيمية، في ضوء الدور الوسيط لنمط الحياة الإلكتروني بقطاع التعليم الجامعي من وجهة نظر العاملين. تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة تعزى للعوامل الديموغرافية: (الجنس، طبيعة الوظيفة، العمر، سنوات العمل أو الخبرة، والمؤهل العلمي أو طبيعة التعليم). تبين أن بعض العاملين يحتاجون إلى دورات تدريبية حول تقنيات التحول الرقمي. كانت أهم التوصيات: يجب التحول نحو الأنظمة الإلكترونية لدعم الثقافة التنظيمية، التوجه نحو العملاء من خلال التعاملات الإلكترونية والاستفادة من تجاربهم وتعزيزها، وبدعم الإدارة العليا لهذه الخطوات. من الضروري السماح للمستويات الإدارية (غير العليا) بالمشاركة في أعمال التخطيط للانتقال إلى الأنظمة

الرقمية. زيادة تدريب العاملين على إجراءات التحول الرقمي، وزيادة مهاراتهم في إدارة مواقف العمل وحل المشكلات بما يزيد من كفاءتهم.
الكلمات الدالة: نمط الحياة الإلكتروني، الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي، جامعة القاهرة.

Abstract:

The study aimed to identify the role of electronic lifestyle as a mediating variable in the relationship between organizational communication and organizational culture. The study was applied to employees at Cairo University. Data were collected from a small sample of (400) individuals. (346) individuals were subjected to statistical analysis. It aimed to determine the role of the dimensions of formal and informal organizational communication, Determine the role of organizational culture dimensions, Determine the role and dimensions of the electronic lifestyle as variables for the study .The most important results: There is a statistically significant relationship at a significance level less than ($\alpha \geq 0.05$) for good organizational communication in supporting organizational culture, in light of the mediating role of the electronic lifestyle in the university education sector from the employees' point of view. It was found that there were no statistically significant differences between the study variables due to demographic factors: (gender, nature of the job, age, years of work or experience, and academic qualification or nature of education). It turns out that some workers need training courses on digital transformation techniques. Most important

recommendations: We must shift towards electronic systems to support organizational culture. Orienting towards customers through electronic transactions and benefiting from and enhancing their experiences. With the support of senior management for these steps, It is necessary to allow (non-senior) management levels to participate in the planning work for the transition to digital systems. Increase training of workers on digital transformation procedures, and increase their skills in managing work situations and solving problems in a way that increases their efficiency.

Key words: electronic lifestyle, organizational culture, organizational communication, Cairo University.

١- تقديم:

يعد الاتصال هو العمود الفقري للمنظمة، حيث يعمل من خلال الشبكات على تنشيط التواصل بين كافة جوانب التنظيم، وفي ظل التقنيات والبرامج الإلكترونية، وبرامج الاتصال والتواصل الحديثة - التي باتت أسلوب حياة - لا بد أن تظهر مجموعة من الآثار الإيجابية والسلبية لتلك التقنيات، والتي تدعم العديد من الأنشطة والمهام، وأيضًا الثقافات التنظيمية أو تعمل على إعاقتهم (Musheke, et al, 2021).

حظيت الثقافة التنظيمية باهتمام متزايد لدى المنظمات كافة، ذلك لتأثيرها المباشر على المنظمة وأداء موظفيها بشكل خاص. فالثقافة التنظيمية تعد عنصرًا هامًا في تكوين فكر العاملين بالمنظمات، والثقافة الجيدة تطوير الفكر الإداري داخل المنظمة، كما أن لكل منظمة ثقافتها الخاصة بها، فهي جزء من الثقافة العامة يتعلمها الفرد خلال عمله مع الآخرين (رشوان، ٢٠٢١).

باتت التكنولوجيا سر تميز وإبداع النظم الإدارية ومحرك انطلاق المنظمات، ومع ظهور الإنترنت والإنترنت والإكسترنات واندماجهم مع أجهزة الحواسيب

والهواتف وشبكتها أصبح على الجميع فهم برمجيات الإنترنت والبرتوكولات الاتصالية للحصول على أغلب السلع والخدمات. لذلك حرصت أغلب المنظمات على اقتناء النظم التكنولوجية بشكل إيجابي، واتجهت نحو التجارة الإلكترونية، وركزت على تقديم أعمالها والترويج لها عبر مواقعها الإلكترونية - من خلال البيئة الإلكترونية وما تسمح به للأفراد والمنظمات بإمكانية التجمع، والتواصل بتبادل المعلومات والسلع والخدمات، وسماع الأصوات ومشاهدة الصور والفيديوهات، فيما بينهم ونقلها إلى العالم أجمع في ذات الوقت - فأتاححت المواقع والنظم الإلكترونية تلك للمنظمات مكانة كبيرة في عالم الأعمال، بما تمتلكه من إمكانيات وبرامج وتطبيقات، تستخدمها في التواصل مع العملاء وتسويق نفسها ومنتجاتها (صفوت، ٢٠١٢).

ونمط حياة هو الطريقة التي يعيش بها الأفراد والمجتمعات، وتظهر في تعاملاتهم مع بيئتهم الاجتماعية والاقتصادية بشكل يومي، فهي مزيج من الدوافع والاحتياجات والرغبات، تتأثر بعوامل مثل الثقافة والأسرة والمجموعات المرجعية والطبقة الاجتماعية، كما يتم التعبير عن نمط الحياة في كافة أنماط السلوك وفي كافة الأماكن (وقت العمل، الراحة، الأنشطة، الاهتمامات، الآراء، القيم، وغير ذلك. كما يعكس طريقة التفكير والرؤى والمعتقدات (Marcellyna, et al, 2020).

وتسعى الدراسة الحالية للبحث في دور الاتصال التنظيمي الجيد في دعم الثقافة التنظيمية للمؤسسة مع نمط الحياة الحالي والذي يعتمد بشكل كبير على النمط التقني والإلكتروني. وذلك بالمنظمات التعليمية في دراسة لحالة جامعة القاهرة.

٢- الدراسات السابقة وتقديم الفجوة البحثية:

تقدم الباحثة الدراسات السابقة طبقاً لمتغيرات الدراسة كما يلي:

المتغير المستقل: الاتصال التنظيمي:

أ- تناولت دراسة (Musheke, et al, 2021) الاتصال كعنصر ضروري للمنظمات، وضروري لإيجاد تعاون بيئية العمل داخل وخارج المنظمة؛ والتي تؤثر بشكل كبير على الأداء الكلي للتنظيم واتخاذ القرارات، أن استخدام نظرية النظم في عمليات الاتصالات بالمنظمة له أثر فعال على الأداء التنظيمي، كما

هدفت تحديد العوامل المؤثرة على الاتصال الفعال عند استخدام نظرية النظم بابتكار نموذج اتصال جيد يدعم العوامل الهامة لتحسين الأداء التنظيمي، واستخدمت الدراسة المنهجين الكمي والوصفي وارتباط بيرسون لتحليل بيانات الدراسة، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات وتحديد العوامل التي تؤثر على الاتصال الفعال كأساس نظرية النظم، أشارت النتائج أن الاتصال الفعال باستخدام نظرية النظم له تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي.

ب- سعت دراسة (بوشعوب وآخرين، ٢٠٢٢) للبحث عن دور الاتصال المؤسسي في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، وانطلقت بطرح تساؤل رئيس هو: ما دور الاتصال المؤسسي في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الخدمات الجامعية لأم البواقي؟ وهدفت التعرف على الاتصال المؤسسي وبيان أهميته. سلطت الضوء على الثقافة التنظيمية، ومعرفة القيم والالتزامات وولاء العمال وميولهم وتوجهاتهم ومعتقداتهم الخاصة داخل المؤسسة، قامت بتحليل دور الاتصال المؤسسي في تنمية الثقافة التنظيمية للعاملين. ولإثبات صحة الفرضيات نفذت الدراسة الميدانية بمديرية الخدمات الجامعية - أم البواقي- استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، أظهرت النتائج أن فعالية الاتصال المؤسسي تعد من أبرز العوامل التي تؤثر في ثقافة العامل في التنظيم، واقترحت الدراسة تركيز الجهود على الاهتمام أكثر بتفعيل الاتصال المؤسسي في المنظمة.

ج- هدفت دراسة (شعيب، ٢٠٢٢) التعرف على الدور الوسيط للاتصال التنظيمي الجيد في علاقة النظم التكنولوجية (٠.٤) وتحسين الأداء التنظيمي في مؤسسات التعبئة والتغليف في المملكة العربية السعودية. تم تطبيق الدراسة على قطاع تصنيع وتغليف المواد الغذائية بالمملكة. جمعت البيانات من عينة عشوائية بسيطة (٣٨٤) مفردة. كانت أهم النتائج: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من $(\alpha \geq 0.05)$ للأنظمة التكنولوجية (٠.٤) في تحسين الأداء التنظيمي مع الدور الوسيط للتواصل التنظيمي الجيد بالمنظمات محل الدراسة من

وجهة نظر العاملين. تحتاج أنظمة الحوافز المطبقة إلى تعديلات لتناسب مع استراتيجيات الثورة الصناعية (٠.٤). اتضح أنه لا يُسمح للمستويات الأدنى من الإدارة بالمشاركة في التخطيط عند اعتماد أنظمة جديدة. أهم التوصيات: الحاجة إلى زيادة الاهتمام بالعاملين من خلال سياسة أجور عادلة. إنشاء أنظمة حوافز جيدة. مزيد من التحسين لظروف العمل. بناء استراتيجية للاحتفاظ بالكوادر الفنية لتقليل الأخطاء. الاهتمام بالتطبيقات التكنولوجية. ضرورة زيادة معدلات تدريب العاملين لزيادة مهاراتهم.

د- تناولت دراسة (Ramos-Maçães, et al, 2022) آثار الاتصال التنظيمي والقيادة والتزام الموظف في التغيير التنظيمي في قطاع الضيافة، وقدمت التحليل التجريبي للعلاقات المتبادلة بين الاتصال التنظيمي والقيادة والتزام العامل من حيث التغيير التنظيمي. تم تطوير نموذج هيكلية لتحديد التفاعلات بين التركيبات المختلفة للدراسة، واستكشاف التأثيرات الوسيطة للالتزام بالقيادة والعاملين على العلاقة بين الاتصال والتغيير التنظيمي. تم إجراء مسح كمي عبر الإنترنت، بناءً على عينة من (٣٣٥) موظفًا بقطاع الضيافة، أشارت النتائج أن الاتصال التنظيمي له أثرًا إيجابيًا كبيرًا على القيادة والتزام العاملين، وكان له علاقة إيجابية بالتغيير التنظيمي. تبين أن التواصل والقيادة والتزام الموظف هي المتغيرات الرئيسية في نجاح التغيير التنظيمي، كما يمكن أن تزود النتائج الأكاديميين والمديرين بنهج قيم لإدارة التغيير.

المتغير التابع: الثقافة التنظيمية:

أ- هدفت دراسة (دروهب وأخرين، ٢٠٢٠) تحديد طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء العاملين، التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية على أداء العاملين، التعرف على واقع الثقافة التنظيمية السائدة بكلية الهندسة التقنية بجنزور في الجماهيرية الليبية، استخدمت الاستبانة للحصول على البيانات الأولية وبلغ حجم العينة (١٠٠) مفردة، كانت أهم النتائج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الأنماط السلوكية وأداء العاملين، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وأداء العاملين بكلية

محل الدراسة، وجود قدرة عالية على أداء الوظائف لدى العاملين بأقل قدر من الإشراف، للثقافة التنظيمية دور كبير في تحسين أداء العاملين وتوجيه سلوكهم. وأوصت بضرورة تهيئة بيئة مناسبة بالكلية للموظفين لتحسين روح التعاون والتنسيق بينهم، ودفعهم إلى طرح أفكار إبداعية.

ب- هدفت دراسة (ديعلي وأخرين، ٢٠٢١) إلى معرفة الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العمال الإداريين الدائمين بالمركز الجامعي (تامنغست)، شملت عينة من (١١٢) موظفًا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استبانة للثقافة التنظيمية والاتصال الوظيفي والأداء، وأسفرت النتائج على قبول فرضيات الدراسة، وكان معامل الارتباط موجبًا، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كمنهج مناسب لأغراض الدراسة، واستنتجت الدراسة أن الثقافة التنظيمية تترك بمكوناتها المادية والمعنوية بصماتها على المنظمات الإدارية بصفة عامة والأجهزة الرقابية بصفة خاصة، وأوصت بضرورة إشراك العمال في بعض عمليات اتخاذ القرارات الإدارية، ورفع روحهم المعنوية بتحفيزهم ماديًا ومعنويًا، إضافة إلى الاستماع لمشاكلهم واحتياجاتهم مما يزيد ذلك من شعورهم بالانتماء للمنظمة، وضع نمط إشرافي عادل بين الموظفين يتيح لهم المشاركة الجيدة في العمل وبناء علاقة جيدة تساهم في توطيد العلاقة بين الإدارة والموظفين.

ج- هدفت دراسة (رشوان، ٢٠٢١) التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في مصلحة الضرائب المصرية في العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وجودة حياة العمل. تم تجميع البيانات من عينة عشوائية بسيطة من العاملين بمصلحة الضرائب المصرية بالإسكندرية، قوامها (٣١٨) مفردة، توصلت الدراسة أنه توجد علاقة ارتباط موجبة وقوية بين أبعاد الدراسة المختلفة بنسب متفاوتة حيث توجد علاقة ارتباط موجبة وقوية بين الإدارة الإلكترونية وجودة حياة العمل، وعلاقة قوية بين الإدارة الإلكترونية والثقافة التنظيمية، حيث تبين وجود تأثير للثقافة التنظيمية على العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وجودة حياة العمل في المنظمة محل الدراسة على مستوى

المتغيرات الأساسية، ومستوي الأبعاد المكونة للمتغيرات، حيث ظهر تأثير وسيط جزئي (مباشر وغير مباشر) في معظم الحالات.

د- هدفت دراسة (Naveed, et al, 2022) استكشاف أثر الثقافة التنظيمية على الفعالية من خلال الابتكار التنظيمي، قامت بتحليل المقاومة التنظيمية كشرط لعلاقة الابتكار التنظيمي والفعالية، وذلك لمعرفة ما إذا كانت المقاومة التنظيمية تعزز التأثير الإيجابي للابتكار التنظيمي على الفعالية، كما تقيس التأثير غير المباشر للثقافة التنظيمية على فعالية المنظمة من خلال الفعالية التنظيمية، وبينت الدراسة أن المقاومة التنظيمية تعتبر مهمة لأنها تحدث عندما يفهم الموظفون كيف يتناسون مع طريق العمل الجديدة، ولاستخراج النتائج تم جمع البيانات من (٢٨٠) مديرًا وموظفًا يعملون في الصناعة المصرفية الباكستانية. أشارت النتائج أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على الفعالية التنظيمية. ويتم التوسط في هذه العلاقة من خلال الابتكار التنظيمي، كما أن التأثير الإيجابي للابتكار التنظيمي على الفعالية التنظيمية أكبر بين الأفراد الذين تبنا التحسينات بسرعة أكبر من غيرهم. وتبين أن المنظمة تتطور من خلال الرابط الحاسم بين الثقافة التنظيمية والابتكار التنظيمي نحو الفعالية التنظيمية: في ضوء الدور المحوري للمقاومة التنظيمية.

المتغير الوسيط: نمط الحياة الإلكتروني:

أ- أجريت دراسة (Nikmah, et al, 2019) لمعرفة تأثير قرار الشراء ونمطه بالعوامل المختلفة، بما في ذلك نمط الحياة للمستهلكين بينت الدراسة أن حديقة Wang Secret Garden Malang بما أنها فريدة من نوعها فقد اهتم الباحثين بدراستها. هدفت الدراسة تحليل تأثير نمط الحياة على قرارات الشراء فيها، وأجريت الدراسة لعدد (٩٤) مشاركًا تم أخذهم باستخدام العينة الميسرة، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، كما تم تحليل البيانات باستخدام اختبار t. وقد أظهرت نتيجة التحليل أن نمط الحياة كان له تأثير كبير على قرارات الشراء،

حيث كان هناك تأثير لأسلوب الحياة بنسبة (٥٤.٢٪) على الشراء القرار في الحديقة محل الدراسة، بينما تأثر (٤٥.٨٪) بالمتغيرات الأخرى.

ب- هدفت دراسة (المطرف، ٢٠٢٠) استقصاء مدى إمكانية التحول والحياة الرقمية كنمط جديد للحياة في الجامعات الحكومية والخاصة بالمملكة العربية السعودية، رصد واقع التحول الرقمي في ظل الأزمات والكوارث، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقدمت تصميم لقياس مدى جاهزية الجامعات الحكومية والخاصة للتحول الرقمي، وتم التطبيق لعينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من (٢٠٠) مفردة، توصلت الدراسة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات الحكومية والخاصة في مدى توفر العناصر المادية اللازمة للتحول الرقمي لصالح الجامعات الحكومية، وكذا وجود فروق بين الجامعات في مدى توافر الكفاءات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس لصالح الجامعات الخاصة، ووجود فروق بين الجامعات في إمكانية التحول الرقمي للتعليم في ظل الأزمات لصالح الجامعات الخاصة، ويتضح من ذلك أنه يوجد تأثير معنوي لاختلاف قطاع التعليم الجامعي على مدى إمكانية التحول الرقمي للتعليم في ظل الأزمات الحالية.

ج- ركزت دراسة (Marcellyna, et al, 2020) على تحديد تأثير نمط الحياة الإلكترونية والسعر وجودة المنتج على قرارات شراء للطلاب في جامعة جاكارتا بإندونيسيا نحو منتجات التجميل والمكياج. استخدمت الدراسة المنهج الكمي والاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، وأساليب العينات العشوائية البسيطة، لعينة بعدد (١٠٠) مستجيب، وتم اختبار معامل التحديد، واختبار الفرضية (تحديداً اختبار T واختبار F)، وأشارت نتائج البحث إلى أن نمط الحياة له تأثير إيجابي معنوي على قرار الشراء لدى الطلاب لمنتجات التجميل فكلما زاد المستوى الاجتماعي ونمطه المرتفع زاد قرار الشراء للمنتجات عالية الثمن، بالإضافة إلى إثبات التأثير الإيجابي أيضاً للسعر وجودة المنتج على قرارات الشراء، ودعمت النتائج المستخرجة من التحليل التأثير المشترك لهذه العوامل الثلاثة معاً.

د- استهدفت دراسة (Hassani, et al, 2021) تقصي آثار نمط حياة العملاء الإلكتروني على قرار الشراء. حيث تعد خطة التسويق الشخصية الجيدة مصدر قلق للعديد من الشركات، لذلك يجب على الشركات تقصي ودراسة سلوك العملاء، وتهدف الدراسة بيان آثار نمط حياة العملاء على قرار الشراء، كما أن دراسة نمط حياة العميل هي أحد العوامل الفعالة في تحديد سلوكه؛ حيث تم تطوير نموذج البحث بناءً على نموذج نمط الحياة VALS2 ونموذج اعتماد التكنولوجيا (TAM) باستخدام الاستبيان، وتمت الدراسة على الطلاب الذين لديهم تجربة شراء واحدة على الأقل عبر الإنترنت. تم جمع (٤٠٤) استبانة وتحليلها باستخدام تقنية نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM). أظهرت النتائج أن نية الشراء تؤثر بشكل مباشر على الشراء من المتاجر الافتراضية عبر الإنترنت، وتبين أن نمط الحياة له تأثير إيجابي على قرار الشراء من المتاجر الافتراضية عبر الإنترنت، كما أن هناك تأثيرًا إيجابيًا غير مباشر لتأثير الأقران والموقف تجاه الشراء والفائدة المتصورة على الشراء من المتاجر الافتراضية.

٥- هدفت دراسة (نادي، ٢٠٢٣) بيان متطلبات تدعيم حياة الرقمية للشباب الجامعي ودور الخدمة الاجتماعية في تحقيقها، وتنتمي الدراسة لنمط الدراسات الوصفية، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بالعينة لطلاب الفرق الأربعة بكلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، وتمثل حجم مجتمع البحث في (٣٦٢ مفردة)، واعتمدت على الاستبانة في جمع البيانات، وبينت الدراسة أن التحول الرقمي أصبح الآن جزءًا لا يتجزأ من تفاعل الناس سواء كان في العمل أو التعليم أو الوصول إلى المعرفة والمعلومات وجاءت التكنولوجيا الجديدة لجعل الجامعات أكثر جوده عما قبل، وتمثلت أهمية الحياة الرقمية في إعداد جيل مؤهل للتعامل مع القضايا الإلكترونية بين مختلف المراحل العمرية في المجتمع من خلال توفير مرجع متكامل للقضايا الإلكترونية الشائعة وإيضاح الطرق المثلى في التعامل وفق قيم المجتمع وعاداته، وأوصت بضرورة تنمية وعي الشباب الجامعي بمهارات التعلم الذاتي، والمهارات الإلكترونية، ضرورة توفير الأنشطة اللازمة

لبناء وتدريبية لتنمية مهارة اتخاذ القرار، تنمية وعي الشباب بكيفية الحماية من التنمر الإلكتروني.

الفجوة البحثية وتحليل الدراسات السابقة:

تمثلت الفجوة البحثية للدراسة الحالية في الربط بين الثقافة التنظيمية للمنظمة والاتصال التنظيمي الجيد في ظل الدور الوسيط لنمط الحياة الإلكتروني، وهي بذلك امتداد لبعض الدراسات من حيث بعدي الثقافة التنظيمية والاتصال التنظيمي، بينما لم يتم تناولها من خلال النمط الإلكتروني للحياة بصورة مباشرة معاً، وتناولته الدراسة الحالية بأبعدها الثلاثة. كما تبين من عرض الدراسات السابقة أهمية الاتصال التنظيمي في نشر ودعم الثقافة التنظيمية في ظل نمط الحياة الإلكتروني، وتتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة التي تم عرضها في أهمية تلك الأبعاد ودورها في دعم المنظمات؛ وذلك إذا ما توفر الدعم المناسب وبيئة التطبيق الجيدة، كما اعتمدت الدراسة في بناء الأبعاد كالتالي: المتغير المستقل: بعنوان الاتصال التنظيمي بأبعاد (الاتصال الرسمي، الاتصال غير الرسمي) وأيدتها دراسات (بو عيط، ٢٠٠٩؛ الخروشي، ٢٠١٧؛ شعيب، ٢٠٢٢؛ Ramos, et al, 2022) والمتغير التابع: بعنوان الثقافة التنظيمية بأبعاد (القيم والمعتقدات، التوقعات، السياسات والإجراءات) وأيدتها دراسات (السحباني، ٢٠١٦؛ خليف، ٢٠٢١؛ Naveed, et al, 2022) والمتغير الوسيط بعنوان نمط الحياة الإلكتروني بأبعاد (استراتيجية المنظمة، إجراءات المنظمة للتحويل للنمط حياة رقمي، الموارد البشرية وإمكانياتهم الرقمية) وأيدتها دراسات (Al-Dmour, et al, 2017؛ حماد، ٢٠٢٠، Aprillia, et al, 2022) وتم إجراء الدراسات التي تبينت للباحثة في بيئات ثقافية مختلفة، وطبيعة أنشطة المنظمات المتعددة التي أجريت عليها الدراسات، وكذلك اختلفت المتغيرات والأبعاد التي تناولت كل متغير وأيضاً الأساليب المستخدمة في تحليل البيانات.

٣- أهمية الدراسة:

يمثل نمط الحياة جانب كبير من حياة المنظمات، حيث يؤثر ويتأثر بثقافة المنظمة، وخاصة في ظل التغيرات السريعة والمتلاحقة لتكنولوجيا الأعمال ونمطها

الإلكتروني، ويتعامل في هذا الإطار عناصر الاتصال داخل التنظيم بما في ذلك العناصر الرسمية وغير الرسمية حيث يرسم كل ذلك وأشياء أخرى متعددة النمط الذي تحيا به المنظمة بين أقرانها ومناقسيها، ويؤثر على نصيبها السوقي، (شعيب، ٢٠٢٢) ويمثل ذلك أيضًا جانبين أحدهما إيجابي يتمثل في الفوائد الناتجة عن استخداماتها والمتحققة للمنظمات والمجتمع، وآخر سلبي يتمثل في المشكلات الناجمة عن استخداماتها بصورة لا تتناسب وواقع المنظمات. ومن هنا تكمن أهمية الدراسة وتقديمها من خلال الآتي:

الأهمية العلمية: تكمن الأهمية العلمية في عدة نقاط أهمها:

- بيان المفاهيم الخاصة بأبعاد الدراسة وهي (الحياة الإلكترونية، الاتصال التنظيمي، الثقافة التنظيمية) وتصنيفاتهم ونماذجهم المستخدمة في الجامعات.
- توضيح العلاقة بين نمط الحياة الإلكتروني والاتصال التنظيمي والثقافة التنظيمية.
- تقديم لدور نمط الحياة الإلكترونية في دعم العلاقة بين الاتصال التنظيمي وبناء الثقافة التنظيمية وتعديلها طبقاً لمعطيات العصر الرقمي الحالي.
- الأهمية التطبيقية:** تكمن الأهمية التطبيقية في عدة نقاط أهمها:
- بيان الآثار الإيجابية والسلبية لأنماط الأعمال الإلكترونية بأجهزتها وأساليبها الحالية، وانعكاساتها على الجامعات المصرية.
- بيان أسلوب تدعيم الآثار الإيجابية، معالجة الآثار السلبية لنمط الحياة الإلكتروني في الجامعات.
- لا تزال البيئة المصرية تحتاج لمزيد من الدراسات حول موضوع الدراسة وخاصة عند تطبيقها بالجامعات المصرية.

الأهمية الشخصية:

- الدراسة بالنسبة للباحثة استكمالاً لمتطلبات الترقى لدرجة أستاذ مساعد.
- الدراسة تعد من اهتمامات الباحثة لموضوعات التكنولوجيا الحديثة والثقافة التنظيمية والاتصال التنظيمي.

٤- مشكلة الدراسة:

تبين من الدراسات السابقة واستقراء موضوع الدراسة أن بيئة الأعمال في مصر تعاني من اختلالات في عنصري العرض والطلب لعنصر العمل سواء في عدد العاملين أو مهاراتهم وخاصة التي تتعلق بالمهارات التكنولوجية، كما أن المنظمات تحتاج لمتابعة التقنيات والبرامج التكنولوجية في ظل التنامي الحالي للحياة الرقمية، كما قامت الباحثة بزيارة ميدانية لجامعة القاهرة، ومن خلال مقابلات العاملين والمسؤولين التنفيذيين ببعض كليات الجامعة؛ تبين أن هناك فهم غير واضح لبعض المفاهيم؛ مثل الاتصال التنظيمي وأبعاده والثقافة التنظيمية وأبعادها وأهميتها للجامعات ودورها في تطور أداء الخدمة، كما تبين قصور في نظرة بعض العاملين تجاه أبعاد التكنولوجيا، وأثرها على أداء المنظمات. ولذلك تكمن مشكلة الدراسة في ضعف إدراك العاملين بالجامعات المصرية لأهمية التقنيات التكنولوجية بدورها الوسيط في دعم الثقافة التنظيمية من خلال الاتصال التنظيمي الجيد. لذلك تسعى الدراسة الحالية لبيان دور الاتصال التنظيمي الجيد سواء الرسمي وغير الرسمي في بناء وتحسين وتطوير الثقافة التنظيمية للمنظمات في ظل الدور الوسيط لنمط الحياة الإلكتروني، وكذا دراسة الأبعاد المشكلة لتلك المتغيرات وبيان العلاقات بين الأبعاد المشكلة لتلك المتغيرات. ويتفرع من ذلك التساؤلات التالية:

- ما هو دور الاتصال التنظيمي في دعم الثقافة التنظيمية في ظل النمط التكنولوجي للحياة بالجامعات المصرية؟
- كيف تؤثر أبعاد الاتصال التنظيمي الرسمي وغير الرسمي على الثقافة التنظيمية بالجامعات المصرية؟
- ما مدى تأثير نمط الحياة الإلكتروني على الاتصال التنظيمي الرسمي وغير الرسمي بالجامعات المصرية؟
- ما مدى تأثير نمط الحياة الإلكتروني على الثقافة التنظيمية بالجامعات المصرية؟

٥- أهداف الدراسة:

- هناك عدة أهداف أساسية تسعى الدراسة أن تحققها أهمها:
- أ- التعرف على دور نمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط في العلاقة بين الاتصال التنظيمي والثقافة التنظيمية بجامعة القاهرة من وجهة نظر العاملين.
 - ب- تحديد أبعاد الاتصال التنظيمي من حيث الاتصال الرسمي وغير الرسمي بجامعة القاهرة من وجهة نظر العاملين.
 - ج- تحديد دور وأبعاد الثقافة التنظيمية بجامعة القاهرة من وجهة نظر العاملين.
 - د- تحديد دور وأبعاد نمط الحياة الإلكتروني بجامعة القاهرة من وجهة نظر العاملين.
 - هـ- بيان مفهوم نمط الحياة الإلكتروني وخصائصه وأبعاده ودور التقنيات الرقمية فيه.

٦- الإطار النظري:

الاتصال التنظيمي يشمل كافة الاتصالات المنفذة والتي تتم في إطار القواعد التنظيمية الرسمية وغير الرسمية. وأن له دور رئيس بالمنظمات كونه يؤثر في تحسين أنشطتها، ويعمل على تحقيق أهدافها وأهداف عملائها (بوعطيط، ٢٠٠٩)، ويتم خلال شبكة الاتصالات الرسمية، وعبر خطوط السلطة التي تربط أجزاء المنظمة ببعضها.

وقدم (عبانة وآخرين، ٢٠١٣) أن الثقافة التنظيمية تشمل القيم التي تتبناها المنظمات، وفلسفتها تجاه سياساتها والعاملين بها والمتعاملين معها، كما تحتاج لمجهودات كبيرة لتنميتها وتقويتها، وتضمن استقرارها ورسوخها في أذهان العاملين ووجدانهم، حيث ينعكس جليا على سلوكهم وعلاقاتهم بالآخرين.

وقدم (عامر، ٢٠١٦) أن الدول كافة تطوع وتستخدم التقنيات الحديثة بما يتناسب واحتياجاتها، مما زاد من كمية المنافع المقدمة، اجتماعياً أو ثقافياً أو اقتصادياً، واستخدمت بكافة المنظمات، حتى أصبحت ضمن النمط السائد لحياة الأفراد والمجتمع.

وتسعى الدراسة الحالية لبيان دور الاتصال التنظيمي الجيد في دعم وتحسين ثقافة المنظمات التنظيمية في ظل الدور الوسيط لنمط الحياة الإلكترونية، وذلك بدراسة حالة جامعة القاهرة، ويتم تناول الإطار النظري لتلك الدراسة في ثلاث محاور رئيسة كالتالي:

أ- المتغير المستقل: الاتصال التنظيمي:

يعد الاتصال التنظيمي من العناصر الأساسية التي تبدأ به نشأة التنظيمات على اختلافها، وأصبح من الضروريات التي تتعلق بمحاور التطور الاجتماعي والأدائي لكافة المنظمات، فبين (بوعطيط، ٢٠٠٩) أن الإنسان كائن اتصالي، كما أن المجتمع الإنساني قائم على نظم للاتصال أعتبره الكثيرون شرطًا من شروط بقاء الكائن البشري، وتاريخ البشرية منذ النقش على الحجارة إلى بث الأقمار الصناعية يمكننا رصده متوازيًا مع تطور وسائل الاتصال التي تربط بين الأفراد والجماعات، كما بين (شعيب، ٢٠٢٢) أن الاتصال يعد ضرورة حتمية لتفاعل الإنسان مع البشر والطبيعة من حوله حتى يستطيع الاستمرار والبقاء.

مفهوم الاتصال التنظيمي:

قدم (Ramos, et al, 2022) أن الاتصال التنظيمي تخطى من كونه ضرورة اجتماعية للتعامل، ليصبح يتعامل مع جميع منظمات المجتمع وتنظيماته المختلفة، حيث ترتفع كفاءة العمل كلما كانت أنظمتها جيدة، وعلى العكس تنخفض كلما انخفضت أنظمتها، وبين (بوعطيط، ٢٠٠٩) أن الاتصال التنظيمي يشمل كل الاتصالات التي تتم في إطار القواعد التنظيمية سواء الرسمية أو غير الرسمية. وأن له دور رئيس في المنظمة كونه يؤثر في تحسين صورتها، كما بين (بلغوثي، ٢٠١٩) أن الاتصال التنظيمي يتمثل في مختلف أنواع الاتصال التي تتم داخل المنظمة، وهو إما أن يكون رسمياً (هابط، صاعد، وأفقياً) أو غير رسمي، وبانعدامه أو زيادة معوقاته تصبح المنظمة تعاني من مشاكل في تنظيمها بل وفي وجودها.

إن الاتصال التنظيمي من الموضوعات التي تناولها العديد من الكتاب والمفكرين في جميع الميادين العلمية، ذلك نظرًا للأهمية التي يكتسبها من كونه أساس النظم الاجتماعية، فهو عماد العلاقات التي تنشأ بين الأفراد مهما كان غرضها أو هدفها سواء داخل نواة المجتمع (الأسرة) أو في المدرسة أو في المصنع أو غيره من المنظمات، وقد بين (بوشعوب وأخرين، ٢٠٢٢) أنه لا بد أن يتم الاتصال بين جوانب

النظيم المختلفة، كما بين أن بعض الدراسات والأبحاث العلمية تشير إلى أن الاتصالات تشكل أكثر من ٧٥% من أنشطة المنظمات.

وقدم (Ramos, et al, 2022) أنه مع تطور المجتمعات أصبحت المنظمات في حاجة ملحة للاتصال التنظيمي باعتباره ضرورة اجتماعية للتعامل والتواصل بين الأفراد والتنظيمات، وهكذا أصبح الاتصال عنصراً حورياً جوهرياً دخلت برامجه شتى منظمات المجتمع وتنظيماته المختلفة.

وقد بين (بوعطيط، ٢٠٠٩) أن الاتصال وسيلة هادفة من الوسائل الرئيسة للمنظمة لتحقيق أهدافها وأهداف عملائها؛ إذ أن أفراد المنظمة يتعاملون بوسائل الاتصال المختلفة لتنفيذ الأنشطة والأعمال المراد تحقيقها، كما أنه تلك التعليمات والأوامر التي تصدرها المنظمة وينحدر من السلطات المخولة للمديرين والمشرفين والرؤساء، وتشارك في تسيير الأفراد والأعمال، فله تأثير كبير في دافعية الأفراد وتماسكهم الاجتماعي مع المنظمة، التي تستعمل عدة وسائل لتنفيذه.

أهمية وأهداف الاتصال التنظيمي:

قدم (الخروشي، ٢٠١٧) في أهمية الاتصال التنظيمي؛ أنه لا يمكن تصور أي تنظيم خالي من أي شكل من أشكال الاتصال، فالإتصال يعد جوهر نشاط المنظمات والروح التي تحركها، ومحور كل العمليات رسمية كانت أم غير رسمية، بحيث يترتب عليه (فعالية الأداء من حيث اتخاذ القرارات، بناء الهيكل التنظيمي وفعاليتته، حركية الجماعة والدافعية، التغيير التنظيمي، المساهمة في بناء الوعي الجماعي للعاملين، تكوين الاتجاهات والسلوكيات التي تعزز الروح المعنوية لمنسوبي المنظمات ومساعدتهم في مواكبة المستجدات، وأضاف (بوعطيط، ٢٠٠٩) خفض حالات عدم الرضا عن القيادة التنظيمية، توفير أجواء للإبداع والابتكار وتعزيز الولاء للمنظمة).

بينما قدم (Ramos, et al, 2022) أن الاتصال التنظيمي يعد المحور الأساسي الذي تدور حوله المنظمة بل الأوطان عامة، فيعد المحرك الذي ينظم الوقائع والمستجدات للمنظمات بهدف تحقيق التكيف السريع اللازم لحياة التنظيم جماعةً وأفراداً، فالمعلومات أصبحت هي الوقود اللازم لحياة المنظمات، ولذلك فإن المنافسة

والاستمرار والتفوق فيها وفي انتشارها، يفترض على المنظمات أن تستثمر في برامج الاتصالات، مع وجود أساس صحيح للتوثيق.

وقدم (بعلي وأخرين، ٢٠١٩) أهمية الاتصال التنظيمي كنشاط إداري بأنه يساهم في نقل المفاهيم والأفكار والآراء لبناء تماسك مكونات التنظيم وتحقيق أهدافه، فهو يعمل على توجيه وتغيير السلوك الفردي والجماعي للعاملين بالمنظمة، حيث يساعد ذلك في عمليات اتخاذ القرارات التي تمثل المحور الأساسي للمنظمات، ويعمل على توطيد الثقة بين المنظمة والعاملين بها بما يخدم تحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة والعاملين وأصحاب المصالح الآخرين.

قدم (Musheke, et al, 2021) أن الاتصال التنظيمي يهدف إلى (التنسيق بين أفعال وتصرفات المنفذين، المشاركة في المعلومات بكل ما يجري داخل المنظمة وخارجها ويؤثر عليها، المعاونة في اتخاذ القرارات، التعبير عن المشاعر الوجدانية، البحث عن آليات تنشيط المنظمة وتوجيهها نحو أهدافها، وأضاف (معنصر، ٢٠١٧) تسهيل سير المعلومات وتبادلها وحل المشكلات، متابعة ومراقبة سير العمل، ربط عناصر التنظيم وأقسامه ببعضها، وتنسيق وصول وتدفق المعلومات داخل المنظمة.

عناصر عملية الاتصال التنظيمي:

تناولت العديد من الدراسات عملية الاتصال التنظيمي بعناصر مختلفة منها من قدمها أنها (المصدر أو المرسل، الرسالة، ومستقبل الرسالة) أضافت أخرى لذلك (التغذية العكسية، معوقات الاتصال) ومنها من قدمها أنها (الاتصالات الصاعدة، الاتصالات الهابطة، الاتصالات الأفقية) كما أضافت أخرى (الاتصالات المحورية)، ومنها من قدمها أنها (الاتصالات الرسمية، وغير الرسمية)، وقدموا المزاي والأهداف التي يسعى كل عنصر لتحقيقه للمنظمة والمعوقات التنظيمية التي تصادفهم. وتتناول الدراسة الحالية عناصر الاتصالات الرسمية وغير الرسمية كالتالي:

الاتصال التنظيمي الرسمي:

قدم (شعيب، ٢٠٢٢) أن التنظيم الرسمي يعمل على تقسيم العمل ويحدد السلطات والمسؤوليات والمهام والواجبات، ويحدد كذلك العلاقات الوظيفية، بينما بين

(معنصر، ٢٠١٧) أن الاتصال الرسمي: هو عمليات وأساليب الاتصال التي تنقل وجهة نظر ورغبات وتعليمات المستويات الإدارية العليا إلى المستويات الأدنى. كما تنقل ردود أفعال ومطالب واقتراحات الكوادر الإدارية والفنية في المستويات الأدنى إلى أصحاب صنع القرار في المستويات العليا.

وقدم (بعلي وأخرين، ٢٠١٩) أن الاتصال التنظيمي الرسمي يتم من خلال شبكة الاتصالات الرسمية، يتم عبر خطوط السلطة التي تربط أجزاء المنظمة ببعضها، وبالتالي فهو يمكن أن يتم من الأعلى إلى الأسفل، فيتم نقل الأوامر والتعليمات والتوجيهات من المستويات الإدارية الأعلى للمستويات الأدنى. ويتم في المنظمات الإدارية المختلفة، ويخضع في مساراته وقنواته للاعتبارات التي تحددها القوانين والأنظمة واللوائح والقواعد العامة المتبعة بالمنظمة.

وَعرف (Ramos, et al, 2022) الاتصال الرسمي بأنه القنوات الرسمية التي تحددها الإدارة لانسياب المعلومات، وتتواجد بالهيكل التنظيمي، ويتم الاتصال في خطوط وقنوات خاضعة لقوانين وقواعد تفرضها المنظمة. ويعتمد هذا النوع من الاتصالات على المذكرات أو التقارير والاجتماعات الرسمية، وتبتعد العلاقات في هذا النوع من الاتصالات عن الطابع الشخصي وتنفيد بلوائح معينة.

الاتصال التنظيمي غير الرسمي:

هو اتصال يتواجد ويتناغم بجوار التنظيم الرسمي، وينشأ بين العاملين أو الفاعلين على أسس شخصية تفاعلية، ولكلا النوعين من التنظيم صلة مباشرة بعمليات الاتصال، قدمه (بلغوثي، ٢٠١٩) أنه الاتصال الذي يتم بين الأفراد والجماعات، ويكون بدون قواعد تنظيمية محددة وواضحة، وتتميز هذه الاتصالات بسرعة إنجازها قياساً بالاتصالات الرسمية التي تحددها ضوابط وإجراءات رسمية محددة.

كما أوضح (شعيب، ٢٠٢٢) أن الاتصالات غير الرسمية؛ اتصالات دائمة الحركة والتجدد والتغير، وتتم عبر خطوط تنتشر في اتجاهات متعددة ومختلفة دون أن تحدد الإدارة موضوعاتها أو طريقتها، أو تملك القدرة على السيطرة عليها سيطرة تامة. فإذا حاولت منعها في مكان ظهرت في مكان آخر نظراً لارتباطها بالطبيعة

البشرية والبيئة الإنسانية، حيث يتعذر السيطرة عليها تماماً. إذا فالاتصالات التنظيمية غير الرسمية تحدث بطرق غير مضبوطة وغير مقننة، وتكون شفوية غير مؤكدة أو ملزمة، وتلعب دوراً هاماً في إنجاز أهداف المنظمة أو عدم تحقيقها.

بينما قدم (معنصر، ٢٠١٧) أنها تعتمد على وجود علاقات إنسانية بين عناصر الإدارات المختلفة وبين الأفراد في المنظمة الواحدة، وهي مكملة لدور الاتصالات الرسمية، ولكن قد تستخدم الاتصالات غير الرسمية للتشويش على الإدارة وتعتمد على الأغراض والأهداف الشخصية في الغالب لذا على الإدارة الناجحة أن تستخدم كلا النوعين (الرسمي وغير الرسمي).

ومن خلال الاهتمام بكافة أشكال الاتصال التنظيمي التي عرضتها الدراسة الحالية من أنواع الاتصال التنظيمي الرسمي يمكن أن تبين لنا أهمية كل شكل وحدوده من التأثير في المناخ التنظيمي، لذلك تتبنى الدراسة الحالية كلاً من (الاتصال الرسمي، الاتصال غير الرسمي) لقياس الاتصال التنظيمي كمتغير مستقل.

ب- المتغير التابع: الثقافة التنظيمية:

قدم (معيزي، وآخرين، ٢٠١٤) الثقافة التنظيمية أنها مجموعة العمليات التي تجمع أعضاء المنظمة بناءً على الشكل المشترك للقيم الأساسية والمعتقدات للمنظمة، وتتيح للمنظمة التكيف مع البيئة الخارجية والتكامل الداخلي لموارد المنظمة، وتعمل كأساس لنظام الإدارة؛ والذي يشمل الممارسات الإدارية والسلوكيات المعززة للمبادئ الأساسية التي تمتلكها المنظمة، وقد قدم (السحباني، ٢٠١٦) أن الثقافة التنظيمية تحتاج لمجهودات واعية تنميتها وتقويتها، وتضمن لها الاستقرار والرسوخ في أذهان العاملين ووجدانهم، حيث ينعكس جلياً على سلوكهم وعلاقاتهم بالآخرين.

مفهوم الثقافة التنظيمية:

تعددت تعريفات مفهوم الثقافة التنظيمية لتشمل كافة القيم التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تحكم سياساتها تجاه العاملين والمتعاملين معها، والطريقة التي يتم بها إنجاز المهام، فقد قدم (البطران، ٢٠١٦؛ Naveed, et al, 2022) تعريف للثقافة التنظيمية بأنها "الافتراضات الشائعة والمعتقدات الأساسية التي يتم تطويرها

بالمنظمة، وهي واحدة من المكونات الأساسية للمنظمة"، فهي مجموعة السلوكيات التي تتعلمها الأفراد في أي مجتمع من الشخصيات السابقة حيث تنتقل منهم إلى العاملين الحاليين. كما بين (خليف، ٢٠٢١) أن لكل منظمة ثقافتها الخاصة، حيث أنها جزء من الثقافة العامة التي يتعلمها العاملون بالمنظمة، كما أنها مجموعة الرموز والمعتقدات والممارسات التي يقوم التنظيم بتطويرها خلال الفترات الزمنية المتعاقبة والسلوك المتوقع من أعضائه.

وبينها (السحباني، ٢٠١٦) أنها المعتقدات والطقوس والممارسات التي تطورت مع الزمن وأصبحت سمة خاصة للتنظيم والسلوك المتوقع من أعضائه، كما أنها مجموعة من الافتراضات والقيم والقواعد والمعايير التي يتميز بها أفراد المنظمة، فهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي بها الموظف عمله في التنظيم، وتلعب دوراً رئيساً في بناء مناخ مناسب يعمل علي تحسين وتطوير الأداء، وبين (أبو القاسم، ٢٠١٧) أنها تتصف بالمرونة حيث تتطور وتتغير استجابة للمتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية أو الداخلية للمنظمة.

أهمية الثقافة التنظيمية:

يتحدث العديد من الأشخاص عن الثقافة دون معرفة علمية لمعناها وضرورتها الاجتماعية بينما ارتقاء حياة الإنسان عبر التاريخ رهن تنوع الثقافات وتفاعلها، والثقافة التنظيمية جزء أصيل في فكر المنظمات فلا توجد منظمة بدون ثقافة تنظيمية حتى وإن كانت غير مدركة أو مكتوبة، وهي تتشكل بناءً على طبيعة عمل المنظمات وسياساتها وإجراءاتها الداخلية، فتتكون من مجموعة الممارسات والخبرات المكتسبة للعاملين وتتم ذلك بشكل غير مباشر (محجز، ٢٠١٧).

بين (رشوان، ٢٠٢١) أن الثقافة التنظيمية تعد جانبا ذو أولوية لكثير من المنظمات والمديرين، فالكثير منهم يعتبرون الثقافة أصل هام من أصول المنظمة المتعددة، وقدم (أبو القاسم، ٢٠١٧؛ Rozanna, et al, 2019؛ خليف، ٢٠٢١) أهمية الثقافة التنظيمية في أنها:

- دليل للرؤساء والمديرين حيث تشكل لهم نماذج للسلوك والعلاقات المثالية، التي يجب إتباعها.
- إطار فكري يوجه أعضاء المنظمة ويرتب أعمالهم وينظم علاقاتهم.
- الملامح التي تميز المنظمات عن بعضها، ومصدر اعتراز للعاملين بها، وذلك عندما تمثل قيم نبيلة من التميز والابتكار، أو الريادة، أو التفوق عن المنافسين.
- عنصرًا فعالاً يعمل على تحقيق الأهداف والطموحات؛ خاصة عندما يتم بناء نظام رقابي جيد لاتجاهات وسلوكيات العاملين.
- تساعد المنظمات على مواجهة التغيرات المتسارعة في ظل التحولات الرقمية، وتعتبر من أسباب نجاح عمليات التطوير بما تفرضه على العاملين من قبول ثقافة التميز عن المنافسين.

خصائص الثقافة التنظيمية:

الخصائص والسمات تعد من أهم مميزات ثقافة المنظمات، فهي متنوعة بين المنظمات، ولها دور كبير في التنافسية حيث كل منظمة تتميز بعدة سمات تتناسب ومدخلاتها الثقافية والبيئية، مما يعطيها القوة للتصدي لمقاومة التغيير لثقافتها من منسوبها (Meng, et al, 2019)

والثقافة التنظيمية بما أنها مجموعة القيم والقواعد والأنماط السلوكية التي تدل على خصائص أو أبعاد تتربط وتتداخل فيما بينها، لذا يجب إدراك أنها لا تتشابه المنظمات في ثقافتها حتى وإن كانت تعمل في ذات القطاع أو التخصص أو الظروف، وقد قدم (مشاركة وآخرين، ٢٠١٥؛ رشوان، ٢٠٢١؛ Naveed, et al, 2022) بعض خصائص الثقافة التنظيمية من خلال التالي:

- القيم الحاكمة: أنها قيم أساسية تتبناها المنظمة ويتوقع من أعضائها الالتزام بها.
- المعايير: هناك معايير سلوكية تتعلق بكافة جوانب العمل، وكافة المواقف.
- القواعد: تعليمات تصدرها المنظمة، يلتزم بها أفراد المنظمة وفقاً للقواعد المرسومة لهم.

- السياسات: لكل منظمة (سياسات خاصة) لتعاملاتها مع العملاء (داخليين، خارجيين).
- المناخ التنظيمي: مجموعة الخصائص التي تميز بيئة المنظمة الداخلية وتؤثر على أفرادها في القيم والاتجاهات والإدراك ولها استقرار نسبي.
- درجة التكامل: هي مدى اتفاق عناصر المنظمة على الاشتراك في ثقافة واحدة.
- درجة الانتشار: هي درجة اتفاق العاملين بالمنظمة على القيم والمعايير والقواعد الثقافية للمنظمة، فالعاملون بمنظمة ذات درجة انتشار ثقافي عالية يتميزون بالتوافق السلوكي، والتشابه في التصرفات تجاه المواقف المختلفة (ديعلي وأخرين، ٢٠٢١).

وقدم (عبانة وأخرين ٢٠١٣؛ السحباني، ٢٠١٦؛ درهوب وأخرين، ٢٠٢٠) عرض آخر لخصائص الثقافة التنظيمية تتسم بما يلي:

- عملية مكتسبة: تكتسب من خلال تعاملات الأفراد في بيئة معينة، فتكتسب من المنزل والمدرسة والعمل بالمنظمة ليتشكل في النهاية ثقافة الفرد التي تصبح جزءاً من سلوكه، ومن خلال الثقافة يتم التنبؤ بسلوك الأفراد اعتماداً على ثقافتهم.
- عملية قابلة للانتقال من جيل لآخر: حيث تتوارث إلى الأبناء والأحفاد.
- متغيرة: فهي غير ثابتة أو جامدة فتتغير وتتأثر بالبيئية (الخارجية/ الداخلية)، غير أن عملية التغيير تواجه صعوبات كبيرة؛ لأنها تخضع لقواعد ونظم جامدة غالباً.

أبعاد الثقافة التنظيمية:

أشار (رشوان، ٢٠٢١) أن تكوين ثقافة المنظمة يعتمد على عدة عوامل متمثلة في (تاريخ المنظمة، والملكية، وهيكل المنظمة، والتكنولوجيا، والأحداث الهامة في المنظمة والبيئية). وبين (البطران، ٢٠١٦) أنه يوجد أربعة أنواع من الثقافات التنظيمية (ثقافة النفوذ، ثقافة الدور، ثقافة الوظيفة، ثقافة الفرد)، أوضح أنه يوجد أربعة أنماط للثقافة التنظيمية (ثقافة الجماعة أو العشيرة، وثقافة السوق، والثقافة الهريراركية "رتابة السلطة أو البيروقراطية"، والثقافة عكس البيروقراطية)، بينما قدم (عبانة وأخرين، ٢٠١٣؛ السحباني، ٢٠١٦) أبعاد الثقافة التنظيمية أنها تتمثل في (القيم التنظيمية، المعتقدات

التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، السياسات والإجراءات التنظيمية)، وتقدم الدراسة بيان لمجموعة من العناصر أهمها:

- الثقافة البيروقراطية: تتسم بوضوح خطوط السلطة والمسئولية ودرجة عالية من التنظيم وتقسيم العمل. وتتسم هذه المنظمات بالهيراركية والهيكلية.
- الثقافة الإبداعية: هي نتاج البيئات ذات التوجه بالنتائج، حيث يكون زيادة المخاطر والتحديات، ويتم فيها تقدير قيمة الابتكار والإبداع وتحفيز العاملين.
- الثقافة الداعمة أو المساندة: يتصف العاملون في ظل تلك الثقافة بالتعاون ومساندة بعضهم البعض، وتشجع المنظمة القيم العائلية مثل الصداقة والثقة والتعاون.
- القيم التنظيمية: القيم بوجه عام هي أمور واتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد، لما هو مقبول أو غير مقبول، أما القيم التنظيمية فهي القيم التي تبنى في مكان العمل أو بيئته، وتعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن ظروف العمل التنظيمية (أبو القاسم، ٢٠١٧).
- المعتقدات التنظيمية: أفكار مشتركة حول طبيعة العمل وحياتية البيئة العمل الاجتماعية، وتبين كيفية إنجاز الأعمال والمهام التنظيمية والتي تتمثل في مشاركة تنفيذ المهام الجماعية والمشاركة في صنع القرارات الهامة.
- التوقعات التنظيمية: توقعات الأفراد والمنظمات لكل منهما تجاه الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة، مثل التوقعات التي ينتظرها الرؤساء من المرؤوسين، أو العكس، وتوفير بيئة ومناخ تنظيمي جيد يدعم الاحتياجات النفسية والاقتصادية للعاملين والمتمثلة في التقدير والاحترام والدعم المادي المقدم للعاملين (عبابنة وآخرين، ٢٠١٣).
- الأعراف التنظيمية: ما جرت عليه عادات الأفراد بالمنظمة، أي معايير يلتزم بها العاملون باعتبارها معايير مفيدة للمنظمة، وغالبًا تكون غير مكتوبة في النظام الأساسي للمنظمة.
- السياسات التنظيمية: القوانين والقواعد التي تنظم العمليات الميدانية في المنظمة، وتنظم مساهمة العاملين وعلاقاتهم داخل وخارج المنظمة، وتحدد المعايير

المطلوبة لتنفيذ الأعمال وتحدد المسؤوليات والسلطات وكيفية استخدام أدوات العمل. يتم تطبيقها من خلال السلطات الممنوحة للمشرفين والمديرين (البطران، ٢٠١٦؛ Rozanna, et al, 2019).

من خلال الاهتمام بعناصر الثقافة التنظيمية التي عرضتها الدراسة الحالية من أنواع الثقافة التنظيمية تتبنى الدراسة الحالية كلاً من (الثقافة الإبداعية، القيم التنظيمية، السياسات التنظيمية) لقياس المتغير التابع: الثقافة التنظيمية.

ج- المتغير الوسيط: نمط الحياة الإلكتروني:

شكلت الثورة الرقمية تحولاً نوعياً شتى بقاع الأرض، ودفعت المنظمات على اختلافها نحو الثورة الصناعية الرابعة، وتم ذلك من خلال تطوير صناعة الحاسوب، وبناء أنظمة الشبكات والبرامج الرقمية. ومصدر هذا التحول هو مساهمتها في تطوير برامج الاتصال داخل الأنساق الثقافية العالمية، وفتحت آفاقاً جديدة للتواصل، والتبادل الاتصالي، ويسرت التعارف المتبادل (المطرف، ٢٠٢٠). وبين Adnan, et al, 2017) أنه من الحاسب وتطوره، وتحول العالم إلى الهواتف الذكية، فبات العالم بين يد المستخدم بلمسة أصبع، من خلال الفضائيات، والترجمة الآلية، والتسوق الإلكتروني، والتعلم عن بعد، وتبادل المعلومات والأفكار، وانعكست تلك التكنولوجيا الرقمية على حياة كافة البشر حتى أصبح نمط الحياة بالفعل نمط رقمي، ويصبح الهاتف المحمول منصة لتقديم أغلب الخدمات.

وقدم (عامر، ٢٠١٦) أن أغلب الدول توجه جهودها لتطويع التقنيات الحديثة واستخدامها بما يتناسب واحتياجاتها، مع إمكانية الاستخدام بكافة المجالات والقطاعات، حيث زادت كمية المنافع التي تقدمها، سواء على المستوى الاجتماعي أو الثقافي أو الاقتصادي أو السياسي، واستخدمت على مستوى المؤسسات العامة والخاصة.

وتتناول (Aprillia, et al, 2022) أن النمط الحياتي الإلكتروني أصبح يتوج فكرة الأمن الإلكتروني، ويسهم في حماية مكتسبات الحياة الرقمية على مستوى الأفراد والشركات والحكومات، ورفع مستويات حماية الخصوصية للأفراد

والمنظمات إلى مستويات غير مسبوقة، كما سيعزز من فرص تطبيق مفاهيم أخلاقيات الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، وتقنياتها لحماية الخصوصية.

التكنولوجيات الرقمية والحاجة للنمط الإلكتروني:

بين (عثمان، ٢٠١٧) أن التكنولوجيات الرقمية تقدمت بسرعة تفوق أي ابتكار في تاريخ البشرية؛ حيث وصلت إلى حوالي نصف سكان العالم النامي؛ فيما لا يتجاوز عقدين من الزمان وأحدثت تحولاً في المجتمعات. ومن خلال تعزيز الاتصال الإلكتروني والشمول المالي وإمكانيات الوصول إلى الخدمات التجارية والعامّة، ويمكن أن تمثل التكنولوجيا عاملاً كبيراً في تحقيق المساواة بين الطبقات المختلفة من الأفراد، كما أن الثورات التكنولوجية، على مر التاريخ، غيرت من أنماط القوى العاملة، فهي تستحدث أشكال وأنماط عمل جديدة من قوة العمل، وتدفع غيرها إلى الاندثار، حيث أشارت تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن التحول إلى اقتصاد الأكثر تطوراً يمكن أن يوجد ٢٤ مليون وظيفة جديدة على مستوى العالم بحلول عام ٢٠٣٠ من خلال اعتماد ممارسات مستدامة في قطاع الطاقة واستخدام المركبات الكهربائية وزيادة كفاءة استعمال الطاقة في المباني وغيرها من القطاعات المختلفة الحالية والمكتشفة مستقبلاً.

وقدم (Nikmah, et al, 2019) أن مستقبل الأفراد والمنظمات بل والدول أيضاً يدفعها لاستخدام التكنولوجيات الرقمية، من خلال جمع البيانات بالذكاء الاصطناعي، وتتبع المشكلات وتشخيصها في كافة المجالات مثل الصحة والبيئة والزراعة والصناعة وغيرهم، أو لأداء خدمات ومهام يومية مثل دفع الفواتير أو تقديم العديد من الخدمات للمواطنين. بينما أشار (Aprillia, et al, 2022) إلى تقارير بعض المجموعات مثل مجموعة "ماكينزي" والتي بينت أن ٨٠٠ مليون شخص على أقل تقدير قد يفقدون وظائفهم بسبب التشغيل الآلي حتى عام ٢٠٣٠، وأن العديد من الموظفين يشعرون بالقلق من ألا يكون لديهم المهارات اللازمة أو الضرورية للحصول على عمل ذو عائد مرتفع نتيجة لفقدانهم مهارة التكنولوجيا الرقمية الجديدة.

تأثير التكنولوجيات الرقمية على نمط الحياة:

قدم (Hassani, et al, 2021) أن التكنولوجيات ساعدت في جعل عالمنا أكثر إنصافاً وأكثر سلمًا. كما أمكن للإنجازات الرقمية أن تدعم أهداف التنمية المستدامة وأن تعجل بتحقيقه - بدءاً من إنهاء الفقر المدقع إلى الحد من وفيات الأطفال الرضع والأمهات، وتعزيز الزراعة المستدامة والعمل اللائق، وتحقيق إلمام الجميع بالقراءة والكتابة، وغير ذلك. وبين أن من العواقب السيئة للتكنولوجيات أنها هددت الخصوصية وأن تؤدي إلى تقلص الأمن وتفاقم عدم المساواة. وهي تنطوي على بعض الآثار السلبية بالنسبة لحقوق الإنسان وفعالية دوره. على المنظمات والحكومات والأفراد، أن يختاروا كيفية الاستفادة من التكنولوجيات الجديدة وإدارتها.

بين (عثمان، ٢٠١٧) أن النظم التكنولوجية تقدمت بسرعة تفوق أي ابتكار في التاريخ؛ حيث وصلت إلى حوالي نصف سكان العالم النامي فيما لا يتجاوز عقدين من الزمان، وأحدثت تحولاً في المجتمعات. ومن خلال تعزيز الاتصال الإلكتروني والشمول المالي وإمكانيات الوصول إلى الخدمات التجارية والعامة التقليدية والرقمية، يمكن أن تمثل التكنولوجيا عاملاً كبيراً في تحقيق المساواة.

فبين (Nikmah, et al, 2019) أن النظم التكنولوجية في مجال التعليم؛ يسرت بيئات التعلم الافتراضي والتعلم عن بعد، وإمكانية الالتحاق بالبرامج لطلاب كانوا سيتعرضون بدونها للاستبعاد. وقدم (Al-Dmour, et al, 2017) أن النظم التكنولوجية كذلك ركزت على الخدمات العامة، بفضل المساعدة التي يقدمها الذكاء الاصطناعي؛ تزداد سهولة في الحصول عليها، وتزداد خضوعاً للمساءلة من خلال النظم التي تعمل بتقنية سلاسل السجلات المغلقة، كما أخذت تبتعد عن الطابع البيروقراطي المرهق. ويمكن للبيانات الضخمة أن تدعم أيضاً سياسات وبرامج أكثر تلبيةً للاحتياجات وأكثر دقة. كما قدم أن الثورات التكنولوجية، مازالت تغير القوى العاملة: فهي تستحدث أشكال وأنماط عمل جديدة، وتدفع غيرها إلى الاندثار، وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن التحول إلى اقتصاد أكثر خضرة يمكن أن يوجد ٢٤ مليون وظيفة جديدة على مستوى العالم بحلول عام ٢٠٣٠ من خلال اعتماد

ممارسات مستدامة في قطاع الطاقة واستخدام المركبات الكهربائية وزيادة كفاءة استعمال الطاقة في المباني حالياً وفي المستقبل.

وفي الوقت ذاته قدم (Aprillia, et al, 2022) أن تقارير بعض المجموعات مثل مجموعة ماكينزي تشير إلى أن ٨٠٠ مليون شخص قد يفقدون وظائفهم بسبب التشغيل الآلي بحلول عام ٢٠٣٠، أن النسبة الغالبة من جميع الموظفين يشعرون بالقلق من ألا يكون لديهم التدريب الضروري أو المهارات اللازمة للحصول على عمل جيد الأجر. ولإدارة هذه الاتجاهات لابد من إجراء تغييرات في النهج التعليمي المتبع - من خلال مثلاً: زيادة التركيز على العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات؛ وتعلم مهارات شخصية تعتمد على التكنولوجيات الحديثة.

خصائص نمط الحياة الإلكتروني:

بين (عثمان، ٢٠١٧؛ نادي، ٢٠٢٣) أن نمط الحياة يعرف غالباً بنمط العيش، ويدل على بيئة الأفراد التي يتعاملون معها حسب قدراتهم ووضعهم وقناعاتهم الشخصية، ويختلف الأفراد والمنظمات والدول في أنماط العيش، فتتعدد الأنماط بسلبياتها وإيجابياتها، ويعد ذلك انعكاساً لصورة الأفراد وقيمتهم الذاتية والطريقة التي يرون فيها أنفسهم ويظهرون بها للآخرين. فتشمل الاهتمامات مثل المأكل أو الملابس، والآراء الاجتماعية والنظم الاقتصادية وغيرها، ويرتبط نمط الحياة بعدة نواحي منها (العلاقات بالآخرين، الأنماط الأسرية، العمل الوظيفي، ومكان العيش، والمجتمع والشبكات الاجتماعية، والثقافة السائدة، والخبرات المكتسبة وغير ذلك).

قدم (Richard, 2020) أن المتغيرات الإلكترونية سريعة للغاية، وباتت جزءاً من تشكيل عالم فائق السرعة؛ باكتشافاتها، وبرامجها، ومواقعها، وفي ظل تنافس المنظمات، ودور فاعل لأجيال من المبرمجين والمكتشفين وتجاربهم الرقمية؛ ذلك كله ساعد على تغيير العالم والإنسان، بل قلبت أوضاع العالم مع هذا التغيير. وبين (Marcellyna, et al, 2020) أن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي خلفتها الأزمات مثل كورونا/ الحروب والصراعات العسكرية وغيرهم؛ زادت من دور الرقمنة، والحياة الروبوتية، وتطوراتها في ظل الإغلاق التام والجزئي، وتحولت

الحياة الرقمية وتفاعلت، وتغير الحياة الفعلية بوتائر فائقة السرعة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي، والفيديوهات، والصور الاستعراضية، والكتب عبر الرقمنة، ثم دخول الذكاء الاصطناعي، ومعه الـ ChatGpt، وقدم (حماد، ٢٠٢٠) أن التكنولوجيا الرقمية سوف تزيد من مستقبل الحياة الروبوتية، والإنسانية معاً، حيث تحول حاليًا الروبوت إلى إنتاج أشكال أولية من الكتابة الإبداعية والفنون والموسيقى والتشكيل، والجرافيك، والسينما، وكتابة المقالات والبحوث والكتب، والسرديات الأدبية، على نحو بدأ يطرح أسئلة عديدة حول مخاطر ذلك على العقل والوجود الإنساني، ومفهوم العمل والابداع.

أبعاد نمط الحياة الإلكتروني:

ويتمثل نمط الحياة الإلكترونية في عدة أبعاد تعمل على تشكيله وتؤثر في عمليات التطبيق لدى الأفراد والمنظمات والدول، وأهم تلك الأبعاد والتي تناولتها دراسات (Adnan, et al, 2017؛ حماد، ٢٠٢٠، Aprillia, et al, 2022) في الآتي:

– الاستراتيجية الرقمية للمنظمة: وتعني الاستراتيجية "القرارات التي تهتم بعلاقة المنظمة بالبيئة الخارجية الإلكترونية والرقمية، حيث تنسم الظروف التي يتم فيها اتخاذ القرارات بجزء من عدم المعرفة أو عدم التأكد، لذا يقع على عاتق الإدارة عبء تحقيق تكيف المنظمة مع التغيرات البيئية. حيث تتمثل في الحالة السائدة للمجتمع التنظيمي والتي ترسخت لديه خلال فترات زمنية متتالية حتى أصبحت تمثل السلوك الذي يمارسه الأفراد داخل تلك المجتمعات، وهذا ينطبق على المنظمات، كما أنها مجموعة من الأسس والقيم والمفاهيم المشتركة بين قادة المنظمة والعاملين بها ويتم نقلها وتعليمها للأفراد الجدد، أي أنها تتكون من القيم السائدة والمسيطرة التي تساعد في إيجاد التكامل بين عناصر المنظمة المختلفة.

– إجراءات المنظمة للتحويل للنمط حياة رقمي: وتُشير تلك الإجراءات إلى كافة الأنشطة التي تدار بصورة رقمية عبر المواقع الافتراضية والشبكات الداخلية

والخارجية واستخدام شبكات التواصل الاجتماعي؛ فيما يتعلق بإجراءات و ترتيبات العمل الخاصة بالمنظمة.

– الموارد البشرية بالمنظمة وإمكانياتهم الرقمية: وتعني مدى كفاءة العاملين بالمنظمة بكافة مستوياتهم الوظيفية، والمعينين لأداء كافة الأعمال والوظائف، ومدى كفاءتهم في استخدام التكنولوجيا الرقمية، كما أنها تشترك في بناء وصياغة الثقافة التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماط الأداء والسلوك، كما بين (Al-Dmour, et al, 2017) أنها مجموعة السياسات والخطط والإجراءات التي تنظم أداء العاملين لمهامهم وكيفية تنفيذ الأعمال والوظائف في سبيل تحقيق رسالة وأهداف المنظمة وأهداف العاملين بصورة رقمية.

من خلال الاهتمام بنمط الحياة الإلكترونية وأبعادها التي عرضته الدراسة الحالية، تتبنى الدراسة كلاً من (الاستراتيجية الرقمية للمنظمة، إجراءات المنظمة للتحويل للنمط حياة رقمي، الموارد البشرية بالمنظمة وإمكانياتهم الرقمية) لقياس المتغير الوسيط (نمط الحياة الإلكترونية).

د- جامعة القاهرة كجامعة دولية:

جامعة القاهرة هي ثاني أقدم الجامعات المصرية والثالثة عربياً بعد جامعة الأزهر وجامعة القرويين، تأسست عام ١٩٠٨، وعرفت باسم جامعة فؤاد الأول ثم جامعة القاهرة؛ عقب ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ م. وتضم عدداً كبيراً من الكليات الجامعية. وتقع في مدينة الجيزة، عدد خريجها الحائزين على جائزة نوبل (ثلاثة)، صنفت عالمياً عام ٢٠٠٤ ضمن أكبر ٥٠٠ جامعة على مستوى العالم ويتخرج منها سنوياً ما يزيد على ١٥٥ ألف طالب. منهم العديد من العلماء والحكام والكتاب والمفكرين وغيرهم. وقد اختيرت جامعة القاهرة ليلقي من خلالها الرئيس الأمريكي باراك أوباما خطابه التاريخي للعالم الإسلامي ٢٠٠٩ حيث حضر الخطاب ٢٥٠٠ من الوزراء والمسؤولين والطلاب من جامعتي القاهرة والأزهر (موقع جامعة القاهرة).

تحتل جامعة القاهرة المرتبة (٥٦٠/٥٥١) وفقاً لتصنيف جامعة كيو إس العالمية، وتحتل المرتبة (١٢) حسب تصنيفات المنطقة العربية، بالإضافة إلى أنها تحتل المرتبة

(٢٧١) بتصنيفات جامعة كيو إس العالمية بحسب الموضوع، تضم جامعة القاهرة (٢٥) كلية ومعهداً، وتتيح فرصاً دراسية للطلاب من جميع أنحاء العالم في جميع البرامج لكل من مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا، ضم جامعة القاهرة عدداً من الطلاب؛ (المرحلة الجامعية الأولى/ الدراسات العليا)، ووفقاً لإحصائيات الجامعة عام ٢٠١٩/٢٠٢٠: يبلغ عدد طلاب المرحلة الجامعية الأولى ١٨٢.١٢٤ طالباً، وعدد طلاب الدراسات العليا ٧٢٥٠ طالباً. يبلغ عدد الطلاب الوافدين من طلبة المرحلة الجامعية الأولى ٩٠٠١، وعدد الطلبة الوافدين في الدراسات العليا ٥٧٨ طالباً من جنسيات عربية وآسيوية بشكل أساسي، بالإضافة إلى عدد من الطلاب من الجنسيات الأوروبية والأمريكية. بينما يبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (١٢.٣٦٣) ويبلغ عدد العاملين (١٤.٩٥٩) عدد أفرع الجامعة (ثلاثة) أفرع، عدد المستشفيات والوحدات والمراكز العلاجية (٢٣) وحدة تستقبل (٧ ملايين و٣٠٠ ألف) مريض، عدد المدن الجامعية (خمس) مدن تخدم (١٤ ألف) طالب وطالبة، عدد المقررات الإلكترونية (٧٠٠٠) مقرر. (تقرير إنجازات جامعة القاهرة).

٧- الدراسة الميدانية:

تصميم الدراسة:

- أ- **منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على عدة مناهج بحثية، كما يلي:
 - (١) **المنهج الاستنباطي:** حيث يعتمد على التفكير المنطقي واستنتاج دور الاتصال التنظيمي الجيد، في دعم الثقافة التنظيمية في ظل الحياة الإلكترونية وذلك من وجهة نظر العاملين بجامعة القاهرة.
 - (٢) **المنهج الاستقرائي:** حيث يتم دراسة واستقراء بعض الدراسات السابقة والمراجع التي تتناول الموضوعات النظرية (الإدارية والفنية) المتعلقة بموضوع الدراسة وأبعادها المختلفة، وكيف يمكن الاستفادة منها في معالجة مشكلة الدراسة.

ب- **بيانات الدراسة:** اعتمدت الدراسة على جانبين نظري وميداني كالآتي:

(١) **الجانب النظري:** استهدف الحصول على البيانات الثانوية اللازمة لتكوين المادة النظرية بالدراسة وتضمنت مفاهيم الاتصال التنظيمي من حيث الرسمية وغير الرسمية، والثقافة التنظيمية ونمط الحياة الإلكترونية والعلاقة بين المتغيرات الثلاثة بالتطبيق على العاملين بجامعة القاهرة.

(٢) **الجانب الميداني:** استهدفت الحصول على البيانات الأولية اللازمة لتحليل أبعاد الدراسة، وتم إجراء الدراسة الميدانية على العاملين بكليات: التجارة والأدب والإعلام، والحقوق، الحاسبات والذكاء الاصطناعي، الهندسة بجامعة القاهرة، لمعرفة دور الاتصال التنظيمي الجيد في دعم الثقافة التنظيمية في ظل الدور الوسيط لنمط الحياة الإلكتروني.

فرضيات الدراسة:

يهدف الفرض الرئيس للدراسة بيان مدى وجود دور لنمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط في العلاقة بين الاتصال التنظيمي والثقافة التنظيمية بجامعة القاهرة. وصيغ الفرض الرئيسي كالتالي:

الفرضية الرئيسية: من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من $(\alpha \geq 0.05)$ لدور نمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط في العلاقة بين الاتصال التنظيمي والثقافة التنظيمية بجامعة القاهرة من وجهة نظر العاملين.

ويأتي منها فرضيات فرعية أخرى يتم عرضها من خلال الآتي:

أ- الفرضية الفرعية الأولى: من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من $(\alpha \geq 0.05)$ لدور الاتصال التنظيمي، في دعم الثقافة التنظيمية.

ب- الفرضية الفرعية الثانية: من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من $(\alpha \geq 0.05)$ لدور الاتصال التنظيمي، في دعم نمط الحياة الإلكتروني.

ج- الفرضية الفرعية الثالثة: من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من $(\alpha \geq 0.05)$ بين نمط الحياة الإلكتروني، ودعم الثقافة التنظيمية.

مجتمع وعينة الدراسة:

قدم تقرير (إنجازات جامعة القاهرة) مجموعة إحصائيات تضمنت إحصائية عددية للطلاب، أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، العاملين الإداريين بكليات الجامعة وقد بلغ عدد العاملين (١٤.٩٥٩) موظف، واختارت الباحثة (عشر) كليات جامعية من كليات الجامعة البالغ (٢٥) كلية/ معهد واستقرت على اختيار عدد (٤٠) موظف لكل كلية اختيرت باستخدام العينة الميسرة. وطبقاً للجدول رقم (١)، بلغ إجمالي حجم العينة ٤٠٠ مفردة. وقد تم توزيع استمارات الاستقصاء على العاملين بالكليات محل الدراسة، التي تكونت منهم وحدة المعاينة وكانت كالتالي:

جدول رقم (١) توزيع عينة الدراسة

الكلية	حجم العينة	لم يسترد	المسترد	غير صالح للتحليل	صالح للتحليل
كلية الاقتصاد والعلوم السياسية	40	3	37	2	35
كلية التجارة	40	4	36	1	35
كلية الآداب	40	3	38	1	37
كلية الإعلام	40	6	34	3	31
كلية الحقوق	40	4	36	2	34
كلية التربية النوعية	40	3	37	2	35
كلية الهندسة	40	6	34	1	33
كلية الحاسبات والذكاء الاصطناعي	40	2	38	1	37
كلية الصيدلة	40	5	35	1	34
كلية العلوم	40	2	38	3	35
الإجمالي	400	37	363	17	346

المصدر: من إعداد الباحثة

أدوات وطرق جمع البيانات:

تم توزيع الاستبانة للعاملين طبقاً للجدول السابق، وتم جمع البيانات الأولية بعد استلام (٣٦٣) استبانة مستردة، حيث تبين عدم صلاحية (١٧) استبانة لعدم تحقيقها شروط الإجابة الصحيحة. وتضمنت الاستبانة قسمين: اشتمل الأول على ثلاث محاور يمثل الأول المتغير المستقل: الاتصال التنظيمي بأبعاده (الاتصال الرسمي، الاتصال غير الرسمي) حيث تضمن على (١٠) عبارة موزعة على الأبعاد، وتمثل الثاني في المتغير التابع: الثقافة التنظيمية بأبعاده (القيم والمعتقدات، التوقعات، السياسات والإجراءات) حيث تضمن على (١٥) عبارة موزعة على الأبعاد، وتمثل الثالث في المتغير الوسيط: نمط الحياة الإلكتروني بأبعاده (الاستراتيجية الرقمية للمنظمة، إجراءات المنظمة للتحويل لنمط حياة رقمية، الموارد البشرية وإمكانياتهم الرقمية) حيث تضمن على (١٥) عبارة موزعة على الأبعاد، وتم الاعتماد على سلم لكارث الخماسي في الإجابة على التساؤلات، بالإضافة إلى القسم الثاني أسئلة عامة (مفتوحة). ثم البيانات الديموغرافية للمستقيصين. وقد استعانت الباحثة في اختيار عبارات الاستبانة ومحاورها بعدة دراسات هي: (عبابنة وأخرين، ٢٠١٣؛ السحباني، ٢٠١٦؛ عثمان، ٢٠١٧؛ معنصر، ٢٠١٧؛ Al-Dmour, et al, 2017؛ شعيب، ٢٠٢٢).

اختبار الفرضيات:

أ- توصيف عينة الدراسة: قامت الباحثة بوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، والجدول رقم (٢) يقدم خصائص عينة الدراسة كالتالي:

جدول رقم (٢) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	الخصائص	
67%	232	ذكر	النوع
33%	114	أنثى	
100%	346	الإجمالي	
0%	-	أقل من ٢٥ سنة	السن أو العمر
15.3%	53	من ٢٥ إلى ٣٥ سنة	
15.2%	52	من ٣٦ إلى ٤٥ سنة	
58%	201	من ٤٦ إلى ٥٥ سنة	
11.5%	40	أكثر من ٥٥ سنة	
100%	346	الإجمالي	

دور نمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط في العلاقة بين الاتصال التنظيمي والثقافة التنظيمية

د/ دعاء محمد عبد السلام سطوي

10%	34	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
12%	42	من ٦ إلى ١٠ سنوات	
29.5%	102	من ١١ إلى ١٥ سنة	
48.5%	168	أكثر من ١٥ سنة	
100%	346	الإجمالي	
10%	34	دراسات عليا	المؤهل العلمي أو طبيعة التعليم
82%	283	مؤهل عالي	
08%	29	مؤهل متوسط	
100%	346	الإجمالي	
60.8%	210	إدارة تنفيذية	المستوى الوظيفي
35.8%	124	إدارة متوسطة	
03.4%	12	إدارة عليا	
100%	346	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثة من نتائج إجابات القسم الثاني من قائمة الاستبانة الميدانية.

يتبين من الجدول رقم (٢) أن عينة الدراسة تمثل كافة المراحل العمرية الكبيرة، وأن نسبة كبيرة من مفردات العينة تتراوح أعمارها من ٤٦ - ٥٥ سنة، وغالبيتهم من الذكور، وأن أغلب المستوى التعليمي يتمثل في الحاصلين على المؤهلات العليا والمتوسطة، مما يتضح معه أن معظم العاملين كليات جامعة القاهرة على دراية كافية بأهمية مفاهيم الاتصال التنظيمي والثقافة التنظيمية ودور نمط الحياة الإلكتروني في العلاقات بين المتغيرات كدراسة حالة لجامعة القاهرة، ويرجع ذلك لارتفاع المستوى التعليمي وخلفياتهم الثقافية المترتبة على ذلك. ومما سبق يتبين أن خصائص عينة الدراسة متمشية مع المنطق، ومع التوزيع الطبيعي، ومتناسبة مع خصائص مجتمع الدراسة، مما يجعل العينة ممثلة لمجتمع الدراسة.

ب- توصيف متغيرات الدراسة:

(١) صدق وثبات الاستبانة: استخدمت الدراسة معامل (ألفا كرونباخ) لحساب ثبات قائمة الاستبانة؛ لتقييم اعتمادية مجموعة العبارات التي تقيس المتغيرات، وتبين للباحثة قيمة معامل ألفا لمحور الاستبانة كلاً على حدة، واجمالي الاستبانة بالجدول رقم (٣).

جدول رقم (٣) معامل ثبات وصدق عينة الدراسة

م	المحور	عبارات الاستبانة	معامل الثبات	معامل الصدق
المجموعة الأولى: الاتصال التنظيمي				
١	الاتصال التنظيمي الرسمي	1 to 5	0.73	0.81
٢	الاتصال التنظيمي غير الرسمي	6 to 10	0.87	0.76
المجموعة الثانية: الثقافة التنظيمية				
١	القيم والمعتقدات	11 to 15	0.78	0.77
٢	التوقعات	16 to 20	0.69	0.85
٣	السياسات والإجراءات	21 to 25	0.79	0.84
المجموعة الثالثة: نمط الحياة الإلكتروني				
١	الاستراتيجية الرقمية للمنظمة	26 to 30	0.78	0.74
٢	إجراءات المنظمة للتحويل لنمط حياة رقمية	31 to 35	0.82	0.75
٣	الموارد البشرية وإمكانياتهم الرقمية	36 to 40	0.80	0.71

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي

وتوضح نتائج الجدول رقم (٣) أن جميع قيم معاملات الثبات والصدق بين عبارات الاستبيان ومحاوره تراوحت بين (0.69-0.87) وجميعها موجبة ويفسر ذلك وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين إجابات العينة من العاملين بكليات الجامعة محل الدراسة على كل فقرة، وذلك يدل على صدق المحتوى لفقرات ومحاور استبانة الدراسة، حيث هناك صدق لاتساق الفقرة مع محورها وصدق لاتساق المحور مع الاستبانة ككل لقياس مدى ثبات أداة الدراسة. كما أن معاملات الثبات لمحاور استبانة الدراسة مرتفعة، والفقرات المكونة للاستبانة تعطي نتائج مستقرة، وثابتة ولا تتغير في حالة إعادة تطبيقها على عينة من العاملين مرة أخرى، وبالتالي توجد طمأنينة تجاه تحليل بيانات الأداة المستخدمة في هذه الدراسة.

(٢) **تحليل البيانات:** (المقاييس الإحصائية الوصفية لمحاور الاستبانة): تم استخدام مقياس لكرت الخماسي للإجابة على بنود الاستبانة باعتبارها أكثر المقاييس شيوعاً في البحوث الاجتماعية والأنسب لأسئلة الاختيار من متعدد، وقد تدرجت

الإجابة على عبارات المقياس، كما تم استخدام مقياس المتوسط والانحراف المعياري، بالجدول رقم (٤) لكل بعد من عناصر الدراسة كالتالي:

جدول رقم (٤) معامل الترتيب والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الاستبانة

الترتيب	الانحراف	المتوسط	المحور الأول: الاتصال التنظيمي
الاتصال التنظيمي الرسمي:			
5	1.03	2.84	يستخدم الإيميل (المؤسسي / الشخصي) أو برامج أخرى (واتساب - تليجرام - ...) لتبادل الأوامر التشغيلية وغير التشغيلية والتعليمات والتقارير بين عناصر الجامعة.
2	0.94	3.11	القوانين واللوائح والقواعد العامة المتبعة بالجامعة معلنة بصورة واضحة للعاملين
4	0.99	2.99	تستخدم وسيلة إلكترونية (شاشات/ لوحة إعلانات - أخرى) لتوصيل التعليمات للعاملين.
1	0.89	3.23	بالجامعة هيكل تنظيمي أو تسلسل قيادي واضح تصدر من خلاله الأوامر والتعليمات.
3	0.97	3.03	تهتم الإدارة بعمليات التغذية العكسية لأوامر والتعليمات بصورة تقليدية أو إلكترونية.
الاتصال التنظيمي غير الرسمي:			
3	1.08	3.51	بالمنظمة (تنظيم غير رسمي) يستخدمه العاملون في الظروف والمناسبات الاجتماعية.
4	1.14	3.25	بالمنظمة وسائل اتصال شخصية غير رسمية (واتساب - فيسبوك - ...) بين العاملين.
1	1.01	3.81	تناقش مشاكل العاملين بالمنظمة خلال وسائل التواصل الاجتماعية الخاصة بالعاملين
5	1.14	3.24	تفاعلات العاملين بوسائل التواصل الاجتماعية إيجابية لصالح العاملين والمنظمة.
2	1.05	3.59	وسائل التواصل الاجتماعي غير الرسمية والخاصة بالعاملين تزيد من ولاء العاملين.
* النتيجة موافقة			متوسط الاتصال التنظيمي = ٣,٦١

المحور الثاني: الثقافة التنظيمية			
القيم والمعتقدات:			
3	1	3.40	يتواجد نظم للقيم والمعتقدات واضحة ومعلنة بالنظام الأساسي للجامعة.
1	1.32	3.59	تساعد القيم التي تتبعها الجامعة علي زيادة مستوى الرضا الوظيفي.
2	1.37	3.47	تستخدم النظم الرقمية لتفعيل دور القيم بين جماعة العمل بالجامعة.
4	1.08	3.09	يعلن بمكان واضح بالجامعة مجموعة القيم والمعتقدات التنظيمية.
5	1.09	3.05	الرضا الوظيفي يتحقق من خلال مجموعة القيم التي تنشأ بجماعات العمل بالجامعة.
التوقعات:			
4	0.99	3.55	النظم الرقمية بالجامعة تدعم التوقعات التنظيمية للعاملين الداخليين.
2	0.95	3.51	توفر الجامعة بيئة ومناخ تنظيمي جيد يدعم الاحتياجات النفسية والاقتصادية للعاملين.
3	1.21	3.46	التوقعات التنظيمية للجامعة تجاه إجراءات التحسين جيدة.
1	1.11	3.87	يسود بكافة النظم بالجامعة توقع لإجراءات التحسين المستمر.
5	1.26	3.21	التوقعات التنظيمية بالجامعة تزيد من الرضا الوظيفي للعاملين الداخليين.
السياسات والإجراءات:			
5	1.24	2.79	يتواجد نظم للسياسات والإجراءات واضحة ومعلنة داخل الجامعة.
1	1.17	3.15	تعتمد كافة الإجراءات والسياسات بالجامعة على النظم الرقمية.
3	1.20	2.99	يسود بكافة النظم التعليمية والإدارية بالجامعة إجرائية تساعد على التحسين المستمر.
4	1.22	2.83	السياسات والإجراءات التنظيمية بالجامعة تزيد من الرضا الوظيفي للعاملين الداخليين.
2	1.19	3	تعلن السياسات والإجراءات الخاصة بالجامعة بمكان واضح للجميع.
		متوسط الثقافة التنظيمية = 3,71	* النتيجة موافقة
المحور الثالث: نمط الحياة الإلكتروني			
الاستراتيجية الرقمية للمنظمة:			
1	0.91	3.95	تعتمد استراتيجيات الجامعة على العمل الرقمي بكافة المجالات التعليمية والإدارية.
3	1.22	3.82	يسود بكافة النظم بالجامعة توقع لإجراءات التحسين المستمر نحو التحول الرقمي

دور نمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط في العلاقة بين الاتصال التنظيمي والثقافة التنظيمية

د/ دعاء محمد عبد السلام سطوي

2	1.19	3.90	تعرض استراتيجيات الجامعة على شاشات إلكترونية وبأماكن واضحة بالكليات.
5	1.31	3.62	تقوم الجامعة بنشر سياسات التحول الرقمي وتحدد المسؤوليات والنظم الداخلية رقمياً.
4	1.23	3.70	تدعم الجامعة أعمال تقديم الخدمة التعليمية المعتمدة على الألية واستخدام الحاسب.
إجراءات المنظمة للتحول لنمط حياة رقمية:			
5	1.24	2.79	تقدم الجامعة أغلب خدماتها المقدمة للطلاب والعاملين بنظم رقمية وبشبكة الإنترنت.
1	1.17	3.15	الخدمات الرقمية المقدمة بالجامعة تتناسب ومتطلبات (الطلاب/العاملين).
3	1.20	2.99	يتوفر بالجامعة شبكة ربط إلكتروني بين الوحدات الكليات وإدارة الجامعة وأقسامها.
4	1.22	2.83	مستوى البرامج التكنولوجية المستخدمة لأعمال الإدارة والبرامج التعليمية بالجامعة جيد.
2	1.19	3	تقوم الجامعة بالتحديث المستمر لأجهزة والبرامج الخاصة بأسلوب العمل الرقمي.
الموارد البشرية وإمكانياتهم الرقمية:			
3	1.11	3.38	العاملين بالجامعة لديهم قدرة كبيرة على التعامل بالأجهزة والبرامج الرقمية.
2	1.04	3.44	تقوم الجامعة بالانتهاء الجيد للعاملين المؤهلين للعمل الرقمي.
1	0.89	3.78	تقدم الجامعة برامج تدريبية التي تساعد للعاملين على استخدام التقنيات الرقمية باستمرار.
4	1.21	3.14	تناسب عدد مقدمي الخدمات (بصورة رقمية) مع أعداد متلقيها (طلاب / عاملين).
5	1.09	2.40	تشجع الجامعة العاملين على إنتاج أفكار تعتمد على النظم الرقمية في تنفيذ الأعمال.
متوسط نمط الحياة الإلكتروني = ٣,٨١ * النتيجة موافقة			
المتوسط العام لدور نمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط في العلاقة بين الاتصال التنظيمي والثقافة التنظيمية بجامعة القاهرة من وجهة نظر العاملين = ٣,٥٦			

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي

توضح نتائج الجدول رقم (٤) أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات موافقات منسوبي كليات جامعة القاهرة محل الدراسة حول عبارات المتغيرات وأبعادها المختلفة مرتفعة. وكذا المتوسط العام حول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لنمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط في العلاقة بين الاتصال التنظيمي والثقافة التنظيمية بجامعة القاهرة من وجهة نظر العاملين، قد بلغت القيمة (٣,٥٦) وتدل هذه القيمة على موافقة منسوبي الكليات محل الدراسة على فرضيات الدراسة.

(٣) اختبار الفرضيات:

– الفرضية الفرعية الأولى: من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من $(\alpha \geq 0.05)$ لدور الاتصال التنظيمي، في دعم الثقافة التنظيمية. وتم استخدام أسلوب الانحدار متعدد المتغيرات والمراحل، والمعروف إحصائياً باسم (تحليل الانحدار المتعدد التدريجي)، لاختبار العلاقة وتحديد أفضل الأبعاد المفسرة للتباين من خلال الجدول رقم (٥) والجدول رقم (٦) كالتالي:

جدول رقم (٥) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لعلاقة الاتصال التنظيمي، بدعم الثقافة التنظيمية

Sig.F	F	ΔR^2	R ²	R	المتغيرات
0.000*	745.843		0.651	0.750	الاتصال التنظيمي:
0.000*	415.323	0.533	0.602	0.765	• الاتصال التنظيمي الرسمي للمنظمة:
0.000*	44.155	0.089	0.595	0.782	• الاتصال التنظيمي غير الرسمي بالمنظمة.
أبعاد الثقافة التنظيمية:					
الاتصال التنظيمي الرسمي للمنظمة:					
0.000*	43.756	0.118	0.375	0.632	• القيم والمعتقدات.
0.041*	44.237	0.233	0.512	0.562	• التوقعات.
0.083*	153.955	0.512	0.342	0.541	• السياسات والإجراءات
الاتصال التنظيمي غير الرسمي بالمنظمة:					
0.000*	14.382	0.017	0.673	0.756	• القيم والمعتقدات.
0.000*	121.922	0.244	0.452	0.573	• التوقعات.
0.000*	21.312	0.118	0.377	0.712	• السياسات والإجراءات

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي، $n=346$ ، *دالة عند مستوى معنوية 0.05 ، $B=0.750$

يوضح الجدول رقم (٥) نتائج تحليل الانحدار في وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية لجميع أبعاد الاتصال التنظيمي كمتغير مستقل وكبعد إجمالي من جانب، والثقافة التنظيمية كمتغير تابع بالكليات محل الدراسة. حيث تراوحت معاملات الارتباط R بين (54.1%) إلى (7.73%) حيث بلغ معامل الارتباط الإجمالي (75%). ويشير معامل التحديد R² بين الاتصال التنظيمي كمتغير مستقل، والثقافة التنظيمية كمتغير تابع إجمالي (65.1%) أي أنه يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار المعنوي في تفسير والتنبؤ بالتباين في المتغير التابع من خلال المتغير المستقل ما نسبته (65.1%). كما أن معامل B = (0.750) توضح أنه كلما تحسن الاتصال التنظيمي بوحدة واحدة انعكس إيجابياً على الثقافة التنظيمية بأبعادها بنسبة (75%) وهو معامل عالي لتفسير التباين.

جدول رقم (٦) نتائج معادلة الانحدار المتعدد لعلاقة الاتصال التنظيمي، على الثقافة التنظيمية

المتغيرات	B	Beta	قيمة T	Sig.T	المعامل الثابت	F	Sig.F
الاتصال التنظيمي:							
الاتصال التنظيمي الرسمي	-0.354	0.582	11.413	0.000	0.23-	147.61	0.000*
الاتصال التنظيمي غير الرسمي	0.119	0.085	-4.491	0.025			
أبعاد الثقافة التنظيمية:							
الاتصال التنظيمي الرسمي:							
• القيم والمعتقدات.	0.451	0.541	10.061	0.015	0.243-	281.252	0.000*
• التوقعات.	-0.321	0.159	5.191	0.000			
• السياسات والإجراءات	0.128	-0.120	6.722	0.000			
الاتصال التنظيمي غير الرسمي:							
• القيم والمعتقدات.	-0.123	0.120	8.242	0.000	0.725	141.531	0.000*
• التوقعات.	0.159	0.087	-3.391	0.000			
• السياسات والإجراءات	0.152	0.186	4.526	0.000			

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي

تبين من الجدول رقم (٦) أن إشارات المعلمات أكدت وجود نوعين من العلاقات، علاقة مباشرة موجبة ومعنوية بين أبعاد الاتصال التنظيمي إجمالاً والثقافة التنظيمية وأبعادها من جانب، ووجود علاقة مباشرة سالبة ومعنوية من جانب آخر، وتشير نتائج (T-Value) إلى معنوية معلمات النموذج، كما يشير معامل جوهريّة النموذج (Sig.F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى معنوية (0.05). لذلك وطبقاً للنتائج يتم قبول الفرض الفرعي الأول.

– **الفرضية الفرعية الثانية:** من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ($\alpha \geq 0.05$) للاتصال التنظيمي، في دعم نمط الحياة الإلكتروني بجامعة القاهرة من وجهة نظر العاملين. وتم استخدام أسلوب الانحدار متعدد المتغيرات ومتعدد المراحل، لاختبار العلاقة وتحديد أفضل الأبعاد المفسرة للنتائج من خلال الجدول رقم (٧) والجدول رقم (٨) كالتالي:

جدول رقم (٧) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لعلاقة الاتصال التنظيمي، في دعم نمط الحياة الإلكتروني

المتغيرات	R	R2	$\Delta R2$	F	Sig.F
الاتصال التنظيمي:	0.790	0.671		755.733	0.000*
• الاتصال التنظيمي الرسمي للمنظمة:	0.642	0.453	0.456	276.020	0.000*
• الاتصال التنظيمي غير الرسمي بالمنظمة:	0.714	0.642	0.195	31.668	0.000*
أبعاد نمط الحياة الإلكتروني:					
الاتصال التنظيمي الرسمي للمنظمة:					
• الاستراتيجية الرقمية للمنظمة	0.622	0.335	0.118	73.799	0.000*
• إجراءات المنظمة للتحويل لنمط حياة رقمية	0.532	0.551	0.233	54.237	0.001*
• الموارد البشرية وإمكانياتهم الرقمية	0.566	0.332	0.512	143.944	0.032*
الاتصال التنظيمي غير الرسمي بالمنظمة:					
• الاستراتيجية الرقمية للمنظمة	0.755	0.633	0.117	14.772	0.000*
• إجراءات المنظمة للتحويل لنمط حياة رقمية	0.543	0.452	0.244	111.422	0.000*
• الموارد البشرية وإمكانياتهم الرقمية	0.512	0.377	0.118	33.312	0.000*

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي، ن=346، *دالة عند مستوى معنوية 0.05، B=0.790

توضح نتائج الجدول رقم (٧) لنتائج تحليل الانحدار إلى وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية لأبعاد الاتصال التنظيمي كمتغير مستقل وكبعد إجمالي من جانب، نمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط بالكلية محل الدراسة. حيث تراوحت معاملات الارتباط R بين (5.12%) إلى (7.55%) حيث بلغ معامل الارتباط الإجمالي (79%).

ويشير معامل التحديد R² بين استراتيجيات التمويل للمشروعات الصغيرة والمتوسطة كمتغير مستقل، التحول الرقمي كمتغير وسيط إجمالي (67.1%) أي أنه يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار المعنوي في تفسير والتنبؤ بالتباين في المتغير الوسيط من خلال المتغير المستقل ما نسبته (67.1%). كما أن معامل B = (0.79) توضح أنه كلما تحسنت الاتصال التنظيمي بوحدة واحدة انعكس إيجابياً على التحول الرقمي بنسبة (79%) وهو معامل عالي لتفسير التباين.

جدول رقم (٨) نتائج معادلة الانحدار المتعدد لعلاقة الاتصال التنظيمي ونمط الحياة الإلكتروني

Sig.F	F	المعامل الثابت	Sig.T	قيمة T	Beta	B	المتغيرات
الاتصال التنظيمي:							
0.000*	121.11	0.11-	0.000	6.701	0.255	0.348	الاتصال التنظيمي الرسمي
			0.000	4.526	0.186	0.152	الاتصال التنظيمي غير الرسمي
أبعاد الثقافة التنظيمية:							
الاتصال التنظيمي الرسمي:							
0.000*	241.212	4.233	0.000	8.242	0.120-	0.123-	• الاستراتيجية الرقمية للمنظمة
			0.000	4.491-	0.085	0.119	• إجراءات التحول لنمط حياة رقمية
			0.025	13.061	0.453	0.321	• الموارد البشرية وإمكانياتهم الرقمية
الاتصال التنظيمي غير الرسمي:							
0.000*	175.26	0.547	0.000	8.232	0.133-	0.155	• الاستراتيجية الرقمية للمنظمة
			0.000	10.061	0.543	0.471	• إجراءات التحول لنمط حياة رقمية
			0.014	6.722	0.120-	0.128	• الموارد البشرية وإمكانياتهم الرقمية

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي

تبين من الجدول رقم (٨) أن إشارات المعلمات أكدت وجود نوعين من العلاقات، علاقة مباشرة موجبة ومعنوية بين أبعاد الاتصال التنظيمي إجمالاً ونمط الحياة الإلكتروني وأبعاده من جانب، ووجود علاقة مباشرة سالبة ومعنوية من جانب آخر، وتشير نتائج (T-Value) إلى معنوية معممات النموذج، كما يشير معامل جوهرية النموذج (Sig.F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى معنوية (0.05). لذلك وطبقاً للنتائج يتم قبول الفرض الفرعي الثاني.

– **الفرضية الفرعية الثالثة:** من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ($\alpha \geq 0.05$) لنمط الحياة الإلكتروني، ودعم الثقافة التنظيمية من وجهة نظر العاملين. وتم استخدام أسلوب الانحدار متعدد المتغيرات ومتعدد المراحل، لاختبار العلاقة وتحديد أفضل الأبعاد المفسرة للتباين من خلال الجدول رقم (٩) والجدول رقم (١٠) كالتالي:

جدول رقم (٩) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لعلاقة نمط الحياة الإلكتروني، ودعم

الثقافة التنظيمية

المتغيرات	R	R2	$\Delta R2$	F	Sig.F
نمط الحياة الإلكتروني:	0.750	0.651		745.843	0.000*
• الاستراتيجية الرقمية للمنظمة	0.765	0.402	0.533	402.223	0.011*
• إجراءات التحول لنمط حياة رقمية	0.782	0.425	0.077	44.155	0.000*
• الموارد البشرية وإمكانياتهم الرقمية	0.545	0.602	0.523	412.323	0.000*
أبعاد الثقافة التنظيمية:					
الاستراتيجية الرقمية للمنظمة:					
• القيم والمعتقدات.	0.632	0.375	0.118	43.756	0.000*
• التوقعات.	0.562	0.512	0.233	44.237	0.000*
• السياسات والإجراءات	0.541	0.342	0.512	153.955	0.000*
إجراءات التحول لنمط حياة رقمية:					
• القيم والمعتقدات.	0.757	0.673	0.017	14.382	0.000*
• التوقعات.	0.573	0.452	0.244	121.922	0.032*
• السياسات والإجراءات	0.712	0.377	0.118	21.312	0.000*
الموارد البشرية وإمكانياتهم الرقمية:					
• القيم والمعتقدات.	0.756	0.673	0.017	14.382	0.000*
• التوقعات.	0.573	0.452	0.244	121.922	0.073*
• السياسات والإجراءات	0.712	0.377	0.118	21.312	0.000*

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي، ن=346، *دالة عند مستوى معنوية 0.05، B=0.750

تبين نتائج الجدول رقم (٩) لنتائج تحليل الانحدار إلى وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية لجميع أبعاد نمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط وكبعد إجمالي من جانب، والثقافة التنظيمية كمتغير تابع بالكلية محل الدراسة. حيث تراوحت معاملات الارتباط R بين (5.41%) إلى (7.82%) حيث بلغ معامل الارتباط الإجمالي (75%).

ويشير معامل التحديد R² بين نمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط، والثقافة التنظيمية كمتغير تابع إجمالي (67.1%) أي أنه يمكن الاعتماد على نموذج الانحدار المعنوي في تفسير والتنبؤ بالتباين في المتغير التابع من خلال المتغير المستقل ما نسبته (65.1%) كما أن معامل B = (75%) توضح أنه كلما تحسنت إجراءات نمط الحياة الإلكتروني بوحدة واحدة انعكس إيجابياً على الثقافة التنظيمية بنسبة (75%) وهو معامل عالي لتفسير التباين.

جدول رقم (١٠) نتائج معادلة الانحدار المتعدد لعلاقة نمط الحياة الإلكتروني، ودعم الثقافة التنظيمية

المتغيرات	B	Beta	قيمة T	Sig.T	المعامل الثابت	F	Sig.F
نمط الحياة الإلكتروني:							
الاستراتيجية الرقمية للمنظمة	0.348	0.255	6.701	0.000	0.65	141.243	0.000*
إجراءات التحول لنمط حياة رقمية	0.152	0.186	4.526	0.000			
الموارد البشرية وإمكانياتهم الرقمية	0.341	0.251	4.446	0.021			
أبعاد الثقافة التنظيمية:							
الاستراتيجية الرقمية للمنظمة							
• القيم والمعتقدات.	0.155	0.122-	15.543	0.000	0.514	71.446	0.000*
• التوقعات.	0.158	0.076	3.333	0.000			
• السياسات والإجراءات	0.119	0.085	21.621	0.011			
إجراءات التحول لنمط حياة رقمية							
• القيم والمعتقدات.	0.155	0.133-	8.232	0.000	1.882	97.761	0.000*
• التوقعات.	0.116-	0.122-	7.222	0.000			
• السياسات والإجراءات	0.123-	0.120-	15.543	0.000			
إجراءات التحول لنمط حياة رقمية							
• القيم والمعتقدات.	0.159	0.087	3.391-	0.000	4.233	241.212	0.000*
• التوقعات.	0.451	0.582	11.031	0.000			
• السياسات والإجراءات	0.454-	0.161	8.642	0.000			

المصدر: من إعداد الباحثة طبقاً لنتائج التحليل الإحصائي

تبين نتائج الجدول رقم (١٠) أن إشارات المعلمات أكدت وجود نوعين من العلاقات، علاقة مباشرة موجبة ومعنوية بين أبعاد نمط الحياة الإلكتروني إجمالاً والثقافة التنظيمية وأبعاده من جانب، ووجود علاقة مباشرة سالبة ومعنوية من جانب آخر، وتشير نتائج (T-Value) إلى معنوية معممات النموذج، كما يشير معامل جوهرية النموذج (Sig.F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى معنوية (0.05). ولذلك وطبقاً للنتائج يتم قبول الفرض الفرعي الثالث.

– **الفرضية الرئيسية:** من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ($\alpha \geq 0.05$) لدور لنمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط في العلاقة بين الاتصال التنظيمي والثقافة التنظيمية بجامعة القاهرة من وجهة نظر العاملين، واختبار نموذج الوساطة تم الاعتماد على نموذج وساطة للمعادلات التالية من خلال الجدول رقم (١١):

- معادلة (١) تأثير المتغير المستقل (الاتصال التنظيمي) على المتغير التابع (الثقافة التنظيمية) باستخدام الانحدار البسيط.
- معادلة (٢) تأثير المتغير المستقل (الاتصال التنظيمي) على المتغير الوسيط (نمط الحياة الإلكتروني) باستخدام الانحدار البسيط.
- معادلة (٣) تأثير المتغير المستقل (الاتصال التنظيمي) على المتغير التابع (الثقافة التنظيمية) بوجود المتغير الوسيط (نمط الحياة الإلكتروني) كمتغير رقابي باستخدام الانحدار البسيط.

جدول رقم (١١) نموذج الوساطة للتحويل الرقمي للعلاقة بين استراتيجيات التمويل للمشروعات الصغيرة والمتوسطة كمتغير مستقل والحد من البطالة والفقر كمتغير تابع بالمنظمات محل الدراسة

المتغيرات	R	R2	B	قيمة T	Sig.F
معادلة (١) دور المتغير المستقل على المتغير التابع	0.722	0.568	0.731	15.722	0.000*
معادلة (٢) دور المتغير المستقل على المتغير الوسيط	0.754	0.744	0.759	18.515	0.000*
معادلة (٣) دور المتغير المستقل على المتغير التابع في ظل وجود المتغير الوسيط	0.764	0.776	0.576 (الاتصال التنظيمي) 0.511 (الثقافة التنظيمية)	13.765 10.482	0.000*

المصدر: من إعداد الباحثة من خلال البرنامج الإحصائي spss v.25 * معنوية عند 0.05

تبيين من الجدول رقم (١٢) الآتي:

أن ارتباط الاتصال التنظيمي كمتغير مستقل بالثقافة التنظيمية كمتغير تابع بعلاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية كما يلاحظ من معامل الارتباط الذي يبلغ (72.2%) ومعامل تحديد (56.8%) وأن $B = (0.731)$ كمعادلة رقم (١) أي تحقق الشرط الأول للوساطة.

أن ارتباط الاتصال التنظيمي كمتغير مستقل بتحسين نمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط بعلاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية، كما تلاحظ من معامل الارتباط الذي يبلغ (75.4%) ومعامل تحديد (74.4%) وأن B هو (0.759) للأثر الكلي بمعادلة رقم (٢) أي تحقق الشرط الثاني للوساطة.

أن دور نمط الحياة الإلكتروني كمتغير وسيط (متغير رقابي) لدعم الثقافة التنظيمية كمتغير تابع مع الاتصال التنظيمي الجيد متغير مستقل يوضح علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية، كما تلاحظ من معامل الارتباط البالغ (76.4%) ومعامل التحديد (77.6%) وأن B هو (0.576) للأثر المباشر، و(0.511) لأثر غير المباشر بمعادلة رقم (٣) أي تحقق الشرط الثالث للوساطة.

٨- نتائج الدراسة الميدانية:

فيما يلي أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ- وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الاتصال التنظيمي وبين الثقافة التنظيمية.
- ب- وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين الاتصال التنظيمي وبين نمط الحياة الإلكتروني.
- ج- وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين أبعاد نمط الحياة الإلكتروني، وبين الثقافة التنظيمية.
- د- وجود تأثير معنوي لنمط الحياة الإلكتروني في علاقة المباشرة بين الاتصال التنظيمي كمتغير مستقل وبين الثقافة التنظيمية كمتغير تابع.
- هـ- أدى متغير نمط الحياة الإلكتروني دور الوسيط بين كل من الاتصال التنظيمي وبين الثقافة التنظيمية نتيجة لتوافر شروط الوساطة الثلاثة إجمالاً.

و- عدم وجود فروق معنوية بين متغيرات الدراسة تعزي للعوامل الديموغرافية: (النوع، طبيعة الوظيفة، العمر أو السن، سنوات العمل أو الخبرة، والمؤهل العلمي أو طبيعة التعليم).

٩- مناقشة نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

أ- تبين وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من $(\alpha \geq 0.05)$ لتبني جامعة القاهرة لدور الاتصال التنظيمي الجيد في دعم الثقافة التنظيمية في ظل الدور الوسيط لنمط الحياة الإلكترونية، من وجهة نظر العاملين بالجامعة.

ب- أن الأبعاد الرئيسة المكونة للاتصال التنظيمي تمثلت في (الاتصال الرسمي، الاتصال غير الرسمي) وأن الأبعاد المكونة لقياس الثقافة التنظيمية تمثلت في (القيم والمعتقدات، التوقعات، السياسات والإجراءات)، أن الأبعاد المكونة لنمط الحياة الإلكتروني تمثلت في (الاستراتيجية الرقمية للمنظمة، إجراءات التحول لنمط الحياة الرقمية، الموارد البشرية وإمكانياتهم الرقمية)، وقد أيدت تلك الأبعاد عدة دراسات سابقة أهمها: (شعيب، ٢٠٢٢؛ Ramos, et al, 2022)؛ (خليف، ٢٠٢١؛ Naveed, et al, 2022)؛ (حماد، ٢٠٢٠، Aprillia, et al, 2022).

ج- أن الدراسة ألفت الضوء على مفهوم الاتصال التنظيمي ومفهوم الثقافة التنظيمية ومفهوم نمط الحياة الإلكتروني للعديد من المجالات وخاصة مجال التعليم العالي وتتفق ودراسات (الخروشي، ٢٠١٧؛ Adnan, et al, 2017؛ بلغوثي، ٢٠١٩؛ Hassani, et al, 2021؛ بوشعوب وأخرين، ٢٠٢٢).

د- تبين عدم السماح للمستويات الإدارية المختلفة (غير العليا) للمشاركة في أعمال التخطيط للتحول للنظم الرقمية، وهذا ما وتتفق ودراسة (شعيب، ٢٠٢٢). وأشارت إليه إجابات الأسئلة العامة بالاستبانة.

هـ- تبين حاجة بعض العاملين لدورات تدريبية على تقنيات التحول الرقمي.

١٠- توصيات الدراسة:

توصلت الدراسة لعدة توصيات أهمها:

- أ- تبني متغيرات الدراسة وأبعادها المختلفة حيث تبين أنها صالحة للتطبيق ولها دور كبير في دعم الاتصال التنظيمي والثقافة التنظيمية. تتفق ودراسات (بوعطيط، ٢٠٠٩؛ المطرف، ٢٠٢٠؛ درهوب وأخرين، ٢٠٢٠؛ Aprillia, et al, 2022).
- ب- دعم التحول نحو النظم الإلكترونية والرقمية من خلال خطوات تصحيحية لتصحيح بعض القيم في الثقافة التنظيمية للمنظمات التوجه نحو العملاء وخاصة في التعاملات الإلكترونية والاستفادة من تجاربهم وتدعيمها بل وتوجيهها إذا لزم الأمر. كما يجب تأييد الإدارة العليا لتلك الخطوات. تتفق ودراسات (مشاركة وأخرين، ٢٠١٥؛ Musheke, et al, 2021؛ بوشعوب وأخرين، ٢٠٢٢).
- ج- ضرورة دعم عمليات التحول نحو الرقمنة من خلال تطبيق سبل متعددة لنظم الحوافز، على أن يتم تعديل نظم الحوافز التقليدية والحالية لتناسب وعصر الرقمنة وتتفق ودراسة (المطرف، ٢٠٢٠؛ Richard, 2020).
- د- ضرورة السماح للمستويات الإدارية المختلفة (غير العليا) للمشاركة في أعمال التخطيط للتحول للنظم الرقمية، وتتفق ودراسات (عامر، ٢٠١٦؛ شعيب، ٢٠٢٢).
- هـ- زيادة أعمال تدريب العاملين بالمنظمات المختلفة على إجراءات التحول الرقمي لزيادة مهاراتهم في إدارة مواقف العمل اليومية والمشكلات حتى تزيد من كفاءتهم، ويتفق ودراسة (بعلي وأخرين، ٢٠١٩).
- و- منح العاملين فرص للإبداع والتفكير للوصول من خلال ذلك لتحقيق أهداف المنظمات والعاملين بشكل متوافق، يتفق ودراسات (المطرف، ٢٠٢٠؛ حماد، ٢٠٢٠؛ ديعلي وأخرين، ٢٠٢١؛ نادي، ٢٠٢٣).

١١ - قائمة المراجع:

- (١) أبو القاسم، ياسر محمد (٢٠١٧) الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وأداء الموارد البشرية دراسة حالة قطاع الخدمات بالسودان. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا، رسالة دكتوراه غير منشورة.
- (٢) البطران، شيماء عبد الله (٢٠١٦) أثر متغيرات الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية في القطاع المصرفي أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مجلة البحوث الإدارية، مج ٣٤ (١) ١٠٧-٢٠٧.
- (٣) بعلي، حمزة؛ بنية، محمد؛ بن جلول، خالد (٢٠١٩) أثر عمليات الاتصال التنظيمي على إبداع العاملين في مؤسسات التعليم العالي دراسة عينة من الجامعات الجزائرية، مجلة التنمية والإستشراف للبحوث والدراسات، مج ٤ (٧) ٩٩-١١٦.
- (٤) بلعوثي، محمد (٢٠١٩) الاتصال التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الجامعية: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر: جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم، كلية العلوم الاجتماعية.
- (٥) بوشعوب، هيثم؛ معدن، شريفة (٢٠٢٢) دور الاتصال المؤسسي في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين: دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية أم البواقي "متوفر بموقع" <http://hdl.handle.net/123456789/13413> "تاريخ زيارة الموقع" ٧/٢٠٢٣/١.
- (٦) بو عطيظ، جلال الدين (٢٠٠٩) الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة، جامعة منتوري محمود قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة.
- (٧) تقرير إنجازات جامعة القاهرة، "متوفر بموقع" https://cu.edu.eg/ar/CU_Achievements_20/#p=1 "تاريخ زيارة الموقع" ١٠/٢٠٢٣/٩.
- (٨) جامعة القاهرة (الموقع الإلكتروني)، "متوفر بموقع" <https://cu.edu.eg/ar/Home> "تاريخ زيارة الموقع" ١٠/٢٠٢٣/٦.
- (٩) حماد، محمد محمد (٢٠٢٠) دور التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين، دراسة ميدانية على الشركة المصرية لتجارة الأدوية، جامعة مدينة السادات، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج ٧ (٢) ٤٦٥-٤٨٦.

- (١٠) الختروشي، رجب الطاهر (٢٠١٧) أهمية الاتصال التنظيمي في رفع كفاءة المؤسسات الليبية، مجلة كلية الآداب مج ٢٤ (٢) ٣٣٦-٣٥٢، "متوفر بموقع" <https://dspace.zu.edu.ly/bitstream/handle/1/1455/file-1548799822013Part25.pdf> "تاريخ زيارة الموقع" ٢٠٢٣/١/١.
- (١١) خليف، أمل عثمان (٢٠٢١) تأثير الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وجودة حياة العمل: بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية جامعة عين شمس، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مج ٥١ (٣) ٢٠٩-٢٧٠.
- (١٢) درهوب، عبد الهادي محمد؛ الصادق، أحمد الصادق (٢٠٢٠) أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين :- دراسة ميدانية على كلية الهندسة التقنية جنزور، مجلة القرطاس للعلوم الإنسانية والتطبيقية، مج ٩ (٢٢) ٣٧٦-٣٩٥.
- (١٣) ديعلي، ليلي؛ محجر، ياسين (٢٠٢١) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي بالمركز الجامعي تامنغست، مجلة آفاق علمية، مج ١٣ (٥) ١٨٢-٢٠١.
- (١٤) رشوان، أمل عثمان (٢٠٢١) تأثير الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وجودة حياة العمل: بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية، جامعة عين شمس، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مج ٥١ (٣) ٢٠٩-٢٧٠.
- (١٥) السحباني، حسام سالم (٢٠١٦) الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، جامعة الأقصى، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، رسالة ماجستير غير منشورة.
- (١٦) شعيب، حنين محمد (٢٠٢٢) دور الاتصال التنظيمي كمتغير وسيط بين الأنظمة التكنولوجية (٠.٤) وبين تحسين الأداء التنظيمي بالتطبيق على صناعة وتعبئة المواد الغذائية بالمملكة العربية السعودية، جامعة القاهرة: كلية الإعلام، مجلة اتحاد الجامعات العربية لبحوث الإعلام وتكنولوجيا الاتصال، مج ٢٠٢٢ (٩) ١٨٥-٢٢٤.
- (١٧) صفوت، محمد نبيل محمد (٢٠١٢) دور المواقع الإلكترونية في دعم الترويج للخدمات بالجامعات الخاصة في مصر، جامعة حلوان: رسالة ماجستير غير منشورة.
- (١٨) عامر، عبد العزيز عبد الحميد (٢٠١٦) أهمية التكنولوجيا الرقمية في التعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة الزاوية، المجلة العربية للمعلومات، مج ٢٦ "متوفر بموقع" <file:///C:/Users/my/Downloads/26.pdf> "تاريخ زيارة الموقع" ٢٠٢٣/١/٧.

(١٩) عبابنة، رائد اسماعيل؛ حتاملة، ماجد أحمد (٢٠١٣) دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الأردن عمان: الجامعة الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مج ٩ (٤) ٦٧٠-٦٥١.

(٢٠) عثمان، إبراهيم محمد (٢٠١٧) دليل نمط الحياة الرقمية، E-Book، اليمن، جمعية الإنترنت.

(٢١) محجز، محمد إبراهيم (٢٠١٧) دور الثقافة التنظيمية كمدخل لدعم الإدارة الإلكترونية دراسة تطبيقية: وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات المحافظات الجنوبية غزة: جامعة الأقصى، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، رسالة ماجستير غير منشورة.

(٢٢) مشاركة، عودة الله؛ مصلح، عطية (٢٠١٥) الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز الولاء الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الحكومية في فلسطين جامعة القدس المفتوحة: مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، مج ١ (٤) ٤٠-١٥.

(٢٣) المطرف، عبد الرحمن بن فهد (٢٠٢٠) التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جامعة أسبوط، المجلة العلمية لكلية التربية- مج ٣٦ (٧) ١٥٨-١٨٤.

(٢٤) معنصر، مروى (٢٠١٧) الاتصال التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية بمعهد التكوين الشبه طبي بمدينة - عين البيضاء - الجزائر، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- رسالة ماجستير غير منشورة.

(٢٥) معيزي، راضية؛ قمرش، وليد (٢٠١٤) دور الثقافة التنظيمية في تفعيل الإدارة الإلكترونية دراسة حالة (جامعة ٠٨ مايو ١٩٤٥) بقالمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير "متاح بموقع" <http://dspace.univ-guelma.dz:8080/xmlui/handle/123456789/2361> "تاريخ الاطلاع" ٢٠٢١ / ١١ / ٢٢.

(٢٦) نادي، باسم مسعود (٢٠٢٣) متطلبات تدعيم الحياة الرقمية للشباب الجامعي ودور الخدمة الاجتماعية في تحقيقها، جامعة الفيوم: كلية الخدمة الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة.

(27) Adnan, A; Khan, M. N. (2017) Developing an e-lifestyle instrument for online shoppers in India: a confirmatory factor analytic approach. International Journal of Knowledge Management in Tourism and Hospitality, Vol.1(4) 425-456.

- (28) Al-Dmour, R; Hammdan, F; Al-Dmour, H; Alrowwad, A. A; Khwaldeh, S. M (2017) The effect of lifestyle on online purchasing decision for electronic services: the Jordanian flying e-tickets case. *Asian Social Science*, Vol. 13(11) 157-169.
- (29) Aprillia, D. R; Mustofa, R. H (2022) The Influence of Lifestyle and Product Attractiveness on Purchasing Decisions at Coffee Shop in Blora, R. "Available on site" file:///C:/Users/my/Downloads /125975146.pdf "Return date" 05/ 01/2023.
- (30) Hassani, N. S; Jafari, S. M (2021) Relationship between academic consumer lifestyle and the decision to purchase from virtual stores, *International Journal of Business Innovation and Research*, Vol. 25(2) 242-259.
- (31) Marcellyna, R; Usman, O (2020) The Influence of Lifestyle, Price, and Product Quality on Make Up Product Purchase Decisions in Students, "Available on site" <https://ssrn.com/abstract=3768754> "Return date" 05/ 01/2023.
- (32) Meng, J; K.Berger, B(2019) The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, Vol.45 (1) 64-75.
- (33) Musheke, M; Phiri, J (2021) The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory, *Journal of Business and Management* Vol.9,(2) 659- 671.
- (34) Naveed, R. T; Al-haidan, H; Al-Halbusi, H; Al-Swidi, A. K (2022) Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance, *Journal of Innovation & Knowledge*, Vol.7 (2), "Available on site" <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100178>"Return date" 05/ 01/2023.

- (35) Nikmah, F; Pramesty, W. (2019) The Influence of Lifestyle on the Purchasing Decision. Department of Family and Consumer Sciences, Faculty of Human Ecology, IPB University, 160.
- (36) Ramos-Maçães, M.A.; Román-Portas, M (2022) The effects of organizational communication, leadership, and employee commitment in organizational change in the hospitality sector. *Communication & Society*. Vol. 35(2), 89–106, “Available on site” <https://hdl.handle.net/10171/63459> “Return date” 05/ 01/2023.
- (37) Richard, A. G (2020) Digital Lifestyle Electronic Commerce and social media. E-Book, Media, Telecommunications and Business Strategy, Available on site, <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/978042928502-8-8>, Retrieval date, 05/ 01/2023.
- (38) Rozanna, N.; Adam, M.; Majid, M.S.A (2019) Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Organizational Change and Organizational Culture on Employee Performance of the Public Works and Spatial Planning Agency? *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol. 21 (1) 45-51.