تأثير الثقافة التنظيمية على انتاج العلاقات العامة للبيانات الصحفية ـ دراسة ميدانية على عينة من المنظمات في مصر

أ.يارا محمود هاني محي الدين*

أشراف: أ.د. ريم عادل**

ملخص الدراسة:
هدفت الدراسة إلى وصف أنماط الثقافة التنظيمية بالمنظمات العاملة في مصر، ورصد معدل إستخدام وأساليب إعداد وإخراج البيانات الصحفية بهذه المنظمات، والكشف عن المعايير الحاكمة لإختيار المنظمات لشكل ومضمون البيانات الصحفية التي تصدرها، واعتمدت الدراسة على نموذج القيم المتنافسة وإطار القيم المتنافسة كإطارين نظريَّين للدراسة، كما تمَّ استخدام استمارة استبيان لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج كالتالي: أثبتت الدراسة أن اعضاء هيئه الاشراف بالمؤسسه محل الدراسه لا يدركون ماهيه ولا مفهوم الثقافه التنظيميه، وان نجاح اي منظمه يتوقف غلى مدى حرص الاداره العليا و الفاعلين في تبني ثقافه مؤسسيه تؤدى الى التعايش بين البيئتين الداخليه و الخارجيه، وجود علاقه ارتباط طردى معنوى بين ابعاد الثقافه التنظيميه و تطوير الاداء، كما كشفت الدراسة ان الثقافه التنظيميه لها دورا محوريا في اداره الازمات، كما اتضح جليا ان الثقافه التنظيميه تؤثر على جميع الجوانب من حيث بيئه المنظمه، و استراتيجيه عملها، و سلوك العاملين بها، كما كشفت الدراسة ان الوسيله الاكثر تفضيلا لتلقى البيانات الصحفيه لدى ٣٥% من المبحوثين هي الفاكس. كما اظهرت الدراسة انه على الرغم من وجود القوانين التى تكفل حريه تدفق المعلومات الا ان معظم المواد التى خضعت للتحليل استعانت بمصادر تقليديه للبيانات اضافه الى سطحيه البيانات التى تم توظيفها.

الكلمات المفتاحية:
الثقافه الانظيميه، البيانات الصحفيه، المؤسسات العلاقات العامه.

*المعيدة بكلية الإعلام ـ المعهد الكندي العالي لتكنولوجيا الإعلام الحديث
**أستاذ بقسم العلاقات العامة والإعلان بكلية الإعلام ـ جامعة القاهرة

The effect of organizational culture on the production of the public relations to the press release

Abstract

The study aimed to describe the patterns of organizational culture in the organizations operating in Egypt, and to monitor the rate of use and methods of preparing and producing press releases in these organizations, and to reveal the governing criteria for the selection of organizations for the form and content of the press releases they issue. The study relied on the competing values model and the competing values framework as two theoretical frameworks for the study. A questionnaire form was also used To collect the data of the study, the study reached a number of results as follows: The study proved that the members of the supervisory board of the institution under study do not understand what it is or the concept of organizational culture, and that the success of any organization depends on the keenness of senior management and actors in adopting an institutional culture that leads to coexistence between the two internal environments And external, and the existence of a direct and significant correlation between the dimensions of organizational culture and performance development.

Keywords: Organizational culture, Press releases, PR organizations.

مقدمة:

تحتم ظروف الوقت الراهن بمتغيراته المختلفة بذل المزيد من الجهد لإنجاز الأعمال ومسايرة المتغيرات السريعة والمتلاحقة في كافة المجالات، وتحتاج المجتمعات إلى التفاعل مع الأحداث والمستجدات بصورة فورية، وهنا تلعب الثقافة دورًا رئيسًا في فهم واستيعاب المتغيرات والقدرة على التفاعل مع تلك المتغيرات، فالثقافة هي مجموعة المفاهيم الأساسية التي يشترك فيها المجتمع، حيث تتكون من عدة أنماط وطرق في التفكير وردود الأفعال التي تكتسبها اللغة والرموز وتخلق التميز بين المجموعات البشرية، وذلك لأن المنظمات هي جزء لا يتجزأ من المجتمع، فهي تتشكل من الأفراد والتأثير بمتغيراته، فنجد أن ما يحمله مجموع أفراد المنظمة الواحدة من قيم وعادات وتقاليد يتم نقله بصورة أو بأخرى إلى داخل المنظمة، وبالتالي فإن تفاعل العاملين ومشاركتهم لتلك العادات والتقاليد يُشكل في النهاية الثقافة المميزة للمنظمة، ولهذا تُعد المنظمة وحدة اجتماعية تستقي ثقافتها من الثقافة السائدة في المجتمع. وفي ضوء ما تقدم، نجد أن ثقافة المنظمة تمثل القيم والمعتقدات التي تم ترسيخها ونشرها من قبل المؤسسيين الأصليين لها، فهي تُشكل في النهاية تصورات وسلوكيات العاملين واتجاهاتهم وتصرفاتهم، والتي بدورها ربما تنعكس سلبياً أو إيجاباً على جميع عمليات وأنشطة المنظمة، كما أنها تتحكم في قدرة العاملين على فهم السياسات الإدارية الداخلية، وتنفيذ التوجهات الإستراتيجية، والتي تعنى بتحقيق أهداف المنظمة.

وهذا يعد متوافقًا مع التطور العالمي للوسائل المطبوعة (الجرائد، المجلات، الكتب، الملصقات...) والوسائل المرئية والمسموعة (التلفزيون والراديو والفيديو ...) إلى عالم الإنترنت والعالم الرقمي بكافة أشكاله وانواعه المعروفة اليوم ومازالت في تطور مستمر، وأصبح الوصول إلى المعلومة والحصول عليها في متناول الجميع، فلم تعد المعلومة حكرا على أحد، بل بفضل التطورات التكنولوجية الحديثة اصبح هناك تدفق كبير من الأخبار والبيانات والمعلومات، مما ادى إلى تغير في انماط الإتصال وتغير في طريقة الإستخدام عند الجمهور المتلقي لتلك الأخبار.

لذا تعد البيانات الصحفية من أحدى الظواهر الجديدة التي ساعدت تكنولوجيا الإتصال الحديثة مساعدة أساسية في تحليل البيانات والأرقام المتاحة، وتجسيدها في جداول ومنحنيات وخرائط، وغيرها من أشكال بصرية، لتعطي حقائق وأخبار جديدة لم يكن من السهل الحصول عليها دون تلك الأرقام، لكن الأمر لم يقتصر على تجسيد تلك البيانات في رسوم، ولكن تلك البيانات يتم تحليلها لتأتي في صورة قصة صحفية ذات معنى وقيمة ومميزة.

ويعتبر مفهوم الثقافة من أكثر المفاهيم تعقيداً وأكثرها طرقاً لأذن الإنسان المعاصر، وبات ذلك المفهوم يتردد على ألسن الجميع، بغض النظر عن مدى إدراكهم لدلالته اللغوية والفكرية أو اتفاقهم على مضامينه ومكوناته، ومن الأمور المتفق عليها في شأن الثقافة أن لكل إنسان ثقافة مميزة، ولكل مجتمع ثقافة تميزه عن غيره من المجتمعات، كما تؤدى الثقافة دوراً فاعلاً في حياة المجتمعات، أفراداً ومنظمات، إذ تشكل الثقافة – بمفهومها العام - البنية الأساسية لطرق التفكير وآليات التفاعل الاجتماعي في مفهومهما الأوسع، الأمر الذي يؤثر على فلسفة المجتمعات والأفراد والمؤسسات ومستويات إنتاجيتها وإبداعها. ومثل هذا الأثر

الذي تخلفه الثقافة يمكن أن يكون إيجابياً أو سلبياً، وذلك يرجع إلى طبيعة الثقافة ومكوناتها وقوتها وعمقها وجاذبيتها. والمنظمات مثلها مثل المجتمعات لها أيضا ثقافتها المميزة.

وتعد الثقافة التنظيمية مجموعة المعتقدات والقيم الراسخة والمشتركة التي تشكل اتجاهات أعضاء المنظمة وتؤثر على سلوكهم وعلى مستوى أداء المنظمة ككل وأسلوبها في مواجهة التغيرات البيئية داخليا وخارجيا من اجل المحافظة على استمرار بقائها.

كما يوجد تأثير واضح للثقافة التنظيمية على مستوى أداء المنظمات بشكل عام وعلى مستوى أداء إدارة الاتصالات بشكل خاص، ومن أبرز أدوار ممارسي الاتصال إعداد وإخراج البيانات الصحفية التي تعد من أهم الأدوات المستخدمة في نقل المعلومات عن المنظمات وأعمالها ونشاطاتها كما يقوم ممارسي الاتصالات بإرسال هذه البيانات الصحفية إلى وسائل الإعلام سواء التقليدية أو التفاعلية وإلى الجمهور العام والى الجماهير النوعية لخلق وعياً واسعاً عن المنظمة دون مقابل مالي خاصة في أوقات تعرضها لقضايا أو أزمات [١].

وعندما يكون للمنظمة ثقافة واضحة المعالم تؤثر على أسلوب إعداد وإخراج البيانات الصحفية، سيكون لإدارة العلاقات العامة منهج تحريري واحد يسير عليه المسئولون عن إعداد وكتابة وإخراج البيانات، وإذا لم يكن هناك ثقافة تنظيمية محددة فإن إعداد وكتابة وإخراج البيانات الصحفية سيخضع للاعتبارات الذاتية لمسئول الاتصال وستتعدد طرق إعداد وكتابة وإخراج البيان.

وعلى ضوء ما سبق تقسم الدراسة إلى ثلاثة فصول، الفصل الأول يتناول التأصيل المعرفي للدراسة حيث تم تقسيمه إلى مبحثين: المبحث الأول تناول الثقافة التنظيمية من حيث (مفهومها، أبعادها، مستوياتها، مصادرها، العوامل المؤثرة فيها، أنواعها، أهدافها، أهميتها، خصائصها، آليات بنائها، مكوناتها، ومدى علاقة الثقافة التنظيمية ببعض المتغيرات التنظيمية ورأس المال)، أما المبحث الثاني فقد تناول البيانات الصحفية وأساليب إنتاجها من حيث (مفهومها، اهدافها، أهميتها، أنواعها، طرق كتابتها، خصائصها الشكلية، استراتيجيات كتابتها، وأساليب عرضها).

بينما الفصل الثاني يتناول الإطار المنهجي للدراسة من حيث (تحديد مشكلة الدراسه،أهدافها، أهميتها، الدراسات السابقة، النموذج العلمي الذي تستند عليه الدراسة، الدراسة، تساؤلات الدراسة وفروضها، ومفاهيمها، وتصميمها المنهجي).

أما فيما يتعلق بالفصل الثالث: فيتم فيه إلقاء الضوء فيه على الجانب العملي للدراسة ثم استخلاص النتائج والتوصيات.

اولا: تحديد مشكله الدراسة:

توصيف طبيعة الثقافة التنظيمية بأنواعها ،أنماطها المختلفة واستكشاف مدى تأثيرها على البيانات الصحفية التي تصدرها إدارات العلاقات العامة بالمنظمات العاملة في مصر بإعتبارها احد أهم الأدوات الإتصالية المستخدمة في التواصل مع جماعات المصالح من حيث معدل إستخدام البيانات الصحفية ، أنواع البيانات الصحفية الأكثر إستخداما،وطرق كتابة وإخراج البيانات الصحفية مع الأخذ في الإعتبار تأثير إختلاف نمط ملكية وطبيعة نشاط هذه المنظمات .

ثانيا : أهداف الدراسة:

١- وصف أنماط الثقافة التنظيمية بالمنظمات العاملة في مصر.
٢- رصد معدل إستخدام وأساليب إعداد وإخراج البيانات الصحفية بهذه المنظمات.
٣- الكشف عن المعايير الحاكمة لإختيار المنظمات لشكل ومضمون البيانات الصحفية التي تصدرها وترتيب الأبعاد الثقافية المؤثرة على هذا الإختيار.
٤- تحديد المستوى العام لإلتزام مسئولي الإتصال بالمنظمات القواعد الحاكمة لإعداد وكتابة وإخراج البيانات الصحفية وفقا لطبيعة ثقافتها التنظيمية.
٥- التوصل إلى نموذجا علميا يوضح بالتفصيل طبيعة وقوة العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية وأساليب إعداد وإخراج البيانات الصحفية في المنظمات العاملة فى مصر ليكون مرشدا للممارسين لإستخدام وتطوير البيانات الصحفية بما يتناسب مع ثقافة منظماتهم .

ثالثا : أهمية الدراسة :

١- تنبع أهمية الدراسة من محدودية الدراسات العربية بشكل خاص التي تتناول تأثير المتغيرات التنظيمية على مطبوعات العلاقات العامة و على البيانات الصحفية بالتحديد.
٢- على الرغم من إن مصطلح الثقافة التنظيمية ليس بجديد إلا أن الدراسات العربية التي تناولت دوره في مجال الإتصالات التنظيمية محدودة جدا.
٣- هذه الدراسة تعتمد نموذج علمي هام هو إطار القيم المتنافسة لتحديد نمط ثقافة المنظمات محل الدراسة.
٤- تقديم توصيات لممارسي الإتصال بالمنظمات العامله في مصر تتعلق بأفضل إسلوب لكتابه البيانات الصحفيه وفقا لنمط ثقافتها.

رابعا: الدراسات السابقة:

١- **<u>دراسات تناولت مفهوم الثقافة التنظيمية وأهميتها وأشكال الثقافة التنظيمية المختلفة:</u>**

– **بينما قام تامر محمد موسى أبو المكارم، (٢٠١٩) بإجراء دراسة** هدفت إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتطوير أداء العاملين بإحدى الشركات بوسط الدلتا، باستخدام قائمة الاستقصاء، وذلك بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات كمجتمع للدراسة حيث أنها تعد مثال جيد لقطاع الاتصالات نظرًا لأنها أقدم الشركات وأكبرها، فنصيبها السوقي يتجاوز ٦٠% من السوق الكلية بالإضافة إلى إحتكارها لعديد من الخدمات فى مجال الإتصالات، وقد بلغ عدد العينة المختارة ٢٣٠ مفردة ،وقد توصلت

النتائج إلى وجود علاقة إرتباط طردي معنوى بين أبعاد الثقافة التنظيمية وتطوير الأداء، ووجود تأثير معنوى إيجابي بين الثقافة التنظيمية وتطوير الأداء أيضًا[٢].

- **بينما قامت بدرية بنت متعب العتيبي (٢٠٢٠) بتقديم دراسة مسحية** هدفت إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة وأثرها على التفكير الإستراتيجي في بعض الجامعات، وذلك بالتطبيق على جامعة الملك عبد العزيز بجدة، للتعرف على مستوى التفكير الاستراتيجي لدى القيادات النسائية في الجامعة، بالإضافة إلى قياس أثر الثقافة التنظيمية على التفكير الإستراتيجي لدى القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة والبالغ عددهم ٢٧١، حيث أجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من ١٣٨ من القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، واستخدمت الباحثة استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء (البيانات الشخصية - الثقافة التنظيمية - التفكير االستراتيجي) كأداة للدراسة، وكشفت نتائج الدراسة أن هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي لدى القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، وأن السياسات والإجراءات المتبعة في الجامعة واضحة ومحددة، وتسهم في توفير المناخ الملائم لأداء المهام الوظيفية، وهذا بالتأكيد يضمن للجامعة سلامة اتخاذ القرارات والحلول في الأزمات الإدارية التي تواجهها[٣].

- **قامت مجموعة من الباحثين Shea, T. et al. (٢٠٢١)** إلى إجراء دراسة تجريبية لممارسات إدارة المعرفة كوسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والاداء، وذلك بالتطبيق على شركات لتكنولجيا المعلومات في الهند، حيث قد تمت دراسة تأثير أربعة أنواع من الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي، وتم فحص ممارسات إدارة المعارف كأساس في تعزيز علاقة الثقافة والأداء تجريبيًا، وتم توزيع استبيان وجمع بيانات من ١٢٥٥ مستجيبًا من ١٠ شركات لتكنولوجيا المعلومات في الهند، وقد كشفت نتائج الدراسة عن: أن الثقافة التعاونية والثقافة المبتكرة والثقافة المتسقة والثقافة الفعالية كانت جميعها مرتبطة بشكل إيجابي وكبير بالأداء التنظيمي، كما أنه ارتبطت ممارسات إدارة المعارف بشكل إيجابي وكبير بالأداء التنظيمي، حيث ساهمت ممارسات إدارة المعارف على تعديل العلاقة بين الأبعاد المختلفة للثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي[٤].
- **قام Timothy Shea بإجراء دراسة (٢٠٢١).** هدفت إلى معرفة مدى أهمية الثقافة التنظيمية لدى المقاولين المحليين والأجانب، وذلك بالتطبيق على منظمات صناعة البناء في زامبيا وقد تم تحقيق ذلك من خلال إجراء مسح مع المبحوثين يتألف من العملاء والمقاولين لتقييم أداء المقاولين على نطاق واسع (إعطاء رؤى في ممارساتهم الثقافية) في صناعة البناء الزامبية. حيث كان المقاولون من الصفين الأول والثاني وهما أعلى الدرجات من أجل المقارنة بين الشركات المحلية والأجنبية، وذلك نظرًا لعدم وجود مقاولين أجانب مسجلين في الصفوف من الثالث إلى السادس وكان مجتمع الدراسة للمقاولين المشتركين ١٣٩ (٧٩ أجنبيًا و ٦٠ محليًا)، وقد كشفت نتائج الدراسة إلى

وجود إختلافات في الثقافة التنظيمية بين الشركات الأجنبية والمحلية، كما أوضحت الدراسة أن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا رئيسًا في تحديد أداء شركة المقاولات ودورها في الحفاظ على قدرتهم التنافسية.[٥]

- **الدراسة المسحية التي اجرتها رباب محروس عبد الحميد (٢٠٢٢)** بهدف التعرف على مفهوم الثقافة التنظيمية وأنواعها وخصائصها وأبعادها فضلًا عن العوامل المؤثرة على تحديد الثقافة التنظيمية ومدى علاقة الثقافة التنظيمية بتحديد اتجاهات المنظمة وانعكاساتها على كفاءة الأداء، إذ تعتمد الدراسة هنا على المنهج التحليلي الوصفي للتوصل إلى الإطار النظري الخاص بالدراسة، وذلك بالتطبيق على منظمات مختلفة من خلال جمع وتحليل البيانات المكتبية، وكشفت نتائج الدراسة: أن الثقافة التنظيمية لها دورًا محوريًا في إدارة الأزمات، حيث اعتمد مدى استجابة وتجاوز المؤسسات للوباء العالمي كوفيد -١٩ بشكل كبير على ثقافتها التنظيمية وقيمها، كما أتضح جليًا أن الثقافة التنظيمية تؤثر على جميع الجوانب من حيث بيئة المنظمة، واستراتيجية عملها، وسلوك العاملن بها، فعندما تتوافق ثقافة مكان العمل مع ثقافة موظفيه، فمن الأرجح أن يشعروا بمزيد من الراحة والدعم والتقدير، وهذا من أهم مؤشرات رضا الموظفن وأحد الأسباب الرئيسية التي تجعل ما يقرب من ثلثي الموظفين ٦٥ % يبقون في وظائفهم[٦].

٢-دراسات تناولت العلاقة بين الثقافة التنظيمية ومتغيرات أخرى:

- **قدم (خالدية مصطفى عبد الرزاق، سامي أحمد عباس، حميد على أحمد)، (٢٠١٧) دراسة مسيحية** هدفت إلى الكشف عن تأثير عناصر الثقافة التنظيمية المتمثلة في القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والأعراف التنظيمية- في تحديد التوجه الإستراتيجي بعناصره المتمثلة في الاستراتيجية الإستباقية، والدفاعية، والتحليلية، ومدى الإستجابة- في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. من خلال استخدام نموذج افتراضي يوضح طبيعة العلاقات الإرتباطية بين متغيرات البحث المستقلة والتابعة، فضلًا عن توضيح أبعاد تلك المتغيرات وتأثيرها في المؤسسة المبحوثة، وذلك بالتطبيق على ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالعراق كموقع لإجراء البحث لكونها المسئولة بشكل مباشر عن رفع المستوى العلمي والثقافي لجميع المؤسسات التعليمية، وقد تمثلت عينة البحث بمن هم بمستوى (مدير عام، ومدراء، ورؤساء أقسام) في ديوان الوزارة المذكورة لكونهم المسئولين عن تعزيز ثقافة الوزارة وتوجيه سلوكها باتجاه تحديد توجهاتها الاستراتيجية)، إذ تم توزيع ٥٠ استبانة، وتم استعادتها بالكامل أي إن نسبة الإستجابة كانت ١٠٠%، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط وأثر معنوي بين الثقافة التنظيمية والتوجه الاستراتيجي للوزارة، وهذا يشير إلى أن للثقافة التنظيمية لها دور فعال في رسم التوجهات لاستراتيجية الوزارة، فضلًا عن وجود علاقة ارتباط إيجابية وأثر معنوي بين أبعاد الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التوجه الاستراتيجي، وهذا الارتباط والاثر ناتج عن إدراك الإدارات العليا في الوزارة، لأهمية الدور الفعال الذي تحدثه الثقافة التنظيمية[٧].

- **الدراسة المسحية التي أجراها** Wu, L et al في عام ٢٠١٩ هدفت إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على الإبتكار التنظيمي، وذلك بالتطبيق على تايوان حيث تتمتع بتاريخ واسع ورائد في الابتكار في قطاع التصنيع خاصةً في صناعة أشباه الموصلات. لذا تم استخدام بيانات من مسح ١٧ شركة تصنيع. وتم إرسال ٤٠٠ استبيان بالبريد، في حين ٢٥٢ استبيانًا من ١٧ شركة (أي ما يعادل معدل استجابة ٨٥%) أعيدوا بعد فترة ستة أسابيع. وبعد المراجعة، كان هناك ٢٣٣ استبيانًا يؤكدون على وجود علاقة ايجابية بين المتغيرين، حيث كشفت نتائج الدراسة عن: مدى ارتباط الثقافة التنظيمية مع الاستراتيجية ونموذج الإبتكار، حيث تظهر النتائج التفصيلية أن الثقافة التنظيمية لها تأثير قوي على عملية الإبتكار في الشركة، لذا قد خلصت الدراسة إلى اقتراح بنية جديدة متعددة الأبعاد للثقافة والإستراتيجية المرتبطين بعلاقاتهما المتداخلة الديناميكية المختلفة ذات الصلة والدوافع التي تؤثر على الابتكار التنظيمي[٨] .

المحور الثاني: دراسات تناولت إنتاج البيانات الصحفية:

الفرع الأول: دراسات تناولت طرق كتابة البيانات الصحفية:

- **بينما قدم Coddington M (٢٠١٥) دراسة مسحية** هدفت إلى التعرف على الأشكال الصحفية الكمية journalism of forms quantitative، التي أصبحت من التيارات المستحدثة في مجال الصحافة واستنادا إلى ذلك تسعى للمقارنة بين ثلاث نماذج أو أنماط للصحافة الكمية والتي تشمل التقارير الصحفية المدعومة بالحاسب Assisted Computer Reporting، والبيانات الصحفية، والصحافة الحاسوبية Journalism Computational، كما هدفت الدراسة إلى تحديد نقاط الإختلاف والتداخل بين النماذج الثلاث من حيث القيم الصحفية والممارسة المهنية. وذلك بالتطبيق على التحليل الصحفي للبيانات الصحفية الكمية لمدة ٤٠ عامًا على الأقل في الولايات المتحدة الأمريكية، وكشفت نتائج الدراسة عن ضرورة وضع عدة معايير لتحديد وتقييم النماذج الثلاث متمثلة في (التشاركية في انتاج المضمون – الاعتماد على قواعد البيانات الضخمة – تفاعلية الجمهور – الشفافية والتعتيم) كما أشارت الدراسة إلى التداخل والترابط بين النماذج الثلاث للصحافة الكمية[٩].
- **بينما قام Young (٢٠١٨) بتقديم دراسة** بهدف فحص مشاريع القصص الإخبارية المدفوعة بالبيانات الصحفية على اختلاف طرق كتابتها والتي فازت بجوائز محلية ودولية مخصصة للبيانات الصحفية، وقد تم التطبيق على ثلاث وسائل إعلامية كندية هي (رابطه الأخبار على الإنترنت – شبكة المحررين العالمية – الرابطة الكندية للصحفيين)، حيث اعتمدت الدراسة على منهج تحليل المضمون للموضوعات الصحفية المدفوعة بالبيانات والتي تم تقديمها للثلاث وسائل إعلامية الكندية السالف ذكرها، وكشفت نتائج الدراسة عن أنه لا توجد معايير محددة وواضحة تحدد مواصفات القصص الجيدة أو طريقة محددة للكتابة بها وأن التقييم تم وفق متغيرين أساسيين هما: استخدام الأدوات المجانية على شبكة الإنترنت والمتغير الثاني هو عدد المشاركين العاملين على إنتاج القصة الإخبارية المدفوعة بالبيانات الصحفية مع استخدام طرق مختلفة لكتابتها. كما أظهرت النتائج أن معظم القصص الفائزة اعتمدت على عناصر

السرد المرئي، ورسوم الجرافيك والفيديو. كما تضمنت معظم المشاريع عنصر التفاعلية والذي تركز في تقنيات الفحص والتصفية لعناصر القصة الإخبارية[١٠].

- **قام حسين محمد ربيع (٢٠١٨) بدراسة** هدفت إلى الكشف عن طبيعة توظيف البيانات الصحفية في تناول فيروس كورونا المستجد بالمواقع العربية والعالمية وذلك من خلال رصد الشكل والمضمون للأنماط المختلفة من البيانات الصحفية وطرق توظيفها وكتابتها، وذلك بالتطبيق على موقع مصرواي وموقع عكاظ والعين والجارديان ويو إس تودي، وقد بلغت عينة الدراسة ١٣٩٨ موضوع من الموضوعات المتعلقة بالبيانات الصحفية وطرق كتابتها والتي تتناول فيروس كورونا، وأظهرت نتائج الدراسة تفوق المواقع العالمية ممثلة في الإهتمام بتقديم موضوعات صحفية مدفوعة بطرق حديثة في عرض البيانات الصحفية وفي المقابل كانت المواقع العربية متفوقة من حيث استخدام الإنفوجراف والوسائط المتعددة كما تبين تمتع المواقع العالمية بثراء معلوماتي ملحوظ لاعتمادها على مصادر متخصصة من العلماء والباحثين والطواقم الطبية مقابل الضعف المعلوماتي للمواقع العربية نتيجة لاعتمادها على المصادر الرسمية بغض النظر عن التخصص الذي يفرضه طبيعة الموضوع[١١].
- **بينما قام Scott Wright & Kim Doyle (٢٠١٨) بإجراء دراسة** هدفت إلى الوقوف على أسباب تطور البيانات الصحفية وطرق كتابتها وما هي الكيفية التي تطورت بها، بالتطبيق على استراليا حيث اعتمدت الدراسة على أسلوب المقابلات شبة المقننة مع صحفيين استراليين، وقد طرحت الدراسة مجموعة من التساؤلات حول رؤية هؤلاء الصحفيين لأدوارهم داخل وخارج المؤسسات الإخبارية، كذلك طبيعة هيكلية البيانات الصحفية، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك انخفاض في المشاريع الخاصة بإستخدام التقنيات الحديثة في تناول البيانات الصحفية بالإضافة إلى انخفاض الصحفيين النشطين في هذا المجال. وعلى الرغم من النقص الحاد في أعداد الصحفيين المؤهلين لإستخدام التقنيات الحديثة في مجال البيانات الصحفية، إلا أن هناك توجه إلي إنتاج تقارير إخبارية مدعومة بالبيانات بشكل مؤسسي وبطرق مختلفة للكتابة وليس فقط مجرد اجتهادات فردية للصحفيين المتخصصين[١٢].
- **بينما قام كلًا من Bahareh R. Heravi, and Mirko Lorenz (٢٠٢٠) بإجراء دراسة** هدفت إلى زيادة الإهتمام بمجال البيانات الصحفية وخاصةً في غرف الأخبار وتسليط الضوء على ظهورها مؤخرًا كنظام أكاديمي، فضلًا عن الوقوف على أحدث الممارسات المتعلقة بصحافة البيانات في غرف الأخبار وطرق الكتابة الخاصة بها، وذلك بالتطبيق على مستوى العالم من خلال القيام بالمسح العالمي للبيانات الصحفية في ٣ ديسمبر ٢٠١٦ وأغلق في ١٠ مايو ٢٠١٧ ، وقد كان الاستطلاع مفتوحًا لجميع الصحفيين على مستوى العالم، إذ يتألف الاستطلاع من ٤٨ سؤالا في ٧ أقسام. وقد شارك ٢٠٦ مشاركًا من ٤٣ دولة في هذا الاستطلاع نصف المشاركين ٥١% كانوا من قارة أوروبا وثلثهم ٣٣% من أمريكا الشمالية، ولم يتبق سوى ١٦% من بقية العالم، بما في ذلك أمريكا الوسطى والجنوبية، إفريقيا وآسيا وأوقيانوسيا. وقد كانت الولايات المتحدة تمثل أكبر عدد من المشاركين، بنسبة 31% من إجمالي المستجيبين، تلتها ألمانيا وإسبانيا كلاهما ٦% ثم إيرلندا وإيطاليا كلاهما ٤%، وكشفت

نتائج الدراسة على وجه التحديد الوعي والاهتمام والاستيعاب لاستخدام الطرق الحديثة في تناول البيانات الصحفية وطرق كتابتها في غرف الأخبار في جميع أنحاء العالم، واتفاق ليس فقط على أن البيانات توفر فرصًا جديدة لغرف الأخبار، ولكنها أيضًا تضيف الدقة وتحسن جودة المخرجات الصحفية، كما أكدت أن هذا هو وقت انتقالي للبيانات الصحفية، حيث قد نضجت الممارسات التقليدية بدرجة كافية بحيث لم يعد السؤال الأساسي في العديد من غرف الأخبار حول ما إذا كانت هناك قيمة في إستخدام الطرق الحديثة في تناول البيانات في غرف الأخبار أم لا على العكس من ذلك فإن المطلوب هو مزيد من الاعتراف والتوضيح لدور صحفي البيانات في دورة إنتاج الأخبار بما في ذلك تحديث مستوى المدخلات التحريرية وتطوير طرق كتابتها[١٣].

الفرع الثاني: دراسات تناولت العوامل المؤثرة على إصدار البيانات الصحفية.

–

- **قدما رالا أحمد محمد عبد الوهاب، هبة محمد شفيق عبد الرازق، (٢٠١٧) دراسة** هدفت إلى إلقاء الضوء على الوضع الحالي للبيانات الصحفية في مصر ومراحل تطووها. وذلك بالتطبيق على مجتمع البحث الذي يتكون من الخبراء من الممارسين العاملين بالمؤسسات الصحفية في مصر والإكاديميين (أساتذة الصحافة بالجامعات المصرية)، بإجمالى 23 من الخبراء والإكاديميين، وتستخدم الدراسة أداة الاستبيان للخبراء من الصحفيين والإكاديميين بجانب أداة المقابلة، وأهم ما خلصت إليه هذه الدراسة إلى تعدد العوامل المؤثرة على استخدام البيانات الصحفية، فقد رأى ٩١ % أنها عوامل تتعلق بالتطورات التكنولوجية وتقنيات المعلومات والإتصالات، وكذلك عوامل تتعلق بالصحفيين والقائمين بالإتصال فى البيانات الصحفية، فيما رأى ٧٥ % أنها عوامل تتعلق بطبيعة المضمون والخدمات التى تقدمها هذه الصحف، فيما تراجعت العوامل التى تتعلق باقتصاديات الصحف .أما عن تأثير الطرق المستحدثة في عرض البيانات الصحفية على الأشكال التقليدية لعرض المادة الصحفية، فقد أجمع ما نسبته ٥٨,٣% أنه سيقل استخدام النصوص فى الصحف والاستعانة بالتقنيات الحديثة في عرض البيانات الصحفية بشكل كبير، وأنه سيزيد استخدام الأشكال الحديثة فى عرض الموضوعات بنسبة ٨ %[١٤].
- **قدم Bowers, Schwabish, Simon (٢٠١٧)** دراسة هدفت إلى الوقوف على الصعوبات التي تواجهه الصحفيين في إنتاج القصص الصحفية المدفوعة بالبيانات الصحفية بالإضافة إلى التحقق من مدى تبني المؤسسات الصحفية للأنماط الحديثة من الصحافة. وقد تم التطبيق على مبحوثين من أمريكا وبريطانيا وألمانيا، حيث اعتمدت الدراسة على أداة المقابلة لـ٥٦ صحفيًا من أمريكا وبريطانيا وألمانيا، بالإضافة إلى الإعتماد على استطلاع إلكتروني لـ ٩٠٠ صحفي ومحرر. وأظهرت نتائج الدراسة أن ٥٣ % من عينة الدراسة يرون أن الطرق الحديثة في تنظيم البيانات ومعالجتها وتحليلها تتطلب مهارة متخصصة وتدريبا مكثفًا وهو أمر ليس سهل تعلمه لجميع الصحفيين، كما أظهرت نتائج الدراسة أن ٤٩ % من عينة الدراسة أشاروا إلى أن عامل الوقت يشكل عائق لإنتاج موضوعات صحفية من خلال استخدام الأنماط الحديثة

في استخدام البيانات حيث تتطلب هذه الموضوعات وقتًا اطول لا يقل عن يوم كامل مقارنة بالأنماط الصحفية التقليدية[١٥].

- **قام كلًا من Bratsas & Veglis (٢٠١٨)** ، بدارسة هدفت إلى الوقوف على مجموعة المهارات الضرورية والتي يجب أن تتوفر لدى محرري صحافة البيانات وطرق كتابتها وفق ما يتطلبه أيضًا التغير في سوق العمل الإعلامي، وذلك بالتطبيق على مبحوثين من اليونان، حيث اعتمدت الدراسة منهجيًا على أداة الإستبيان الإلكتروني والتي طبقت على عينة من (٥٨) صحفي يوناني، وتضمن الإستبيان ١٦ سؤال يغطي جوانب الخبرة والخلفية التعليمية بالإضافة إلى الطريقة التي يتعامل بها الصحفيين مع البيانات والعوائق التي يواجهونها. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك نقص في كم البيانات المتاحة لدى الصحفيين لإجراء موضوعات صحفية تتضمن تحليلات وتمثيل بصري للبيانات بالإضافة إلى نقص التراخيص المتعلقة باستخدام البيانات المتاحة بالفعل لهم، كذلك أظهرت النتائج أن معظم الصحفيين الذين خضعوا للدراسة لم يسبق لهم الإنخراط في مشروعات لتطبيق التقنيات الحديثة في مجال البيانات الصحفية وإن كان لديهم اعتقاد بأن الصحافة القائمة على البيانات المفتوحة والويب الدلالي تشكل مستقبل الصحافة، ولابد للصحفي أن يكون لديه قدر معقول من الفهم والقدرة على التعامل مع هذه التقنيات الحديثة في تناول البيانات وعرضها[١٦].
- **قدم: ماهر محمد علي، عادل عبد الرزاق مصطاف، (٢٠١٩) دراسة** هدفت إلى الوقوف على العوامل أو القيود التي تؤثر في الأداء المهني لمحرري نشرات الأخبار ومصداقية البيانات الصحفية وطرق كتابتها في أحدى القنوات الفضائية، ويعد هذا البحث من البحوث الوصفية، وذلك بالتطبيق على عينة البحث التي تشمل كل من المحررين العاملين في القنوات الفضائية في محافظة بغداد العراقية، وتم توزيع الإستبانات عليهم، والتي بلغت (١٥٠) استبانة، حيث كانت أدوات جمع البيانات هى المقابلة والإستبانة، وقد تم اختبار الثبات للعينة من خلال استخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ، وقد قام الباحث بإعادة توزيع الاستمارات على ١٠%من العينة ذاتها بعد مرور ثلاثة أسابيع من التوزيع الأول وحصل على نتائج متطابقة تقريبًا، حيث بلغت نسبة معامل ثبات الإختبار ٨٤% ويعد متسقًا داخليًا، وأهم النتائج التي تم الوصول إليها أن هناك تأثير سلبيًا واضحًا للسياسات الإعلامية التي تنتهجها القنوات الفضائية على الأداء المهني للمحررين، كون أن غالبية واضعي السياسات الإعلامية في هذه القنوات لا يمتلكون خبرة مهنية تكفي للعمل في هذا المجال، فضلًا عن تأثير العوامل السياسية المختلفة على البيانات الصحفية والأداء المهني الخاص بهم[١٧].

التعليق على الدراسات السابقة:

١- تمثلت الغالبيه الاكبر في الدراسات العربي عن الاجنبي، و كانت اغلبها في دول الخليج العربي.

٢- تمثلت أغلبية الدراسات السابقة في كونها دراسات مسحية أو دراسات حالة وهو ذات المنهج الذي ستعتمد عليه الدراسة الحالية وهو المنهج المسحي.

٣- اعتمدت الدراسات السابقة على الاستبيان ودليل المقابلة كأدوات أساسية لجمع المعلومات، وهما ذات الأدوات التي أعتمدت عليها الدراسة الحالية.

٤- أستطلعت الباحثة الدراسات ذات العلاقة بموضوع الثقافة التنظيمية حيث وجدت أنها مرتبطة بمواضيع ومتغيرات مختلفة، فضلًا عن أن الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية متشابهة إلى حد بعيد من ناحية استخدام الأدوات والمنهج والعينية.
٥- بينما أكدت الدراسات الأجنبية التي تناولت البيانات الصحفية، إتساع نطاق استخدام البيانات الإخبارية الصحفية، وإنها الآداة الأكثر فاعلية من بين أدوات العلاقات العامة للوصول إلى الجماهير. وقد اعتمدت الدراسات السابقة في معظمها على استخدام البحوث الميدانية المسحية سواء للقائمين بالإتصال من محرري العلاقات العامة، أو العاملين بالوسائل الإعلامية).
٦- ركزت بعض الدراسات الأجنبية على كيفية توظيف البيانات الصحفية من خلال رصد الأشكال الصحفية الكمية والتعرف على التقنيات الحديثة في سرد القصص الإخبارية وأساليب التمثيل البصري للبيانات والأشكال السردية التي يتم في إطارها تقديم المضامين الصحفية المدفوعة بالبيانات كما أكدت معظم النتائج على النمو المتسارع في مجال توظيف التكنولوجيا في مجال البيانات الصحفية وتداخلها مع بعض المفاهيم ذات الصلة كالتقارير المدعومة بالحاسب أو الصحافة الحاسوبية.

خامسا : النموذج العلمى الذي تستند عليه الدراسة:

- **نموذج القيم المتنافسة competing values framework:**

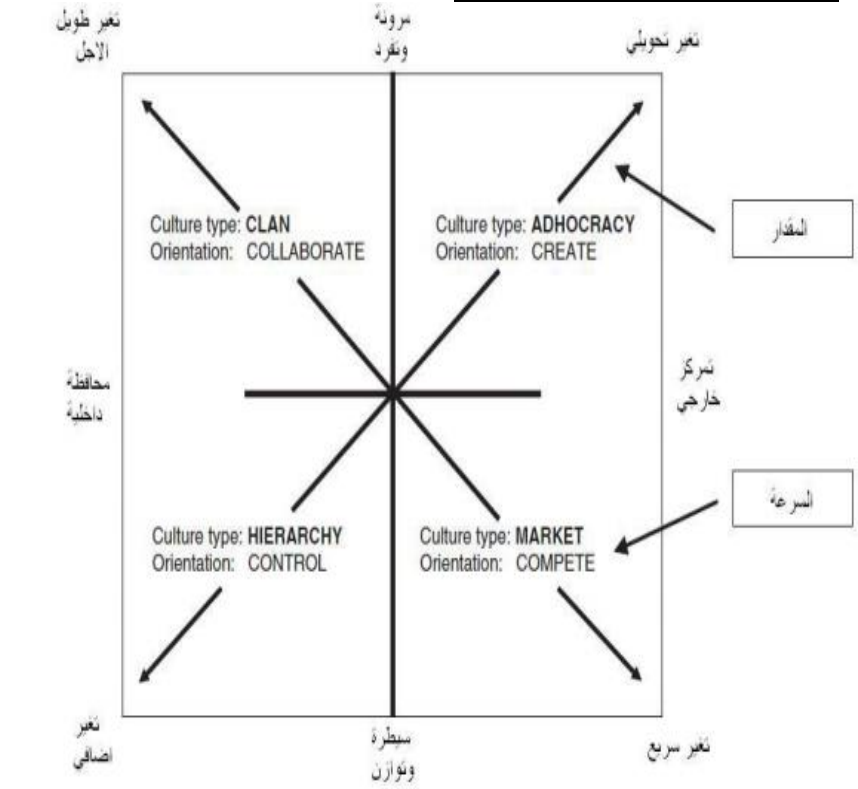
يعد إطار القيم المتنافسة واحدا من أهم ٤٠ نموذجا تم استخدامها لدراسة منظمات الأعمال حول العالم، وقد طور هذا النموذج في الستينات من القرن الماضي وذلك لدراسة الفعالية التنظيمية بشكل متكامل[١٨]، ويركز هذا النموذج على الصراعات الكامنة في أي تنظيم يضم مجموعة من الأفراد ويركز بشكل أساسي على الصراع مابين الإستقرار والتغيير، والصراع بين البيئة الداخلية للمنظمة وبين بيئتها الخارجية، ومن خلال التركيز على هذه الصراعات الكامنة في الحياة التنظيمية يمكن معرفة التناقضات والظواهر المثبطة لتحقيق الفعالية التنظيمية والعمل على تغييرها وإحداث التوازن ما بين هذه الصراعات والتناقضات.[١٩]

- **إطار القيم المتنافسة**

تساهم ثقافة المنظمة بشكل أساسي في إيجاد قيم مشتركة بين العاملين من خال التركيز على احتياجاتهم، واعتبارهم شركاء حقيقيين يجب الإهتمام بهم وتنميتهم، وإتاحة المجال لهم لصناعة مستقبل المنظمة، والعمل على ترسيخ معايير أداء متميزة مبنية على الإبداع والتفوق التنظيمي، وذلك من خلال دفع أعضاءها إلى الالتزام بالعمل الجاد والابتكار والتحديث، وتفعيل مبادرات التغيير التنظيمي، والمشاركة في إتخاذ القرارات، وتحسين الأداء والخدمة، وتقوية علاقات العمل الجماعية، و ترتيب أوضاعها الداخلية وفي علاقاتها مع بيئتها الخارجية للتوجه نحو تحقيق رؤيتها وأهدافها (61:2013.,F, Panahi., & S, Alizadeh). المجلة العربية للإدارة)تحت النشر(، مج ٤٠ ،ع ٤ - ديسمبر)كانون أألول(٢٠٢٠ 13ويعد إطار القيم المتنافسة(CVF(الذي ظهر نتيجة ألبحاث تجريبية تتعلق بتقييم وتنميط الثقافات السائدة في المنظمات التي تؤدي إلىزيادة الفاعلية التنظيمية

(Alas & Ubius; 1983, Rohrbaugh and Quinn٢٠٠٩) ,أداة فعالة لقياس الثقافة التنظيمية ومقارنتها من خال استخدام مقياس أداة تقييم الثقافة التنظيمية (Organizational The OCAI Instrument Assessment Culture)،على اعتبار أن القيم الثقافية تمثل إطار مهم لاثارة بواعث ودوافع الأفراد نحو تحقيق رؤية وأهداف المنظمة التطويرية (, al et, Gortner.٢٠٠٧)شخيص وإدارة العلاقات يقدم إطار القيم المتنافسةمجموعة من الارشادات والتعليمات التي تمكن القادة من الداخلية، وحالة التطابق والتوافق الخارجي، وحالات التناقضات بين السمات المختلفة للمنظمات والافراد، وبعبارة اخرى، ُ بشكل أكثر شمولية وأكثر ثبات في بناء القيمة وتطوير الاداء التنظيمي ، فهوبمثابة َلعمل فان هذا الاطار الذي يساعد القادة ل خريطة مفاهيمية وأداة توجيهية وآلية تنظيمية، ونظام للتعلم، وتوليد الافكار المبتكرة المفيدة التي تساهم في تطوير العديد من المجالات التنظيمية مثل مخرجات القيم، واستراتيجية المنظمة، والثقافة التنظيمية، والجدارات الجوهرية، والقيادة، والإتصالات، واتخاذ القرارات، وإدارة سياسات الموارد البشرية،والفاعلية التنظيمية. (.,al et, Cameron٢٠٠٦) ويعتمد إطار القيم المتنافسة في تشخيص القيم المختلفة للثقافة التنظيمية على محورين أساسيين في ضوء المؤشرات الأساسية للمنظمات الفاعلة، حيث يعكس المحور الرأسي الذي يكون فيه هيكل المنظمة مركز على المرونة والديناميكية او الإستقرار والسيطرة (الصراع بين التغيير والاستقرار)، أما المحور الأفقي فيعكس المدى الذي تركز فيه المنظمة على التوجه الداخلي والتكامل أو التوجه الخارجي والتكيف (الصراع بين داخل المنظمة والبيئة الخارجية .)[٢٠]

شكل يشرح نموذج القيم المتنافسه:



Source: Cameron, et al., 2006:56

سادسا : تساؤلات الدراسة وفروضها

- **تساؤل رئيسي للثقافة التنظيمية والبيانات الصحفية:** ما انعكاسات انماط الثقافة التنظيمية المستخدمة في انتاج البيانات الصحفية داخل المنظمات محل الدراسة؟
- **تساؤلات "الثقافة التنظيمية":**

١) ما أنماط الثقافة التنظيمية التى يتم تطبيقها داخل المنظمات محل الدراسة؟
٢) ما هي طبيعة نشاط المنظمات محل الدراسة؟
٣) ما هي رؤية و رسالة المنظمات محل الدراسة؟
٤) ما الوسائل الإتصالية المستخدمة لنشر الثقافة التنظيمية داخل المنظمات محل الدراسة؟
٥) ما معوقات تطبيق الثقافة التنظيمية داخل المنظمات محل الدراسة؟
٦) ما هو مقياس الثقافة التنظيمية؟

- **تساؤلات "البيانات الصحفية":**

١) هل يتم انتاج البيانات الصحفية في المنظمات محل الدراسة؟
٢) من هو الشخص المسئول عن إنتاج البيانات الصحفية في المنظمة محل الدراسة؟

٣) ما هي المواقف التى تقوم المنظمة محل الدراسة بإنتاج البيانات الصحفية فيها؟
٤) من هو الجمهور المستهدف بالمنظمات الناشرة للبيانات الصحفية محل الدراسة؟
٥) هل هناك تأثير للثقافة التنظيمية للمنظمة محل الدراسة على انتاج البيانات الصحفية؟
٦) ما اهداف و مضامين البيانات الصحفية التى يتم انتاجها من قبل مسئولي الاتصال داخل المنظمات محل الدراسة؟
٧) ما اشكال البيانات الصحفية التى يتم انتاجها داخل المنظمات محل الدراسة؟
٨) ما اساليب الكتابة للبيانات الصحفية التى يتم انتاجها داخل المنظمات محل الدراسة؟

- **فروض:"الثقافة التنظيمية":**

١) توجد فروق دالة احصائيا بحسب المتغيرات التنظيمية بين (نمط الملكية/طبيعة النشاط) و تقييم الفلسفه السائده لقيم العمل داخل المنظمات محل الدراسة.
٢) توجد فروق دالة احصائيا بحسب المتغيرات التنظيمية بين (نمط الملكية/طبيعة النشاط) و نمط الثقافه السائده داخل المنظمات محل الدراسة.
٣) توجد فروق دالة احصائيا بحسب المتغيرات التنظيمية بين (نمط الملكية/طبيعة النشاط) و درجه تطبيق فسلفه العمل التى يتم استخدامها في نشر الثقافة التنظيمية.
٤) توجد فروق دالة احصائيا بحسب المتغيرات التنظيمية بين (نمط الملكية/طبيعة النشاط) في نوعية معوقات تطبيق فلسفه محدده لقيم العمل داخل المنظمات محل الدراسة.
٥) توجد فروق دالة إحصائيا بحسب المتغيرات التنظيمية بين (نمط الملكية / طبيعة النشاط) و مقياس الثقافة التنظيمية.

- **فروض:"البيانات الصحفية":**

١) توجد فروق دالة احصائيا بحسب المتغيرات التنظيمية بين (نمط الملكية/طبيعة النشاط) في المواقف التى تستخدم فيها البيانات الصحفية التى تنتجها المنظمات محل الدراسة.
٢) توجد فروق دالة احصائيا بحسب المتغيرات التنظيمية بين (نمط الملكية/طبيعة النشاط) في تأثير الثقافه التنظيميه على البيانات الصحفية التى تنتجها المنظمات محل الدراسة.
٣) توجد فروق دالة احصائيا بحسب المتغيرات التنظيمية بين (نمط الملكية/طبيعة النشاط) في اهداف البيانات الصحفية التى تنتجها المنظمات محل الدراسة.
٤) توجد فروق دالة احصائيا بحسب المتغيرات التنظيمية بين (نمط الملكية/طبيعة النشاط) في اساليب كتابة البيانات الصحفية التى تنتجها المنظمات محل الدراسة.
٥) توجد فروق دالة احصائيا بحسب المتغيرات التنظيمية بين (نمط الملكية/طبيعة النشاط) في الوسائل الاتصاليه التى تستخدم في نشر البيانات الصحفية التى تنتجها المنظمات محل الدراسة.

سابعا : مفاهيم الدراسة:

البيان الصحفي:

البيان الصحفي ، عبارة عن رسالة مكتوبة أو مسجلة موجهة لأعضاء وسائل الإعلام بغرض الإعلان عن شيء ما بدعوى أنه ذو أهمية إخبارية. وعادة ما يتم إرساله عبر البريد أو الفاكس أو عبر البريد الإلكتروني لمحررين محددين في الجرائد والمجلات ومحطات الإذاعة والتلفزيون أو شبكات التلفزيون[٢١].

و تم تطبيقها على الرسائل الاتصاليه عن المؤسسات محل الدراسه و تتعلق باخبار عن سياستهم و استراتيجيتهم و المنتجات الجديده التي يقدموها او الاحداث الجاريه او الازمات التى تعرضوا لها.

الثقافة التنظيمية:

بأنها مجموعة من الإفتراضات المشتركة التي توجه السلوكيات و تُعد الثقافة التنظيمية أيضًا نمط السلوك الجماعي والإفتراضات التي تُدرس للمنظمات الأعضاء الجدد على أنها طريقة للإدراك والتفكير والشعور.. ٢٢

و تم قياسها عن طريق نموذج القيم المتنافسه و الذي قام بقياس اربعه ثقافات مختلفه (السوق – الجماعه – المرنه – الهرميه) عن طريق صحيفه الاستقصاء بعده جمل تعبر عن كل ثقافه.

ثامنا : التصميم المنهجي للدراسة:

نوع الدراسه: وصفيه

لتحقيق هدف الدراسة فى الكشف عن طبيعة تأثير نمط ثقافة المنظمة بكل أبعادها على معدل إستخدام البيانات الصحفية من قبل مسئولى الإتصال بالمنظمات العاملة فى مصر بشكل عام وأساليب إعداد وكتابة وإخراج هذه البيانات بشكل خاص تم إستخدام "منهج المسح" الذى يعتبر جهدا علميا منظما للحصول على بيانات ومعلومات وأوصاف عن الظاهرة وذلك لمسح اساليب ممارسة المنظمات بعينة الدراسة للبيانات الصحفية تبعا لنمط ثقافتها التنظيمية.

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة فى المنظمات العاملة فى المجتمع المصرى سواء كان نشاطها إنتاجى او خدمى وسواء كانت تابعة لقطاع الأعمال العام او الإستثمارى او منظمات.

عينة الدراسة (عمدية):

سوف تقوم الباحثة بسحب عينة متاحه حجمها (٦٠) منظمة من المنظمات العاملة فى مصر بكل انماطها (انتاجية /خدمية ،اعمال عام /استثمارى) والمعيار الاساسى فى اختيار هذه المنظمات هو استيفاء كل انماط الثقافات التنظيمية الاربعة تبعا لنموذج اطار القيم المتنافسة .

جدول رقم (١)
خصائص عينة الدراسة

خصائص عينة الدراسة		ك	%
نمط ملكية المنظمة	حكومي	٣٠	%٥٠
	استثماري	٣٠	%٥٠
طبيعة النشاط	إنتاجي	٣٠	%٥٠
	خدمي	٣٠	%٥٠
السن	٢٥ عاما لأقل من ٣٥ عاما	١٢	%٢٠
	٣٥ عاما لأقل من ٤٥ عاما	٣٢	%٥٣.٣
	٤٥ عاما لأقل من ٦٠ عاما	١٦	%٢٦.٧
النوع	ذكر	٣٩	%٦٥
	أنثى	٢١	%٣٥
المؤهل العلمي	مؤهل متوسط	٧	%١١.٧
	مؤهل جامعي	٣٧	%٦١.٦
	دراسات عليا	١٦	%٢٦.٧
عدد سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	١٤	%٢٣.٣
	من ١٠ لأقل من ٢٠ سنة	٣٣	%٥٥
	أكثر من ٢٠ سنة	١٣	%٢١.٧

ادوات جمع البيانات :

- استمارة استبيان تم ملئها بالمقابلة الشخصية مع المسئول عن الاتصالات والمسئول عن اعداد وتنفيذ البيانات الصحفية بالمنظمات محل الدراسة تحت اى مسمى وظيفى .سيتم تقسيم هذه الاستمارة الى خمسة اقسام .القسم الاول يختص بمقياس تحديد نمط ثقافة المنظمات بعينة الدراسة – المصنفة تبعا لاطار القيم المتنافسة الى ثقافة هرمية ،ثقافة مرنة ،ثقافة السوق ،ثقافة الجماعة –حيث تم صياغة عدة جمل تعبر عن ابعاد الثقافة التنظيمية والتى منها(حجم الرقابة والاشراف المباشر على اعضاء المنظمة، اسلوب اتخاذ القرارات بالمنظمة ،طبيعة الاتصالات التنظيمية وهدفها ،مستوى الرضا الوظيفى لاعضاء المنظمة ،مدى وطبيعة الاهداف التنظيمية، وعلاقة المنظمة بالبيئة).
- اما القسم الثانى من استمارة الاستبيان فيتعلق بتوصيف البيانات الصحفية الصادرة عن المنظمات محل الدراسة بشكل عام.يتناول القسم الثالث من الاستمارة البيانات الشخصية للمبحوثين والمتمثلة فى عدد سنوات الخبرة ،موضوعات الدورات التدريبية التى يحصلون عليها ان وجدت فى مجال اعداد مطبوعات العلاقات العامة للمنظمات .
- إجراءات الصدق و الثبات.
- المعالجه الاحصائيه للبيانات.

- **ثبات مقاييس الدراسة وصدقها**

المتغيرات	ثبات ألفا كرونباخ	معامل الصدق الذاتي
تقييم الفلسفة السائدة لقيم العمل بالمنظمات	٠.٧٧٤	٠.٨٧٩
الثقافة الهرمية	٠.٦٢٩	٠.٧٩٣
ثقافة الجماعة	٠.٦١٨	٠.٧٨٦
ثقافة السوق	٠.٨٤١	٠.٩١٧
الثقافة المرنة	٠.٧٩٣	٠.٨٩٠
المواقف التي تستخدم فيها البيانات الصحفية الصادرة عن المنظمة	٠.٦٦٥	٠.٨١٥
أهمية ومزايا استخدام المنظمات البيانات الصحفية	٠.٧٥٣	٠.٨٦٧
درجة استخدام المنظمات لكل نوع من أنواع البيانات الصحفية	٠.٩١٤	٠.٩٥٦
أهم المضامين التي تحتوي عليها البيانات الاخبارية الصادرة عن المنظمة	٠.٨٨٢	٠.٩٣٩
سمات لغة البيانات الاخبارية الصادرة عن المنظمات	٠.٨٣٠	٠.٩١١
الأساليب التحريرية المستخدمة في عرض البيانات الاخبارية الصادرة عن المنظمات	٠.٧٠٦	٠.٨٤٠
أساليب كتابة مقدمة البيانات الاخبارية الصادرة عن المنظمات	٠.٧٣٢	٠.٨٥٥
تعريف استراتيجية كتابة البيانات الاخبارية الصادرة عن المنظمات	٠.٦٨٥	٠.٨٢٧
الأسلوب الفني للبيانات الإخبارية الصادرة عن المنظمات	٠.٧٦٧	٠.٨٧٥
الوسائل الاتصالية التي تستخدمها المنظمات لنشر البيانات الصحفية	٠.٧٤٩	٠.٨٦٥
تعريف سياسة الاداء الاعلامي في المنظمة	٠.٨٧٢	٠.٩٣٣

- **وقد تم تحكيم الاستماره من قبل أساتذه في الاعلام بمختلف التخصصات والجامعات مثل:**

أ.د. ماجي الحلواني
أ.د. أمال الغزاوي
أ.د. نرمين الازرق
د. أميرة محمود
أ.د. دينا عرابي
د. نهله نشأت

ملخص النتائج

١- تقييم الفلسفه السائدة لقيم العمل بالمنظمات و تحديد نمط الثقافه السائده و درجه تطبيق فلسفه العمل بالفعل من عدمه في المنظمه:

- فجاء في المرتبه الأولى "قيم و مبادىء العمل التى تشكل ثقافه شركتنا معلنه للجميع" و "تعتبر الاداره العليا العمل الجماعي اساس نجاح المؤسسه".
- تذيل في الترتيب الاخير "فلسفه الاداره العليا في العمل مرنه لتتوافق مع التغيرات في بيئه العمل".

٢- معوقات تطبيق فلسفه محدده لقيم العمل داخل المنظمات:

- ذكر المبحوثون في المرتبه الاولى "عدم التزام الإداره".
- الترتيب الإخير "طرق الإداره المتبعه".

٣- "الثقافه الهرميه" موقف المبحوثين من مجموعه العبارات الخاصه بمقياس الثقافه التنظيميه:

- في المرتبه الاولى عباره "تطبق اداره الشركه بقوة مفهوم الأدوار التنظيميه و التسلسل الوظيفي".
- واخيرا جاءت عباره "لا تشجع إداره الشركه الإبتكار او تقديم طرق جديده لحل المشكلات.

٤- موقف المبحوثين من مجموعه العبارات الخاصه "بثقافه الجماعه":

- في المرتبه الاولى عباره "الإتصالات بالشركه هدفها زياده ولاء أعضائها و ثقتهم في الإدراه".
- في المرتبه الأخيره عباره "تركز إداره الشركه على البيئه الداخليه للمنظمه و لكن بدون احكام السيطره".

٥- موقف المبحوثين من مجموعه العبارات الخاصه ب "ثقافه السوق" :

- في المرتبه الاولى عباره "تتوافق لدى اداره الشركه رؤيه واضحه لاهدافها و المتمثله في الارتفاع بمستوى الانتاجيه و الارباح المتحققه".
- و في الترتيب الاخير "تركز اداره الشركه على البيئه الخارجيه للمنظمه و احكام السيطره عليها".

٦- موقف المبحوثين من مجموعه العبارات الخاصه ب "ثقافه المرنه" :

- في المرتبه الاولى عباره "لتشجع اداره الشركه العمل الابداعي و الابتكار".
- في الترتيب الاخير "تهتم اداره الشركه ببيئتها الخارجيه و لكن بدون احكام السيطره عليها".

٧- مدى استخدام البيانات الصحفيه داخل المنظمات:

- في التريب الاول انهم يستخدمون البيانات الصحفيه "احيانا"
- و "اخيرا".

٨- مدى تخصيص شخص محدد للقيام بمهمه اصدار البيانات الصحفيه الخاصه بالمنظمه:

- اوضح المبحوثون في المقدمه تخصيص شخص محدد للقيام بمهمه اصدار البيانات الصحفيه الخاصه بالمنظمه "احيانا"
- و اخيرا "ابدا".

٩- المواقف التى تستخدم فيها البيانات الصحفيه الصادره عن المنظمه:
- ذكر المبحوثون في المقدمه "تقديم منتجات او خدمات جديده".
- و اخيرا "عرض للارباح".

١٠- الجمهور المستهدف من البيانات الصحفيه الصادره من قبل المنظمه:
- جاء في المرتبه الاولى "الجمهور العام"
- واخيرا "العاملين بالمنظمه".

١١- مدى تأثير الثقافه التنظيميه على انتاج البيانات الصحفيه بالمنظمه:
- جاء في المرتبه الاولى "التأثير متوسط المدى"
- واخيرا "التأثير قليل المدى".

١٢- اهداف البيانات الاخباريه الصادره عن المنظمه:
- جاء في المرتبه الاولى هدف "التعريف بالمؤسسه و خدمات و منتجات و انجازات و الدفاع عنها"
- واخيرا جاء هدف "طمأنه المواطن على قدره المؤسسه على مواجهه الازمات".

١٣- المواقف التى تستخدم فيها البيانات الصحفيه الصادره عن المنظمه:
- ذكر المبحوثون في المقدمه "تقديم منتجات او خدمات جديده"
- واخيرا "عرض للارباح"

١٤- الجمهور المستهدف من البيانات الصحفيه الصادره من قبل المنظمه:
- جاء في المرتبه الاولى "الجمهور العام"
- و اخيرا "العاملين بالمنظمه".

١٥- المواقف التى تستخدم فيها البيانات الصحفيه الصادره عن المنظمه:
- ذكر المبحوثون في المقدمه "تقديم منتجات او خدمات جديده".
- و اخيرا "عرض للارباح".

١٦- مدى تأثير الثقافه التنظيميه على انتاج البيانات الصحفيه بالمنظمات:
- جاء في المرتبه الاولى "التأثير متوسط المدى"
- واخيرا "التأثير قليل المدى".

١٧- موقف المبحوثين من العبارات الخاصه بأهميه و مزايا استخدام المنظمات البيانات الصحفيه:
- جاءت في المرتبه الاولى عباره "تحقق الاشهار الاعلامي للمنظمه بما تنقله عنها"
- وجاءت في الترتيب الاخير عباره "اكثر الطرق فاعليه للدفاع عن وجهه نظر المنظمه اثناء الازمات"

١٨- درجه استخدام المنظمات لكل نوع من انواع البيانات الصحفيه:
- جاء في المقدمه "البيان الذي يستخدم عندما يحدث او يقال شيء ربما يؤدى الى الحاق الضرر بالمؤسسه و مصالحها"
- "بيان يتناول موضوع ذو طابع انساني عاده، و لا يتعلق بالاخبار عن حدث او مناسبه محددة" في الترتيب الاخير.

١٩- اهم المضامين التى تحتوى عليها البيانات الاخباريه الصادره عن المنظمات:
- جاءت في المقدمه "الحقائق و المعلومات الصحيحه عن نشاطات المؤسسه و انجازاتها و خدماتها" .
- في المرتبه الاخيره "اهم النتائج الماليه".

٢٠- الاساليب التحريريه المستخدمه في عرض البيانات الاخباريه الصادره عن المنظمات:
- جاء في المقدمه "تكتب البيانات في شكل خبري حقائقي سواء كان حدث عادى او طارئ"
- واخيرا "تستخدم البيانات الإخباريه التسلسل التاريخي و الزمني في عرض الأحداث و الحقائق في الماضي و الحاضر".

٢١- الوسائل الاتصاليه التى تستخدمها المنظمات لنشر البيانات الصحفيه:
- جاءت في المقدمه "المواقع الالكترونيه".
- "الأحداث الخاصه (مؤتمرات – ندوات....)" في المرتبه الاخيره.

٢٢- مقترحات تطوير البيانات الاخباريه الصادره عن المنظمات:
- ذكر المبحوثون في المرتبه الاولى "ان يتولى اعدادها قسم متخصص"
- وذكروا في الترتيب الاخير "الاستجابه للمتغيرات الداخليه و الخارجيه".

اولا: نتائج اختبارات فروض الدراسة:

١- مما يوضح عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائيه بين المنظمات الحكوميه و الاستثماريه فيما يتعلق بإستخدام البيانات الصحفيه.

٢- مما يوضح عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائيه بين المنظمات الانتاجيه و الخدميه فيما يتعلق بإستخدام البيانات الصحفيه.

٣- مما يوضح عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائيه بين المنظمات الحكوميه و الاستثماريه فيما يتعلق بتخصيص شخص محدد للقيام بمهمه اصدار البيانات الصحفيه الخاصه بالمنظمه.

٤- مما يوضح عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائيه بين المنظمات الانتاجيه و الخدميه فيما يتعلق بتخصيص شخص محدد للقيام بمهمه اصدار البيانات الصحفيه الخاصه بالمنظمه.

٥- بذلك يتضح عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في المواقف التى تستخدم فيها البيانات الصحفيه الصادره عن المنظمه بحسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.

٦- مما يوضح عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائيه بين المنظمات الحكوميه و الاستثماريه من حيث الجمهور المستهدف من البيانات الصحفيه الصادره من قبل المنظمه.

٧- مما يوضح وجود فروق ذات دلاله إحصائيه بين المنظمات الحكوميه و الاستثماريه من حيث مدى تأثير الثقافه التنظيميه على انتاج البيانات الصحفيه بالمنظمه.

٨- مما يوضح عدم وجود فروق ذات دلاله احصائيه بين المنظمات الانتاجيه و الخدميه من حيث مدى تأثير الثقافه التنظيميه على انتاج البيانات الصحفيه بالمنظمه.

٩- يتضح عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في اهميه و مزايا استخدام المنظمات للبيانات الصحفيه بحسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.
١٠- يتضح عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في درجه استخدام المنظمات لكل نوع من انواع البيانات الصحفيه بحسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.
١١- يتضح عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في اهم المضامين التى تحتوى عليها البيانات الاخباريه الصادره عن المنظمه بحسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.
١٢- يتضح عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في سمات لغه البيانات الاخباريه الصادره عن المنظمات بحسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.
١٣- يتضح عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في الاساليب التحريريه المستخدمه في عرض البيانات الاخباريه الصادره عن المنظمات بحسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.
١٤- يتضح معنويه الفروق بين المبحوثين في اساليب كتابه مقدمه البيانات الاخباريه الصادره عن المنظمات بحسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.
١٥- يتضح عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في تعريف استراتيجيه كتابه البيانات الصادره عن المنظمات بحسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.
١٦- يتضح معنويه الفروق بين المبحوثين في الاسلوب الفنى للبيانات الاخباريه الصادره عن المنظمات بحسب قطاع العمل و عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في الاسلوب الفنى للبيانات الاخباريه الصادره عن المنظمات بحسب طبيعه النشاط.
١٧- يتضح عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في الوسائل الاتصاليه التى تستخدمها المنظمات لنشر البيانات الصحفيه بحسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.
١٨- يتضح عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في تعريف سياسه الاداء الاعلامي في المنظمه بحسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.
١٩- لا توجد فروق ذات دلاله إحصائيه بين المبحوثين في تقييم الفلسفه السائده لقيم العمل بالمنظمات حسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.
٢٠- يتضح معنويه الفروق بين المبحوثين في الثقافه الهرميه بحسب قطاع العمل و عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في الثقافه الهرميه بحسب طبيعه النشاط.
٢١- يتضح عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في ثقافه الجماعه بحسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.
٢٢- يتضح عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في ثقافه السوق بحسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.
٢٣- يتضح عدم معنويه الفروق بين المبحوثين في الثقافه المرنه بحسب قطاع العمل و طبيعه النشاط.

المقترحات البحثية والتطبيقية للدراسة

توصلت الباحثة من خلال نتائج الدراسة الي عدد من المقترحات ذات الطابع الأكاديمي وأخرى ذات الطابع التطبيقي:

المقترحات البحثية:

١- إجراء دراسات عن البيانات الصحفيه و مفهومها.
٢- إجراء دراسات عن كيفيه كتابتها البيانات الصحفيه.
٣- إجراء دراسات عن محرري البيانات الصحفيه.
٤- إجراء دراسات عن الاستخدامات المختلفه للبيانات الصحفيه.
٥- إجراء دراسات عن الوسائل المختلفه المستخدمه في إنتاج البيانات الصحفيه.
٦- إجراء دراسات أكثر عن العلاقه بين الثقافه التنظيميه و متغيرات اخرى كالبيانات الصحفيه.
٧- إجراء دراسات اكثر عن تأثير الثقافه التنظيميه على متغيرات اخرى كالبيانات الصحفيه.

المقترحات التطبيقية:

١- ضروره تدريب الكوادر الإتصاليه بأهميه البيانات الصحفيه و كيفيه إنتاجها.
٢- التركيز في توعيه المؤسسات المختلفه بالبيانات الصحفيه و مدى أهميه إستخدامها كعامل إتصالي.
٣- زياده إهتمام العاملين بالمؤسسات المختلفه عن مفهوم الثقافه التنظيميه و مدى أهميتها وعلاقتها و تأثيرها على المؤسسه.
٤- ضرورة اهتمام المؤسسات بتطبيق الثقافه التنظيميه الخاصه بها على الاشكال الصحفيه المختلفه التى ينتجها عاملوا الإتصال داخل المؤسسه.

المراجع

أولًا: المراجع العربية:

- **الرسائل العلمية:**

١- حسن أبو ليلى (٢٠٠٤)، «إدارة الجودة الشاملة دراسة ميدانية ١٩٩٨»، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن.

٢- زيد صالح حسن سميع (٢٠٠٩)، « أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي» ، **رسالة ماجستير**، جامعة عدن، اليمن.

٣- أسامة محمد عبد النبي محمد القاضي (٢٠٢٠)، «صحافة البيانات في مواقع الصحف المصرية دراسة تحليلية وميدانية»، **رسالة دكتوراه**، قسم الإعلام، كلية الآداب، جامعة المنوفية.

٤- عيساوي وهيبة (2012)، «أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي :دراسة حالة فئة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الإستشفائية العمومية ترابي بوجمعة ببشار» **رسالة ماجستير منشورة**، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.

٥- محمد حافظ حسن (٢٠٠٤)، ،«تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة على إمكان تطبيق إدارة الجودة الشاملة»، **رسالة دكتوراه منشورة**، جامعة الخرطوم للعلوم والتكنولوجيا.

٦- رجب عبد الرحمان (٢٠١٩)، «دور الثقافة التنظيمية في تحديد استراتيجيات المنظمات الدولية اتجاه حقوق الإنسان البنك الدولي نموذجًا» **رسالة ماجستير منشورة**، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

٧- شداد بن عبد الهادي العيبي (٢٠١١)، « دور المهارات القيادية في الحد من أسباب مقاومة التغيير التنظيمي بالمديرية العامة للدفاع المدني بالرياض»، **رسالة ماجستير**، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

٨- صدام حسين بوصافر(٢٠١٩)، « تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية»، **رسالة ماجستير**، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.

٩- ناهدة اسماعيل الحمداني،(٢٠٠٠) ،« العلاقة بين العوامل البيئية و استراتيجية ادارة الموارد البشرية و اثرها في تحديد الخيار الستراتيجي، دراسة تحليلية لاداء عينة من مديري المنظمات الانتاجية والخدمية في محافظة نينوى »، **رسالة دكتوراه**، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.

١٠- مختار يونسي(٢٠١٥)، «الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة المديرية العامة» ، **رسالة ماجستير**، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

١١- أروى فوزي نايف دحموس (٢١١٢)، «أثر أنماط الثقافة التنظيمية على عمليات إدارة المعرفة "دراسة تطبيقية على القطاع الصحي في الأردن»، **رسالة ماجستير منشورة**، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.

١٢- ألاء أكرم قصيباتي(٢٠١٨)، «أثر الثقافة التنظيمية على الأداء المالي دراسة تطبيقية على شركات التأمين في الجمهورية العربية السورية»، **رسالة ماجستير**، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا.

١٣- وحيد عيدان (٢٠٠٩)، «أثر الثقافة التنظيمية في السياسة الإنتاجية المتبعة في المنظمة»، **رسالة ماجستير**، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا.

١٤- سها صلاح إسماعيل (٢٠٠٦)، « أثر الانماط القيادية وثقافة المنظمة وبيئتها على فاعلية المنظمة "بالتطبيق على قطاع الصناعات الدوائية»، **رسالة ماجستير منشورة**، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة بني سويف.

١٥- إبتسام عاشوري (٢٠١٤)، «الألتزام التنظيمي داخل الشركة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية»، **رسالة ماجستير منشورة**، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة بسكرة، الجزائر.

١٦- نادية بوغرارة (٢٠١٣)، «الثقافة التنظيمية والإلتزام الوظيفي»، **رسالة ماجستير**، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة المسيلة، الجزائر.

١٧- يوسف أبو عبدون (٢٠٢٠)، « توظيف صحافة البيانات داخل غرف الأخبار في وسائل الإعلام الأردنية»، **رسالة ماجستير**، قسم الصحافة والإعلام، كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
١٨- دينا محمود (٢١١٤)، « محددات توظيف صحافة البيانات في المواقع الإخبارية المصرية والعالمية دراسة للمضمون والقائم بالإتصال»، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية الإعلام، جامعة القاهرة.
١٩- سمير يوسف محمد عبد الإله (٢٠٠٦)، « واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على مستوى التطوير التنظيمي للجامعات : دراسة مقارنة» ، **رسالة ماجستير**، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٢٠- منصور بوبكر(٢٠٠٧)، «الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسوء السلوك التنظيمي في الإدارة العمومية الجزائرية المصالح الخارجية للدولة بولاية الوادي نموذجًا»، **رسالة ماجستير**، كلية الآداب والعلوم الأنسانية، جامعة منتوري –قسنطينة، الجزائر.
٢١- عبد الله البريدي(٢٠٠٨)، « العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي والصورة الانطباعية: تطبيقا على الكليات التقنية في السعودية» ، **رسالة ماجستير**، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، السعودية.
٢٢- زهيرة دحماني (٢٠١٠)، « الثقافة التنظيمية ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالات من المؤسسات الجزائر» ، **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة بوزريعة، الجزائر.
٢٣- وهيبة عيساوي (٢٠١٢)، « اثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، دراسة حالة فئة الأفراد شبة الطبيبين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ترابي بوجمعة ببشار »، **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة أبو بكر بالقايد-تلمسان، الجزائر.

- **الدوريات العلمية:**

١- لحسن هدار، زين الدين بروش (٢٠٠٧)، «دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية- دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة ENAMC - بالعلمة»، **دورية أبحاث اقتصادية وإدارية**، جامعة جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد ١، ٢٠٠٧.
٢- بومدين بلكبير (٢٠١٣)، « أهمية الثقافة التنظيمية في تحقيق الابتكار وتحسين مستويات الأداء في المؤسسات، إطار تحليلي لمجموعة من الدراسات السابقة»، **حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية**، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة ٨ ماي قالمة، الجزائر، العدد ٧.
٣- فاطمة الزهراء مهديد (٢٠١٧)، « قياس اثر عوامل الثقافة التنظيمية على جودة القرار الادارى، دراسة حالة مجموعة من مؤسسات بن حمادي ببرج بوعريج»، **مجلة رؤى اقتصادية**، جامعة البشير الابراهيمي، المجلد ٧، العدد ١٢.
٤- أديب برهوم ، فداء الشيخ حسن، رشا سعيد (٢٠١٧)، « أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة مشفى الشهيد مازن إبراهيم في محافظة طرطوس»، **مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية**، سلسلة العلوم الإقتصادية والقانونية، كلية الاقتصاد، جامعة طرطوس، سوريا، العدد ١.
٥- اثير عبد الامير حسونى(٢٠٠٧)، «الثقافة التنظيمية وادارة المعرفة»، **مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية**، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق، المجلد ٩، العدد ٢.
٦- أمل حمد الفرحان (٢٠٠٣)، «الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري في مؤسسات القطاع العام الأردن»، **مجلة الأردنية للعلوم التطبيقية**، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، المجلد ٥، العدد١.
٧- رباب محروس عبد الحميد الخولي (٢٠٢٢)، « مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية»، **المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر**، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء، مصر، المجلد ١، العدد ١.
٨- أسماء بركان، نور الدين جليد (٢٠١٧)، « أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري»، **مجلة الاقتصاد الجديد**، مخبر الاقتصاد الرقمي في الجزائر، جامعة خميس مليانة، الجزائر، مجلد ٢، العدد ١٧.

٩- نوال بوعلاق، سعيد يحيى (٢٠١٤)، «دمج ثقافة التغيير في عملية تطوير القيادة الإدارية»، **مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية**، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، الجزائر، العدد ١١.
١٠- طلق بن عوض السواط، سعود محمدى العتيبي (١٩٩٨)، «البعد الوقتي لثقافة التنظيم»، **مجلة جامعة الملك عبد العزيز للإقتصاد والإدارة**، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، المجلد ٣٥، العدد ١.
١١- كاريمان فريد محمد (٢٠٠١)، « إستخدامات البيانات الاخبارية الصحفية في عمل العلاقات العامة في مصر»، **المجلة المصرية لبحوث الاعلام**، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، العدد ١٣.
١٢- أيمن حسن الديراوي (٢٠١٩)، «أثر الثقافة التنظيمية في العلاقة بين الادارة الاستراتيجية وأداء المنظمات الأهلية العاملة في قطاع غزة»، **مجلة الاقتصاد والمالية**، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، فلسطين، المجلد ٥، العدد ١.
١٣- د. منى حيدر عبد الجبار الطائي (٢٠١٧)، «دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة الفاعلة»، **المجلة العربية للإدارة**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، المجلد ٣٧، العدد ٣.
١٤- خالدية مصطفى عبد الرزاق، سامي أحمد عباس، حميد علي أحمد (٢٠١٩)، «الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية»، **المجلة العربية للإدارة**، جامعة الدول العربية، القاهرة، المجلد ٣٩، العدد ١.
١٥- مفيدة يحياوي، كاميليا برغش (٢٠١١)، « التوجهات الاستراتيجية المتاحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة»، **أبحاث إدارية واقتصادية**، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيصر بسكرة، الجزائر، العدد 9.
١٦- منى خرموش، صابر بحري (٢٠٢١)، « الثقافة التنظيمية كمدخل لتعزيز السلوك الإيجابي في المنظمة»، **مجلة روافد للدراسات والأبحاث الاجتماعية والإنسانية**، جامعة محمد لمين دباغين سطيف٢ عين متوشنت، الجزائر، المجلد٢ العدد ٥.
١٧- د. مروان محمد النسور(٢٠١٢)، «دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني» ، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية**، كلية التخطيط والإدارة، جامعة البلقاء، الأردن، المجلد ٢٠، العدد ٢.
١٨- رضيوي خوين (٢٠٠٩)، «الثقافة التنظيمية وفاعلية المنظمة، دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية في جامعة بغداد»، **مجلة الإدارة والاقتصاد**، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، العدد ٧٥.
١٩- جمانة بشير أبو رمان(٢٠١٧)، «أثر مكونات الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية»، **المجلة الأردنية في إدارة الأعمال**، كلية إدارة الأعمال، جامعة البلقاء، الأردن، المجلد ١٣، العدد ٤.
٢٠- أيمن حسن الديراوي (٢٠١٩)، « أثر الثقافة التنظيمية في العلاقة بين الإتجاه الاستراتيجي وأداء المنظمات الأهلية العاملة في قطاع غزة»، **مجلة الاقتصاد والمالية**، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بو علي، الجزائر، المجلد ٥، العدد ١.
٢١- كمال بن سليم، بقادير عبد الرحمان (٢٠٢١)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة الجلفة، **مجلة تطوير العلوم الاجتماعية**، جامعة غرداية، الجزائر، المجلد ١٤، العدد ١.
٢٢- مبارك بن واصل الحازمي (٢٠٢١)، «الإعلام العربي والأمن القومي، الرؤى والتحديات، نحو أجندة إعلامية مستقبلية»، **المجلة المصرية لبحوث الاتصال الجماهيري**، كلية الإعلام، جامعة بني سويف، المجلد ٢، العدد ١.
٢٣- عامر علي العطوي، إلهام ناظم (٢٠١٠)، « قياس الثقافة التنظيمية وتشخيص فجوتها في الشركات التعليمية: دراسة تطبيقية» ، **مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية**، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق، المجلد ١٢، العدد ٥.

٢٤- عبدالله بن محمد بن سعد آل تويم (٢٠٠٦)، «إستراتيجيات كتابة البيانات الصحفية في المؤسسات السعودية: دراسة ميدانية على وزارات الدولة والشركات المساهمة والمؤسسات الخيرية في مدينة الرياض»، **مجلة جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية**، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية، العدد ٥٤.
٢٥- أحمد بن علي الزهراني (٢٠٢١)، «محددات التعليم والتدريب لصحافة البيانات في المملكة العربية السعودية»، **المجلة المصرية لبحوث الإعلام**، مصر، عدد ٧٧، الجزء ١.
٢٦- وفاء جمال درويش عبد الغفار (٢٠٢١)، «توظيف صحافة البيانات في التغطيات الصحفية الاستقصائية بالمواقع الإلكترونية المصرية وعلاقتها بتطور تقنيات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، دراسة على القائم بالإتصال»، **مجلة البحوث الإعلامية**، جامعة الأزهر، مصر، المجلد ٥٦، العدد ٤.
٢٧- أيمن محمد إبراهيم بريك(٢٠١٩)« أولويات قضايا صحافة البيانات المصرية والأجنبية ومستوى تفاعل القراء معها: دراسة تحليلية مقارنة بالتطبيق على موقعي Times Info , Data Guardian »، **المجلة المصرية لبحوث الإعلام**، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، العدد ٦٩.
٢٨- وفاء جمال درويش عبد الغفار(٢٠٢١)، « توظيف صحافة البيانات في التغطيات الصحفية الاستقصائية بالمواقع الإلكترونية المصرية وعلاقتها بتطور تقنيات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، دراسة على القائم بالإتصال» ، (**مجلة البحوث الإعلامية**، كلية الإعلام، جامعة الأزهر، المجلد ٤، العدد ٥٦.
٢٩- علي سكر عبود (٢٠١٣)، «أثر الثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي- دراسة نظرية وتطبيقية في عينة من موظفي دائرة زراعة الديوانية »، **المجلة العراقية للعلوم الإدارية**، العراق، المجلد ١٠، العدد ٣٩.
٣٠- خالدية مصطفى عبد الرزاق، سامي أحمد عباس، حميد علي أحمد (٢٠١٩)، «الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية»، **المجلة العربية للإدارة**، جامعة الدول العربية، مصر، المجلد ٣٩، العدد ١.
٣١- حمدي جابر محمد نصار (٢٠١١)، «أثر الثقافة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية، دراسة تطبيقية»، **مجلة جامعة الملك سعود**، جامعة الملك سعود، السعودية، المجلد ٢٢، العدد ١.
٣٢- حمزة بن معتوق، زرق الدراجي (٢٠١٦)، «الثقافة التنظيمية: المفهوم والخصائص »، **مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية**، مركز جيل البحث العلمي، لبنان، العدد ٢٢.
٣٣- لانصاري عبد القادر، ضياف زين الدين (٢٠١٨)،« الثقافة التنظيمية (الماهية والأهمية) كما يدركها العامل الجزائري، هيئة الإشراف بمؤسسة كوسيدار أدرار انموذجا»، **مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية**، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، المجلد ٧، العدد ١٤.
٣٤- تامر محمد موسى أبو المكارم (٢٠١٩)، «أثر الثقافة التنظيمية على الأداء، دراسة تطبيقية على قطاع الإتصالات بجمهورية مصر العربية »، **مجلة الدراسات التجارية المعاصرة**، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، العدد ٨.
٣٥- بدرية بنت متعب العتيبي (٢٠٢٠)، «أثر الثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي »، **المجلة العربية للإدارة**، جامعة الدول العربية مصر، المجلد ٤٠، العدد ٤.
٣٦- رباب محروس عبد الحميد الخولي (٢٠٢٢)، « مفهوم الثقافة التنظيمية: مراجعة نظرية تطبيقية»، **المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر**، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء، مصر، المجلد ١، العدد ١.
٣٧- كريمان محمد فريد (٢٠٠٠)، « استخدامات البيانات الإخبارية الصحفية فى عمل العلاقات العامة فى مصر: دراسة باستخدام طريقة للقياس الرقمى»، **المجلة المصرية لبحوث الإعلام**، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، العدد ٢٢.
٣٨- حسين محمد ربيع (٢٠١٨)، «التوجهات الحديثة في تقديم المضمون الصحفي بالمواقع الإلكترونية المصرية، دراسة حالة لاستخدام الوسائط المتعددة في إنتاج القصص الصحفية المدعومة بالبيانات بمجموعة أونا للصحافة والإعلام »، **المجلة المصرية لبحوث الإعلام**، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، عدد خاص.

٣٩- وليد عبد الفتاح النجار(٢٠١١)، « مصداقية المواقع الصحفية الإلكترونية وعلاقتها بدرجة الاعتماد عليها كما يراها جمهور الصفوة الإعلامية المصرية - دراسة ميدانية»، **المجلة المصرية لبحوث الإعلام**، جامعة القاهرة، العدد ٣٧.
٤٠- آلاء علي اليحيوي، أمال أحمد حسني (٢٠١٩)،« توظيف صحافة البيانات الحكومية الرقمية: دراسة ميدانية على القائم بالإتصال »، **مجلة اتحاد الجامعات العربية لبحوث الإعلام وتكنولوجيا الإتصال**، جمعية كليات الإعلام العربية، مصر، العدد ٣.
٤١- مبارك بن واصل الحازمي (٢٠١٢)، « رؤية القائمين بالاتصال في الصحف المطبوعة لواقع الصحافة الإلكترونية ومستقبلها »، **المجلة المصرية لبحوث الإعلام**، جامعة القاهرة، العدد ٤٠.
٤٢- حسني محمد نصر، عبد الله بن خميس الكندي (٢٠١٢)، « ظاهرة الصحافة المجانية - مع دراسة لخصائص المضمون في عينة من الصحف المجانية العربية»، **المجلة المصرية لبحوث الإعلام**، جامعة القاهرة، العدد ٣٩.
٤٣- راللا أحمد محمد عبد الوهاب، هبة محمد شفيق عبد الرازق(٢٠١٧)، « مستقبل صحافة البيانات في مصر خلال العقدين القادمين ٢٠١٧- ٢٠٣٧ »، **المجلة العربية لبحوث الإعلام والاتصال**، العدد ١٩.
٤٤- ماهر محمد علي، عادل عبد الرزاق مصطاف (٢٠١٩)، « العوامل المؤثرة في الأداء المهني لمحرري نشرات الأخبار في الفضائيات العراقية»، **مجلة الباحث الإعلامي**، كلية الأعلام، جامعة بغداد، مجلد ١١، العدد ٤٤.
٤٥- إسماعيل، رضا، رضا مصيلحي أحمد (٢٠٢٠)، « تأثير القيم التنافسية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية وفاعلية التغيير التنظيمي دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة القاهرة»، **المجلة العربية للإدارة**، المجلد ٤٠، العدد ٤.

- **المؤتمرات العلمية:**

١- أمل خيري أمين محمد (٢٠١٦)، « صحافة البيانات ودورها في نشر الاحصاءات الرسمية» ، **المؤتمر الدولي العلمي الخامس للإحصاءيين العرب (٩-٢٠١٦/٢/١٠)، الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء**، مصر.
٢- منال صبحي محمد الحناوي (٢٠١١)، « مراكز المعلومات الصحفية وإمكانية دعم المجتمع المصري بعد ثورة ٢٥ يناير»، **أعمال المؤتمر الثاني والعشرون: نظم وخدمات المعلومات المتخصصة في مؤسسات المعلومات العربية، الواقع التحديات، والطموح**، الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، السودان.

- **الكتب العربية:**

١- مالك بن نبي، «**مشكلات الحضارة: مشكلة الثقافة**» ترجمة عبدالصابور شاهين، ط ا، (لبنان: دار الفكر المعاصر، ٢٠٠٠).
٢- فيليب أتكينسون، «**التغيير الثقافي: الاساس الصحيح لادارة الجودة الكاملة**»، ترجمة عبد الفتاح السيد النعماني، ط ١(القاهرة: مركز الخبرات المهنية للادارة ، ١٩٩٦).
٣- د. ثابت عبد الرحمن ادريسي، د. جمال الدين محمد مرسي، « **الادارة الاستراتيجية**»، ط ١(الاسكندرية : الدار الجامعية، ٢٠٠٢).
٤- ماجدة العطية، « سلوك المنظمة»، ط ١ (الأردن: دار الشروق، ٢٠٠٣).
٥- دافيد ويلسون، « **إستراتيجية التغيير-مفاهيم ومناظرات في إدارة التغيير**»، ترجمة تحية عمارة، ط ٢، (القاهرة: دار الفجر، ١٩٩٩).
٦- عواطف عبد الرحمان، ليلى عبد المجيد، نادية سالم: «**تحليل المحتوى في الدراسات الإعلامية**»، ط ١(القاهرة: دار العربي للنشر والتوزيع، ١٩٨٣).
٧- عبد الرحمن توفيق، « **الجودة الشاملة: الدليل المتكامل للمفاهيم والأدوات**»، ط ٣(القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة، ٢٠٠٨).
٨- محمد سعيد أبو سلطان، « **السلوك التنظيمي**»، ط ٢(الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٣).

٩- عباس سمير، «**الثقافة التنظيمية واستراتيجية التغيير في المنظمات**»، ط ١(الجزائر: جامعة منتورى قسطنطينة، ٢٠١٢).
١٠- غني دحام تناي لزبيدي، عبد الناصر علك حافظ ، حسين وليد حسين عباس، «**إدارة السلوك التنظيمي**»، ط ١ (عمان، دار غيداء للنشر والتوزيع، ٢٠١٥).
١١- جوناثان غراي، ليليان بونيغرو، لوسي تشيمبرز، «**صحافة البيانات كيف نستخرج الأخبار من أكوام الأرقام والمعلومات في الأنترنت**»، ترجمة محمد شقير، ط ١، (بيروت: مطابع الدار العربية للعلوم، ٢٠١٥).

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- **الرسائل العلمية:**

1- Tianya,LI (2015) , « Organizational Culture And Employee Behavior » , **M.S**, Lahti University of Applied Sciences. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/92815/LI_Tianya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2- Li, Ching Man (2006), «Examination of the Relationship Between Organizational Culture and 1) Communication of Construction Companies in Hong Kong», **M.S**. faculty of architecture , university of Hong Kong.

- **الدوريات العلمية:**

1- Xiaoxia Zhang and Bingli(2013) ,«Organizational Culture And Employee Satisfaction: An Exploratory study» , **International Journal of trade** , Economics and Finance , chool of Economics and Business Administration,Shanxi University, Taiyuan, Vol.4.No.1.
2- Young M. L (2018), «What Makes For Great Data Journalism? A Content Analysis of Data Journalism Awards Finalists 2012–2015 », **Journalism Practice**, Vol. 12, No. 1.
3- Lee Bollinger (٢٠٠١), « A New Scoring Method for The Press Release», **Public Relations Quarterty,** Vol.46, No.1.
4- Wu, L et al (2019), «Aligning organizational culture and operations strategy to improve innovation outcomes: An integrated perspective in organizational management», **Journal of Organizational Change Management**, Kozminski University, Vol. 32, No.
5- Nebojsa, Janicijevic (2012) , «the influence of organization culture on organizational preferences towards the choice of organizational change strategy» , **Economic Annals** , Department for Business Economics and Management, University of Belgrade, Serbia, Volume LVII, No.19.
6- Segel, E (2010), «Narrative visualization: Telling stories with data», **IEEE Transactions on Visualization and Computer Graphic**s, vol.16, no.6.
7- Mark Coddington (2015), « Clarifying Journalism's Quantitative Turn: A Typology For Evaluating Data Journalism, Computational Journalism, And Computer-Assisted Reporting», **Digital Journalism**, USA, Vol.3, No. 3.
8- Anaca Alex, Andra Purcarea, Florin Donlache (2008), «the effect of organizational culture on Business», **sci.bull.seriesd**, Management college, University "Politehnica" of Bucharest, ROMANIA, vol.70, no. l.

9- Solomon George Anaeto (2010), «Managing organizational: culture for effective communication », **med well journals**, Murray State University, Kentucky, No. 2 .
10- Andrew D .Brown, Ken Starkey (1994), «the effect of organizational culture on communication and information », **journal of management studies** , the Business School, Florida International University, USA, Volume 31, Issue 6.
11- Patrick Charaudeau (1997), **«** les condition d' une typologie des genres télévisuels d' information », **magazine revue réseau**, Université de Paris, le nombre.81.
12- Katherine Fink, C. W.Anderson(٢٠١٥) , **«**Data Journalism in The United States: Beyond the "Usual Suspects», **Journalism Studies,** USA, Vol. 16, Issue 4.
13- Olga Kalatzi, Charalampos Bratsas, Andreas Veglis (2018), **«**The Principles, Features and Techniques of Data Journalism», **Redfame Publishing,** School of Journalism & Mass Communication, Aristotle University of Thessaloniki, Greece**,** Vol. 6, No. 2.
14- Lobna Khairy (2020), **«**Applying the four models of science journalism to publics' interaction with coronavirus news in Egypt », **Arab Media & society,** AUC Egypt, issue 28.
15- Wu, L et al. (2019), **«** Aligning organizational culture and operations strategy to improve innovation outcomes: An integrated perspective in organizational management», **Journal of Organizational Change Management**. Vol. 32, No. 2.
16- Fons Trompenaars , Peter Woolliams(2003) ,« A new framework for managing change across cultures» , **Journal of Change Management,** UK**,** Vol. 3- 4.
17- Christine Kane,Urrabazo (2006), « Management's role in shaping organizational culture», **Journal of Nursing Management**, Texas University, USA.
18- Evans Sokro(2012) , « analysis of the relationship that exists between organisational culture, motivation and performance», **problems of management in The 21st century**,Volume 3.
19- Ivan Malbašić, Ruža Brčić (2012), «Organizational Values in Managerial Communication» **Management**, University of Zagreb, Croatia, Vol. ١٧, No. 2.
20- Jonathan Gray,Lucy Chambers, Liliana Bounegru**,(2015), « Data Journalism»,** Popular Science, **Chicago Uni, Vol 2, No 26.**
21- Schwartz, Lisa M., Steven Woloshin, Alice Andrews, and Therese A. Stukel (2012), **«**Influence of medical journal press releases on the quality of associated newspaper coverage: retrospective cohort study », **BMJ,** Grande-Bretagne**,** p.344.
https://www.bmj.com/content/344/bmj.d8164
22- James L. Garnett , Justin Marlowe , Sanjay K. Pandey (2008) , «Penetrating the Performance Predicament: Communication as a Mediator or Moderator of

Organizational Culture's Impact on Public Organizational Performance », **Public Administration Review** , University of Kansas, USA, Volume 68, Issue 2.

23- Rada, Roy F (2007), **«** Retractions, press releases and newspaper coverage », **Journal compilation** , University of Maryland Baltimore County, Baltimore, MD, USA No. 3.

24- Andreas Veglis, Charalampos Bratsas (2017), **«**Towards a Taxonomy of Data Journalism», **Journal of Media Critiques**, School of Journalism, Aristotle University of Thessaloniki, Greece, Vol.3, No.11.

25- Simon, R, Schwabish, J, Bowers, D (2017), **«** Data journalism in 2017:the current state and challenges facing the field todau» , **The Google News Lab**, USA**,** No.142.

26- Kalatzi, O, Bratsas,C, Veglis, A, (2018), **«**The Principles, Features and Techniques of Data Journalism », **Studies in Media and Communication**, Vol.6, N o.2.

27- Gilpin, Dawn (2008), **«**Narrating the organizational self: Reframing the role of the news release », **Public Relations Review,** Elsevier, Holland, Amsterdam, Vol 34, No. 1.

28- Constance Tabary, Anne-Marie Provost, Alexandre Trottier (2016), **«**Data jornalism's actors, practices and skills: A case study from Quebec», **Journalism**, McGill University Montréal, Quebec, Canada, Vol. 17, No.1.

29- Seletzky, Michal, and Sam Lehman-Wilzig (2010), **«**Factors Underlying Organizations' Successful Press Release Publication in Newspapers: Additional PR Elements for the Evolving "Press Agentry and "Public Information" Models». **International Journal of Strategic Communication**, Bar-Ilan University**,** vol. 4, no. 4 .

30- Shea, T. et al (2021), **«**Knowledge management practices as moderator in the relationship between organizational culture and performance in information technology companies in India». VINE, **Journal of Information and Knowledge Management Systems**, College of Business, University of Massachusetts Dartmouth, Dartmouth, Massachusetts, USA,Vol 5 ,No 2.

31- Tembo, C.K. et al (2021), Demystifying performance difference between local and foreign contractors through organisational culture. **Built Environment Project and Asset Management**, School of the Built Environment, The Copperbelt University, Kitwe, Zambia, Vol.12, No. 2.

32- Scott Wright & Kim Doyle, (2018), **«**The Evolution of Data Journalism: A Case Study of Australia**»**, **Journalism Studies**, School of Culture and Communication, University of Melbourne, Melbourne, Australia, Vol.4.No 5.

33- Knight, M (2015), **«**Data journalism in the UK: a preliminary analysis of form and content», **Journal of Media Practice**, University of Central Lancashire in Preston, UK, Vol. 16, No. 1.

34- Bahareh R. Heravi, And Mirko Lorenz (2020) **«** Data Journalism Practices Globally: Skills, Education, Opportunities, And Values**», journalism and**

Medi, School Of Information and Communication Studies, University College Dublin, Dublin, Ireland, no.44,vol. 13.

35- Mark Coddington (2014) «Clarifying Journalism's Quantitative Turn A typology for evaluating data journalism, computational journalism, and computer-assisted reporting», **digital journalism**, New York, vol.3, no.3.

36- Lewis, S. C (2015), «Journalism in an Era of Big Data: Cases, concepts, and critiques» **Digital Journalism, School of Journalism and Mass Communication,** University ofMinnesota–Twin Cities, USA**,** Vol. 3, No. 3.

37- Jonathan Stoneman (2015), «Does Open Data Need Journalism? », Reuters Institute for journalism studies, University of Oxford. https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/research/files/Stone ma n%2520-%2520Does%2520Open%2520Data%2520need%2520Journalism.pdf

38- E Rey-Borges (2016), « Unravelling Data Journalism, A study of data journalism practice in British newsrooms » , **Journalism practice**, V ol.10, No. 7.

39- Nancy A Wonders, Frederic I Solop (2016), «Data Journalism Versus Traditional Journalism In Election Reporting: An Analysis Of Competing Narratives In The 2012 Presidential » , **Electronic News**, Northern Arizona University, Flagstaff, Az, USA, vol.10, No.4.

40- Page, Garnette Kelly (2001), « An Analysis of Public Relations Strategy Use in Press Releases», **EIMJ,** vol.3٢, no.4.

41- Dick Elfenbein (1993), «What Editors Want From Publicists and When: Survey Findings», **Public Relations Quarterly**, Vol. 38, No. 3.

- **المؤتمرات العلمية:**

1- Samuel Ihediwa (20٠٧), « Investigative Journalism in Malaysia: A study of two English Language Newspapers », **International Conference on social science and Humanity,** Universiti Malaya, Jabatan Pengajian Media**,** Malaysia, Vol.5.

- **الكتب الأجنبية:**

1- McKenna, Eugene, **«Business psychology and organizational behaviour»**, 5th Edition (USA, New York, NY, Organizational culture, 2013).

2- David Collins, **« Rethinking Organizational Culture**, **Redeeming Culture Through Stories, Routledge»**, 1st Edition (London: 2 April 2021).

3- dennis L. wilcok, bryan H. reber, **« Public Relations Writing and Media Techniques: Pearson New International Edition»**, 7th edition (USA: Pearson, October 3, 2013).

الملاحق

النتائج العامة للدراسة

يختص بمقياس تحديد نمط ثقافه المنظمه المصنفه تبعا لاطار القيم المتنافسه:

١- الفلسفة السائدة لقيم العمل بالمنظمات و تحديد نمط الثقافه السائده و درجه تطبيق فلسفه العمل بالفعل من عدمه في المنظمه:

جدول رقم (٢)

الفلسفة السائدة لقيم العمل بالمنظمات

الموقف / العبارات	موافق		محايد		معارض		المتوسط الحسابي	الوزن النسبي
	ك	%	ك	%	ك	%		
قيم ومبادئ العمل التي تشكل ثقافة شركتنا معلنة للجميع	٣٧	%٦١.٧	٢٣	%٣٨.٣			٢.٦٢	%٨٧.٢
قناعات الادارة العليا أن الضبط الداخلي اساس نجاح المؤسسة	٣٦	%٦٠	٢٢	%٣٦.٧	٢	%٣.٣	٢.٥٧	%٨٥.٦
تركز الادارة العليا في شركتنا على متطلبات السوق في المقام الاول باعتباره اساس نجاح الشركة	٣٣	%٥٥	٢٦	%٤٣.٣	١	%١.٧	٢.٥٣	%٨٤.٤
تعتبر الادارة العليا العمل الجماعي اساس نجاح المؤسسة	٣٩	%٦٥	١٩	%٣١.٧	٢	%٣.٣	٢.٦٢	%٨٧.٢
فلسفة الادارة العليا في العمل مرنة لتتوافق مع التغيرات في بيئة العمل	٢٤	%٤٠	٣٥	%٥٨.٣	١	%١.٧	٢.٣٨	%٧٩.٤
تحرص الادارة العليا على نشر ثقافة ادارة المخاطر والأزمات بين العاملين بالشركة	٣٦	%٦٠	٢٢	%٣٦.٧	٢	%٣.٣	٢.٥٧	%٨٥.٦

تشير بيانات الجدول الموضح ما يلي:

تقييم المبحوثين للفلسفة السائدة لقيم العمل بالمنظمات:

- فذكروا في المرتبة الأولى "قيم ومبادئ العمل التي تشكل ثقافة شركتنا معلنة للجميع" و"تعتبر الادارة العليا العمل الجماعي اساس نجاح المؤسسة" بوزن نسبي وصل إلى (٨٧.٢%) لكل منهما.
- ثم "قناعات الادارة العليا أن الضبط الداخلي اساس نجاح المؤسسة" و"تحرص الادارة العليا على نشر ثقافة ادارة المخاطر والأزمات بين العاملين بالشركة" في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (٨٥.٦%) لكل منهما.
- وأضافوا في الترتيب الثالث "تركز الادارة العليا في شركتنا على متطلبات السوق في المقام الاول باعتباره اساس نجاح الشركة" بوزن نسبي (٨٤.٤%)،
- في حين ذكروا في الترتيب الأخير "فلسفة الادارة العليا في العمل مرنة لتتوافق مع التغيرات في بيئة العمل" بوزن نسبي بلغ (٧٩.٤%).

واتفقت نتائج هذا الجدول مع نتايج هذه الدراسه (لانصارى عبد القادر، ضياف زين الدين، ٢٠١٨) و التى كشفت الى ان ما نسبته ٤٦.٨٩% من اعضاء هيئه الاشراف بالمؤسسه محل الدراسه لا يدركون ماهيه ولا مفهوم الثقافه التنظيميه، ولا

حتى اهم مؤشرات التى تدل عليها، كمان انهم لا يولون اهتماما لها، في حين اتخذ ٣٠.٥٥% منهم موقف الوسط في الادلاء بتصوراتهم لمضمون الثقافه التنظيميه، لتكون اصغر قيمه مقدره بنحو ٢٢.٥٦% بموضوع الثقافه التنظيميه. مما يعني عدم ادراك المشرفون بالمؤسسه المذكوره ماهيه الثقافه التنظيميه و اهميتها. كما انه توجد فروق احصائيه في استجابات الافراد تعزى الى المستوى الدراسي لهيئه الاشراف بالمؤسسه محل الدراسه.

وبإدخال متغيري نمط الملكية وطبيعة النشاط على النتيجة السابقة اتضح ما يلي:

جدول رقم (٣)

معنوية الفروق بين المبحوثين في تقييم الفلسفة السائدة لقيم العمل بالمنظمات بحسب نمط الملكية وطبيعة النشاط

المتغيرات		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى المعنوية
قطاع العمل	حكومي	٣٠	١٥.٠٠٠٠	١.٨٠٠٣٨	١.١٣٩-	٥٨	٠.٢٥٩
	استثماري	٣٠	١٥.٥٦٦٧	٢.٠٤٥٧٤			
طبية النشاط	إنتاجي	٣٠	١٥.٠٦٦٧	١.٤١٢٥٩	٠.٨٦٧-	٥٨	٠.٣٩٠
	خدمي	٣٠	١٥.٥٠٠٠	٢.٣٤٥٢١			

توضح بيانات الجدول السابق ما يلى :

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين القيم الفلسفة السائدة لقيم العمل بالمنظمات حسب نمط ملكيتها سواءكانت تتبع قطاع الأعمال العام أو الاستثماري وهي ما تدل عليه ت بمستوى معنوية

فيما يتعلق بمتغير نمط الملكية، بلغت قيمة اختبار ت (-١.١٣٩)، عند درجة الحرية (٥٨)، ومستوى المعنوية (٠.٢٥٩)، وهو مستوى معنوية غير دال، مما يوضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين في تقييم الفلسفة السائدة لقيم العمل بالمنظمات بحسب قطاع العمل (حكومي- استثماري).

أما متغير بطبيعة النشاط، بلغت قيمة اختبار ت (-٠.٨٦٧)، عند درجة الحرية (٥٨)، ومستوى المعنوية (٠.٣٩٠)، وهو مستوى معنوية غير دال، مما يوضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين في تقييم الفلسفة السائدة لقيم العمل بالمنظمات بحسب طبيعة النشاط (إنتاجي- خدمي).

وبذلك لم تثبت صحة الفرض الأول للدراسة ونصه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين فى تقييم الفلسفة السائدة لقيم العمل بالمنظمات حسب قطاع العمل وطبيعة النشاط"

٢- معوقات تطبيق فلسفة محددة لقيم العمل داخل المنظمات

استلزم للإجابة على التساؤل الثاني للدارسة ونصه ما هي معوقات تطبيق الفلسفة المحددة لقيم العمل داخل المنظمات محل الدراسة استلزم ذلك جمع البيانات التالية:

جدول رقم (٤)
معوقات تطبيق فلسفة محددة لقيم العمل داخل المنظمات

قطاع العمل / معوقات التطبيق	الإجمالي	
	ك	%
عدم التزام الادارة	٢٦	%٤٣.٣
الخوف من التغيير	٢٣	%٣٨.٣
التخطيط الغير سليم	١٨	%٣٠
نقص التدريب المستمر او التعليم	٢٣	%٣٨.٣
طرق الادارة المتبعة	١٦	%٢٦.٧
ضعف الاتصال بين فريق العمل داخل المنظمة	٢٠	%٣٣.٣
عدم الاهتمام بالعاملين	٢٠	%٣٣.٣

تشير بيانات الجدول الموضح أعلاه إلى رأي المبحوثين في معوقات تطبيق فلسفة محددة لقيم العمل داخل المنظمات محل الدراسة ، ويمكن توضيح تفاصيل ذلك على النحو التالي:

- ذكر المبحوثون في المرتبة الأولى "عدم التزام الادارة" بنسبة وصلت إلى (٤٣.٣%).
- ثم كل من "نقص التدريب المستمر او التعليم" و"الخوف من التغيير" بنسبة بلغت (٣٨.٣%) لكل منهما.
- وأضافوا في الترتيب الثالث "ضعف الاتصال بين فريق العمل داخل المنظمة" و"عدم الاهتمام بالعاملين" بنسبة بلغت (٣٣.٣%) لكل منهما.
- ثم "التخطيط غير السليم" في الترتيب الرابع بنسبة بلغت (٣٠%)، في حين ذكروا في الترتيب الأخير "طرق الادارة المتبعة" بنسبة بلغت (٢٦.٧%).

وبإدخال متغيري نمط الملكية وطبيعة النشاط على النتائج في الجدول السابق اتضح ما يلي :

جدول رقم (٥)
معوقات تطبيق فلسفه محدده لقيم العمل داخل المنظمات بحسب طبيعه النشاط.

قطاع العمل / معوقات التطبيق	حكومي		استثماري		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
عدم التزام الادارة	١٣	%٤٣.٣	١٣	%٤٣.٣	٢٦	%٤٣.٣
الخوف من التغيير	٨	%٢٦.٧	١٥	%٥٠	٢٣	%٣٨.٣
التخطيط الغير سليم	١٠	%٣٣.٣	٨	%٢٦.٧	١٨	%٣٠
نقص التدريب المستمر او التعليم	١٢	%٤٠	١١	%٣٦.٧	٢٣	%٣٨.٣
طرق الادارة المتبعة	٩	%٣٠	٧	%٢٣.٣	١٦	%٢٦.٧
ضعف الاتصال بين فريق العمل داخل المنظمة	٨	%٢٦.٧	١٢	%٤٠	٢٠	%٣٣.٣
عدم الاهتمام بالعاملين	١١	%٣٦.٧	٩	%٣٠	٢٠	%٣٣.٣

توضح بيانات الجدول السابق ما يلى :

يتعلق بالمنظمات الحكومية:

- أوضح المبحوثون في المقدمة "عدم التزام الادارة" بنسبة وصلت إلى (٤٣.٣%).
- ثم "نقص التدريب المستمر او التعليم" بنسبة بلغت (٤٠%).
- وأضافوا في الترتيب الثالث "عدم الاهتمام بالعاملين" بنسبة بلغت (٣٦.٧%).
- ثم "التخطيط غير السليم" في الترتيب الرابع بنسبة بلغت (٣٣.٣%).
- في حين ذكروا في الترتيب الخامس "طرق الادارة المتبعة" بنسبة بلغت (٣٠%)،.
- وأشاروا في الترتيب السادس والأخير إلى "ضعف الاتصال بين فريق العمل داخل المنظمة " و"الخوف من التغيير" بنسبة بلغت (٢٦.٧%) لكل منهما.

أما بالنسبة للمنظمات الاستثمارية:

- فقد ذكر المبحوثون في المقدمة "الخوف من التغيير" بنسبة وصلت إلى (٥٠%).
- ثم "عدم التزام الادارة" بنسبة بلغت (٤٣.٣%).
- وأضافوا في الترتيب الثالث "ضعف الاتصال بين فريق العمل داخل المنظمة" بنسبة بلغت (٤٠%).
- ثم "نقص التدريب المستمر او التعليم" في الترتيب الرابع بنسبة بلغت (٣٦.٧%).
- في حين ذكروا في الترتيب الخامس "عدم الاهتمام بالعاملين" بنسبة بلغت (٣٠%).
- وأشاروا في الترتيب السادس إلى "التخطيط غير السليم" بنسبة بلغت (٢٦.٧%).
- وذكروا في الترتيب السابع والأخير "طرق الادارة المتبعة" بنسبة بلغت (٢٣.٣%).