جامعة محمد خيضر –بسكرة–
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –قسم العلوم الاجتماعية–
شعبة علم الاجتماع

عنوان المذكرة:

التكنولوجيا الرقمية وانعكاسها على ثقافة التنظيم

دراسة ميدانية على موظفي الهيئة الإدارية دائرة الوطاية ولاية بسكرة

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالب (ة):
سلطاني نهاد

إشراف الأستاذ(ة):
منسول صالح

السنة الجامعية: 2024/ 2025

جامعة محمد خيضر –بسكرة–

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –قسم العلوم الاجتماعية–

شعبة علم الاجتماع

عنوان المذكرة:

التكنولوجيا الرقمية وانعكاسها على ثقافة التنظيم

دراسة ميدانية على موظفي الهيئة الإدارية دائرة الوطاية ولاية بسكرة

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالب (ة):

سلطاني نهاد

إشراف الأستاذ(ة):

منسول صالح

السنة الجامعية: 2024/ 20

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

ومن حق النعمة الذكر، وأقل جزاء للمعروف الشكر.....أما بعد

أشكر الله عز وجل الذي رزقني من هذا العلم ما لم أكن أعلم وأعطاني من القوة والمقدرة ما أحتاجه للوصول لهذا المستوى العلمي والذي أنعم عليا بإتمام هذه المذكرة ،فله الحمد على نعمة المعرفة والحمد لله حتى يرضى والحمد الله بعد الرضا.

يقول رسولنا الكريم:"لا يشكر الله من لا يشكر الناس" ومن هذا المنطلق فإنني: أتقدم بعظيم العرفان والامتنان إلى الأستاذ المشرف"الصالح منسول " على تفضله بالإشراف على هذه المذكرة وتقديمه لإرشادات والنصائح والتوجيهات المجدية جزاه الله خيرا.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة كل بلسمه على قبولهم مناقشة هذا العمل المتواضع وعملهم على تصويب أخطائه في سبيل إثرائه جزاكم الله خيرا وزادكم علما نافعا.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من أمدني بيد العون في إعداد هذا البحث ، سواء من قريب أو بعيد

وفي الأخير لا يسعني إلا أن أحمد الله عز وجل مرة أخرى على توفيقه.

ملخص

بما أن موضوع دراستنا هو التكنولوجيا الرقمية وانعكاسها في ثقافة التنظيم تمحورت أهدافه حول:

– التعرف على أنماط وعادات استخدام التكنولوجيا الرقمية من طرف أفراد المؤسسة وتحديد تطبيقاتها.

– تحديد أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية على القيم التنظيمية داخل المؤسسة.

– تحديد أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية على السلوك التنظيمي داخل المؤسسة.

– تحديد أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية على المعتقدات التنظيمية داخل المؤسسة.

وتمثل مجتمع البحث في موظفي الهيئة الإدارية لدائرة الوطاية والبالغ عددهم 22موظف وموظفة، حيث تم تطبيق أسلوب الحصر الشامل نظرا لتجانس المجتمع ووضوح معالمه، إضافة إضافة إلى صغر حجمه وسهولة تعميم النتائج، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج ملائم للدراسة بشقيه الكمي والكيفي لتلائمه مع أهداف الدراسة وطبيعة الأداة البحثية (استمارة الاستبيان) المستخدمة ذات الطبيعة الكيفية والإحصائية.

وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

-تعكس التكنولوجيا الرقمية التكيف مع البيئة المهنية والأهمية التي تكتسيها من سهولة ومرونة فعلى المؤسسات تعزيز التكنولوجيا ووسائلها الرقمية لضمان تعزيز الابتكار لتحقيق الأهداف المرجوة.

-أن نمط التغيير الذي أحدث في المؤسسة بعد إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال فالتكنولوجيا الرقمية تعيد تشكيل الأدوار داخل المؤسسة من حلال تعزيز تفاعل الأفراد ودمجها معها.

-أن التكنولوجيا الرقمية تعد عنصرا حيويا داخل المؤسسات العمومية كونها ترفع من الكفاءة التنظيمية لتحسين الجودة المهنية وفق متطلبات العصر المعاصر.

summray

Sinc the subjectif of focused on : dijital technology and its impact on cause of culture of the organization, its gaols centered on learn about on organizational values with in instituton.

its gaols centered on learn about on organizational behavior.

its gaols centered on learn about on organizational regulatory beliefs.

The resarci communiat was prepresent by the employees of the adminstattive body of the wattayah department, numbering 22 mal and female empioyees. The comprehensive approach was applied due to the homogeneity of the community and the clarity of its features, in addition to its small size and the ease of desiging the results. The descriptive analytical approach was used as an appropriate approach for the study, with its quantitive and qualitative aspects; to suit the objectives of the study and the nature of the research tool, the questionnaire; which was qualitive and stastical.

The study reached the following important results:

-digital technology reflects adaptation to the professional enviromment and the importance it gains from ease and flexibility. Institutions must enhance technology and its digital means to ensure the promotion of innovation to achieve the desired goals.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وعرفان

ملخص

_فهرس المحتويات 7

فهرس الأشكال 11

فهرس الجداول 11

مقدمة أ

الفصل الأول: الفصل التمهيدي

1.الإشكالية: 5

2.التساؤلات الفرعية: 6

3.أهمية الدراسة 6

4.أسباب اختيار الموضوع 7

5.أهداف الدراسة 7

6.مفاهيم الدراسة 8

7.الدراسات السابقة: 11

8.مقاربة الدراسات السابقة مع موضوع الدراسة 22

9.الاستفادة من الدراسات السابقة 22

الفصل الثاني: الإطار النظري للتكنولوجيا الرقمية

أولا: خصائص التكنولوجيا الرقمية 26

ثانيا: مراحل تطور التكنولوجيا الرقمية 29

ثالثا: مبادئ التكنولوجيا الرقمية: 30

رابعا: مجالات استخدام التكنولوجيا الرقمية 31

خامسا: وظائف التكنولوجيا الرقمية 35

سادسا: آثار التكنولوجيا الرقمية على المنظمات 37

سابعا: النظريات المفسرة للتكنولوجيا الرقمية داخل المنظمات 39

الفصل الثاني:المقاربة النظرية لثقافة التنظيم

ثانيا: خصائص ثقافة التنظيم 45

ثالثا: أهمية ثقافة التنظيم 46

رابعا: أنواع ثقافة التنظيم 48

خامسا: عناصر ثقافة التنظيم 49

سادسا: مراحل تطور ثقافة التنظيم 51

سابعا: أبعاد ثقافة التنظيم 52

ثامنا: مستويات ثقافة التنظيم 54

تاسعا: وظائف ثقافة التنظيم 56

إحدى عشر: العلاقة بين المنظمات وتكنولوجيا المعلومات والاتصال 60

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولا: مجالات الدراسة 65

ثانيا: أسلوب المسح الشامل 68

ثالثا: المنهج المستخدم 69

رابعا: أدوات الدراسة 70

خامسا: الأساليب الإحصائية للدراسة 71

الفصل الخامس: تفريغ وتحليل وتفسير البيانات واستخلاص النتائج

1 .تفريغ وتحليل وتفسير البيانات الشخصية 73

2.عرض نتائج الدراسة 94

3.النتيجة العامة للدراسة 96

خاتمة 97

قائمة المصادر والمراجع 97

الملاحق 97

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1	**الشكل رقم1: يوضح مجالات استخدام تكنولوجيا المعلومات**	**44**
2	**–الشكل رقم2: يوضح مراحل ثقافة التنظيم**	**62**
3	**–الشكل3: يوضح مستويات ثقافة التنظيم**	**65**
4	**–الشكل رقم4: يوضح تكوين ثقافة التنظيم**	**68**
5	**الشكل رقم 5: يمثل الهيكل التنظيمي للهيئة الإدارية لوطاية ولاية بسكرة**	**75**

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	**الجدول رقم1: الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس**	**83**
2	**الجدول رقم2: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية**	**84**
3	**الجدول رقم3: يوضح توزيع أفراد العينة حسب مستوى التعليم**	**85**
4	**جدول (4) يمثل نسبة تأثير التكنولوجيا الرقمية على التواصل بين الموظفين في المنظمة**	**86**
5	**الجدول رقم(5) يتمثل نسبة رفعت التكنولوجيا الرقمية من سرعة التواصل بين الموظفين**	**86**
6	**جدول(6) يمثل نسبة** عمل التكنولوجيا الرقمية في تعزيز التواصل بين الموظفين	**87**
7	**الجدول رقم(7) يمثل نسبة** تعزيز الثقة الرقمية في ظل تواجد التحديات التكنولوجية	**88**
8	**الجدول رقم (8) يمثل نسبة** تأثير التكنولوجيا الرقمية على تفعيل التعاون بين أفراد المنظمة	**89**

9	**جدول(9) يمثل نسب** تأدية التكنولوجيا الرقمية إلى تغييرات في سلوك الأفراد داخل المنظمة	90
10	**الجدول (10) يمثل** نسب وجود مشاكل في استخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل عال	91
11	**الجدول (11) يمثل نسبة أساليب نظم المعلومات المعتمدة في المؤسسة**	92
12	**جدول رقم(12) يمثل نسبة تأثير التكنولوجيا الرقمية على الهيكل التنظيمي**	93
13	**الجدول رقم(13)يمثل نسبة زيادة التكنولوجيا الرقمية من سرعة اتخاذ القرارات**	94
14	**جدول رقم(14) نسبة تأثير التكنولوجية الرقمية على توزيع المهام**	95
15	**الجدول رقم(15) يمثل نسبة استحداث بعض الأقسام أو الوحدات بالهيكل التنظيمي للمؤسسة**	96
16	**الجدول رقم(16) يمثل نسبة تتيح التكنولوجيا الرقمية إمكانية التواصل المستمر بين المسؤولين والعمال**	97
17	**الجدول رقم(17) يمثل نسبة ما هو نمط التغيير الذي أحدث في المؤسسة بعد إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال**	98
18	**الجدول رقم(18) يمثل نسبة زيادة التكنولوجيا الرقمية من كفاءة العمليات التنظيمية**	99
19	**الجدول رقم(19) يمثل نسبة مساهمة التكنولوجيا الرقمية في تقليل التكاليف والهدر**	100
20	**الجدول رقم(20) يمثل نسبة يمكن للتكنولوجيا الرقمية المساهمة في تحسين البنية التنظيمية**	101

مقدمة

مقدمة

شهد العالم المعاصر زحفا تكنولوجيا متسارعا أحدث تغيرات جذرية في شق مجالات الحياة الخاصة في ميدان العمل والتنظيم، ساهمت هذه التغيرات في ظهور واقع جديد في بيئة الإدارات، والذي يتمثل في ضرورة التكيف مع نظام رقمي ديناميكي ومتطور، وهذا ما دفعها لمواجهة عقبات وصعوبات كثيرة لإعادة تنظيم وتحسين هياكلها وأساليب تسييرها بما يناسب متطلبات العصر الرقمي.

في ظل هذا التطور برزت ثقافة التنظيم كركيزة أساسية حيث تأثرت بشكل مباشر باستخدام الأدوات الرقمية في أسلوب تنظيم وإدارة العمل نظرا لارتباطها بالقيم والسلوك وطريقة التواصل داخل العمل.

ومع تزايد استعمال التقنيات الرقمية أصبح من الضروري دراسة تأثير هذه الأخيرة على الثقافة السائدة داخل التنظيمات.

انطلاقا من هذا الواقع جاءت هذه الدراسة لفهم الانعكاس التكنولوجي الرقمية على ثقافة التنظيم، وذلك من خلال دراسة ميدانية أجريت في دائرة الوطاية لولاية بسكرة لفهم التغيرات التي صارت في هذا المجال.

وللإلمام بجميع جوانب الدراسة ارتأينا تقسيمها إلى خمسة فصول رئيسية؛ تضم الفصل الأول بعنوان الإطار العام للدراسة، حيث تضمن الإشكالية التي تم فيها الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع، وأسباب اختياره وأهدافه وأهميته، وكذلك تحديد أهم مفاهيم متغيرات الدراسة بالإضافة إلى مناقشة بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

أما الفصل الثاني حمل عنوان: الإطار النظري للتكنولوجيا الرقمية؛ تناولنا فيه: خصائص التكنولوجيا الرقمية، مراحل تطور التكنولوجيا الرقمية، مبادئ التكنولوجيا الرقمية، بالإضافة

مجالات ووظائف التكنولوجيا الرقمية، وكذا عواملها آثار التكنولوجيا الرقمية في المنظمات والنظريات المفسرة للتكنولوجيا الرقمية داخل المنظمات.

والفصل الثالث حامل عنوان المقاربة النظرية لثقافة التنظيم، وتناولنا فيه: خصائص لثقافة التنظيم، وأهميته وعناصره وأنواعه ومراحله وابعاده، مع مستوياتها ووظائفا وتكوينها ثم وصولا للعلاقة بين المنظمات وتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

والفصل الرابع: قدمنا فيه الجانب الميداني وحمل عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة وجاء فيه: مجالات الدراسة، مجتمع الدراسة وخصائصه، المنهج المستخدم، أدوات الدراسة، والأساليب الإحصائية للدراسة.

والفصل الخامس خصص تفريغ وتحليل البيانات واستخلاص النتائج، وأخيرا خاتمة الدراسة بالإضافة إلى قائمة المصادر والمراجع.

الفصل الأول: الفصل التمهيدي

1. الإشكالية
2. التساؤلات الفرعية
3. أهمية الدراسة
4. أسباب اختيار الموضوع
5. أهداف الدراسة
6. مفاهيم الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. مقاربة الدراسات السابقة مع موضوع الدراسة
9. مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

شهد الواقع الاجتماعي تحولات متسارعة مسّت جميع نواحي الحياة الاجتماعية بمختلف أبعادها، والتنظيم باعتباره نسق اجتماعي يتفاعل فيه الأفراد والجماعات، هذا الأخير تأثر بجملة التحولات والتغيرات التي فرضها استخدام البنية التكنولوجية مما أعطى وجها جديدا له، فباستخدام الفاعلين داخل التنظيم في مختلف العمليات والمهام والنشاطات غيّرَ مفهوم التنظيم كمفهوم كلاسيكي بيروقراطي إلى تنظيم أكثر مرونة وانفتاحا وسريع الاستجابة للتغيرات وهذا ما يمكن القول أن التكنولوجيا رسمتا مفهوما جديدا للثقافة التنظيمية غير ذلك الذي وضع حدوده لتايلور taylor، إذ أصبح مفهوم الثقافة مفهوم مرن وقابل للتغيير فمن جهة أصبح منعكس استعمال التكنولوجيا على العلاقات التنظيمية؛ فبعد دخول الرقمنة والتكنولوجيا الرقمية واستخدامها داخل المنظمة مكنت من تسهيل عمليات التواصل المباشر وغير المباشر بين الموظفين ورؤسائهم عبر استخدام وسائل الاتصال الحديثة كالبريد الالكتروني وبرامج التعاون الرقمي، ما أدى لسرعة تبادل البيانات وساعد في تحسين العمل ورفع من مهارات جديدة وتغيير في الثقافة التنظيمية وهيكل العمل لتبني مستوى التعاون بين الموظفين داخل المنظمة.

ثم إن هذه العلاقات التنظيمية المهنية باشرت بتغيير البنية التنظيمية الجديدة التي فرضتها التقنية في مختلف العمليات التنظيمية والإدارية، فلم يعد الهيكل التنظيمي هيكلا جامدا وبيروقراطيا أو هيرارسيا بتغيير ماكس فيبر max veber بل انتقل إلى هيكل تنظيمي أكثر مرونة وتغييرا، فتجسد مفهوم الهندسة الإدارية والإصلاح كمطلب فرضته التكنولوجيا الرقمية، وعلى إثر ذلك تم التخلي عن العديد من المهام والمصالح داخل التنظيم ومقابل ذلك تمت استحداثات أخرى جديدة مواكبة للتغيير.

كما نجد أن التكنولوجيا الرقمية تقوم بتحولات في ممارسات العمل والإدارة الذي يمس الثقافة التنظيمية بشكل كبير، فلتحقيق النجاح الرقمي لا بد أن تستعد المنظمة وتعزز الابتكار وتوفر الدعم لموظفيها أيضا بحيث تكون قادرة على تبني التكنولوجيا الجديدة، وعليه فإن هذه العلاقة التي تربط بين التكنولوجيا الرقمية والثقافة التنظيمية هي علاقة ترابطية كل عنصر مترابط مع غيره.

ومن هنا تبرز إشكالية الموضوع في فهم وتحليل التكنولوجيا الرقمية وانعكاسها على ثقافة التنظيم. ولنفصّل أكثر تهدف الورقة للإجابة على التساؤل الرئيسي الآتي:

كيف تنعكس التكنولوجيا الرقمية على ثقافة التنظيم؟ وفيما تتمثل انعكاسات التكنولوجيا الرقمية على ثقافة التنظيم؟

2. التساؤلات الفرعية:

- كيف تنعكس التكنولوجيا الرقمية على طبيعة العلاقات التنظيمية داخل المؤسسة محل الدراسة؟
- كيف تنعكس التكنولوجيا الرقمية على البنية التنظيمية للمؤسسة؟

3. أهمية الدراسة

إن دراسة انعكاس التكنولوجيا الرقمية على ثقافة التنظيم السائدة داخل المنظمة أصبحت اليوم من الضروريات التي تحتم علينا دراستها على اعتبار أنّ جميع المنظمات سواء أكانت عمومية، اقتصادية، تبنت هذه التكنولوجيا الرقمية كي تساهم في تطوير وتحسين أدائها وآليات عملها، وأنّ التكنولوجيا الرقمية غالبا ما يواكبها اهتزازات وتغييرات ثقافية متلاحقة وسريعة، بحيث لكل مؤسسة ثقافية خاصة بها إذ تعتبر ثقافة التنظيم عنصرا أساسيا في النظام العام للمنظمات، ولأنها تتضمن أبعادا هيكلية وسلوكية كالقيم والمعتقدات لكونها الوسط الذي تعيش في المؤسسة.

4. أسباب اختيار الموضوع

إنّ اختيار الطالب لموضوع الدراسة لا يأتي بمحض الصدفة، بل ينتج عن مجموعة دوافع وأسباب جعلته يعطي اهتمامه على موضوع معين.

وممّا لا ريب فيه أنّ كل دراسة علمية لا تبنى اعتباطا، بل تخضع لأسباب عدّة موضوعية كانت أو ذاتية تشكل في مجملها حافزا أساسيا لتقصي هذا الموضوع. لذا وقع اختيارنا لهذا الموضوع على عدة أسباب هي:

أ. أسباب ذاتية

- محاولة إثراء معلوماتي الخاصة حول الموضوع.
- الميول والرغبة في البحث في هذا الموضوع.
- اهتمامي لفم التغيرات التي تطرأ على العلاقات وأساليب العمل نتيجة استخدام التكنولوجيا.

ب. أسباب موضوعية

- نقص الدراسات التي تناولت موضوع التكنولوجيا الرقمية والأثر الذي ينجم على الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة.
- اعتبار مجال التكنولوجيا الرقمية واسع ويعد ثورة عالمية في ظل التقدم والتطور، وهو من المواضيع التي نعيشها اليوم.
- باعتبار أنّ الموضوع له علاقة بمجال التخصص.

5. أهداف الدراسة

من المتعارف عليه أنّ أي دراسة مهما كان مجالها، يجب أن يؤسس على أهداف معينة نسعى لتحقيقها، لذا من واجب أي طالب رسم مخطط عريض لدراسته بغية تحقيق أهداف بحثه، ومن بين الأهداف التي ترجو هذه الدراسة تحقيقها هي:

– التعرف على أنماط وعادات استخدام التكنولوجيا الرقمية من طرف أفراد المؤسسة وتحديد تطبيقاتها.

– تحديد أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية على القيم التنظيمية داخل المؤسسة.

– تحديد أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية على السلوك التنظيمي داخل المؤسسة.

– تحديد أثر استخدام التكنولوجيا الرقمية على المعتقدات التنظيمية داخل المؤسسة.

6. مفاهيم الدراسة

1.6. تعريف التكنولوجيا الرقمية اصطلاحا

تعرف التكنولوجيا الرقمية بأنها التكنولوجيا التي تنقل مختلف المعلومات على شكل إشارات إلكترونية بين العالم، فتقوم بتحويلها من إشارات تماثلية إلى إشارات رقمية والعملية عكسية أيضا.[1] كما أنها تلك المصادر والمعلومات التي تهتم بنشر وتخزين وإدارة البيانات، فهي سلسلة من التقنيات السريعة التطور التي تحتوي على الأجهزة والبرامج واستخداماتها.[2]

كما يمكن القول أن التكنولوجيا الرقمية هي العملية التي يتم فيها نقل المعلومات أو البيانات من مكان لآخر على هيئة شحنات كهربائية، وتتميز الشحنات الكهربائية بعدم تأثرها بالمكان والزمان أو المسافات.[3]

2.6. تعريف التكنولوجيا الرقمية إجرائيا

هي استخدام التقنيات والأنظمة الرقمية في التسيير والتنظيم داخل بيئة العمل، يهدف تحسين الأداء وتسريع تنفيذ الإجراءات وتعزيز التواصل والتفاعل بين الأفراد داخل المنظمة.

---

[1] سعيد زيوش أهمية التكنولوجيا الرقمية في تحسين جودة التعليم العالي عن بعد في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد16، العدد1، بريكة، الجزائر، 2022م، ص505.

[2] أمل عبد الفتاح سويدان ومنال عبد العال مبارز، التكنولوجيا الرقمية لذوي الاحتياجات الخاصة، دار الزهراء، ط 1، الرياض، 2012م، ص9-10.

[3] زينب محمد أمين، مقدمة في التكنولوجيا الرقمية، دار روابط للنشر والطباعة، دط، دب، 2021م، ص34.

3.6. ثقافة التنظيم

تعرف ثقافة التنظيم بأنها تلك القيم والمعتقدات والاتجاهات التي تتبانها كل منظمة، التي تسيطر على مهامها وطريقة عملها وعلاقتها المنعكسة من سلوكيات موظفيها التي يلمسونها مع المجتمع الذي تتواجد فيه.[1]

ويمكن تعريفها أيضا بأنها موضوعات معقدة للغاية على مدار العقود القليلة الماضية، استخلصت الثقافة التنظيمية موضوعات من الأنثربولوجيا وعلم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي المعرفي، لقد أصبح مجالا خاصا به وربطه بشكل كبير بالدراسات الثقافية الأوسع التي ولدت من العالم المتفشي في الآونة الأخيرة، ما جعل انفجار الأدوات الجديدة في تقنية المعلومات، ونقل الوسائط الظواهر الثقافية التي يمكن الوصول إليها بشكل كبير، وبعض هذه الظواهر فريدة من نوعها في عصر المعلومات، أصبحت الاختلافات الثقافية حول الأمة والعرق والدين والطبقة الاجتماعية واضحة للغاية.[2]

لذلك حدد مارتن ونيكولز الثقافة التنظيمية لتكون ممارسة المنظمة التي تؤدي إلى السلوك العضو من خلال الكلمات والعلاقات الشخصية والإيماءات، حيث يمكن تعريفها أيضا على أنها العدد الثابت من المعنى والرموز التي تؤدي إلى تفاعل اجتماعي.[3]

---

[1] عادل عبد العزيز، دور الثقافة التنظيمية والعدالة الاجتماعية في مكافحة الفساد ورشة عمل (تنمية المهارات القانونية والإدارية للقيادة وآثارها في مكافحة الفساد)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دار المنظومة، الشارقة، 2011م، 324.

[2] Edgar.h.schein ; organizational culture and leadership; jossey-bass ; john wiley& sons, inc, fourth edition , america ;2010 ;p7.

[3] Amany shahin& Mohamed ali abourida, organizational culture and leadership ; organizationalanalysis DBA English; 2019; p5.

4.6. التعريف الإجرائي لثقافة التنظيم

هي مجموعة من القيم والمعتقدات والعادات التي يتبناها الأفراد والتي تحدد طريقة تفكيرهم وسلوكهم في العمل.

5.6. تعريف العلاقات التنظيمية اصطلاحا

هي العلاقات التي تجمع أطراف السلطة – فرد بفرد، فرد بجماعة، جماعة بجماعة–، في إطار بنية تفاوضية تجمعهم حول موضوع معين يندرج ضمن اهتماماتهم أو مصالح تحفزهم، يكون فيها القبول بتقديم خدمة أو سلوك معين من عدمه الخطوة الأولى نحو التفاوض والشكل الأولى للسلطة، كما تتسم هذه العلاقة بالطابع الأداتي والبراغماتي ما يجعل المبررات التي يقدمها الفاعلين لأفعالهم وسلوكياتهم مصدرها الرغبة في تحقيق المنفعة الذاتية وتقديمها على باقي الاعتبارات الشكلية أو على الأقل الموازنة بينهما.[1]

التعريف الإجرائي

هي الروابط والتفاعلات بين العاملين داخل المؤسسة، حسب المهام والمسؤوليات، وتساعد في تنظيم العمل وتوجيه الجهود وتسهيل الوصول إلى الأهداف من خلال التواصل والتقارب بين مختلف المستويات.

[1] محمد عبد الرؤوف بن سبع، البنية التنظيمية ودورها في تشكيل علاقات السلطة داخل المؤسسة الجزائرية دراسة نقدية للسلطة في البنية المهنية جامعة الحاج لخضر باتنة 1 أنموذجا، شهادة الدكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020–2021م، ص30.

5.5. البيئة التنظيمية

هي إطار العلاقات حول الوظائف والأنظمة وعملية التشغيل والأفراد والمجموعات التي تبذل جهودا لتحقيق الأهداف.[1]

كما تعرف بأنها مجموعة من المراكز ذات السلطات والمسؤوليات التنظيمية التي تظهر الحدود الرسمية التي تعمل خلالها المنظمة ويمثل ذل في شكل خريطة تنظيمية.[2]

التعريف الإجرائي

هي الطريقة التي تنظم بها المؤسسة عملها من خلال توزيع المهام وتحديد المسؤوليات والعلاقات بين الأفراد، الهدف منها التنسيق الجيد وتحقيق الأهداف بكفاءة.

7. الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة إرثًا نظريًا مُهمًّا لبناء البحث السوسيولوجي، بناءًا علميًا، وفي هذا الجزء من البحث سيتمّ التطرّق إلى مجموعة من الدراسات التي كانت بمثابة إرث مرجعي اعتمدنا عليه في بناء الإطار النظري والمنهجي للدراسة الحالية، كما قد نوظفها في مرحلة لاحقة عند تحليل نتائج الدراسة ومقارنتها بما خلصت إليه الدراسة السابقة.

تطرّقنا في عرضنا للدّراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدّراسة، حيث تمّ ترتيبها حسب تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث والتي تشترك في نفس التاريخ ثم ترتيبها أبجديا وهي كالآتي:

[1] Gholam ali almady et al./procedia-social and behavioral sciences. Theaardabil industrial management institute. 2016. P456/

[2] محمد الصيرفي، صمم هيكل التنظيمي، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2006م، ص7.

أولا: الدراسات العربية

الدراسة الأولى:

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، دراسة بعنوان: دور ثقافة المؤسسة في تحقيق الجودة الشاملة، للباحثة غضاب يمينة، في الجزائر، لسنة: 2017-2018م. تسعى هذه الدراسة لتحديد كيفية مساهمة ثقافة المؤسسة في تحقيق الجودة الشاملة، لاعتبار أن الجودة الشاملة من أهم سمات المؤسسات المعاصرة لما تتميز به من خصائص تجعل المؤسسة قادرة على تنافس وجلب أكبر عدد من العملاء والزبائن مما يمكنها من كسب حصة سوقية كبيرة . وهذا انطلاقا من التساؤل الرئيسي الآتي:

كيف تساهم ثقافة المؤسسة في تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسة AMC بالعلمة؟

كما اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأهداف من أهمها: تحديد العلاقة بين طبيعة الثقافة المؤسساتية السائدة في المؤسسة وتحقيق الجودة الشاملة من خلال:

- معرفة كيفية الالتزام بالوقت على تطبيق برامج الجودة الشاملة.
- معرفة كيفية تأثير الالتزام بأخلاقيات العمل على عملية تحديد الإجراءات والأساليب الأنسب والأفضل لتحقيق الجودة الشاملة.
- معرفة طبيعة الرابط بين ثقافات العاملين وتحقيق الجودة الشاملة.

والمنهج المعتمد هو المنهج الوصفي، وأما عن مصادر البيانات والمعلومات اعتمدت الباحثة على المراجع والبيانات والاستمارة والمقابلة.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى التالي:

وهذا ما جعل المؤسسات تحرص على تحقيقها وتسعى للحصول على شهادة الايزو كدليل مادي ملموس تثبت به مصداقية جودتها، غير أن هذا لا يتأتى إلا من خلال إنشاء ثقافة مؤسساتية قوية وإيجابية قادرة على توجيه سلوكات العاملين وتوحيد جهودهم رغم تنوع ثقافتهم وغرس ثقافة الجودة فيهم من خلال التركيز على أهم الأسس والمبادئ المشكلة لثقافة المؤسسة والتي لها تأثير مباشر في تحقيق الجودة الشاملة.

الدراسة الثانية:

أطروحة شهادة الدكتوراه، بعنوان: الوسائط التكنولوجية الحديثة ودورها في تعليم اللغة العربية الجامعات الجزائرية أنموذجا، للباحثة: كريمة بوقاعدة، لعام: 2021-2022م.

تعد هذه الوسائل وسائط بين العملية التعليمية والمجال التقني الذي تنشط فيه أساسا، إذ نقف من خلال هذه الدراسة عند أهم النقاط المحددة لخصائص تلك الوسائط التكنولوجية، وأسس اعتمادها في المجال التعليمي، مسلطين الضوء على ما تؤديه من دور في مجال تعليم اللغة العربية في الجامعة الجزائرية، وهذا انطلاقا من التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مدى حضور الوسائط التكنولوجية الحديثة في عملية تعليم اللغة العربية في الجامعة الجزائرية وما هو دورها؟

كما اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأهداف من أهمها:

والمنهج المعتمد هو المنهج، وأما عن مصادر البيانات والمعلومات اعتمدت الباحثة على كل ما أمكن اعتماده كأدوات بحثية من استبانات ومقابلات مع أساتذة اللغة العربية والأدب العربيين في الجامعة الجزائرية،

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى التالي:

أن من الوسائط التكنولوجية التي يغلب حضورها في مجال تعليم اللغة العربية في الجامعة الجزائرية، الحاسب الآلي، وجهاز عرض البيانات، والاجهزة اللوحية وتسجيلات الفيديو، وبرامج الأنترنيت المتوفرة التي تسهم في تعزيز عمل الأساتذة وشرحهم للدروس، وتقنيات التحاضر عن بعد، وعروض إنتاج الفيديو التي تسهل التعليم الالكتروني، وأن لهذه الوسائط التكنولوجية الحديثة دور كبير في تعليم اللغة العربية، وتحقيق النضج اللغوي والفكري لدى الطالب، وتطوير العمليات الذهنية الخاصة به، والتي ترتبط بسرعة برمجة اللغة وفهمها وتحليلا، ومدى استيعابها، ومنه بلوغ اللغة العربية التصنيف العالمي ومواكبة التطور الحاصل في العالم المتقدم.

الدراسة الثالثة:

أطروحة شهادة دكتوراه في علوم التسيير، **ب**عنوان: الثقافة التنظيمية كمحدد لنجاح تطبيق الإدارة الالكترونية دراسة حالة إدارة عمومية، للباحثة حنان كربيط، بجامعة الجزائر 3، لعام: 2017-2018م. في ظل تأخر الإدارات العمومية الجزائرية في تطبيق الإدارة الالكترونية، وتعدد تجارب الفشل الدولية في تجسيدها، ونظرا للدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تحقيق نجاح المنظمة، تأتي هذه الدراسة لتبحث في علاقة الثقافة التنظيمية السائدة بالإدارات العمومية الجزائرية بنجاح الإدارة الإلكترونية من خلال دراسة حالة وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية وبلدية براقي. وهذا انطلاقا من التساؤل الرئيسي الآتي:

هل يمكن للثقافة التنظيمية السائدة بالإدارات العمومية الجزائرية أن تكون محدد لنجاح الإدارة الالكترونية؟ وكيف ذلك؟

واعتمدت الباحثة على مجموعة من التساؤلات الفرعية هي:

– فيما يتجلى تطبيق الإدارة الالكترونية بالإدارات العمومية الجزائرية؟

– ما هي مميزات وخصائص الثقافة التنظيمية السائدة بالإدارات العمومية الجزائرية؟ وهل هي مساعدة على نجاح الإدارة الالكترونية بها؟

كما اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأهداف من أهمها:

– تسليط الضوء على الثقافة التنظيمية لإبراز مدى تحكمها في نجاح أو فشل الإدارة الالكترونية.

– دراسة واقع تطبيق الإدارة الالكترونية بإحدى الإدارة العمومية الجزائرية والتعرف على التحديات التي تواجهها.

– تشخيص واقع الثقافة التنظيمية بالإدارة العمومية وتحديد تأثير أبعادها في نجاح الإدارة الالكترونية؟

والمنهج المعتمد هو المنهج الوصفي، وأما عن مصادر البيانات والمعلومات اعتمدت الباحثة على مصادر ومراجع.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى التالي:

أظهرت نتائج الدراسة أن الثقافة التنظيمية السائدة بوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية وببلدية براقي تتميز بالبيروقراطية من خلال تركيزها على تطبيق الإجراءات والقواعد التنظيمية في إنجاز مختلف المهام الإدارية، والهرمية في توزيع السلطة والصلاحيات والاعتماد على المراسلات المكتوبة في انتقال المعلومات، والتخصص والمراقبة في الأداء، غير أن البيروقراطية لم تكن البعد الوحيد السائد بها، بل هناك توجه نحو إرساء مظاهر

ثقافية جديدة تضع المواطن في قلب كل خطوة تخطوها الوزارة كما حددت هذه الدراسة، التأثير السلبي والايجابي لهذه الأبعاد الثقافية في نجاح الإدارة الالكترونية.

الدراسة الرابعة

أطروحة شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، بعنوان: تكامل الثقافة التنظيمية وإدارة الجودة الشاملة لتحسين الأداء في المؤسسات الجامعية حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة البليدة، للباحثة ربحي كريمة جامعة الجزائر 3، لعام: 2012-2013م. وهذا انطلاقا من التساؤل الرئيسي الآتي:

كيف توظف مضامين الثقافة التنظيمية لتطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي من أجل تحسين أدائها؟

واعتمدت على مجموعة من التساؤلات الفرعية هي:

-هل الثقافة الداخلية للجامعة الجزائرية تؤهلها لاعتماد الجودة الشاملة؟

-ما هو واقع الثقافة التنظيمية المساعدة على تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة من أجل تحسين أداء في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة البليدة؟

-ما هي التحديات التي تواجه تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة البليدة؟

كما اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأهداف من أهمها:

-التعريف بمفهومي الثقافة التنظيمية وإدارة الجودة الشاملة.

-تشخيص واقع الثقافة التنظيمية، ومستوى إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات بصفة عامة والجامعات بصفة خاصة.

-التعرف على النواحي السلبية والإيجابية لتطبيق إدارة الجودة الشاملة.

النتائج:

تمثل ثقافة الأفراد والمجتمعات جزء لا يتجزأ من كيانها، فالعادات والتقاليد والاتجاهات الفكرية والمعتقدات وغيرها من عناصر الثقافة بمفهومها الشامل تشكل جزء هاما من حياتنا وتمنح لسلوكاتنا معنى وتصفها بصفة خاصة، فالثقافة هي التي تميز مجتمع عن آخر أو جماعة اجتماعية من أخرى، وإذا كان هذا ينطبق على المجتمع فهو كذلك ينطبق على الأنساق الفرعية المكونة للمجتمع كالمؤسسات، وعليه فإن نجاح التنظيم على مدى توافق ثقافة الفرد في التنظيم مع ما هو مطلوب منه كفاعل في هذا التنظيم، وهذا هو المشكل الذي تعاني منه المنظمات في كل دول العالم بما فيه الجزائر.

ثانيا: الدراسات المحلية

الدراسة الأولى:

أطروحة رسالة ماجستير، بعنوان: دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لدى مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وسبل تفعيله، للباحثة: إيناس أكرم أحمد الحناوي، لعام: 2011م.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لدى مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وسبل تفعيله، وهذا انطلاقا من التساؤل الرئيسي الآتي:

كما اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأهداف من أهمها:

الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة لدور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لديهم تعزى إلى متغيرات الدراسة (المرحلة التعليمية، المنظمة التعليمية، الجنس، سنوات الخدمة،

التخصص، الحصول على دورات في مجال الحاسوب)، ومن صياغة بعض المقترحات التي من شأنها أن تفعل هذا الدور.

والمنهج المعتمد هو المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لهذا النوع من الدراسات في وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها.

نتائج الدراسة:

وأظهرت نتائج الدراسة:

– أنّ تقديرات مدارس وكالة الغوث لدور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لديهم بدرجة عالية، كما حصلت مجالات الإستبانة على الأوزان النسبية التالية: مجال البريد الإلكتروني، مجال البرمجيات، مجال قواعد البيانات، ومجال الإنترنيت.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين متوسطات تقديرات مديري مدارس وكالة الغوث لدور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لديهم تعزى لمتغيرات الدراسة (المرحلة التعليمية، المنطقة التعليمية، سنوات الخدمة، التخصص، الدورات في مجال الحاسوب).

الدراسة الثانية:

أطروحة رسالة ماجستير. بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الداخلية الأردنية، للباحث: منذر محمد عكور، لعام: 2011م، وهذا انطلاقا من التساؤل الرئيسي الآتي: ماهية ثقافة المؤسسة وما هي خصائصها؟ وأنماطها؟ ومستوياتها؟

واعتمدت على مجموعة من التساؤلات الفرعية هي:

– ما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في الثقافة البيروقراطية في وزارة الداخلية؟

– ما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في الثقافة الإبداعية في وزارة الداخلية؟

-ما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في ثقافة المهمة في وزارة الداخلية؟

كما اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأهداف من أهمها:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الداخلية الأردنية، حيث تمثلت أبعاد تكنولوجيا المعلومات في (أجهزة الحاسوب، برامج الحاسوب، شبكات الاتصال، قواعد البياناتà، في حين تمثلت أبعاد الثقافة التنظيمية في (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الإبداعية، ثقافة المهمة، الثقافة الداعمة).

واعتمدت الدراسة أسلوب المسح الارتباطي وذلك باستخدام برامج الحزمة الاحصائية (spss) وتكونت عينة الدراسة من 199 إداري وموظف في وزارة الداخلية إقليم الشمال.

النتائج:

وأظهرت نتائج الدراسة:

– أظهرت النتائج أن النمط الثقافي السائد في وزارة الداخلية الأردنية هو نمط ثقافة المهمة والذي يتصف بالعمل بروح الفريق والقدرة على التكيف والمرونة ويحكمها القدرة والعقل.

– كما أظهرت النتائج أن هناك أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الداخلية الأردنية.

– الدراسة الثالثة:

بسام محمد أبو خضيرة، مقال بعنوان: أثر ثقافة المنظمة على رضا العاملين في الشركة الأردنية للاستثمارات والتموين (سيفوي) دراسة ميدانية. في جامعة البلقاء التطبيقية كلية الحصن الجامعية، وهذا انطلاقا من التساؤل الرئيسي الآتي:

ما أثر ثقافة المنظمة (التزام المنظمة، دعم الإدارة، الاتصالات الخارجية والداخلية للمنظمة)) على رضا العاملين في الشركة الأردنية للاستثمارات والتموين سيفوي؟

واعتمدت على مجموعة من التساؤلات الفرعية هي:

- ما أثر التزام المنظمة على رضا العاملين في الشركة الأردنية للاستثمارات والتموين؟
- ما أثر دعم الإدارة على رضا العاملين في الشركة الأردنية للاستثمارات والتموين؟
- ما أثر الاتصالات الخارجية والداخلية على رضا العاملين في الشركة الأردنية للاستثمارات والتموين؟

كما اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأهداف من أهمها:

هدفت الدراسة للتعرف على أثر ثقافة المنظمة على رضا العاملين في الشركة الأردنية للاستثمارات والتموين (سيفوي) دراسة ميدانية، شمل مجتمع الدراسة جميع موظفي شركة سيفوي الأردنية للاستثمارات والتموين. وتم توزيع 250 استبانة على مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية، واسترداد 210.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، كما استخدم الباحث عدة أساليب إحصائية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي.

النتائج:

وأظهرت نتائج الدراسة:

إن للتطوير والتدريب أهمية كبيرة لدى العاملين، لأنه هو العامل الحيوي الفعال في تنمية الموارد البشرية للقيام بجميع المهام والأعمال المناطة بالعاملين في الشركة الأردنية الفعال في تنمية الموارد البشرية للقيام بجميع المهام والأعمال المناطة بالعاملين في الشركة الأردنية للاستثمارات والتموين (سيفوي).

الدراسة الرابعة:

مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، بعنوان دور الثقافة التنظيمية في تعزيز ممارسات الشفافية المالية وأثرها في فاعلية المنظمة بحث تحليلي لإجابات عينة من المدراء العاملين في الشركة العامة لتجارة السيارات، محمد عدنان عبد، المجلد 8، العدد 15، 2016م. وهذا انطلاقا من التساؤل الرئيسي الآتي:

ما طبيعة العلاقات التفاعلية بين متغيرات البحث (الثقافة التنظيمية، الشفافية المالية، الفاعلية التنظيمية)؟

واعتمدت على مجموعة من التساؤلات الفرعية هي:

ماهية مفهوم متغيرات البحث الثلاث المتمثلة (الثقافة التنظيمية، الشفافية المالية، الفاعلية التنظيمية)؟

ماهية طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات المبحوثة ومستوى وجودها؟

ما مدى تأثير ووجود الشفافية المالية في تعزيز علاقات الارتباط والتأثير للثقافة التنظيمية في الفاعلية التنظيمية وفي تحسين مستواها؟

كما اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأهداف من أهمها:

حيث هدفت هذه الدراسة إلى اختبار علاقة وتأثير الثقافة التنظيمية كمتغير مؤثر في الفاعلية التنظيمية كمتغير مستجيب وبوجود الشفافية المالية كمتغير وسيط في الشركة العامة لتجارة السيارات ببغداد، ومن ثم محاولة الخروج بجملة من التوصيات بما يسهم في تحقيق فاعليتها التنظيمية، وطبق هذا البحث على عينة قصدية عمدية من المدراء ومعاونيهم ورؤساء الأقسام ومدراء الوحدات والشعب بلغ عددهم 67 فرد.

واستخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات ولقياس مستوى متغيرات البحث وعلاقات الارتباط والتأثير يما بينها، ولأجل معالجة البيانات والمعلومات تم الاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي spss للوصول إلى النتائج من خلال مجموعة من الوسائل الإحصائية.

النتائج:

وقد توصل البحث إلى عدة نتائج كان أهمها:

ارتفاع مستوى متغيرات البحث (الثقافة التنظيمية، الشفافية المالية، الفاعلية التنظيمية)، في الشركة العامة لتجارة السيارات، إضافة إلى وجود علاقات ارتباط وتأثير عالية المعنوية بين متغيرات البحث بأبعادها الفرعية، وأوصى البحث بمجموعة من التوصيات التي تدعم هذه العلاقة وبما يعزز من ممارسات الشفافية لمالية في تحقيق الفاعلية التنظيمية.

8. مقاربة الدراسات السابقة مع موضوع الدراسة

تتشابه دراستنا مع الدراسات العربية والدراسات المحلية التي اعتمدنا عليها في هذا الفصل من حيث متغيرات دراستنا، فالمتغير الأول يضم التكنولوجيا الرقمية، أما المتغير الثاني يضم ثقافة التنظيم، كما تتشابه بعضها في المنهج وأدوات جمع البيانات، أما أوجه الاختلاف فيظهر في كل المجالات: الزماني والمكاني والبشري للدراسة.

9. الاستفادة من الدراسات السابقة

- استفدنا من الدراسات السابقة من خلال الاطلاع على العديد من المصادر والمراجع وإلمامها كاملة لبناء الفصول النظرية للبحث ، من خلاله يمكن للباحث بواسطتها تحديد المفاهيم والنظريات التي لها صلة بموضوع الدراسة، ما يمكنه من إنجاز الإطار النظري بشكل شامل.

- معرفة كيفية صياغة الإشكال الرئيسي مميز للبحث، من خلال التعرف على تلك الفجوات البحثية والمجالات التي لم يتم دراستها بشكل أكثر دقة، وكذا توضيح المؤشرات التي تخص الموضوع عامة.

- كذلك تحديد الوسائل الإحصائية والأدوات التي تناسب الموضوع المدروس، لبناء أدوات جمع البيانات وتحليلها بدقة ؛ بحيث.من خلالها يتم تحديد وتعديل المنهجية الخاصة للدراسة، وكما ومقارنتها بنتائج الدراسة المتحصل عليها والنتائج السابقة للخروج بأوجه الاختلاف والتوافق ما يعزز أصالة الموضوع المدروس.

الفصل الثاني: الإطار النظري للتكنولوجيا الرقمية

أولا: خصائص التكنولوجيا الرقمية

ثانيا: مراحل تطور التكنولوجيا الرقمية

ثالثا:مبادئ التكنولوجيا الرقمية

رابعا: مجالات التكنولوجيا الرقمية

خامسا: وظائف التكنولوجيا الرقمية

سادسا: آثار التكنولوجيا الرقمية على المنظمات

سابعا: النظريات المفسرة للتكنولوجيا الرقمية داخل المنظمات

تعينت اليوم في زمن يشهد تطورا رقميا وتكنولوجيا كبيرا، هذه الثورة الرقمية أثّرت على الجوانب الحياتية خاصة في طريقة العمل ولما تأتي صدفة، بل جاءت نتيجة للتطورات الكبيرة في مجالات البحث العلمي والتكنولوجي، لذلك أصبحت التكنولوجيا الرقمية وسيلة مهمة لبناء مجتمع جديد يخدم بطرق حديثة ومتطورة. وفي هذا الفصل سوف نتناول طبيعة التكنولوجيا الرقمية من خلال مجموعة من التفاصيل ومجموعة من العناصر لها.

أولا: خصائص التكنولوجيا الرقمية

تتميز التكنولوجيا الرقمية بمجموعة من الخصائص أهم هذه الخواص ما يلي:

1. **الأتمتة:** تعني تحول العمليات والمهام من الوضع اليدوي إلى الآلي، وذلك ما تعتمد عليه الكثير من المؤسسات والشركات في مختلف المجالات، والاعتماد على إدارة وتنظيم المهام اليومية من خلال التطبيقات والأدوات المخصصة لذلك، وهذا بدوره ساعد على الحد من الأخطاء البشرية والتوفير في الوقت.[1]
2. **تقليص الوقت:** فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن –الالكترونية– متجاورة.
3. **تقليص المكان:** تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعلومات المخونة والتي يمكن الوصول إليها بيسر وسهولة.[2]
4. **اقتسام المهام الفكرية مع الآلة:** نتيجة حدوث التفاعل والحوار بين الباحث ونظام الذكاء الصناعي، مما يجعل تكنولوجيا المعلومات تساهم في تطوير المعرفة وتقوية فرصة تكوين المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج.
5. **تكوين شبكة الاتصال:** تتوحد مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجية المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال، وهذا من تدفق المعلومات بين المستعملين والصناعيين وكذا منتجي الآلات ويسمح بتبادل المعلومات مع بقية الأنشطة الأخرى.

[1] بكة، خصائص وأهداف وأهمية تكنولوجيا المعلومات IT تقنية المعلومات، لوحظ يوم: 2025/02/04م، على الساعة: 14:26، https://bakkah.com

[2] ومان محمد، البيئة الرقمية دراسة في بيئة الأبعاد السوسيو–تقنية حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015–2016م، ص97–98.

6. التفاعلية: أي أنّ المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل ومرسل في نفس الوقت فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة. [1] وكما تسهم التكنولوجيا الرقمية في تعجيل الخطى نحو تحقيق استمرار الممارسات الهادفة وضمانها ما دامت التكنولوجيا الرقمية الأسلوب الأكثر فاعلية وكفاءة لتسيير العمل الافتراضي من حيث التخطيط، التنفيذ، الرقابة.[2]

7. اللاتزامنية: وتعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.

8. اللامركزية: وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الانترنيت مثلا تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال، فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الانترنيت.

9. قابلية التوصيل: وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع، أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع، على مستوى العالم بأكمله.

10. قابلية التحرك والحركية: أي أنه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته، أي من أي مكان عن طريق وسائل اتصال كثيرة من الحاسب الآلي النقال، الهاتف النقال..الخ. [3]

11. قابلية التحويل: وهي إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مقروءة.

---

[1] محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، دار المسيرة، ط1، عمان، الأردن، 2009م، ص114-117.

[2] ومان محمد توفيق وزوزو رشيد، التكنولوجية الرقمية ودورها في تنمي المورد البشري الخاص بسلك الأمن لولاية بسكرة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد24، بسكرة، الجزائر، 2017م، ص23.

[3] العياشي زرزار، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها في النشاط الاقتصادي وظهور الاقتصاد الرقمي، مقال الاقتصاد والمجتمع، سطيف، الجزائر، دت، ص220.

12. **اللاجماهرية:** وتعني إمكانية توجيه الرسالة الاتصالية إلى فرد واحد أو جماعة معينة بدل توجيهها بالضرورة إلى جماهير ضخمة، وهذا يعني إمكانية التحكم فيها حيث تصل مباشرة من المنتج إلى المستهلك.

13. **الشيوع والانتشار:** وهو قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم، بحيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي للنمط المرن.

14. **العالمية والكونية:** وهو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا، وهي تسمح لرأس المال بأن يتدفق الكترونيا.[1] فكل العالم يتبادل مكيات كبيرة من المعلومات المتدفقة حوله في وقت وجيز جدا، فصار حول هذا الحدث تفاعل كبير من ملايين الأشخاص من مختلف البلدان العالمية.[2]

من خلال العناصر التي تم عرضها يلاحظ أن التكنولوجيا الرقمية أصبحت تلعب دورا كبير في تسهيل الخدمة وتنظيمها، فهي تبسط العمليات بشكل كبير وتساعد في ربح الوقت، كما تسعى للتقليل من الأخطاء وتجعل العمل يسير عن بعد بيسر، لذلك ساهمت في تعزيز التقارب بين الأفراد وسهلت التواصل وأتاحت أيضا الوصول للخدمات في أي زمان ومكان، وهذه الخصائص كلها عدت أساسا مهما يجعل من التكنولوجيا الرقمية وسيلة رئيسية للتطور في مختلف مجالات الحياة.

[1] العياشي زرزار، المرجع السابق، ص221.

[2] بن ديدة بغداد وقاضي خلف الله، أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة الرقمية على أداء وسائل الإعلام والاتصال، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد10، العدد4، الجزائر، 2022م، ص516.

ثانيا: مراحل تطور التكنولوجيا الرقمية

مرت التكنولوجيا الرقمية بنقلة نوعية مترابطة ومختلفة، تطورت من خلالها من مفاهيم بسيطة إلى تقنيات متقدمة تؤثر في جميع جوانب الحياة، ويمكن إيجازها في المراحل التالية:[1]

أ. المرحلة الأولى: تميزت بظهور التجمعات البشرية، نتيجة لبداية عملية التفاهم الإنساني باستخدام الإشارات، إلى جانب أهمية ارتقاء هذا التفاهم حينما بدأ الإنسان باستخدام اللغة.

ب. المرحلة الثانية: تميزت باختراع أقدم طريقة للكتابة في العالم، وهي الكتابة السومرية لكن الكتابة لم تكن كافية وحدها لحل مشكلة الاتصال.

ت. المرحلة الثالثة: تميزت بظهور الطباعة في منتصف القرن 15، ويعتبر يوحنا جوتنبرج هو أول من فكر في اختراع الطباعة بالحروف المعدنية المنفصلة وأتم طباعة الكتاب المقدس باللغة اللاتينية.

ث. المرحلة الرابعة: شهد القرن 19 ظهور عدد كبير من وسائل الاتصال، استجابة لعلاج بعض المشكلات الناجمة عن الثورة الصناعية، فأصبحت الأساليب التقليدية للاتصال لا تلبي التطورات الضخمة التي شهدها المجتمع الصناعي، مما أدى إلى ظهور العديد من المخترعات الجديدة نتيجة استغلال الطاقة الكهربائية، حيث تم اختراع التلغراف عام 1837، والهاتف عام 1876م....إلخ.

[1] حسن مكاوي عماد، تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات، الدار المصرية اللبنانية، ط 1، القاهرة، 1997م، ص42-43.

ج. المرحلة الخامسة: تميزت هذه المرحلة بتفجر المعلومات وثورة الاتصال من خلال استخدام الحاسب الرقمي في تخزين واسترجاع ما أنتجه الفكر البشري بأسرع وقت ممكن، كما تمثلت هذه المرحلة في استخدام الأقمار الصناعية لنقل المعلومات والبيانات والصور عبر الدول والقارات.

فالتكنولوجيا الرقمية لم تأتي دفعة واحدة بل مرت بعدة مراحل تاريخية تطورت مرحلة تلو الأخرى، فلا يمكن تكهن البقاء لها بهذا الحد بل من الممكن استمرارها في التقدم، وهذا ما سيؤثر بشكل كبير على عدة مجالات كالاقتصاد والصحة والتعليم والصناعة.

ثالثا: مبادئ التكنولوجيا الرقمية:

لتطبيق التحول الرقمي يستلزم الوقوف على مجموعة مبادئ إرشادية تساعد المؤسسات خلال أي مرحلة من مراحل رحلة التحول الرقمي، والتي تتمثل في النقاط الآتية:

- ❖ الحفاظ على الوثيقة نفسها بصورة ملائمة للاستخدام عبر التطور التكنولوجي المتسارع، وهذا ما يتطلب نسخ الوثيقة من النظام التقليدي إلى النظام الأحدث، مع التأكد من الحفاظ على معلومات السياق، البنية، المعطيات الوصفية دون تغيير.
- ❖ احترام جميع المقاييس والمواصفات الخاصة بالتسيير الإلكتروني للأرشيف أثناء التصوير الرقمي من حيث:

– المقياس الدولي iso 10196 لتحسين سير الإدارة في كافة المؤسسات.

– التسيير العلمي وفقا للمقياس الدولي iso 15489 لتحسين سير الإدارة في كافة المؤسسات، والحفظ الدائم للأرشيف الإلكتروني. [1]

[1] حافظي زهير، الأنظمة الآلية ودورها في تنمية الخدمات الأرشيفية دراسة تطبيقية بأرشيف بلدية قسنطينة، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008م، ص124– 125.

وتبين هذه المبادئ أن التحول التكنولوجي الرقمي لا يتم بطريقة عشوائية، بل يتطلب من المنظمات الالتزام بمجموعة من القواعد المنظمة والخطوات الواضحة وهذا أمر ضروري لتفادي المشاكل وضمان استمرارية العمل وكل هذه المبادئ تساهم بشكل كبير في توجيه المؤسسات نحو الاستفادة القصوى من التكنولوجيا الرقمية وتساعد في بناء مستقبل رقمي.

رابعا: مجالات استخدام التكنولوجيا الرقمية

تعد أهم المجالات التي تحتويها التكنولوجيا الرقمية وتطبيقها، لهذا من الضروري دراستها، حيث تسعى لتقديم العديد من المراكز والشركات مجموعة من الدورات لنظم المعلومات خاصة بغية تعلمها، ومن أبرز هذه المجالات نذكر:

1. **الأجهزة والبنية التحتية:** هي تلك الموارد التكنولوجية المشتركة التي تزود الأرضية لتطبيقات نظام المعلومات في الشركة، والتي تتضمن الاستثمار في الأجهزة والبرمجيات والخدمات.[1] فهي تسعى بهذا إلى تحسين فعاليتها.
2. **علم الحاسوب:** هو عبارة عن مجموعة من الوحدات المتصلة مع بعضها البعض، والتي تستقبل البيانات كمدخلات ومن ثم معالجتها وإخراجها على شكل معلومات.[2]
3. **إنترنيت الأشياء:** هي شكل مطور لشبكة الإنترنيت بحيث تمتلك الأشياء في حياتنا، بمعنى هي عملية ارتباط أي شيء بالإنترنيت من خلال مجموعة من البروتوكولات الخاصة.[3]

[1] لالوش غنية، البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في ظل الاقتصاد الرقمي، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 23، العدد2، جامعة الجزائر3،

[2] سامي أحمد العمري، مقدمة في علم الحاسوب، الجامعة الأردنية، 2003م، ص2.

[3] موسى سهام وداسي وهيبة، مساهمة إنترنيت الأشياء في خلق قيمة دراسة تحليلية، مجلة الإستراتيجية، والتنمية، المجلد10، العدد5، بسكرة، الجزائر، 2020م، ص524.

4. **الذكاء الاصطناعي:** هو الوصول لأنظمة تتمتع بالذكاء وتتصرف على النحو الذي يتصرف به البشر من حيث التعلم والفهم والذي دفع العلماء لكده هو تجنب الخطأ البشري وسرعة في الإنتاجية ودقة في العمل، إلا أنه في الأول والآخر لا زال آلة غبية لا تعقل شيء.[1]

5. **مركز تكنولوجيا المعلومات:** هو مركز مختص بإدارة مجال البنى التحتية التعليمية والتعلمية والبنى التحتية الإدارية والأكاديمية في الكلية ودعمها، كما هو مسؤول أيضا عن تطوير منظومات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المجالات الإدارية والأكاديمية.[2]

6. **أمن الشبكات:** هو مصطلح واسع يغطي العديد من التقنيات والأجهزة والعمليات، فهو عبارة عن مجموعة من القواعد والتكوينات المصممة لحماية سلامة الشبكات والبيانات وسريتها وإمكانية الوصول إليها باستخدام البرامج والأجهزة.[3] لذلك يجب مراعاة العديد من الطبقات عند معالجة أمن الشبكة، فقد يحدث هجمات في أي طبقة في نموذج طبقات أمن الشبكة، وعليه يجب تصميم أجهزة وسياسات أمان الشبكة لمعالجة كل منطقة.

7. **عمليات تكنولوجيا المعلومات:** يصف مصطلح عمليات تكنولوجيا المعلومات العمليات والخدمات العديدة التي يديرها ويحافظ عليها قسم تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة، تمل عمليات تكنولوجيا المعلومات التقليدية مجموعة من أنظمة الأجهزة والبرامج، بالإضافة إلى الوظائف ذات الصلة، وتشمل هذه الشبكات الصوتية وشبكات البيانات، والأمن المادي والأمن السيبراني، والاستجابة للحوادث والتعافي من الكوارث ودعم التدقيق، وإدارة المشاريع والامتثال والإدارة البيئية.[4] لذلك يستخدم خذا المفهوم لوصف القسم الذي يدير تلك العمليات التكنولوجية.

---

[1] عاصم علاء، في التعريف بتخصصات هندسة البرمجة والحاسوب، دط، دب، دت، ص33.

[2] مركز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT أكاديمية القاسمي، https://www.qsm.ac.il

[3] https://www.rmg-sa.com

[4] كينزا ياسار، وآخرون، عمليات تكنولوجيا المعلومات، https://www.techtarget.com

8. **علم البيانات:** هو مجال متعدد التخصصات، يركز على استخراج الرؤى والتوقعات من البيانات، وتمكين مراجعة البيانات المهيلكة، واستكشافها عن طريق عمليات وأدوات وأساليب متنوعة.[1]

9. **هندسة البرمجيات:** هو علم هندسي غايته صنع الأنظمة المعلوماتية، وهي أنظمة معقدة في أغلب الأحيان، إذ تتضمن كل ما يتعلق بمعالجة المعلومات اللازمة لحسن سير صناعاتنا، وأشكال الإدارة، والاتصالات، وأنظمتنا الدفاعية.[2]

10. **هندسة الحاسوب:** هي فرع من فروع الهندسة، حيث تجمع بين مجالات متعددة من علم الحاسوب وهندسة الالكترونيات المطلوبة لتطوير أجهزة وبرمجيات الحاسوب.[3]

11. **علم الروبوتات:** هو أي جهاز يشتمل على جزء ميكانيكي والكتروني وقابل للبرمجة افعل مهمة محددة ويمكن أن يسمى بالعربي الرجل الآلي أو الإنسان الآلي والإنسالة.[4]

12. **علم الفلك:** هو من أقدم العلوم كونه تشكل مع تشكل وعي الإنسان عن هذا العالم.[5]

---

[1] علم البيانات، الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي، ط2، سعودية، 2024م، ص8.

[2] جاك برينتز، هندسة البرمجيات، تر: زينا مغربل، كتاب العربية، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، 2015م، ص5.

[3] https://ar.wikipedia.org

[4] إسراء الأسعد، صناعة الروبوتات مستوى مبتدئ، ددن، دط، دب، 2021م، ص7.

[5] محمد باسل الطائي، مدخل إلى علم الفلك، جامعة اليرموك، دط، اليرموك، 2019م، ص7.

13. **هندسة الفضاء:** هو العلم الذي يعنى بدراسة وتصميم وتصنيع المركبات التي تطير خارج الغلاف الجوي أي في الفضاء الخارجي.[1]

الشكل رقم 01: يوضح مجالات استخدام تكنولوجيا المعلومات

المصدر: مجهود الطالبة من خلال ما تم التطرق له في أدبيات البحث.

[1] https://edubateam/com

من خلال المجالات السابقة الذكر نلاحظ أن التكنولوجيا الرقمية دخلت جل الميادين اليومية؛ فكل واحد منها له دور مهم داخل المؤسسة، فنجد على سبيل المثال المجالات التقنية كالهندسة والذكاء الصناعي والروبوتات تسهل العمل، بينما بقية المجالات تهدف لضمان الخدمة والاستمرارية في بيئة العمل الرقمي، معناه أن التكنولوجيا الرقمية أصبحت ضرورة ملحة يجب أن تتوفر في ل منظمة تسعى للتطور والتنظيم في خدماتها.

خامسا: وظائف التكنولوجيا الرقمية

لتكنولوجيا الرقمية عدة وظائف هي:

أ. **التحول من الصوتي إلى الرقمي:** بعد استخدام شبكات الهاتف لنقل بيانات الكمبيوتر تضاعفت الحاجة لتبادل البيانات وانقلب الوضع فأصبحت الشبكات تصمم أصلا لنقل البيانات وأصبحت المكالمات الهاتفية عملا ثانويا لها، وأدى نقل البيانات رقميا إلى تحسن واضح في مستوى الخدمات خاصة فيما يتعلق بتقليص حجم معدات الاتصال والتخفيف من وزنها.

ب. التحول نحو الرخيص المتاح دائما: عندما انتشر استخدام التكتيك الرقمي في الأجهزة الإلكترونية فإن ذلك أدى إلى تصغير المعدات ووفرتها وبالتالي رخصها.

ت. التحول من الخاص إلى العام: بدلا من احتكار الشخص لخط تليفوني واحد استحدث أسلوب تحويل حزم الرسائل بديلا عن تحويل الدوائر، وذلك بتخزين الرسائل وتوجيهها بواسطة مراكز تحويل الرسائل إلى غايتها، يتم ذلك عبر أي مسار متاح يربط بين نقطة الأصل ونقطة الهدف دون الالتزام بمبدأ النقل عن طريق أقصر مسار بينهما، وهذا النظام المتكامل لا يفرق بين البيانات التي ينقلها سواء كانت عبارة عن مكالمات هاتفية أو رسائل

فاكس أو بيانات كمبيوتر فكلها بالنسبة له سلسلة من البيانات الرقمية يتم توجيهها عبر مسارات الشبكة إلى أن تصل إلى غايتها. [1]

ث. التحول من السلبي (أحادي الاتجاه) إلى التجاوبي (ثنائي الاتجاه): تعمل معظم النظم على أساس الطور السلبي حيث تنتقل المعلومات في اتجاه واحد من المرسل إلى المستقبل إلى أن ظهرت مرافق معلومات تعمل على أساس الطور التجاوبي مثل: شبكات الفيديو تس ثنائية الاتجاه وبالتالي أصبح من الممكن تبادل الرسائل مع مراكز المعلومات.

ج. التحول من الثابت إلى النقال: أصبح من الممكن أن يحمل معه الإنسان معلومات وبيانات كثيرة وبرامج وملفات أينما ذهب من خلال تكنولوجيات الاتصال الحديثة مثل الهاتف النقال، الكومبيوتر المحمول.

ح. التحول من الإلكترون إلى الفوتون: ظلت الإشارة الهاتفية تنتقل عبر الأسلاك النحاسية كتيار كهربائي ضعيف إلى أن حدثت النقلة النوعية باختراع الألياف الضوئية، وهكذا استبدل تيار الإلكترون المعرض لتشويش بتيار الفوتون (جسيمات الضوء) النقي. [2]

فمن خلال ما سبق نقول أن التكنولوجيا الرقمية أصبحت عنصرا أساسيا في تطوير العمل وتسهيل الاتصال داخل المؤسسات وكل وظيفة من الوظائف التي تم ذكرها توضح كيف سهلت التكنولوجيا الحياة وخفضت من التكاليف المعلومات وقربت الخدمات وللناس أينما كانوا وفي أي وقت كانوا أيضا.

[1] حديد يوسف براهمة نصيرة، تكنولوجيا الاتصال الحديثة واختراق الخصوصية الثقافية للأسرة الحضرية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد17، الجزائر، 2014م، ص262.

[2] حديد يوسف براهمة نصيرة، المرجع نفسه، ص262.

سادسا: آثار التكنولوجيا الرقمية على المنظمات

إنّ ما تمتاز به التكنولوجيا الرقمية من سرعة في الإنجاز ودقة وكفاءة عالية في الأداء أو المرونة في تبادل المعلومات وتداولها، جعل المؤسسات العمومية على اختلاف نشاطاتها تعتمدها كمدخل من مدخلاتها، وهذا ما ساهم في تغيير أنماط العمل والتنظيم والاتصال. ومن بين تلك الآثار نجد:

1. أثر التكنولوجيا الرقمي في حياة الفرد:

إن الثورة العلمية المتمثلة في التكنولوجيا الحديثة، أثرت كثيرا في حياة الإنسان وأصبحت مقياسا للتقدم الذي وصل إليه العقل البشري، فهي تتيح للأفراد مثلا تجاوز عائق المسافة المطلوبة لعملية الاتصال، أي أنها تتيح للفرد أن يدخل في علاقة مع أي شخص كان وفي أي مكان، دون أي إحساس بصعوبة الاتصال المباشر، لأن عالم الاتصال اليوم يتجاوز حدود وسائل الإعلام الجماهيرية التقليدية، حيث تشكل الأقمار الصناعية والإنترنيت إحدى أهم جوانبه.[1]

كما تؤثر التكنولوجيا الرقمية على كيفية إدراكنا وتفاعلنا مع الآخرين، فالاتصالات عبر الإنترنيت تؤدي إلى تضخيم نقص الإشارات غير اللفظية، مما يغير من إدراك نوايا الآخرين وعواطفهم فله آثار كبيرة على الصحة العقلية والشعور بعدم الكفاءة وانخفاض الرضا العام في الحياة.[2]

[1] عويسي سكينة والبشير غربي، التكنولوجيا الرقمية وتأثيرها في حياة الفرد والمجتمع، مرز جيل البحث العلمي، مجلة جيل، العدد51، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2022م، ص19.

[2] Front cognit. The impact of digital technology social media, and artificial intellegence on cognitive functions a review ; tunku abdul rahman university ; malaysia ; mini review; frontiers in cognition, n2; 2023;p4.

2. أثر التكنولوجيا الرقمية في حياة المجتمع:

أدى استخدام التكنولوجي الرقمية لعدة آثار إيجابية وسلبية وهذا عائد للكيفية التي يستخدمها بها الفرد؛ فهي من الناحية الإيجابية تسهل الحياة اليومية للأفراد وتيسرها فبها في أقل وقت ممكن يمكن إنجاز عدة أشغال في ظرف قصير، [1] ففي العصر الحال كل الأعمال التي تخص المجتمع مرتبطة بالتكنولوجيا الرقمية فجعلت العالم قرية صغيرة فيمكن من خلالها التعرف على العديد من الأفراد من بلدان مختلفة دون الحاجة للسفر، بهذا تطور ثقافة الأفراد وتوسع مداركهم وذلك بإتاحة وسائل التعلم بمختلف أنواعها كتعلم اللغات الأجنبية الأخرى غير لغة الأم، وتعلم برامج التصميم مثلا وغيرهما، فالتكنولوجيا الرقمية متعددة المزايا وتقرب وجهات الآراء عند التواصل المجتمعي ما جعلها وسيلة نفع لا ضر للمجتمع وبنيته. [2]

[1] أحمد الشايب، التكنولوجيا سلاح ذو حدين، شبكة الألوكة، 2014م، لوحظ يوم: 2025/05/18م، على الساعة: 19:40.

[2] أحمد الشايب التقدم التكنولوجي في العصر الحديث، شبكة الألوكة، 2014م، لوحظ يوم: 2025/05/18م، على الساعة: 19:40.

سابعا: النظريات المفسرة للتكنولوجيا الرقمية داخل المنظمات

أقر بعض الباحثين المثقفين على أنّ ثقافة التنظيم تتكون عن طريق وجهات النظر الثلاثة التالية:

-الثقافة هي نتاج البيئة التي تعمل فيها المنظمة، ونتاج المحددات القانونية وغيرها من المؤثرات البيئية الأخرى.

-الثقافة هي نتاج الهيكليات والوظائف الموجودة في المنظمة، وهذا يبين على سبيل المثال أنّ المنظمة ذات الأسلوب المركزي تختلف ثقافتها عن تلك المنظمة ذات الأسلوب اللامركزي.

-الثقافة هي نتاج اتجاهات الأفراد نحو العمل وهي نتاج للعاقدات السيكولوجية للأفراد مع منظمتهم.

أما فيما يخص النظريات المفسرة للتكنولوجيا الرقمية داخل التنظيم سيتم عرضها كما يلي. [1]

1. النظرية السوسيوتقنية

تعرف هذه النظرية بأنها وحدة مكونة من مجموعة من الهياكل التنظيمية والفنية والتعليمية والثقافية والتفاعلية، [2] وتسمى بالأنظمة الاجتماعية التقنية أيضا وهي نهج لتصميم العمل التنظيمي المعقد الذي يعترف بالتفاعل بين الأشخاص والتكنولوجيا في أماكن العمل، كما يحول هذا المصطلح إلى التفاعل بين البنى التحتية المعقدة للمجتمع والسلوك البشري. بمعنى المجتمع نفسه ومعظم بنيته التحتية، هي أنظمة اجتماعية تقنية معقدة. صاغ مصطلح النظم الاجتماعية التقنية إيريك تريست وكين بامفورث وفريد إيمري في عصر الحرب العالمية

[1] محمد حسن مسعود أبو عليا، أثر الثقافة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي: دراسة ميدانية مقارنة على العاملين في البنك العربي وبنك الإسكان، شهادة الماجستير، جامعة البلقاء التطبيقية،2010م، ص26.

[2] بوشبور عبد الحميد، النظم السوسيو-تقنية والسلوك القيادي: متابعة كرونولوجية، جامعة قسنطينة 2، مجلة دراسات في علم الاجتماع، مجلد1، عدد10، الجزائر، 2017م، ص64.

الثانية، بناء على عملهم مع عمال مناجم الفحم الانجليزية في معهد تافيستوك في لندن.[1] فهي نظام يتكون من التقانة والجانب الاجتماعي، بتعبير فإن كل عامل يستعمل أداة بالتقنية المطلوبة منه وفي المكان المخصص له في المؤسسة يشكل وحدة للنظام السوسيوتقني. كما تهدف هذه النظرية إلى تحسين الأداء التنظيمي من خلال تصميم الأنظمة الاجتماعية والتكنولوجية بشكل متزامن، مما يؤدي إلى تحقيق الإنتاجية والرفاهية.

2. النظرية الرأس مال البشري

يمكن تعريف رأس المال البشري بأنه حصيلة تفاعل أربعة عناصر هي التعليم، والإرث التاريخي والتجارب والخبرات وأخيرا مواقف الفرد من خلال حياته وعمله وأما من منظور المنظمة يعد رأس المال البشري مصدر للابتكارات وإستراتيجية للتجديد إضافة إلى الكفاءة والذكاء والقدرة الاجتماعية للتفاعل والاقتران مع الآخرين في الأداء والتميز.[2] ولهذه النظرية عدة مكونات قد اختلف الكتاب والباحثون في تحديد مكونات رأس المال البشري فمنهم من حدده بثلاث مكونات وهي: مهارة الإبداع، مهارة التميز، ومهارة التعلم، أما chen et chang فقد حدد مكونات رأس المال البشري بالقدرات والمعرفة والإبداع والمهارات، أما carbrales فقد حددوا مكونات رأس المال البشري بثلاث مكونات مختلفة هي: الأفكار، الخبرات، القدرات. ويرى أن رأس المال البشري يتكون من الابتكار والمقدرة، (الكفاءة الشخصية) والمقدرة الاجتماعية، ويقصد بالابتكار المقدرة على تقديم حلول جديدة بدلا من استخدام الأساليب التقليدية بشكل مستمر، أما المقدرة (الكفاءة الشخصية) فهي عبارة عن المستوى التعليمي والخبرة التي يمتلكها العاملون فضلا عن المعرفة المستخدمة لأداء

[1] https://www.ar.m.wikipedia.com

[2] شتوح محمد، مساهمة رأس المال البشري في خلق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال، مجلة الحقوق، مجلد 27، العدد1، الجلفة، الجزائر، دت، ص143.

الأعمال بشكل فعال. أما المقدرة الاجتماعية فهي عبارة عن التعامل والاقتران مع الآخرين، وهي ضرورة لتعاون الفرد مع الآخرين في المنظمة لتحقيق الأداء المرغوب فيه.[1]

كما تحمل هذه النظرية أهمية كبرى حيث تكمن هذه الأهمية في جملة الآثار الاقتصادية الكلية على المستويين الفردي والمجتمعي، فالأول يعتبر التعليم والتدريب إحدى الأدوات الرئيسية لاكتساب المعرفة والخبرة العملية، من بين العوامل الهامة في تحسين دخل الفرد، أما الثاني اعتمدت نماذج الاقتصاد الكلي إلى أهمية رأس المال البشري في تعزيز النمو على المدى الطويل، مع تطوير تقنيات نماذج القياس الاقتصادي وتوفر سلاسل زمنية لقياس رأس المال البشري، تم تأكيد الأثر الايجابي لرأس المال البشري على النمو والرفاه الاجتماعي من خلال الأبحاث الجديدة.[2]

من خلال عرضنا للنظريتين يتضح أن فعالية التكنولوجيا الرقمية داخل التنظيم لا تعتمد فقط على توفر الأدوات التقنية بل على مدى انسجامها مع العصر البشري، فالنظرية السوسيوتقنية تؤكد أهمية التفاعل بين البنية التكنولوجية والبنية الاجتماعية لضمان نجاح العمليات، في حين تبرز نظرية الرأس مال البشري دور الخبرة والمعرفة والمهارات كعوامل أساسية لتحقيق التغيير التنظيمي.

وعليه يمكن القول أن التكنولوجية الرقمية تمثل وسيلة في حين يعد الإنسان العامل الأساسي في نجاحها داخل التنظيم.

[1] بلقاسم شبيلي ونورة قنيفة، رأس المال البشري....مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد7، العدد 1، الجزائر، 2020م، ص240.

[2] المصطفى بنتور، منهجيات بناء وحساب مؤشرات رأس المال البشري مع الإشارة إلى وضع الدول العربية، صندوق النقد العربي، 2019م، ص8.

وخلاصة القول من هذا الفصل نقول أن التكنولوجيا الرقمية تعد المحور الأساسي في التنمية سواء كانت الاجتماعية أم الاقتصادية، حيث أنها تساهم بدرجة كبرى توفير الجهد والوقت، كما أنها تقوم بتطوير طرق العمل والتواصل بشتى الطرق في بشتى المجالات بطبيعة الحال سيؤدي إلى تحسين في الإنتاج المؤسساتي، فرغم التحديات التي تواجهها إلا أنها تتصدى لها لأجل البقاء في الأساس لتحقيق الأهداف المرجوة وتحسين جودة الحياة اليومية.

الفصل الثاني:المقاربة النظرية لثقافة التنظيم

أولا: خصائص ثقافة التنظيم

ثانيا: أهمية ثقافة التنظيم

ثالثا: أنواع ثقافة التنظيم

رابعا: عناصر ثقافة التنظيم

خامسا: مراحل ثقافة التنظيم

سادسا: أبعاد ثقافة التنظيم

سابعا: مستويات ثقافة التنظيم

ثامنا: وظائف ثقافة التنظيم

تاسعا: تكوين ثقافة التنظيم

عاشرا: العلاقة بين المنظمات وتكنولوجيا المعلومات والاتصال

من خلال الدراسات التي قام بها العلماء حول المنظمات وكيف يتم تطويرها، وجدوا بأن هناك عوامل كثيرة تأثر بشكل كبير في تطورها، ومن بين أهم هذه العوامل نجد الثقافة التنظيمية. هذه الأخيرة تعد من أبرز العوامل التي لها دور أساسي في تنظيم العلاقات داخل المؤسسة وتعزيز الانسجام بين أفرادها، وانطلاقا من ذلك تم تخصيص هذا الفصل للتطرق إلى الثقافة التنظيمية من خلال تفكيكها كجزئيات، وكيف عرفت، وما هي خصائصها، وأهميتها، وأنواعها وعناصرها، ومراحلها؟ ويليها أبعادها والعوامل المؤثرة عليها والنظريات التي انبثقت عنها.

ثانيا: خصائص ثقافة التنظيم

أ. المشاركة: قدرة المنظمات على تطوير قدراتها البشرية وتنميتها في جميع المستويات، حيث أن التنفيذيين، الموظفين يشاركون في القرارات التي من الممكن أن تؤثر على عملهم لاتصاله المباشر بأهداف المنظمة.[1]

ب. الرسالة: تكون المؤسسة مهتمة بخدمة عملاء معنيين في البيئة الخارجية، ولكن من دون الحاجة إلى التغيير السريع في ثقافة الرسالة، وتتميز ثقافة الرسالة بالتركيز على رؤية واضحة لغرض المؤسسة وعلى تحقيق الأهداف.[2]

من خلال الخصائص التي تم التطرق إليها نلاحظ أن ثقافة التنظيم ليست بنية جامدة بل نظام يتهور باستمرار ويتفاعل مع البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة؛ فمثلا تعتبر المشاركة من الخصائص الأساسية لثقافة التنظيم إذ تعزز شعور الأفراد بالمسؤولية والانتماء من خلا إشراكهم في اتخاذ القرارات، أما الرسالة فهي تعبر عن الهدف العام للمؤسسة وتوجه جميع العاملين نحو رؤية مشتركة؛ أي توضح الهدف العام للجميع، وتتعداه للسلوكيات اليومية والوسائل المادية التي تعكس هوية المؤسسة، إضافة إلى ذلك فإن قدرتها على التكيف تظهر مدى مرونتها في مواجهة التغيرات ما يجعلها عاملا أساسيا في استمرارية ونجاح المؤسسة.

[1] خمائل كامل محمد الطائي، أثر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الثقافة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركات الاتصالات المتنقلة في العراق الآسيا سيل وزين العراق في محافظة كربلاء، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، العراق، 2015م، ص70.

[2] مشنان بركة، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة جامعة الحاج لخضر باتنة، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2015-2016م، ص79.

ثالثا: أهمية ثقافة التنظيم

تقدم ثقافة التنظيم دورا فعالا يرجع هذا على أهميتها في كافة أنشطة المنظمة، حيث تشكل الثقافة التنظيمية ضغوطا على العاملين بالمنظمة للمضي قدما في عملية التفكير والتصرف بطريقة تنسجم مع الثقافة السائدة بالمنظمة. ويعزى ذكر هذه الأهمية كما يلي:

-تمثل نهجا تاريخيا تسرد فيه حكايات العمل والأداء، والتنسيق بين الإدارات والأفراد والجماعات.[1]

-تمثل إطار فكري يوجه أعضاء المنظمة الواحدة وينظم أعمالهم، وعلاقاتهم، وإنجازاتهم. [2] أي أن ثقافة التنظيم تقوم بتوجيه أعضائها وتنظيمهم وتنظيم أعمالهم والعلاقات التي تجمعهم والإنجازات المقدمة من قبلهم.

-تعتبر الثقافة من الملامح المميزة للمؤسسة عن غيرها من المؤسسات، وهي كذلك مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها، وخاصة إذا كانت تؤكد قيمة معينة مثل الابتكار والتميز والريادة والتحسين والتطوير المستمر والمرونة، والتغلب على المنافسين.[3]

-تأثيرها على تصرفات الأفراد، فهي تحدد مبادئ المنظمة وأنظمتها الأساسية والسلوكيات المقبولة وغير المقبولة.[4] بمعنى يهمها تصرف الأفراد لكي تحدد مبادئها على إثرهم.

---

[1] عروبة علي ذوقان العيسى، دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تحسين السلوك الإداري في ظل عمليات التحول الرقمي لدى مديري المدارس في مديرية لواء البادية الشمالية الغربية، أطروحة ماجستير، جامعة آل بيت، 2023م، ص14.

[2] كنتاوي أمينة وآخرون، تشخيص واقع الثقافة التنظيمية في شركة سوناطراك، مجلة الاقتصاد والبيئة، المجلد 7، العدد 1، ورقلة، الجزائر، 202'م، ص155.

[3] نور الدين بوراس وزوزو رشيد، دور القيادة الإدارية الناجحة في تنمية مؤشرات الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المركب المنجمي صوميفوس بئر العاتر، مجلة العلوم الإنسانيةص596.

[4] بوزقزة ياسين، دور الثقافة التنظيمية في ترقية الميزة التنافسية للمؤسسة الصناعية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة صيدال بشرشال ولاية تيبازة، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد8، العدد2، الجزائر، 2024م، ص354.

-زيادة الانتماء التنظيمي لدى العاملين؛ يتعزز هذا الانتماء من خلال أنظمة العمل، حيث تمنح لهم الاستقرار الوظيفي كذلك توضيح جوانب الاختيار الأمثل للأفراد وتدريبهم وتطويرهم.[1]

-الثقافة التنظيمية تلبي كافة احتياجات العملاء والمحافظة عليهم كعملاء دائمين مع المنظمة، مما يساعد ذلك في تحقيق حصة سوقية أكبر من المنافس.[2]

-الثقافة التنظيمية القاعدة القوية والثابتة التي تقف عليا المنظمات لمواجهة التغيرات المتسارعة المحلية والعالمية في ظل الانفتاح والتطور التكنولوجي واندماج المنظمات.[3]

من خلال ما سبق نجد أن ثقافة التنظيم تلعب دورا مهما في توجيه تصرفات الموظفين وتنظيم العمل داخل المؤسسة، وهي أيضا من تترك الخدمة تكون منسجمة وتزيد الإحساس بالانتماء، كما تميز المؤسسة عن غيرها من المنظمات مما يساعدها على التكيف مع المتغيرات السريعة ويعزز استقرارها ونجاحها المستدام، بالإضافة إلى ذلك تساعد في الحفاظ على الزبائن وتحقيق الأهداف بشكل منظم وفعال.

[1] قويدر عبد الوهاب هصك ومحمد بن موسى، مدى تأثير الثقافة التنظيمية المدركة في تعزيز الاتصالات الداخلية بديوان التسيير والترقية العقارية OPGI بولاية الجلفة، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 8، العدد 2، الجلفة، الجزائر، 2022م، ص33.

[2] محمد محسم كمال سليم، أثر الثقافة التنظيمية على تطبيق التحول الرقمي في الجامعات الخاصة المصرية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد37، العدد4، مصر، 2023م، ص1113.

[3] لوناس عبد الله ومنصوري نبيل، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بنمط العلاقات الاجتماعية داخل الجامعة ودورهما في تحسين مستوى التعليم العالي وتعزيز الجودة في الجامعة دراسة ميدانية على مستوى جامعة البويرة، مجلة المنظومة الرياضية، المجلد9، العدد2، الجزائر، 2022م، ص497.

رابعا: أنواع ثقافة التنظيم

هناك اختلافات في تحديد أنواع ثقافة التنظيم ؛ إلا أنّ أهمها هو نموذج والاش الذي قدم لنا ثلاثة أنواع من الثقافات والمتمثلة في:

أ. الثقافة البيروقراطية: هي التي تعتمد على التسلسل الهرمي في التنظيم وتسود في المنظمات الحكومية والتي تعتبر بيئة مستقرة ومناسبة لهذه الثقافة، حيث أنها تعتمد على التسلسل الهرمي والسلطة والمسؤولية المحددة والواضحة في التنظيم.[1]

ب. الثقافة الإبداعية: تحتاج لتوفير مناخ يتميز بالحرية والتي تسمح بطرح الأفكار دون قيود مع التعاون والصراحة المتبادلة والاحترام والتقدير مما يشجع على الابتكار والتجديد والإبداع بالتالي لا بد من دعمها من قبل الإدارة العليا وتوفير المناخ المناسب لها.

ت. ثقافة التعاطف الإنساني: تعتمد على علاقات العاملين الجيدة والأجواء الودية وعلى ثقتهم وتعاونهم مع بعضهم البعض. [2] بمعنى تركز على الاهتمام بالروابط التي تكون بين العمال في المنظمة والأجواء السائدة بينهم داخل المنظمة.

يتبين لنا آنفا أن كل مؤسسة تعتمد على نوع الثقافة التنظيمية الذي يتماشى وطبيعة نشاطها، فالثقافة البيروقراطية تعتمد على وجود نظام واضح في الإدارة وينتقل في اتخاذ القرار من المسؤولين في أعلى المناصب نحو الأسفل، وهي تناسب أكثر المؤسسات الحكومية أو الرسمية التي تحتاج تنظيم دقيق وواضح. أما الثقافة الإبداعية فتعزز حرية التعبير والتجديد وهي مناسبة للمؤسسات التي تهدف إلى الابتكار، في حين تركز ثقافة التعاطف الإنساني على العلاقات الجيدة بين الأفراد، ما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومتكاملة.

---

[1] حسيني إبتسام وحمدي باشا نادية، أثر القيادة التشاركية على الثقافة التنظيمية بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة شركة سونلغاز بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد23، العدد2، بسكرة، الجزائر، 2023م، ص367.

[2] عبد الناصر طلب حسن، أثر الثقافة التنظيمية على تنفيذ رؤية الملكة العربية ال 2030م في المؤسسات الحكومية بالتطبيق على بلدية محافظة حريملاء، المجلة الجزائرية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 2، العدد3، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2023م، ص42.

خامسا: عناصر ثقافة التنظيم

تتضمن ثقافة التنظيم مجموعة من العناصر ذات الأهمية، أبرزها ما يلي:

أ. الافتراضات الأساسية: هي عملية نفسية وهي المجال الذي تتمتع فيه الثقافة بقوتها القصوى، وبصفتها مجموعة من الافتراضات الأساسية تحدد الثقافة لنا ما الذي يجب أن نوليه اهتماما، وما معنى الأشياء، وكيف نستجيب عاطفيا لما يجري، وما التصرف التصرفات التي نقوم بها في مختلف المواقف.[1]

ب. التوقعات التنظيمية: هي مجموعة من الأشياء التي يحددها أو يتوقعها الفرد من المنظمة وتتوقعها المنظمة من الفرد، خلال فترة عمل الفرد في المنظمة، مثال ذلك التوقعات المتبادلة بين الرئيس والمرؤوس والمتمثلة بالتقدير والاحترام، وتوفير بيئة تنظيمية تساعد وتدعم احتياجات الفرد الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.[2]

ت. الأعراف التنظيمية: وهي جملة مبادئ يلتزم بها العاملون في المنظمة كاعتماد الأقدمية أساسا للحصول على مناصب عليا.[3]

ث. المعتقدات التنظيمية: وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية، ومن هذه المعتقدات

---

[1] ادجار هـ. شين، الثقافة التنظيمية والقيادة، تر: محمد منير الأصبحي ومحمد شحاتة وهبي،فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، دط، الرياض، 2004م، ص44.

[2] مفتاح أحمد مفتاح أحواس، الثقافة التنظيمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي كما يتصورها القادة الأكاديميون والإداريون، أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، الأردن، 2013م، ص19.

[3] عبير بنت عبد العزيز بن سعود المقبل، الثقافة التنظيمية السائدة في مكاتب التربية والتعليم (بنات) بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، 1430هـ-1431هـ، ص22.

أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات، والمساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية. [1]

ج. القيم التنظيمية: هي تلك المبادئ التي يحرص الفرد على اكتسابها والحفاظ عليها والتي تسمح لكل الأفراد بتقييم الأشياء أو الحكم عليها والتأثير فيها وتكتسب هذه القيم من خلال التعليم.[2]

استنادا ما تم توضيحه نلاحظ أن عناصر ثقافة التنظيم تمثل الأساس الذي يبني عليه الأفراد سلوكهم داخل المؤسسة، فالافتراضات الأساسية تعتبر بمثابة الخلفية النفسية والفكرية التي ينطلق منها الأفراد في مفهومه للواقع التنظيمي، وهي تحدد لنا بطريقة غير مباشرة ما يجب أن توليه اهتماما وكيف تتعامل مع المواقف المختلفة، بينما التوقعات التنظيمية هي ما يتوقعه كل طرف من الآخر داخل المؤسسة سواء العامل من المؤسسة أو العكس، وبالنسبة للأعراف التنظيمية هي قواعد غير مكتوبة لكن الكل يحترمها، وفيما يتعلق بالمعتقدات التنظيمية فهي تمثل الفهم الجماعي لطبيعة العمل وطرق إنجازه. وأخيرا القيم التنظيمية فهي المبادئ التي يعتبرونها العاملين مهمة مثل الصدق، العمل الجماعي، الجودة أو احترام الوقت.

[1] منصور بن ماجد بن سعود بن عبد العزيز آل سعود، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك القيادي في الإدارة المحلية بالمملكة العربية السعودية دراسة تطبيقية على العاملين في إمارتي منطقة الرياض ومنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، الرياض، دت، ص27.

[2] إسماعيل بن ملوكة وحلمي دريدش، التحفيز المادي ودوره في تعزيز الثقافة التنظيمية للعمال دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجلفة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد9، العدد1، 2024م، ص340.

سادسا: مراحل تطور ثقافة التنظيم

تتمثل مراحل التي مرت بها ثقافة التنظيم في:

أ. الافتراضات الأساسية: وهي مؤشرات تحدد طريقة إدراك وفهم وتفكير الأفراد في المنظمة نحو الأعمال التي يقومون بها أو الأشياء المحيطة بهم وتقع في مستوى أدى من القيم.

ب. القيم: وهي المستوى الثاني والأكثر عمقا للثقافة التنظيمية فهي التي تحدد ما يجب أن يكون في المنظمة إذ تعتبر المرشد نحو العمل المرغوب.

ت. التجربة: وهي تراكم مجموعة من الخبرات لدى المؤسسين متعلقة بطريقة التعامل مع المشاكل نتيجة لما اكتسبوه من تجربة في العمل.

ث. القيم المشتركة: وهي السلوكيات الشخصية للأفراد المنظمة والتي تعكس القيم التنظيمية التي يمكن فهم الثقافة التنظيمية من خلالها. [1]

ج. القواعد والمعايير: وهو الدليل الذي يحدد سلوك أفراد المنظمة في مواقف محددة وتكون في العادة غير مكتوبة.

ح. أشياء من صنع الإنسان: تتمثل في نظم القيم والسلوكيات الشخصية للمدرين التي تظهر في النماذج الموجهة لسلوكهم، والتي تتمثل في نفس الوقت معيار الحكم على تصرفاتهم، وعلى طريقة ممارستهم للسلطة وعلاقتهم بالمرؤوسين. [2]

بناء على المعطيات السابقة يتضح أن مراحل تطور ثقافة التنظيم تبين أن الثقافة التنظيمية تظهر وهي عملية تطور مستمرة تتأثر بالتجارب اليومية والتفاعلات والخبرات التي يكتسبها الأفراد في المؤسسة، مما يجعلها مفتوحة للتغيير مع مرور الزمن وتأثرها بقيادات جديدة

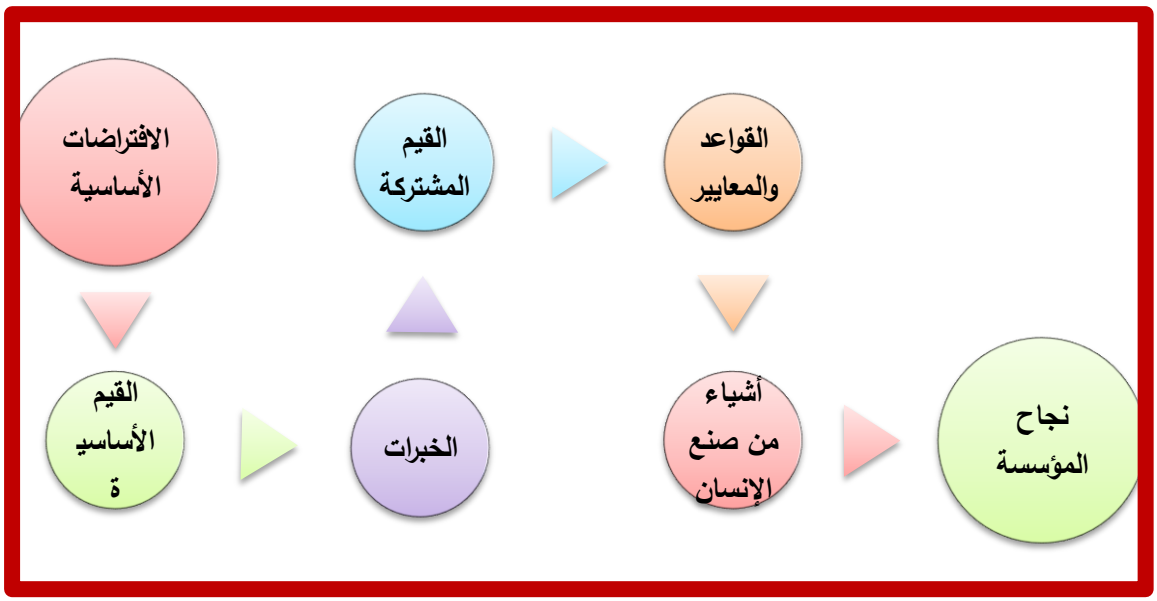
[1] ربحي كريمة، تكامل الثقافة التنظيمية وإدارة الجودة الشاملة لتحسين الأداء في المؤسسات الجامعية حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة البليدة، جامعة الجزائر3، الجزائر،2012-2013م، ص15-16.

[2] ربحي كريمة، تكامل الثقافة التنظيمية وإدارة الجودة الشاملة لتحسين الأداء في المؤسسات الجامعية حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة البليدة، المرجع نفسه، ص15-16.

وتجارب مختلفة، فكل مرحلة تساهم في ترسيخ هوية المؤسسة وتوجيه سلوك العاملين فيها.

ويمكن توضيح مراحل بناء ثقافة التنظيم في الشكل الموالي:

-الشكل رقم 2: يوضح مراحل ثقافة التنظيم-



المصدر: مجهود الطالبة من خلال ما تم التطرق له في أدبيات البحث.

سابعا: أبعاد ثقافة التنظيم

الثقافة التنظيمية من بين أهم المتغيرات التي تحكم نجاح المؤسسة من عدمه وتساعدها على تقبل الأفكار وطرق التسيير الجديدة، وكلما كانت هذه الثقافة داعمة للعاملين كلما ساعدت في جذب المواهب وتطويرها، ويمكن تلخيص أبعاد الثقافة التنظيمية المساندة للعاملين في التالي:

-**التشجيع على الابتكار:** يتلاءم هذا البعد مع المؤسسات التي تعمل في بيئة متغيرة وعدائية فهذا البعد يركز على المبادرة وروح الفريق والاستجابة السريعة والتفكير خارج

الإطار، الأمر الذي يجعل المؤسسة أكثر تقبلا للأفكار وطرق العمل الجديدة وكفاءات الأفراد ومواهبهم. [1]

-**احترام وتقدير الفرد:** تتضمن الإيمان بأنّ كل فرد له شخصية وقدرات يجب احترامها وصقلها لاستخدامها في مصلحة المؤسسة، من خلال إتاحة الفرص للعاملين مع ضمان الرعاية والعناية بهم والنصح والإرشاد من أجل التقدم والتطور. [2]

-**الرؤية المشتركة:** تبني الرؤية الواحدة من خلال الرؤى الفردية والشخصية للعاملين والقادة والتي تخلق من خلال الاتصال والمواءمة والتفاعل والمشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات وكلما وثقت المؤسسة في مهارات العاملين زاد الاهتمام بآرائهم وأهدافهم الشخصية.

-**ممارسات الإدارة العليا:** يمكن أن تلخص هذه الممارسات في العمل على تعزيز الاستقلالية والتحفيز والتميز ومفهوم الثقة المتبادلة ونشر المعرفة وتمكين العاملين كل هذه الممارسات من شأنها دعم العاملين وتشجيعهم. [3]

تبين الطرح السابق أن أبعاد ثقافة التنظيم تعد عنصرا أساسيا في دعم العاملين وتحفيزهم على الأداء الفعال، حيث يعتبر التشجيع على الابتكار عاملا مهما لمواكبة التغيرات من خلال تقرير روح المبادرة والتفكير والإبداع، بينما يبرز احترام وتقدير الفرد قيمة كل موظف ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة عبر منحه فرصا للتطور والدعم المستمر، كما تسهم الرؤية المشتركة في توحيد الجهود من خلال مشاركة الأفراد، في صنع القرار ما يعزز الانتماء ويزيد الثقة، في حين تعمل ممارسات الإدارة العليا على تمكين العاملين أي أن الإدارة لا تكون متسلطة بل تقتضي الثقة وتشجع وتعاون أفراد المؤسسة في الخدمة بكل

---

[1] سناء مرابطي ونسرين بوسنة، أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب: دراسة ميدانية بالوكالة التجارية لاتصالات الجزائر – الخروب– قسنطينة، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 10، العدد 2، قسنطينة، الجزائر، 2023م، ص292.

[2] هوان الحبيب، مدى تجسيد الثقافة التنظيمية في المؤسسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، المجلد5، العدد1، غليزان، الجزائر، 2023م، ص65.

[3] سناء مرابطي ونسرين بوسنة، المرجع السابق، ص292–293.

حرية، هذه الأبعاد تجعل المؤسسة مكانا مريحا ومشجعا أي الفرد يحس بقيمته ويساهم ويبدع وهكذا تزيد فرص النجاح والتقدم.

ثامنا: مستويات ثقافة التنظيم

تنقسم الثقافة التنظيمية لعدة مستويات وتتباين وفقا لدرجة عموميتها، مثلما تتباين وفقا لمدى قوتها؛ وهي الآتي:

أ. الثقافة التنظيمية العامة: والتي تشترك بها جميع أعضاء المنظمة وتتميز بها عن غيرها من المنظمات، ومع أنه من الصعب أن تتوافر درجة الاعتقاد نفسها في عناصر الثقافة لدى جميع العاملين بالمنظمة، إلا أنّ هناك ما يسمى بالثقافة الشائعة والتي تمثل مجموعة القيم الجوهرية والمهمة التي يشترك فيها كافة الأعضاء العاملين في المنظمة.

ب. الثقافة التنظيمية الفرعية: وهذه تتمثل في توافق المعاني لدى مجموعة معينة داخل منظمة معينة.

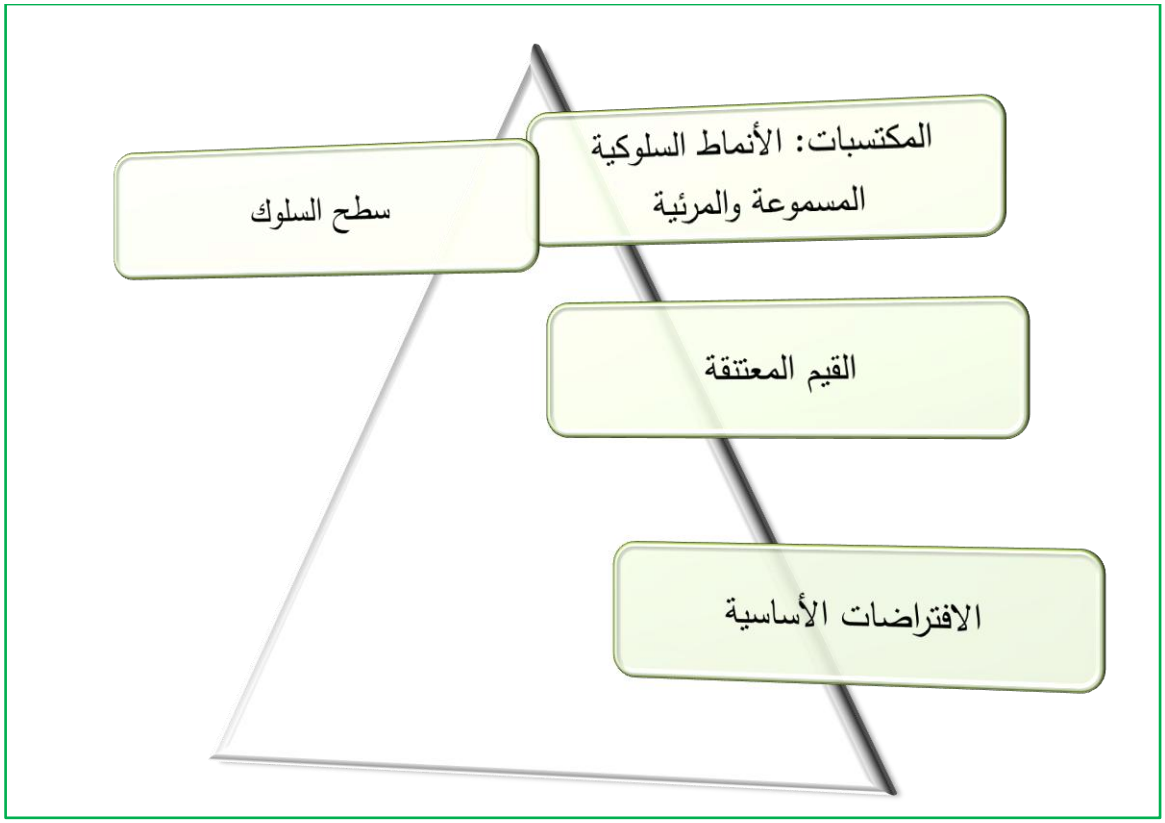
ت. الثقافة التنظيمية القوية: وتعتمد على درجة قوة الثقافة على الإجماع والمشاطرة لنفس القيم الهامة في المنظمة من قبل أعضاء التنظيم من جهة، وعلى مدى تمسكهم بهذه القيم من جهة أخرى.

ث. الثقافة التنظيمية الضعيفة: وهي التي تتسم بعدم التماسك، وضعف التجانس بين عناصرها وعدم استقرارها على شكل معين. [1]

وفيما يلي سيتم تقديم نموذج شاين يوضح مستويات الثقافة التنظيمية، وهو كالآتي:

[1] عبير نايل عقلات، أثر الثقافة التنظيمية في الفاعلية التسويقية في منظمات صناعة الأدوية والملابس الأردنية دراسة ميدانية، شهادة ماجستير، جامعة آل بيت، 2009-2010م، ص30.

-الشكل رقم 03: يوضح مستويات ثقافة التنظيم-



المصدر: حسام عبد الله الأحمد، أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين (بحث تطبيقي على مؤسسات الغزل والنسيج في مدينة حلب)، جامعة حلب، شهادة ماجستير، 2008م، ص25.

تاسعا: وظائف ثقافة التنظيم

تؤدي الثقافة التنظيمية مجموعة من الوظائف الهامة والأساسية، فهي مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها، خاصة إذا كانت تؤكد على قيم معينة كالابتكار والتميز، والريادة، والتغلب على المنافس، والتي تتمثل في الآتي:

– الثقافة التنظيمية الواضحة تنمي الشعور بالذاتية، وتحدد الهوية الخاصة بالعاملين.

– تلعب دورا جوهريا في إيجاد الالتزام والولاء بين العاملين، مما يتغلب على الالتزام الشخصي والمصالح الذاتية للعاملين.

– تساهم في تحقيق عملية الاستقرار داخل المنظمة، بحيث تؤكد وجودها كنظام اجتماعي متكامل.

– بمثابة إطار مرجعي للعاملين للاستعانة به لإعطاء معنى واضح وفاعل لنشاط المنظمة.

– تقدم إطارا للفهم المشترك للأحداث.

– مصدر تتحدد في ضوئه مسؤوليات الأعضاء.

– تؤثر في سلوك أفراد المنظمة من خلال مساعدة الأفراد على التأقلم مع البيئة المحيطة. [1]

– توفر ثقافة المنظمة أداة رقابية ذاتية للإدارة، تسهم في تشكيل السلوك التنظيمي بالشكل الذي يخدم صالح النظام.[2]

ولكي تتحقق تلك الوظائف؛ تعمل الثقافة التنظيمية بمثابة الصمغ أو الأصرة التي تربط أفراد المنظمة بعضهم ببعض، وتساعد على تعزيز تناغمية السلوك في العمل.

عاشرا: تكوين ثقافة التنظيم

[1] فريال بنت عبد الرحمن بن محمد علي إدريس، أنماط الثقافة التنظيمية السائدة والمفضلة في إدارة المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، شهادة الماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2003م، ص25.

[2] إبراهيم أحمد عواد أبو جامع، الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم الأردنية، رسالة دكتوراه، الجامعة الأردنية، 2008م، ص22.

تنوعت وتعددت بشدة آراء وأفكار علماء الإدارة وباحثوها ي توضيح عناصر ومكونات الثقافة التنظيمية إذ أشار العلماء إلى عدد من مكوناتها وهي:

أ. الخرافات والأساطير: هي كل ما يروى من قصص وحكايات عن الثقافة التنظيمية في تاريخها، وهي بمثابة أسس لها وكل ما يتعلق بإنشائها وتحافظ الأساطير على القيم وترسخها. [1]

ب. الرموز: يمثل الرمز علاقة خاصة بمعلومة تتعلق بالنظام الثقافي كنمط اللباس والمكافآت والعلاقات التي تميز نظام المشاركة في النشاط الرمزي للمنظمة.

ت. الطقوس: تولد الطقوس من الرموز بشكل يجعلها تحقق تطوير الشعور بالانتماء للمنظمة وإعطاء أهمية للأحداث التي تحمل القيم الأساسية وتثبيت وبقاء الثقافة وذلك لتفادي التقلبات الناتجة عن تقلب الأنماط.

ث. الأبطال أو البطولات: ويقصد بالأبطال الأفراد سواء كانوا مؤسسي المنظمة أو العاملين بها والذين يساهمون في نجاح الثقافة التنظيمية وتميزها.

ج. الشبكة الثقافية: تعد الهيكل الخفي للمنظمة وتهتم بربط عناصر الثقافة التنظيمية ببعضها ببعض تتكون الشبكة الثقافية من تعزيز القيم وترويج الأساطير والحصول على معلومات حول السير الحقيقي للمنظمة. [2]

ح. مؤسس المنظمة: تتشكل الثقافة عن طريق القادة في المنظمة وبالأخص هؤلاء الذين قاموا بتشكيلها في الماضي، حيث ينظر الأفراد العاملون إليهم على أنهم نماذج يحتذى بها. [3]

---

[1] أثير أنور شريف ومحمد عدنان عبد، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز ممارسات الشفافية المالية وأثرها في فاعلية المنظمة بحث تحليلي لإجابات عينة من المدراء العاملين في الشركة العامة لتجارة السيارات، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد8، العدد15، جامعة الأنبار، 2016م، ص190.

[2] أثير أنور شريف ومحمد عدنان عبد، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز ممارسات الشفافية المالية وأثرها في فاعلية المنظمة بحث تحليلي لإجابات عينة من المدراء العاملين في الشركة العامة لتجارة السيارات، المرجع نفسه، ص190.

[3] رائدة عمر مصطفى أبو زيادة، الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في مدينة إربد ودورها في أدائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين (نموذج مقترح لتحسين مستوى الثقافة التنظيمية)، أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، الإربد، الأردن، 2006م، ص37.

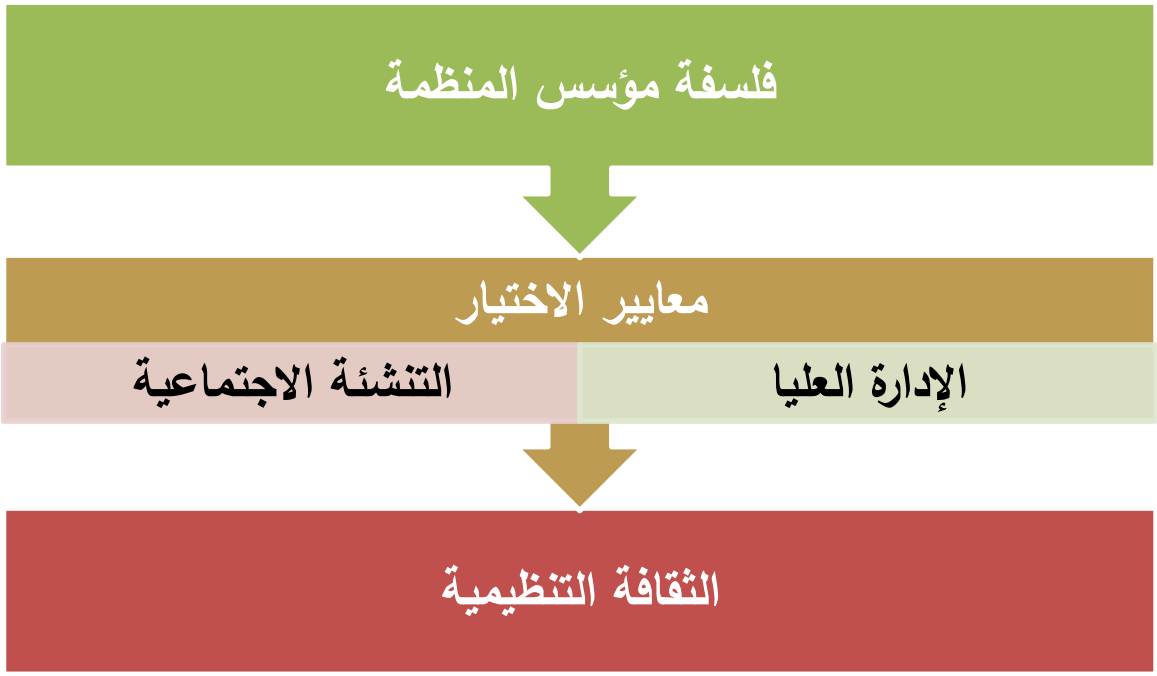
خ. البيئة الخارجية: أنّ نمو ثقافة المنظمة بخبرتها مع البيئة الخارجية سواء على مستوى الصناعة التي تعمل بها أو في السوق الذي تتعامل فيه.

د. العاملون الآخرون: إنّ الاتصال بالعاملين يؤثر على الثقافة لأن الثقافة التي تقوم على الفهم المشترك لا يواجهه العمال وما يرونه تكون أقوى.[1]

يتضح أنّ تكوين ثقافة التنظيم لا يشكل في يوم أو بقرار بل تتكون مع الوقت من خلال مجموعة من العناصر؛ فالأساطير والرموز والطقوس ترسخ القيم والمعايير أي أنها تساعد في نشر تلك القيم والمعايير داخل المؤسسة وتجعل العاملين يتعلموا منها كيف يتصرفون وكيف يكون العمل بطريقة تناسب ثقافة المؤسسة، بينما يساهم الأبطال والمؤسسون في نشر سلوكيات يقتدى بها، أما تلعب البيئة الخارجية والعلاقات بين العمال دورا في تشكيل هذه الثقافة وتطويرها، وبالتالي فإن ثقافة التنظيم لا تفرض بل تبنى من خلال التفاعل اليومي وللتجارب المشتركة داخل المؤسسة. . ويمكن إعطاء رسم هيكلي يبين كيفية تكوين الثقافة التنظيمية وهو كما في الشكل الآتي:

[1] حنيني قاطمة، دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بشركة الأشغال العمومية والترقية العقارية بشؤون ولاية أدرار، شهادة ماجستير، جامعة أدرار، 2013-201'م، ص76.

-الشكل رقم 04: يوضح تكوين ثقافة التنظيم-



المصدر: أماني جمال نبهان أبو معيلق، علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظات غزة وسبل تطويرها، شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2012م، ص19.

إحدى عشر: العلاقة بين المنظمات وتكنولوجيا المعلومات والاتصال

تتسم هذه العلاقة كونها علاقة ذات اتجاهين، فكل منهما يؤثر في الآخر ضمن مجموعة من العوامل، كالمحيط الخارجي، والثقافة، والهيكل التنظيمي، وعمليات التشغيل، إلى جانب المؤثرات السياسية الداخلية والخارجية، فالاستثمار في تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات يتزايد يوما بعد يوم، فلو تصورنا الواقع الحالي وقارناه مع ما كان عليه الحال في السنوات السابقة حيث كان البريد الالكتروني والرسائل القصيرة، في ذلك الوقت، هي أفضل وسائل اتصالات الأعمال، عندها لا يمكننا أن نتخيل وأن نتوقع ما سيكون عليه الحال بعد ذلك، فقد تطورت التكنولوجيا الاتصالية ودخلت عالم الأعمال وخرجت بأشكال ثلاث هي: المقروءة والمسموعة والمرئية، لذا وجب على المدير والمنظمة معا مواكبة تطور التكنولوجيا الاتصالية وإدماجها في المؤسسات من أجل دفع عجلة تطورها للأمام.[1]

لذلك تعد تكنولوجيا المعلومات واحدة من الأدوات الرقمية التي تخدم المنظمة للاستفادة منها، لذلك تتطلب العديد من التغييرات التنظيمية كبيرة، بمعنى آخر لا يمكن نشر وسائل رقمية داخل المنظمة دون تغيير تنظيمي عميق، لذلك نستنتج أنه توجد علاقة نظامية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والمؤسسة، وبالتالي فإن الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال ضمن إطار تنظيمي غير مناسب أن يحقق مكاسب ملموسة، على العكس في هذا النوع من الحالات ينبغي للمرء أن يتوقع نتائج سيئة أو حتى تدهور في الأداء العام للمنظمة.[2]

[1] عبد الحكيم عمارية ورشيدة سبتي، تكنولوجيا المعلومات والاتصال وحتمية التحول الالكتروني للمؤسسات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد35، جامعة الجزائر3، 2018م، ص971.

[2] المرجع نفسه، ص971.

أنّ انتشار مختلف تكنولوجيا الرقمية وتوظيفها في مختلف المنظمات الثقافية قد غير لحد كبير القواعد التي كانت تسير عليها هذه المؤسسات والتي كانت سائدة في السابق، حيث تمر المؤسسات بمرحلة جديدة تنتشر فيها الشبكات والوسائل التكنولوجيا الحديثة مما ساعدها في الانتقال من المؤسسات التقليدية إلى مؤسسات حديثة إلكترونية رقمية وبالتالي الانتقال إلى إنجاز وإجراء الأعمال والاتصالات الكترونيا والذي يساهم حتما في نمو وتطور المؤسسة وزيادة مكانتها وحصتها التنافسية.[1]

هنا نجد أن من خلال المعطيات السابقة أن العلاقة بين المنظمات وتكنولوجيا المعلومات والاتصال علاقة تكامل وتأثير متبادل وأنه لا يمكن فصلها عن بعض في ظل التطورات المشاركة في بيئة العمل الحديثة، وفي المجمل يمكن القول أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال أصبحت اليوم من بين أهم العوامل التي تساهم في تطوير المؤسسات بشرط أن تكون مصحوبة بتحول تنظيمي حقيقي يدعم هذا التغيير.

[1] عبد الحكيم عمارية ورشيدة سبتي، المرجع السابق، ص971-972.

وخلاصة القول أن هذا الفصل ركز على فهم ثقافة التنظيم كمنظومة معقدة من القيم والمعتقدات والسلوكيات التي يمكنها أن تؤثر بشكل أساسي على الأداء التنظيمي والتفاعل بين الأفراد داخل المنظمة، فهذه الثقافة لها مراحل زمنية تتطور وتنتقل داخل المنظمة عبر الأجيال من جيل لآخر، كما تتكيف مع كل المتغيرات التي تطرأ لها سواء الداخلية أو الخارجية، لذلك تعتبر نظاما معقدا لا يمكن فهمه كونه يؤثر في كل مستويات الأداء التنظيمي.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولا: مجالات الدراسة

ثانيا: أسلوب المسح الشامل

ثالثا: المنهج المستخدم

رابعا: أدوات الدراسة

خامسا: الأساليب الإحصائية للدراسة

في هذا الفصل سنقدم فيه اختبارنا لهذه الدراسة، ويبين مجالات الدراسة والتي تمثلت في: (المجال المكاني، الزماني، البشري)، يليه أسلوب المسح الشامل، ثم المنهج المستخدم، ويليه أدوات الدراسة التي اعتمدنا عليها والمتمثلة في الاستبانة، وصولا إلى الأساليب الإحصائية للدراسة فهذا كله مساعدة لتطبيق الموروث النظري الخاص بموضوع الدراسة في الواقع العملي.

أولا: مجالات الدراسة

تعد هذه الخطوة مهمة وأساسية في البحوث الاجتماعية، كونها المؤطر للدراسة بحدودها المكانية والزمانية والبشرية مع توضيح المعالم، حيث يجمع الباحثين في مناهج البحث الاجتماعي أن لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية تتمثل في:

1. **المجال المكاني:** أجريت الدراسة في الهيئة الإدارية لدائرة لوطاية ولاية بسكرة

أ. تعريف الدائرة كهيئة الإدارية

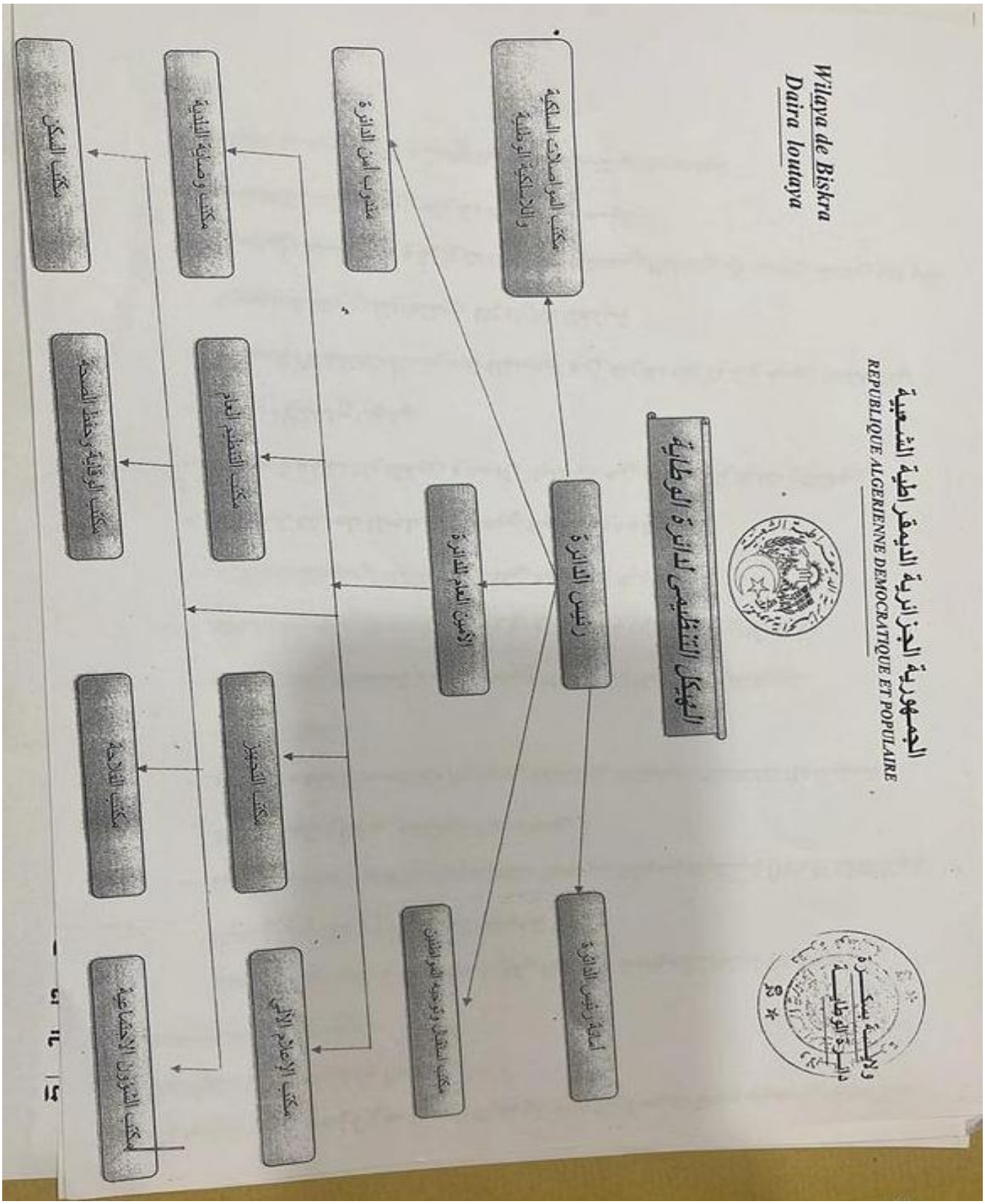
تعرف بأنها حجر الزاوية في هذا القانون وعلى قرارها المتين تشاد نظريات هذا القانون، ومن إرادتها تصدر كافة الأعمال القانونية وفي النتيجة فالسلطة الإدارية هي الإطار الذي يحيط بالإدارة ويمنحها الاتساق والتناسق والهدف والغاية والحيوية إضافة إلى الفعالية.[1]

ب. هياكلها

يمكن تقديم مخطط للهيكل التنظيمي للهيئة الإدارية لدائرة الوطاية كما هو في المخطط التالي:

[1] برهان زريق، السلطة الإدارية، وزارة الإعلام السورية للطباعة، ط1، سورية، 2016م، ص5.

الشكل رقم 05: يمثل الهيكل التنظيمي للهيئة الإدارية لوطاية ولاية بسكرة



2. المجال الزماني:

ويقصد به الوقت الذي استغرقته الدراسة سواء من الجانب النظري أو الميداني ولهذه الدراسة مراحل زمنية كالآتي:

أ. **المرحلة الأولى:** من شهر ديسمبر سنة 2024م إلى شهر جانفي من سنة 2025م، حيث تم في هذه الفترة تم بدء المحاولة في الفصل المنهجي مع جمع المادة العلمية (مفاهيم ودراسات سابقة)، وكذلك جمع المراجع الخاصة بالمتغيرات وكافة عناصرها.

ب. المرحلة الثانية: بدأت من شهر فيفري إلى شهر مارس من سنة 2025م، وخلالها تم البحث عن مؤسسة لإجراء الدراسة الميدانية فهذه المرحلة هي بمثابة الدراسة الاستطلاعية لأجل استكشاف الميدان البحثي، فقد جرت لغرض الدراسة الميدانية التي نحن بصدد دراستها، وتم اختيار المؤسسة والتي تتمثل في الهيئة الإدارية لدائرة لوطاية لولاية بسكرة، ثم التوجه والتعرف عليها وعلى أهدافها وهياكلها وعدد الموظفين فيها، وتم تحديد جميع الموظفين للدراسة الميدانية حيث تتكون من 22 موظف فقط، وتم اختيار الأسلوب المسح الشامل لهذه الدراسة بعد جمع البيانات وفقا للمنهجية المحددة تم القبول المبدئي إلى حين تسليمهم طلب الإذن بالدخول للمؤسسة لإنجاز بحث علمي ميداني.

ت. المرحلة الثالثة: والتي تمت في النصف الأول من شهر أفريل من سنة 2025م، تم المصادقة على الترخيص الذي منح لي من قبل رئيس قسم علم الاجتماع بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بعد ذلك تم بناء استمارة أسئلة تم توزيعها عليهم لاحقا (انظر الملحق رقم: 01).

ث. المرحلة الرابعة: والتي تمت في النصف الثاني من شهر أفريل وشهر ماي 2025م، بعد أخذ الإذن من مدير المؤسسة تم توزيع الاستمارة على الموظفين جميعا، على عينة قوامها 22 موظف بمختلف مستوياتهم العلمية ومناصبهم المهنية . وبعدها تم استرجاع الاستمارة إذ خصصت للدراسة الميدانية لتفريغ ولتحليل البيانات ومناقشتها والوصول للنتائج النهائية والخروج باقتراحات.

ج. المرحلة الخامسة والأخيرة: تمثلت هذه المرحلة في جمع جميع فصول الدراسة وإعادة النظر فيها ومراجعتها والتحقيق منها لتفادي الأخطاء الإملائية والتكرار، والتدقيق من السلامة اللغوية وغيرها من الأمور المنهجية، والتي استغرقت منا حتى الوقت المحدد من تسليمها لإدارة الكلية.

3. المجال البشري:

يعتبر المجال البشري للدراسة يأتي عن طريق تحديد مجتمع البحث، وقد يتكون هنا المجتمع من جملة أفراد أو عدة جماعات وفي بعض الأحيان يتكون مجتمع البحث من عدة مصانع أو مزارع أو وحدات اجتماعية ويتوقف ذلك بالطبع على المشكلة موضوع الدراسة، وعلى الباحث توضيح خصائص البشر الذين سوف يجري عليهم دراسته. [1] ويقصد به المجتمع البشري المتواجد بالمؤسسة المذكورة أعلاه، ويتمثل مجتمع الدراسة في موظفي الهيئة الإدارية لدائرة الوطاية ولاية بسكرة، والذين تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، وتم الاعتماد على أداة الاستبيان في الإجابة على المحاور: الأول والثاني والثالث والرابع لدراستنا المتمحورة حول: التكنولوجيا الرقمية وانعكاسها على ثقافة التنظيم.

ثانيا: أسلوب المسح الشامل

يعتمد المسح الشامل لكل أفراد المجتمع وهو يقصد به أسلوب التعداد لكل مفردة من مفردات المجتمع الإحصائي وذلك بتجميع بعض البيانات المتعلقة ببعض المتغيرات عن جميع مفردات المجتمع الأصلي. ومن أمثلة أسلوب الحصر الشامل التعداد السكاني والصناعي، حيث من نتائج مثل هذه الدراسات مؤشرات إحصائية يمكن الاهتداء بها في عملية التخطيط، ويعاب على هذا الأسلوب تعذر استخدامه في كثير من البحوث وبخاصة إذا كان مجتمع الدراسة الأصلي كبير حيث ذلك يتطلب جهد ووقت وتكلفة.[2]

[1] محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي التصميم والمنهج والإجراءات، المكتب الجامعي الحديث محطة الرمل، ط 2، اسكندرية، دت، ص62-63.

[2] السعدي الغول السعدي، العينات وأنواعها، الدبلوم الخاص في التربية، ص2.

فلأسلوب المسح الشامل عدة أسباب منها التي جعلتنا نختاره ونستخدمه في دراستنا فمنها:

-الرغبة في الحصول على بيانات شاملة عن جميع وحدات المجتمع، كونه يقدم صورة كلية للمجتمع المدروس.

-عدم معرفة طبيعة المجتمع المدروس لأنه لم تقدم فيه دراسات قبل.

-عدم القدرة على تصميم عينة ممثلة للمجتمع أي تتوافر فيها خصائص المجتمع الأصلي الذي سحبت منه، لتعميم النتائج على المجتمع الإحصائي المدروس. [1] لأن عدد أفراد الهيئة المستهدفة كان محدودا، للوصول لنتائج أكثر دقة وشمولية وتعكس الواقع بدقة، خصوصا أن الدراسة تتعلق بثقافة التنظيم وهي مسألة تحتاج معرفة آراء جميع الأعضاء، وتم توزيع استبيان على كافة موظفي الهيئة الإدارية لدائرة الوطاية دون استثناء بعدها تم استلامها وفرزها ودراستها ثم تفسيرها.

ثالثا: المنهج المستخدم

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لأنه يناسب دراستنا باعتباره منهجا مرنا نسبيا، ويعرف بأنه: "هو المنهج الذي يعتمد على وصف الظاهرة موضع البحث وصفا تفصيليا دقيقا، ويدرس كل جوانبها الكيفية والنوعية والكمية لعبر عن ملامحها وحجمها وتأثيرها ومدى ارتباطها بالظواهر الأخرى المحيطة بها".[2]

حيث يتم استخدام هذا المنهج كونه يدرس الظاهرة كما يراها في الواقع وتم تطبيقه من خلال تصميم استمارة استبيان التي هي عبارة عن مجموعة تساؤلات تم توزيعها على كامل موظفي الهيئة الإدارية وجمعت البيانات ثم حللت تحليلا إحصائيا بنسب مئوية من خلال جداول، وفسرت النتائج على ضوء التساؤل الفرعي الأول والثاني، ومقارنتها مع الدراسات السابقة فالجزء النظري، ويهتم كذلك بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كميا وكيفيا، فالأول

[1] منصف شرفي، محاضرات في تقنيات السبر، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2، الجزائر، 2022م، ص28-29.

[2] جلال محمد الغندور، البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، دار الجوهر للنشر والتوزيع، القارة، مصر، ط 1، 2015م، ص179.

بتقديمها عدديا ونسبيا أي تقديم مقدارها أو درجة ارتباطها مع بقية الظواهر المغايرة، والثاني يصف الظاهرة المدروسة ويوضح خصائصها.

رابعا: أدوات الدراسة

تم اختيار في هذه الدراسة أداة بحثية من أدوات البحث العلمي والتي تتمثل في:

الإستمارة: والتي تعتبر من أكثر الوسائل استعمالا في البحث بهدف جمع البيانات من مجتمع الدراسة، وهي الأداة الرئيسية لهذه الدراسة باعتبارها أنسب الأدوات في مثل هذه المواضيع. يعرف أيضا باسم الاستمارة، ويعنى بها أنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح لاستجوابهم بطريقة موجهة، والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية [1] هي أيضا "عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول الموضوع ومشكلات موقف م ا.[2] والاستمارة هي أداة ووسيلة جمع البيانات تقدم للمبحوثين الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة يقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة، ويتم ذلك بدون مساعدة الباحث في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عليها، وتعرف بأنها: "مجموعة أسئلة بعضها مفتوحة وبعضها مغلقة وبعضها الآخر نصف مفتوحة". [3] وقد قمنا بتصميمها بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، وبعد الدراسة الاستطلاعية الميدانية قد تكونت الاستمارة من 23سؤالا و ثلاثة محاور كانت على النحو التالي:

المحور الأول: البيانات المتعلقة بالخلفية الاجتماعية. : تحتوي على خمسة أسئلة.

المحور الثاني: تأثير التكنولوجيا الرقمية على طبيعة العلاقات التنظيمية يحتوي على الأسئلة من 1 إلى 11.

---

[1] موريس أنجليس، ت بوزيد صحراوي واخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية– تدريبات عملية، ط 2، دار القصبة للنشر، 2006 ص 204

[2] المرجع نفسه.

[3] رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2005م، ص154.

المحور الثالث: تأثير التكنولوجيا الرقمية على البنية التنظيمية للهيكل التنظيمي يحتوي على الأسئلة من 12إلى 23.

خامسا: الأساليب الإحصائية للدراسة

تم الاعتماد على الأسلوب الإحصائي المتمثل في النسبة المئوية والتمثيل البياني، الذي تمثل في الأعمدة التكرارية وتستخدم كأساليب إحصائية يعتمد عليها في التوزيع الشكلي للبيانات، وهو التمثيل البياني للجدول المعطى في شكل بيانات مفرغة وهو عبارة عن أعمدة بيانية متناسقة، حيث تمثل التكرارات على المحور الرئيسي بينما تمثل قيم المتغيرات (جدول الفئات) على المحور الأفقي، ويتم تمثيل كل فئة بعمود ارتفاعه هو تكرار الفئة وطول قاعدته هو طول الفئة وهذا ما اعتمدت عليه في عملي[1].

[1] شفيق العتوم، طرق الإحصاء تطبيقات اقتصادية وإدارية، دار المنهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2008م، ص180.

في هذا الفصل تم التطرق فيه ما نص عليه الجانب الميداني للدراسة، فهو عبارة عن تطبيق للجزء النظري، الذي يسعى لإثبات مدى صدقها وأحقيتها، فهذا يتم وفق آليات تتمثل في الأدوات المنهج العلمي التي تساعده للتوصل والوصول إلى هدفه العلمي المرجو أن يتطابق كلا الشقين النظري والتطبيقي ، ففيه تم السير بالمنهج الوصفي الذي سمح لنا بالوصف والتشخيص والتحليل بطريقة علمية دقيقة.

الفصل الخامس

تفريغ وتحليل وتفسير البيانات واستخلاص النتائج

1. تفريغ وتحليل وتفسير البيانات الشخصية
2. عرض نتائج الدراسة
3. النتيجة العامة للدراسة

1.تفريغ وتحليل وتفسير البيانات الشخصية

1.1.تفريغ وتحليل المحور الأول

الجدول رقم1: الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية%
ذكر	13	%59
أنثى	9	%41
المجموع	22	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الموظفين المبحوثين هم من فئة الذكور، وذلك بنسبة تقدر 59%، في حين نجد أن نسبة الإناث تقدر بـ 41%.

ومن يمكن القول أن معظم الموظفين العاملين بالدائرة هم ذكور، وهذا راجع إلى أن فئة الذكور تحتل عددا أكبر بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الخدماتي خاصة بالبلدية والدائرة، ولأن الدائرة في القانون تعتبر أحد مؤسسات الجماعات المحلية فإن أغلب الموظفين ذكور من جهة، ومن جهة أخرى متقدمين في السن وهذا راجع إلى الطابع الإداري للمؤسسة التي تكون بها وتيرة التوظيف ضعيفة؛ أي أنها تعتمد على الدوران الوظيفي، أي أن أغلب موظفيها كانوا إما بالبلديات أو الدوائر أي تعتمد على النقل الوظيفي، وحركيتها ثقيلة نوعا ما، وأغلب الوظائف تكون رجولية بالتقادم نظرا لما كانت عليه بنية المجتمع وثقافته حول مسألة توظيف وعمل المرأة قبل سنوات من الآن.

الجدول رقم2: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

العمر	التكرار	النسبة المئوية%
من 20-30عاما	3	%14
من 30-40عاما	13	%59
من 40 فما فوق	6	%27
المجموع	22	%100

يتضح من الجدول أن توزيع أفراد العينة على الفئات العمرية ليس متوازن بشكل جيد، هناك تركيز كبير على نسبة 59 % والتي تمثل الفئة المتوسطة العمر، في حين تمثل نسبة 27% الفئة العمرية الأكبر، بينما الفئة المتبقية ممثلة بشكل ضعيف في الفئة الصغرى بنسبة 14%.

وعليه أن أغلب أفراد العينة حسب الفئة العمرية هم من فئة الكبار، دليل على المرحلة العمرية تجمع بين الخبرة الكافية والنشاط والقدرة على الإنجاز، لذلك تعتبر هذه الفترة الأكثر إنتاجية من غيرها في المسار المهني، كما يمكن القول أنها الأداء يتأثر بفعل عدة عوامل منها صعوبة التكيف مع تلك التحولات التي تطرأ أو يمكن تواجد في انخفاض الحافزية، كما تمثل الفئة الصغرى أنها بحاجة للتدريب ما يعكس حداثة تجربتها المهنية.

لذا نستنتج أن الأداء المهني من خلال ما سبق قد بلغ أوجه في المرحلة المتوسطة من العمر، وباقي المراحل العمرية لا يزال بحاجة للتأهيل والتمكين أكثر كون مستواها المهني لا يزال ضعيفا وبحاجة لتمرين وتطوير.

الجدول رقم3: يوضح توزيع أفراد العينة حسب مستوى التعليم

المستوى	التكرار	النسبة المئوية%
ابتدائي	5	%23
المتوسط	1	5%
بكالوريا	6	%27
جامعي	10	%45
المجموع	22	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن التركيز الكبير على المستوى الجامعي وذلك بنسبة 45%، أما التي تليها نسبة 23% تمثل المستوى الابتدائي، في حين يمثل المستوى الثانوي 27%، وباقي النسب تمثل المستوى المتوسط بنسبة 5%.

فهذه الإحصائيات متركزة بشكل كبير على المستوى الجامعي دلالة على جودة المؤهل العلمي في الهيئة الإدارية لدائرة الوطاية لولاية بسكرة.

2.1. تفريغ و تحليل المحور الثاني: تأثير التكنولوجيا الرقمية على طبيعة العلاقات التنظيمية

جدول (03) يمثل نسبة تأثير التكنولوجيا الرقمية على التواصل بين الموظفين في المنظمة

العبارة 1	التكرار		
	نعم	لا	المجموع
تأثير التكنولوجيا الرقمية على التواصل بين الموظفين في المنظمة	22	0	22
النسبة المئوية	100%	0%	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 100% أي إجمالي المبحوثين يؤكدون بأن التكنولوجيا واستخدامها داخل المؤسسة محل الدراسة أثر على العلاقات التنظيمية بين الموظفين، بينما لا يوجد أي مبحوث أقر عكس ذلك.

وهذا راجع إلى التأثير والانعكاس الملموس للتكنولوجيا على العلاقات المهنية، بحيث أصبحت العلاقات تتخذ الشكل الشبكي أي عن بعد، بمعنى أنها أصبحت تدار عن بعد باستخدام وسائط تكنولوجية بين الموظفين في تنسيق الأعمال والتواصل حتى العلاقات المركزية أصبحت تأخذ شكلا جديدا، بحيث قل التواصل المباشر بين الموظفين لتحل محله التكنولوجيا وهذا ما أشار إليه كالون في نظريته الفاعل والشبكة بتعبيره "أن التنظيمات العربة زاوجت بين المورد التقني والمورد البشري" بتصرف، وهكذا انعكس هذا التفاعل على الحياة المهنية ومنها خصوصا العلاقات بين العمال داخل المؤسسة فانتقلت من علاقات مباشرة إلى علاقات عن بعد relation a distance

الجدول رقم(04) يمثل نسبة رفع التكنولوجيا الرقمية من سرعة التواصل بين الموظفين

العبارة2	التكرار		
	نعم	لا	المجموع
رفع التكنولوجيا الرقمية من سرعة التواصل بين الموظفين	22	0	22
النسبة المئوية	100%	0%	100%

يظهر من خلال الجدول المبين أعلاه أن إجمالي المبحوثين أجابوا أن التكنولوجيا الرقمية رفعت من سرعة التواصل بين الموظفين ، وذلك بنسبة 100%، في حين لا يوجد أي مبحوث ناد بالعكس.

يدل هذا على أن المؤسسة محل الدراسة قد تمكنت من الاستفادة بشكل فعال من إدماجها للتكنولوجيا الرقمية في تسيير شؤونها المهنية، بحيث أصبح التواصل مع موظفيها أكثر

سرعة ومرونة، كما تفسر بأن المؤسسة محل الدراسة سهلت في هذا الانتقال من خلال اعتمادها على وسائل حديثة رقمية كالبريد الالكتروني ومنصات تبادل المعلومات، ما قلص من المسافات فتمكنت المؤسسة من الانتقال من نمط العلاقات التقليدية إلى علاقات رقمية دون التأثير على العمل وتغييره، فهو رفع من كفاءة موظفي المؤسسة وحفزهم في تحقيق الانسجام الوظيفي.

لذا نستنتج أن الدائرة استطاعت توظيف التكنولوجيا الرقمية بذكاء، ما جعلها نموذجا للإدارة المتطورة فهي لا تزال تواكب تلك التغيرات التكنولوجيا التي توجد في العصر وتستثمر الأدوات لتعزيز سرعة التواصل بين موظفيها.

جدول(05) يمثل نسبة عمل التكنولوجيا الرقمية في تعزيز التواصل بين الموظفين

العبارة 3	التكرار		
	نعم	لا	المجموع
تعمل التكنولوجيا الرقمية في تعزيز التواصل بين الموظفين	22	0	22
النسبة المئوية	100%	0%	100%

يشير الجدول أعلاه أن التكنولوجيا الرقمية تعمل في تعزيز التواصل بين الموظفين ، أي جل المبحوثين يؤيدون هذه العبارة وذلك بنسبة 100%، فلا يوجد مناقض لهذا.

ما يفسر هذا أن التكنولوجيا الرقمية تعمل في تعزيز التواصل بين الموظفين هو توفير مجموعة من الأنظمة والأدوات الرقمية التي تسهل تبادل المعلومات، وتنسيق الجهود، فكلها تعمل على خلق بيئة تفاعلية تشجع على تبادل المعرفة لبين الموظفين.

وعليه فالتكنولوجيا الرقمية ليست مجرد وسيلة وأداة بل هي أداة لإعادة تشكيل الروابط الاجتماعية داخل المؤسسة محل الدراسة، فعملها يكون عبر عدة قنوات كالبريد الالكتروني، المجموعات الافتراضية ضف إلى منصات رقمية مهنية كالبروقراس، فالتكنولوجيا الرقمية لها

فضاء واسع لا يحده لا المكان ولا الزمان فهو يستخدم معلومات سريعة التدفق، ويعزز التعاون داخل المؤسسات، كما تراه من منظور السوسيولوجيا التقنية التي تقر بعدم حيادة التكنولوجيا بل تندمج وفق التنظيم الاجتماعي للمؤسسة، فهي في الدائرة لم تستخدم كوسيلة بل ضمتها في البنية التنظيمية التي تتحكم في الأفراد وسلوكاتهم وتؤثر في كيفية تواصلهم واتخذ قرارات محكمة.

لذا التكنولوجيا الرقمي في المؤسسة العمومية لم يكن التواصل معها بضعيف ولا بسريع، بل تعمقت في إعادتها لبناء العلاقات المهنية التي تحمل عدة أسس كالثقة والعمل بفريق، ما يجعلها المحور الأساسي في تحسين بيئة العمل وتقديم أداء وظيفي فعال.

كما أنها تتفق مع نتائج الدراسة العربية الأولى: وهذا ما جعل المؤسسات تحرص على تحقيقها وتسعى للحصول على شهادة الايزو كدليل مادي ملموس تثبت به مصداقية جودتها، غير أن هذا لا يتأتى إلا من خلال إنشاء ثقافة مؤسساتية قوية وإيجابية قادرة على توجيه سلوكات العاملين وتوحيد جهودهم رغم تنوع ثقافتهم وغرس ثقافة الجودة فيهم من خلال التركيز على أهم الأسس والمبادئ المشكلة لثقافة المؤسسة والتي لها تأثير مباشر في تحقيق الجودة الشاملة.

الجدول رقم(6) يمثل نسبة تعزيز الثقة الرقمية في ظل تواجد التحديات التكنولوجية

العبارة 4	التكرار		
	نعم	لا	المجموع
يمكن تعزيز الثقة الرقمية في ظل تواجد التحديات التكنولوجية	20	2	22
النسبة المئوية	%91	%9	100%

يظهر من خلال الجدول أنه يمكن تعزيز الثقة الرقمية في ظل تواجد التحديات التكنولوجية بنسبة قدرت بـ: 91%، فأغلب المبحوثين يقرون بأن هناك تعزيز في الثقة الرقمية، بينما تراوحت 9% بأنه لا يمكنهم تعزيز الثقة الرقمية في ظل تواجد التحديات التكنولوجية.

وهذا ما يفسَّر بأنه يمكن للمؤسسات تعزيز الثقة الرقمية في ظل تواجد التحديات التكنولوجية. ما يعس وعيا اجتماعيا متزايدا بأهمية التكنولوجيا في الحياة اليومية للأفراد لبناء الثقة الرقمية في بيئات مختلفة وغامضة. فالنظرية السيسيوتقنية تؤكد الروابط الوثيق بين الأفراد والثقافة والقيم التي تجمعهم؛ فالتكنولوجيا وحدها لا تكفي للثقة بل التفاعل بين الأفراد والتكنولوجيا هو ما يعزز الثقة الرقمية، لأنه توضح كيفية استخدامها وطريقة تطبيقها داخل المؤسسات وضبطها للقوانين التي تحكمها، فالدائرة هي بيئة تقنية داعمة للثقة كونها تحمل بنية تنظيمية واجتماعية كونها مؤسسة عمومية داعمة للأدوات الرقمية، فقد تكون نظمت عدة حملات توعوية ساعدت الموظفين داخل الدائرة على فهم استخدام هذه التكنولوجيا وخضوعهم لتدريبات متطورة ومختلفة. ومنه تتفق مع نتائج الدراسة السابقة الدراسة الثالثة: توصلت الدراسة إلى التالي:

أظهرت نتائج الدراسة أن الثقافة التنظيمية السائدة بوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية وببلدية براقي تتميز بالبيروقراطية من خلال تركيزها على تطبيق الإجراءات والقواعد التنظيمية في إنجاز مختلف المهام الإدارية، والهرمية في توزيع السلطة والصلاحيات والاعتماد على المراسلات المكتوبة في انتقال المعلومات، والتخصص والمراقبة في الأداء، غير أن البيروقراطية لم تكن البعد الوحيد السائد بها، بل هناك توجه نحو إرساء مظاهر ثقافية جديدة تضع المواطن في قلب كل خطوة تخطوها الوزارة كما حددت هذه الدراسة، التأثير السلبي والايجابي لهذه الأبعاد الثقافية في نجاح الإدارة الالكترونية.

من هنا نستنتج أن لتعزيز الثقة الرقمية لا بد من الدمج الثنائي بين التفاعلي الاجتماعي والمؤسساتي، وهذا ما تؤكده النظرية السوسيو تقنية حتى يكون التغيير التكنولوجي ناجحا.

الجدول رقم (7) يمثل نسبة تأثير التكنولوجيا الرقمية على تفعيل التعاون بين أفراد المنظمة

العبارة 5	**التكرار**		
	نعم	**لا**	**المجموع**
تؤثر التكنولوجيا الرقمية على تفعيل التعاون بين أفراد المنظمة	22	0	22
النسبة المئوية	100%	0%	100%

يشير الجدول إلى أن نسبة 100% هي العدد الكلي من المبحوثين في المؤسسة محل الدراسة بأن التكنولوجيا الرقمية تؤثر على تفعيل التعاون بين أفراد المنظمة ، كونها تعزز من التعاون الفعال بين أعضاء المنظمة وتحسين الأداء العام.

هذا ما يدل على أنه يجب الوعي الجماعي أن يكون حاضرا كوسيط للتواصل والتنسيق داخل العمل، فهي أصبحت بفضل التكنولوجيا جزءا لا يتجزأ من الثقافة التنظيمية وليست مجرد وسيلة تستعمل لغرض ما، فهناك عدة أدوات تقوم بهذا كالبريد اللكتروني ومنصات رقمية، ويؤكد ماكس فيبر في نظريته الفعل الاجتماعي فهو يربط الفعل الاجتماعي بالمعنى الذاتي الذي يعطيه الأفراد لأفعالهم داخل السياق الاجتماعي، حيث تبنى فعلا اجتماعيا هادفا يتم استخدام الأفراد للتكنولوجيا لتحقيق التعاون داخل المنظمة (بتصرف)، فالتكنولوجيا تستخدم لتحقيق عدة أهداف مشتركة، وكما تيسر التواصل الفوري بين الموظفين من خلال دعمها للعمل بفريق، وتقلل المسافات الإدارية بين الموظفين ما يؤدي لرفع الكفاءة المهنية والتفاعل الجماعي، في إذن عامل أساسي يعيد تشكيل أسلوب العمل والتفاعل داخل المؤسسة.

بمعنى أن التكنولوجيا حقا ليست بأداة رقمية فحسب، بل عامل اجتماعي أساسي لتحديد أسلوب العمل والتفاعل داخل المؤسسات، يمكن بهذا دمجها ضمن الثقافة التنظيمية لتحقيق أعلى منتوجية مؤسساتية وتقديم الأداء العام وتحسينه.

جدول(8) يمثل نسب تأدية التكنولوجيا الرقمية إلى تغييرات في سلوك الأفراد داخل المنظمة

العبارة 6	**التكرار**		
	نعم	**لا**	**المجموع**
أدت التكنولوجيا الرقمية إلى تغييرات في سلوك الأفراد داخل المنظمة	**22**	**0**	**22**
النسبة المئوية	**100%**	**0%**	**100%**

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن التكنولوجيا الرقمية أدت إلى تغييرات في سلوك الأفراد داخل المنظمة بنسبة كاملة تمثلت في 100%، ما يدل على ثراء تجربتهم المهنية وزاد من كفاءتهم.

فتركز هذه البيانات على أن التغيرات المتواجدة تكون داخل المؤسسة وذلك نتيجة استخدام التكنولوجيا الرقمية، ما يعكس تحولا في سلوك الأفراد فتأثيرها في الحياة العملية مع احترام الوقت المحدد للعمل، وهذا ما تقره نظرية التحليل البنيوي الوظيفي لتالكوت بارسونز"، حيث يؤكد أن التكنولوجيا الرقمية وظيفتها تتمثل في إعادة تشكيل السلوك الفردي داخل مؤسسته بغية الحفاظ على الأهداف المرجوة تحقيقها من قبل المؤسسة العمومية كالانضباط الخلقي والتزام التوقيت العملي ورفع الكفاءة. كما ساهمت في زيادة استخدامه للبريد الالكتروني والمنصات الرقمية بدلا التواصل المباشر، كل هذا سعيا للتكيف مع النظام الرقمي الجديد فهي انتقلت للبنيوية في ثقافة العمل والنجاح في الرقمية الجديدة.

لذا نجد التكنولوجيا الرقمية بالفعل قد أحدثت تغيرات عدة في السلوك المهني للفرد داخل مؤسسته، فأصبحت ضرورة وظيفية وعليه يجب التأقلم معها لأنه تكيف بنيوي فهي تديره بإبداع سعيا للمؤسسة لتحقيق النجاح المني.

الجدول (9) يمثل نسب وجود مشاكل في استخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل عال

العبارة 7	التكرار		
	نعم	لا	المجموع
هناك مشاكل في استخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل عال	15	7	22
النسبة المئوية	68%	32%	100%

يظهر من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة قدرت بـ: **68% قد أقرت بأن** هناك مشاكل في استخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل عال، في حين سجلت نسبة أقل أنه لا توجد.

ما يدل على أن رغم الفوائد المتعددة للتكنولوجيا الرقمية إلا أن هناك سلبيات لها كالإفراط في الاعتماد عليها واستغلالها بشكل سيء ما سبب تباعد اجتماعي وفجوة رقمية، فوجب الحذر من استخدامها لتجنب هذه المشاكل.

فالتكنولوجيا الرقمية بسلبياتها وإيجابياتها تؤدي ازدواجية تعكسها فهي لم تتكيف بعد مع المتطلبات الجديدة، فتواجدت نظرية العلاقات الإنسانية فهي ضمن الإطار الرأسمالي تؤكد أن العامل البشري هو مركز الإنتاج والفعالية، وتشير إلى أن الاهتمام بالإنتاجية عبر التكنولوجيا دون مراعاة الجانب الإنساني يؤدي للتوتر والمقاومة (بتصرف).

فالتكنولوجيا هنا هي كأداة مفروضة لمواكبة التحول البشري والاجتماعي، فهي لم تجد ما يكفي من الكفاءات بسبب الإقصاء المهني، فتجاهل نفسية الفرد والتركيز على التكنولوجيا يولد تحديا سلبيا للتكنولوجيا الرقمية.

لذا نخلص إلى كون التكنولوجيا الرقمية عنصر أساسي لا يجب فرضها كوسيلة لتجنب التحديات التي قد تواجهها، فعليه يجب أن تخدم الإنسان لضمان التكامل الرقمي.

3.1. تفريغ و تحليل المحور الثالث: تأثير التكنولوجيا الرقمية على البنية التنظيمية للهيكل التنظيمي

1. الجدول (10) يمثل نسبة أساليب نظم المعلومات المعتمدة في المؤسسة

العبارة 8	التكرار		
	أساليب حديثة	أساليب بسيطة	المجموع
أساليب نظم المعلومات المعتمدة في المؤسسة	5	17	22
النسبة المئوية	23%	77%	100%

حيث نلاحظ أن أعلى نسبة مسجلة في هذا السؤال على أن أساليب نظم المعلومات المعتمدة في المؤسسة هي أساليب بسيطة وبلغت النسبة 77%، بينما كانت الأساليب الحديثة قدرت بنسبة 23%، من إجابات الموظفين بالهيئة الإدارية لدائرة الوطاية ولاية بسكرة.

ما يفسر تبسيط العمليات وتحسين الكفاءة. فنظم المعلومات تستخدم في المؤسسات لاتخاذ القرارات بسرعة وسهولة ومتابعة الأداء الوظيفي العام للموظفين من أجدل التنسيق وتنظيم الإجراءات التي تحول السلوك الفردي من الشفهي إلى الرقمي.

كم يتم الاعتماد على نظم المعلومات في المؤسسة لوجود السيطرة الإدارية والتقليل من الجهد والوقت ومتابعة أداء العمال والرضا لعملهم بغية الامتثال الشفافي، فتتوافق هذه العبارة مع نظرية ماكس فيبر التي تقر بأنها تحقق نظم المعلومات الرقمية إذ تحول كل عملية تنظيمية إلى نموذج عقلاني قائم على قواعد ومعايير دقيقة، كما تنطبق مع الثقافة التنظيمية في نظرية شين الذي ينادي بالافتراضات الأساسية غير المعلنة(بتصرف)، كما تتفق مع النظرية التقنية والتي أصبحت جزء من التصرف العملي اليومي لا يمكن تركه.

كما أنها تتفق مع نتائج الدراسة السابقة **الدراسة الثانية:** توصلت الدراسة إلى التالي:

أن من الوسائط التكنولوجية التي يغلب حضورها في مجال تعليم اللغة العربية في الجامعة الجزائرية، الحاسب الآلي، وجهاز عرض البيانات، والأجهزة اللوحية وتسجيلات الفيديو، وبرامج الإنترنيت المتوفرة التي تسهم في تعزيز عمل الأساتذة وشرحهم للدروس، وتقنيات التحاضر عن بعد، وعروض إنتاج الفيديو التي تسهل التعليم الالكتروني، وأن لهذه الوسائط التكنولوجية الحديثة دور كبير في تعليم اللغة العربية، وتحقيق النضج اللغوي والفكري لدى الطالب، وتطوير العمليات الذهنية الخاصة به، والتي ترتبط بسرعة برمجة اللغة وفهمها وتحليلا، ومدى استيعابها، ومنه بلوغ اللغة العربية التصنيف العالمي ومواكبة التطور الحاصل في العالم المتقدم.

لذا نستنتج مما سبق أن نظم المعلومات في المؤسسات ليست أدة كونها تعيد تشكيل سلوك الفرد وعلاقاته والقيم التي تربى عليها، فهي تتماشى مع الثقافة المؤسسية الحديثة التي تقر بالانضباط والنظام العملي.

جدول رقم(11) يمثل نسبة تأثير التكنولوجيا الرقمية على الهيكل التنظيمي

العبارة 9	التكرار		
	نعم	لا	المجموع
أثرت التكنولوجيا الرقمية على الهيكل التنظيمي	8	14	22
النسبة المئوية	36%	64%	100%

يظهر الجدول أعلاه أن المبحوثين الذين أجابوا بلا قدرت بنسبة 64% ما يدل على أن التكنولوجيا الرقمية لم تؤثر على الهيكل التنظيمي ، والمبحوثين الذين أجابوا بنعم بنسبة 36% يقرون بالعكس.

حدث هذا التأثير بسبب تواجد التكنولوجيا التي أدت بدورها لتحسين الأداء الإداري والكفاءة، مع توفر للمعلومات البيانية بشكل سريع، تمكن من التواصل الرقمي مع جميع الإداريين مما عزز من مبدأ التعاون الوظيفي بين العمال مع بعضهم وبين الرئيس والمرؤوس، لذلك قلت الأدوات التقليدية، فتشير النظرية التقنية التي تقر بأن التكنولوجيا مع التطور المستمر تؤثر على طريقة وأسلوب العمل، لذلك تتعدد المهارات ما يضطر من مدير المؤسسةو لتغيير في بنية الهيكل التنظيمي، والمطالبة بالعمل الجماعي لتحقيق النجاح المطلوب.

وعليه نستنتج أن تأثير التكنولوجيا رغم تواجده على الهيكل التنظيمي إلا أنه تعود بالإيجاب كونها تحسن من الأداء الوظيفي لتلبية احتياجات المستقبل.

الجدول رقم(12)يمثل نسبة زيادة التكنولوجيا الرقمية من سرعة اتخاذ القرارات

العبارة 10	التكرار		
	نعم	لا	المجموع
زيادة التكنولوجيا الرقمية من سرعة اتخاذ القرارات	8	14	22
النسبة المئوية	36%	64%	100%

يتضح من خلال الجدول رقم 12 أن أعلى نسبة من المبحوثين ترى أن التكنولوجيا الرقمية لم تزد من سرعة اتخاذ القرارات بنسبة قدرت بـ: 64%، وتمثلت الإجابة بنسبة بلغت 36% أنها زادت.

تفسر هذه البيانات أن زيادة التكنولوجيا الرقمية تسعى لتحليل كميات أكبر من البيانات كونها أصبحت سلة الإتاحة، كما تسهل التواصل الرقمي وتبادل الأفكار بين الجماعات مما يزيد من سرعة لإيجاد الحلول، فالتكنولوجيا تتوافق هنا مع نظرية السيسيةتقنية التي تتطلب بيئات عمل مرنة تتخذ عدة قرارات بسرعة وسهولة، وتمكن من تطوير المهارات من خلال ما تؤكده نظرية الرأس مال البشري التي تساهم في تدرلايب موظفي المؤسسة على التكنولوجيا وأدواتها الحديثة لتعزيز سرعة اتخاذ القرارات.

لذا نستنتج أن مبدأ الجماعة يعزز من تحليل البيانات بشكل أسرع بفضل التكنولوجيا وتؤدي لتحقيق نتائج إيجابية.

جدول رقم(13) نسبة تأثير التكنولوجية الرقمية على توزيع المهام

العبارة 11	التكرار		
	نعم	لا	المجموع
تأثير التكنولوجية الرقمية على توزيع المهام	5	17	22
النسبة المئوية	23%	77%	100%

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن أعلى نسبة**77%** من المبحوثين ترى أنه لا يوجد تأثير التكنولوجية الرقمية على توزيع المهام، من جهة أخرى نرى أن 23% تؤثر في توزيع المهام.

ما يدل على أنه لا يوجد تأثير التكنولوجية الرقمية على توزيع المهام، لكن أثرت فيه بنسبة لا بأس بها حيث أصبح توزيع المهام أكثر دقة من خلال استخدام أدوات التكنولوجيا التي تسهل التواصل بين الجماعات، فتساهم التكنولوجيا في إعادة العلاقات الفردية في جماعة مع ما يتماشى والمؤسسة. كما تتفق مع نتائج الدراسة السابقة الرابعة تمثل ثقافة الأفراد والمجتمعات جزء لا يتجزأ من كيانها، فالعادات والتقاليد والاتجاهات الفكرية والمعتقدات وغيرها من عناصر الثقافة بمفهومها الشامل تشكل جزء هاما من حياتنا وتمنح لسلوكاتنا معنى وتصفها بصفة خاصة، فالثقافة هي التي تميز مجتمع عن آخر أو جماعة اجتماعية من أخرى، وإذا كان هذا ينطبق على المجتمع فهو كذلك ينطبق على الأنساق الفرعية المكونة للمجتمع كالمؤسسات، وعليه فإن نجاح التنظيم على مدى توافق ثقافة الفرد في التنظيم مع ما هو مطلوب منه كفاعل في هذا التنظيم، وهذا هو المشكل الذي تعاني منه المنظمات في كل دول العالم بما فيه الجزائر.

لذا نجد أن التكنولوجيا تقوم بإعادة توزيع المهام مع التأثير الضعيف على العلاقات الفردية الجماعية في المؤسسة كونه يعود بالإيجاب لتحقيق الأهداف المرجوة.

الجدول رقم(14) يمثل نسبة استحداث بعض الأقسام أو الوحدات بالهيكل التنظيمي للمؤسسة

العبارة 12	التكرار		
	نعم	لا	المجموع
استحداث بعض الأقسام أو الوحدات بالهيكل التنظيمي للمؤسسة	16	6	22
النسبة المئوية	73%	27%	100%

يتضح لنا من خلال الجدول المبين أعلاه أن أغلب المبحوثين يؤكدون بأن هناك استحداث بعض الأقسام أو الوحدات بالهيكل التنظيمي للمؤسسة بنسبة 73%، في حين أن نسبة المبحوثين يقرون عكس ذلك بنسبة 27%.

ما يدل على أن هناك استجابة للتغيرات كلما زادت الطلبات على الرقمية، لذلك تضطر المؤسسة لاستحداث بعض أقسامها بغية تحسين منتجاتها للتطوير وتحسين العمليات، فالثقافة التنظيمية تشجع التعاون الجماعي تهيئا لأي تغير تكنولوجي، كما تعزز التواصل الداخلي بين الإدارة وموظفيها وتوفير التدريبات اللازمة بغية مواكبة التطور الرقمي لمواجهة التحديات المرجوة. وتتفق مع نتائج الدراسات السابقة الدراسة الثانية، وأظهرت نتائج الدراسة:

– أنّ تقديرات مدارس وكالة الغوث لدور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لديهم بدرجة عالية، كما حصلت مجالات الإستبانة على الأوزان النسبية التالية: مجال البريد الإلكتروني، مجال البرمجيات، مجال قواعد البيانات، ومجال الإنترنيت.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين متوسطات تقديرات مديري مدارس وكالة الغوث لدور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لديهم تعزى لمتغيرات الدراسة

(المرحلة التعليمية، المنطقة التعليمية، سنوات الخدمة، التخصص، الدورات في مجال الحاسوب).

بمعنى أن المؤسسات على استعداد تام لاستحداث عدة أقسام جديدة حسب متطلبات التكنولوجيا الرقمية وذلك للابتكار والنمو.

الجدول رقم(15) يمثل نسبة تتيح التكنولوجيا الرقمية إمكانية التواصل المستمر بين المسؤولين والعمال

العبارة 13	التكرار					
	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	المجموع
تتيح التكنولوجيا الرقمية إمكانية التواصل المستمر بين المسؤولين والعمال	8	7	7	0	0	22
النسبة المئوية	36%	32%	32%	0%	0%	100%

يظهر من خلال الجدول رقم 15 المبين أعلاه أن أعلى نسبة من المبحوثين أجابوا بأن التكنولوجيا الرقمية تتيح دائما إمكانية التواصل المستمر بين المسؤولين والعمال بسبة بلغت 36%، ومن جهة أخرى يرون أن نسبة 32% يقولون بأنها غالبا وأحيانا.

ما يدل على أن هناك عدة أدوات كزوم لتعزيز التواصل وتبادل المعلومات في الوقت ذاته ما يبسهم في بناء ثقافة للموظفين داخل المنظمة، فاستخدام التكنولوجيا الرقمية في المؤسسة محل الدراسة تسهل عليهم عدم تحديد الاجتماعات المباشرة في المكاتب بل عن طريق التواصل عن بعد يمكن تحديد هذه الاجتماعات بين فرق مختلفة في الوقت ذاته. وتتوافق مع نتائج الدراسة الثالثة في وأظهرت نتائج الدراسة:

- أظهرت النتائج أن النمط الثقافي السائد في وزارة الداخلية الأردنية هو نمط ثقافة المهمة والذي يتصف بالعمل بروح الفريق والقدرة على التكيف والمرونة ويحكمها القدرة والعقل.

- كما أظهرت النتائج أن هناك أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الداخلية الأردنية.

فلذلك تعكس التكنولوجيا الرقمية التكيف مع البيئة المهنية والأهمية التي تكتسيها من سهولة ومرونة فعلى المؤسسات تعزيز التكنولوجيا ووسائلها الرقمية لضمان تعزيز الابتكار لتحقيق الأهداف المرجوة.

الجدول رقم(16) يمثل نسبة ما هو نمط التغيير الذي أحدث في المؤسسة بعد إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال

العبارة 14	التكرار			
	التجهيزات	معارف الأفراد	أساليب العمل	المجموع
نمط التغيير الذي أحدث في المؤسسة بعد إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال	3	9	10	22
النسبة المئوية	14%	41%	%45	100%

يوضح لنا الجدول أعلاه أن أعلى النسب بين المبحوثين تتمثل في الذين أجابوا بأن نمط التغيير الذي أحدث في المؤسسة بعد إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال يتمثل في أساليب العمل بنسبة 45%، تليها الذين أجابوا بمعارف الأفراد بنسبة 41%، في حين الذين أجابوا بالتجهيزات بنسبة 14%.

وتشير المعطيات في الجدول أعلاه أن التغيير التكنولوجي لم يكن ماديا له تأثير على العنصر الفردي من حيث طرق العمل. فنجد نظرية التفاعل الرمزي التي تؤكد أن التكنولوجيا الرقمية ليست أداة تضاف للمؤسسة بل هي رموز تعيد تشكيل تفاعلات الأفراد داخل بيئة العمل، فالمعرفة التي اكتسبها العاملون وأساليب العمل التي تبنوها نتيجة لتفاعلهم المستمر مع هذه الرموز (بتصرف)، فالسلوك اليومي مثلا يكون عن طريق استخدام أداة رقمية

كالبريد الالكتروني لا يغير طريقة العمل لكنه يغير أسلوب العمل والتواصل أيضا بغية الوصول للتفاعل والابتكار.

لذا نستنتج مما سبق أن نمط التغيير الذي أحدث في المؤسسة بعد إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال فالتكنولوجيا الرقمية تعيد تشكيل الأدوار داخل المؤسسة من حلال تعزيز تفاعل الأفراد ودمجها معها.

الجدول رقم(17) يمثل نسبة زيادة التكنولوجيا الرقمية من كفاءة العمليات التنظيمية

العبارة 15	التكرار		
	نعم	لا	المجموع
زيادة التكنولوجيا الرقمية من كفاءة العمليات التنظيمية	20	2	22
النسبة المئوية	%91	%9	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يقرون بأن هناك زيادة في التكنولوجيا الرقمية من كفاءة العمليات التنظيمية وذلك بنسبة 91%، وتمثل نسبة 9% بأنه لا تزيد.

يمكن تفسير زيادة التكنولوجيا الرقمية من كفاءة العمليات التنظيمية ؛ من خلال إرسال المراسلات ومعالجة البيانات بغية توفير الوقت والجهد والتقليل من الأخطاء، وذلك باستخدام أدوات رقمية متطورة محدثة كالمنصة الرقمية مما يسهل التعاون والتنسيق في العمل بفريق، حيث يمكنه اتخاذ قرار بسرعة وفعالية لأن النتائج المتحصل عليها دقيقة تعزز الرقابة والسيطرة الإدارية، وهي تتم داخل المؤسسات لتحسين خدماتها للمواطنين فهذا التغيير يمس البنية التنظيمية التي تقر هبا نظرية النظم (بتصرف) بغية تحسين التفاعل بين العناصر وتعزيز الفاعلية.

نستنتج في الأخير أن التكنولوجيا الرقمية تعد عنصرا حيويا داخل المؤسسات العمومية كونها ترفع من الكفاءة التنظيمية لتحسين الجودة المهنية وفق متطلبات العصر المعاصر.

الجدول رقم(18) يمثل نسبة مساهمة التكنولوجيا الرقمية في تقليل التكاليف والهدر

العبارة 16	التكرار		
	نعم	لا	المجموع
مساهمة التكنولوجيا الرقمية في تقليل التكاليف والهدر	20	2	22
النسبة المئوية	%91	%9	100%

من الجدول رقم 22 يلاحظ أن مساهمة التكنولوجيا الرقمية في تقليل التكاليف والهدر تمثلت بنسبة قدرت بـ: **91%**، فيما ترى نسبة **9%**بأنه لا تساهم.

تدل هذه المعطيات على أن هذه المساهمة التكنولوجية تتم من خلال نقص الورق ولوازم الطباعة الورقية، كما تقلل الحاجة للعدد الكبير من الموظفين الذين يمارسون ساعات إضافية لتكملة العمل الموكل لهم، فهذه الأدوات قللت التكاليف والهدر بفضل التحول الخدماتي إلى الالكترونية المقدمة بسهولة وسرعة وبأقل تكلفة ووقت، فنظرية التحديث التي ترى أن التقدم يؤدي إلى تحولات بنيوية في التنظيمات والمجتمعات، لغية تحسين الأداء والتقليل من الهدر (بتصرف).

بمعنى أن التكنولوجيا الرقمية الأداة الأساسية في عملية التقليل والهدر، فهي عامل تحسين إداري ووسيلة لعدم الإنفاق والسعي للتيسير مع متطلبات الحاثة.

الجدول رقم(19) يمثل نسبة يمكن للتكنولوجيا الرقمية المساهمة في تحسين البنية التنظيمية

العبارة17	التكرار		
	نعم	لا	المجموع
يمكن للتكنولوجيا الرقمية المساهمة في تحسين البنية التنظيمية	22	0	22
النسبة المئوية	100%	0%	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 100% أي إجمالي المبحوثين يؤكدون بأنه يمكن للتكنولوجيا الرقمية المساهمة في تحسين البنية التنظيمية داخل المؤسسة.

فالتكنولوجيا الرقمية تساهم في تحسين البنية التنظيمية داخل المؤسسة محل الدراسة كون المؤسسة متأثرة بالرقمنة وهذا يكون على الهيكل المؤسساتي، فيتم تقلل المستويات الإدارية بفضل التكنولوجيا التي تدعم السرعة والسهولة، كما يتم توزيع المهام مع توفير الرقابة الإدارية فتسمح بالتفاعل السريع مع التغييرات البيئية والداخلية، فالبنية التقليدية تبطئ العملية لا تنجز بوقت قصير ولا بسهولة، فالنظرية الوظيفة تؤكد أن أي عنصر داخل المؤسسة له وظيفة خاصة به، والتكنولوجيا الرقمية تعيد تنظيم هذه العناصر بما يضمن توازنا وظيفيا أفضل، فالتغيير يتم نتيجة إدخال عنصر التكنولوجيا يعد تطورا وظيفيا يهدف لتحقيق الانسجام الوظيفي داخل المؤسسة. (بتصرف).

أي أن التكنولوجيا الرقمية تعيد تشكيل البنية التنظيمية لتجعل المؤسسة أكثر كفاءة وتكيفا مع متطلبات الرقمنة بغية الإصلاح الإداري.

2. عرض نتائج الدراسة

نتائج التساؤل الفرعي الأول: كيف تنعكس التكنولوجيا الرقمية على طبيعة العلاقات التنظيمية داخل المؤسسة محل الدراسة:

– انعكس التفاعل على الحياة المهنية ومنها خصوصا العلاقات بين العمال داخل المؤسسة فانتقلت من علاقات مباشرة إلى علاقات عن بعد relation a distance .

– أن الدائرة استطاعت توظيف التكنولوجيا الرقمية بذكاء، ما جعلها نموذجا للإدارة المتطورة فهي لا تزال تواكب تلك التغيرات التكنولوجيا التي توجد في العصر وتستثمر الأدوات لتعزيز سرعة التواصل بين موظفيها.

– بأن التكنولوجيا الرقمي في المؤسسة العمومية لم يكن التواصل معها بضعيف ولا بسريع، بل تعمقت في إعادتها لبناء العلاقات المهنية التي تحمل عدة أسس كالثقة والعمل بفريق، ما يجعلها المحور الأساسي في تحسين بيئة العمل وتقديم أداء وظيفي فعال.

– أن لتعزيز الثقة الرقمية لا بد من الدمج الثنائي بين التفاعلي الاجتماعي والمؤسساتي، وهذا ما تؤكده النظرية السوسيو تقنية حتى يكون التغيير التكنولوجي ناجحا.

– أن التكنولوجيا حقا ليست بأداة رقمية فحسب، بل عامل اجتماعي أساسي لتحديد أسلوب العمل والتفاعل داخل المؤسسات، يمكن بهذا دمجها ضمن الثقافة التنظيمية لتحقيق أعلى منتوجية مؤسساتية وتقديم الأداء العام وتحسينه.

– أن التكنولوجيا الرقمية بالفعل قد أحدثت تغيرات عدة في السلوك المهني للفرد داخل مؤسسته، فأصبحت ضرورة وظيفية وعليه يجب التأقلم معها لأنه تكيف بنيوي فهي تديره بإبداع سعيا للمؤسسة لتحقيق النجاح المني.

– التكنولوجيا الرقمية عنصر أساسي لا يجب فرضها كوسيلة لتجنب التحديات التي قد تواجهها، فعليه يجب أن تخدم الإنسان لضمان التكامل الرقمي.

– نتائج التساؤل الفرعي الثاني: كيف تنعكس التكنولوجيا الرقمية على البنية التنظيمية للمؤسسة

– أن نظم المعلومات في المؤسسات ليست أدة كونها تعيد تشكيل سلوك الفرد وعلاقاته والقيم التي تربى عليها، فهي تتماشى مع الثقافة المؤسسية الحديثة التي تقر بالانضباط والنظام العملي.

– أن تأثير التكنولوجيا رغم تواجده على الهيكل التنظيمي إلا أنه تعود بالإيجاب كونها تحسن من الأداء الوظيفي لتلبية احتياجات المستقبل.

– أن مبدأ الجماعة يعزز من تحليل البيانات بشكل أسرع بفضل التكنولوجيا وتؤدي لتحقيق نتائج إيجابية.

– أن التكنولوجيا تقوم بإعادة توزيع المهام مع التأثير الضعيف على العلاقات الفردية الجماعية في المؤسسة كونه يعود بالإيجاب لتحقيق الأهداف المرجوة.

– أن المؤسسات على استعداد تام لاستحداث عدة أقسام جديدة حسب متطلبات التكنولوجيا الرقمية وذلك للابتكار والنمو.

– تعكس التكنولوجيا الرقمية التكيف مع البيئة المهنية والأهمية التي تكتسيها من سهولة ومرونة فعلى المؤسسات تعزيز التكنولوجيا ووسائلها الرقمية لضمان تعزيز الابتكار لتحقيق الأهداف المرجوة.

– أن نمط التغيير الذي أحدث في المؤسسة بعد إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال فالتكنولوجيا الرقمية تعيد تشكيل الأدوار داخل المؤسسة من حلال تعزيز تفاعل الأفراد ودمجها معها.

– أن التكنولوجيا الرقمية تعد عنصرا حيويا داخل المؤسسات العمومية كونها ترفع من الكفاءة التنظيمية لتحسين الجودة المهنية وفق متطلبات العصر المعاصر.

– أن التكنولوجيا الرقمية الأداة الأساسية في عملية التقليل والهدر، فهي عامل تحسين إداري ووسيلة لعدم الإنفاق والسعي للتيسير مع متطلبات الحاثة.

– أن التكنولوجيا الرقمية تعيد تشكيل البنية التنظيمية لتجعل المؤسسة أكثر كفاءة وتكيفا مع متطلبات الرقمنة بغية الإصلاح الإداري.

3. النتيجة العامة للدراسة

تعد التكنولوجية الرقمية المحور الرئيسي لتغيير ثقافة التنظيم في هذا العصر الرقمي، كونها الأداة الفعالة في تعزيز التواصل الفردي الذي يسهم في تبادل الأفكار والمعلومات بطريقة سهلة وسريعة، كلها بغية في الإنتاجية المؤسساتية بتطبيق أدوات التكنولوجيا الرقمية، متخصصة لتنفيذ الأوامر المطلوبة من الإدارة للموظفين، في تفتح آفاقا جديدة رغم العواقب التي الثقافة الذي يتطلب تدريب الموظفين على استخدام هذه الأدوات الحديثة، للتحسين في الأداء ورفع الكفاءة الوظيفية.

خاتمة

1. النتائج

تعد التكنولوجية الرقمية العامل الأول والمؤثر في ثقافة التنظيم، كونها ساهمت في تحسين العديد من النقائص المتواجدة في المجتمع فمثلا حسنت من كفاءة العمل داخل المنظمة، كما عززت التواصل بين الموظفين والإدارة، وسهلت توصيل البيانات في وقت قصير وجهد صغير، فبهذا ظهرت القيادة والسيطرة الإدارية التي تواكب التطور السريع وتتكيف مع التغييرات التنظيمية المتواجدة.

فاستخدامها ضرورة حتمية لجميع الأفراد كونها تحقق الفاعلية والمرونة، لذلك وجب فهمها والتعمق فيها لتعزيز تل القيم الإنسانية والأخلاقية داخل البيئة العملية، فالمطلوب لاستدامتها التدريب والتعليم لضمان القوى العاملة لمواجهة كل العراقيل المستقبلية، فالتوازن بين التكنولوجية الرقمية والثقافة التنظيمية اساس نجاح المنظمات وديمومتها.

2. التوصيات:

استنادا للنتائج التي كشفت عن وجود انعكاس للتكنولوجيا الرقمية على ثقافة التنظيم في الهيئة الإدارية لدائرة لوطاية ولاية بسكرة، أتقدم ببعض التوصيات المهمة في الجانب التطبيقي، والتي تمكن المسؤوليين في مختلف المرافق العمومية التنظيمية من الاسترشاد بها وهي على النحو الآتي :

- يجب تبني أكبر عدد من وسائل التكنولوجيا الرقمية الحديثة لتطوير المنظمة وتحسين خدماتها.
- يجب الاعتماد على الخبرة وأهل الاختصاص في مجال التكنولوجيا الرقمية، لتكوين العمال حول كيفية استخدام وسائل التكنولوجيا الرقمية.
- تخصيص موارد لازمة للاستثمار في التكنولوجيا الرقمية المناسبة وتوفير التدريب والدعم اللازمين للموظفين فهي أهم سمات العصر الحالي.

- محاولة الاهتمام الأكبر بمجال ثقافة التنظيم كونها هي التي تجعل المؤسسة متميزة عن غيرها.

قائمة المصادر

والمراجع

- الكتب

1) [1] موريس أنجليس، ت بوزيد صحراوي واخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية- تدريبات عملية، ط2، دار القصبة للنشر، 2006 ص 204

2) [1] ادجار هـ. شين، الثقافة التنظيمية والقيادة، تر: محمد منير الأصبحي ومحمد شحاتة وهبي،فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، دط، الرياض، 2004م، ص44.

3) [1] السعدي الغول السعدي، العينات وأنواعها، الدبلوم الخاص في التربية، ص2.

4) [1] برهان زريق، السلطة الإدارية، وزارة الإعلام السورية للطباعة، ط 1، سورية، 2016م، ص5.

5) [1] جلال محمد الغندور، البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، دار الجوهر للنشر والتوزيع، القارة، مصر، ط1، 2015م، ص179.

6) [1] رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2005م، ص154.

7) [1] شفيق العتوم، طرق الإحصاء تطبيقات اقتصادية وإدارية، دار المنهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2008م، ص180.

8) [1] محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي التصميم والمنهج والإجراءات، المكتب الجامعي الحديث محطة الرمل، ط2، اسكندرية، دت، ص62-63.

9) [1] محمد باسل الطائي، مدخل إلى علم الفلك، جامعة اليرموك، دط، اليرموك، 2019م، ص7.

10) [1] منصف شرفي، محاضرات في تقنيات السبر، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2، الجزائر، 2022م، ص28-29.

11) إسراء الأسعد، صناعة الروبوتات مستوى مبتدئ، ددن، دط، دب، 2021م، ص7.

12) أمل عبد الفتاح سويدان ومنال عبد العال مبارز، التكنولوجيا الرقمية لذوي الاحتياجات الخاصة، دار الزهراء، ط1، الرياض، 2012م، ص9-10.

13) جاك برينتز، هندسة البرمجيات، تر: زينا مغربل، كتاب العربية، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، 2015م، ص5.

14) حسن مكاوي عماد، تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات، الدار المصرية اللبنانية، ط1، القاهرة، 1997م، ص42-43.

15) زينب محمد أمين، مقدمة في التكنولوجيا الرقمية، دار روابط للنشر والطباعة، دط، دب، 2021م، ص34.

16) سامي أحمد العمري، مقدمة في علم الحاسوب، الجامعة الأردنية، 2003م، ص2.

17) عاصم علاء، في التعريف بتخصصات هندسة البرمجة والحاسوب، دط، دب، دت، ص33.

18) علم البيانات، الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي، ط 2، سعودية، 2024م، ص8.

19) العياشي زرزار، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها في النشاط الاقتصادي وظهور الاقتصاد الرقمي، مقال الاقتصاد والمجتمع، سطيف، الجزائر، دت، ص220.

20) محمد الصيرفي، صمم هيكل التنظيمي، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2006م، ص7.

21) محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، دار المسيرة، ط 1، عمان، الأردن، 2009م، ص114-117.

22) المصطفى بنتور، منهجيات بناء وحساب مؤشرات رأس المال البشري مع الإشارة إلى وضع الدول العربية، صندوق النقد العربي، 2019م، ص8.

- المقالات

1) [1] بلقاسم شبيلي ونورة قنيفة، رأس المال البشري....مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 7، العدد 1، الجزائر، 2020م، ص240.

2) [1] بوزقزة ياسين، دور الثقافة التنظيمية في ترقية الميزة التنافسية للمؤسسة الصناعية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة صيدال بشرشال ولاية تيبازة، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد8، العدد2، الجزائر، 2024م، ص354.

3) [1] حسيني إبتسام وحمدي باشا نادية، أثر القيادة التشاركية على الثقافة التنظيمية بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة شركة سونلغاز بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 23، العدد2، بسكرة، الجزائر، 2023م، ص367.

4) [1] شتوح محمد، مساهمة رأس المال البشري في خلق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال، مجلة الحقوق، مجلد27، العدد1، الجلفة، الجزائر، دت، ص143.

5) [1] عبد الحكيم عمارية ورشيدة سبتي، تكنولوجيا المعلومات والاتصال وحتمية التحول الالكتروني للمؤسسات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 35، جامعة الجزائر3، 2018م، ص971.

6) [1] عبد الناصر طلب حسن، أثر الثقافة التنظيمية على تنفيذ رؤية الملكة العربية ال2030م في المؤسسات الحكومية بالتطبيق على بلدية محافظة حريملاء، المجلة الجزائرية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد2، العدد3، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2023م، ص42.

7) [1] قويدر عبد الوهاب هصك ومحمد بن موسى، مدى تأثير الثقافة التنظيمية المدركة في تعزيز الاتصالات الداخلية بديوان التسيير والترقية العقارية OPGI بولاية الجلفة، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد8، العدد2، الجلفة، الجزائر، 2022م، ص33.

8) [1] لوناس عبد الله ومنصوري نبيل، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بنمط العلاقات الاجتماعية داخل الجامعة ودورهما في تحسين مستوى التعليم العالي وتعزيز الجودة في الجامعة دراسة ميدانية على مستوى جامعة البويرة، مجلة المنظومة الرياضية، المجلد 9، العدد2، الجزائر، 2022م، ص497.

9) [1] محمد محسم كمال سليم، أثر الثقافة التنظيمية على تطبيق التحول الرقمي في الجامعات الخاصة المصرية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد 37، العدد4، مصر، 2023م، ص1113.

10) أثير أنور شريف ومحمد عدنان عبد، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز ممارسات الشفافية المالية وأثرها في فاعلية المنظمة بحث تحليلي لإجابات عينة من المدراء العاملين في الشركة العامة لتجارة السيارات، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد8، العدد15، جامعة الأنبار، 2016م، ص190.

11) إسماعيل بن ملوكة وحلمي دريدش، التحفيز المادي ودوره في تعزيز الثقافة التنظيمية للعمال دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجلفة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد9، العدد1، 2024م، ص340.

1) بن ديدة بغداد وقاضي خلف الله، أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة الرقمية على أداء وسائل الإعلام والاتصال، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 10، العدد 4، الجزائر، 2022م، ص516.

12) بوشبور عبد الحميد، النظم السوسيو–تقنية والسلوك القيادي: متابعة كرونولوجية، جامعة قسنطينة 2، مجلة دراسات في علم الاجتماع، مجلد 1، عدد10، الجزائر، 2017م، ص64.

13) حديد يوسف براهمة نصيرة، تكنولوجيا الاتصال الحديثة واختراق الخصوصية الثقافية للأسرة الحضرية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، الجزائر، 2014م، ص262.

14) سعيد زيوش أهمية التكنولوجيا الرقمية في تحسين جودة التعليم العالي عن بعد في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد16، العدد1، بريكة، الجزائر، 2022م، ص505.

15) سناء مرابطي ونسرين بوسنة، أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب: دراسة ميدانية بالوكالة التجارية لاتصالات الجزائر – الخروب– قسنطينة، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد10، العدد2، قسنطينة، الجزائر، 2023م، ص292.

16) عادل عبد العزيز، دور الثقافة التنظيمية والعدالة الاجتماعية في مكافحة الفساد ورشة عمل (تنمية المهارات القانونية والإدارية للقيادة وآثارها في مكافحة الفساد)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دار المنظومة، الشارقة، 2011م، 324.

17) عويسي سكينة والبشير غربي، التكنولوجيا الرقمية وتأثيرها في حياة الفرد والمجتمع، مرز جيل البحث العلمي، مجلة جيل، العدد 51، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2022م، ص19.

18) كنتاوي أمينة وآخرون، تشخيص واقع الثقافة التنظيمية في شركة سوناطراك، مجلة الاقتصاد والبيئة، المجلد7، العدد1، ورفلة، الجزائر، 202'م، ص155.

19) لالوش غنية، البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في ظل الاقتصاد الرقمي، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد23، العدد2، جامعة الجزائر3،

20) موسى سهام وداسي وهيبة، مساهمة إنترنيت الأشياء في خلق قيمة دراسة تحليلية، مجلة الإستراتيجية، والتنمية، المجلد10، العدد5، بسكرة، الجزائر، 2020م، ص524.

21) نور الدين بوراس وزوزو رشيد، دور القيادة الإدارية الناجحة في تنمية مؤشرات الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المركب المنجمي صوميفوس بئر العاتر، مجلة العلوم الإنسانيةص596.

22) هوان الحبيب، مدى تجسيد الثقافة التنظيمية في المؤسسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، المجلد 5، العدد 1، غليزان، الجزائر، 2023م، ص65.

23) ومان محمد توفيق وزوزو رشيد، التكنولوجية الرقمية ودورها في تنمي المورد البشري الخاص بسلك الأمن لولاية بسكرة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 24، بسكرة، الجزائر، 2017م، ص23.

- المذكرات

1) [1] إبراهيم أحمد عواد أبو جامع، الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم الأردنية، رسالة دكتوراه، الجامعة الأردنية، 2008م، ص22.

2) [1] أماني جمال نبهان أبو معيلق، علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظات غزة وسبل تطويرها، شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2012م، ص19.

3) [1] حسام عبد الله الأحمد، أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين (بحث تطبيقي على مؤسسات الغزل والنسيج في مدينة حلب)، جامعة حلب، شهادة ماجستير، 2008م، ص25.

4) [1] حنيني قاطمة، دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بشركة الأشغال العمومية والترقية العقارية بشؤون ولاية أدرار، شهادة ماجستير، جامعة أدرار، 2013-201'م، ص76.

5) [1] عبير بنت عبد العزيز بن سعود المقبل، الثقافة التنظيمية السائدة في مكاتب التربية والتعليم (بنات) بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، 1430هـ-1431هـ، ص22.

6) [1] عروبة علي ذوقان العيسى، دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تحسين السلوك الإداري في ظل عمليات التحول الرقمي لدى مديري المدارس في مديرية لواء البادية الشمالية الغربية، أطروحة ماجستير، جامعة آل بيت، 2023م، ص14.

7) [1] فريال بنت عبد الرحمن بن محمد علي إدريس، أنماط الثقافة التنظيمية السائدة والمفضلة في إدارة المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، شهادة الماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2003م، ص25.

8) [1] مشنان بركة، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة جامعة الحاج لخضر باتنة، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2015-2016م، ص79.

9) [1] منصور بن ماجد بن سعود بن عبد العزيز آل سعود، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك القيادي في الإدارة المحلية بالمملكة العربية السعودية دراسة تطبيقية على العاملين في إمارتي منطقة الرياض ومنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، الرياض، دت، ص27.

10) حافظي زهير، الأنظمة الآلية ودورها في تنمية الخدمات الأرشيفية دراسة تطبيقية بأرشيف بلدية قسنطينة، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008م، ص124- 125.

11) خمائل كامل محمد الطائي، أثر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الثقافة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركات الاتصالات المتنقلة في العراق الآسيا

سيل وزين العراق في محافظة كربلاء، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، العراق، 2015م، ص70.

12) رائدة عمر مصطفى أبو زيادة، الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في مدينة إربد ودورها في أدائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين (نموذج مقترح لتحسين مستوى الثقافة التنظيمية)، أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، الإربد، الأردن، 2006م، ص37.

13) ربحي كريمة، تكامل الثقافة التنظيمية وإدارة الجودة الشاملة لتحسين الأداء في المؤسسات الجامعية حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة البليدة، جامعة الجزائر3، الجزائر،2012-2013م، ص15-16.

14) عبير نايل عقلات، أثر الثقافة التنظيمية في الفاعلية التسويقية في منظمات صناعة الأدوية والملابس الأردنية دراسة ميدانية، شهادة ماجستير، جامعة آل بيت، 2009-2010م، ص30.

15) محمد حسن مسعود أبو عليا، أثر الثقافة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي: دراسة ميدانية مقارنة على العاملين في البنك العربي وبنك الإسكان، شهادة الماجستير، جامعة البلقاء التطبيقية،2010م، ص26.

16) محمد عبد الرؤوف بن سبع، البنية التنظيمية ودورها في تشكيل علاقات السلطة داخل المؤسسة الجزائرية دراسة نقدية للسلطة في البنية المهنية جامعة الحاج لخضر باتنة 1 أنموذجا، شهادة الدكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020-2021م، ص30.

17) مفتاح أحمد مفتاح أحواس، الثقافة التنظيمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي كما يتصورها القادة الأكاديميون والإداريون، أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، الأردن، 2013م، ص19.

18) ومان محمد، البيئة الرقمية دراسة في بيئة الأبعاد السوسيو–تقنية حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015–2016م، ص97–98.

– المراجع الأجنبية

1) Amany shahin& Mohamed ali abourida, organizational culture and leadership ; organizationalanalysis DBA English; 2019; p5
2) Edgar.h.schein ; organizational culture and leadership; jossey-bass ; john wiley& sons, inc, fourth edition , america ;2010 ;p7
3) Front cognit. The impact of digital technology social media, and artificial intellegence on cognitive functions a review ; tunku abdul rahman university ; malaysia ; mini review; frontiers in cognition, n2; 2023;p4.
4) Gholam ali almady et al./procedia-social and behavioral sciences. Theaardabil industrial management institute. 2016. P456.

– المواقع

1) [1] https://www.ar.m.wikipedia.com

2) [1] أثير أنور شريف ومحمد عدنان عبد، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز ممارسات الشفافية المالية وأثرها في فاعلية المنظمة بحث تحليلي لإجابات عينة من المدراء العاملين في الشركة العامة لتجارة السيارات، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد8، العدد15، جامعة الأنبار، 2016م، ص190.

3) [1] أحمد الشايب، التكنولوجيا سلاح ذو حدين، شبكة الألوكة، 2014م، لوحظ يوم: 2025/05/18م، على الساعة: 19:40.

4) [1] عبد الحكيم عمارية ورشيدة سبتي، تكنولوجيا المعلومات والاتصال وحتمية التحول الالكتروني للمؤسسات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد35، جامعة الجزائر3، 2018م، ص971.

5) https://ar.wikipedia.org

6) https://edubateam/com

7) https://www.rmg-sa.com

8) بكة، خصائص وأهداف وأهمية تكنولوجيا المعلومات IT تقنية المعلومات، لوحظ يوم: 2025/02/04م، على الساعة: 14:26، https://bakkah.com

9) كينزا ياسار، وآخرون، عمليات تكنولوجيا المعلومات، https://www.techtarget.com

10) مركز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT أكاديمية القاسمي، https://www.qsm.ac.il

الملاحق

الملحق رقم 01: يوضح استمارة استبيان

جامعة محمد خيضر –شتمة–بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علوم الاجتماع

تحية طيبة وبعد:

بهدف إعداد دراسة بحثية لنيل شهادة الماستر تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل. بعنوان:

التكنولوجيا الرقمية وانعكاسها على ثقافة التنظيم دراسة ميدانية في دائرة لوطاية ولاية بسكرة

يشرفنا أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة والتي تهدف إلى فهم تأثير التكنولوجيا الرقمية على ثقافة المنظمة، بما في ذلك القيم والسلوك والمعتقدات.

فنرجو منكم قراءة جميع الأسئلة بتأنٍ وتمعنٍ، ثم الإجابة عليها بمصداقية وموضوعية تامة، علما أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، بل نطلب منكم وضع علامة (×) في الخانة المناسبة لموقفكم الشخصي.

كما نتعهد بالسرية التامة لكافة المعلومات المتحصل عليها، وأنّها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وفقط. وفي الأخير نقدم لكم الشكر.

أولا: البيانات المتعلقة بالخلفية الاجتماعية:

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2. الفئة العمرية: من 20 –30عاما ☐ من 30–40عاما ☐ من 40 فما فوق ☐

3. المؤهل العلمي: .....

4. المستوى الوظيفي:.....

5. الأقدمية المهنية:

من 1 إلى 5 سنوات ☐ من 5سنوات إلى 10 سنة ☐

من 10 إلى 15 سنة ☐ من 15 سنة إلى 20سنة ☐ من 20سنة فما فوق ☐

ثانيا: تأثير التكنولوجيا الرقمية على طبيعة العلاقات التنظيمية

1. هل أثرت التكنولوجيا الرقمية على التواصل بين الموظفين في المنظمة؟

نعم ☐ ☐

إذا كانت إجابتك بنعم كيف يظهر التأثير؟

.....

2. هل رفعت التكنولوجيا الرقمية من سرعة التواصل بين الموظفين؟

نعم ☐ ☐

3. هل تعمل التكنولوجيا الرقمية في تعزيز التواصل بين الموظفين؟

نعم ☐ ☐

4. هل يمكن تعزيز الثقة الرقمية في ظل تواجد التحديات التكنولوجية ؟

نعم ☐ ☐

5. هل تؤثر التكنولوجيا الرقمية على تفعيل التعاون بين أفراد المنظمة؟

نعم ☐ ☐

6. هل أدت التكنولوجيا الرقمية إلى تغييرات في سلوك الأفراد داخل المنظمة؟

نعم ☐ لا ☐

7. هل تظن أن التكنولوجيا الرقمية أثرت على قيم المنظمة؟ إذا كانت إجابتك بنعم كيف؟.....

.....

8. كيف أثرت التكنولوجيا الرقمية على سلوك الموظفين؟

.....

.....

9. كيف تساهم التكنولوجيا الرقمية في تحسين عمليات العمل المشترك؟

.....

.....

10. هل هناك مشاكل في استخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل عال؟

نعم ☐ لا ☐

11. كيف يمكن تحسين استخدام التكنولوجيا الرقمية في تعزيز العلاقات التنظيمية؟

.....

.....

ثالثا: تأثير التكنولوجيا الرقمية على البنية التنظيمية للهيكل التنظيمي.

4. ما هي أساليب نظم المعلومات المعتمدة في المؤسسة؟

أساليب حديثة ☐ أساليب بسيطة ☐

5. هل أثرت التكنولوجيا الرقمية على الهيكل التنظيمي؟

نعم ☐ لا ☐

6. كيف ساهمت التكنولوجيا الرقمية في تحسين مركزية أو لامركزية القرارات؟

.....

.....

7. هل زادت التكنولوجيا الرقمية من سرعة اتخاذ القرارات؟

نعم ☐ لا ☐

8. هل أثرت التكنولوجية الرقمية على توزيع المهام؟

نعم ☐ لا ☐

ما سبب ذلك حسب رأيك؟

.....

.....

رابعا: تغير في هيكلة المؤسسة

1. هل يتم استحداث بعض الأقسام أو الوحدات بالهيكل التنظيمي للمؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

كيف يظهر ذلك؟

.....

.....

2. هل تتيح التكنولوجيا الرقمية إمكانية التواصل المستمر بين المسؤولين والعمال؟

دائما ☐ غالبا ☐ حيانا ☐ ادرا ☐ أبدا ☐

3. ما هو نمط التغيير الذي أحدث في المؤسسة بعد إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال؟

التجهيزات ☐ معارف الأفراد ☐ أساليب العمل ☐

4. هل زادت التكنولوجيا الرقمية من كفاءة العمليات التنظيمية؟

نعم ☐ لا ☐

5. هل ساهمت التكنولوجيا الرقمية في تقليل التكاليف والهدر؟

نعم ☐ لا ☐

6. ما هي التحديات التي واجهتها عند استخدام التكنولوجيا الرقمية؟

.....

.....

7. هل يمكن للتكنولوجيا الرقمية المساهمة في تحسين البنية التنظيمية؟

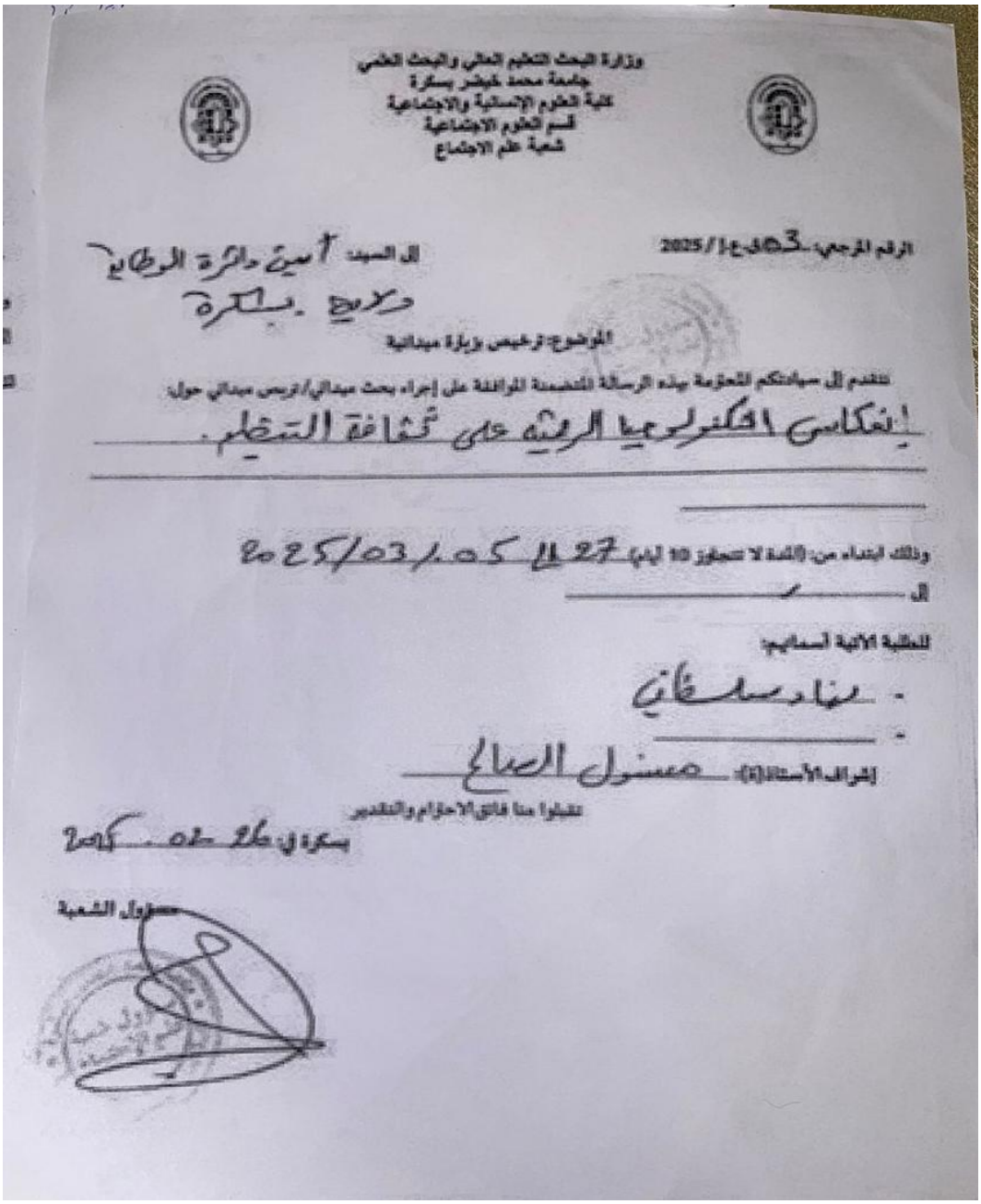
نعم ☐ لا ☐

فيما يظهر هذا التحسين؟

.....

.....

الملحق رقم 02: يوضح نسخة من ترخيص الإذن بالزيارة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع

الرقم المرجعي: 53 ق ع إ/2025

الى السيد: أمين دائرة الوطاية
ولاية بسكرة

الموضوع: ترخيص بزيارة ميدانية

تتقدم إلى سيادتكم الكريمة بهذه الرسالة المتضمنة الموافقة على إجراء بحث ميداني/تربص ميداني حول:
إنعكاس الكترونيا الرقمنة على ثقافة التنظيم.

وذلك ابتداء من: (المدة لا تتجاوز 10 أيام) 25/03/2025 إلى 27/05/2025

للطلبة الآتية أسمائهم:

- نهاد سلطاني
-

إشراف الأستاذ(ة): مسعول الصالح

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

بسكرة في: 26/03/2025

مسؤول الشعبة