

***Digital platforms for formal and informal institutions and the management of social issues in the Arabian Gulf Organizational communication in academic institutions in higher education
A comparative study between a sample of Sudanese universities and a sample of universities in the United Arab Emirates***

Dr. Ikhlas Mustafa Omar Ieltinay

Associate Professor-Dean of Arts and Social Sciences College, Aldar University College, UAE

Email: ieltinay59@gmail.com

Received: 01 April. 2021 Revised: 18 Feb. 2021 Accepted: 13 March. 2021 Published: 01 July 2021

Abstract:

This study, "The effect of researchers in the Kingdom of Bahrain's use of digital publishing in enhancing the level of scientific production," comes to highlight the role of electronic publishing via the Internet in enriching and increasing the scientific output of academics in Bahraini private universities. The study aims to monitor the size, obstacles, and motives of academics' use of electronic publishing on the Internet and ways to employ them to benefit from studies and scientific references to enrich scientific output, given that the Internet has become one of the most important diverse and fast sources and contains a huge amount of information that is easily accessed without complications or administrative or financial instruments.

The study used a questionnaire form as a tool to collect study data, and the analysis was applied to a sample of 252 faculty members working in Bahraini private universities.

The study followed the descriptive approach that is appropriate to the nature of this study, which is concerned with investigating opinions about motives and uses.

The study found a set of results, the most important of which is the validity of the hypothesis that there is a positive statistically significant correlation between the use of academics in Bahraini private universities for electronic publishing on the Internet and their scientific production. The more academics in Bahraini private universities use electronic publishing on the Internet, the higher their level of scientific output. The study also revealed a statistically significant correlation between the use of academics in Bahraini private universities to publish online on the Internet and years of experience. The study showed that 81% of the elderly use the Internet continuously, and 74.2% have high skills in using research techniques. The study also demonstrated the interest of Bahraini private universities in spreading the culture of electronic publishing among the teaching staff. Finally, the study confirmed that one of the most important problems facing academics in using electronic publishing on the Internet is the lack of free access to some scientific sites poor English language proficiency.

Keywords: Digital platforms; Arabian Gulf; higher education; Organizational communication.

المنصات الرقمية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية وإدارة القضايا الاجتماعية بالخليج العربي الاتصال التنظيمي في المؤسسات الأكاديمية بالتعليم العالي دراسة مقارنة بين عينة من الجامعات السودانية وعينة من الجامعات بدولة الإمارات العربية

د. إخلص مصطفى عمر التني

الأستاذ المشارك - علوم الاتصال - عميد كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

- كلية الدار الجامعية - الإمارات

المخلص:

جاءت هذه الدراسة "أثر استخدام الباحثين في مملكة البحرين للنشر الرقمي في تعزيز مستوى الإنتاج العلمي" لتبرز دور النشر الإلكتروني عبر الشبكة الإنترنت في إثراء وزيادة النتاج العلمي لدى الأكاديميين في الجامعات الخاصة البحرينية. وسعت هذه الدراسة إلى رصد حجم ومعوقات ودوافع استخدام الأكاديميين للنشر الإلكتروني على شبكة الإنترنت وسبل توظيفها للاستفادة من الدوريات والمراجع العلمية بهدف إثراء النتاج العلمي باعتبار أن شبكة الإنترنت أصبحت من أهم المصادر المتنوعة والسريعة وتحتوي على كم هائل من المعلومات سهلة الوصول دون تعقيدات أو قيود إدارية أو مالية. واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة، وطبقت الدراسة على عينة قوامها 252 فرداً من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة البحرينية. وقد أتبعنا الدراسة المنهج الوصفي الذي يعد مناسباً لطبيعة هذه الدراسة التي تهتم بتقصي الآراء حول الدوافع والاستخدامات.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها صحة فرضية وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين استخدام الأكاديميين في الجامعات الخاصة البحرينية للنشر الإلكتروني على شبكة الإنترنت وإنتاجهم العلمي فكلما زاد استخدام الأكاديميين في الجامعات الخاصة البحرينية للنشر الإلكتروني على شبكة الإنترنت زاد مستوى إنتاجهم العلمي. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين استخدام الأكاديميين في الجامعات الخاصة البحرينية للنشر الإلكتروني على شبكة الإنترنت وسنوات الخبرة. وأظهرت الدراسة أن 81% من العينة يستخدمون شبكة الإنترنت بصورة مستمرة ونسبة 74.2% لديهم مهارات عالية في استخدام تقنيات البحث كما اثبتت الدراسة اهتمام الجامعات الخاصة البحرينية في نشر ثقافة النشر الإلكتروني بين الهيئة التدريسية، وأكدت الدراسة أن من أهم المشكلات التي تواجه الأكاديميين في استخدام النشر الإلكتروني على شبكة الإنترنت هو عدم مجانية بعض المواقع العلمية، وضعف إتقان اللغة الإنجليزية.

كلمات مفتاحية: المنصات الرقمية؛ الخليج العربي؛ التعليم العالي؛ الاتصال التنظيمي.

المقدمة

بسم الله والحمد حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه ونصلي ونسلم على أفضل خلقه وخاتم رسله الصادق الوعد الأمين وعلى صحبه ومن دعاء بدعوته إلى يوم الدين.

فالحقيقة العلمية التي لا خلاف عليها أن الاتصال في الدول المتقدمة قد قطع شوطاً كبيراً في استخدام أحدث التقنيات التي تساعد على إيصال الرسالة الاتصالية في أسرع وقت وفي استخدام أمثل يحقق الأهداف في زمن وجيز ودقة وفي أمثل صورة متاحة تستهوي المتلقي.

أما في الدول النامية فإننا نجد غير ذلك رغم المحاولات والاجتهادات في سبيل الرقي بمهنة الاتصال بكافة أفرعها ولكن الاختلاف بين الدول النامية والدول المتقدمة في مجال الإعلام لا يوجد فقط من حيث الأبعاد والأسس والمتطلبات ولكن الاختلاف يظهر بصورة جلية عند التطبيق على مستوى الأسلوب والطريقة والمجالات التي يوظف فيها الاتصال وهذا يرجع للبيئة والظروف التي يحكمها في الدول المختلفة والأنظمة المختلفة أيضاً والخلاف الأكبر في التقنية العالية المصاحبة لكافة الأجهزة الاتصالية في الدول المتقدمة زائداً للإمكانيات والقدرات الهائلة للعاملين علي هذه الأجهزة والذين تتوفر لهم دراسات عالية ودقيقة وشاملة في كافة المجالات الاتصالية التي تساعدهم على أداء رسالتهم بارتكازهم على قدرات شخصية عالية ثم دراسات متمكنة ثم تدريب يواكب التطور المتسارع في مجال عملهم.

والجامعات كمؤسسات تهتم في عملها الإداري بعملية الاتصال بمختلف مستوياته الاتصال النازل والاتصال الصاعد والاتصال الأفقي لكن ذلك يفنقر للعلمية والاحترافية رغم أن المؤسسات الأكاديمية يفترض أن تمارس الوظائف أي كان شكلها بصورة علمية سليمة.

ولذا أحست الباحثة إلى وجود قصور كبير في الاتصال التنظيمي داخل المؤسسات الأكاديمية والجامعات على وجه الخصوص، وكان هذا هو الدافع الأساسي الذي حدا بالباحثة إلى التفكير في هذه الدراسة في محاولة للحصول على وضع أمثل للاتصال التنظيمي في الجامعات في محاولة للاستفادة من تجربتها العملية في مجال الاتصال التنظيمي مع الدراسة العلمية التي كانت مرتكزاً لها.

مشكلة البحث:

هناك عدة عوامل أمدت الباحثة بنقطة الانطلاق نحو مشكلة البحث أهمها:

قلة المعلومات عن ممارسة الاتصال التنظيمي بصورة علمية ومتطورة داخل المؤسسات الجامعية في دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة السودان، رغم أن الاتصال هو عصب الحياة في أي منشأة تبحث عن تحقيق أهدافها وتنفيذ برامجها.. فرغم أن نشأة الجامعات في السودان كانت في أوائل القرن الماضي وبذا تعتبر من أقدم الجامعات على المستوى العربي والأفريقي إلا أنه لا تتوفر معلومات أو دراسات علمية منظمة تتناول الاتصال الإداري أو التنظيمي داخل هذه الجامعات وكذلك الجامعات في دولة الإمارات العربية المتحدة والتي تعتبر نشأة الجامعات فيها حديثه والتي تميزت باستخدام تكنولوجيا الاتصالات في الاتصال التنظيمي فيها.

افتقار المكتبة الأكاديمية للدراسات التي تهتم بجانب الاتصال الإداري في المؤسسات الجامعية والتي أصبحت تسعى لتجويد أعمالها في ظل التنافس الكبير على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، واختلاف ممارسات الاتصال الإداري

من مؤسسة جامعية لأخرى باختلاف الاهتمامات والتجربة الخاصة واختلاف وجهات النظر.

وبما أن علوم الاتصال قد قطعت شوطاً كبيراً وبعيداً كعلوم ومناهج أوضحت الطريق للعاملين في مجالاتها إلا أننا نلاحظ أن الفرق مازال كبيراً بين ما هو ممارس فعلاً والمناهج التي يتم تدريسها في الجامعات والكليات المعنية بدراسة علوم الاتصال في السودان ودولة الإمارات العربية المتحدة مقارنةً بما هو موجود على المستوى الإقليمي والعالمي.

وبذلك يمكن **تحديد مشكلة البحث** في أن الجامعات السودانية و جامعات دولة الإمارات العربية المتحدة بصفة خاصة والجامعات في الدول النامية بصفة عامة تأتي من اختلال في التخطيط في المجال الاتصالي في مؤسساتهم مما ينعكس سلباً على أدائهم باختلاف وجهات النظر والرؤى لكل جامعة ، خاصة وأن الممارسات الإدارية في مجال تنمية الموارد البشرية في هذه الجامعات لا تخضع لمنهجية علمية تسعى لتنمية هذه الموارد لتلحق بركب الحياة المتسارع في مجال استخدام التقنيات والدراسات والعلوم المحوسبة في الحصول على أفضل خدمة يمكن أن يقدمها الكادر البشري في مؤسسة.

فالاعتماد في مجال تنمية الموارد البشرية على الاجتهادات والقدرات الشخصية وليس للتأهيل الأكاديمي المتميز مع القدرات الأخرى التي يرفع من قدرها التدريب المتواصل لكل المستجبات في مجال تنمية الموارد البشرية بحسن استخدام كل التقنيات التي تطور من العمل الإداري باستخدام أفضل لوسائل الاتصال داخل المؤسسات بمختلف مسمياتها، لأن القصور في استخدام هذه الأجهزة ينعكس سلباً على سير العمل داخل هذه المنشآت.

لذا يسعى هذا البحث إلى الوقوف على الاتصال داخل المؤسسات الجامعية بالسودان مقارنة بدولة الإمارات العربية المتحدة وإجراء مقارنة بينها للتعرف على أوجه القصور والإيجاب وتقييمها وتقويمها لتقديم بالمقارنة مع جامعات خارجية مستفيدين من تجاربهم في المجال لوضع نموذج أمثل للاتصال المؤسسي والتنظيمي لتتم الاستفادة منها في مؤسسات التعليم العالي بالسودان ودولة الإمارات العربية المتحدة لتحقيق الجودة في ممارساتها الإدارية داخل هذه المؤسسات.

أهداف البحث: -

يهدف البحث إلى إجراء دراسة مسحية يتم التعرف من خلالها على الاتصال التنظيمي داخل المؤسسات الجامعية بالسودان وبدولة الإمارات العربية المتحدة من حيث عملية أداء هذه الوظيفة المهمة والتي تتبع أهميتها من كون الاتصال هو بمثابة الدم يجري في عروق أي منشأة إذ تهتم نظرية الإدارة الحديثة ليس بالوظائف التقليدية، للإدارة من تخطيط وتوجيه ورقابة وإنما أصبحت تهتم بالطريقة التي يعمل بها القائمون بتنفيذ العمل الإداري ودورهم الاتصالي بالجمهور الداخلي والجمهور الخارجي وتمثيلهم للمنشأة على المستوى الرسمي وتجميع وتحليل المعلومات ونشرها والتحدث باسم المنشأة وكيفية إيجاد الحلول لمشاكل المنشأة عن طريق التواصل مع الآخرين ومشاركتهم في اتخاذ الحلول وابتكارها وقد أثبتت التجارب أن الإدارة الناجحة هي التي تتفق 87% من وقتها في الاتصالات، إذ هي وسيلة الإدارة العليا في إدارة الأنشطة الإدارية للمؤسسات من أجل تحقيق أهداف المنشآت.

أهمية البحث: -

أولاً: تأتي أهميته في كونه من البحوث التي تحاول الوصول إلى الممارسة الفعلية في مجال الاتصال التنظيمي في المؤسسات الجامعية بغرض الحصول على نموذج أمثل يحقق أهداف المؤسسات التعليمية السودانية وبدولة الإمارات

العربية المتحدة على المستوى الإقليمي والعالمي

ثانياً: قلة الدراسات في هذا المجال رغم الاتساع الأفقي في الجامعات وبالتالي زيادة عدد العاملين في هذه الجامعات وارتفاع نسبة المنافسة فيما بينها من أجل تقديم خدمة عالية المستوى والجودة على المستوى الإداري وفي أداء مهامها التدريسية وعلاقتها بالمجتمع الخارجي في إطار المسؤولية الاجتماعية كدور أساسي تلعبه هذه الجامعات.

وعليه يمكن أن يفيد البحث في: -

1. توضيح أساليب الاتصال التنظيمي الناجحة بالتعرف على تجارب الآخرين وفق مقارنه علمية سليمة.
2. يمكن لوزارات التعليم العالي والبحث العلمي أن تضعه كنموذج تتم الاستفادة منه على مستوى كل المؤسسات التعليمية.
3. تفيد الباحثون في مجال علوم الاتصال بتوفير معلومات من واقع التجربة العملية في تنفيذ بحوثهم النظرية في مجال الاتصال.
4. كما يمكن أن يفيد العاملين في مجال الاتصال التنظيمي في الجامعات السودانية وبدولة الإمارات العربية المتحدة بالتعرف على أحدث أساليب الاتصال التنظيمي، فالعاملون في هذا المجال بحاجة للدراسات المستمرة نسبة للتطور الهائل في مجال علوم الاتصال وتكنولوجيا المعلومات مما يتطلب مواصفات بعينها.
5. يوفر البحث معلومات للباحثين والمهتمين بالأمر.

فروض البحث: -

الاتصال التنظيمي في السودان ودولة الإمارات العربية المتحدة لم يأخذ شكله العلمي كما هو معمول به في الدول الإقليمية والعالمية.

1. أن الاختلاف بين مفهوم الاتصال التنظيمي في المنشآت عامة والمؤسسات الجامعية على وجه الخصوص في السودان ودولة الإمارات العربية المتحدة (عينة البحث) أدى إلى تباين في ممارسة الاتصال التنظيمي وفقاً لاختلاف وجهات النظر ورؤية كل إدارة.
2. تعدد الكليات والمعاهد المتخصصة في مجال تدريس علوم الاتصال والتي لم تول الاتصال التنظيمي رغم أهميته تركيزاً في مساقات التخصص مما يجعل الجرعة المعطاة شحيحة وغير كافية مما ينعكس سلباً على أداء العاملين في المجال.
3. الجامعات محل الدراسة يفترض أن تكون هي أكثر المنشآت التي تمارس مهامها بعلمية وجودة وذلك لطبيعة عملها هذا فيما يلي كل الجامعات على المستوى العالمي والإقليمي ولكن هل تفعل الجامعات بالسودان وبدولة الإمارات العربية المتحدة؟
4. هل العاملون في مجال الاتصال التنظيمي مؤهلين لممارسة هذا العمل وهل تتم ممارسته بعلمية ومنهجية أم مجرد اجتهادات شخصية؟ خاصة إذا علمنا أن هؤلاء المعنيين لم يتم تأهيلهم بالمستوى المطلوب ويفتقرون لأقل الخبرات في المجال.
5. الإسهام الضعيف من قبل كليات علوم الاتصال في تأهيل خريجها في هذا المجال ينعكس سلباً على المستوى العام وعلى مستوى المؤسسات التعليمية.

6. وجود عاملين غير مؤهلين ومن تخصصات أخرى من غير تخصص علوم الاتصال رغم بعض المهارات التي أثرت إيجاباً إلا أن الأصل هو التأثير السلبي لعمل هذه الكوادر غير المؤهلة.

أسئلة البحث:

- من حيث مشكلة البحث وأهميته انطلقت عدة تساؤلات حاولت الباحثة الإجابة عليها وأهمها: -
1. هل يؤثر التدريب الذي يمكن أن يتلقاه العاملين في مجال الاتصال التنظيمي على أدائهم حيث تختلف المواد التدريبية من كلية علوم اتصال لأخرى ومن معهد لآخر؟ أم يعتمد ذلك على مهاراتهم؟
 2. هل يؤثر التدريب الذي يمكن أن يتلقاه العاملين في المجال في أداء مهامهم؟ وهل الأكثر فائدة هو التدريب الداخلي أم الخارجي؟ أم لابد من مزج التدريب الداخلي بالخارجي لتلاقي المعلومات والتعرف على المستجدات الخاصة بطبيعة المهنة.
 3. هل تتفهم الإدارات في منشآت الأعمال أهمية الاتصال التنظيمي في تحقيق أهدافها؟ وبالتالي هل ترى إدارات المؤسسات الجامعية في السودان وفي دولة الإمارات العربية المتحدة هذه الأهمية خاصة وأن أهدافها تتسامى بتخريج عاملين أكفاء لأسواق العمل يستطيعون المنافسة العالمية والإقليمية والمحلية من واقع التخصصات المختلفة.
 4. ماهي الاحتياجات الفعلية لأداء مهام الاتصال التنظيمي في المؤسسات الجامعية؟
 5. ما طبيعة ممارسة المهنة داخل هذه الجامعات وعلى أي شيء تركز؟ كادر بشري مؤهل - معينات عمل (معدات وأدوات) بيئة عمل مهيأة - مفهوم واضح بطبيعة العمل من قبل الإدارات العليا بهذه المؤسسات؟
 6. كيف يمكن التأسيس للاتصال التنظيمي بصورة منهجية وعلمية داخل الجامعات السودانية ودولة الإمارات العربية المتحدة؟
 7. التأهيل أم التدريب هو أساس رأس المال البشري العامل داخل أجهزة الاتصال التنظيمي بالجامعات السودانية؟
 8. إلى أي مدى يمكن استخدام التقنيات الحديثة في مجال الاتصال التنظيمي وتأثرها بالمدى العمري للمؤسسات الجامعية؟
 9. هل الجامعات الخاصة هي الأكثر استيعاباً لأهمية الاتصال التنظيمي؟ أم أن الجامعات الحكومية أيضاً أحست بأهميته وأصبحت تتعامل معه من واقع هذه الأهمية؟
 10. الاتصال التنظيمي وجماهيره الداخلية والخارجية في هذه المؤسسات التعليمية.. كيف تختار وسائله؟
 11. الإعلام المسموع والمرئي والمطبوع (وسائل الاتصال الجماهيري) واستخداماتها في الاتصال التنظيمي.؟
 12. وسائل الاتصال المباشر (المواجهي) (الشخصي) إلى أي مدى يتم استخدامها في الاتصال التنظيمي؟
 13. تأثر الوسائل بطبيعة جماهير المؤسسات التعليمية إلى أي مدى؟
 14. هل تؤثر الهياكل التنظيمية في منشآت الأعمال عموماً على سير العملية الاتصالية من حيث كبر أو صغر هذه الهياكل وعلى وجه الخصوص في منشآت التعليم؟
 15. هل يتم تعيين العاملين في مجال الاتصال التنظيمي وفق مهاراتهم ومؤهلاتهم في التخصص المعني أم التعيين يخضع لغيرها؟
 16. ماهي المشكلات التي تواجه العاملين في الاتصال التنظيمي في المؤسسات الجامعية؟

17. ماهي المشكلات التي تواجه العاملين بمختلف مستوياتهم في المؤسسات الجامعية في انسياب العمل؟
18. ماهي المشكلات التي تواجه الإدارات العليا بمؤسسات التعليم العالي في الاتصال التنظيمي بمؤسساتهم؟
19. هل بدأت الجامعات باستخدام البرامج الإلكترونية في مجال الاتصال التنظيمي؟ كبرنامج out look أو عبر الأكسترات أو الأنترانت أو الإنترنت؟
20. تدني مستوى خريجو الجامعات في كافة التخصصات هل انعكس سلباً على سوق العمل في مجال الاتصال التنظيمي خاصة وأن الدراسة في مجال علوم الاتصال تتعدد كلياتها وأقسامها ومعاهدها ومراكزها وتعدد مناهجها وحتى مسمياتها وانعكس ذلك على خريجها والذين أثبتت المعايير العامة فشل أغلبهم في معايير التوظيف؟
21. هل العمل في مجال الاتصال التنظيمي يحتاج لدراسات متعمقة يجب أن تضاف للمناهج الدراسية في تخصصات علوم الاتصال؟ أم التدريب يكفي لتغطية الجوانب المختلفة في المجال خاصة فيما يتعلق بتقنيات الاتصال؟
22. للإعلام الجديد وسائله التي تساعد في إيصال الرسالة الاتصالية على مستوى جماهير المنشآت عامة وجماهير المؤسسات التعليمية. إلى أي مدى يتم استخدامها في الجامعات؟
23. هل يرقى الاتصال التنظيمي في المؤسسات الجامعية عينة البحث للمستوى العالمي أو الإقليمي؟ تلاحظ أن هذه التساؤلات قد اهتمت بالاتصال التنظيمي من حيث:

- أ. الهيكل التنظيمي للجامعات.
- ب. وسائل الاتصال التنظيمي.
- ت. الكادر البشري العامل في مجال الاتصال التنظيمي.
- ث. معايير العمل.
- ج. تقنيات الاتصال.
- ح. الإعلام الجديد ووسائله.
- خ. التأهيل والتدريب للعاملين في مجاله.
- د. أثر الإدارة العليا على سير الاتصال التنظيمي في المنشآت عموماً وفي الجامعات على وجه الخصوص.

هذه الاهتمامات دفعت الباحثة للحصول على إجابات على هذه التساؤلات حتى وصل البحث إلى نتائج ملموسة حققت هدف الدراسة وقدمت نموذجاً لوضع أمثل للاتصال التنظيمي في المؤسسات التعليمية السودانية وبدولة الإمارات العربية المتحدة.

نوع البحث: -

يعد هذا البحث من البحوث الوصفية التحليلية التي استهدفت التعرف على طبيعة الاتصال التنظيمي كمهنة أصبحت هي قوام العمل الإداري في أي منشأة يعمل على إنجاز الأهداف الإدارية وبالتالي أهداف المنشأة، ويكون ذلك بغرض الوصول للمتغيرات المطلوبة ومن ثم الوصول لتوصيات ومقترحات تؤدي إلى تطويرها في السودان وفي دولة الإمارات العربية المتحدة بالاستفادة من التجارب الأخرى - إقليمياً وعالمياً.

مجال الدراسة:

لا شك أن دور الجامعات السودانية وجامعات دولة الإمارات العربية المتحدة في مجال إخراج كوادر تتنافس في سوق

العمل العالمي والإقليمي والمحلي أصبح كبيراً وبالتالي أدائها لمهامها على الوجه الأكمل يساعد على إنتاج مخرجات متميزة ذات كفاءة تعمل بجودة، وبما أن الاتصال هو عصب العمل الإداري ويمثل القلب النابض في كل منشأة فقد تغلغل الاتصال في كل المواقع وفي كافة المجالات التعليمية والسياسية والتجارية والصناعية والإعلامية وغيرها.

ولتساع هذه المجالات بالنسبة للتحديد العلمي للدراسة اقتصرت الدراسة على اختيار أكثر المجالات قرباً وتأثراً بالاتصال التنظيمي في منشآت الأعمال وتحديداً في الجامعات السودانية و الجامعات بدولة الإمارات العربية المتحدة (عينة البحث) بالتالي تم حصر الدراسة في السودان على جامعة الخرطوم باعتبارها أقدم الجامعات ثم جامعة أم درمان الإسلامية لخصوصيتها ومبادئها بتدريس علوم الاتصال في السودان (تم توزيع الاستبانة بها ولم يستجب احد) وجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وجامعة العلوم الطبية والتكنولوجيا وجامعة بحري وجامعة الأحفاد وجامعة السودان العالمية. وعينة البحث من دولة الإمارات العربية المتحدة الجامعة القاسمية وجامعة عجمان فرع الفجيرة وجامعة الفجيرة وكلية التقنية العليا وجامعة دبي. باعتبار أن كل هذه الجامعات تستخدم الاتصال التنظيمي في إدارة أعمالها.

مجتمع الدراسة:

درس هذا البحث الاتصال التنظيمي في الجامعات السودانية والعاملين في مجاله داخلها (عينة البحث) وجامعات من دولة الإمارات العربية المتحدة (عينة البحث).

قاد ذلك للخروج بنموذج متكامل يقود لمهني اتصالي متميز ومتكامل يتماشى مع البيئة السودانية والبيئة في دولة الإمارات العربية المتحدة ويرقي للإقليمية ويتفوق عليها ويخرج للعالمية.

طرق جمع المعلومات:

الأدوات: استخدمت الدراسة في جمع المعلومات بعد الاطلاع على المصادر الثانوية من مجلات ودوريات ومطبوعات وكتب متخصصة وعبر المصادر الأولية اعتمدت الدراسة على جمع المعلومات على طريق اللقاءات والمقابلات بجهات الاختصاص وبالملاحظة وبالاستبانة التي تحتوي على أسئلة للعاملين في المجال والإدارات المختلفة في الجامعات عينة البحث.

منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الإحصائي والمنهج التاريخي لإنجاز هذه الدراسة.

مكان الدراسة: تم اختيار الجامعات التي توجد بالخرطوم وبدولة الإمارات العربية المتحدة في المدن الرئيسية ويرجع ذلك:

1. إنها تضم أقدم وغالبية الجامعات بمختلف تخصصاتها.
2. سهولة الحصول على المعلومات في حدودها الجغرافية.
3. تأثير هذه الجامعات أصبح واضحاً في العمل الإداري الاتصالي كجزء من مهامها.
4. وجود مراكز التدريب التي تعمل في مجال تدريب وتأهيل العاملين في مجال الاتصال.
5. نشأة تنظيمات العمل الإعلامي والاتصالي مما سهل ملاحظة تطور المهنة والانعكاس الإيجابي أو السلبي على هذه التنظيمات بمشاركة العاملين في مجال الاتصال من خريجي الجامعات وكليات علوم الاتصال.

6. وجود رئاسة وزارة التعليم بالخرطوم وأبو ظبي وبالتالي التطور الذي صاحب المهن المختلفة في التعليم العالي مما يُمكن من ملاحظته بوضوح.

7. الاهتمام بالمجال الاتصالي الإداري أكثر وضوحاً برئاسة الجامعات عينة البحث.

8. توفر المراجع والكتب للجانب النظري للدراسة بالمكتبات العامة وبمكتبات الجامعات المختلفة مما يسهل الحصول علي المراجع لإجراء المقارنات في الجانب النظري بين عينة البحث.

الفترة الزمنية: -

يغطي هذا البحث الفترة من 2015 الى 2019م وقد تم اختيار هذه الفترة لظهور العديد من الجامعات والكليات والمراكز التي أصبحت تدرس علوم الاتصال مما أوضح مدى تأثير مخرجاتها على سوق العمل والذي انعكس على العاملين في المجال داخل الجامعات عينة البحث. وتعدد النظريات الإدارية التي تأثرت بالعمليات الاتصالية داخل منظمات الأعمال عامة والمؤسسات الأكاديمية خاصة.

الدراسات السابقة: -

هناك عدد من الكتب ذات الصلة بموضوع الدراسة تمت الاستعانة بها من قبل الباحثة ككتاب د. محمد ناجي الجوهر الاتصال التنظيمي دار الكتاب الجامعي - العين - ط.2-2014. وكتاب د. كامل محمد المغربي السلوك التنظيمي مفاهيم أسس سلوك الأفراد والجماعة في التنظيم - دار الفكر للنشر والتوزيع - عمان - الأردن 1993م. تحدث الكتابان عن تعريف الاتصال التنظيمي وأهميته وأنواعه ووسائله وهي النقاط التي انفتحت الدراسة معهم فيها ولم تكن هناك إشارة الى الاتصال التنظيمي في المؤسسات الأكاديمية بالتحديد. وكانت منهجية البحث للكتابين مرتبطة بالجانب التاريخي للاتصال التنظيمي والتعرض للنظريات الإدارية.

خلت المكتبات بالجامعات عينة البحث عن أي بحوث لطلاب الدراسات العليا بها من أي عناوين مشابهة وكما سبق للباحثة في مشكلة البحث قد أوضحت أن هناك نقصاً في المعلومات والدراسات في جانب الاتصال التنظيمي.

الصعوبات التي صاحبت إجراء الدراسة: -

1. ندرة المراجع في الجانب العملي في مجال الاتصال التنظيمي.
2. شح المعلومات في مجال الاتصال التنظيمي والتي احتاج الحصول عليها إجراء مقابلات مع المسؤولين وقد أحجموا عن الإلقاء بالمعلومات.
3. التكاليف المالية العالية لعمليات الطباعة وجمع المعلومات والبيانات وتحليلها.

المبحث الثاني: تعريف الاتصال التنظيمي

يذهب عدد من الباحثين إلى عدم وجود تعريف شامل لمفهوم الاتصال التنظيمي، حيث يرون أنّ إيجاد تعريف جامع مانع للاتصال التنظيمي أمر غاية في الصعوبة ، ولكن على الرغم من ذلك إلا أنّ آخرين قد تمكنوا من وضع ملامح عامة لهذا المفهوم ، فقد حدد كل من دي فليور وزميله مفهوم الاتصال التنظيمي بأنه " نقل الرسائل من خلال القنوات الرسمية وغير الرسمية لجماعة كبيرة العدد نسبياً ومصممة بشكل دقيق بحيث يؤدي هذا النقل إلى بناء معانٍ تؤثر في أعضاء الجماعة سواء بشكل فردي أو جماعي، وعلى الرغم من صعوبة التعريفات التي ذهب إليها بعض الباحثين، إلا

أن جولد هابر Gold Haber حاول تحديد ملامح هذا المصطلح مشيراً إلى أنه ورغم أن الاتصال التنظيمي يمكن أن يعني ما يريده الكاتب وما يشير إليه ، ورغم اختلافات وجهات النظر حول ما يشمله هذا الاتصال، إلا أن هنالك بعض الملامح العامة يمكن تتبعها في كل وجهات النظر هذه منها:

1. إنه يحدث ضمن نظام مفتوح ومعقد يتأثر بالبيئة المحيطة ويؤثر فيها داخلياً وخارجياً
2. إنه يشتمل على طريقة تدفق الرسائل وأغراضها واتجاهاتها ووسائل نقلها
3. إنه يشتمل على نقل اتجاهات الأفراد ومشاعرهم وعلاقاتهم ومهاراتهم.

وقد قدّم Haber بعد ذلك تعريفاً للاتصال التنظيمي حيث قال: الاتصال التنظيمي " هو عملية إنشاء الرسائل وتبادلها ضمن شبكة من العلاقات المتبادلة لمواجهة الشك وعدم اليقين في البيئة المحيطة " الجوهر-الاتصال التنظيمي-ص

14

الدراسة التحليلية: تحليل الاستبانة: محاور الاستبانة

جدول رقم (1) يوضح اسم المنشأة بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث:

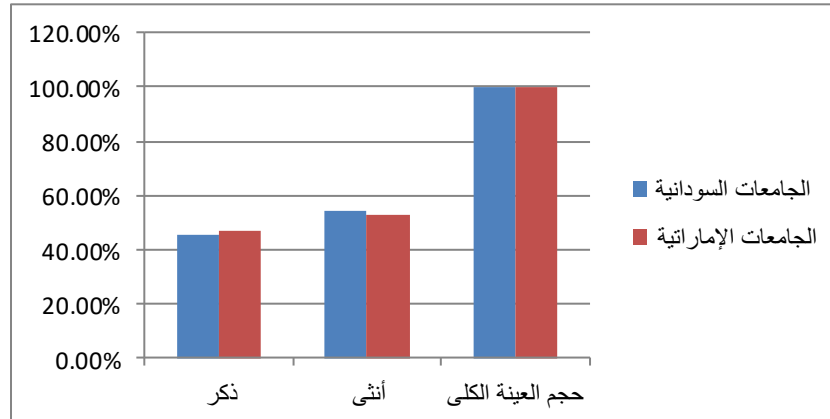
الجامعات الإماراتية		المنشأة	الجامعات السودانية		المنشأة
النسبة المئوية %	التكرار		النسبة المئوية %	التكرار	
4.17%	3	جامعة الفجيرة	21.7%	30	جامعة الأحفاد بنات
22.22%	16	جامعة عجمان مقر عجمان-الفجيرة	2.9%	4	جامعة الخرطوم
29.17%	21	كلية التقنية العليا-أبو ظبي- الفجيرة	15.2%	21	جامعة السودان العالمية
11.11%	8	الجامعة القاسمية الشارقة	31.1%	43	جامعة السودان للعلوم التكنولوجيا
33.33%	24	جامعة دبي	29.0%	40	جامعة بحري
100.0%	72	حجم العينة الكلي	100.0%	138	حجم العينة الكلي

المعلومات الشخصية

جدول رقم (2) يوضح وصف عينة البحث للأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث:

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		المنشأة
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
22.7%4	34	45.7%	63	ذكر
78.52%	38	54.3%	75	أنثى
0%100.0	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (1) يوضح وصف عينة البحث للأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث



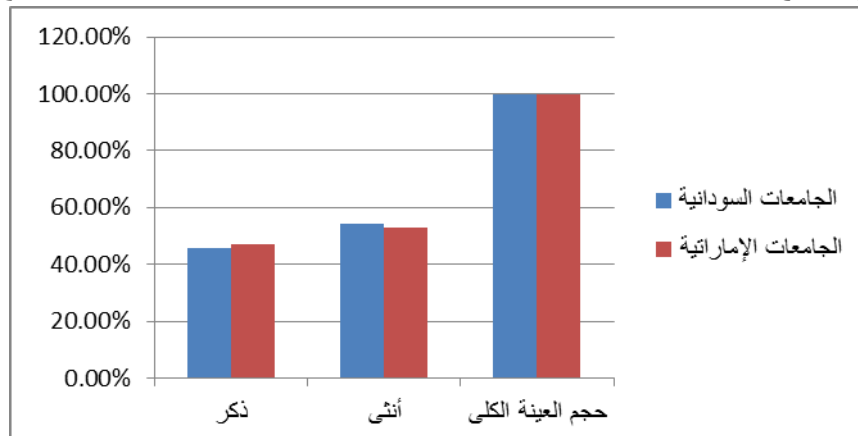
جدول رقم (2) يوضح أن عدد الذكور 63 شخص بنسبة 45.7%، فيما بلغ عدد الإناث 75 شخص بنسبة مئوية 54.3%، وهذا مؤشر على أن للإناث وضعهن المميز بالنسبة للجامعات السودانية.

أما الجامعات الإماراتية فنجد أن عدد الذكور 34 شخص بنسبة 47.22%، فيما بلغ عدد الإناث 38 شخص بنسبة مئوية 52.78%، وهذا مؤشر على أن للإناث وضعهن المميز.

جدول رقم (3) يوضح الفئة العمرية للعاملين بالجامعات السودانية محل الدراسة

العمر	الجامعات السودانية		الجامعات الإماراتية	
	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %
30-40 سنة	75	54.3%	31	43.06%
41-50 سنة	29	21.0%	25	34.72%
51-60 سنة	24	17.4%	15	20.83%
60 سنة فأكثر	10	7.2%	1	1.39%
حجم العينة الكلي	138	100.0%	72	100.0%

شكل رقم (2) يوضح وصف عينة البحث للأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث



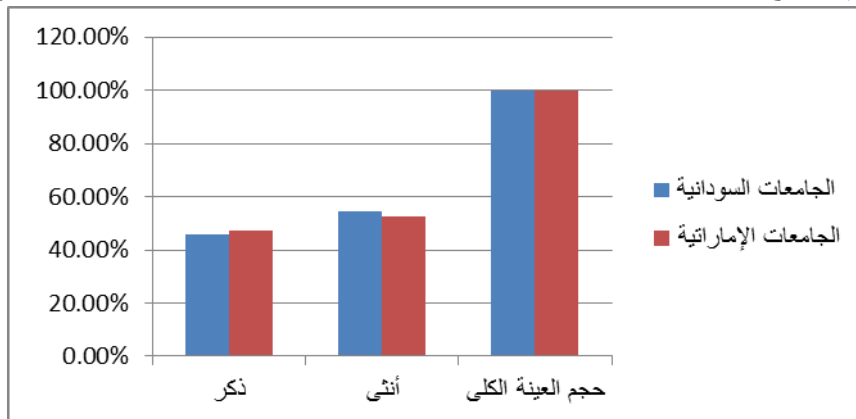
جدول رقم (3) يوضح الفئات العمرية للأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث والذين يتراوح أعمارهم بين 30-60 سنة ووجدت الباحثة أن أكبر نسبة في الفئات العمرية هم في الفئة العمرية 30-40 سنة إذ يمثلون 54.3% من عينة البحث، وأدنى نسبة لفئة 60 سنة فما فوق إذ تمثل 7.2% وهذا يدل على أن فئة الشباب الآن يديرون العمل. بالنسبة للجامعات السودانية.

أما الجامعات الإماراتية فنجد أن الفئات العمرية للأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث والذين يتراوح أعمارهم بين 30-60 سنة ووجدت الباحثة أن أكبر نسبة في الفئات العمرية هم في الفئة العمرية 30-40 سنة إذ يمثلون 43.06% من عينة البحث، وأدنى نسبة لفئة 60 سنة فما فوق إذ تمثل 1.39% وهذا يدل على أن فئة الشباب الآن يديرون العمل.

جدول رقم (4) يوضح سنوات الخبرة للأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		سنوات الخبرة
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
45.8%	33	23.9%	33	أقل من 5 سنوات
25%	18	21.7%	30	6 - 10 سنوات
13.9%	10	15.2%	21	11 - 15 سنة
6.9%	5	17.4%	24	16 - 20 سنة
6.9%	5	10.1%	14	21 - 25 سنة
1.5%	1	11.6%	16	أكثر من 25
45.8%	33	100%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (3) يوضح وصف عينة البحث للأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث



جدول رقم (4) يوضح عدد سنوات الخبرة للأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث، ووجدت الباحثة أن أكبر نسبة في الفئات ذات الخبرة هم في الفئة أقل من 5 سنوات حيث بلغ عددهم 33 شخص بنسبة مئوية 23.9%، ويلاحظ من الجدول أن أصحاب الخبرة أقل من 5 سنة، وهذا يتوافق تماما مع الجدول رقم (3) الذي يمثل

الفئات العمرية يعني أن أغلب العاملين من فئات الشباب بالنسبة للجامعات السودانية.

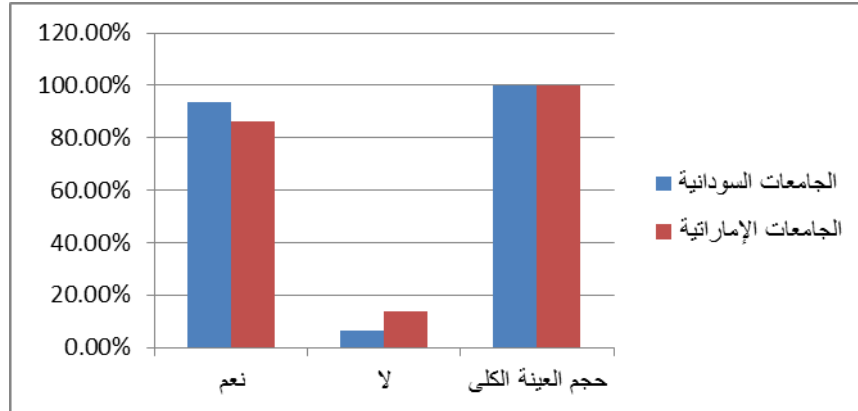
أما الجامعات الإماراتية فنجد أن عدد سنوات الخبرة للأساتذة والموظفين بالمؤسسات

الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث، ووجدت الباحثة أن أكبر نسبة في الفئات ذات الخبرة هم في الفئة أقل من 5 سنوات حيث بلغ عددهم 33 شخص بنسبة مئوية 45.8%، ويلاحظ من الجدول أن أصحاب الخبرة أقل من 5 سنوات، وهذا يتوافق تماما مع الجدول رقم (3) الذي يمثل الفئات العمرية يعني أن أغلب العاملين من فئات الشباب.

جدول رقم (5) الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية يجيب على السؤال هل يحتوي على وصف وظيفي دقيق

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
86.1%	62	93.5%	129	نعم
13.9%	10	6.5%	9	لا
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (4) الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية يجيب على السؤال هل يحتوي على وصف وظيفي دقيق



بالنظر إلى الجدول رقم (5) نجد أن 93.5% من الأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث يرون أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية يحتوي على وصف وظيفي دقيق وهي نسبة ممتازة، وأن 6.5% منهم لا يعتبرون أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية يحتوي على وصف وظيفي دقيق بالنسبة للجامعات السودانية.

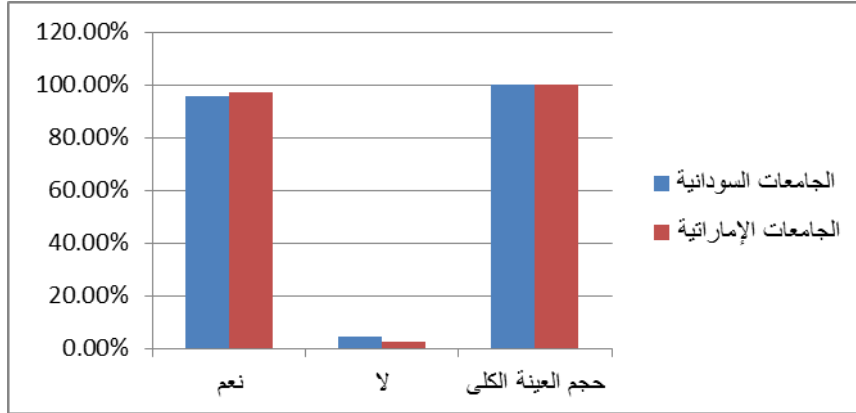
أما الجامعات الإماراتية فنجد أن 86.1% من الأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث يرون أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية يحتوي على وصف وظيفي دقيق وهي نسبة ممتازة، وأن 13.9% منهم لا يعتبرون أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية يحتوي على وصف وظيفي دقيق.

جدول رقم (6) الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية يجمع بين الوظائف الأكاديمية والوظائف الإدارية؟

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
97.2%	70	95.7%	132	نعم

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
2.8%	2	4.3%	6	لا
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (5) الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية يجمع بين الوظائف الأكاديمية والوظائف الإدارية؟



بالنظر إلى الجدول رقم (6) نجد أن 95.7% من الأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث يرون أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية بين الوظائف الأكاديمية والوظائف الإدارية وهي نسبة عالية، وأن 4.3% منهم لا أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية بين الوظائف الأكاديمية والوظائف الإدارية بالنسبة للجامعات السودانية.

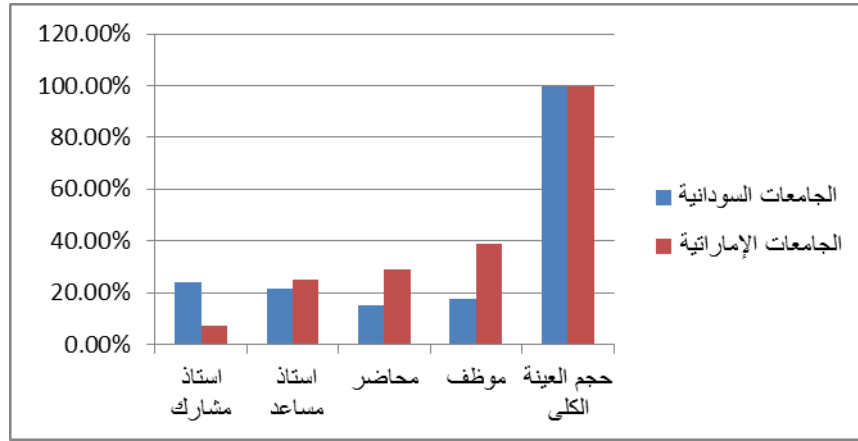
أما الجامعات الإماراتية فنجد أن 95.2% من الأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث يرون أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية بين الوظائف الأكاديمية والوظائف الإدارية وهي نسبة عالية، وأن 2.8% منهم لا أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية بين الوظائف الأكاديمية والوظائف الإدارية

ثانياً: البيانات الشخصية

جدول رقم (7) يوضح الدرجة الوظيفية للأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		الدرجة الوظيفية
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
7%	5	23.9%	33	أستاذ مشارك
25%	18	21.7%	30	أستاذ مساعد
29.1%	21	15.2%	21	محاضر
38.9%	28	17.4%	24	موظف
100%	72	100%	138	حجم العينة الكلي

الشكل رقم (7) يوضح الدرجة الوظيفية للأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث



جدول رقم (8) يجيب على السؤال هل عدد الفئات الإدارية التالية بكليتك أو مؤسستك مناسبة؟

الجملة	هل عدد الفئات الإدارية التالية بكليتك أو مؤسستك مناسبة؟		الإدارة
	غير مناسب	مناسب	
138	24	114	إدارية
%100	%15.2	%82	
138	22	112	مالية
%100	%15.9	%81.2	
134	41	93	تخطيط
%97.1	%29.7	%67.4	
138	41	93	استثمار
%100	%29.7	%67.4	
138	19	115	المكتب التنفيذي
%100	%13.8	%83.3	
138	21	113	السكرتارية
%100	%15.2	%81.9	
133	26	107	القانونية
%96.4	%18.8	%77.5	
134	26	108	المكتبات
%97.1	%18.8	%78.3	
134	27	107	الإشراف
%97.1	%19.6	%77.5	
134	42	92	الترحيل
%97.1	%30.4	%66.7	
128	36	92	الصيانة
%92.8	%26.1	%66.7	

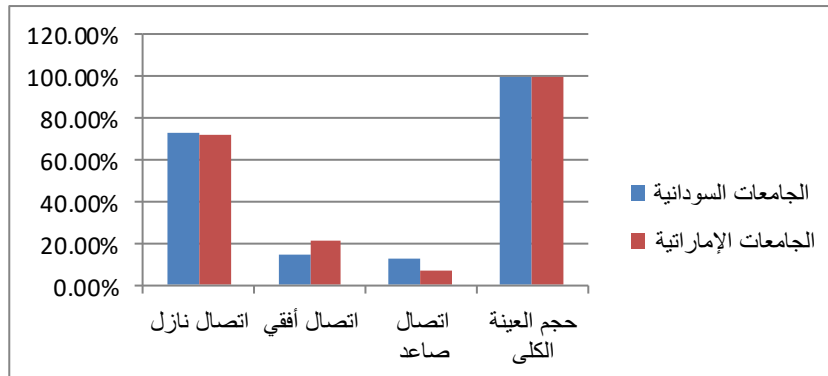
جدول رقم (9) يجيب على السؤال هل عدد الفئات التالية من العاملين تتناسب مع كليتك أو مؤسستك؟

الجملة	هل عدد الفئات التالية من العاملين تتناسب مع كابتك أو مؤسنتك؟		الإدارة
	غير مناسب	مناسب	
6	11	121	الإدارة العليا
%4.3	%8.0	%87.7	
131	12	116	العمادات
%94.9	%8.7	%86.2	
7131	14	117	الكليات
%94.9	%10.1	%84.8	
131	23	108	المراكز
%94.9	%16.7	%78.3	
131	21	110	المكتبات
%94.9	%15.2	%79.7	
134	21	113	أخرى
%97.1	%26.1	%66.7	

جدول رقم (10) يوضح كيف يتم الاتصال بأعضاء هيئة التدريس وبالعاملين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع هذا البحث؟

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		العبارات
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
%72.2	52	%73.2	101	اتصال نازل
%20.8	15	%14.5	20	اتصال أفقي
%7	5	%12.3	17	اتصال صاعد
%100.0	72	%100.0	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (8) يوضح كيف يتم الاتصال بأعضاء هيئة التدريس وبالعاملين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع هذا البحث



الجدول رقم (10) يوضح أن 73.2% من العينة المختارة من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية، يرون يتم عبر الاتصال النازل، أما الذين يرون الاتصال يتم عبر الاتصال الأفقي 14.5%، والذين يرون بالاتصال الصاعد يمثلون 12.3%. بالنسبة للجامعات السودانية.

أما الجامعات الإماراتية فنجد أن 72.2% من العينة المختارة من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية، يرون يتم عبر الاتصال النازل، أما الذين يرون الاتصال يتم عبر الاتصال الأفقي 20.8%، والذين يرون بالاتصال الصاعد يمثلون 7.0%.

أولاً: جدول رقم (11) يجيب على السؤال ما هي وسائل الاتصال المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		الوسائل المطبوعة
هل عدد الفئات التالية من العاملين تتناسب مع كليتك أو مؤسستك؟		ما هي وسائل الاتصال المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟		
غير مستخدم	مستخدم	غير مستخدم	مستخدم	
17	55	39	92	مطبقات
%23.6	%76.4	%28.3	%66.7	
24	48	39	92	كتيبات
%33.3	%66.7	%28.3	%66.7	
22	50	24	106	نشرة أو مجلة جامعية
%30.6	%69.4	%17.4	%76.8	
12	60	25	107	ملصقات
%16.7	%83.3	%18.1	%77.5	
10	62	17	114	إعلانات
%13.9	%86.1	%12.3	%82.6	
22	50	31	100	كتب
%30.6	%69.4	%22.5	%72.5	
12	60	22	110	دليل الجامعة
%16.7	%83.3	%15.9	%79.7	
16	56	34	98	صحف ومجلات وتقارير
%22.2	%77.8	%24.6	%71.0	
13	59	15	122	الخطابات
%18.1	%81.9	%10.9	%88.4	
22	48	28	106	لوحة الإعلانات
%33.3	%66.7	%20.3	%76.8	
2	70	16	118	موقع الجامعة الإلكترونية
%2.8	%97.2	%11.6	%85.5	

ثانياً: جدول رقم (12) يوضح الوسائل المسموعة

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		الوسائل المسموعة
ما هي وسائل الاتصال المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟		ما هي وسائل الاتصال المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟		
غير مستخدم	مستخدم	غير مستخدم	مستخدم	
22	48	62	70	الإذاعة الداخلية للجامعة
%33.3	%66.7	%44.9	%50.7	
22	50	76	56	سيد يهات
%30.6	%69.4	%55.1	%40.6	
52	20	75	57	أشرطة تسجيل
%72.2	%27.8	%54.3	%41.3	
2	70	61	73	فلاشات
%2.8	%97.2	%44.2	%52.9	
12	60	64	66	الإذاعة
%16.7	%83.3	%46.4	%49.3	
2	70	36	99	موقع الجامعة الإلكترونية
%2.8	%97.2	%26.1	%71.7	

ثالثاً: الوسائل المرئية المسموعة

جدول رقم (13) يوضح ما هي وسائل المرئية المسموعة المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		الوسائل المرئية المسموعة
ما هي وسائل الاتصال المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟		ما هي وسائل الاتصال المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟		
غير مستخدم	مستخدم	غير مستخدم	مستخدم	
39	33	52	78	التلفاز
%54.2	%45.8	%37.7	%56.5	
12	60	47	84	المسرح الجامعي
%16.7	%83.3	%34.1	%60.9	

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		الوسائل المرئية المسموعة
ما هي وسائل الاتصال المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟		ما هي وسائل الاتصال المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟		
غير مستخدم	مستخدم	غير مستخدم	مستخدم	
60	12	52	78	المسرح العام
%83.3	%16.7	%37.7	%56.5	
12	60	42	89	البرامج الحاسوبية
%16.7	%83.3	%30.4	%64.5	
22	48	47	83	تلفاز الكيبل
%33.3	%66.7	%34.1	%60.1	
52	20	38	94	قاعات الاجتماعات المزودة بشاشات عرض
%72.2	%27.8	%27.5	%68.1	
12	60	46	84	مؤتمرات فيديو
%16.7	%83.3	%33.3	%60.9	
60	12	34	98	أشرطة فيديو
%83.3	%16.7	%24.6	%71.0	
12	60	15	122	أفلام السنيماية
%16.7	%83.3	%10.9	%88.4	
12	60	26	108	موقع الجامعة الإلكترونية
%16.7	%83.3	%18.8	%78.3	

رابعاً: الوسائل الإلكترونية:

جدول رقم (14) يجب على السؤال ما هي الوسائل الإلكترونية المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		الوسائل الإلكترونية
ما هي وسائل الاتصال المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟		ما هي وسائل الاتصال المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟		
غير مستخدم	مستخدم	غير مستخدم	مستخدم	
0	72	31	101	الإنترنت (دائرة مغلقة)

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		الوسائل الإلكترونية
ما هي وسائل الاتصال المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟		ما هي وسائل الاتصال المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟		
غير مستخدم	مستخدم	غير مستخدم	مستخدم	
0%	100%	22.5%	73.2%	
0	72	44	89	الإنترنت (دائرة مفتوحة)
0%	100%	31.9%	64.5%	
0	72	30	104	الإنترنت (الشبكة العالمية)
0%	100%	21.7%	75.4%	
48	22	37	96	فاكس
66.7%	33.3%	26.8%	69.6%	
0	72	16	120	تلفون محمول
0%	100%	11.6%	87.5%	
0	72	16	120	رسائل قصيرة
0%	100%	11.6%	87.5%	
0	72	30	103	تلفون ثابت
0%	100%	21.7%	74.6%	
48	22	48	85	دوائر تلفزيونية مغلقة
66.7%	33.3%	34.8%	61.6%	
0	72	24	110	البريد الإلكتروني
0%	100%	17.4%	79.7%	
0	72	19	115	وسائل التواصل الاجتماعي
0%	100%	13.8%	83.3%	
12	60	19	115	موقع الجامعة الإلكتروني
16.7%	83.3%	13.8%	83.3%	

خامساً: وسائل الاتصال الشخصي

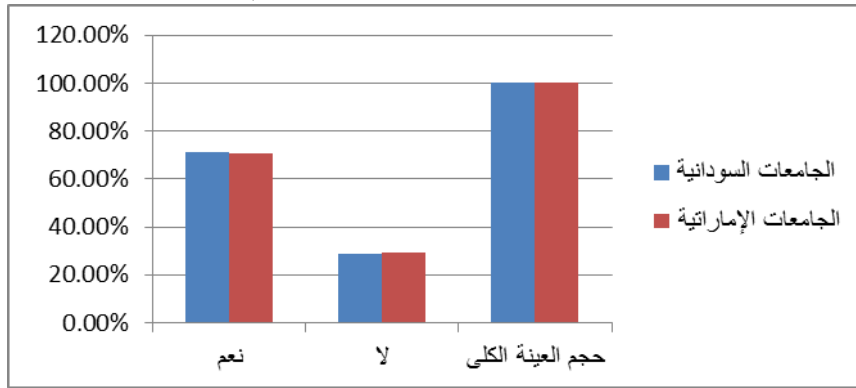
جدول رقم (15) يجيب على السؤال ما هي وسائل الاتصال الشخصي المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		وسائل الاتصال الشخصي
ما هي وسائل الاتصال الشخصي المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟		ما هي وسائل الاتصال الشخصي المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؟		
غير مستخدم	مستخدم	غير مستخدم	مستخدم	
0	72	31	101	الاجتماعات
%0	%100	%22.5	%73.2	
0	72	44	89	اللقاءات
%0	%100	%31.9	%64.5	
0	72	30	104	المعارض
%0	%100	%21.7	%75.4	
0	72	37	96	الندوات
%0	%100	%26.8	%69.6	
0	72	16	120	المحاضرات
%0	%100	%11.6	%87.5	
0	72	16	120	المؤتمرات
%0	%100	%11.6	%87.5	
0	72	30	103	ورش عمل
%0	%100	%21.7	%74.6	
12	60	48	85	سمنارات
%16.7	%83.3	%34.8	%61.6	
0	72	24	110	الاحتفالات
%0	%100	%17.4	%79.7	
39	33	19	115	المناظرات
%54.2	%45.8	%13.8	%83.3	
12	60	19	115	الرحلات
%16.7	%83.3	%13.8	%83.3	
22	48	19	115	الخطب
%33.3	%66.7	%13.8	%83.3	

جدول رقم (16) يجيب على السؤال هل توفيق الوسائل المستخدمة في إكمال الدورة الاتصالية داخل المنشأة؟

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		هل توفيق الوسائل المستخدم في إكمال الدورة الاتصالية داخل المنشأة؟
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
70.8%	51	71.0%	98	نعم
29.2%	21	29.0%	40	لا
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (9) يجيب على السؤال هل توفيق الوسائل المستخدمة في إكمال الدورة الاتصالية داخل المنشأة؟



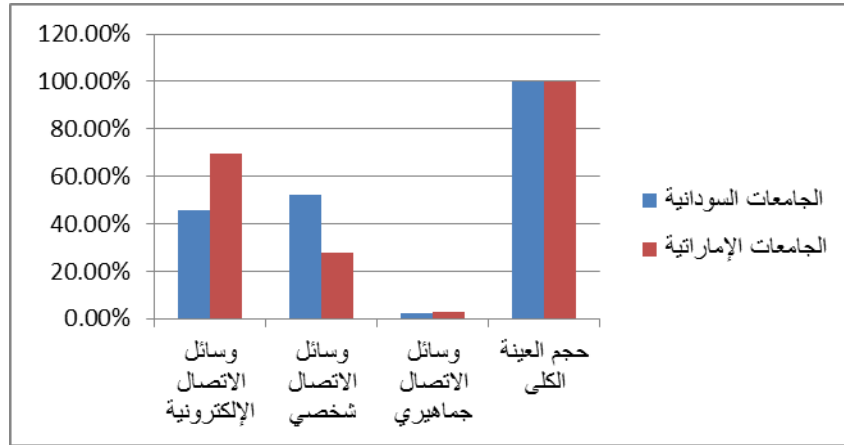
الجدول رقم (16) يوضح أن 71.0% من العينة المختارة من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية ، يرون أنها توفيق في إكمال الدورة الاتصالية داخل المنشأة 29.0%، لا يرون ذلك بالنسبة للجامعات السودانية.

أما الجامعات الإماراتية نجد أن 70.8% من العينة المختارة من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية ، يرون أنها توفيق في إكمال الدورة الاتصالية داخل المنشأة 29.2%، لا يرون ذلك.

جدول رقم (17) يجيب على السؤال في حالة الاتصال النازل من الإدارة العليا لهيئة التدريس والعاملين ما هي أسرع وأدق وأفضل وسائل الاتصال في إيصال الرسالة الاتصالية؟

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		وسائل اتصال
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
69.4%	50	45.7%	63	وسائل الاتصال الإلكترونية
27.8%	20	52.2%	72	وسائل الاتصال شخصي
2.8%	2	2.1%	3	وسائل الاتصال جماهيري
100%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (10) يجيب على السؤال في حالة الاتصال النازل من الإدارة العليا لهيئة التدريس والعاملين ما هي أسرع وأدق وأفضل وسائل الاتصال في إيصال الرسالة الاتصالية؟



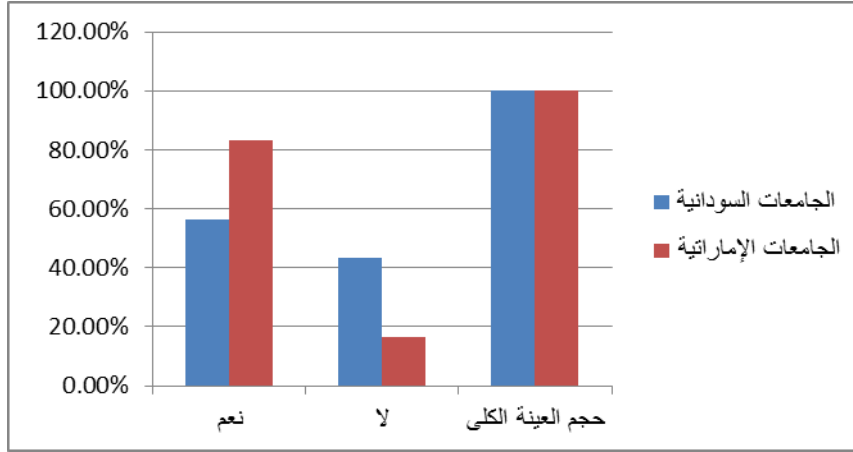
الجدول رقم (17) يوضح أن 45.7% من أفراد العينة يرون أن في حالة الاتصال النازل من الإدارة العليا لهيئة التدريس والعاملين بأن وسائل الاتصال الإلكترونية هي الأسرع والأدق والأفضل في إيصال الرسالة الاتصالية، أما الذين يرون وسائل الاتصال شخصي يمثلون 52.2% وهم الأغلبية، والذين يرون وسائل الاتصال جماهيري يمثلون 2.1% بالنسبة للجامعات السودانية.

أما الجامعات الإماراتية نجد أن 69.4% من أفراد العينة يرون أن في حالة الاتصال النازل من الإدارة العليا لهيئة التدريس والعاملين بأن وسائل الاتصال الإلكترونية هي الأسرع والأدق والأفضل في إيصال الرسالة الاتصالية وهم الأغلبية، أما الذين يرون وسائل الاتصال شخصي يمثلون 27.8%، والذين يرون وسائل الاتصال جماهيري يمثلون 2.8%.

جدول رقم (18) يجيب على السؤال هل هنالك مشاكل تترتب على عدم وصول الرسائل في الوقت المناسب؟

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
83.3%	60	5.56%	78	نعم
16.7%	12	5.43%	60	لا
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (11) يجيب على السؤال هل هنالك مشاكل تترتب على عدم وصول الرسائل في الوقت المناسب؟



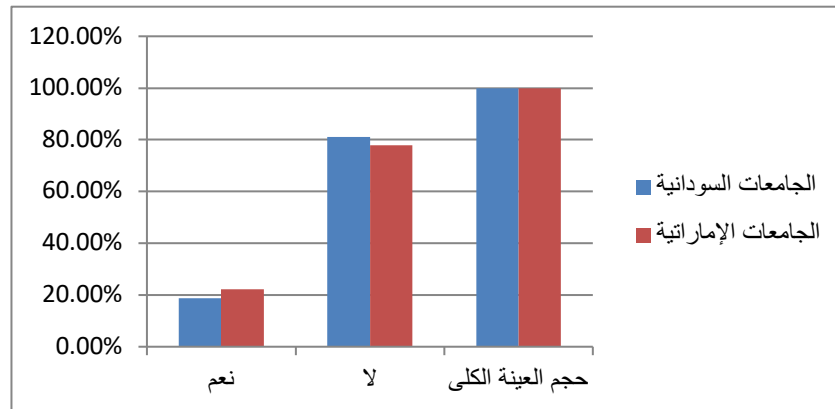
بالنظر الى الجدول رقم (18) نجد فانه يوضح أن نسبة 56.5% من العينة يجيبوا أن هنالك مشاكل تترتب على عدم وصول الرسائل في الوقت المناسب وأن 43.5% أجابوا بأنهم لا يرون هنالك مشاكل تترتب على عدم وصول الرسائل في الوقت المناسب بالنسبة للجامعات السودانية.

أما الجامعات الإماراتية نجد أن نسبة 83.3% من العينة يجيبوا أن هنالك مشاكل تترتب على عدم وصول الرسائل في الوقت المناسب وأن 16.7% أجابوا بأنهم لا يرون هنالك مشاكل تترتب على عدم وصول الرسائل في الوقت المناسب.

جدول رقم (19) يجيب على السؤال هل هنالك أشخاص يعملون على إعاقة عملية الاتصال النازل والصاعد والأفقي؟

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
22.2%	16	18.8%	26	نعم
77.8%	56	81.2%	112	لا
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (12) يجيب على السؤال هل هنالك أشخاص يعملون على إعاقة عملية الاتصال النازل والصاعد والأفقي؟



بالنظر إلى الجدول رقم (19) نجد أن 81.2% لا يرون أن هنالك أشخاص يعملون على إعاقة عملية الاتصال النازل والصاعد والأفقي، فقط 18.8% من العينة يرون أن هنالك أشخاص يعملون على إعاقة عملية الاتصال النازل والصاعد

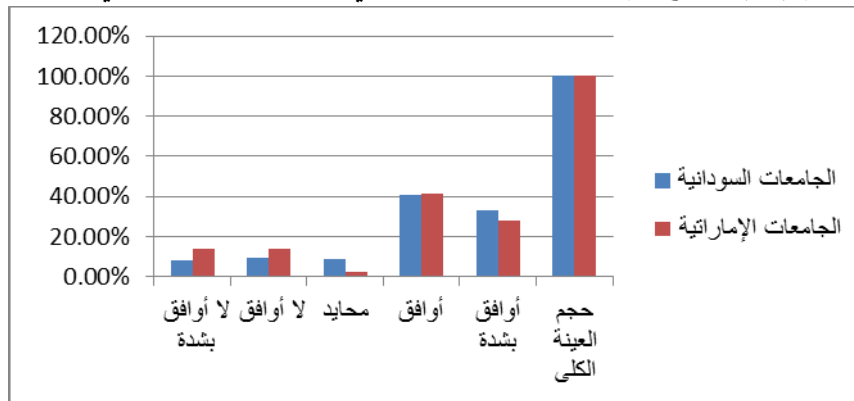
والأفقي. ووضحوا ذلك في الآتي: يؤثر في اتخاذ قرارات، وعملية صنع القرار، والإخلال بالعمل، وضياح الوقت التأخر، وتضار بالمواعيد، والتأخر في الإنجاز، والمعرفة الأحداث في الزمن الضائع، وتعطل العمل وحلال مشاكل، وعدم تنفيذ الأوامر وعدم تنفيذ البرنامج، لا يمكن معالجة الطواري بالنسبة للجامعات السودانية.

أما الجامعات الإماراتية نجد أن 77.8% لا يرون أن هنالك أشخاص يعملون على إعاقة عملية الاتصال النازل والصاعد والأفقي، فقط 22.2% من العينة يرون أن هنالك أشخاص يعملون على إعاقة عملية الاتصال النازل والصاعد والأفقي. ووضحوا ذلك في الآتي: يؤثر في اتخاذ قرارات، وعملية صنع القرار، والإخلال بالعمل، وضياح الوقت التأخر، وتضار بالمواعيد، والتأخر في الإنجاز، والمعرفة للأحداث في الزمن الضائع، وتعطل العمل وحلال مشاكل، وعدم تنفيذ الأوامر وعدم تنفيذ البرنامج، لا يمكن معالجة الطواري.

جدول رقم (20) يوضح أهم مشاكل ومعوقات العمل في مجال الاتصال التنظيمي

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		ضعف الكادر البشري
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
13.9%	01	8.0%	11	لا أوافق بشدة
13.9%	01	9.4%	13	لا أوافق
2.7%	2	8.7%	12	محايد
41.7%	30	40.6%	56	أوافق
27.8%	20	33.3%	46	أوافق بشدة
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (13) يوضح أهم مشاكل ومعوقات العمل في مجال الاتصال التنظيمي



جدول رقم (20) يوضح أن 40.6% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن المحايدون يمثلون أقل نسبة 8.7%، والذين يوافقون بشدة يمثلون 33.3%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 9.4%، والذين لا يوافقون بشدة 8.0% بالنسبة للجامعات السودانية.

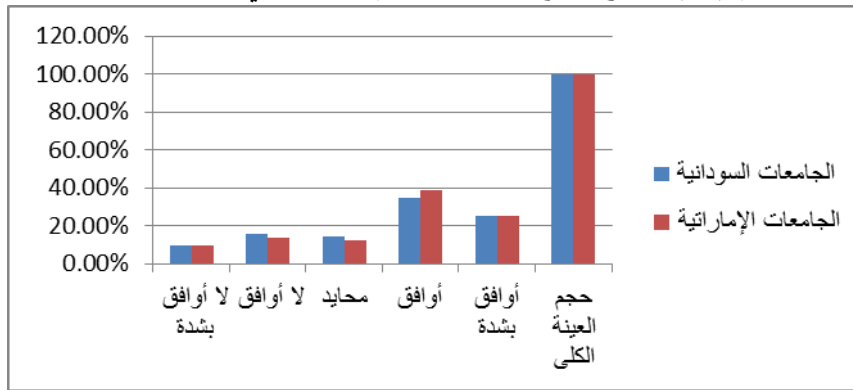
أما الجامعات الإماراتية نجد أن 41.7% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن المحايدون يمثلون أقل نسبة 2.7%، والذين يوافقون بشدة يمثلون 27.8%، أما الذين لا يوافقون

يمثلون 13.9%، والذين لا يوافقون بشدة 13.9% كنسبة متساوية.

جدول رقم (21) يوضح وضع الشعبة أو القسم أو الكلية في الجامعة:

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		وضع الشعبة أو القسم أو الكلية في الجامعة
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
9.7%	7	9.4%	13	لا أوافق بشدة
13.9%	01	15.9%	22	لا أوافق
12.5%	9	14.5%	20	محايد
38.9%	28	34.8%	48	أوافق
25%	18	25.4%	35	أوافق بشدة
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (14) يوضح وضع الشعبة أو القسم أو الكلية في الجامعة



جدول رقم (21) يوضح أن 34.8% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن الذين لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة 9.4% والذين يوافقون بشدة يمثلون 25.4%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 15.9%، والمحايدون 14.5% بالنسبة للجامعات السودانية.

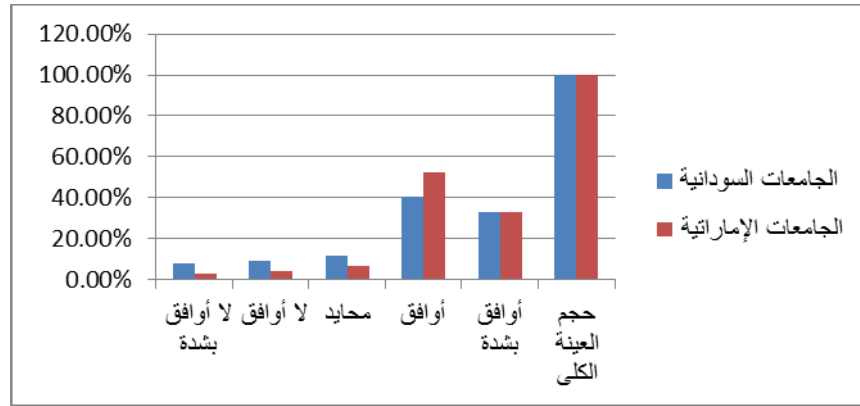
أما الجامعات الإماراتية نجد أن 38.9% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن الذين لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة 9.7% والذين يوافقون بشدة يمثلون 25%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 13.9%، والمحايدون 12.5%.

جدول رقم (22) يوضح ضعف الميزانية:

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		ضعف الميزانية
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
2.8%	2	8.0%	11	لا أوافق بشدة
4.2%	3	9.4%	13	لا أوافق

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		ضعف الميزانية
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
7%	5	11.6%	16	محايد
52.7%	38	40.6%	56	أوافق
33.3%	24	33.3%	46	أوافق بشدة
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (15) يوضح ضعف الميزانية



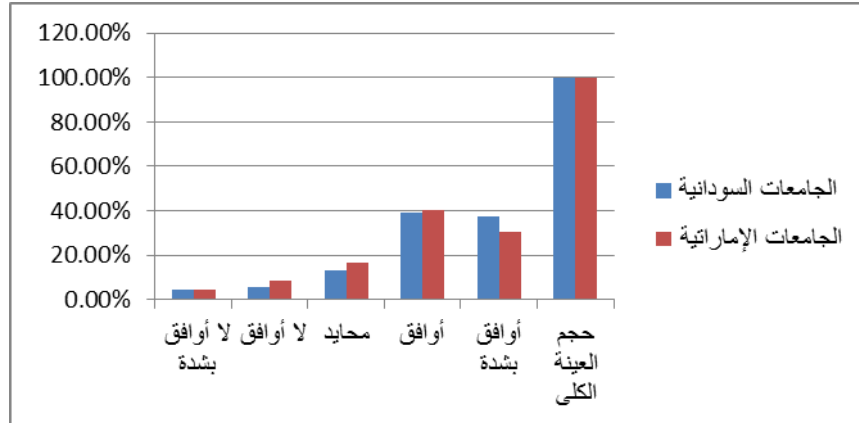
جدول رقم (22) يوضح أن 40.6% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن 8.0% لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون بشدة يمثلون 33.3%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 9.4%، والمحايدون 11.6% بالنسبة للجامعات السودانية.

أما الجامعات الإماراتية نجد أن 52.7% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن 2.8% لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون بشدة يمثلون 33.3%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 4.2%، والمحايدون 7.0%

جدول رقم (23) يوضح ضعف المخصصات:

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		ضعف المخصصات
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
4.2%	3	4.3%	6	لا أوافق بشدة
8.3%	6	5.8%	8	لا أوافق
7.6%	12	13.0%	18	محايد
40.3%	29	39.1%	54	أوافق
5.0%	22	37.7%	52	أوافق بشدة
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (16) يوضح ضعف المخصصات



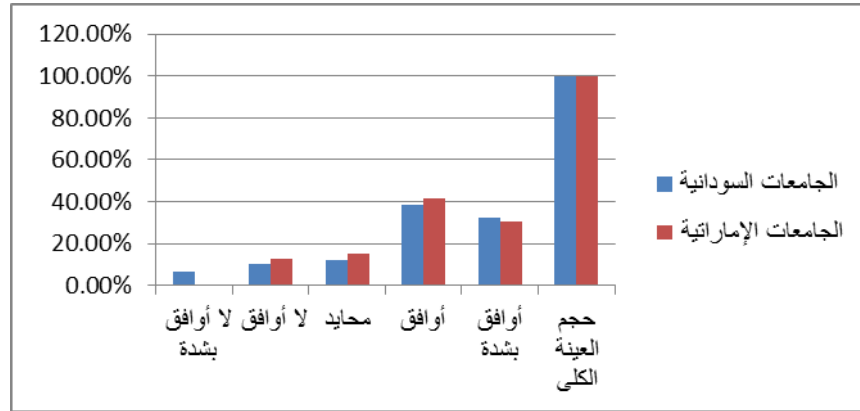
جدول رقم (23) يوضح أن 39.1% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن 4.3% لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون بشدة يمثلون 37.7%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 5.8%، والمحايدون بالنسبة للجامعات السودانية

أما الجامعات الإماراتية نجد أن 40.3% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن 4.2% لا يوافقون بشدة ويمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون بشدة يمثلون 30.5%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 8.3%، والمحايدون 16.7%.

جدول رقم (24) يوضح عدم وضوح أهداف الاتصال التنظيمي:

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		عدم وضوح أهداف الاتصال التنظيمي
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
0%	0	6.5%	9	لا أوافق بشدة
5.2%	9	10.1%	14	لا أوافق
35%	11	12.3%	17	محايد
41.7%	30	38.4%	53	أوافق
30.5%	22	32.6%	45	أوافق بشدة
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (17) يوضح عدم وضوح أهداف الاتصال التنظيمي



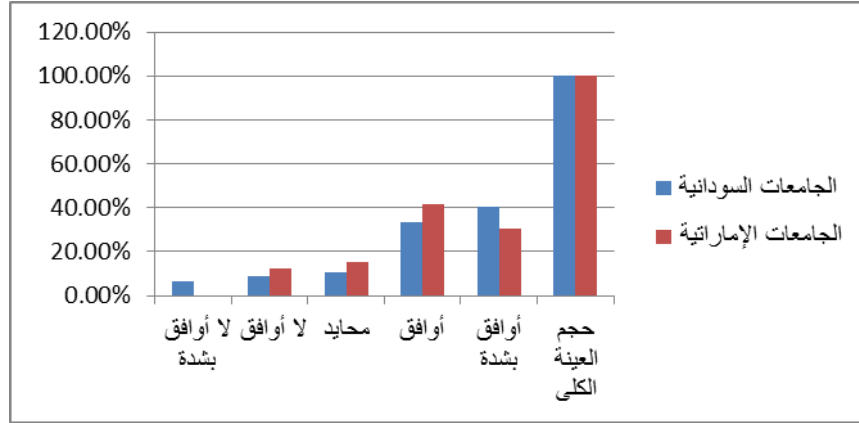
جدول رقم (24) يوضح أن 38.4% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن 6.5% لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون بشدة يمثلون 32.6%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 10.1%، والمحايدون 12.3% بالنسبة للجامعات السودانية

أما الجامعات الإماراتية نجد أن 41.7% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن 0.0% لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون بشدة يمثلون 30.0%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 12.5%، والمحايدون 12.3% بالنسبة للجامعات السودانية.

جدول رقم (25) يوضح عدم وضوح أهداف الاتصال التنظيمي:

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		عدم وجود وصف واضح للوظائف مما يؤدي إلى تداخل المهام ويخلق إعاقة للعملية الاتصالية
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
0%	0	6.5%	9	لا أوافق بشدة
5.2%	9	8.7%	12	لا أوافق
35.1%	11	10.9%	15	محايد
41.7%	30	33.3%	46	أوافق
30.5%	22	40.6%	56	أوافق بشدة
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (18) يوضح عدم وضوح أهداف الاتصال التنظيمي

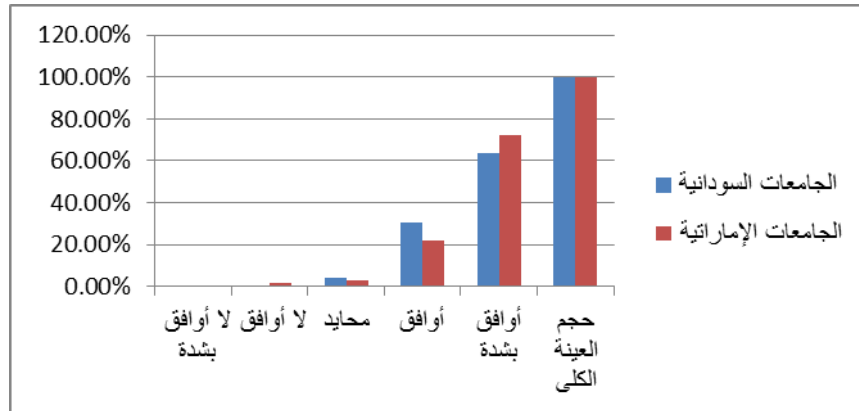


جدول رقم (25) يوضح أن 40.6% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون بشدة كأعلى نسبة، وأن 6.5% لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون يمثلون 33.3%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 8.7%، والمحايدون 10.9%.

جدول رقم (26) يوضح إدراك الإدارة العليا لأهمية الاتصال:

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		إدراك الإدارة العليا لأهمية الاتصال
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
1.4%	1	0.7%	1	لا أوافق بشدة
1.4%	1	0.7%	1	لا أوافق
2.8%	2	4.3%	6	محايد
22.2%	16	30.4%	42	أوافق
72.2%	52	63.7%	88	أوافق بشدة
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (19) يوضح إدراك الإدارة العليا لأهمية الاتصال



جدول رقم (26) يوضح أن 63.7% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون بشدة كأعلى نسبة، وأن 0.7% لا يوافقون بشدة وأيضاً 0.7% لا يوافقون يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون يمثلون 30.4%، أما

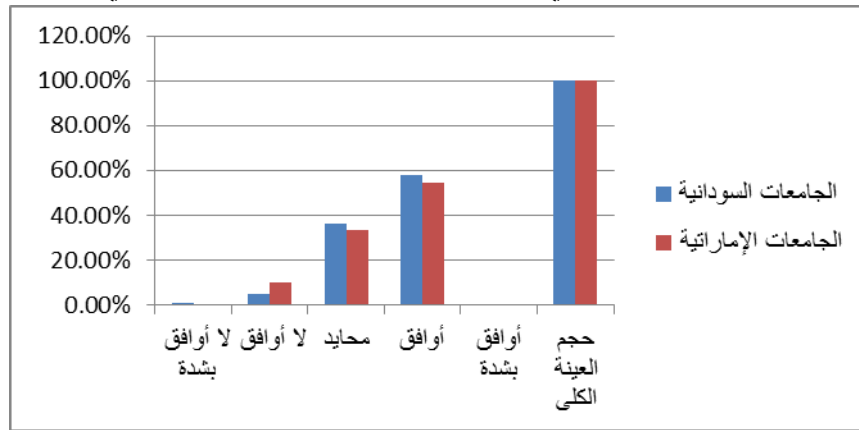
المحايدون يمثلون 4.3%. بالنسبة للجامعات السودانية

أما الجامعات الإماراتية نجد أن 72.2% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون بشدة كأعلى نسبة، وأن 1.4% لا يوافقون بشدة وأيضاً 1.4% لا يوافقون يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون يمثلون 22.2%، أما المحايدون يمثلون 2.8%.

جدول رقم (27) يوضح تدريب العاملين في مجال العلاقات العامة بالأساليب العلمية في الاتصال التنظيمي

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		تدريب العاملين في مجال العلاقات العامة بالأساليب العلمية في الاتصال التنظيمي
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
1.4%	1	0.7%	1	لا أوافق بشدة
9.7%	7	5.1%	7	لا أوافق
3.3%	24	36.2%	50	محايد
2.4%	39	57.9%	80	أوافق
1.4%	1	7.0%	1	أوافق بشدة
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (20) يوضح تدريب العاملين في مجال العلاقات العامة بالأساليب العلمية في الاتصال التنظيمي



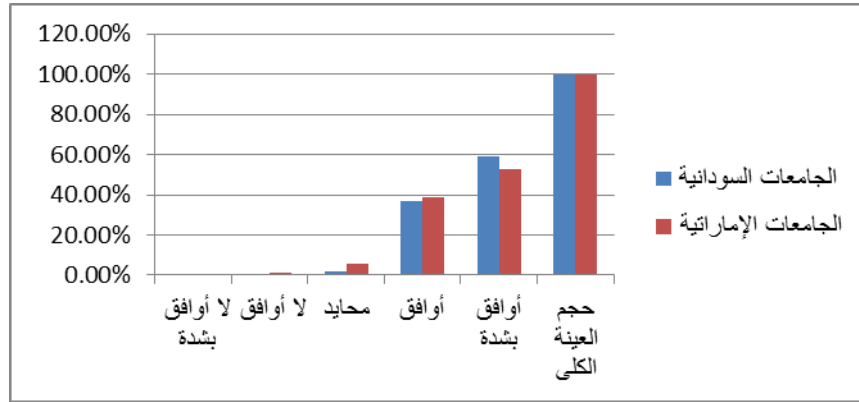
جدول رقم (27) يوضح أن 57.9% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن 0.7% لا يوافقون بشدة وأيضاً 5.1% لا يوافقون يمثلون أقل نسبة، والذين لا يوافقون يمثلون 5.1%، أما المحايدون 36.2%. بالنسبة للجامعات السودانية

أما الجامعات الإماراتية نجد أن 54.2% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن 1.4% لا يوافقون بشدة وأيضاً 1.4% لا يوافقون يمثلون أقل نسبة، والذين لا يوافقون يمثلون 9.7%، أما المحايدون 33.3%.

جدول رقم (28) يوضح عقد ورش عمل ومؤتمرات بهدف إبراز أهمية الاتصال التنظيمي:

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		عقد ورش عمل ومؤتمرات بهدف إبراز أهمية الاتصال التنظيمي
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
1.4%	1	0.7%	1	لا أوافق بشدة
1.4%	1	0.7%	1	لا أوافق
5.6%	4	2.2%	3	محايد
38.9%	28	37.0%	51	أوافق
52.7%	38	59.4%	82	أوافق بشدة
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (21) يوضح عقد ورش عمل ومؤتمرات بهدف إبراز أهمية الاتصال التنظيمي:



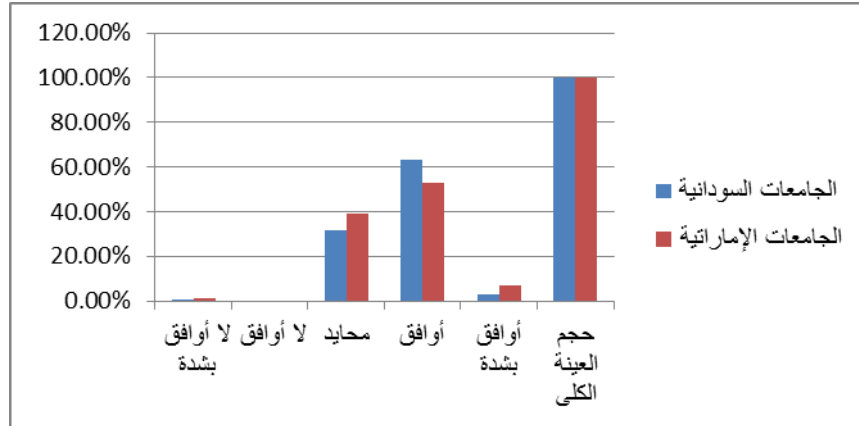
جدول رقم (28) يوضح أن 59.4% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون بشدة كأعلى نسبة، وأن 0.7% لا يوافقون بشدة وأيضاً 0.7% لا يوافقون يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون يمثلون 37.0%، أما المحايدون 2.2% بالنسبة للجامعات السودانية
أما الجامعات الإماراتية نجد أن 52.7% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون بشدة كأعلى نسبة، وأن 1.4% لا يوافقون بشدة وأيضاً 1.4% لا يوافقون يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون يمثلون 38.9%، أما المحايدون 5.6%

جدول (29) يوضح توفير وسائل اتصال تنظيمي الحديثة:

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		توفير وسائل اتصال تنظيمي الحديثة
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
1.4%	1	0.7%	1	لا أوافق بشدة
0.0%	0	0.0%	0	لا أوافق
38.9%	28	31.9%	44	محايد
52.8%	38	63.4%	89	أوافق

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		توفير وسائل اتصال تنظيمي الحدیثة
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
96%	5	2.9%	4	أوافق بشدة
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (22) يوضح توفير وسائل اتصال تنظيمي الحدیثة:



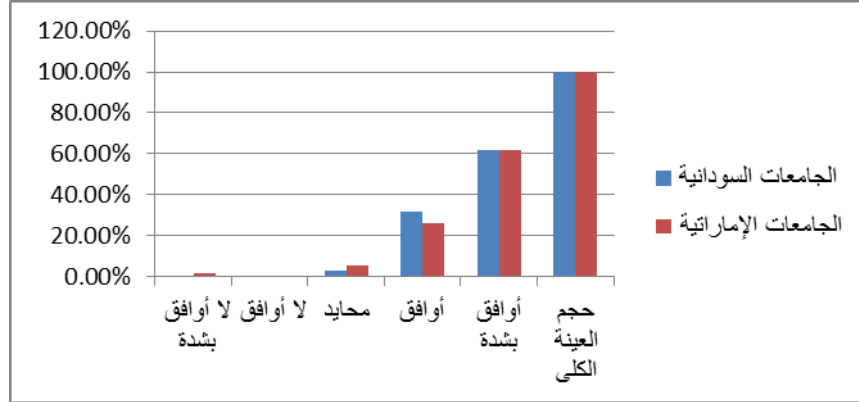
جدول رقم (29) يوضح أن 63.4% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن 7% لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة و 2.9% لا يوافقون، والذين يوافقون بشدة يمثلون 96%، أما المحايدين 31.9% بالنسبة للجامعات السودانية

أما الجامعات الإماراتية نجد أن 52.8% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن 38.9% محايدون والذين لا يوافقون بشدة يمثلون نسبة و 1.4% والذين لا يوافقون يمثلون 0% كأقل نسبة، والذين يوافقون بشدة يمثلون 6.9%،

جدول رقم (30) يوضح ربط مؤسسات التعليم العالي عبر شبكة اتصال تنظم داخليا وخارجيا ومع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		ربط مؤسسات التعليم العالي عبر شبكة اتصال تنظم داخليا وخارجيا ومع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
1.4%	1	0.7%	1	لا أوافق بشدة
0%	0	0.0%	0	لا أوافق
5.6%	4	2.9%	4	محايد
26.4%	19	31.8%	48	أوافق
61.6%	48	61.6%	85	أوافق بشدة
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (23) يوضح ربط مؤسسات التعليم العالي عبر شبكة اتصال تنظم داخليا وخارجيا ومع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جدول رقم (30) يوضح أن 61.6% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون بشدة كأعلى نسبة، وأن 7.7% لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة ولا يوجد أحد لا يوافق يوافقون، والذين يوافقون يمثلون 31.8%، أما المحايدين 31.9% بالنسبة للجامعات السودانية

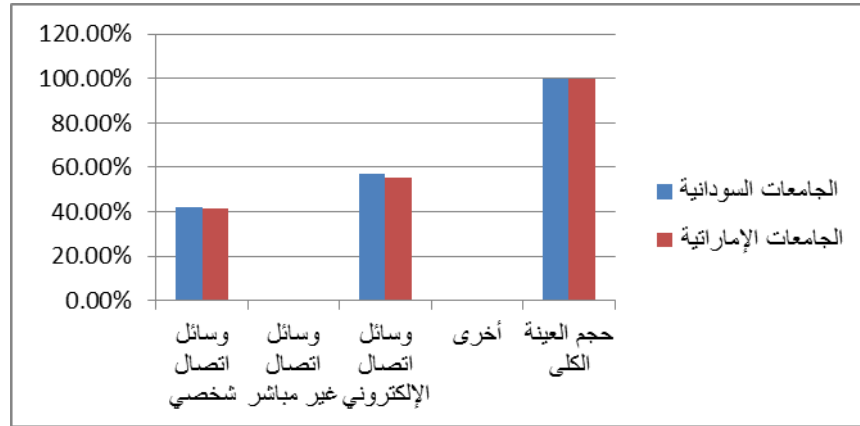
أما الجامعات الإماراتية نجد أن 66.7% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون بشدة كأعلى نسبة، وأن 0% لا يوافقون يمثلون كأقل نسبة والذين لا يوافقون بشدة بنسبة 1.4%، والذين يوافقون يمثلون 26.4%، أما المحايدين بنسبة 5.6%.

أسئلة عامة:

جدول رقم (31) يوضح ما هي أفضل وسائل الاتصال مع المؤسسات الأخرى؟

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		ما هي أفضل وسائل الاتصال مع المؤسسات الأخرى؟
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
7.1%4	30	42.0%	58	وسائل اتصال شخصي
2.8%	2	0.7%	1	وسائل اتصال غير مباشر
5.5%5	40	57.2%	79	وسائل اتصال إلكتروني
0.0%	0	0.0%	0	أخرى
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (24) يوضح ما هي أفضل وسائل الاتصال مع المؤسسات الأخرى؟



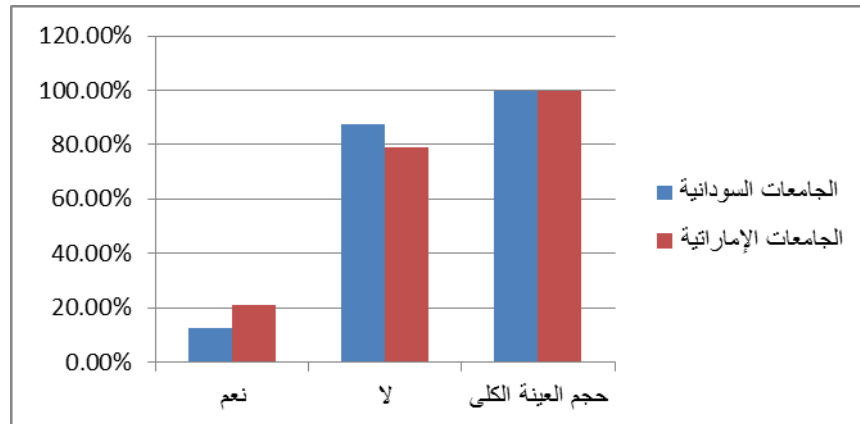
جدول رقم (31) يوضح أن 57.2% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يرون أن وسائل اتصال الكرتوني أفضل وسائل الاتصال، وأن 42.0% يرون وسائل اتصال شخصي أفضل وسائل الاتصال و 7.7% يرون وسائل اتصال غير مباشر. بالنسبة للجامعات السودانية

أما الجامعات الإماراتية نجد أن 55.5% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يرون أن وسائل الاتصال الإلكتروني أفضل وسائل الاتصال، وأن 41.7% يرون أن وسائل الاتصال الشخصي أفضل وسائل الاتصال و 2.8% يرون أنها وسائل الاتصال غير مباشر.

جدول رقم (32) يجيب على سؤال هل تتعرض الرسائل للتحريف وعدم الدقة؟

الجامعات الإماراتية		الجامعات السودانية		إجابة على سؤال هل تتعرض الرسائل للتحريف وعدم الدقة؟
النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
20.8%	15	12.3%	17	نعم
2.79%	57	87.7%	121	لا
100.0%	72	100.0%	138	حجم العينة الكلي

شكل رقم (25) يجيب على سؤال هل تتعرض الرسائل للتحريف وعدم الدقة؟



جدول رقم (32) يوضح أن إجابات العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية نلاحظ أن يرون وسائل اتصال الإلكتروني أفضل وسائل الاتصال، وأن 87.7% لا يرون تعرض الرسائل للتحريف وعدم الدقة ونسبة 12.3%

يرون تعرض الرسائل للتحريف وعدم الدقة. كما أوضحوا في الإجابة على سؤال إذا كان الإجابة بنعم فما هي الأسباب. بالنسبة للجامعات السودانية

أما الجامعات الإماراتية نجد أن إجابات العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية نلاحظ أنيرون وسائل اتصال الإلكتروني أفضل وسائل الاتصال، وأن 79.2% لا يرون تعرض الرسائل للتحريف وعدم الدقة ونسبة 20.8% يرون تعرض الرسائل للتحريف وعدم الدقة. كما أوضحوا في الإجابة على سؤال إذا كان الإجابة بنعم فما هي الأسباب.

مناقشة الفروض:

للتحقق من أثبات صحة فروض الدراسة فقد قامت الباحثة باستخدام واتباع الطريقة الإحصائية التحليلية باستخراج الآتي: -

1. التكرارات
2. النسب المئوية
3. المقارنات بين عينات الدراسة
4. الملاحظة المباشرة

الفرض الأول: أن الاختلاف بين مفهوم الاتصال التنظيمي في المنشآت عامة والمؤسسات الجامعية على وجه الخصوص في السودان أي إلى تباين في ممارسة الاتصال التنظيمي وفقاً لاختلاف وجهات النظر ورؤية كل إدارة.

ثبتت صحة هذا الفرض وظهر ذلك من خلال تفسير وتحليل جدول (5) إذ نسبة عالية جداً بلغت 93.5% من أفراد العينة يوافقون أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية يحتوي على وصف توظيف دقيق وهي نسبة ممتازة بينما 6.5% من العينة لا يوافقون على ذلك، وفي جدول (16) أن 70.0% من العينة المختارة من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية، يرون توفيق في إكمال الدورة الاتصالية داخل المنشأة 29.0%، لا يرون ذلك.

الفرض الثاني تعدد الكليات والمعاهد المتخصصة في مجال تدريس علوم الاتصال لم ينل الاتصال التنظيمي رغم أهميته تركيزاً في مواد مما يجعل الجرعة المعطاة شحيحة وغير كافية مما ينعكس سلباً على أداء العاملين في المجال.

ثبتت صحة هذا الفرض وظهر ذلك من خلال تفسير وتحليل جدول رقم (20) يوضح أن 40.6% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن المحايدين يمثلون أقل نسبة 8.7%، والذين يوافقون بشدة يمثلون 33.3%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 9.4%، والذين لا يوافقون بشدة 8.0%. أن هنالك ضعف الكادر البشري.

الفرض الثالث:

الجامعات محل الدراسة يفترض أن تكون هي أكثر المنشآت التي تمارس مهامها بعلمية وجودة وذلك لطبيعة عملها

هذا فيما يلي كل الجامعات على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي ولكن هل تفعل الجامعات بالسودان والجامعات بدولة الإمارات.

ثبتت صحة هذا الفرض وظهر ذلك من خلال تفسير وتحليل جدول رقم (24) يوضح أن 38.4% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن 6.5% لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون بشدة يمثلون 32.6%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 10.1%، والمحايدون 12.3%. أن هنالك عدم وضوح أهداف الاتصال التنظيمي.

وأيضاً يظهر في جدول رقم (25) يوضح أن 40.6% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون بشدة كأعلى نسبة، وأن 6.5% لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون يمثلون 33.3%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 8.7%، والمحايدون 10.9%. أن هنالك عدم وجود وصف واضح للوظائف مما يؤدي إلى تداخل المهام ويخلق إعاقة للعملية الاتصالية.

الفرض الرابع: العاملون في مجال الاتصال التنظيمي مؤهلين للممارسة هذا العمل وهل تتم ممارسته بعلمية ومنهجية أم مجرد اجتهادات شخصية؟ خاصة إذا علمنا أن هؤلاء المعنيين لم يتم تأهيلهم بالمستوى المطلوب ويفتقرون لأقل الخبرات في المجال.

لم يثبت صحة هذا الفرض وظهر ذلك من خلال تفسير وتحليل جدول رقم (20) يوضح أن 40.6% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن المحايدون يمثلون أقل نسبة 8.7%، والذين يوافقون بشدة يمثلون 33.3%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 9.4%، والذين لا يوافقون بشدة 8.0%. أن هنالك ضعف الكادر البشري.

وأيضاً يظهر في جدول رقم (25) يوضح أن 40.6% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون بشدة كأعلى نسبة، وأن 6.5% لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون يمثلون 33.3%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 8.7%، والمحايدون 10.9%. أن هنالك عدم وجود وصف واضح للوظائف مما يؤدي إلى تداخل المهام ويخلق إعاقة للعملية الاتصالية.

الفرض الخامس

الإسهام الضعيف من قبل كليات علوم الاتصال في تأهيل كليات علوم الاتصال في تأهيل خريجها في هذا المجال ينعكس سلباً على المستوى العام وعلى مستوى المؤسسات التعليمية

ثبتت صحة هذا الفرض وظهر ذلك من خلال تفسير وتحليل جدول رقم (24) يوضح أن 38.4% من العينة المختارة من الأساتذة والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية يوافقون كأعلى نسبة، وأن 6.5% لا يوافقون بشدة يمثلون أقل نسبة، والذين يوافقون بشدة يمثلون 32.6%، أما الذين لا يوافقون يمثلون 10.1%، والمحايدون 12.3%. أن هنالك عدم وضوح أهداف الاتصال التنظيمي.

الفرض السادس:

وجود عاملين غير مؤهلين ومن تخصصات أخرى من تخصص علوم الاتصال رغم بعض المهارات التي أثرت إيجاباً

إلا أن الأصل هو التأثير السلبي لعمل هذه الكوادر غير المؤهلة

ثبتت صحة هذا الفرض وظهر ذلك من خلال تفسير في جدول رقم (6) نجد أن 95.7% من الأساتذة والموظفين بالمؤسسات الأكاديمية الممثلة لمجتمع البحث يرون أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية يجمع بين الوظائف الأكاديمية والوظائف الإدارية وهي نسبة عالية، وأن 4.3% منهم لا يعتبرون أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية يجمع بين الوظائف الأكاديمية والوظائف الإدارية، نسبة لعدم وجود المتخصصين

خاتمة

أولاً: أهم النتائج

1. أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية يحتوي على وصف وظيفي دقيق.
2. أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأكاديمية يجمع بين الوظائف الأكاديمية والوظائف الإدارية.
3. عدد الفئات الإدارية، المالية، التخطيط، الاستثمار، المكتب التنفيذي، السكرتارية، القانونية، المكتبات، الإشراف، الترحيل، والصيانة بالكليات مناسبة
4. عدد الفئات العاملين في الإدارة العليا، العمادات، الكليات، المراكز، والمكتبات مناسبة.
5. يتم الاتصال بأعضاء الهيئة التدريسية والعاملين بالمؤسسات الأكاديمية عبر اتصال النازل.
6. وسائل الاتصال المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين هو خطابات، موقع الجامعة الإلكترونية، إعلانات، ملصقات، دليل الجامعة، كتب، ملصقات، نشرة أو مجلة جامعية، صحف ومجلات وتقارير، مطبقات وكتيبات
7. وسائل الاتصال المسموعة المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين هو موقع الجامعة الإلكترونية، الإذاعة الداخلية للجامعة، فلاشات، الإذاعة، اشطره تسجيل وسيد يهات.
8. وسائل الاتصال المرئية المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين هو أفلام السينمائية، موقع الجامعة الإلكترونية، اشطره فيديو، البرامج الحاسوبية، قاعات الاجتماعات المزودة بشاشات عرض، البرامج الحاسوبية، المسرح الجامعي، تلفاز الكيبل والمسرح العام.
9. وسائل الاتصال الإلكترونية المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين هو تلفون محمول، رسائل قصيرة، وسائل التواصل الاجتماعي، موقع الجامعة الإلكتروني، البريد الإلكتروني، تلفون ثابت، فاكس، الإنترنت (الشبكة العالمية)، الإنترنت (دائرة مغلقة)، الإنترنت (دائرة مفتوحة) ودوائر تلفزيونية مغلقة
10. وسائل الاتصال الشخصي المستخدمة في الجامعة مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين هو المحاضرات، المؤتمرات، المناظرات، الرحلات، الخطب، الاحتفالات، ورش عمل، المعارض، اللقاءات والندوات
11. يوجد اتفاق في إكمال الدورة الاتصالية داخل المنشأة

12. وسائل اتصال شخصي هي أسرع وأدق وأفضل الوسائل في إيصال الرسالة الاتصالية
13. هنالك مشاكل تترتب على عدم وصول الرسائل في الوقت المناسب.
14. لا يوجد أشخاص يعملون على إعاقة عملية الاتصال النازل والصاعد والأفقي.
15. ضعف الكادر البشري يمثل أهم مشاكل ومعوقات العمل في مجال الاتصال التنظيمي، وضع الشعبة أو القسم أو الكلية في الجامعة، ضعف الميزانية والمخصصات، عدم وضوح أهداف الاتصال التنظيمي (عدم وجود وصف واضح للوظائف مما يؤدي إلى تداخل المهام ويخلق إعاقة للعملية الاتصالية)
16. أفضل وسائل الاتصال مع المؤسسات الأخرى وسائل اتصال إلكتروني
17. لا تتعرض الرسائل للتحريف وعدم الدقة

ثانياً: أهم التوصيات

توصي الباحثة بالآتي:

1. إدراك الإدارة العليا لأهمية الاتصال.
 2. تدريب العاملين في مجال العلاقات العامة بالأساليب العلمية في الاتصال التنظيمي.
 3. عقد ورش عمل ومؤتمرات بهدف إبراز أهمية الاتصال التنظيمي.
 4. توفير وسائل الاتصال تنظيمي الحديثة.
- ربط مؤسسات التعليم العالي عبر شبكة اتصال تنظم داخليا وخارجيا ومع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

- (1) القرآن الكريم.
- (2) السنة النبوية.

ثانياً: المراجع العربية:

- (1) د. أحمد إبراهيم أبو سن- العلاقات العامة في الدول الحديثة - المطبعة المصرية طبعة ثانية 1986م.
- (2) د. أحمد المصري - العلاقات العامة- مؤسسة شباب الجامعة -2000م.
- (3) د. أحمد بدر - الإعلام الدولي، دراسة في الاتصال والدعاية الدولية- دار قباء للطباعة والنشر (القاهرة) - الطبعة الرابعة- 1998م.
- (4) د. أحمد كمال أحمد- العلاقات العامة في المجالات الاجتماعية والإنسانية- مكتبة القاهرة الحديثة- يناير 1997م.
- (5) د. أحمد مار -كيف تدفع مهاراتك الإدارية في الاتصال -الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع- الطبعة الأولى - 1998م.
- (6) د. أحمد محمد المصري-العلاقات العامة -مؤسسة شباب الجامعة للنشر- الطبعة الأولى - 2001م.
- (7) أدوين أمري وآخرون- ترجمة إبراهيم سلامة إبراهيم - الاتصال الجماهيري- المجلس الأعلى للثقافة - الشركة الدولية للطباعة- 2000م (Introduction to Mass Communication -Edwin Emery)

- (8) أليسون فيكر - ترجمة: عبد الحكم أحمد الخزامي - دليل العلاقات العامة - دار الفجر للنشر والتوزيع - الطبعة الأولى 2004م.
- (9) تأليف: أندرو براد بييري - كيف تحسن مهارات الاتصال مع الآخرين - إتقان مهارات العروض التقديمية - دار الفاروق للنشر والتوزيع طبعة أولى 2001م.
- (10) ج.ب هورغ. دليفيك. أ. موران- الجامعة- السلطة والاتصال- ترجمة د. نظر جاهل- المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع- بيروت 1992م.
- (11) د. حسن إبراهيم مكي -د. بركات عبد العزيز محمد- مدخل إلى عالم الاتصال -منشورات ذات السلاسل الكويت - الطبعة الأولى 1995م.
- (12) د. حسن عماد مكاوي ود. ليلى حسين السيد - الاتصال ونظرياته المعاصرة - الدار المصرية اللبنانية - الطبعة الثالثة- أكتوبر 2002م.
- (13) د. حسني محمد نصر-مقدمة في الاتصال الجماهيري المدخل والوسائل-مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع - الطبعة الأولى 2001م.
- (14) د. خالد منصور المنصور -العلاقات الإنسانية في الإسلام -مكتبة التوبة للنشر - الطبعة الثانية 1993م.
- (15) أ. د. خليل صابات وجمال عبد العظيم - وسائل الاتصال نشأتها وتطورها - مكتبة الأنجلو المصرية- الطبعة التاسعة مزين ومنقحة - 2001م.
- (16) د. راشد علي عيسى -مهارات الاتصال -وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية- قطر - الطبعة الأولى 2004م.
- (17) د. سامي عريفج- وخالج حسين مصلح ومفيد نجيب حواشين- في مناهج البحث العلمي وأساليبه- دار مجدلاوي للنشر والتوزيع-الطبعة الثانية 1419هـ-1999م.
- (18) أ.د. سامية محمد جابر ود. نعمات أحمد عثمان- الاتصال والإعلام وتكنولوجيا المعلومات- دار المعرفة الجامعية- الإسكندرية - 2003م.
- (19) د. سحر محمد وهبي - بحوث جامعية في الصحافة والإعلام- دار الفجر للنشر والتوزيع - 2004م.
- (20) د. سرحان عبد المجيد الدمرداش-المناهج المعاصرة- مكتبة الفلاح-1998م.
- (21) أ.د. سوزان العليني ود. صلاح مذكور- الإعلام وقضايا المجتمع- دار النهضة العربية - 2001م.
- (22) د. السيد عليوة -تتمية مهارات العلاقات العامة في ظروف المنافسة -ابتراك للطباعة والنشر والتوزيع الطبعة الثانية 2002م.
- (23) د. صالح بن حمد العساف- دليل الباحث في العلوم السلوكية - مكتبة العبيكان - الطبعة الثانية 1995م.
- (24) د. صالح خليل أبو أصبع -العلاقات العامة والاتصال الإنساني -دار الشروق للطباعة والنشر الطبعة الأولى 1998م.
- (25) د. صبحي عبد الحفيظ - سيكولوجية العمل والعلاقات الإدارية مكتبة الأنجلو المصرية- القاهرة- 1984م.
- (26) د. صفوت العالم - عملية الاتصال الإعلاني - مكتبة النهضة المصرية (ب.ت).
- (27) د. طه عبد العاطي نجم- الاتصال الجماهيري في المجتمع العربي الحديث (الموضوع والقضايا) - دار المعرفة الجامعية- الإسكندرية - 2005م.
- (28) د. عامر إبراهيم قنديلجي -البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات -مطبعة دار الشؤون الثقافية - طبعة أولى 1993م.
- (29) د. عبد الرازق محمد الدليمي -إشكاليات الإعلام والاتصال في العالم الثالث -دار مكتبة الرائد العلمية - طبعة أولى العلمية - الطبعة الأولى 2004م.

- (30) د. عبد العزيز شرف- نماذج الاتصال في الفنون والإعلام والتعليم وإدارة الأعمال- الدار المصرية اللبنانية- الطبعة الأولى 2003م.
- (31) د. عبد العزيز شرف- نماذج الاتصال في الفنون والإعلام والتعليم وإدارة الأعمال -الدار المصرية اللبنانية للنشر الطبعة الأولى 1996م.
- (32) د. عبد العزيز محمد النجار - العلاقات العامة - مدخل بيئي -المكتب العربي الحديث للنشر الطبعة الأولى 1993م.
- (33) د. عبد الله محمد عبد الرحمن- سوسيولوجيا الاتصال والإعلام- النشأة التطورية والاتجاهات الحديثة- الدراسات الميدانية- دار المعرفة الجامعية - 2005م.
- (34) د. عبد الله مسعود الطويرفي- قضايا في الإعلام والمجتمع - 1413هـ-1993م.
- (35) د. عدلي رضا ود. عاطف العيد -إدارة المؤسسات الإعلامية الأسس النظرية والنماذج التطبيقية- دار الفكر العربي للطباعة والنشر - الطبعة الأولى 2002م.
- (36) د. علي الباز - العلاقات العامة والعلاقات الإنسانية والرأي العام -مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية -طبعة عام 2002م.
- (37) د. علي عوجة- العلاقات العامة بين النظرية والتطبيق عالم الكتب الطبعة الأولى 2001م.
- (38) د. علي عوجة - العلاقات العامة والصورة الذهنية -عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع. الطبعة الأولى 1983م
- (39) د. علي عوجة -الأسس العلمية للعلاقات العامة -عالم الكتب للطباعة والنشر الطبعة الأولى 2000م.
- (40) د. علي محمد شمو الاتصال الدولي والتكنولوجيا الحديثة الدار القومية العربية للثقافة والنشر.
- (41) د. على محمد شمو- أساسيات الاتصال ومهاراته - منشورات جامعة السودان المفتوحة - الطبعة الأولى 2005م.
- (42) د. عمر عبد الرحيم نصر الله- مبادئ الاتصال التربوي والإنساني- دار وائل للطباعة والنشر- عمان الأردن- الطبعة الأولى - 2001م.
- (43) د. غريب عبد السميع غريب -الاتصال والعلاقات العامة في المجتمع المعاصر -مؤسسة شباب الجامعة للنش - الطبعة الأولى 1996م.
- (44) د. فؤاده عبد المنعم البكري -الاتصال الشخصي في عصر تكنولوجيا الاتصال -عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع الطبعة الأولى 2002م.
- (45) د. فضيل دليو- الاتصال، مفاهيمه، نظرياته ووسائله- دار الفجر للنشر والتوزيع- الطبعة الأولى 2003م.
- (46) د. كامل محمد المغربي - السلوك التنظيمي - مفاهيم أسس سلوك الأفراد والجماعة في التنظيم- دار الفكر للنشر والتوزيع- عمان-الأردن 1993م.
- (47) د. محمد عبد الغني حسن هلال- مهارات التفاوض- سلسلة مهارات تطوير الأداء (3) - مركز تطوير الأداء والتنمية- القاهرة-1995م.
- (48) د. محمد عبد الغني حسن هلال- مهارات العمل الجماعي- سلسلة مهارات تطوير الأداء (1) - مركز تطوير الأداء والتنمية- القاهرة- 1995م.
- (49) د. محمد عبد الغني حسن هلال -مهارات الاتصال: فن الإنصات والحديث -مركز تطوير الأداء والتنمية - طبعة أولى 2006م.
- (50) د. محمد عبد الغني حسن هلال- مهارات الاتصال- سلسلة مهارات تطوير الأداء (5) مركز تطوير الأداء والتنمية - القاهرة - 2004م.
- (51) د. محمد عبد الغني حسن هلال- مهارات التوعية والإقناع- سلسلة مهارات تطوير الأداء (18) - مركز تطوير الأداء والتنمية - القاهرة - 2004م.

- (52) د. محمد عبد الغني حسين هلال -مهارات إدارة العلاقات العامة والاتجاهات والمفاهيم الحديثة -مركز تطوير الأداء والتنمية - الطبعة الأولى 2005م.
- (53) د. محمد عبد الله عبد الرحيم ومدحت مصطفى راغب - إدارة العلاقات العامة- الشركة العربية للنشر والتوزيع- القاهرة - 1992م.
- (54) د. محمد منير حجاب - سحر محمد وهبي المداخل الأساسية للعلاقات العامة - المدخل الاتصالي -دار الفجر للنشر والتوزيع - الطبعة الثالثة 2000م.
- (55) د. محمد مصالحة-دراسات في الإعلام العربي- مركز التوثيق الإعلامي لدول الخليج (3) - بغداد 1984م.
- (56) د. محمد ناجي الجوهري-الاتصال التنظيمي-دار الكتاب الجامعي- العين -الطبعة الثانية-2014م.
- (57) ملفين ل. ديفلير ساندرابول - روكيتش- ترجمة كمال عبد الرؤوف- نظريات وسائل الإعلام- الدار الدولية للنشر والتوزيع - الطبعة الثالثة، 1999م.
- (58) ويليام ريفرز وآخرون- ترجمة أحمد طلعت البشبيش- الاتصال الجماهيري والمجتمع المعاصر- دار المعرفة الجامعية- الإسكندرية- 2005م.
- (59) اليسون فيكر - ترجمة عبد الحكم أحمد الخزامي- دليل العلاقات العامة - مرجع عملي شامل-دار الفجر للنشر والتوزيع- الطبعة الأولى - 2004م.
- ثالثاً: المراجع الأجنبية:

- (1) Daniels T.D. Spiker B.K. Perspectives on Organizational Communication (Dubugue.C. Brown Publisherds 1987)
- (2)Communication Plus: How to Speak so People will Listen, Marita Littauer and Florence Littauer. Paperback, May 19/2006.
- (3)Melvin L. DeFleur, Everette E. Dennis, Understanding Mass Communication, (A Liberal Arts Perspective ،
- (4)Houghton Mifflin Company, Boston, New York, Seventh Edition, 2003.
- (5)Katherine Miller, Communication Theories, McGraw Hill, 2002.
- (5)Stanley J. Baran Dennis K. Davis, Mass Communication Theory, Foundations, Ferment and Future, third ed. 2003, Thomson, Wadsworth.