

بحث بعنوان

دور الثقافة التنظيمية الرقمية بالمنظمات التعليمية

الباحثون

د/ محمد عبدالرازق امين
أستاذ تنظيم المجتمع المساعد
ورئيس قسم تنظيم المجتمع
كلية الخدمة الاجتماعية
بجامعة أسوان

د/ أحمد ممدوح قاسم
أستاذ تنظيم المجتمع المساعد
كلية الخدمة الاجتماعية التتموية
جامعة بني سويف

عنتر عبدالنعميم عبدالحميد محمود
دارس الماجستير بقسم تنظيم المجتمع
كلية الخدمة الاجتماعية
بجامعة أسوان

ملخص الدراسة:

دور الثقافة التنظيمية الرقمية في المنظمات التعليمية

استهدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور الثقافة التنظيمية الرقمية بالمعاهد الأزهرية ، وذلك في ظل التحول الرقمي المتسارع. وتوصلت نتائج الدراسة حسب الاهداف التي وضعت لها وفيما يتعلق بالهدف الأول للدراسة هو " رصد واقع الثقافة التنظيمية الرقمية بالمعاهد الأزهرية " توصلت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط العام للثقافة التنظيمية الرقمية بالمعاهد الأزهرية ككل بلغ (٢.٥٨) وهو مستوى (مرتفع) كما نوهت الدراسة الي ان المعوقات التي تواجه دور الثقافة التنظيمية الرقمية بالمعاهد الأزهرية هو عدم الاهتمام بتدريب العاملين في المعاهد الأزهرية على دور الثقافة التنظيمية الرقمية ونقص العاملين المتخصصين في إدارة وتطوير الثقافة الرقمية بنسبة وعدم توفير قاعدة بيانات دقيقة وحديثة للمعاهد الأزهرية بنسبة

كما اوصت الدراسة بعدة مقترحات تساهم في تفعيل دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية ومنها وضع مؤشرات أداء رقمية بانتظام لتحديد جوانب التحسين بمتوسط حسابي وتطوير نظم متابعة رقمية للأداء الوظيفي بمتوسط حسابي وتفعيل استخدام المنصات الرقمية للتواصل بين الإدارات والعاملين بمتوسط حسابي

الكلمات المفتاحية : الثقافة التنظيمية ؛ الرقمية ؛ المنظمات التعليمية؛ المعاهد الأزهرية.

Abstract:

This study aimed to explore the role of digital organizational culture in Al-Azhar institutes, particularly in light of the rapid digital transformation. The findings, based on the study's objectives, revealed that for the first objective "Identifying the current state of digital organizational culture in Al-Azhar institutes" the overall average score for digital organizational culture was (2.58), indicating **high level**. The study also pointed out key obstacles hindering the role of digital organizational culture in these institutes, such as the lack of attention to training employees on the importance of digital organizational culture, a shortage of specialists in managing and developing digital culture, and the absence of an accurate and up-to-date database for Al-Azhar institutes. The study recommended several proposals to enhance the role of digital organizational culture in improving institutional performance, including: regularly setting digital performance indicators to identify areas of improvement, developing digital systems to monitor job performance, and activating the use of digital platforms for communication between departments and staff.

Keyword: Organizational Culture; Digital; Educational Organizations; Al-Azhar Institutes.

أولاً: مدخل الي مشكلة الدراسة:

يعد موضوع الثقافة التنظيمية الرقمية من الموضوعات التي تشغل بال كل مهتم بأمور المجتمع وشؤونه وقد ظهر هذا بشكل واضح في الفترة الأخيرة من خلال البرامج التي تطرحها الحكومة وكذلك المبادرات التي تقوم بها بعض والهيئات الخاصة بالمجتمع في ظل التحولات الرقمية المتسارعة التي تشهده كافة المجتمعات العربية والاجنبية اصبح من الضروري علي المؤسسات بشكل عام ومؤسسات التعليم بشكل خاص بما فيها المعاهد الازهرية مواكبة التعيرات التقنية الحديثة والتطورات التكنولوجية الهائلة ان تتبني ثقافة تنظيمية رقمية تساعد في تحسين الاداء المؤسسي للعاملين بها وتدعمه وتسعي لتحقيق اهدافه ومبادئه وطرق تنفيذ خدماته ومع ذلك تواجه هذه المؤسسات تحديات عدة منها مقاومة بعض العاملين للتغيير وصعوبة تكيفهم مع هذه الثقافة التنظيمية الرقمية مما قد يؤثر سلبا علي جودة الاداء المؤسسي

وبفضل الثقافة التنظيمية الرقمية تستطيع أي مؤسسة تحقيق تميز تنافسي من خلال تحسين كفاءة العمليات وتطوير خدماتها وتعزيز من قدرتها علي الابتكار والتكيف مع التغيرات السريعة للثقافة التنظيمية الرقمية علي مختلف المستويات والانشطة ، أصبحت احد المحددات الرئيسية المستخدمة في تحقيق التقدم والتطور والبيئة التي تسعي اليها المؤسسات كمنظمات رائده في المجتمع ، واصبحت أيضا الاساس المنطقي والفعال لتحقيق الميزة التنافسية داخل المجتمع، والوصول الي الريادة فالصورة اليوم اختلفت تماما عن الماضي.(اديس،٢٠٠٥،ص١٣).

ولهذا فقد تناولت العديد من الدراسات العربية والاجنبية اهمية الثقافة التنظيمية الرقمية ودورها المحوري بالمنظمات التعليمية وخاصة المعاهد الازهرية محل الدراسة

ومنها دراسة حسن،(٢٠٠٥) والتي هدفت الي التعرف علي مدي تأثير الثقافة التنظيمية الرقمية على درجة الوعي بمخاطر الأزمات لدي العاملين بالمؤسسات العامة، وتوصلت الدراسة إلى أن ثمة تأثير قوي للثقافة التنظيمية الرقمية على درجة الوعي بمخاطر الأزمات لدى العاملين بالمؤسسات العامة والحكومية، لأن ذلك يساعدها على تكوين رؤية متكاملة ومشاركة بين أعضاء المنظمة بشأن رسالتها وأهدافها التكنولوجية واستراتيجيتها. ونادت دراسة حميد، (٢٠٢٤). الي معرفه مدي العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعلم الخدمة الاجتماعية، والتي توصلت نتائجها الي وجود علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية. وسعت دراسة العنزي،(٢٠٠٥) الي التعرف علي دور الثقافة التنظيمية الرقمية والابداع الاداري لدي المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية محل هذه الدراسة ، وتوصلت الدراسة الي ان توفر جميع القيم

المكونة للثقافة التنظيمية الرقمية في المؤسسات العامة بشكل متوسط ماعدا " قيمة المكافأة " وان اهم القيم المكونة للثقافة التنظيمية الرقمية والتي تؤثر علي الابداع الاداري بشكل عام هي " قيمة الكفاءة " .

وتوصلت دراسة **Deep, G ديب جي**، (٢٠٢٣) بان التأثير العميق والديناميكي للتحويل الرقمي بشكل عام على الثقافة التنظيمية الرقمية بالمنظمات بلغ مستوي مرتفع وتوصلت الدراسة الي ان الثقافة التنظيمية الرقمية هي احدي نواتج التحويل الرقمي بالمنظمات تساهم بشكل ملحوظ في تطوير وتحسين نواتج الاهداف والاستراتيجيات التي تضعها المنظمات نصب اعينها. ونوهت دراسة **ميشيل Michael (٢٠٠٩)**.

الي كيفية الاستفادة من الثقافة التنظيمية الرقمية ودورها في تنمية المهارات التي يكتسبها العاملين بالمنظمات والمؤسسات حتى يمكن أن يتم اندماجهم بها، وتوصلت الدراسة الي ان ضرورة وجود مخطط نهائي للثقافة التنظيمية الرقمية داخل المنظمة بما في ذلك من قواعد محددة للعمل ينبغي تعلمها وتذكرها ونقلها للعاملين دائماً كمحددات للسلوك المتوقع منهم. وتوصلت دراسة **جوزيف Joseph (٢٠١٠)**.

على أن ثمة ضرورة لتنمية الوعي بالثقافة التنظيمية الرقمية في كافة المنظمات الحكومية وغير الحكومية والتأكيد على أهمية الالتزام بالثقافة التنظيمية وابعادها حيث يعمل على ذلك علي تحسين وتطوير الأداء المؤسسي للثقافة التنظيمية الرقمية لدى العاملين بها، وتوصلت الدراسة الي ضرورة توفير بيئة تنظيمية رقمية تسمح بالابتكار والإبداع الوظيفي وتتسم بعلاقات الاحترام والتقدير وإشاعة جو من الإبداع المهني ، وتوفير البرامج التعليمية والتدريبية التي تعني بتدعيم الثقافة التنظيمية الإيجابية للعاملين بالمنظمة.

ومن هنا تسعى الدراسة الحالية الي الاجابة علي التساؤل الاتي

" ما اسهامات الثقافة التنظيمية الرقمية في تطوير الاداء المؤسسي بالمعاهد الازهرية "

ثانيا : المنطلقات النظرية للدراسة:

١- نموذج العمل مع مجتمع المنظمة.

يعرف عبد الحليم رضا عبد العال نموذج العمل مع مجتمع المنظمة بانه التعامل المهني مع مكونات المنظمة الاجتماعية ومجتمعها الذاتي لمساعدتها علي خدمة المواطنين بفاعليه متزايدة ويركز هذا النموذج علي اشباع احتياجات اعضاء المنظمة كبيرة الحجم ومتعددة الاقسام حتي يتمكنوا من اداء الخدمات للعملاء بشكل اكثر ايجابيه حيث يعني هذا النموذج في التعامل المهني مع مكونات المنظمة الاجتماعية ومجتمعها الذاتي لمساعدتها علي خدمة ا لمواطنين بفاعليه متزايدة وتتحدد اهمية هذا النموذج في كونه يوجه انظار المشتغلين بطريقة تنظيم المجتمع الي المنظمة من الداخل والعمل علي تطوير خدماتها لصالح من تخدمهم من العملاء. (حميد، ٢٠٢٤، ص١٠٤٧).

٢- نظرية المنظمات.

تعد المنظمة بشكل عام الهيكل التنظيمي الموحد للمؤسسات في بيئة الأعمال، فتكوينها أطرها العامة تنبع من أهمية وجود تنظيم وترتيب وظيفي مبني على الاستحقاقات الفردية للعاملين لتحقيق أهداف المنظمة والمؤسسة بالشكل المطلوب، فيمكن تصور المنظمة أو المؤسسة على أنها شجرة أو هرم تتفرع ويندرج تحته كافة الأمور والصلاحيات والسلطات الخاصة بالعمل. (عبدربة، ٢٠١٣، ص ٦)

وعرفت بأنها وحدات اجتماعية أو وحدات إنسانية تبني ويعاد بناؤها بقصد، ولتحقيق أهداف معينة. وقد عرفت أيضا بأنها "أنساق الأنشطة معتمدة بالتبادل وموجهة نحو أهداف متناغمة". (محمد، ٢٠٠٩، ص ١٨)

أوجه الاستفادة من الموجهات النظرية للدراسة :

- ١- تساهم الموجهات النظرية في بناء اطار علمي سليم للدراسة الحالية.
- ٢- تساعد في ربط الدراسة الحالية بالتخصص العلمي الدقيق الذي تبني من خلاله الدراسة.
- ٣- تقدم تحليل علمي ومنطقي لكل ما قد تشتمل عليه الدراسة من اهداف وفروض واهمية.

ثالثا : اهمية الدراسة:

هناك العديد من النقاط الهامة التي ظهرت للباحث عن اهمية الثقافة التنظيمية الرقمية بالمعاهد الازهرية ومنها الاتي:

- ١- يمكن ان تسهم الثقافة التنظيمية الرقمية في تطوير وتحسين الصورة العامة للمعاهد الازهرية داخل المجتمع
- ٢- يمكن ان تساعد الدراسة الحالية في تحسين الجهاز الاداري من خلال استخدام التقنيات الحديثة والتكنولوجيا المتطورة لدي العاملين بالمعاهد الازهرية.
- ٣- الفهم العميق للثقافة التنظيمية الرقمية يمكن ان يمنح العاملين بالمعاهد الازهرية ميزة تنافسية في بيئة العمل المتغيرة والسريعة ومواكبة التغيرات التكنولوجية.
- ٤- يأمل الباحث ان تساهم الدراسة ونتائجها في إثراء البناء المعرفي لموضوع الدراسة

رابعا : اهداف الدراسة:

تسعي الدراسة الي تحقيق جملة من الاهداف أبرزها ما يلي:

- (١) رصد واقع الثقافة التنظيمية الرقمية بالمعاهد الأزهرية.
- (٢) تحديد مستوى تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية.
- (٣) تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية الرقمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية.

(٤) تحديد المعوقات التي تواجه دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية.

(٥) تحديد مقترحات تفعيل دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية.

(٦) التوصل إلى دليل إرشادي مقترح من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور الثقافة التنظيمية الرقمية في تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية.

خامسا : فروض الدراسة :

يتحدد الفرض الرئيس للدراسة في:

(توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية الرقمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية)

وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

١. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين القيم التنظيمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية.

٢. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الأعراف التنظيمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية.

٣. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المعتقدات التنظيمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية.

٤. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التوقعات التنظيمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية.

سادسا : مفاهيم الدراسة :

(أ) مفهوم الثقافة التنظيمية :

تعرف الثقافة التنظيمية بأنها القيم المشتركة وطرق التفكير والمعتقدات التي يعمل بها التنظيم سواء داخل التنظيم أو مع من حوله والتي تنبثق من محيط العمل. (الصيرفي، ٢٠٠٩، ص١٩).

ويعرف بأنه الافتراضات الشائعة والمعتقدات الأساسية التي يتم تطويرها عن طريق المنظمة بمرور الوقت، وهي واحدة من المكونات الأساسية للمنظمة. (جادر، ٢٠٠٥، ص١٦٢).

كذلك على أنها مجموعة العادات والتقاليد والتقنيات والمهارات والفنون والعلوم والسلوك السياسي لجماعة من الناس في فترة محددة من الزمن. (السكري، ٢٠٠٠، ص١٣٢).

وتشير الثقافة التنظيمية إلى منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة والفلسفة التي تحكم سياستها إتجاه الموظفين والعلماء أي الطريقة التي يتم بها إنجاز المهام والافتراضات والمعتقدات التي يلتف حولها الأعضاء في التنظيم .(القريوني ،٢٠٠٨، ص٣٧٣).

(ب) مفهوم الثقافة التنظيمية الرقمية في إطار الدراسة الحالية :

- ١-هي مجموعة من القيم والممارسات والسلوكيات والابعاد،
- ٢- ومنها (القيم التنظيمية ، الأعراف التنظيمية ، المعتقدات التنظيمية ، التوقعات التنظيمية)،
- ٣-التي يتبناها جميع العاملون داخل المعاهد الازهرية،
- ٤- الغرض منها هو تعزيز ودعم ونشر استخدام التكنولوجيا الرقمية بينهم في جميع جوانب العمل،
- ٥- وتطوير وتحسين مهاراتهم في استخدام الأدوات الرقمية الحديثة ومواكبتها،
- ٦- مما يساهم في نشر فكر الثقافة التنظيمية الرقمية وتحقيق الأهداف التعليمية بالمعاهد الازهرية.

(ج) ابعاد الثقافة التنظيمية : (العميان ، ٢٠٠٨، ص٣١٢)

- القيم التنظيمية : تعبر عن القيم التي يتبناها العاملون في المنظمة بحيث تعمل علي توجيه سلوكهم ضمن البيئات التنظيمية المختلفة
 - الاعراف التنظيمية : تمثل المعايير التي يجب علي العاملون الالتزام بها في المنظمة باعتبارها معايير مجدية ومفيدة
 - المعتقدات التنظيمية : تمثل الافكار المشتركة التي تساعد العاملون في تحديد كيفية إنجاز الاعمال والمهام التنظيمية
 - التوقعات التنظيمية : وهي عبارة عن توقعات تحددتها المنظمة او تتوقعها من الفرد والعكس أيضا وذلك من خلال فترة العمل التي يقضيها في المنظمة
- (ب) مفهوم التطوير:

التطوير لغة من مادة طور وتطور تحول من طور إلى طور، واصطلاحاً: هو نمط من أنماط التغيير التي يمر بها الفرد أو النظم الاجتماعية نتيجة لتفاعل العديد من القوى مثل الأفراد والمنظمات المجتمعية والعادات الاجتماعية، وهو يعني تغيير يتصف بالنمو لبنية معينة أو لوظيفة أو مهارة معينة وهو يعتمد على مراحل متعددة.(قلية،٢٠٠٤، ص١٠)

سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

☛ منهجية الدراسة :-

تنتمي هذه الدراسة وفهنا لاهدافها الي نمط الدراسات الوصفية حيث أنها تركز علي رصد وتحليل الثقافة التنظيمية الرقمية بالمعاهد الأزهرية وصولاً الي اليات مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات الثقافة التنظيمية بالمعاهد الأزهرية واعتمدت الدراسة علي منهج المسح الاجتماعي للسادة المسؤولين بأدارة ابوتشت الأزهرية التابعة لمنطقة قنا الأزهرية وعددهم (٢٨٣).

☛ أدوات الدراسة:-

تمثلت ادوات جمع البيانات في

◆ استمارة استبيان مطبق علي السادة المسؤولين حول الثقافة التنظيمية الرقمية ودورها في تطوير الاداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية

◆ دليل مقابلة مطبقة على السادة أعضاء هيئة التدريس بقسم تنظيم المجتمع والسادة الخبراء والمتخصصين.

☛ مجالات الدراسة:

(أ)المجال المكاني:تمثل المجال المكاني للدراسة في جميع المعاهد الأزهرية بإدارة أبو تشت التعليمية الأزهرية التابعة لمنطقة قنا الأزهرية (جميع المراحل الابتدائية والإعدادية والثانوية)، وبلغ عددهم (٥٣) معهد أزهرى، وتوزيعهم كما يلي:

جدول رقم (١)

بيان بالمعاهد الأزهرية بإدارة أبو تشت الأزهرية التابعة لمنطقة قنا الأزهرية

م	المعاهد الأزهرية	م	المعاهد الأزهرية
١	معهد أبو تشت القديمة	٢٨	معهد الشيخ توفيق الثانوي بنين
٢	معهد أبو تشت الجديدة	٢٩	معهد الشيخ توفيق الإعدادي بنين
٣	معهد الشيخ القبصي	٣٠	معهد أبو بكر الصديق الإعدادي الثانوي بنين
٤	معهد عزبة البوصة	٣١	معهد العمرة الإعدادي الثانوي بنين
٥	معهد الحوامد	٣٢	معهد القارة الإعدادي الثانوي بنين
٦	معهد النوايل	٣٣	معهد كوم جابر الإعدادي الثانوي بنين
٧	معهد بلاد المال قبلي	٣٤	معهد سمهود الإعدادي بنين

م	المعاهد الأزهرية	م	المعاهد الأزهرية
٨	معهد أبو شوشة	٣٥	معهد المحارزة الثانوي بنين
٩	معهد أبو بكر الصديق	٣٦	معهد المحارزة الإعدادي بنين
١٠	معهد الكرنك	٣٧	معهد قصير بخانس الإعدادي الثانوي بنين
١١	معهد عبدالمطلب محمد حامد	٣٨	معهد صبحي حسين الإعدادي بنين
١٢	معهد الأميرية	٣٩	معهد بلاد المال الإعدادي الثانوي بنين
١٣	معهد كوم هتيم	٤٠	معهد أبو شوشة الإعدادي الثانوي بنين
١٤	معهد الرواتب	٤١	معهد السليمات الإعدادي الثانوي بنين
١٥	معهد السليمات	٤٢	معهد فؤاد محمود عثمان الإعدادي بنين
١٦	معهد محمد عبد الوهاب	٤٣	معهد فتيات أبو تشت الإعدادي الثانوي
١٧	معهد بيومي أبو المجد	٤٤	معهد فتيات العمة الإعدادي الثانوي
١٨	معهد العمة	٤٥	معهد فتيات السليمات الإعدادي الثانوي
١٩	معهد العوامر الغربية	٤٦	معهد فتيات المحارزة الإعدادي الثانوي
٢٠	معهد العوامر وبني برزه	٤٧	معهد فتيات أبو شوشة الإعدادي الثانوي
٢١	معهد البحري سمهود والحوالد	٤٨	معهد فتيات د/ رشدي فكار الإعدادي الثانوي
٢٢	معهد كوم جابر	٤٩	معهد فتيات قصير بخانس الإعدادي الثانوي
٢٣	معهد عبد الوهاب حسانين	٥٠	معهد فتيات صبحي حسين الإعدادي
٢٤	معهد الشرقي سمهود	٥١	معهد فتيات بلاد المال الإعدادي
٢٥	معهد قصير بخانس	٥٢	معهد فتيات الامام علي الإعدادي الثانوي
٢٦	معهد المحارزة	٥٣	معهد فتيات سمهود الإعدادي
٢٧	معهد صبحي حسين		

(ب) المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة فيما يلي:

- (١) المسح الاجتماعي بالعينة للعاملين بالمعاهد الأزهرية بإدارة أبو تشت التعليمية الأزهرية التابعة لمنطقة قنا الأزهرية، وذلك كما يلي:

(١-١) وحدة المعاينة:

تمثلت وحدة المعاينة للدراسة في العامل " الموظف " بالمعاهد الأزهرية بإدارة أبو تشت التعليمية الأزهرية التابعة لمنطقة قنا الأزهرية أياً كان نوعه أو سنه أو مؤهله الدراسي أو وظيفته أو عدد سنوات خبرته في مجال العمل.

(٢-١) إطار المعاينة:

تم حصر العاملين بالمعاهد الأزهرية بإدارة أبو تشت التعليمية الأزهرية التابعة لمنطقة قنا الأزهرية وبلغ عددهم (١٠٧٠) مفردة وفقاً لإحصاءات وسجلات وتقارير منطقة قنا الأزهرية.

(٣-١) نوع وحجم العينة:

تمثلت نوع العينة للدراسة في العينة العشوائية البسيطة، وبتطبيق قانون الحجم الأمثل للعينة. (الضحيان، حسن، ٢٠٠٢، ص ٢٤٧) بلغ حجم العينة للعاملين بالمعاهد الأزهرية بإدارة أبو تشت التعليمية الأزهرية التابعة لمنطقة قنا الأزهرية (٢٨٣) مفردة.

(٢) المسح الاجتماعي بالعينة العمدية للخبراء الأكاديميين والميدانيين في مجال الثقافة التنظيمية الرقمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية وعددهم (١٦) مفردة.

(أ) المجال الزمني:

تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة إجراء وتطبيق الدراسة الميدانية واستكمال عملية جمع البيانات من المعاهد الأزهرية بإدارة أبو تشت الأزهرية التابعة لمنطقة قنا الأزهرية والتي بدأت في ٢٠٢٤/٩/١ م إلى ٢٠٢٤/١٠/٣١ م.

ثامناً: متغيرات الدراسة ومصادرها

جدول رقم (٢)

يبين متغيرات الدراسة ومصادرها

المتغير المستقل	المتغير التابع
القيم التنظيمية	الجودة
الأعراف التنظيمية	الالتزام
المعتقدات التنظيمية	الإبداع
التوقعات التنظيمية	التفاعل

■ وتحدد أهم مصادر تلك المتغيرات في الرجوع إلى التراث النظري الموجه للدراسة، وكذلك الدراسات السابقة ذات الصلة بالقضية البحثية

تاسعا : نتائج الدراسة:

نتائج الدراسة في ضوء فروض الدراسة:

(١) اختبار صحة الفرض الفرعي الأول للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين القيم

التنظيمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية ":

أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين القيم التنظيمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية "، وذلك كما يلي:

- أثبتت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المتغير المستقل " القيم التنظيمية " والمتغير التابع " تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية " كما يحددها العاملون.

- أثبتت نتائج الدراسة أن القيم التنظيمية تفسر نسبة (٨.٩%) من التباين الكلي في تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية كما يحددها العاملون.

جدول رقم (٣)

يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط لآثر القيم التنظيمية على تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية كما يحدده العاملون

المتغير المستقل	المتغيرات التابعة	معامل الارتباط R للمتغيرات	معامل الانحدار B	اختبار (ت) T-Test	اختبار (ف) F-Test	معامل الارتباط R للانحدار	معامل التحديد R ²
القيم التنظيمية	الجودة	٠.٢٥٧ **	٠.٢٩٧	٥.٢٤١ **	٢٧.٤٦٦ **	٠.٢٩٨ **	٠.٠٨٩ **
	الالتزام	٠.٢٧٢ **					
	الإبداع	٠.٢١٦ **					
	التفاعل	٠.٢٤٩ **					
	تطوير الأداء المؤسسي ككل	٠.٢٩٨ **					

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

(٢) اختبار صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين

الأعراف التنظيمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية ":

- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الأعراف التنظيمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية "، وذلك كما يلي:
- أثبتت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المتغير المستقل " الأعراف التنظيمية " والمتغير التابع " تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية " كما يحددها العاملون.
 - أثبتت نتائج الدراسة أن الأعراف التنظيمية تفسر نسبة (١١.٨%) من التباين الكلي في تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية كما يحددها العاملون.

جدول رقم (٤)

يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط لآثار الأعراف التنظيمية على تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية كما يحدده العاملون

(ن=٢٨٣)

المتغير المستقل	المتغيرات التابعة	معامل الارتباط R للمتغيرات	معامل الانحدار B	اختبار (ت) T-Test	اختبار (ف) F-Test	معامل الارتباط R للانحدار	معامل التحديد R ²
الأعراف التنظيمية	الجودة	٠.٢٨٤**	٠.٢٨٣	٦.١٤٤**	٣٧.٧٤٩**	٠.٣٤٤**	٠.١١٨**
	الالتزام	٠.٢٢٣**					
	الإبداع	٠.٢٨٤**					
	التفاعل	٠.٣٣٢**					
	تطوير الأداء المؤسسي ككل	٠.٣٤٤**					

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

(٣) اختبار صحة الفرض الفرعي الثالث للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المعتقدات التنظيمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية ":

أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المعتقدات التنظيمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية "، وذلك كما يلي:

- أثبتت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المتغير المستقل "المعتقدات التنظيمية" والمتغير التابع "تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية" كما يحددها العاملون.
- أثبتت نتائج الدراسة أن المعتقدات التنظيمية تفسر نسبة (٥.٤%) من التباين الكلي في تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية كما يحددها العاملون.

جدول رقم (٥)

يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط لآثار المعتقدات التنظيمية على تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية كما يحدده العاملون

(ن=٢٨٣)

المتغير المستقل	المتغيرات التابعة	معامل الارتباط R للمتغيرات	معامل الانحدار B	اختبار (ت) T-Test	اختبار (ف) F-Test	معامل الارتباط R للانحدار	معامل التحديد R ²
المعتقدات التنظيمية	الجودة	٠.١٦٦**	٠.٢٢٣	٤.٠٠٧**	١٦.٠٥٤**	٠.٢٣٢**	٠.٠٥٤**
	الالتزام	٠.٢٥٠**					
	الإبداع	٠.١٧٤**					
	التفاعل	٠.١٨٦**					
	تطوير الأداء المؤسسي ككل	٠.٢٣٢**					

** معنوي عند (٠.٠١)

* معنوي عند (٠.٠٥)

(٤) اختبار صحة الفرض الفرعي الرابع للدراسة: "توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التوقعات التنظيمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية":

أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الرابع للدراسة والذي مؤداه "توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التوقعات التنظيمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية"، وذلك كما يلي:

- أثبتت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المتغير المستقل " التوقعات التنظيمية " والمتغير التابع " تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية " كما يحددها العاملون.
- أثبتت نتائج الدراسة أن التوقعات التنظيمية تفسر نسبة (٣٦.١%) من التباين الكلي في تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية كما يحددها العاملون.

جدول رقم (٦)

يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط لآثر التوقعات التنظيمية على تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية كما يحدده العاملون

(ن=٢٨٣)

المتغير المستقل	المتغيرات التابعة	معامل الارتباط R للمغيرات	معامل الانحدار B	اختبار (ت) T-Test	اختبار (ف) F-Test	معامل الارتباط R للانحدار	معامل التحديد R ²
التوقعات التنظيمية	الجودة	٠.٦٢٧**	٠.٥٠٤	١٢.٦٠١**	١٥٨.٧٨٣**	٠.٦٠١**	٠.٣٦١**
	الالتزام	٠.٣٠٩**					
	الإبداع	٠.٤٨٩**					
	التفاعل	٠.٥٤٥**					
	تطوير الأداء المؤسسي ككل	٠.٦٠١**					

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

(٥) اختبار صحة الفرض الرئيس للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية الرقمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية ":

- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية الرقمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية "، وذلك كما يلي:
- أثبتت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين المتغير المستقل " الثقافة التنظيمية الرقمية ككل " والمتغير التابع " تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية ".

- أثبتت نتائج الدراسة أن الثقافة التنظيمية الرقمية ككل تفسر نسبة (٢٥.٢%) من التباين الكلي في تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية كما يحددها العاملون.
- أثبتت نتائج الدراسة أن قيمة معامل الارتباط المتعدد بين جميع المتغيرات المستقلة لأبعاد الثقافة التنظيمية الرقمية ككل والمتمثلة في: " القيم التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية " والمتغير التابع " تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية " دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) كما يحددها العاملون.
- أثبتت نتائج الدراسة أن أبعاد الثقافة التنظيمية الرقمية ككل والمتمثلة في: " القيم التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية " تفسر (٣٧.٧%) من التباين الكلي في تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية كما يحددها العاملون.
- أثبتت نتائج الدراسة أن تأثير متغير مستقل واحد فقط وهو " التوقعات التنظيمية " على المتغير التابع " تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية " يعتبر تأثيراً معنوياً وذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١). بينما كان تأثير المتغيرات المستقلة الأخرى وهي " القيم التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية " غير معنوي وغير دال إحصائياً كما يحدده العاملون.
- أثبتت نتائج الدراسة تبين تأثير " التوقعات التنظيمية " أكثر من تأثير " القيم التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية " على تطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية " كما يحدده العاملون.

جدول رقم (٧)

يوضح نتائج العلاقة بين الثقافة التنظيمية الرقمية وتطوير الأداء المؤسسي بالمعاهد الأزهرية كما يحددها العاملون

الأبعاد	الأبعاد				
	القيم التنظيمية	الأعراف التنظيمية	المعتقدات التنظيمية	التوقعات التنظيمية	أبعاد الثقافة التنظيمية الرقمية ككل
تطوير الأداء المؤسسي ككل	٢٩٨.٠٠	٢٤٩.٠٠	٢١٦.٠٠	٢٧٢.٠٠	٢٥٧.٠٠
	٣٤٤.٠٠	٣٣٢.٠٠	٢٨٤.٠٠	٢٢٣.٠٠	٢٨٤.٠٠
	٢٣٢.٠٠	١٨٦.٠٠	١٧٤.٠٠	٢٥٠.٠٠	١٦٦.٠٠
	٦٠١.٠٠	٥٤٥.٠٠	٤٨٩.٠٠	٣٠٩.٠٠	٦٢٧.٠٠
	٥٠٢.٠٠	٤٤٨.٠٠	٣٩٧.٠٠	٣٥١.٠٠	٤٥٦.٠٠

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- ١- السكري، أحمد شفيق. (2000). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- ٢- قلية، فاروق. (2004). معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً، القاهرة: دار الوفاء للنشر، ص ١٠
- ٣- ادريس، ثابت عبدالرحمن. (2005). نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الإسكندرية: الدار الجامعية.
٤. حسن، أحمد إبراهيم. (2005). تأثير الثقافة التنظيمية على درجة الوعي بمخاطر الأزمات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
٥. العنزي، بسام بن مناور. (2005). الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود .
٦. مرزوق، محمد عبد الله. (2008). تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي والسلوكي للعاملين بالمنظمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- ٧- حميد، محمد عبدالرازق امين. (2024). الثقافة التنظيمية وتحسين جودة التدريب الميداني بمؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ج ٤، ع ٦٨.
- ٨- عبدربه، رائد محمد. (2013). نظرية المنظمات والمؤسسات، الأردن: الجنادرية للطباعة والنشر.
- ٩- محمد، عبدالفتاح محمد. (2009). الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- ١٠- الصيرفي، محمد. (2009). التحليل علي مستوي المنظمات، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث
- ١١- جاد الرب، سعيد محمد. (2005). السلوك التنظيمي، القاهرة: مطبعة العشري.
- ١٢- حسانين، عبدالمحسن، عطوة. (2020). دور الثقة التنظيمية في مواجهة بعض مشكلات إدارة المعاهد الأزهرية بمحافظة الدقهلية، مجلة تطوير الأداء الجامعي، ع ١٤، مج ١٢.
- ١٣- الضحيان، حسن، عزت. (2002). معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS 10، الرياض: سلسلة بحوث منهجية.
- ١٤- القريوتي، محمد قاسم (2008). نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن
- ١٥- العميان، محمود سليمان. (2008). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع

ثانيا : المراجع الاجنبية :

- 1- Deep, G. (2023). Digital transformation's impact on organizational culture. International Journal of Science and Research Archive, 10(2)
- 2- Nire Michael.(2009). The Role of Organizational Cultural in Strategic Human Resource Management, PhD . saint Mary's university, Canada.
- 3- Henry joseph (2010).The impact of dynamic it capability and organizational culture on firm performance, PhD , the George Washington university.