

دور الثقافة الاتصالية في تنمية رأس المال البشري في عصر الإعلام الرقمي " الجامعات نموذجاً "

The role of communication culture in developing human capital in the era of digital media - universities as a model



أ.د/ عبد السلام سيد محمد الواحاتي

وكيل كلية الإعلام بالجامعة الإسلامية بمنيسوتا الأمريكية

alwa7aty@gmail.com

00201222707079

تاريخ النشر: 2023/06/15

تاريخ القبول للنشر: 2023/06/02

تاريخ الاستلام: 2023/05/01

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة الاتصالية في تنمية رأس المال البشري في عصر الإعلام الرقمي، والتعرف على طريقة توظيف وسائل الإعلام الرقمي في عملية الاتصال بالتطبيق على إدارة العلاقات العامة والإعلام في جامعة الحدود الشمالية في السعودية، من وجهة نظر عينة مكونة من (111) عضو هيئة تدريس بالجامعة. من خلال استبانة تم تصميمها لهذا الغرض. واستخدم الباحث منهج المسح الإعلامي. طبقاً لنظرية الثقافة الاتصالية.

واسفرت الدراسة عن: اهتمام الجامعة بنشر الثقافة الاتصالية عبر اجراء الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. تستخدم إدارة العلاقات العامة والإعلام الوسائل الحديثة كبوابة الجامعة الإلكترونية، وصحيفة أصداء الجامعة، والرسائل القصيرة، والشاشات الالكترونية، وموقع تويتر لتعزيز سبل التواصل بين منسوبي الجامعة، وتحسين الصورة الذهنية للجامعة عند الجمهور الخارجي.

الكلمات المفتاحية: (دور- الثقافة الاتصالية- التنمية- رأس المال البشري- الإعلام الرقمي).

Abstract: The study aimed to identify the role of communication culture in developing human capital in the era of digital media, and to identify the method of employing digital media in the communication process by applying it to the Department of Public Relations and Information at the Northern Border University in Saudi Arabia, from the point of view of a sample consisting of (111) a faculty member at the university. Through a questionnaire designed for this purpose. The researcher used the media survey method. According to the theory of communicative culture.

The study resulted in: The university's interest in spreading the culture of communication through conducting training courses for faculty members. The Public Relations and Media Department uses modern means such as the university's electronic portal, the university's echoes newspaper, short messages, electronic screens, and Twitter to enhance communication between university employees and improve the mental image of the university to the outside public.

key words: (communication culture - development - human capital - digital media)

* أ.د/ عبد السلام سيد محمد الواحاتي. وكيل كلية الإعلام بالجامعة الإسلامية بمنيسوتا الأمريكية

مقدمة:

شهد العالم في الآونة الأخيرة تطورات سريعة غير مسبوقة في كافة نواحي الحياة، وأبرز هذه التطورات هو التطور السريع لوسائل الاتصال، "فالثورة المذهلة الحاصلة في تكنولوجيا الاتصال والابتكارات الإلكترونية المتطورة، وسّعت من إمكانيات وقدرات هذه الوسائل، وضاعفت من دورها في المجتمع الإنساني، ومن التأثيرات الكبرى لتكنولوجيا الاتصال تأثيرها في جانب الثقافة، مما سهل من عملية تبادل الأفكار، والآراء، وكذا انتقال الثقافات المختلفة، والتّعرف على أهم ما يميز هذه الثقافات هذه الثقافات التي فتحت المجال أمام المجتمعات المحلية لتصبح أكثر عالمية من خلال ما تستقبله من ثقافات عبر شبكة الإنترنت، وكذا محاولة مواكبة كل ما هو جديد.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على إبراز الثقافة الاتصالية، لما تسهم به في إحداث التفاهم على جميع المستويات داخل وخارج المؤسسة، أن الهدف الرئيس للاتصال يتمثل في تبادل المعلومات بين الأفراد والعمل على تحريك وتعديل سلوكهم نحو الأداء الجيد، أما الأهداف الفرعية على المستوى الوظيفي، فتتمثل في: شرح أهداف المؤسسة للعاملين، ونقل المعلومات والتأكد من تحقيق التعاون بين الأفراد، والتوجيه والتنسيق بن جهودهم، تهيئة المناخ التنظيمي الجيد، وتحقيق التفاهم بين العاملين وبن أعضاء الإدارة العليا، لتحقيق الهدف المنشود في تنمية رأس المال البشري. إنّ الحديث عن الثقافة الاتصالية اليوم هو الحديث عن البناء المتكامل لصورة المنظمة انطلاقاً من نشأتها وصُولا إلى تطور العملية الاتصالية واستمراريتها. هذه الثقافة التي يرجع تشكيلها وبنائها إلى العديد من المتغيرات والوسائل والوظائف التي تكوّن داخل المنظمة لينتهي بها المطاف إلى تشكيل ثقافة اتصالية مميزة عن باقي المنشآت والمنظمات الأخرى خاصة منها التي تعمل معها في نفس الحقل.

بالتطبيق على جامعة حكومية وهي جامعة الحدود الشمالية في المملكة العربية السعودية من خلال دور إدارة العلاقات العامة والإعلام التي تُعد اللبنة الأولى في تشكيل الثقافة الاتصالية داخل الجامعة.

مشكلة البحث:

إن نجاح الإدارة في أي مؤسسة وخاصة الجامعات يكون بامتلاك ثقافة اتصالية فعالة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلبة ومع جمهور المتعاملين مع الجامعة، وذلك لتيسير نقل المعلومات والقرارات إلى العاملين بسهولة، وذلك حتى يتم العمل بمقتضاها، لتوفير الوقت والجهد في أداء العمل بكفاءة وفعالية عالية ولتحقيق الأهداف المنشودة.

ومن خلال عمل الباحث في جامعة الحدود الشمالية لعدة سنوات فقد لاحظ أن موضوع توفر ثقافة فعالة لدى إدارة العلاقات العامة والإعلام يحتاج لمزيد من البحث والدراسة، وتحتاج الإدارة إلى تفعيل أكثر مما هي عليه، لذلك سعى هذا البحث إلى التعرف على درجة توفر ثقافة

اتصالية لدى إدارة العلاقات العامة والإعلام في جامعة الحدود الشمالية وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وكذلك دورها في تنمية رأس المال البشري ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة ومدى استخدام وسائل الاعلام الرقمي وعناصر التكنولوجيا الحديثة في الثقافة الاتصالية بهدف تنمية رأس المال البشري.

أهداف البحث:

هدف البحث إلى التعرف على دور الثقافة الاتصالية في تنمية رأس المال البشري في عصر الإعلام الرقمي من خلال:

التعرف على واقع الثقافة الاتصالية لدى إدارة العلاقات العامة والإعلام بجامعة الحدود الشمالية.

التعرف على أشكال وأساليب توظيف الثقافة الاتصالية للإعلام الرقمي بجامعة الحدود الشمالية.

التعرف على دور الثقافة الاتصالية بالجامعة في تنمية رأس المال البشري.

أهمية البحث:

• الأهمية العلمية والنظرية :

من المتوقع أن يسهم هذا البحث في إثراء المكتبة كون البحث يسعى إلى قياس درجة توفر الثقافة الاتصالية الفعالة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحدود الشمالية في السعودية.

• الأهمية التطبيقية :

تكمن أهمية هذا البحث في نتائجه المتوقعة حيث يمكن أن يستفيد من نتائج هذا البحث إدارة جامعة الحدود الشمالية ومسؤولو العلاقات العامة والإعلام بالجامعة والجامعات الأخرى وأعضاء هيئة التدريس، والباحثون، إذ من المتوقع أن يكون هذا البحث نواة لدراسات أخرى تعتم بهذا المجال.

أسئلة البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة يستلزم الاجابة على سؤال رئيس وهو: ما دور الثقافة الاتصالية في تنمية رأس المال البشري في عصر الإعلام الرقمي؟ وتتفرع منه عدة اسئلة كما يلي:

ما مدى توفر الثقافة الاتصالية لدى إدارة العلاقات العامة و الإعلام بجامعة الحدود الشمالية؟

ماهي أشكال وأساليب توظيف الثقافة الاتصالية للإعلام الرقمي بجامعة الحدود الشمالية؟

ما دور الثقافة الاتصالية بالجامعة في تنمية رأس المال البشري.؟

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: حدد البحث الثقافة الاتصالية الرقمية ودورها تنمية رأس المال البشري.
الحدود البشرية: حدد البحث أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية في السعودية
الحدود الزمانية: تم اجراء هذا البحث على جامعة الحدود الشمالية في السعودية في مدة شهرين
الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على جامعة الحدود الشمالية في السعودية.

منهج البحث:

يستخدم الباحث منهج المسح ومنهج دراسة الحالة باعتبارهما من أنسب المناهج في موضوع بحثنا. حيث يعتبر جهداً علمياً منظماً للحصول على بيانات ومعلومات وأوصاف عن الظاهرة أو مجموعة الظواهر موضوع البحث.

نوع البحث:

يقع هذا البحث في إطار الدراسات الوصفية التي تستهدف وصف الأحداث والأشخاص والمعتقدات والاتجاهات والتفضيل والاهتمام وكذلك أنماط السلوك المختلفة، اعتماداً على (نظرية الثقافة الاتصالية).

تقسم الدراسة إلى: أولاً: الإطار النظري ويشمل (الدراسات السابقة- نظرية الدراسة - ومصطلحات ومفاهيم الدراسة).

ثانياً: الإطار التطبيقي ويشمل (عينة الدراسة والمتغيرات وأداة البحث والمعالجة الإحصائية، ونتائج الدراسة وتفسيرها)3- الخاتمة والتوصيات. 4- المصادر والمراجع

المبحث الأول . الإطار النظري:

ويشمل الإطار النظري (الدراسات السابقة- نظرية الدراسة - ومصطلحات ومفاهيم الدراسة)
المطلب الأول: الدراسات السابقة:

هدفت دراسة: حسين، نجات، وعنوانها: أثر تكنولوجيا الاتصال في الثقافة إلى التعرف على تأثير تكنولوجيا الاتصال في الثقافة، في زمن أصبح فيه العالم قرية صغيرة بفضل وسائل الاتصال الحديثة التي لا تؤمن بالحدود والمسافات، وأصبحت تكنولوجيا الاتصال تؤدي دوراً مهماً في إحداث التغيير الثقافي داخل المجتمع وخاصة الإنترنت، إذ تعتبر من أكثر التكنولوجيات المستخدمة جماهيرياً بسبب سرعة هذه الوسيلة في نشر قيم وأفكار ثقافية، وقدرتها الفائقة على نقلها من مجتمع إلى آخر.

ومن التأثيرات الكبرى لتكنولوجيا الاتصال تأثيرها في جانب الثقافة، مما سهل من عملية تبادل الأفكار، والآراء، وكذا انتقال الثقافات المختلفة، والتعرف على أهم ما يميز هذه الثقافات من جوانبها المادية واللامادية التي تميزها العادات والتقاليد، والقيم ونمط العيش، هذه الثقافات التي فتحت المجال أمام المجتمعات المحلية لتصبح أكثر عالمية من خلال ما تستقبله من ثقافات عبر شبكة الإنترنت، وكذا محاولة مواكبة كل ما هو جديد. (حسين، 2022)

أما دراسة: بشير، محمودي محمد. عن وظيفة العلاقات العامة نحو تشكيل الثقافة الاتصالية للمنظمة فتشير إلى البناء المتكامل لصورة المنظمة انطلاقاً من نشأتها وصوباً إلى تطور العملية الاتصالية واستمراريتها. هذه الثقافة التي يرجع تشكيلها وبنائها إلى العديد من المتغيرات والوسائل والوظائف التي تكون داخل المنظمة لينتهي بها المطاف إلى تشكيل ثقافة اتصالية مميزة عن باقي المنشآت والمنظمات الأخرى خاصة التي تعمل معها في نفس الحقل، حيث يبدأ تشكيل أي ثقافة اتصالية لمنظمة ما انطلاقاً من البيئة الداخلية لها وهذا من خلال وظيفة العلاقات العامة التي تُعد اللبنة الأولى في تشكيل الثقافة الاتصالية داخل المنظمة، زيادة عن وسائل الاتصال في العلاقات العامة، ناهيك عن الخصائص المؤثرة في زيادة فاعلية أداء العلاقات العامة لأي منظمة على اختلاف أنشطتها. (بشير، 2021)

في حين هدفت دراسة: حويل، عبد الله محمد سالم . أثر رأس المال البشري والثقافة التنظيمية في الالتزام التنظيمي إلى التعرف على أثر رأس المال البشري والثقافة التنظيمية في الالتزام التنظيمي. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بوساطة الاستقصاء وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة فروض الدراسة، وقد تألف مجتمع الدراسة من العاملين (الإداريين والطاقم الطبي لست مستشفيات عاملة في محافظة عدن باليمن، لعينه طبقية عشوائية بلغ حجمها (492) مفردة، لاختبار فروض الدراسة، تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد نتائج أهمها: وجود ادراك متوسط لمستوى توافر رأس المال البشري لدى العاملين في المستشفيات الحكومية العاملة في محافظة عدن بالجمهورية اليمنية، ووجود ادراك ضعيف لمستوى توافر الثقافة التنظيمية للعاملين في المستشفيات الحكومية العاملة في محافظة عدن، ووجود ادراك متوسط لمستوى توافر الالتزام التنظيمي للعاملين في المستشفيات الحكومية العاملة في محافظة عدن. (حويل، 2018)

وسعت دراسة: اليعمدي، أحمد بن سعيد بن حمود، أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية رأس المال البشري للقيادات الإدارية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم إلى الكشف عن أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي للقيادات الإدارية في تنمية رأس المال البشري في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم، وقد استخدم الباحث فيها المنهج الوصفي التنبؤي، حيث تم بناء استبانة لمعرفة أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتكونت الأداة النهائية من (29) فقرة، موزعة على مقياسين هما: مقياس تطبيقات الذكاء الاصطناعي (13) فقرة، ومقياس تنمية رأس المال البشري (16) فقرة. وقد تم اختيار أفراد عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، حيث تألفت عينة الدراسة من (290) قائداً من القيادات الإدارية يمثلون مديري الدوائر ومساعدتهم والمشرفين الإداريين والفنيين بوزارة التعليم، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق القيادات الإدارية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي جاءت متوسطة لمحوري (سلوك المستخدم) و (توفر الخبراء)،

وكبيرة لمحوريّ (قدرة النظام)، و(التدريب والتطوير)، وأن درجة ممارسة القيادات الإدارية لتنمية رأس المال البشري جاءت (متوسطة) في جميع محاورها. كما أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي مباشر (ضعيف) لتطبيقات الذكاء الاصطناعي على تنمية رأس المال البشري لدى القيادات الإدارية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (اليحمدي، 2021)

وكشفت دراسة: بيصار، عبد المطلب عن أثر إدارة المعرفة في زيادة قيمة رأس المال الفكري للمنظمات. في سبيل تعزيز المنظمات لإدارة المعرفة مع الاهتمام بمواردها البشرية، بدءاً من استقطابهم والمحافظة عليهم وتنميتهم من خلال إكسابهم المعارف والاتجاهات والقدرات والمهارات التي تمكنهم من القيام بالأعمال المنوطة بهم وتحفيزهم ومعالجة أوضاعهم، فالمعرفة تعد العامل الجديد للإنتاج والقيمة المضافة الأكثر أهمية، وإن إدارة المعرفة هي التسمية الجديدة لإدارة الشركات التي أصولها الأساسية تتكون من الأصول الفكرية والمعرفية ورأس مالها الأساسي هو رأس المال الفكري أو المعرفي الذي شاع استخدامه في التسعينات من القرن الماضي وأصبح ينظر إليه ممثلاً حقيقياً لقدرة المنظمة على المنافسة وتحقيق النجاح، لذا أصبح على المنظمات أن تجدد رأس مالها الفكري، وأن تبحث عن الثروات الفكرية والمهارات والأفكار الإبداعية والمبتكرة، وغير المستغلة لاستخلاص قيمة أعلى من خلال تنميتها وتحويلها إلى أرباح أو إلى مركز استراتيجي أفضل، لتحقيق ميزة تنافسية. وجاءت هذه الدراسة بهدف إبراز هذه المقومات وغيرها في ظل إدارة المعرفة التي تساهم في زيادة قيمة رأس المال الفكري لدى المنظمات. (بيصار، 2018)

وقد هدفت دراسة جابر، سناء إلى التعرف على دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز. والتعرف على اتجاهات العاملين في جامعة بسكرة نحو مستوى رأس المال البشري السائد والتعرف أيضاً على مستوى الأداء المتميز السائد لديهم، هذا بالإضافة إلى معرفة دور رأس المال البشري بأبعاده ق الأداء المتميز لدى العاملين. تم استخدام المنهج الوصفي للوصول إلى نتائج الدراسة، وخلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: - أن مستوى رأس المال البشري السائد في جامعة بسكرة جاء متوسطاً، كما كان مستوى الأداء المتميز لدى الموظفين بنفس الجامعة بمستوى متوسط، وتبين وجود دور معنوي ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري بأبعاد الأداء المتميز للموظفين. - بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الباحثين حول مستوى الأداء المتميز السائد في جامعة بسكرة لمتغير المجال الوظيفي الحالي المختلف. (جابر، 2017)

وركزت دراسة: عليوي، محمد جبار زغير عن العلاقات العامة ودورها في تنمية رأس المال الاجتماعي للمؤسسات الحكومية. دراسة مسحية على الوزارات العراقية على تساؤل رئيس مفاده ما دور العلاقات العامة في تنمية رأس المال الاجتماعي في الوزارات العراقية، باستخدام منهج المسح، وقد صيغت فرضيات تتعلق باختبار، فرضيات الفروق، فرضيات التأثير، وفرضيات العلاقة بين متغيرات الدراسة، ولغرض اختبار الفرضيات طبقت الدراسة على مجتمع العاملين في أقسام العلاقات العامة، والبالغ عددهم (495) مبحوثاً في الوزارات العراقية (26) وزارة.

وتوصلت الدراسة إلى : عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين العلاقات العامة والمتغيرات الديموجرافية للمبحوثين الأمر الذي يفسر لنا عدم تأثير المتغيرات الديموجرافية في العلاقات العامة ورأس المال الاجتماعي والثقافة . ووجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين متغيرات الدراسة المتمثلة في العلاقات العامة ورأس المال الاجتماعي والثقافة . (عليوي، 2016)

من جانبها قدمت دراسة (Melissa D) العلاقات العامة متغيراً تابعاً يتأثر برأس المال الاجتماعي؛ ووضعت مقياساً لمخرجات العلاقات العامة؛ متمثلاً في عشرة عناصر، هي (العمل الجماعي collective action ، الإيمان Confidence ، المصداقية Credibility ، النية الطيبة Goodwill ، الهوية Identification ، الشرعية Legitimacy ، القوة Power ، العلاقات Relationships ، السمعة Reputation ، الثقة Trust)

بينما يتكون رأس المال الاجتماعي من بعد بنيوي يتشكل من روابط ومعايير الشبكة الاجتماعية، وبعد آخر يتعلق بالعلاقات يقوم على قوة العلاقات داخل الشبكة الاجتماعية وتمتعها بالتجانس والالتزام والتبعية. وتبنت الدراسة فرضية رئيسية مؤداها: أن عوائد الاستثمار هي نتاج التزام المنظمة بمخرجات العلاقات العامة والتي يترتب عليها تعزيز علاقاتها بكل من جماعات المصالح، والمساهمين . (Melissa, pp 1-214. 2012)

هدفت دراسة (ديتز وأبل)، بعنوان دور الجامعات والكليات في بناء رأس المال البشري، إلى استكشاف الطرق التي يمكن بواسطتها صناعة تعليم عالي قادر على بناء رأس المال البشري الإقليمي، مع التركيز بصفة خاصة على المناطق الحضرية في نيويورك، وشمال ولاية جيرسي، وذلك من خلال الربط بين الأوراق المالية لمنطقة ما من رأس المال البشري وأدائها الاقتصادي، وثم مناقشة الدور الذي تلعبه الكليات والجامعات في بناء رأس المال البشري المحلي.

ومن أهم نتائج الدراسة: أن الكليات والجامعات تساهم في الازدهار الاقتصادي، من خلال تعميق المهارات والمعارف لدى طلبتها. فكلما زادت أعداد رأس المال البشري وجد أن هناك نشاط اقتصادي وتنمية اقتصادية أكثر. فعند إجراء المقارنات بين جامعتين في نفس المنطقة الحضرية، تبين أن الجامعة التي تشارك بشكل مكثف في مجال البحوث تفوقت على نظيرتها في بناء رأس المال البشري. (Abel, 2012)

المطلب الثاني: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تم الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في صياغة المشكلة واهدائها وتساؤلاتها، وفي اطارها النظري وتحديد المفاهيم، وكذلك استخدام المناهج المناسبة للبحث. وتحديد ما يضيفه البحث الراهن لم تتطرق إليه الدراسات السابقة من أجل التركيز عليه أثناء تناول الموضوع.

الفرع الأول . مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

أولا - مفهوم الاتصال:

عرفته (جيهان أحمد رشتي) بأنه تلك العملية التي يتفاعل بمقتضاها متلقي مع مرسل الرسالة (كائنات حية أو بشر آلات) في مضامين اجتماعية معينة، وفي هذا التفاعل يتم نقل أفكار ومعلومات (منبهات) بين الأفراد عن قضية معينة أو معنى مجرد أو واقع معين، فنحن حينما نتصل نحاول أن نشرك الآخرين، ونشترك معهم في المعلومات والأفكار فالإتصال يقوم على مشاركة المعلومات والصور الذهنية والآراء. (واكد، 2011، ص 8)

العملية التي يتم نقل المعلومات والمعاني والأفكار من شخص إلى آخر أو آخرين بصورة تحقق الأهداف المنشودة في المنشأة أو في جماعة من الناس ذات النشاط الاجتماعي. (قاسيمي، ص 97. 2011) ذكر (الصرفي) أن الهدف الرئيس للاتصال يتمثل في تبادل المعلومات بين الأفراد والعمل على تحريك وتعديل سلوكهم نحو الأداء الجيد، أما الأهداف الفرعية على المستوى الوظيفي، فتتمثل في: شرح أهداف المنظمة للعاملين، نقل المعلومات والتأكد من تحقيق التعاون بين الأفراد، توجيه الأفراد والتنسيق بن جهودهم، تهيئة المناخ التنظيمي الجيد، تحقيق التفاهم بين العاملين وبن أعضاء الإدارة العليا. (الصرفي، 2006)

ثانياً: مفهوم الثقافة:

ينظر إليها اليوم على أنها جميع السمات الروحية، والمادية، والفكرية، والعاطفية التي تميز مجتمعاً بعينه أو فئة اجتماعية بعينها.

لا بد من الإشارة إلى أن مفهوم الثقافة من المفاهيم التي حظيت بتعاريف كثيرة لأنها مركز اهتمام كثير من الباحثين، وقد عرّفت الثقافة بمعناها الواسع الذي حمله إعلان مكسيكو (الأوسكو) في عام 1982 بأنّ الثقافة: "هي جميع السمات الروحية، والمادية، والفكرية، والعاطفية التي تميز مجتمعاً بعينه أو فئة اجتماعية بعينها، وهي تشمل الفنون والآداب، وطرائق الحياة كما تشمل الحقوق الأساسية للإنسان ونظم القيم، والمعتقدات"

أما على صعيد وظائف الثقافة فالإعلان يشدد على أنّ الثقافة هي التي تمنح الإنسان قدرته على التفكير في ذاته، وهي التي تجعل منه كائناً يتميز بالإنسانية المتمثلة في العقلانية، والقدرة على التقدم، والالتزام الأخلاقي، وعن طريقها نهتدي إلى القيم ونمارس الاختيار، وهي وسيلة الإنسان للتعبير عن نفسه، والتعرف على ذاته كمشروع غير مكتمل وإعادة النظر في انجازاته، والبحث دون توائن عن مدلولات جديدة، وإبداع، وأعمال يتفوق فيها على نفسه. (الرميحي، 1992)

رأس المال البشري:

رأس المال البشري هو مجموعة من السمات- كل المعرفة والمواهب والمهارات والقدرات والخبرات والاستخبارات والتدريب والحكم، والحكمة التي يمتلكها بشكل فردي وجماعي الأفراد في عدد من السكان. هذه الموارد هي القدرة الكلية للشعب الذي يمثل شكلاً من أشكال الثروة التي يمكن توجيهها لتحقيق أهداف الأمة أو الدولة أو جزء من تلك الأهداف.

وقد عرفه برنامج الأمم المتحدة على أنه " كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها، أي من خلال العلم والخبرة"، كما عرفته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCED) على أنه " المعرفة والمهارات والقدرات وغيرها من الخصائص ذات الصلة بالنشاط الاقتصادي"

يتألف رأس المال البشري من المعارف والمهارات والقدرات الصحية التي يستثمر فيها الناس وتتراكم لدى الأشخاص على مدار حياتهم بما يمكّنهم من استغلال إمكاناتهم كأفراد منتجين في المجتمع. ولا تنجح المؤسسات إلا برأسمال بشري متطور ولديه الحافزية للإنتاج، وهذا يستلزم مجموعة من الممارسات الإدارية..

ثالثاً: الإعلام الرقمي.

الإعلام الرقمي Digital media هي أي وسائط يتم ترميزها بتنسيقات قابلة للقراءة آلياً. يمكن إنشاء الوسائط الرقمية وعرضها وتوزيعها وتعديلها وحفظها على أجهزة إلكترونية رقمية. يمكن تعريف الرقمية بأنها أي بيانات ممثلة بسلسلة من الأرقام ، وتشير الوسائط إلى طريقة بث أو توصيل المعلومات معاً يشير الإعلام الرقمي إلى أي معلومات يتم بثها إلينا من خلال شاشة. يتضمن هذا النصوص والصوت والفيديو والرسومات التي يتم نقلها عبر الإنترنت لعرضها على الإنترنت. (Smith, 2013-10-15)

يطلق على الإعلام الرقمي مجموعة من المسميات التي تؤدي إلى نفس المفهوم، مثل: الإعلام التفاعلي، وإعلام الوسائط المتعددة، والإعلام الشبكي الحي، والإعلام التشاركي، وغيرها من المسميات. ويعرّف الإعلام الرقمي على أنه شكل من أشكال وسائل الإعلام الحديثة، والتي ظهرت مع ظهور الثورة التكنولوجية في القرن الحادي والعشرين، حيث يستخدم الإعلام الرقمي الأجهزة الإلكترونية للانتقال والتداول، ويتم نقل البيانات عبرها على شكل إشارات ثنائية، ومن الأمثلة على هذه الأجهزة: الكيبالات الرقمية، والأقمار الصناعية، وأجهزة الكمبيوتر، والأجهزة المحمولة، ويشيع استخدام الإعلام الرقمي في البرامج، والوسائط المتعددة كالصوت والصورة، ومواقع الويب، ومقاطع الفيديو، وإعلانات الإنترنت. (Rayburn, 2012-07-26)

هو الإعلام الإلكتروني الحديث الذي جاء بديلاً عن الإعلام الورقي، يعتمد الإعلام الرقمي على الوسائط المختلفة التي تستخدم الأجهزة التكنولوجية، فيتم عرض المعلومات المختلفة ونشرها عبر هذه الأجهزة الإلكترونية، وهو يعتبر حالياً جزءاً أساسياً من ثقافتنا اليومية.

ما هي مسميات الإعلام الرقمي؟

فيما يأتي مسميات الإعلام الرقمي: الإعلام التفاعلي. إعلام الوسائط المتعددة. الإعلام الشبكي الحي (بالإنجليزية: Online Media): الإعلام السبراني (بالإنجليزية: Cyber Media): الإعلام الشعبي (Hyper Media). ما هي وسائل الإعلام الرقمي؟ فيما يأتي أدوات الإعلام الرقمي: الصحف الإلكترونية. (IP TV) التلفزيون الأرضي الرقمي. تلفزيون الإنترنت. منتديات الحوار والمدونات المختلفة. المواقع

الشخصية ومواقع الشركات والمؤسسات. مواقع الشبكات الاجتماعية وشبكات المجتمع الافتراضية. الإذاعات الرقمية. الهواتف النقالة التي تبث الإذاعات الرقمية. البث التلفزيوني التفاعلي. والوسائط المتعددة.

الفرع الثاني: - نظرية الثقافة الاتصالية:

الثقافة الاتصالية تهدف إلى تشكيل رأس مال معرفي وسلوكي يؤهل الفرد للتعامل الواعي والناقد مع المضامين النصية بمختلف أصنافها مكتوبة أو مسموعة ومرئية، كما يؤهله لاكتساب الكفاءة والقدرة على الاتصال المباشر والتعبير وتبادل الآراء والإبداع.

وتسمح الثقافة الاتصالية بالتعرف على العالم الداخلي للعمل وللأفراد ورفع كفاءة العمل والرضا عنه . كما تؤثر أيضاً على طريقة تعامل أفراد المؤسسة مع بعضهم البعض حيث تمكنهم من النقاش الحر وتبادل الأفكار والآراء وتقاسم الخبرات، وكذا تمكين العمال الجدد من الحصول بسهولة المساعدة من زملائهم القدامى مما يسمح لهم بالاندماج بسرعة في مناخ العمل.

والثقافة الاتصالية الفعالة تتطلب خلق مناخ تواصل ملائم في إطار الهيكل التنظيمي وتمكين العمل من النشاط في فضاءات مفتوحة، وقد أضحي من الضروري تنظيم اللقاءات والندوات التي يشارك أفراد المنظمة لتعزيز الثقافة الاتصالية داخل المؤسسة .

- الاتصال وترسيخ ثقافة المنظمة:

تشكل ثقافة المنظمة إحدى العناصر الأساسية في تفسير سلوك المنظمة وقيادتها وإدارتها وجماعاتها ومواردها البشرية والمتعاملين معها. ولكل منظمة ثقافتها الخاصة بها التي تتطور مع مرور الوقت وحتى المنظمة العاملة في المجال نفسه وفي البلد نفسه تتميز بثقافة كل منها عن الأخرى . وقد أصبح الاتصال الوسيلة الرئيسية لتعزيز ثقافة المنظمة هويتها والتأثير في سلوك العاملين بالمنظمة والمعتقدات التي يتقاسمونها.

كما تمثل ثقافة المؤسسة المحرك لنجاح أي مؤسسة، فالثقافة تلعب دوراً كبيراً في تماسك الأعضاء، والحفاظ على هوية الجماعة وبقاءها. فالثقافة أداة فعالة في توجيه سلوك العاملين ومساعدتهم على أعمالهم بصورة أفضل، من خلال نظام القواعد واللوائح.

والاتصال داخل المؤسسة يجمع بين الاتصال الإداري الداخلي بأشكاله الثلاثة (صاعد – هابط – أفقي) وبين الاتصال الخارجي الذي يستهدف البيئة الخارجية للمنظمة. ويبقى نجاح الاتصال مرهون بمدى الأهمية التي تولى له ضمن هيكل المنظمة وبالظروف والإمكانيات المتاحة والمحيطه بالمؤسسة.

يرى "عبد الرحمن عزّي" أنّ هناك ارتباط بنيوي بين الثقافة ووسائل الاتصال، يعتمد هذا الارتباط على حدوث تطور مثير في تكنولوجيا الاتصال، وكل اكتشاف في الاتصالات يحدث هزة ثقافية، فاكتشاف الحاسوب والشبكات المعلوماتية، كالإنترنت أدّى إلى بروز الثقافة التفاعلية (عزّي، 2003)

وهذا ما يجعل وسائل الاتصال أدوات لنشر الثقافة، وتلعب دوراً في التّواصل الثقافي، وانتقاء المحتوى الثقافي، والتبادل الثقافي وتحقيق الذاتية الثقافية، وإحداث التنمية الثقافية، وتحقيق التبادل الثقافي مع الثقافات الأخرى. (حسن، 1984 ص: 32.26)

إنّ من أهمّ التّقنيات الحديثة المؤثرة في ثقافة الإنسان شبكة الإنترنت، والهاتف النقال حيث أصبح من أهم الوسائل وأكثرها تأثيراً .

ونتج عن ذلك إقبالاً واسعاً على ارتياد شبكة الإنترنت، للإفادة العلمية، والأكاديمية والمطالعة، وكتابة البحوث والرسائل، والأطاريح الجماعية مما يسهل رفع الكفاءة العلمية في الاختصاصات، والاطلاع على الثقافات الإنسانية وتطورها، والتثاقف معها لاقتباس العناصر الثقافية الايجابية. (كلوكهو، 1949، ص: 144).

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي

ويندرج الإطار التطبيقي في كل من

المطلب الأول: الإجراءات المنهجية

الفرع الأول: عينة البحث :

قام الباحث بمجموعة من الإجراءات للحصول على العينة الفعلية للدراسة حيث اختار الباحث أفراد العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وبلغت عينة الدراسة (111) عضو هيئة تدريس في جامعة الحدود الشمالية، ونسبة 10% من مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحدود الشمالية في السعودية والبالغ عددهم 1110 عضو هيئة تدريس أثناء إجراء الدراسة، وذلك بعد الرجوع إلى إحصائيات وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية في جامعة الحدود الشمالية.

الفرع الثاني: أداة البحث:

يستخدم الباحث استمارة استبيان لاستطلاع رأي المبحوثين لمعرفة اتجاهات ووجهات نظرهم، وذلك عبر جوجل فورم وإرسالها لهم عبر وسائل التواصل الاجتماعي وتطبيقاتها.

صدق أداة الدراسة: الصدق الخارجي (المحكمين): تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على محكمين من أعضاء هيئة تدريس متخصصين في القياس والتقويم والإدارة وذلك لإبداء رأيهم في كل فقرة.

ثبات أداة الدراسة: بعد تجهيز أداة الدراسة بصورتها النهائية قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية.

الفرع الثالث: اختبار الصدق والثبات

1- اختبار الصدق: يقصد بالصدق أو الصحة صلاحية الأسلوب أو الأداة لقياس ما هو مراد قياسه، أو بمعنى آخر صلاحية أداة البحث في تحقيق أهداف الدراسة، وبالتالي ارتفاع مستوى الثقة فيما يتوصل إليه الباحث من نتائج بحيث يمكن الانتقال منها إلى التعميم.

(أ) صدق المحكمين: تم اختبار صدق استمارة استقصاء من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين في مجالات الصحافة والإعلام للوقوف على مدى كفاءة الاستمارة في الحصول على المعلومات واختبار مدى صلاحيتها لتحقيق أهداف البحث.

(ب) الاختبار المبدئي: الاختبار المبدئي لاستمارة الاستقصاء على عينة من مجتمع الدراسة، فقام الباحث بإجراء اختبار الصدق والثبات لفقرات هذه الأسئلة من خلال عينة استطلاعية مكونة من 15 فرد.

2-الثبات: إجراءات ثبات التحليل: يقصد بثبات التحليل " اتساق تحليل استمارة الاستقصاء، خلال فترة الدراسة بين باحث وآخر وأبين الباحث ونفسه عبر الزمن "

الفرع الرابع: المعالجة الإحصائية للبيانات:

بعد الانتهاء من جمع بيانات الدراسة، تم إدخالها - وترميزها- إلى الحاسب الآلي، ثم معالجتها، وتحليلها، واستخراج النتائج الإحصائية باستخدام برنامج "الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية" والمعروف باسم SPSS، وذلك باللجوء إلى المعاملات، والاختبارات، والمعالجات الإحصائية التالية: التكرارات البسيطة والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، الوزن المثوي، الوزن المرجح. واختبار جداول التوافق، معامل فاي، اختبار (ت) للمجموعات المستقلة، تحليل التباين ذو البعد الواحد، ANOVA الاختبارات البعدية، اختبار ي (Z-Test) ويتم قبول نتائج الاختبارات الإحصائية عند درجة ثقة 95% فأكثر، أي عند مستوى 0.05 مئوية فأقل.

وبعدها قام الباحث بالتحليل، وتفسير النتائج والإجابة على تساؤلات الدراسة.

الفرع الخامس: متغيرات البحث

-المتغير المستقل: واقع الثقافة الاتصالية بإدارة العلاقات العامة والإعلام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحدود الشمالية.

-المتغيرات الوسيطة: -متغير النوع، ومتغير الجنسية: وله فئتان سعودي، غير سعودي. ومتغير الرتبة الأكاديمية: وله أربع فئات: أستاذ دكتور، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر. ومتغير الكلية: وله فئتان: إنسانية، علمية.

-المتغير التابع: تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحدود الشمالية عن واقع الثقافة الاتصالية ودورها.

المطلب الثاني: تفسير الجداول ونتائج الدراسة الميدانية:

الفرع الأول: المتغيرات الديموجرافية للمبحوثين:

جدول رقم (1): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها

المتغير	البيان	العدد	النسبة	المجموع
النوع	ذكر	73	65.77	111

	34.23	38	أنثى	
111	36.0	40	سعودي	الجنسية
	64.0	71	غير سعودي	
111	7.2	8	أستاذ دكتور	الرتبة العلمية
	14.4	16	أستاذ مشارك	
	50.4	56	أستاذ مساعد	
	28.0	31	محاضر	
111	63.0	70	إنسانية	الكلية
	37.0	41	علمية	

الفرع الثاني: مدى توفر الثقافة الاتصالية لدى جامعة الحدود الشمالية

جدول رقم (2) يبين مدى توفر الثقافة الاتصالية لدى جامعة الحدود الشمالية

م	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	هناك إدارة متخصصة بالعلاقات العامة والإعلام في جامعة الحدود الشمالية	3.61	0.61	2	مرتفع
2	قيادات إدارة العلاقات العامة والإعلام بالجامعة مؤهلين علمياً بشكل جيد فرؤساء الأقسام ممن يحملون الماجستير والدكتوراه في الإعلام	3.68	0.56	1	مرتفع
3	القائمون على إدارة العلاقات العامة والإعلام خبراء ومشهود بكفاءتهم في العلاقات العامة والإعلام .	3.57	0.72	3	مرتفع
4	يقوم ممارسو العلاقات العامة والإعلام في الجامعة ببناء علاقات جيدة مع أعضاء هيئة التدريس.	3.50	0.87	4	مرتفع
5	تهتم الجامعة بدراسة الرأي العام الداخلي بهدف تحسين الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس.	2.97	1.21	15	منخفض
6	تهتم الجامعة بنشر الثقافة الاتصالية عبر اجراء الدورات التدريبية بعمادة التطوير الجامعي لتدريب أعضاء هيئة التدريس على البرامج والتطبيقات الاتصالية .	3.45	0.90	5	متوسط
7	تعمل إدارة العلاقات العامة والإعلام على تعزيز سبل التواصل بين أعضاء هيئة تدريس وإدارة الجامعة.	3.41	0.88	6	متوسط
8	تنشر صحيفة أصداء الجامعة مقالات أعضاء هيئة التدريس وأخبار منجزاتهم العلمية والفعاليات والندوات الثقافية	3.22	0.71	12	متوسط
9	تقوم الجامعة عبر وسائل الاتصال بإبراز أنشطة الجامعة للجمهور الداخلي من خلال عرض محدث لما يتم تحقيقه	3.36	0.95	7	متوسط

				على أرض الواقع عبر بوابة الجامعة الالكترونية.	
10	متوسط	13	0.85	3.04	إجراء تقييم لأنشطة التطوير الموجهة من إدارة الجامعة إلى منسوبيها من خلال التغذية الراجعة.
11	متوسطة	8	0.58	3.29	مشاركة العلاقات العامة مع الإدارات المختلفة في الجامعة لإعداد المواد الإعلامية والمطبوعات الثقافية والنشرات المتعلقة بنشاطات الجامعة.
12	متوسط	9	0.73	3.25	تستخدم العلاقات العامة والإعلام اللافتات والبنرات والنشرات لإبراز أنشطة الجامعة
13	متوسط	10	0.74	3.24	تسهيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات
14	متوسط	11	0.66	3.23	توفير البيانات والمعلومات بصورها المختلفة لمن يطلبها
15	متوسط	14	1.07	3.01	استثمار التقنيات العلمية المتاحة لنشر المعرفة والثقافة
	متوسط		0,85	3.09	المتوسط الكلي عن واقع الثقافة الاتصالية

يتضح من نتائج الجدول رقم(2) أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمدى توافر الثقافة الاتصالية في جامعة الحدود الشمالية جاءت بمستوى مرتفع في الفقرات (2،1،3،4) على الترتيب ؛ حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه التقديرات ما بين (3.50 - 3.68) في حين كانت هذه التقديرات متوسطة على الفقرات (10، 8، 14، 13، 12، 11، 9، 7، 6) على الترتيب، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للاستجابة عليها ما بين (3.01 – 3.45) بينما كانت هذه التقديرات ضعيفة على الفقرة (5)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابة عليها (2.97). أما فيما يتعلق بالتقدير الكلي لمجال الثقافة الاتصالية فقد كان بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (3.09).

الفرع الثالث: أشكال وأساليب توظيف الإعلام الرقمي بجامعة الحدود الشمالية

جدول رقم (3) يبين أشكال وأساليب توظيف الإعلام الرقمي بالجامعة

م	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
16	توظيف الحاسب الآلي والانترنت في عمل العلاقات العامة والإعلام.	3.55	0.69	4	مرتفع
17	توفير احتياجات المنتسبين للعلاقات العامة والإعلام من مصادر التكنولوجيا والتقنيات	3.23	0.73	10	متوسط
18	التواصل عبر الرسائل القصيرة و البريد الإلكتروني	3.71	0.75	1	مرتفع
19	توفر قائمة بأرقام جوالات أعضاء هيئة التدريس للتواصل	3.55	0.77	5	مرتفع
20	توفر قاعدة بيانات رقمية يستفيد منها أعضاء هيئة التدريس	3.27	0,89	9	متوسط

				باستمرار	
متوسط	12	0.56	3.18	مواكبة كل ما هو جديد في تكنولوجيا الاتصال والتي تخدم عملهم	21
مرتفع	2	0.75	3.70	- الهاتف من الوسائل الاتصالية التي يستخدمها العاملون في العلاقات العامة والإعلام	22
مرتفع	3	0.65	3.58	تثبت العلاقات العامة والإعلام الرسائل القصيرة، عبر الهاتف النقال فبلاغ أعضاء هيئة التدريس بالأخبار الهامة	23
متوسط	6	0.75	3.30	تستخدم الجامعة الشاشات الالكترونية للتنويه عن الأنشطة والفعاليات المتنوعة	24
متوسط	7	0.96	3.30	تستخدم الجامعة العديد من التطبيقات الاتصالية الرقمية عبر منصتها الالكترونية لتعزيز الثقافة الاتصالية بين منتسبيها مثل: (نظام الخدمة الذاتية- نظام التعاملات الالكترونية - المكتبة الرقمية - نظام ادعني - البريد الالكتروني	25
متوسط	8	0,76	3.27	نشر اخبار الجامعة وانشطة الجامعة عبر البوابة الإلكترونية للجامعة	26
منخفض	15	1.09	2.85	تنشر الجامعة اخبارها على الفيس بوك	27
متوسط	14	0.66	3.15	حساب الجامعة على لينكد إن، محدث باستمرار	28
منخفض	13	1.18	2.90	حساب الجامعة على إنستجرام محدث	29
متوسط	11	0.89	3.22	حساب الجامعة على تويتر محدث باستمرار	30
مرتفع		0.69	3.50	المتوسط الكلي عن توظيف الإعلام الرقمي	

يتضح من نتائج الجدول رقم(3) أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس عن أشكال وأساليب توظيف الثقافة الاتصالية للوسائل الرقمية بجامعة الحدود الشمالية، جاءت بمستوى مرتفع في الفقرات (18،22،23،19،16) على الترتيب ؛ حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه التقديرات ما بين (3.77 - 3.55) في حين كانت هذه التقديرات متوسطة على الفقرات (24، 25، 26، 20، 17، 30، 21، 28) على الترتيب، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للاستجابة عليها ما بين (3.15 – 3.30) بينما كانت هذه التقديرات منخفضة على الفقرة (27،29)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابة عليها (2.85، 2.90). أما فيما يتعلق بالتقدير الكلي لأشكال وأساليب توظيف الإعلام الرقمي فقد كان بمستوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (3.50).

الفرع الرابع: دور الثقافة الاتصالية بالجامعة في تنمية رأس المال البشري
جدول (4) يبين دور الثقافة الاتصالية بالجامعة في تنمية رأس المال البشري

م	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
31	تقوم قيادات جامعة الحدود الشمالية بزيارات متكررة لفروع الجامعة في رفحاء وطريف والعيقيلة للوقوف على احتياجات أعضاء هيئة التدريس والطلبة.	4.61	0.50	3	مرتفع جدا
32	نشاط العلاقات العامة زاد من تحسين الصورة الذهنية للجامعة لدى المستفيدين من الجامعة	3.78	0.69	10	مرتفع
33	تعمل إدارة العلاقات العامة والإعلام على تعزيز سبل التواصل بين منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلبة وبين إدارة الجامعة.	3.88	0.72	8	مرتفع
34	تقوم الجامعة بتقديم الحوافز والجوائز وتكريم المميزين بدروع وشهادات تقدير	3.84	0.87	9	مرتفع
35	تقدم الجامعة دعماً مالياً لأعضاء هيئة التدريس عن الأبحاث العلمية المتميزة	4.73	0.45	1	مرتفع جدا
36	تقدم الجامعة دورات تدريبية مجانية لأعضاء هيئة التدريس لتطوير قدراتهم ومهاراتهم	4.13	0.77	6	مرتفع جدا
37	تنظم الجامعة رحلات ترفيهية وسياحية لأعضاء هيئة التدريس وأسراهم في العطلات والاجازات	4.06	0.80	7	مرتفع جدا
38	تنشر المجلات العلمية المحكمة بالجامعة أبحاث أعضاء هيئة التدريس المجازة علمياً بلا مقابل	3.55	0.91	14	مرتفع
39	تقيم الجامعة المسابقات والمباريات الرياضية والبرامج الثقافية والترفيهية المتنوعة بمشاركة وتعاون أعضاء هيئة التدريس	4.20	0.67	4	مرتفع جدا
40	تنظم الجامعة حفلات التخرج وحفلات في المناسبات الوطنية بمشاركة وتعاون أعضاء هيئة التدريس	4.19	0.70	5	مرتفع جدا
41	يعزز إعلام الجامعة التعريف بمكانة الجامعة العلمية والأكاديمية ودورها الريادي في المنطقة.	4.66	0.51	2	مرتفع جدا
42	عقد المؤتمرات الدولية ومشاركة شخصيات بارزة محلياً ودولياً في الندوات واللقاءات المحاضرات	3.44	0.91	15	متوسط
43	تشارك قيادات الجامعة في المعارض والمهرجانات والمؤتمرات والأنشطة الوطنية على مستوى الدولة وخارجها	3.62	0.84	12	مرتفع
44	تنظم الجامعة حملات التوعية والمبادرات الاجتماعية والصحية والمعارض في الأسواق الكبرى والساحات	3.57	0.90	13	مرتفع
45	تشارك الجامعة في الفعاليات الرياضية والمناسبات والاحتفالات الوطنية	3.64	0.67	11	مرتفع

مرتفع	0.68	3.81	المتوسط الكلي عن تنمية رأس المال البشري
-------	------	------	---

يتضح من نتائج الجدول رقم(4) أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس دور الثقافة الاتصالية بالجامعة في تنمية رأس المال البشري جاءت بمستوى مرتفع جداً في الفقرات (35 ، 41 ، 39، 31، 37، 36، 40) على الترتيب ؛ حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه التقديرات ما بين (4.06 - 4.73) في حين كانت هذه التقديرات متوسطة على الفقرات (42 ، 38 ، 44 ، 43 ، 45 ، 32 ، 34 ، 33) على الترتيب، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للاستجابة عليها ما بين (3.44 – 3.88) وليست هناك تقديرات ضعيفة على أي فقرة ، وفيما يتعلق بالتقدير الكلي عن تنمية رأس المال البشري بالجامعة فقد كان بمستوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المجال (3.81)

جدول (5) يبين ترتيب مجالات دور الثقافة الاتصالية الرقمية في تنمية رأس المال البشري بالجامعات

م	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقييم
1	واقع الثقافة الاتصالية	3.09	0.85	3	متوسط
2	استخدام الإعلام الرقمي	3.50	0.69	2	مرتفع
3	تنمية رأس المال البشري	3.81	0.68	1	مرتفع
	المتوسط العام لدور الثقافة الاتصالية في تنمية رأس المال البشري	3.47	0.74	--	متوسط

يتضح من معطيات الجدول رقم(5) أن دور الثقافة الاتصالية تبعاً لتقديرات أعضاء هيئة التدريس كان قوياً في مجال تنمية رأس المال البشري؛ حيث جاء في الترتيب الأول، ثم يلي ذلك مجال استخدام الإعلام الرقمي حيث جاء في الترتيب الثاني، وأخيراً واقع الثقافة الاتصالية بالجامعة في الترتيب الثالث، علماً بأن المتوسط العام على أداة الدراسة قد جاء بمستوى متوسط.

المطلب الثالث: تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

الفرع الأول: إجابة السؤال الأول: عن مدى توفر الثقافة الاتصالية لدى جامعة الحدود الشمالية. تبين أن هناك إدارة متخصصة بالعلاقات العامة والإعلام في جامعة الحدود الشمالية، وقيادات إدارة العلاقات العامة والإعلام بالجامعة مؤهلين علمياً بشكل جيد فرؤساء الأقسام ممن يحملون الماجستير والدكتوراه في الإعلام، والقائمون على إدارة العلاقات العامة والإعلام خبراء ومشهود بكفاءتهم في العلاقات العامة والإعلام . ويقوم ممارسو العلاقات العامة والإعلام في الجامعة ببناء علاقات جيدة مع أعضاء هيئة التدريس . وتهتم الجامعة بنشر الثقافة الاتصالية عبر إجراء الدورات التدريبية بعمادة التطوير الجامعي لتدريب أعضاء هيئة التدريس على البرامج والتطبيقات الاتصالية . وتعمل إدارة العلاقات العامة والإعلام على تعزيز سبل التواصل بين أعضاء هيئة تدريس وإدارة الجامعة . وتنشر صحيفة أصداء الجامعة مقالات أعضاء هيئة التدريس وأخبار منجزاتهم العلمية والفعاليات والندوات

الثقافية. وتقوم الجامعة عبر وسائل الاتصال بإبراز أنشطة الجامعة للجمهور الداخلي من خلال عرض محدّث لما يتم تحقيقه على أرض الواقع عبر بوابة الجامعة الالكترونية . وتشارك العلاقات العامة مع الإدارات المختلفة في الجامعة لإعداد المواد الإعلامية والمطبوعات الثقافية والنشرات المتعلقة بنشاطات الجامعة. وتستخدم العلاقات العامة والإعلام اللافتات والبنرات والنشرات لإبراز أنشطة الجامعة. وتسهيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات. وتوفير البيانات والمعلومات بصورها المختلفة لمن يطلبها.

الفرع الثاني: إجابة السؤال الثاني: عن أشكال وأساليب توظيف الإعلام الرقمي بالجامعة تبين توظيف الحاسب الآلي والانترنت في عمل العلاقات العامة والإعلام. وتوفير احتياجات المنتسبين للعلاقات العامة والإعلام من مصادر التكنولوجيا والتقنيات. والتواصل عبر الرسائل القصيرة و البريد الإلكتروني، وتوفير قائمة بأرقام جوات أعضاء هيئة التدريس للتواصل، وتوفير قاعدة بيانات رقمية يستفيد منها أعضاء هيئة التدريس باستمرار، وتبث العلاقات العامة والإعلام الرسائل القصيرة، عبر الهاتف النقال لإبلاغ أعضاء هيئة التدريس بالأخبار الهامة، وتستخدم الجامعة الشاشات الالكترونية للتنويه عن الأنشطة والفعاليات المتنوعة، وتستخدم الجامعة العديد من التطبيقات الاتصالية الرقمية عبر منصتها الالكترونية لتعزيز الثقافة الاتصالية بين منتسبيها مثل: (نظام مجالس- نظام الخدمة الذاتية- نظام التعاملات الالكترونية (برق) - المكتبة الرقمية - نظام التعليم الالكتروني (بلاك بورد) - نظام التشغيل والصيانة (مرافق) - إدارة الابحاث - نظام استاذ - نظام ادعمني - خدمة الهاتف الشبكي - البريد الالكتروني - نظام تستاهل. ونشر أخبار الجامعة وانشطة الجامعة عبر البوابة الإلكترونية للجامعة، وحساب الجامعة على تويتر محدث باستمرار.

الفرع الثالث: إجابة السؤال الثالث: عن دور الثقافة الاتصالية بالجامعة في تنمية رأس المال البشري. تبين أن قيادات جامعة الحدود الشمالية تقوم بزيارات متكررة لفروع الجامعة في رفحاء وطريف والعيوية للوقوف على احتياجات أعضاء هيئة التدريس والطلبة. ونشاط العلاقات العامة زاد من تحسين الصورة الذهنية للجامعة لدى المستفيدين من الجامعة. وتعمل إدارة العلاقات العامة والإعلام على تعزيز سبل التواصل بين منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلبة وبين إدارة الجامعة . وتقوم الجامعة بتقديم الحوافز والجوائز وتكريم المميزين بدروع وشهادات تقدير. وتقدم الجامعة دعماً مالياً لأعضاء هيئة التدريس عن الأبحاث العلمية المتميزة. وتنظم الجامعة رحلات ترفيهية وسياحية لأعضاء هيئة التدريس وأسرتهم في العطلات والاجازات، وتنشر المجلات العلمية المحكمة بالجامعة أبحاث أعضاء هيئة التدريس المجازة علمياً بلا مقابل. وتقيم الجامعة المسابقات والمباريات الرياضية والبرامج الثقافية والترفيهية المتنوعة بمشاركة وتعاون أعضاء هيئة التدريس، وتنظم الجامعة حفلات التخرج وحفلات في المناسبات الوطنية بمشاركة وتعاون أعضاء هيئة التدريس. وتشارك قيادات الجامعة في المعارض والمهرجانات والمؤتمرات والأنشطة الوطنية على مستوى

الدولة وخارجها. وتنظم الجامعة حملات التوعية والمبادرات الاجتماعية والصحية والمعارض في الأسواق الكبرى والساحات. كما تشارك الجامعة في الفعاليات الرياضية والمناسبات والاحتفالات الوطنية.

الخاتمة:

بناء على نتائج التحاليل توصلت الدراسة وجود ثقافة اتصالية بين أعضاء هيئة التدريس، واستخدام الجامعة لأنظمة معلومات ووسائل رقمية لتنمية رأس المال البشري وتسهيل عمل أعضاء هيئة التدريس.

التوصيات التي خرج بها البحث:

- 1- ضرورة رفد إدارات العلاقات العامة والإعلام بالجامعات بالمتخصصين في مجال الإعلام الرقمي.
- 2- ضرورة تعزيز انفتاح الجامعات على البيئة الخارجية وتقديم معلومات واضحة ودقيقة للباحثين عنها.
- 3- ضرورة قيام إدارة العلاقات العامة بدور فاعل في عملية تشكيل الثقافة الاتصالية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين والجمهور الخارجي.
- 4- إجراء تقييم لأنشطة التطوير الموجهة من إدارة الجامعة إلى منسوبيها من خلال التغذية الراجعة.
- 5- ضرورة الاستعانة بوسائل التواصل الاجتماعي والإعلام الرقمي بشكل أكبر لزيادة فعالية عملية الاتصال.

المراجع والمصادر العربية

- 1) أحمد بن سعيد بن حمود اليحمدي. (2021). أثر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تنمية رأس المال البشري للقيادات الإدارية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم. مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية. كلية التربية. الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا، صفحة 9.
- 2) سمير محمد حسن. (1984 ص: 32.26). الإعلام والاتصال بالجماهير والرأي العام. القاهرة: عالم الكتب.
- 3) سناء جابر. (2017). دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز. الجزائر: جامعة بسكرة مذكرات ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم الإدارة .
- 4) عبد الرحمن عزي. (2003). الثقافة وحمية الاتصال، مجلة المستقبل العربي، العدد 295، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2003، ص:55. مجلة المستقبل العربي، العدد 295، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، صفحة ص:55.
- 5) عبد الله محمد سالم حويل. (2018). أثر رأس المال البشري والثقافة التنظيمية في الالتزام التنظيمي. جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية.
- 6) عبد المطلب بيصار. (18، 6، 2018). أثر إدارة المعرفة في زيادة قيمة رأس المال الفكري للمنظمات. مجلة البحوث الادارية والاقتصادية ، الصفحات 74-86 مجلد 2 ع 2.
- 7) محمد الرميحي. (1992). واقع الثقافة ومستقبلها في الثقافة والمتقف في الوطن العربي، الوثائق الرئيسية لإعلان مكسيكو بشأن الثقافة (المجلدات ط 1 ص: 267-284). مكسيكو: مركز دراسات الوحدة العربية.

- 8) محمد الصرفي. (2006). الاتصالات الإدارية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 9) محمد جبار زغير عليوي. (2016). العلاقات العامة ودورها في تنمية رأس المال الاجتماعي للمؤسسات الحكومية. دراسة مسحية على الوزارات العراقية. بغداد: جامعة بغداد كلية الإعلام.
- 10) محمودي محمد بشير. (2021, 06 30). عن وظيفة العلاقات العامة نحو تشكيل الثقافة الاتصالية للمنظمة. مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي مج8, ع2 الجزائر، الصفحات 296-287.
- 11) ناصر قاسمي. (2011). الاتصال في المؤسسة: دراسة نظرية وتطبيقية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 12) نجاه حسين. (يناير-مارس، 2022). أثر تكنولوجيا الاتصال في الثقافة. مجلة أقلام الهند، صفحة السنة السابعة، العدد الأول.
- 13) نجاه حسين. (2022). أثر تكنولوجيا الاتصال في الثقافة. (المجلد السنة السابعة، العدد الأول). الهند: مجلة أقلام الهند.
- 14) نعيمة واكد. (2011، ص 8). مبادئ علم الاتصال. طاكسيج كوم للدراسات والنشر والتوزيع.
- 15) نكلويد كلوكهو. (1949، ص: 144). الإنسان في المرأة، ترجمة د شاکر مصطفى سليم. بغداد نيويورك: مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر.

المراجع الأجنبية

- 1) Dan Rayburn .(26-07-2012) .*Streaming and Digital Media: Understanding the Business and Technology* (in الإنجليزية) Taylor & Francis. ISBN 978-1-136-03217-2.
- 2) Dan Rayburn .(26-07-2012) .*Streaming and Digital Media: Understanding the Business and Technology* (in الإنجليزية) Taylor & Francis. ISBN 978-1-136-03217-2 . Taylor & Francis. ISBN 978-1-136-03217-2.
- 3) Dodd Melissa) .pp 1-214. 2012 .(A Social Capital Model Of Public ,Relations: Development and Validation Of Social Capital Measure , "Doctor of Philosophy thesis, University of Miami , U.S.A: University of Miami.
- 4) J & .Deitz, R Abel .(2012) .*The Role of Colleges and Universities in Building Local Human Capital* .Current Issues, 17(6), 1-7.
- 5) Richard Smith " .(15-10-2013) .*What is Digital Media ."*The Centre for Digital Media (in الإنجليزية) Retrieved 2020-04-22.
- 6) Richard Smith " .(15-10-2013) .*What is Digital Media?"*. The Centre for Digital Media (in الإنجليزية) Retrieved 2020-04-22 .The Centre for Digital Media (in الإنجليزية) Retrieved 2020-04-22.