



اثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على وظائف التنظيم غير الرسمي في بيئة العمل The Impact of Using Social Media on the Informal Organization Functions at the Work Environment

د. أحمد نهار الرفوع *

جامعة الطفيلة التقنية ، الأردن

ahmadnahr_357@yahoo.com

تاريخ النشر: 2022/04/22

تاريخ القبول: 2022/03/10

تاريخ الإرسال: 2022/01/03

الملخص:

تهدف الدراسة إلى الوقوف على أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على وظائف التنظيم غير الرسمي: (الوظيفة النفسية، الوظيفة الاجتماعية، الوظيفة التنظيمية) في بيئة العمل. و تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وقد قامت الدراسة على استبانة أسهمت في جمع بيانات أولية حول ظاهرة الدراسة، حيث تم اختيار عينة قصدية تكوّنت من (400) موظفاً من الإداريين العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في جنوب الأردن: (مؤتة ، الطفيلة التقنية وجامعة الحسين بن طلال). تم توزيعها إلكترونياً ، في النصف الثاني من عام 2020 وتم استرداد (348) استبانة صالحة للتحليل ، بنسبة استرداد (70%).
و أظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي على وظائف التنظيم غير الرسمي: (الوظيفة النفسية، الوظيفة الاجتماعية، الوظيفة التنظيمية) في بيئة العمل في الجامعات الرسمية الأردنية .
الكلمات المفتاحية: وسائل التواصل الاجتماعي ، التنظيم غير الرسمي ، بيئة العمل ، الجامعات الأردنية ، وظائف التنظيم غير الرسمي .

Abstract :

The aim of this study is the determination of the effect of using social media on the functions of informal organization: (psychological function, social function, and organizational function) in the work environment.

A descriptive and analytical approach was used, and the questionnaire was used as a tool to collect data, and an intentional sample consisting of employees was chosen from the administrators from public Jordanian universities in the south: (Mouta University, Tafila Technical University and Al-Hussein Bin Talal University).

The results mentioned that there is a statistical impact of usage social media on the informal organization functions : (psychological function, social function, and organizational function) in the work environment in Jordanian public universities.

Key Words: Social Media, Informal Organization, Work Environment, Jordanian Universities, Informal Organization Functions.

JEL Classification: M14, M10.

*مرسل المقال: الرفوع أحمد (ahmadnahr_357@yahoo.com)



مقدمة:

تعود فكرة التنظيم غير الرسمي الى دراسات فريدريك تايلور الذي لاحظ ان العاملين في المصنع يقومون وباتفاق مسبق بينهم بوضع معايير عمل انتاجية دون مستوى الامكانيات المتاحة. وتبلور مفهوم التنظيم غير الرسمي ضمن دراسات التون مايو والسلوكيون من بعده والذين لاحظوا ان التفاعل بين الموظفين في بيئة العمل يجعل علاقاتهم ليس حكرًا على العمل الرسمي بل تنشأ بينهم داخل المنظمة وبطريقة عفوية وتلقائية شبكة من العلاقات الشخصية والاجتماعية تسمى التنظيم غير رسمي. (Robbins & Coulter, 2012) ويقوم التنظيم غير الرسمي باشباع حاجات اعضائه من خلال الوظائف التي يؤديها والمتمثلة بالوظيفة النفسية والوظيفة الاجتماعية والوظيفة التنظيمية. وهذا النوع من التنظيم لا تحكمه لوائح ولا اجراءات مكتوبة ومحددة ، حيث يتفاعل اعضائه من خلال شبكة اتصالات تستخدم وسائل الاتصال المختلفة. (Kinicki & Williams , 2012).

ونتيجة لثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي شهدتها العالم في بدايات القرن الحالي ، ظهرت وسائل التواصل الاجتماعي وهي منصات على الإنترنت يستخدمها الناس لبناء شبكات اجتماعية أو علاقات اجتماعية مع أشخاص آخرين يشاركونهم اهتمامات شخصية أو مهنية أو خلفيات أو اتصالات ، والتي أصبحت ضرورة لتواصل الأفراد والجماعات وحصولهم على المعلومات والأخبار بالإضافة إلى تعزيز الجانب الترفيهي ، وذلك باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي مثل الفيس بوك ، الواتس أب ، انستغرام ، وتويتر وغيرها، مما أدى إلى تغيير في دينامية التنظيمات غير الرسمية في بيئة العمل ، وزاد وامتد التواصل بين أعضاء هذه التنظيمات غير الرسمية الى خارج حدود التنظيم الرسمي وذلك باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي ، مما أثر في وظائف التنظيم غير الرسمي. ومن هنا جاءت هذه الدراسة للوقوف على أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي: (الفيس بوك وواتس أب) على وظائف التنظيم غير الرسمي: (الوظيفة النفسية ، الوظيفة الاجتماعية ، الوظيفة التنظيمية) في بيئة العمل في الجامعات الرسمية الأردنية في جنوب الأردن. وقد قصر الباحث وسائل التواصل الاجتماعي على: (الفيس بوك وواتس أب) لأهمها الأكثر انتشارا في مجتمع الدراسة.

مشكلة الدراسة: في ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الآتي: هل يوجد أثر لإستخدام وسائل التواصل الاجتماعي: (فيس بوك ، واتس اب) على وظائف التنظيم غير الرسمي: (الوظيفة النفسية والوظيفة الاجتماعية) في بيئة العمل في الجامعات الأردنية الرسمية في الجنوب؟

وانبثق عن السؤال الرئيس الاسئلة الفرعية الآتية :

- هل يؤثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي (فيس بوك ، واتس اب) على الوظيفة النفسية للتنظيم غير الرسمي في بيئة العمل في الجامعات الأردنية الرسمية في الجنوب؟
- هل يوجد أثر لإستخدام وسائل التواصل الاجتماعي (فيس بوك ، واتس اب) على الوظيفة الاجتماعية للتنظيم غير الرسمي في بيئة العمل في الجامعات الرسمية الأردنية ؟



- هل يؤثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي (فيس بوك، واتس اب) على الوظيفة التنظيمية للتنظيم غير الرسمي في بيئة العمل في الجامعات الرسمية الأردنية؟

أهداف الدراسة : تهدف الدراسة بشكل رئيس الى تسليط الضوء على وجود أثر لإستخدام وسائل التواصل

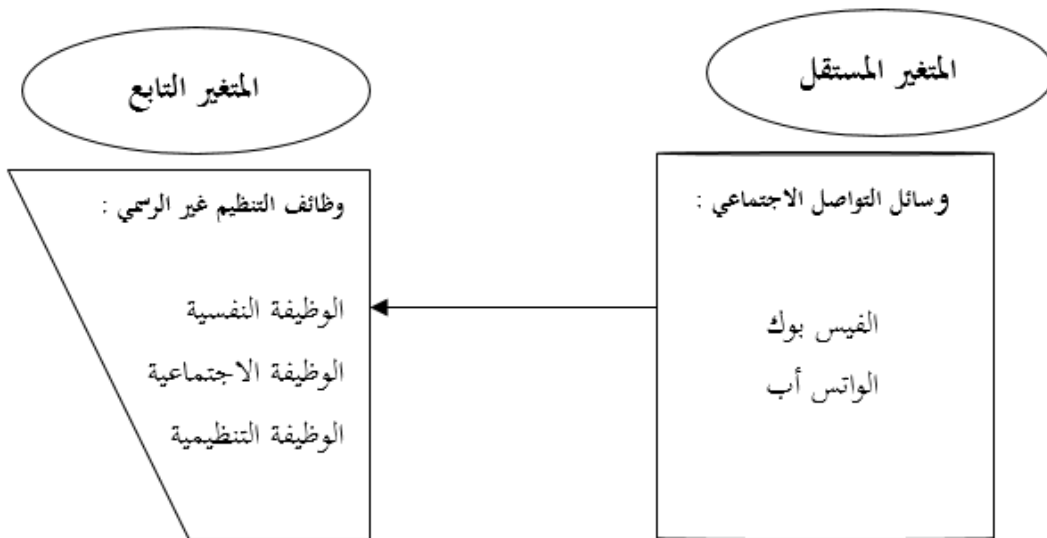
الاجتماعي:(فيس بوك ، واتس اب) على وظائف التنظيم غير الرسمي المتمثلة في:(الوظيفة النفسية ، الوظيفة الاجتماعية ، الوظيفة التنظيمية). وانبثق عن ذلك عدد من الأهداف الفرعية وتتمثل في :

- تحديد مدى تأثير استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الوظيفة النفسية لأعضاء التنظيم غير الرسمي.
- بيان أثر وسائل التواصل الاجتماعي في الوظيفة الاجتماعية لأعضاء التنظيم غير الرسمي.
- مدى تأثير وسائل التواصل الاجتماعي في الوظيفة التنظيمية لأعضاء التنظيم غير الرسمي.

فرضيات الدراسة: في ضوء مشكلة واسئلة الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

- H0: لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإستخدام وسائل التواصل الاجتماعي على وظائف التنظيم غير الرسمي : (الوظيفة النفسية ، الوظيفة الاجتماعية ، الوظيفة التنظيمية). من وجهة نظر الإداريين العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في الجنوب. وقد انبثق عن الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية التالية:
- H01: لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإستخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الوظيفة النفسية للتنظيم غير الرسمي من وجهة نظر الإداريين العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في الجنوب.
- H02: لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإستخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الوظيفة الاجتماعية للتنظيم غير الرسمي من وجهة نظر الإداريين العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في الجنوب.
- H03: لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإستخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الوظيفة التنظيمية للتنظيم غير الرسمي من وجهة نظر الإداريين العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في الجنوب.

نموذج الدراسة :



تم بناء إنموذج الدراسة للمتغير المستقل بالاسترشاد بدراسة (Farzana, Jaafar, & Sulaiman , 2012) (Jones, Borgman, & Ulusoy, 2015) (Al-Juhani, 2017) وللمتغير التابع بدراسة (شهيب ، محمد علي، 1998) (Davis, 1969)

I. الإطار النظري للدراسة والأدبيات السابقة

يعرف (Kinicki & Williams , 2012) المنظمة بأنها مجموعة من الأفراد يعملون بشكل تناغمي من أجل تحقيق أهداف محددة ويكون لها هيكل يعكس العلاقات فيها. وتتكون منظمات الأعمال من نوعين من التنظيم هما : التنظيم الرسمي وهو التنظيم المعبر عنه بالهيكل التنظيمي للمنظمة حيث يحدد الأنشطة الوظيفية والعلاقات الوظيفية والمستويات الإدارية وخطوط السلطة والمسؤولية وتقسيم العمل والتخصص. (Robbins & Coulter, 2012) ، والنوع الآخر هو التنظيم غير الرسمي وهي العلاقات الشخصية التي تقوم بين أفراد التنظيم بطريقة عفوية تلقائية ، حيث تقوم هذه العلاقة على المصلحة الشخصية المشتركة لأفراد التنظيم وتحكمها قواعد سلوكية غير مكتوبة ولكن متعارف عليها بينهم. ويلعب احد اعضاء التنظيم دور كبير الشلة. (العتبي ، م س، 2003، الصفحات 28-37) . ويكون الانتماء للتنظيم غير الرسمي بهدف اشباع حاجات ملحة لأعضائه ، حيث يقوم التنظيم غير الرسمي باشباع حاجات اعضاءه من خلال الوظائف التي يؤديها والمتمثلة بما يلي:

- **الوظيفة النفسية:** وتتمثل بما يقدمه التنظيم غير الرسمي لأعضائه من اشباع للحاجات النفسية أثناء تفاعل الفرد في المجموعة مثل : شعور عضو التنظيم غير الرسمي بالأمان وأيضاً شعوره بالاحترام والتقدير بين مجموعة زملاء العمل ، وشعوره بتحقيق ذاته بين أفراد هذه المجموعة.



- **الوظيفة الاجتماعية :** وهي ما يوفره التنظيم غير الرسمي لأعضائه من اشباع للعلاقات الاجتماعية مثل: إقامة علاقات اجتماعية مع اعضاء مجموعة زملاء العمل ، والصداقة ونقل المعلومات والآراء والمشاعر والاتجاهات وتبادلها بين أعضائه.
 - **الوظيفة التنظيمية :** وهي مراقبة ومتابعة التنظيم غير الرسمي للقرارات والاجراءات التي يتخذها التنظيم الرسمي وتؤثر على اعضاءه سلبا فيقوم التنظيم غير الرسمي بحماية أعضائه والدفاع عنهم ودعمهم داخل التنظيم الرسمي، مما يشكل ضابطا مانعا لتغول الإدارة على الأفراد. (الجيلالي ، حسان، 1985).
- وهذا النوع من التنظيم لا تحكمه لوائح ولا اجراءات مكتوبة ومحددة ، حيث يتفاعل اعضاءه من خلال شبكة اتصالات تستخدم وسائل الاتصال المختلفة . (الحري ، سند، 2020) .
- وعند النظر في الأدبيات السابقة التي بحثت أثر وسائل التواصل الاجتماعي على التنظيم نجد أن جلها أهتمت بتأثير وسائل التواصل الاجتماعي على التنظيم الرسمي في حين لم يحظ التنظيم غير الرسمي بهذا الاهتمام ، فقد تناول (Farzana, Jaafar, & Sulaiman , 2012) أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على المنظمات من حيث: تعزيز خدمة العملاء وبناء العلاقات وتقليص الكلف في: (التسويق والاتصالات والعملاء) وتحسين صورة المنظمة وتحسين صورة العلامة التجارية للمنظمة وتعزيز الموقف التنافسي للمنظمة . وتطرق كل من (Xiongfei , 2016) Xitong , & Douglas Vogel إلى دراسة أثر وسائل التواصل الاجتماعي على أداء الموظفين . وتناول (Jones, Borgman, & Ulusoy, 2015) أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الشركات الصغيرة . في حين بحث (الثبتي، ماجد ، 2015) اثر وسائل التواصل الاجتماعي على ادارة الوقت . وكذلك درس (الحري ، سند، 2020) مدى تأثير استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على انتاجية الموظف اثناء ساعات الدوام الرسمي. وتطرقت (الخولي ، سحر، 2018) إلى استخدام العلاقات العامة لمواقع التواصل الاجتماعي (الفيس بوك) .
- أما (Akram, 2018) فقد درس الآثار الايجابية والسلبية لوسائل التواصل الاجتماعي على المجتمع بشكل عام . وهناك دراسات أخرى بحثت اثر وسائل التواصل الاجتماعي على أداء منظمات الأعمال (Smits & Mogos, 2013). وتناولت دراسة (بركات ر ، صبحه ص، 2012) الدوافع النفسية والاجتماعية والإدارية الأكثر أهمية وراء استخدام الشباب لوسائل الاتصال الحديثة، وقد توصلت إلى أن مستوى تأثير الدوافع قد تراوح بين قوي جداً على المجال الإداري، وقوي على المجالات النفسية والاجتماعية. وقد تطرقت دراسات أخرى لأثر وسائل التواصل الاجتماعي على الجوانب النفسية والشعور بالعزلة والقلق عند الفرد: (عبدالرازق أسامة، 2020) (مراشكي م، 2014) (عزمي م ، فتحي أ، 2015) (قواسميه حنان، 2016).
- بينما تناولت دراسات أخر اثر وسائل التواصل الاجتماعي على التربية والقيم ،وتعزيز التفاعل الاجتماعي: (كريمي حكيمة، 2020) (العويثاني ف، 2020) (Al-Juhani, 2017).



أما الدراسات الحديثة التي تناولت التنظيم غير الرسمي فنجد أن معظمها ركزت على أثر التنظيم غير الرسمي على الأداء الوظيفي أو التنظيمي. فقد تناول (الوكواك، ميلاد، 2016) التنظيم غير الرسمي ودوره في رفع الأداء الوظيفي. وبجث (Farivar & Esmaeelinezhad, 2012) أثر الجماعات غير الرسمية على الأداء التنظيمي في ايران. أما (حرز الله، أسعد، 2014) فتناول أثر الجماعات غير الرسمية على الانتاجية . وتناولت (بورزما رانية ، رقايق نصيرة، 2020) أثر التنظيم غير الرسمي على أداء العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مجذوب سعيد. ونجد أن (ابوعطا عاهد، 2015) جانب السابقين وبجث التنظيمات غير الرسمية وعلاقتها بعملية اتخاذ القرارات الإدارية من وجهة نظر العاملين في الجامعات غير الحكومية في قطاع غزة.

ويلاحظ مما سبق ان جل الدراسات السابقة ركزت على أثر وسائل التواصل الاجتماعي على التنظيم الرسمي ككل او على بعد من ابعاده ، أو على أثرها على الجانب النفسي والاجتماعي في الفرد. في حين لم تحظ دراسة أثر وسائل التواصل الاجتماعي على التنظيم غير الرسمي في بيئة العمل الأهتمام الكافي ، ومن جهة أخرى نجد أن معظم الدراسات السابقة للتنظيم غير الرسمي ركزت على أثره على الأداء الفردي والتنظيمي. لذا جاءت هذه الدراسة لتبحث أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي على وظائف التنظيم غير الرسمي: (الوظيفة النفسية ، الوظيفة الاجتماعية ، الوظيفة التنظيمية) في بيئة العمل في الجامعات الرسمية الأردنية وذلك لتغطية الفجوة البحثية في هذا المجال.

II. الدراسة الميدانية:

1. منهجية الدراسة واجراءاتها

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من العاملين (الهيئة الإدارية) في الجامعات الأردنية الرسمية في جنوب الأردن : (جامعة مؤتة ، جامعة الطفيلة التقنية ، وجامعة الحسين بن طلال). وقد قام الباحث بتطوير أداة الدراسة مستنسا بالدراسات والأدبيات التالية :

المتغير	الأبعاد	الدراسات التي تم الاستئناس بها
وسائل التواصل الاجتماعي	الواتس أب الفيس بوك	(Jones, Borgman, & Ulusoy, 2015) (Farzana, Jaafar, & Sulaiman , 2012) (Al-Juhani, 2017)
وظائف التنظيم غير الرسمي	الوظيفة النفسية الوظيفة الاجتماعية الوظيفة التنظيمية	(شهاب ، محمد علي، 1998) (Davis, 1969) (Davis, 1969)

و تكونت الاستبانة بشكلها النهائي من ثلاثة أبعاد تضم (25) فقرة وهي :

- الخصائص الديمغرافية للمبحوثين وتكونت من (5) فقرات .
- المتغير المستقل (وسائل التواصل الاجتماعي) وتكون من (6) فقرات



● المتغير التابع : وظائف التنظيم غير الرسمي وتكون من (14) فقرة

وتم استخدام اسئلة نعم ولا للاجابة على مدى استخدام المبحوثين لوسائل التواصل الاجتماعي الفيس بوك والواتس أب. كما تم استخدام مقياس (ليكرت الخماسي) وحددت بخمس درجات هي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) لقياس تأثير العامل المستقل: (وسائل التواصل الاجتماعي) على المتغير التابع: (وظائف التنظيم غير الرسمي).

وبعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة تم إختيار عينة قصدية من مجتمع الدراسة حيث تم ارسال (500) استبانة عبر وسائل التواصل الاجتماعي الى الموظفين العاملين بوظائف إدارية في الجامعات المبحوثة ، تم تعبئة (348) استبانة ، بنسبة استرجاع تقريبا (70%) من العدد المرسل حسب الجدول (1) . وانخفاض نسبة الاسترداد عائدة الى الظروف التي اجريت فيه الدراسة حيث كان توقيتها في النصف الثاني من عام 2020 وقد شهدت فترة الدراسة جائحة كورونا وما تركته من أثر على سير هذه الدراسة.

جدول(1): الاستبانات الموزعة والمستردة حسب مجتمع الدراسة

الجامعة	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المستردة	نسبة الاسترداد
جامعة مؤتة	150	88	60%
جامعة الطفيلة التقنية	150	120	80%
جامعة الحسين بن طلال	200	140	70%
الكلية	500	348	70%

المصدر: من إعداد الباحث

وتم التعامل مع قيم المتوسطات الحسابية لتفسير البيانات التي توصلت إليها الدراسة على النحو الآتي:

منخفض	متوسط	مرتفع
1-2.33	2.34-3.67	3.68-5

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تحليل بيانات الاستبانة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V:25) وقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلتها ، حيث تم استخدام الاحصاء الوصفي في عرض بيانات الشخصية: (الديمغرافية للمبحوثين . والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعرض متغيرات الدراسة وابعادها وتحليل التباين (ANOVA) لاختبار فرضيات الدراسة.



2. عرض البيانات الشخصية (الديموغرافية):

يشير الجدول (2) الى الخصائص الشخصية للمبحوثين حيث يوضح أنه بحدود ثلثي المستجيبين هم من الذكور وبنسبة بلغت (64%)، بينما بلغت نسبة الإناث بحدود (36%) ، وهذه النسبة تعكس التوزيع الطبيعي للقوى العاملة في المؤسسات العامة في الأردن.

أما فيما يتعلق بمتغير العمر فقد لوحظ أن نسبة (74%) من المستجيبين أعمارهم أقل من 40 سنة مما يعني أن القوى العاملة في الجامعات الرسمية في الجنوب هم من فئة الشباب . أما ما يخص المؤهلات العلمية للمبحوثين ، فيلاحظ بان (64%) هم من حملة البكالوريوس و كانت خبرات (63%) منهم أكثر من عشرة سنوات ، وهذا يعكس طبيعة الأعمال في الجامعات التي تحتاج الى قوى عاملة مؤهلة ذات خبرة للعمل في الوظائف التخصصية فيها ، وأن (82%) من المبحوثين من الذين مستواهم الوظيفي موظف عاكسة بذلك الشكل الهرمي للجامعة.

الجدول (2) البيانات الشخصية والديمغرافية للمبحوثين

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
النوع الاجتماعي	ذكر	221	64%
	أنثى	127	36%
	المجموع	348	100%
العمر	أقل من 30 سنة	80	23%
	من 30 - 39 سنة	178	51%
	40 سنة فأكثر	90	26%
	المجموع	348	100%
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	90	26%
	بكالوريوس	227	65%
	ماجستير	25	7%
	دكتوراه	6	2%
	المجموع	348	100%
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	40	11%
	من 6 - 10 سنوات	90	26%
	من 11 - 15 سنة	138	40%
	16 سنة فأكثر	80	23%
	المجموع	348	100%
المسمى الوظيفي	مدير	11	3%
	نائب / مساعد مدير رئيس قسم / شعبة	50	14%
	موظف	287	82%



3. عرض نتائج الدراسة:

1.3. المتغير المستقل (وسائل التواصل الاجتماعي):

يتضح من الجدول (3) بأن 89% من المستجيبين لديهم حساب شخصي على فيس بوك يقابلهم 77% لديهم حساب شخصي على الواتس أب. وأن 55% من المستجيبين أفادوا بأن لديهم صفحات تربط بينهم وبين زملائهم من خلال الفيس بوك . يقابل ذلك 43% على الواتس أب . وأفاد 65% منهم أن زملائهم في العمل هم مجموعات وجهات اتصال على الواتس أب لديهم.

جدول رقم (3): مدى استخدام المبحوثين مواقع التواصل الاجتماعي : (الفيس بوك والواتس أب).

وسائل التواصل	الفقرة	نعم		لا		المجموع
		عدد	نسبة	عدد	نسبة	
الفيس بوك	1. هل لديك حساب شخصي على فيس بوك	310	89%	38	11%	348
	2. هل زملائك في العمل من ضمن قائمة أصدقائك على فيس بوك	280	80%	68	20%	348
	3. هل هناك صفحة او مجموعة تربط بينك وبين زملائك في العمل من خلال فيس بوك	190	55%	158	45%	348
واتس أب	4. هل لديك حساب شخصي على واتس اب ؟	270	77%	78	33%	348
	5. هل زملائك في العمل من ضمن جروبات وضمن جهات الاتصال لديك على واتس اب ؟	226	65%	122	35%	348
	6. هل هناك مجموعة تربط بينك وبين زملائك في العمل من خلال واتس اب ؟	150	43%	198	57%	348

المصدر: من إعداد الباحث

يتضح من الجدول (4) أن أبعاد وسائل التواصل الاجتماعي ككل: (الفيس بوك ، الواتس أب) من حيث الأهمية النسبية جاءت بمستوى مرتفع. إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.9) وبانحراف معياري (799). وكذلك أظهر الجدول أن وسيلة الفيس بوك جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (4.2) وبانحراف معياري قدره (821). وبأهمية نسبية مرتفعة ، بينما جاءت وسيلة الواتس أب في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.615) وبانحراف معياري (794). وبأهمية نسبية مرتفعة .



جدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والأهمية النسبية لمتغير وسائل التواصل الاجتماعي (الفيس بوك والواتس أب).

البعد	وسائل التواصل الاجتماعي	متوسط حسابي	انحراف معياري	الترتيب	الأهمية النسبية
1	الفيس بوك	4.2	.821	1	مرتفعة
2	الواتس أب	3.68	.794	2	مرتفعة
كلي	لوسائل التواصل الاجتماعي	3.9	.799		مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث

2.3. المتغير التابع : وظائف التنظيم غير الرسمي:

يتضح من الجدول (5) أن تصورات الباحثين لأبعاد وظائف التنظيم غير الرسمي ككل: (الوظيفة النفسية، الوظيفة الاجتماعية ، الوظيفة التنظيمية) من حيث الأهمية النسبية جاءت بمستوى مرتفع. إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.75) وانحراف معياري (0.658) ، وهذا يشير إلى أن الباحثين يعترفون بوظائف التنظيم غير الرسمي بشكل عام. وكانت الوظيفة التنظيمية هي الأكثر أهمية بين وظائف التنظيم غير الرسمي بمتوسط حسابي (3.965) ، وهذا يعني أن المستجيبين يدركون أن أهم وظيفة للتنظيم غير الرسمي هي مراقبة ومتابعة القرارات والاجراءات التي تتخذها الإدارة وتؤثر على اعضائه سلبا والقيام بمحايتهم والدفاع عنهم ودعمهم. ويأتي في الأهمية بعد ذلك الوظيفة الاجتماعية بمتوسط حسابي قدره (3.695) وانحراف معياري (0.625). وبأهمية نسبية مرتفعة أيضا. وهذا يشير إلى الدور الاجتماعي الذي تلعبه التنظيمات غير الرسمية. وكذلك أظهر الجدول إلى أن الوظيفة النفسية للتنظيم غير الرسمي جاءت في المرتبة الأخيرة الأولى بمتوسط قدره (3.95) وانحراف معياري قدره (0.536) . وبأهمية نسبية متوسطة. ويمكن تبرير ذلك بأن الباحثين يولون أهمية أكبر للوظيفة التنظيمية والاجتماعية للتنظيم غير الرسمي أكبر من الوظيفة النفسية والتي قد لا يدركها بعضهم.

جدول رقم (5): الترتيب والأهمية النسبية لمتغير وظائف التنظيم غير الرسمي

البعد	وظائف التنظيم غير الرسمي	متوسط حسابي	انحراف معياري	الترتيب	الأهمية النسبية
1	الوظيفة النفسية	3.59	.536	3	متوسطة
2	الوظيفة الاجتماعية	3.695	.625	2	مرتفعة
3	الوظيفة التنظيمية	3.965	.652	1	مرتفعة
كلي	وظائف التنظيم غير الرسمي	3.75	.658		مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث



وسيتم الآن استعراض تصورات المبحوثين لوظائف التنظيم غير الرسمي كل على حدى وذلك على النحو

التالي :

أ. **الوظيفة النفسية** : يتضح من الجدول (6) أن تصورات المبحوثين للوظيفة النفسية للتنظيم غير الرسمي من حيث الأهمية النسبية جاءت بمستوى متوسط . إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي لفقرات الوظيفة النفسية (3.59) وبانحراف معياري (536). ، وهذا يشير الى أن المبحوثين لا يعولون كثيرا على الوظيفة النفسية كأحدى وظائف التنظيم غير الرسمي في اشباع الحاجات النفسية مثل الشعور بالأمان والإحترام والتقدير وتحقيق الذات .

جدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب النسبي والتقدير اللفظي لتصورات

المبحوثين لفقرات الوظيفة النفسية للتنظيم غير الرسمي .

تسلسل الفقرات	الفقرة	المتوسطات الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب النسبي	التقدير اللفظي
7	اثناء وجودي بين مجموعة زملاء العمل أشعر بالأمان والأطمئنان.	3.48	384.	5	متوسطة
8	يخفف عني مجموعة زملاء العمل من مشاكل ومتاعب العمل.	3.62	586.	2	متوسطة
9	يشعري مجموعة زملاء العمل بالاحترام والتقدير .	3.52	752.	4	متوسطة
10	يساعدني مجموعة زملاء العمل في تحقيق ذاتي.	3.62	688.	2	متوسطة
11	يشاركني مجموعة زملاء العمل فرحة النجاحاتي	3.71	439.	1	مرتفعة
	المتوسط الكلي لتصورات المبحوثين للوظيفة النفسية للتنظيم غير الرسمي .	3.59	536.		متوسطة

المصدر: من إعداد الباحث

ب. **الوظيفة الإجتماعية** : يشير الجدول (7) إلى أن تصورات المبحوثين للوظيفة الاجتماعية للتنظيم غير الرسمي من حيث الأهمية النسبية جاءت بمستوى مرتفعة . إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي لفقرات الوظيفة الاجتماعية (3.695) وبانحراف معياري (625). ، وهذا يشير الى أن المبحوثين يعطون اهتمام مرتفع للوظيفة الاجتماعية كأحد وظائف التنظيم غير الرسمي فهم يشاركون زملاء مجموعة العمل في مناسباتهم الاجتماعية ويقومون بالأدوار الاجتماعية المطلوبة منهم ويتبادلون معهم والآراء والمشاعر والاتجاهات . ولكن لوحظ أن درجة موافقة المستجيبين كانت متوسطة وفي المرتبة الأخيرة لفقرة التزامهم بمستويات الأداء التي يحددها زملاء العمل ، وهذا لا يتفق مع آراء فريدريك تايلور في أن أعضاء التنظيم غير الرسمي وباتفاق مسبق بينهم يقومون بوضع معايير عمل انتاجية دون



مستوى الأمكانيات المتاحة ويلتزمون به. ويمكن تبرير ذلك بتأثير الثقافة الاسلامية على اعضاء التنظيم غير الرسمي والتي تعتبر الوظيفة أمانة يجب ان يبذل فيها الموظف قصارى جهده حتى يكون راتبه حلال.

جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب النسبي والتقدير اللفظي لتصورات

المبحوثين لفقرات الوظيفة الاجتماعية للتنظيم غير الرسمي .

تسلسل الفقرات	الفقرة	المتوسطات الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب النسبي	التقدير اللفظي
12	أعرف وأقوم بالأدوار المطلوبة مني أثناء مشاركة زملاء العمل بأي نشاط اجتماعي .	3.75	.741	2	مرتفعة
13	أثناء اداء مهامي الوظيفية التزم بمستويات الأداء التي حددها زملاء العمل	3.21	.721	5	متوسطة
14	احترم والتزم بأفكار وقيم وسلوكيات مجموعة زملاء العمل	3.54	.384	4	متوسطة
15	اتبادل المعلومات والآراء والمشاعر والاتجاهات مع أفراد مجموعة زملاء العمل	3.71	.452	3	مرتفعة
16	أشارك مجموعة زملاء العمل في مناسباتهم الاجتماعية	3.84	.634	1	مرتفعة
	المتوسط الكلي لتصورات المبحوثين للوظيفة الاجتماعية للتنظيم غير الرسمي .	3.695	.625		مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث

ت. الوظيفة التنظيمية: يتضح من الجدول (8) أن تصورات المبحوثين للوظيفة التنظيمية للتنظيم غير الرسمي من حيث الأهمية النسبية جاءت بمستوى مرتفعة . إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي لفقرات الوظيفة التنظيمية (3.965) وبانحراف معياري (0.652) ، وهذا يشير الى أن المبحوثين يعطون اهتمام مرتفع للوظيفة التنظيمية كأحدى وظائف التنظيم غير الرسمي. وعليه فأنهم يرون ان التنظيم غير الرسمي يلعب دورا كبيرا في حماية اعضائه من تغول الإدارة عليهم . ولكن يلاحظ أن الفقرة التي تنص " أقوم بإطلاع مجموعة زملاء العمل على أية قرارات أو إجراءات تتخذها الإدارة وتأثر سلبا عليهم." جاءت في الترتيب الأخيرة بالرغم من أن هناك موافقة مرتفعة عليها ، ويشير ذلك الى أن بعض الأفراد يتحفظون في إطلاع مجموعة زملاء العمل على أية قرارات أو إجراءات تتخذها الإدارة كالتزام اخلاقي نحو سرية العمل.



جدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب النسبي والتقدير اللفظي لتصورات المبحوثين لفقرات الوظيفة التنظيمية للتنظيم غير الرسمي .

تسلسل الفقرات	الفقرة	المتوسطات الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب النسبي	التقدير اللفظي
17	أقوم بإطلاع مجموعة زملاء العمل على أية قرارات أو إجراءات تتخذها الإدارة وتأثر سلبا عليهم.	3.84	.621	4	مرتفعة
18	أدافع واتضامن مع مجموعة زملاء العمل في حال اتخذت إدارة العمل اية إجراءات أو قرارات تلحق بهم الضرر.	3.92	.581	2	مرتفعة
19	أحاول التوسط لدى ادارة الشركة في حال تعرض أي من زملاء مجموعة العمل الى ظلم في العمل .	3.89	.434	3	مرتفعة
20	التمس عذرا لزملاء مجموعة العمل في حال تقصيرهم في أداء مهامهم الوظيفية.	4.21	.672	1	مرتفعة
	المتوسط الكلي لتصورات المبحوثين للوظيفة التنظيمية للتنظيم غير الرسمي .	3.965	.652		مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث

4. نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

H0: لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإستخدام وسائل التواصل الاجتماعي على وظائف التنظيم غير الرسمي: (الوظيفة النفسية، الوظيفة الاجتماعية، الوظيفة التنظيمية) من وجهة نظر الإداريين العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في الجنوب.

ولغايات اختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين (ANOVA) لقياس أثر المتغير المستقل في المتغير التابع ، حيث يوضح الجدول (9) أن قيمة F تساوي (131.900) ، ومستوى الدلالة الإحصائية (0.00). وبالتالي هي أقل من (0.05). لذلك. يمكن القول بأنه يوجد أثر دال احصائيا لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي : (فيس بوك ، واتس اب) على وظائف التنظيم غير الرسمي:(الوظيفة النفسية والوظيفة الاجتماعية والوظيفة التنظيمية) في بيئة العمل في الجامعات الرسمية الأردنية.



جدول (9): تحليل التباين (ANOVA) لأثر المتغير المستقل في المتغير التابع

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.623	2	.312	131.900	.000
Residual	16.914	195	.087		
Total	17.537	197			

المصدر: مخرجات SPSS

H01: لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإستخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الوظيفة النفسية للتنظيم غير الرسمي من وجهة نظر الإداريين العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في الجنوب.

يوضح الجدول (10) أن قيمة F تساوي (02.06) ، ومستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وبالتالي هي أقل من (0.05). لذلك يمكن القول بأنه يوجد أثر دال احصائيا لوسائل التواصل الاجتماعي (الفيس بوك والواتس أب) على الوظيفة النفسية للتنظيم غير الرسمي في بيئة العمل في الجامعات الرسمية الأردنية .

جدول (10): تحليل التباين (ANOVA) لأثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي: (فيس بوك ،

واتس اب) على الوظيفة النفسية للتنظيم غير الرسمي

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.538	2	.269	2.060	.000
Residual	25.442	195	.130		
Total	25.980	197			

المصدر: مخرجات SPSS

H02: لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإستخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الوظيفة الاجتماعية للتنظيم غير الرسمي من وجهة نظر الإداريين العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في الجنوب.

حيث يشير الجدول (11) أن قيمة F تساوي (3.703) ، ومستوى الدلالة الإحصائية (0.027) وبالتالي هي أقل من (0.05). لذلك يمكن القول بأنه يوجد أثر دال احصائيا لوسائل التواصل الاجتماعي : (الفيس بوك والواتس أب) على الوظيفة الاجتماعية للتنظيم غير الرسمي في بيئة العمل في الجامعات الرسمية الأردنية .



جدول (11): تحليل التباين (ANOVA) لأثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي: (فيس بوك ،

واتس اب) على الوظيفة الاجتماعية للتنظيم غير الرسمي

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.174	2	.587	3.703	.027
Residual	31.172	195	.160		
Total	32.346	197			

المصدر: مخرجات SPSS

H03 : لا يوجد أثر مهم ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإستخدام وسائل التواصل الاجتماعي على الوظيفة التنظيمية للتنظيم غير الرسمي من وجهة نظر الإداريين العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في الجنوب. يشير الجدول (12) أن قيمة F تساوي (2.837) ، ومستوى الدلالة الإحصائية (0.030). وبالتالي هي أقل من (0.05). لذلك يمكن القول بأنه يوجد أثر دال احصائيا لوسائل التواصل الاجتماعي : (الفيس بوك والواتس أب) على الوظيفة التنظيمية للتنظيم غير الرسمي في بيئة العمل في الجامعات الأردنية .

جدول (12): تحليل التباين (ANOVA) لأثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي: (فيس بوك ، واتس

اب) على الوظيفة التنظيمية للتنظيم غير الرسمي

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.755	2	.378	2.837	.030
Residual	25.940	195	.133		
Total	26.695	197			

المصدر: مخرجات SPSS

5. عرض النتائج ومناقشتها:

- أشارت النتائج إلى أن (89%) من المبحوثين لديهم حساب على الفيس بوك . وأفاد (80%) منهم إلى أن زملائهم في العمل ضمن قائمة اصدقائهم على الفيس بوك. كما أشارت الى أن (77%) من المبحوثين لديهم حساب شخصي على الواتس أب. وأن (65%) قالوا بأن زملائهم في العمل ضمن مجموعات الواتس لديهم. وكل هذا يعكس وبشكل كبير انتشار استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في بيئة العمل في الجامعات الرسمية الأردنية ، واستخدامها بما يدعم وظائف التنظيم غير الرسمي.
- جاءت تصورات المبحوثين لأهمية وسائل التواصل الاجتماعي ككل: (الفيس بوك ، الواتس أب) بمستوى مرتفع. وأن وسيلة الفيس بوك جاءت في المرتبة الأولى ، بينما جاءت وسيلة الواتس أب في المرتبة الثانية. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الحولى ، سحر، 2018) حول استخدام العلاقات العامة لمواقع التواصل الإجتماعي (فيس بوك) تحديدا.



- أشارت النتائج إلى أن تصورات المبحوثين لأبعاد وظائف التنظيم غير الرسمي ككل: (الوظيفة النفسية ، الوظيفة الاجتماعية ، الوظيفة التنظيمية) من حيث الأهمية النسبية جاءت بمستوى مرتفع. وهذا يشير الى أن المبحوثين يعترفون بوظائف التنظيم غير الرسمي بشكل عام ، وكانت الوظيفة التنظيمية الأكثر أهمية تليها الوظيفة الاجتماعية وأخيرا الوظيفة النفسية . ويمكن تبرير ذلك بأن الأفراد يحتاجون الى الوظيفة التنظيمية للتنظيم غير الرسمي ليدافع التنظيم غير الرسمي عنهم عند تغول الادارة عليهم او منعمهم حقوقهم . وهذا يقتضي من الإدارة أن تكون منتبهة الى قراراتها وتعليماتها بحيث لا تتعارض مع وظائف التنظيم غير الرسمي
- بينت الدراسة بأنه يوجد أثر دال احصائيا لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي : (فيس بوك، واتس اب) كمتغير مستقل على وظائف التنظيم غير الرسمي: (الوظيفة النفسية والوظيفة الاجتماعية والوظيفة التنظيمية) كمتغير تابع في بيئة العمل في الجامعات الرسمية الأردنية. وهذه تتفق مع الدراسات السابقة: (Jones, Borgman, & Ulusoy, 2015) ودراسة (الثبيتي ، 2015) ودراسة (الحري ، سند، 2020) حول وجود أثر لإستخدام وسائل التواصل الاجتماعي ولكن على التنظيم الرسمي وابعاده. أما الدراسة الحالية فوجدت أثرا لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي على وظائف التنظيم غير الرسمي. وهذا يقتضي من التنظيم الرسمي أن يعزز استخدام وسائل التواصل الاجتماعي للغايات الشخصية وتوظيفها ايضا لغايات العمل.
- دلت النتائج على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لوسائل التواصل الاجتماعي: (الفيس بوك والواتس أب) على الوظيفة النفسية للتنظيم غير الرسمي في بيئة العمل في الجامعات الرسمية الأردنية . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بركات ر ، صبحة ص، 2012) والتي توصلت الى ان تأثير الدوافع النفسية وراء استخدام الشباب لوسائل الاتصال الحديثة كان قويا. والوظيفة النفسية كأحد وظائف التنظيم غير الرسمي تلعب دورا كبيرا في اشباع حاجة أعضاء التنظيم غير الرسمي للانتماء والأمان وتحقيق الذات والاحترام والتقدير، وبالتالي فان استخدام وسائل التواصل الاجتماعي ستدعم تحقيق واشباع هذه الحاجات.
- دلت النتائج على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لوسائل التواصل الاجتماعي: (الفيس بوك والواتس أب) على الوظيفة الاجتماعية للتنظيم غير الرسمي في بيئة العمل في الجامعات الرسمية الأردنية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بركات ر ، صبحة ص، 2012) والتي توصلت الى ان تأثير الدوافع الاجتماعية وراء استخدام الشباب لوسائل الاتصال الحديثة كان قويا. والوظيفة الاجتماعية التي يؤديها التنظيم غير الرسمي لأعضائه تتمثل في قيامه بادوار اجتماعية ، وان استخدام وسائل التواصل الاجتماعي ستدعم هذه الوظيفة وتمكن اعضاء التنظيم غير الرسمي من القيام بواجباتهم الاجتماعية
- دلت النتائج على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لوسائل التواصل الاجتماعي: (الفيس بوك والواتس أب) على الوظيفة التنظيمية للتنظيم غير الرسمي في بيئة العمل في الجامعات الرسمية الأردنية . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بركات ر ، صبحة ص، 2012) والتي توصلت الى ان تأثير الدوافع الإدارية وراء استخدام الشباب لوسائل الاتصال الحديثة كان قويا جدا. والوظيفة التنظيمية للتنظيم غير الرسمي تتمثل بحماية اعضاءه من تجاوز وتغول



التنظيم الرسمي ضدهم ، وهذا ايضا يتطلب استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والتي تستخدم لهذه الغاية وتؤثر فيه بشكل كبير .

الخلاصة:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها ، وحيث أن التنظيم غير الرسمي يؤثر وبشكل كبير على أداء التنظيم الرسمي كما أشارت لذلك الدراسات السابقة (الوكوك، ميلاد، 2016) (حرز الله، أسعد، 2014) (العتيبي ، م س، 2003) فإنه يتوجب على الإدارات أن تستوعب التنظيمات غير الرسمية وأن توجهها لما فيه خدمة التنظيمات الرسمية واعضاء التنظيم غير الرسمي على حد سواء. ولتحقيق هذه الغاية فإن الدراسة توصي بما يلي:

- أن يكون المدراء أكثر موضوعية وتفهما لوظائف التنظيم غير الرسمي عند اصدار قراراتهم أو وضع تعليمات العمل ، وذلك حتى لا يصطدموا برفض أعضاء التنظيم غير الرسمي لهذه القرارات اوالتعليمات ومقاومتها أو الاحتجاج عليها وبالتالي أفشالها.
- تفهم الإدارات الجامعية للحاجات النفسية للأفراد ومحاولة اشباع هذه الحاجات من خلال إشعارهم بالأمن الوظيفي والأمن الصحي وتوفير بيئة عمل آمنة وتقديم الدعم النفسي للعاملين.
- تعزيز البعد الاجتماعي لدى العاملين في بيئة العمل الجامعية ومشاركتهم لأفراحهم ومناسباتهم ، حيث يمكن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لإنشاء مجموعات تخدم اعضاء التنظيم غير الرسمي واعضاء التنظيم الرسمي في نفس الوقت.
- اجراء المزيد من الدراسات عن وسائل التواصل الاجتماعي الرسمي وأثرها على فاعلية الاتصال بين اعضاء التنظيم غير الرسمي أو أثرها على دينامية التنظيم غير الرسمي. أو باجراء دراسات لأنواع أخرى من وسائل التواصل الاجتماعي مثل تويتر ولينكدان وانستغرام وغيرها.

قائمة المراجع :

- ابوعطا، ع. (2015). التنظيمات غير الرسمية وعلاقتها بعملية اتخاذ القرارات الإدارية (أطروحة ماجستير، جامعة الأزهر). استرجع من <http://www.alazhar.edu.ps/arabic/He/files/20122515.pdf>
- بركات، ر.، & صبحه، ص. (2012). الدوافع النفسية والاجتماعية والإدارية وراء استخدام الشباب الفلسطيني لوسائل الاتصال الحديثة. مجلة جامعة القدس المفتوحة، 1(28)، 11-54.
- بورزومة، ر.، & رقايق، ن. (2020). أثر التنظيم غير الرسمي على أداء العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مجذوب سعيد - الطهاير- (أطروحة ماستر). جامعة محمد الصديق بن يحيى، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- الثبتي ، م. (2015). أثر وسائل التواصل الاجتماعي على إدارة الوقت لدى الإدارات الأمنية بمحافظة جدة (ماجستير، جامعة نايف). استرجع من <http://repository.nauss.edu.sa/123456789/62>



- الجيلالي، ح. (1985). التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الاقتصادية (أطروحة ماجستير). معهد علم الاجتماع، قسنطينة.
- الحري، س. (2020). أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أثناء الدوام الرسمي على انتاجية العمل من وجهة نظر الموظفين- دراسة ميدانية على موظفي قطاع الأعمال لشركة الاتصالات السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية / المركز القومي للبحوث، 1(4)، 14-157.
- حرزالله، أ. (2014). أثر الجماعات غير الرسمية على الانتاجية (أطروحة ماجستير). الجامعة الإسلامية، غزة - فلسطين .
- الخولي، س. (2018). استخدام مواقع التواصل الاجتماعي "فيس بوك" في مجال العلاقات العامة بالجامعات في مصر. دراسة مقارنة بين جامعة الإسكندرية والأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري. المجلة العلمية المحكمة لكلية الآداب، 1(89)، 1-89.
- شهاب، م. ع. (1998). السلوك الإنساني في التنظيم. (م 1). دار الفكر العربي للطبع و النشر.
- عبدالرازق، أ. (2020). إدمان وسائل التواصل الاجتماعي وعلاقته بالشعور بالوحدة النفسية وسمات القلق الاجتماعي لدى طلبة جامعة نجران. المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 1(14)، 210-240. <https://doi.org/https://doi.org/10.33193/IJoHSS.14.2020.114>
- العتيبي، م. ب. س. (2013). أثر التنظيم غير الرسمي على اتخاذ القرارات الإدارية بالمنظمات الأمنية (ماجستير). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، السعودية .
- عزمي، م.، & فتحي، أ. (2015). الفروق في بعض سمات الشخصية والقلق الاجتماعي بين مستخدمي وغير مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي لعينة من طلاب كلية التربية جامعة المنيا. مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة البحرين، 1(16)، 125-161.
- العمري، ع. ا. (2018). الأبعاد الاجتماعية لاستخدامات المراهقين لوسائل التواصل الاجتماعي ، دراسة وصفية على عينة من طلبة المرحلة الثانوية بمدينة جدة. مجلة جامعة الملك عبد العزيز للآداب والعلوم الإنسانية، 26(3)، 139-171. <https://doi.org/DOI:10.4197/Art.26-3.6>
- العويثاني، ف. (2020). دور وسائل التواصل الاجتماعي في تعزيز التفاعل الاجتماعي والأكاديمي من وجهة نظر طالبات كلية العلوم والدراسات الإنسانية وكلية المجتمع بجملاء-المملكة العربية السعودية. . مجلة كلية التربية-جامعة الإسكندرية.
- قواسميه، ح. (2016). مواقع التواصل الاجتماعي ودورها في زيادة العزلة عند الطلبة الجامعيين الجزائريين. جامعة العربية التبسي (أطروحة ماجستير). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
- كرمي، ح. (2020). دور وسائل التواصل الاجتماعي في ترسيخ التربية على القيم. مجلة مسالك التربية والتكوين، 1(3). <https://doi.org/10.48403/IMIST.PRSM/massalek-v3i1.21115>

- مراشكي، م. (2014). استخدام شبكات التواصل الاجتماعي و علاقته بالشعور بالوحدة ،النفسية لدى الطلبة الجامعيين)-فايسبوك - أنموذجا (أطروحة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية). استرجع في من <http://thesis.univ-biskra.dz/id/eprint/2279>
- الكواك، م. (2016). لتنظيم غير الرسمي ودوره في الرفع من الأداء الوظيفي بالجامعة الاسلامية مالانج (أطروحة ماجستير). جامعة مالانج، اندونيسيا.
- Akram, W. (2018). A Study on Positive and Negative Effects of Social Media on Society. *INTERNATIONAL JOURNAL OF COMPUTER SCIENCES AND ENGINEERING*. <https://doi.org/10.26438/ijcse/v5i10.351354>
- Al-Juhan, F. (2017). The Impact of Using Social Media on Personal and Social Compatibility among Youth, A Study on a Sample of Al-Baath University Students. *Al-Baath University Journal*, 9(66), 105-130.
- Davis, K. (1969). Grapevine communication among lower and middle managers. *Personnel Journal*, 48(4).
- Farivar, F., & Esmaeelinezhad, O. (2012). The effects of informal groups on organizational performance: a case study of Iran. *Interdisciplinary Journal Contemporary Research in Business*, 364-374.
- Farzana, P., Jaafar, N., & Sulaiman , A. (2012). (. Social media usage and organizational performance: Reflections of Malaysian social media managers. *Telematics and Informatic*, (1), 67-78.
- GonKi, W., Jun (Justin), , L., & Robert , A. B. (2016). The impact of social media reviews on restaurant performance: The moderating role of excellence certificate Association for Information Systems AI'. *International Journal of Hospitality Management*, (55), 41-51.
- Jones, N., , ., Borgman, R., & Ulusoy, , E. (2015). Impact of social media on small businesses. *.Journal of Small Business and Enterprise Development*, , 22(4), 611-632.
- Kinicki,, A., & Williams, B. (2012). *Management a practical introduction*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2012). *Management*. Boston: Prentice Hall.
- Smits, M., & Mogos, S. (2013). *The Impact Of Social Media On Business Performance*. ايسل.aisnet.org/ecis2013_cr/125 ECIS 2013 فتم في
- Xiongfei , C., Xitong, G., & Douglas Vogel,, X. (2016). Exploring the influence of social media on employee work performance. *Internet Research*, 26(2), 529-540.