

ثقافة الاتصال الرقمي وانعكاسها على أداء الأستاذ الجامعي: دراسة ميدانية

خالد سعيد أسببته

سليمة حسن زيدان

كلية الإعلام / جامعة بنغازي/ليبيا

كلية الإعلام /جامعة بنغازي/ليبيا

Khlaed.asbita@uob.ed.ly

salems.zidan@uob.edu.ly

تاريخ الاستلام: 2023/3/5

تاريخ التقييم: 2023/3/27

تاريخ النشر: 2023/4/24

ملخص

حتمية الرقمنة التي فرضتها تكنولوجيا الاتصال جعلت كل المؤسسات تبني الثقافة الرقمية كثقافة سائدة في أنظمتها الإدارية، وهذه الثقافة جعلت كل منتسبي هذه الأنظمة يحاولون التكيف معها والعمل في إطارها حتى يتمكنوا من التعايش وفقا لهذه الثقافة، وعليه فإن هذا التبنى الذي تحققه المؤسسات يساعدها على تنمية رأس المال البشري فيها، بالإضافة إلى تطوير مهارات العاملين فيها، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على أدائهم.

وقياساً على ذلك فقد سعت هذه الدراسة إلى قياس انعكاس ثقافة الاتصال الرقمي على أداء أساتذة الجامعات الليبية على مستوى إعداد المحاضرات، وتقييم الطلاب، والتعاون الأكاديمي، والمشاركة العلمية. باستخدام مقياس الثقافة الاتصالية الرقمية وبالتطبيق على عينة متاحة من أساتذة الجامعات الليبية.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: أن أساتذة الجامعات الليبية يدركون أهمية الثقافة الاتصالية الرقمية، وأنهم يجدون في أنفسهم القدرة على تبني ثقافة الاتصال الرقمي من جهة وأن ثقافة الاتصال الرقمي السائدة في الوسط الأكاديمي لأساتذة الجامعات تؤثر على مستوى أدائهم، وأنهم يدركون بأن لديهم مستوى جيد في وصفهم لمعدل أدائهم ومهاراتهم في التعامل مع تقنية الاتصال الرقمي..

كلمات مفتاحية: الثقافة الاتصالية الرقمية، طلاب جامعة بنغازي، المهارات الوظيفية

Culture of Digital Communication and Its Reflection on Performance of Staff Member of Universities.

khaled ASBITA @ Salima zidan /University of Benghazi

Abstract

Institutional communication aims to provide the necessary information for the continuity and success of the enterprise, and this depends on the ability of the enterprise to find effective communication methods that allow easy flow of information between the members of the enterprise and to adopt a meaningful communication culture that enables individuals to know what is happening within the domain of the enterprise, which is reflected in their communication behavior with each other. and their behavior towards in the institution.

Perhaps the digital communication culture nowadays, and the information revolution, has made many institutions adopt the digital transformation system in communicating and interacting with their members as belief in facilitating of the work.

Based on that, this study presents a measure of the prevalent digital communication culture among faculty members at the University of Benghazi and its connection with the development of their functional skills such as improving of performance, also the improving of access to information, as well as adoption of applications, by using the computers, Such as use of e-mail, touch screen, and use of devices and applications produced by the Internet in order to access information, managing and sharing it in a useful way, and possessing the sources of knowledge necessary for teaching and learning and the ability to work in institution.

Keywords: Culture of Digital Communication, Students of Benghazi University, Functional Skills.

مقدمة

يهدف الاتصال المؤسسي إلى توفير المعلومات اللازمة لاستمرار المؤسسة ونجاحها، ويعتمد ذلك على قدرة المؤسسة في إيجاد طرق تواصل فعالة تسمح بسهولة سريان المعلومات وتدفعها بين أفراد المؤسسة واعتماد ثقافة اتصالية هادفة تمكنهم من المعرفة بما يحدث في نطاق المؤسسة، الأمر الذي ينعكس على سلوكهم الاتصالي مع بعضهم البعض وسلوكهم تجاه المؤسسة التي يعملون بها.

ولأهمية الثقافة الاتصالية للمؤسسة تعتمد بعض المؤسسات إلى خلق مناخ تواصلية فعال يعكس الإيجابية والتفاهم بين المؤسسة والموظفين، ويخلق حالة من الرضا تسمح للفرد بتنمية مهاراته الوظيفية.

ولعل الثقافة الاتصالية الرقمية السائدة الآن، والتي صاحبها الثورة المعلوماتية، جعلت الكثير من المؤسسات تعتمد نظام التحول الرقمي في التواصل والتفاعل مع أفرادها إيماناً منها بتسهيل العمل. وتحسين مهارات منتسبيها الأمر الذي يساهم في تنمية راس المال البشري فيها.

إشكالية الدراسة

تأسيساً على أهمية ثقافة الاتصال الرقمي واثراً هذه الثقافة على الثقافة العامة للمؤسسة وبناء على ملاحظة سلوك المنتسبين للجامعات الليبية من أعضاء هيئة التدريس والتغيرات التي طرأت على أدائهم جراء الثقافة الرقمية السائدة في مؤسسات الدولة تبلورت فكرة هذه الدراسة لرصد وقياس حجم الثقافة الاتصالية الرقمية السائدة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية وارتباطها بتطوير مهاراتهم الوظيفية؛ كسرعة الأداء، وسرعة الوصول إلى المعلومة، وسرعة تبني التطبيقات، واستخدام الحاسب الآلي، واستخدام البريد الإلكتروني، ولمس الشاشة، واستخدام الأجهزة والتطبيقات التي أفرزتها شبكة الانترنت من أجل الوصول إلى المعلومات وإدارتها ومشاركتها بشكل مفيد، ومن أجل امتلاك مصادر المعرفة اللازمة للتعليم والتعلم والقدرة على

تشغيل الوسائط الرقمية بما ينعكس على جودة أداء الأستاذ الجامعي وزيادة قدرته الإنتاجية على مستوى أداء الوظيفة وعلى مستوى الإنتاج العلمي.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى رصد وقياس الثقافة الاتصالية الرقمية السائدة بين أساتذة الجامعات، بالإضافة إلى قياس تأثير هذه الثقافة على الأداء الوظيفي ومستوى الكفاءة الإنتاجية لديهم، وذلك من خلال الوصول إلى الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على ابعاد الثقافة الاتصالية الرقمية بالجامعات الليبية.
- كشف العلاقة بين الثقافة الاتصالية الرقمية وأداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
- دراسة واقع الثقافة الاتصالية بجامعة بنغازي.
- قياس تأثير الثقافة الاتصالية على الاعداد المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
- الكشف عن طرق الاتصال المستخدمة في البيئة الاكاديمية.
- الكشف عن تأثير الاتصال الرقمي في تحسين الكفاءة الإنتاجية.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية التحول الرقمي الذي طال كافة المؤسسات الذي أصبح حتمية في ظل التطور في مجال تكنولوجيا الاتصال وعليه فإن أهمية هذه الدراسة تمن في

- تمثل المعلومات الواردة في هذه الدراسة إضافة قيمة في مجال دراسة ثقافة المؤسسة
- تعكس نتائج هذه الدراسة واقع ثقافة الاتصال الرقمي بالجامعات الليبية
- منهج الدراسة: تعتمد هذه الدراسة في تنفيذ خطواتها على المنهج الوصفي لأجل وصف حركة الظاهرة في وضعها الراهن من خلال وصف وتفسير العلاقة بين ثقافة الاتصال الرقمي وأداء الأستاذ الجامعي بالجامعات الليبية

أداة اجمع بيانات الدراسة

تم جمع بيانات هذه الدراسة عن طريق إعداد وتطوير مقياس علمي بالاستناد إلى مطالعة الدراسات السابقة، حيث يشتمل هذا المقياس على البيانات الأساسية لأساتذة الجامعات، وأبعاد الثقافة الاتصالية لديهم، ثم بعد المهارات التي يجيدها أساتذة الجامعات، ويمكن توضيح الفقرات التي تعبر عن كل بعد من الأبعاد بحسب متغيري الدراسة وفق الجدول أدناه:

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

تم عرض الفقرات التي يتكون منها الاستبيان على مجموعة من المتخصصين والتأكد من وضوح الأسئلة وخلوها من أي لبس قد يؤثر في فهم المعنى المراد منها، وبعد ذلك تم قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ والذي بلغت قيمته 87 % وهو مستوى عال من الثبات يعول عليه في البحث العلمي.

الأسلوب الإحصائي

من بين الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في هذه الدراسة: (الإحصاءات الوصفية، واختبار ألفا كرونباخ لقياس الثبات، واختبار التوزيع الطبيعي للتأكد من تبعية توزيع البيانات للتوزيع الطبيعي، واختبار T لعينة واحدة لمقارنة المتوسطات الحسابية للعينة بالوسط الفرضي للمقياس واختبار T لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق بين مجموعتين باستخدام الوسط الحسابي، كما تم استخدام معادلة الانحدار الخطي البسيط للتعرف على الأثر الذي يحدثه المتغير ثقافة الاتصال الرقمي على المتغير أداء الأستاذ الجامعي).

مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع أعضاء هيئة التدريس المنتسبين إلى الجامعات الليبية ممن يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي بأهمية أكبر من غيرهم، وهم يشكلون العينة المتاحة التي يمكن الوصول إليها عن طريق الاستبيان الإلكتروني، إذ أنه من المناسب أن يتم دراسة موضوع ثقافة الاتصال الرقمي في أوساط الأساتذة الأكثر اهتماماً بالتعامل مع تقنيات الاتصال الرقمي لأنهم الأكثر احتمالاً أيضاً بأن يكونوا ممن كونوا، تبعاً لذلك، ثقافة اتصالية رقمية تساعدهم في تطوير أدائهم الوظيفي، وقد بلغ حجم العينة التي شاركت في هذه الدراسة 195 مفردة.

تساؤلات الدراسة

استندت هذه الدراسة على تساؤل عام مفاده: ما انعكاسات الثقافة الاتصالية الرقمية على المهارات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية؟

في إطار الأسئلة الفرعة التالية:

- ما واقع الثقافة الاتصالية الرقمية بالجامعات؟
- ما أبعاد الثقافة الاتصالية الرقمية السائدة بالجامعات الليبية؟
- ما تأثير الثقافة الاتصالية الرقمية على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية؟
- كيف تساهم الثقافة الاتصالية في تنمية المورد البشري بالجامعات الليبية؟
- كيف تساهم الثقافة الاتصالية الرقمية في تحسين النظام الإداري بالجامعات الليبية؟

الدراسات السابقة

1- دراسة (الثويبي عبد الكريم) (2009) حول أثر الثقافة الاتصالية على تنمية الموارد البشرية بالتطبيق على المؤسسة العامة للتعليم التقني والمهني، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الثقافة الاتصالية السائدة في منظمات الأعمال على تطور أداء الموارد البشرية، وقد توصلت

الدراسة إلى أن مبدأ الاحترام في المؤسسة يعد قيمة أساسية من قيم المؤسسة، وأن إبداع الفرد يتوقف على الموقع الذي يحتله في بيئة العمل بغض النظر عن سنه كبيراً أو صغيراً، وفي المجمل كشفت الدراسة عن أن أبعاد الثقافة التنظيمية سائدة في المنظمة، مع وجود فروق ذات دلالة معنوية.

2- دراسة (العطوي، عامر والشيباني، الهام، 2010)، وتهدف إلى قياس الثقافة التنظيمية، واستكشاف مفهوم فجوة الثقافة التنظيمية على مستوى الجامعة بالاعتماد على أداة تقييم الثقافة (OCAI) لتحديد ثلاث خطوات، هي: تقييم الثقافة التنظيمية الحالية، وقياس الثقافة التنظيمية المرغوبة، ثم قياس فجوة الثقافة التنظيمية، وقد توصلت الدراسة إلى عدم توفر القيم والمعتقدات التي تتصف بها الثقافة الإبداعية داخل المؤسسة لأن ثقافتها لا تمتاز بالديناميكية والابتكار.

3- دراسة (جمعة، خير الدين، 2014) عن دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية بهدف معرفة كفاية المؤسسة في تحسن الأداء بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للثقافة المؤسسة على تحسين أداء المواد البشرية.

4- دراسة (محجوبي، مصطفى، 2018)، حول دور تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في تنمية العلاقات الإنسانية داخل التنظيم الإداري : دراسة ميدانية بمقر ولاية ورقلة بهدف الكشف عن التغيرات التي تحدثها تكنولوجيا الاتصال والمعلومات على مستوى العلاقات الإنسانية بين أعضاء التنظيمات الإدارية، ومعرفة كيف يساهم استخدام التكنولوجيا على مستوى العلاقات بين العاملين في التنظيم الإداري، والكشف عن علاقة استخدام تكنولوجيا الاتصال بمستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريين، وقد توصلت الدراسة إلى أن برامج التدريب على استخدام تكنولوجيا الاتصال تساهم في زيادة مهارات الموظف، وأن استخدامهم للتكنولوجيا يجعلهم أكثر التزاماً واستقراراً، بالإضافة إلى أن استخدام تكنولوجيا الاتصال يساهم في رضا العاملين عن وضعهم المهني.

- 5- دراسة (الوهبي، المهدي، 2018)، التي تناولت الاتصال الرقمي في مؤسسات التعليم العالي بهدف تقييم واقع وأساليب الاتصال الرقمي ومستوياته بمؤسسات التعليم العالي، ودراسة أثر الاتصال الرقمي على أداء المؤسسات الجامعية، بالإضافة إلى قياس تأثير الاتصال الرقمي على تفاعل الإدارة وموظفيها وحجم مساهمته في تطوير الأداء، وقد توصلت الدراسة إلى هناك جملة من التحديات تعيق الاتصال الرقمي لدى الأساتذة والموظفين؛ مثل قلة التكوين، وقلة الدعم من الإدارة العليا، كما أن تحسين جودة الاتصال الرقمي تتطلب زيادة تدفق الاتصال عبر الانترنت مع توظيف الكفاءات البرمجية، إلى جانب الزامية استخدام تكنولوجيا الاتصال من الإداريين وتنظيم دورات تكوينية لفائدته واكسابهم المهارات المتعلقة بها.
- 6- دراسة (حسين، جاب الله، 2020)، بعنوان استخدامات الجامعة للاتصال الرقمي ودوره في تعزيز الثقافة الاتصالية، وتهدف هذه الدراسة إلى تشخيص واقع استخدامات الجامعة للاتصال الرقمي بين مستخدميها، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: ضعف استخدام الاتصال الرقمي فيها، وعليه اقترحت الدراسة ضرورة تعزيز استخدام تكنولوجيا الاتصال الرقمي وتخصيص موظف بكل كلية يكلف بالاتصال الرقمي فيها.
- 7- دراسة (بن عطية كنزة، 2021)، التي تناولت واقع الثقافة الاتصالية في المؤسسة العمومية بهدف قياس مستوى الثقافة الاتصالية في المؤسسات العامة بالتطبيق على مصلحة الحالة المدنية لبلدية سيرات، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: إن هناك الكثير من مظاهر الثقافة الاتصالية تمثلت في تعزيز الثقافة بين الموظفين وحسن الأخلاق والسيارة الحسنة، وهذه الثقافة الاتصالية ترفع من فعالية الأداء بداخلها.
- 8- دراسة (زيدان، امال 2021)، عن التحول الرقمي في مؤسسات التعليم الجامعي - دراسة تقييمية في الفرص والتحديات، والتي استهدفت قياس وتقييم الرقمنة داخل مؤسسات التعليم الجامعي باستخدام أسلوب التحليل الرباعي SWOT وتطبيق منهج دراسة الحالة باستخدام المقابلات الشخصية المتعمقة وجلسات العصف الذهني على عينة متاحة من الأساتذة والإداريين بالجامعة باستخدام أسلوب كرات الثلج، وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة اعتماد الجامعة استراتيجية النمو والتوسع في الاستفادة من مصادر القوة كالمجلس

الأعلى للجامعات ووزارة الاتصالات للاستفادة من المشاريع الممولة من الدولة ووضع حجر الزاوية في الرقمنة وتأهيل الكوادر البشرية.

9- دراسة (البقي، شارع بن مزيد ، 2018)، اتجاهات الجمهور الجامعي نحو تكنولوجيا الاتصال الرقمي للمركز الإعلامي وعلاقتها بمستوى الأداء، واستهدف رصد وتحليل اتجاهات الجمهور الجامعي نحو رقمنة إدارة المركز الإعلامي وتأثير ذلك على مستوى الأداء بالتطبيق على عينة من الجمهور الداخلي بجامعة الملك عبد العزيز، وقد استفادت الدراسة من الطرح الخاص بمدخل الحتمية التكنولوجية ونظرية ثراء الوسيلة لبيان تأثير الوسائل الاتصالية والتكنولوجيا المستخدمة بالمركز على تكوين اتجاهات هذا الجمهور نحو التكنولوجيا، وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاهات الجمهور الجامعي نحو تكنولوجيا الاتصال الرقمي المستخدمة في المراكز إيجابية للغاية، وأن المركز الإعلامي يستخدم أحدث تقنيات التواصل بكل يسر وسهولة.

الاستفادة من الدراسات السابقة

شكلت الدراسات والأدبيات السابقة لموضوع الثقافة الاتصالية التقليدية والرقمية إطاراً مرجعياً لاستقاء فكرة البحث أولاً، والاستفادة من نتائجها في بناء الإطار المعرفي والتطبيقي للدراسة ثانياً، وكانت دليلاً استرشادياً للوصول إلى المؤلفات والمقالات والاطروحات التي اعتمدت عليها الدراسة.

الإطار المعرفي للدراسة

1 – الثقافة التنظيمية للمؤسسة: المفهوم والأبعاد

يعد البناء المؤسسي الجيد لأي منظمة أحد مؤشرات نجاحها، ويساهم هذا البناء في تحقيق رؤيتها ورسالتها، وهذا ينعكس بدوره على أداء المنتسبين لها ويعزز ولائهم ويحسن أدائهم.

كما تعد الثقافة الاتصالية بالمؤسسات أحد أهم روافد بناء العلاقة بين المؤسسة ومنتسبيها، ولعل التحولات الرقمية التي طالت كل المؤسسات قد ساهمت بشكل إيجابي في تطوير

البنية التحتية لها وعززت فاعلية الثقافة الاتصالية فيها، ومن أهم ملاح هذه التحولات تلك التغييرات ذات العلاقة بالاتصال الرقمي الذي وفر الكثير من التسهيلات التي حققت نجاحات ملحوظة على مستوى أداء المؤسسات بشكل عام.

وتعرف ثقافة المؤسسة بأنها "مجموعة من السلوكيات المتسقة والحقيقية التي تعكس المعتقدات والتوقعات السائدة في بيئة عمل المنظمة، كما أنها تؤثر على كل من تفاعل العاملين نحو تنفيذ السياسات الإدارية، وتحقيق الاستراتيجية وتحسين الأداء". (عبد الحميد، رباب، 2022، ص 57)

وهي أيضاً "مجموعة القيم والقواعد المستقرة نسبياً المتكونة من مزيج العادات والمعاني المشتركة بين بين الأفراد والناجحة عن القيم المغروسة داخل المنظمة والتي أنتجها الكيان الاجتماعي المتفاعل داخل المؤسسة ويتم الاعتماد عليها في توجيه سلوكهم وحل مشاكلهم". (المهدي بن عيسى، 2004، 148)

2- أبعاد الثقافة الاتصالية

تؤطر الأبعاد العامة التي تحكم الثقافة الاتصالية للمؤسسة في عدة اتجاهات تأخذ شكل القيم التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والتوقعات والأفكار المسبقة، وتساهم بشكل مباشر في صناعة ثقافة تنظيمية تحكم العلاقات والتفاعل داخل المؤسسة، ويمكن تفصيل هذه الأبعاد في النقاط التالية:

- القيم التنظيمية: وهي بعض الثوابت المتعارف عليها في بيئة العمل بحيث تأخذ شكل مدونة السلوك التي توجه العلاقات داخل المؤسسة؛ كالاتزام والاهتمام بالمؤسسة واحترام الآخرين، والالتزام. (رباحي، معمر ومانع فاطمة، (2021) ص345)
- الأعراف التنظيمية: وهي تلك المعايير التي يلتزم بها الأفراد لاعتقادهم أنها صحيحة وضرورية بغض النظر عن فائدتها أو عدم فائدتها، فهي ما تم الاتفاق عليه في أي منظمة، حيث تسود ويلتزم بها الجميع بغض النظر عن فاعليتها كعدم تعيين اثنان من عائلة واحدة، وعدم

تشميل لجان علمية لتقييم الأقارب، وترتبط أيضاً بالأنشطة المتكررة للعاملين، وتعتبر عن أفكار محددة وتعكس القيم السائدة. (الزوي، نسرين، 2006، ص21)

- التوقعات التنظيمية: وهي مجموعة الأفكار المسبقة التي يكونها الأفراد عن المؤسسة المنتسبين لها، فقد يتوقع الفرد أن المؤسسة قد تدفعه إلى الأمام وتنمي ابداعاته وتطور مهاراته، وفي المقابل قد تتوقع المؤسسة من الفرد أن يقدم أفضل ما لديه وأن يلتزم باللوائح والقوانين المتبعة في المنظمة. (رباحي، معمر ومانع فاطمة 2021 ص345)

3 – الثقافة الاتصالية الرقمية ... مقارنة مفاهيمية

تعد الثقافة الاتصالية الرقمية أحد إفرزات تقنيات الاتصال التي أصبح يقاس عليها فاعلية الأداء لمنتسبي المؤسسات، وهي تعني قدرة الفرد على استيعاب مكونات هذه الثقافة والاعتماد عليها واستخدامها في مهامه الإدارية والعلمية والاجتماعية، فقد بات قياس جودة الأداء في المؤسسات مرتبطاً بقدرة هذه المؤسسات على التمكين الرقمي لمواردها البشرية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تنمية رأس المال البشري لديها.

وفي المقابل بات انحراط الأفراد وانتساجهم للعمل في المنظمات مشروطاً بمهاراتهم الرقمية وقدراتهم في استيعاب الثقافة الاتصالية الرقمية في المؤسسات التي يريدون العمل بها.

وبناءً على ذلك يمكن أن يعرف الاتصال الرقمي بأنه "المهارة الأساسية لمعظم الأعمال التي يجب أن يكتسبها الفرد في إطار المفاهيم والإنتاج والتوصيل والاستقبال لوسائل الاتصال في حياتهم ووظائفهم".

بينما تعرف الثقافة الرقمية بأنها: "مصطلح يعكس آلية عمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الطريقة التي يتعامل بها البشر مع التكنولوجيا واستخدامها في حياتهم العملية والشخصية، وتشمل الطرق والتقنيات والوسائط الجديدة التي يمكن استخدامها لأداء الأدوار والمهام المطلوبة.

4- الثقافة الاتصالية للمؤسسة وتنمية الموارد البشرية

ترتبط تنمية المؤسسات وتطوير دورها في المجتمع بقدرتها على تطوير وتنمية مواردها البشرية، ومن أوجه استثمار المؤسسات لمواردها البشرية تطوير رأس المال الفكري لديها والاستفادة من عناصر ومتغيرات تنمية رأس المال الفكري بها، ومن أهم عوامل تنمية الموارد البشرية لديها سياسة التمكين المعرفي والثقافي، ولعل أهم أوجه هذا التمكين تعزيز ثقافة الاتصال الرقمي لما لها من تأثيرات إيجابية تنعكس على جودة الأداء لديها، ومن أهم خطوات تعزيز هذه الثقافة ما يلي:

- وضع قاعدة تكنولوجية حديثة معززة بكل مكونات الثقافة الاتصالية.
- وضع ضوابط عملية لاختبار المنتسبين إليها.
- العمل على تنمية المهارات الاتصالية للمنتسبين إليها.
- نقل تجارب النجاحات التي حققتها المؤسسات المناظرة في مجال ثقافة الاتصال الرقمي.
- القياس الدوري للتغيرات التي طرأت على السلوك الاتصالي الرقمي لمنسبيناها.
- العمل تفعيل نظام الحوافر لذوي المهارات العالية في استخدام الاتصال الرقمي.

نتائج الدراسة الميدانية

الجدول 1 : يظهر توزيع بيانات عينة الدراسة بحسب بعض المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
النوع	ذكور	106	54.4	المجال	علوم إنسانية	125	64.1
	إناث	89	45.6	العلمي	علوم تطبيقية	70	35.9
العمر	<= 33	7	3.6	المؤهل	ماجستير	105	53.8
	34 – 49	128	65.6		دكتوراه	90	46.2
	50+	60	30.8	الدرجة العلمية	مساعد محاضر	54	27.7
0<= 1	2	1.0	محاضر		73	37.4	
سنوات العمل	2 – 18	143	73.3		أستاذ مساعد	29	14.9
	19+	50	25.6	أستاذ مشارك	28	14.4	
				بروفيسور	11	5.6	

يظهر الجدول رقم (1) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، وهي بالطبع يمكن تم الاستفادة منها في التعرف على صفات الأساتذة المشاركين في الدراسة، واستخدام بعض هذه المتغيرات في إجراء مقارنات بين أفراد العينة، بالإضافة إلى استخدامها في إيضاح بعض التفسيرات إذا تطلب الأمر حول كيفية تعاطيهم مع موضوع الدراسة، وفي العموم يمكن تسجيل بعض النقاط المهمة حول هذه المتغيرات الديموغرافية في النقاط التالية:

- إن أغلب المشاركين من فئة الذكور.
- إن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة هم من ذوي الشريحة العمرية 34-49، وهذا يشير إلى أن الفئة الغالبة على الأساتذة من الشباب، ومن لديهم خبرة في العمل تصل إلى 18 سنة.
- أغلب أفراد العينة هم من المتخصصين في مجالات العلوم الإنسانية، وتتقارب نسب أفراد العينة فيما يتعلق بمؤهلهم العلمي.
- إن أغلب أفراد العينة ممن يحملون درجة مساعد محاضر أو محاضر وهذا يشير إلى أنهم يمثلون الفئة العمرية الوسطى ومن لديهم خبرة في العمل لا تتجاوز 18 سنة كما ذكرنا أعلاه.

الجدول 2: يظهر مستوى إدراك الأساتذة لمهارتهم في استخدام تقنية الاتصال في مجال عملهم

النسبة	التكرار	تحديد الأساتذة لمستوى مهاراتهم في استخدام تقنية الاتصال
28.2	55	ممتاز
68.7	134	جيد
3.1	6	دون المطلوب
100	195	المجموع

تشير الأرقام الظاهرة في الجدول رقم (2) إلى مؤشرات إدراك أساتذة الجامعات لمستوى أدائهم ومهاراتهم في التعامل مع تقنية الاتصال، وبقراءة دلالة هذه الأرقام يتضح أن المهارات التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس كانت بمستوى جيد بنسبة بلغت 68.7% وعليه يمكن تعليل ذلك

وربطه ببعض المتغيرات المجتمعية كضعف التأسيس والتكوين والقصور في القاعدة التكنولوجية في بيئة العمل، وعدم القدرة على مواكبة التغيرات المتلاحقة في تكنولوجيا الاتصالات، بالإضافة إلى عدم الانخراط في الدورات التدريبية المتخصصة في استخدام تقنيات الاتصال، ولعل هذه النسبة تشير أيضاً إلى اكتفاء الأستاذ الجامعي بأساسيات استخدام التقنية التي تمكنه من التعامل وفق الحد الأدنى مع البرامج التقنية دون التعمق في هذا الاستخدام كتطبيقات التحاضر عن بعد وبرامج تحويل الملفات، وغيرها من البرامج التقنية التي تؤهله لفهما ومعرفة تحدياتها، وفي المحصلة فإن هذا المعدل الجيد لمهارات التعامل مع التقنية لدى الأستاذ الجامعي ربما يكون مرتبطاً بقصور المؤسسة في زيادة مستوى ثقافة التعامل بتقنيات الاتصال الحديثة.

الجدول 3: يظهر دلالة اختبار One-Sample T-Test بين المتوسط الحسابي لثقافة الاتصال الرقمي والوسط الفرضي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قيمة الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	القيم	أبعاد ثقافة الاتصال الرقمي
.29242	1.8194	.000	194	-8.626	195	البعد التنظيمي/الإداري
.40790	2.6667	.000	194	22.823	195	بعد قيم العمل
.32097	2.4855	.000	194	21.121	195	بعد الأفكار المسبقة
.26703	2.3238	.000	194	16.935	195	المستوى الإجمالي
الوسط الفرضي للمقياس = 2 / مستوى المعنوية 0.05						

تمثل العبارات الظاهرة في الجدول رقم (3) أبعاد ثقافة الاتصال الرقمي التي ترافق كل تنظيم مؤسسي، وبالنظر إلى قيمة الدلالة الظاهرة مقابل كل بعد من أبعاد الظاهرة نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أبعاد ثقافة الاتصال الرقمي والوسط الفرضي باستثناء بعد التنظيم والإدارة، حيث ينخفض المتوسط الحسابي لهذا البعد مقارنة مع الوسط الفرضي.

أما فيما يتعلق ببعدي قيم العمل والأفكار المسبقة فإننا نلاحظ من قيم الدلالة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح متوسطيهما الحسابيين على حساب الوسط الفرضي، وقد يشير هذا الاختلاف بين البعد الأول لثقافة الاتصال الرقمي والبعدين الآخرين وهذا يشير إلى مسألة مهمة، وهي: وجود احتمال كبير أن يكون تفوق ثقافتهم في مجال الاتصال الرقمي راجعة إلى

جهود ومبادرات فردية من أساتذة الجامعات وليس عن طريق خطط تضعها الجامعات من أجل زيادة مستوى هذه الثقافة لديهم، ولعل ما يدعم هذا الرأي هو انخفاض مستوى ثقافة الاتصال الرقمي لديهم في بعده التنظيمي والإداري مقارنة بالوسط الفرضي، مما يشير إلى تقصير الجامعات في بذل الجهود الإدارية الرسمية في ترسيخ ونشر ثقافة الاتصال الرقمي وتهيئة البنية التحتية المناسبة لاستخدامه، وقد يؤدي التقصير في الجانب الإداري والتنظيمي من الجامعات الليبية إلى التأثير سلباً على أداء أساتذة الجامعات كما أشار (كتنزة قدور بن عطية،) 23 أن إلى أن الثقافة التنظيمية القوية هي الأكثر تأثيراً على الأداء الجيد، وفي المجمل يمكن الإشارة إلى أن إجمالي الأبعاد تشير بأن الفارق في ثقافة الاتصال الرقمي لدى أساتذة الجامعات يفوق المعدل المعتمد في المقياس (الوسط الفرضي).

الجدول 4: يظهر دلالة اختبار One-Sample T-Test بين المتوسط الحسابي

لأداء الأستاذ الجامعي والوسط الفرضي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قيمة الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	القيم	الأبعاد المكونة لأداء الأستاذ الجامعي
.52849	2.7538	.000	194	19.919	195	الوصول للمعلومات
.41851	2.6897	.000	194	23.014	195	إعداد المحاضرات
.46054	2.5231	.000	194	15.861	195	تقييم الطلاب
.47252	2.5308	.000	194	15.686	195	التواصل العلمي
.49230	2.7205	.000	194	20.438	195	التفاعل مع الطلاب
.44979	2.7026	.000	194	21.812	195	التعاون والمشاركة العلمية
.33275	2.6476	.000	194	27.176	195	الأداء الإجمالي

الوسط الفرضي للمقياس = 2 / مستوى المعنوية 0.05

تشير القراءة الأولية لبيانات الجدول رقم (4) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جميع المتوسطات الحسابية للأبعاد الممتلئة لمتغير أداء أساتذة الجامعات والوسط الفرضي لصالح أبعاد الدراسة، وبالرغم من ذلك يمكن تسجيل بعض الملاحظات:

- إن أداء أساتذة الجامعات فيما يتعلق باستخدام تقنيات يتفوق في النواحي المرتبطة بالطلاب، حيث نجد بأن أعلى متوسطين حسابيين هما اللذان يتعلقان ببعدي الوصول للمعلومات ثم التفاعل مع الطلاب.
- إن أقل قيمة للمتوسطات الحسابية تم الوصول إليها من بين الأبعاد هي استخدام الأساتذة لتقنيات الاتصال في تقييم الطلاب وفي التواصل العلمي.
- تشير قيمة المتوسط الحسابي لمجمل أبعاد متغير أداء أساتذة الجامعات إلى ارتفاع مستوى هذا الأداء مقارنة بالمعدل المعتمد في الدراسة.

الجدول 5: يظهر دلالة اختبار **Independent Samples Test** للفروق بين

متغيري الدراسة بحسب المجال العلمي

قيمة الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيم	المجموعات	متغيري الدراسة
.107	-1.621-	.29417	2.3007	125	علوم إنسانية	ثقافة الاتصال
	-1.787-	.20559	2.3651	70	علوم تطبيقية	الرقمي
.988	-.016-	.34954	2.6473	125	علوم إنسانية	أداء الأستاذ
	-.016-	.30287	2.6481	70	علوم تطبيقية	الجامعي
مستوى المعنوية = 0.05						

بقياس العلاقة بين متغيري الدراسة (ثقافة الاتصال الرقمي، وأداء الأستاذ الجامعي) وباستخدام اختبار **Independent Samples Test** وفقاً لتخصص الباحثين اتضح عدم جود فروق ذات دلالة في مستوى ثقافة الاتصال الرقمي وأيضاً في مستوى أداء أساتذة الجامعات بحسب المجال العلمي، ولعل ذلك قد يكون مرتبطاً بحاجة الأستاذ الجامعي بغض النظر عن مجاله العلمي لزيادة ثقافته الاتصالية الرقمية حتى يتمكن من مواكبة التغيرات المتسارعة في بيئة العمل من جهة ولزيادة قدرته على استخدام تقنيات الاتصال الرقمي من جهة أخرى، كما إن طبيعة المجال العلمي - سواء كان في العلوم الإنسانية أو في العلوم التطبيقية - قابلة لتقديم المحتوى العلمي وتطويره وفقاً لتطور التقنيات الرقمية وتطويعها لصالح التخصص، بالإضافة إلى ذلك فإن السياق العام للمجتمع يتطلب تطويع ثقافة الاتصال الرقمي وتوطينها لصالح كل التخصصات

على مستوى العلوم الإنسانية والتطبيقية، ففي حالة تعرض المجتمع للأزمات تكون ثقافة الاتصال الرقمي الشائعة في المجتمع هي البديل الأمثل لاستمرار العمل، ولعل معاشتنا لأزمة كورونا التي طالت جميع المؤسسات التعليمية في تخصصاتها المختلفة كانت بفضل استخدام أساتذة الجامعات اللببية لتقنيات الاتصال الرقمي وبفضل شيوع وتزايد مستوى ثقافتهم الرقمية وتوظيفها في تحسين أدائهم الوظيفي والأكاديمي.

جدول 6: يوضح حساب حجم التأثير بين المتغيرين باستخدام معادلة الانحدار الخطي البسيط

المتغيران	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الارتباط	دلالة الارتباط	دلالة ANOVA	معلمتي الانحدار B
ثقافة الاتصال الرقمي	2.3238	.26703	.541**	.000	.000	1.080
أداء الأستاذ الجامعي	2.6476	.33275				.675
معادلة خط الانحدار البسيط = $1.080 + .675$ *						

*. كلما زاد مستوى ثقافة الاتصال الرقمي بمقدار 1.080 كلما حدث تأثير في أداء الأستاذ الجامعي بمقدار 68 % تقريباً.

بتحليل العلاقة بين متغيري الدراسة (ثقافة الاتصال الرقمي / أداء الأستاذ الجامعي) باستخدام معادلة الانحدار الخطي البسيط نلاحظ من بيانات الجدول (6) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية إيجابية وبمعدل متوسط بلغت قيمته 541. عند مستوى معنوية 05.، كما تشير قيمة تحليل التباين الأحادي (ANOVA) إلى أنه دال ويعبر ذلك عن وجود أثر في أداء الأستاذ الجامعي ناتج عن مستوى ثقافتهم الاتصالية الرقمية، حيث يتضح بأنه كلما زاد معدل ثقافة الاتصال الرقمي لدى أساتذة الجامعات اللببية بمقدار 1.080 حدث أثر في أدائهم 68% تقريباً، وهذا يشير إلى أن أداء أساتذة الجامعات في ليبيا يتأثر بمستوى ثقافة الاتصال الرقمي الذي ترسخ لديهم من بيئة العمل بالمؤسسة، أو تلك الثقافة التي يكتسبونها بنفسهم وبجهود ذاتية بدافع التكيف مع الثقافة المجتمعية التي أصبح الاتصال الرقمي جزء من مكوناتها، ولعل مرد ذلك إلى أن السياقات المجتمعية تتأثر وتتغير وفقاً للتغيرات التي تحدثها ثورة الاتصال، وبالتالي فإن الأستاذ الجامعي باعتباره أحد أفراد هذه الثقافة يجد نفسه ملزماً بضرورة مواكبة التحولات الرقمية والمساهمة في نحو

الأمية الرقمية، ومن جهة أخرى فإن سرعة الإنجاز، وسهولة الوصول إلى المعلومات وتوفير الوقت والمساهمة في الأنشطة العلمية والتواصل العلمي والوجود السريع في العالم الافتراضي بفضل التطور في البيئة الرقمية وتقنيات الاتصال الرقمي جعل الأستاذ الجامعي يسعى جاهداً لزيادة مستوى ثقافته الاتصالية الرقمية، واتقان استخدام أدواتها لكي تؤهله وتساعد على تحسين أدائه في مجال العمل الأكاديمي، وإن كان هذا الاتقان بدرجات متوسطة وفق ما أشارت إليه المؤشرات الظاهرة في الجدول رقم (2) الذي يقيس مستوى إدراك مهارات استخدامهم لتقنية الاتصال.

الخاتمة: والنتائج

تمثل الثقافة الاتصالية في أي مؤسسة رافداً مهماً من روافد نجاحها ونجاح العلاقة بين مكوناتها، وبالتالي استقرارها وجودة مخرجاتها، وتحتاج المؤسسات لضمان فاعلية الثقافة الاتصالية وتأثيرها على تنمية قدرات منتسبيها وتطوير مهاراتهم إلى أن تحرص على مواكبة التغيرات التي تطرأ على ثقافة الاتصال، ومن التغيرات المحيطة بالمؤسسات ثقافة الاتصال الرقمي التي تساهم في تنمية المؤسسة وتنمية مهارات منتسبيها.

وبقياس تأثير ثقافة الاتصال الرقمي على أداء أساتذة الجامعات الليبية يمكن إجمال أهم

النتائج في النقاط التالية:

- إن الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة تشير إلى أن أغلبهم من الذكور، وأن أعمارهم كانت ما بين 34 إلى 49، وأن أغلبهم متخصصون في العلوم الإنسانية ممن لديهم خبرة لا تتجاوز 18 سنة وأغلبهم ممن يحملون درجة مساعد محاضر ومحاضر.
- يدرك أساتذة الجامعات بأنهم يمتلكون مستوى جيد في وصفهم لمعدل أدائهم ومهاراتهم في التعامل مع تقنية الاتصال الرقمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أبعاد ثقافة الاتصال الرقمي والوسط الفرضي باستثناء بعد التنظيم والإدارة، وأن إجمالي الأبعاد تشير بأن الفارق في ثقافة الاتصال الرقمي لدى أساتذة الجامعات يفوق المعدل المعتمد في المقياس (الوسط الفرضي).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جميع المتوسطات الحسابية للأبعاد الممتثلة لمتغير أداء أساتذة الجامعات والوسط الفرضي لصالح أبعاد الدراسة، وتشير قيمة المتوسط الحسابي لمجمل أبعاد متغير أداء أساتذة الجامعات إلى ارتفاع مستوى هذا الأداء مقارنة بالمعدل المعتمد في الدراسة.
- عدم جود فروق ذات دلالة في مستوى ثقافة الاتصال الرقمي وأيضاً في مستوى أداء أساتذة الجامعات بحسب المجال العلمي.
- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية إيجابية وبمعدل متوسط بلغت قيمته 541. عند مستوى معنوية 05.
- تشير قيمة تحليل التباين الأحادي (ANOVA) إلى أنه دال ويعبر ذلك عن وجود أثر في أداء الأستاذ الجامعي ناتج عن مستوى ثقافتهم الاتصالية الرقمية.
- وجود أثر لثقافة الاتصال الرقمي لدى أساتذة الجامعات على أدائهم، إذ كلما زاد معدل هذه الثقافة بمقدار 1.080 حدث أثر في أدائهم 68% تقريباً.

التوصيات

بناءً على النتائج التي تم استنباطها من المؤشرات الظاهرة في جداول الدراسة يمكن وضع مجموعة من التوصيات التي تشكل الرؤى والاستراتيجيات والمقترحات التي تساهم في تطوير الأداء المهني على، وذلك على النحو التالي:

- العمل على دعم وتعزيز ثقافة الاتصال الرقمي في بيئة العمل في الجامعات الليبية.
- تأهيل الكوادر والعناصر البشرية العاملة بالجامعات الليبية لمواكبة التغيرات المتلاحقة في الاتصال الرقمي.
- العمل على القياس الدوري لثقافة الاتصال الرقمي السائدة لدي منتسبي الجامعة وقياس مدى الامام بالتحويلات الرقمية المتلاحقة.
- التأكيد على التجديد المستمر للقاعدة التكنولوجية بالجامعات الليبية والتي تسمح بممارسة الاتصال الرقمي لمنتسبيها.

- دعم البحوث والدراسات العلمية التي تبحث في جودة الأداء وعلاقته بالتحويلات الرقمية في مجال الإدارة.
- وضع برنامج أكاديمي لدمج مقررات الثقافة الرقمية ضمن المتطلبات العامة للجامعات الليبية.
- تقديم جوائز تشجيعية لمن يجيدون استخدام تقنيات الاتصال الرقمي في التدريس الجامعي.

قائمة المراجع

- البقمي، شارع بن مزيد (2018)، اتجاهات الجمهور الجامعي نحو تكنولوجيا الاتصال الرقمي للمركز الإعلامي وعلاقتها بمستوى الأداء: المجلة المصرية لبحوث الاعلام، ال عدد65، أكتوبر.
- بن عطية، كنزة (2021)، واقع الثقافة الاتصالية في المؤسسة العمومية بمهدف قياس مستوى الثقافة الاتصالية في المؤسسات العامة بالتطبيق على مصلحة الحالة المدنية لبلدية سيرات، جامعة عبد الحميد بن باديس.
- الثويبي، الكرم إبراهيم: (2009) أثر الثقافة التنظيمية على تطوير الموارد البشرية، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز،
- جمعة، خير الدين(2014) دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خضير،
- حسين، جاب الله، (2020)، استخدامات الجامعة للاتصال الرقمي ودوره في تعزيز الثقافة الاتصالية، الجزائر، مجلة الراصد العلمي، المجلد العدد 2.
- رباحي، معمر ومانع، فاطمة، (2021)، استخدام ابعاد الثقافة التنظيمية للتنبؤ بالرضا الوظيفي - دراسة حالة موظفي المؤسسة الاستشفائية بمنطقة الشطبة - ولاية الشلف، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، المجلد (17) العدد 27 .
- الزوي، نسرين، (2006)، دور الثقافة التنظيمية في فاعلية الأداء الوظيفي، قسم الإدارة، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا.
- زيدان، امال (2021)، التحول الرقمي في مؤسسات التعليم الجامعي - دراسة تقييمية في الفرص والتحديات.

- عبد الحميد، رباب، (2022)، مفهوم الثقافة التنظيمية مراجعة نظرية وتطبيقية، المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر، العدد (1).
- العطوي، عامر والشيباني، الهام، (2010)، قياس الثقافة التنظيمية وتشخيص فجوتها في المؤسسات التعليمية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية، مجلد 12، العدد 4 .
- العمارات، فارس، الاتصال الرقمي ودوره في التنوع الثقافي، برنامج التغذية العالمي، الأردن، متاح على <https://www.new-educ.com>
- محجوبي، مصطفى، (2016)، دور تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في تنمية العلاقات الإنسانية داخل التنظيم الإداري: دراسة ميدانية بمقر ولاية ورقلة، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية، جامعة محمد خضير بسكرة.
- المهدي، الوهي: (2018) الاتصال الرقمي في مؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية، جامعة احمد دراية.
- المهدي، عيسى، (2004)، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكيات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، مجلة الباحث، العدد (3).

- ماهي الثقافة الرقمية، متاح على [http://adresse complète \(consulté le jour/mois/année](http://adresse complète (consulté le jour/mois/année)
قائمة بأسماء المحكمين

- د/ ابوبكر المبروك الغزالي / أستاذ العلاقات العامة بكلية الاعلام جامعة بنغازي
- د. ياسين عثمان الحسنوني أستاذ الاعلام المتعاون بكلية الاعلام وأستاذ العلاقات العامة بالمعهد العالي لتقنيات الضيافة والسياحة
- د/ عبد الله حمدينة المرضي / أستاذ العلاقات العامة ومدير مكتب الدراسات العليا بكلية الاعلام / جامعة بنغازي