تحليل ببليوغرافي لتأثير الثقافة التنظيمية على تقبل التكنولوجيا حسب النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا(UTAUT) – دراسة حالة قاعدة بيانات سكوبيس (2024/2006) –

Bibliographic Analysis of the Impact of Organizational Culture on Technology Acceptance According to the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) - Scopus Database Case Study (2006/2024) -

أحمد سالمي[1،*]، سهام عزي[2]

[1] كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3 (الجزائر) (Salmi.ahmed@univ-alger3.dz)

[2] مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، جامعة الجزائر 3 (الجزائر) (Azzi.sihem@univ-alger3.dz)

تاريخ الاستلام: 2025/02/01؛ **تاريخ القبول**: 2025/03/20؛ **تاريخ النشر**: 2025/07/25

ملخص: تعتبر الثقافة التنظيمية إطارا عميقا يؤثر بشكل مباشر على قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات واغتنام الفرص، ولعل أهم هذه التغيرات في العصر الحالي هو التكنولوجيا التي تبرز كعامل حاسم يؤثر على قدرة المنظمة على البقاء والنمو.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على قبول التكنولوجيا من خلال النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا (UTAUT)، المنهجية المتبعة هي التحليل الببليوغرافي حيث تم البحث في قاعدة بيانات Scopus سكوبيس خلال الفترة 2024/2006 بالاعتماد على الكلمات المفتاحية التالية: الثقافة التنظيمية وتقبل التكنولوجيا.

تم التوصل أن هناك تزايد في الاهتمام بهذا الموضوع البحثي خاصة بعد سنة 2019 بسبب تأثيرات جائحة كوفيد، وأن الولايات المتحدة الأمريكية هي الدولة الرائدة في هذا المجال وأن أكثر التخصصات العلمية اهتماما بهذا المجال هو علوم الكمبيوتر.

خلصت الدراسة أن الثقافة التنظيمية تلعب دورا هاما وحاسما في تقبل التكنولوجيا بالمنظمة، حيث أن العوامل الثقافية السائدة بالمنظمة تكون عاملا حاسما في تشجيع قبول التكنولوجيا أو إعاقة قبولها بالمنظمة.

الكلمات المفتاح: ثقافة تنظيمية؛ تكنولوجيا؛ نظرية موحدة لقبول واستخدام تكنولوجيا

تصنيف JEL : M14 ؛ O33 ؛ D83

Abstract: Organizational culture is a deep-seated institutional framework that directly influences an organization's ability to adapt to changes and seize opportunities. Perhaps the most significant of these changes in the current era is technology, which is emerging as a critical factor impacting an organization's survival and growth.

This study aims to identify the impact of organizational culture on technology acceptance through the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT).

A bibliometric analysis was employed. The Scopus database was searched for the period 2006-2024 using the keywords "organizational culture" and "technology acceptance."

The findings indicate a growing interest in this topic, particularly after 2019 and the effects of the COVID-19 pandemic. The United States is identified as the leading country in this field, and computer science is the discipline with the highest publication output related to this subject.

The study concluded that organizational culture is vital and decisive in technology acceptance. The prevailing cultural factors within the organization act as a crucial determinant in promoting or hindering technology adoption.

Keywords: Organizational Culture ;Technology; UTAUT.

Jel Classification Codes: M14;O33;D83.

* المؤلف المرسل.

I- تمهيد :

يشهد عالم اليوم ثورة تكنولوجية ورقمية غير مسبوقة، انتقل من خلالها العالم إلى عصر جديد، العصر الرقمي، عصر شبكة الإنترنت والحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي.

إذا أردنا أن نفهم حجم ومدى تأثير هذ التحول يكفي أن نقوم بإلقاء نظرة سريعة على ما يحدث في العالم على شبكة الأنترنت خلال دقيقة واحدة

ففي دقيقة واحدة، تتدفق ملايين الرسائل والتفاعلات الرقمية عبر مجموعة متنوعة من المنصات والوسائط الرقمية، مما يدل على مدى ترابط البشر وتواصلهم في العصر الرقمي.

فعلى سبيل المثال في الدقيقة الواحدة عبر العالم يتم إرسال 241 مليون بريد إلكتروني و41.6 مليون رسالة على **WhatsApp**وتجرى 6.3 مليون عملية بحث على جوجل ويتم تحميل 400 ألف تطبيق من متاجر التطبيقات.

وعلى صعيد التجارة الإلكترونية ينفق المتسوقون 455 ألف دولار على موقع **Amazon** ويقوم المستخدمون بتقديم 6060 سيرة ذاتية على موقع **Linekdln** ويتم حجز 747 إقامة على موقع **Airbnb** وقفز مستخدمو الأنترنت عبر العالم ب 2.1 مليار مستخدم سنة 2013 الى 5.2 مليار مستخدم سنة 2023. [1]

تسلط هذه الأرقام الضخمة الضوء على ما يعيشه العالم اليوم من تحول رقمي، وتظهر مدى تأثير التكنولوجيا على كل جانب من جوانب حياة الأفراد والمنظمات والدول على حد سواء وأصبحنا اليوم نواجه مصطلحات جديدة الإنسان الرقمي والمنظمة الرقمية والعالم الرقمي.

لذلك أصبحت التكنولوجيا من أهم العوامل التي تحدد مستقبل المنظمات وتحدد أيضا مدى قدرتها على البقاء والنمو مستقبلا، ففي عالمنا المعاصر لم يصبح خيار تبني التكنولوجيا في المنظمة خيارا بل أصبح ضرورة حتمية تمليها التغيرات الحاصلة في العالم التي فرضتها الثورة الرقمية والتقنيات الحديثة.

لقد اهتمت العديد من الدراسات حول قبول التكنولوجيا مثل نموذج قبول التكنولوجيا **TAM** والنموذج الموحد لقبول واستخدام التكنولوجيا **UTAUT**.

إن قبول التكنولوجيا ونجاح تنفيذها بالمنظمة لا يقتصر فقط على التكنولوجيا بحد ذاتها أو بالنماذج المرتبطة بها بل هناك عوامل أخرى يجب مراعاتها وتعتبر الثقافة التنظيمية بمثابة العامل الحاسم في هذه العملية.

فالثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة بين أعضاء المنظمة والتي يمكن أن تعزز أو تضعف قبول المنظمة واعتمادها للتكنولوجيا.

فالمنظمات التي تتمتع بثقافة تشجع على الابداع والابتكار والتعلم والتكيف مع التغيرات التكنولوجية تكون أكثر قدرةً على الاستفادة من التكنولوجيا وتحقيق النجاح والبقاء والنمو.

وعلى عكس ذلك، تواجه المنظمات التي تتمسك بالأساليب والطرق التقليدية ومقاومة التغيير صعوبات في مواكبة التغيرات التكنولوجية المتسارعة.

- **الإشكالية:** تعتبر النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا (**UTAUT**) من أهم النظريات التي حاولت تفسير العوامل المؤثرة على قبول الأفراد واستخدامهم للتكنولوجيا.

تسلط هذه النظرية الضوء على أربعة أبعاد رئيسية حيث تشكل هذه الأبعاد عاملا حاسما في قبول التكنولوجيا بالمنظمة تتمثل في: توقعات الأداء، توقعات الجهد، التأثير الاجتماعي، والظروف الميسّرة.

وبالنظر إلى أهمية الثقافة التنظيمية في تشكيل سلوك الأفراد وقراراتهم، فمن الضروري دراسة تأثيرها على قبول الأفراد للتكنولوجيا من خلال العوامل والأبعاد التي تحددها النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا.

ومنه يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تأثر الثقافة التنظيمية على قبول التكنولوجيا وفق النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا؟

- **الهدف من الدراسة:** تهدف هذه الدراسة باستخدام النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا **UATAUT** الى:
  - استكشاف العوامل الرئيسية للثقافة التنظيمية التي تؤثر على قبول التكنولوجيا
  - شرح العلاقة بين الثقافة التنظيمية وقبول التكنولوجيا من خلال هذا النموذج
  - تسليط الضوء على الدور الحاسم الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تقبل التكنولوجيا بالمنظمة

- التعرف على الدول والتخصصات العلمية الرائدة في مجال الثقافة التنظيمية وتقبل التكنولوجيا خلال الفترة 2006/2024 باستخدام قاعدة بيانات Scopus سكوبيس

▪ **أهمية الدراسة:** تعد دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على قبول التكنولوجيا أمرًا مهمًا لأنها تساعد المنظمات على تحسين نجاح تطبيق التكنولوجيا، إن فهم العوامل الثقافية التي تؤثر على قبول التكنولوجيا يمكن أن تساعد المنظمات في اختيار وتنفيذ التكنولوجيات التي تناسب ثقافة المنظمة واحتياجاتها.

1.I- الأطر النظرية لفهم الثقافة التنظيمية :

تعتبر الثقافة التنظيمية موضوعا متعدد الأوجه والأبعاد، مما يجعل من الصعب إيجاد مفهوم موحد لها، ولقد أدى ذلك إلى ظهور العديد من النظريات التي تحاول تفسيرها وتقديم رؤية متكاملة حولها، وتحاول تسليط الضوء على الجوانب المختلفة منها.

يمكن القول إن الثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم والمعتقدات والافتراضات والعادات والأعراف التي يتقاسمها أعضاء المنظمة والتي توجه سلوكهم وتحدد كيفية تفاعلهم مع بعضهم البعض ومع بيئتهم الخارجية.

يمكن تشبيهها بـــ "روح المنظمة" لأنها تعكس هويتها الفريدة التي تميزها عن باقي المنظمات الأخرى، يعتبر إدغار شين من أبرز الباحثين في مجال الثقافة التنظيمية حيث قدم أحد التعريفات الشاملة والأكثر استخداما في علوم الإدارة والتي عرفها بأنها:

"نمط من الافتراضات الأساسية المشتركة تعلمته مجموعة أثناء حلها لمشاكلها الخاصة بالتأقلم الخارجي والتكامل الداخلي، ونجح إلى حد كاف لأن يجعله صالحا ويجري تعليمه للأعضاء الجدد على أنه الطريقة الصحيحة للفهم والإدراك والتفكير والشعور فيما يتعلق بتلك المشكلات."[2]

يعكس هذا التعريف الفهم العميق للثقافة التنظيمية حيث يشير على أنها نظام من المعتقدات والقيم والافتراضات الأساسية التي تشكل سلوكيات أفراد المجموعة وتؤثر على نجاحها، وهي ليست مفهوما ثابتا، بل تتطور مع الزمن من خلال التعلم والتكيف مع التحديات المختلفة.

بالإضافة إلى هذا التعريف، اقترح إدغار شين نموذجاً يركز على بنية الثقافة التنظيمية [3]، مقسماً إياها إلى ثلاث طبقات، حيث نجد في المستوى الأول الطبقة المرئية والتي يطلق عليها المنتجات أو التحف أو القطع الأثرية والتي تعبر عن أشياء ملموسة يمكن رؤيتها وسماعها أما في المستوى الثاني نجد القيم والمبادئ التي تعبر عن الاعتقادات، والتي غالبا ما يتم توثيقها في البيانات والإعلانات.

ويشير المستوى الثالث إلى الافتراضات الأساسية، التي تعبر عن الافتراضات والمعتقدات الراسخة، والتي يمكن تشبيهها بالعقل الباطن للمنظمة وهي تشكل دون وعي أساس الثقافة وتوجه سلوك المنظمة، ولكن نادرا ما يتم التعبير عنها.

باختصار، يقدم نموذج شين إطارا لتحليل الثقافة التنظيمية يساهم بفهم ثقافتها بشكل أفضل وهذا ما يسمح لها بتحديد فرص التحسين وتطبيق استراتيجيات التغيير بما يتناسب مع قيمها ومعتقداتها.[4]

❖ عيوب نموذج ادغار شين:

يعتبر نموذج إدغار شين للثقافة التنظيمية نموذجا شائعا لكنه غير خال من العيوب إحدى الانتقادات الرئيسية له تكمن في تعقيده وصعوبة تطبيقه حيث يصنف الثقافة التنظيمية إلى ثلاث مستويات (المنتجات، والقيم، والافتراضات الأساسية)، لكن من الصعب في الواقع التفريق بين هذه المستويات بدقة داخل المنظمات.[5]

عيب آخر لنموذج شين هو الجمود فهو لا يراعي التغيرات المستمرة للثقافة التنظيمية، خاصةً في ظل التطور التكنولوجي السريع فعلى سبيل المثال، أضافت الثورة الصناعية الرابعة أبعادا ثقافية جديدة لا يتناولها نموذج شين بشكل كامل مما يقلل من فاعليته في بيئات العمل الحديثة.[6]

علاوة على ذلك يتجاهل نموذج شين تأثير العوامل الخارجية مثل ظروف السوق والمنافسة والتي قد تؤثر بشكل كبير على ثقافة المنظمة فهو يركز بشكل أساسي على العوامل الداخلية للثقافة.[7]

لكن رغم هذه العيوب لا يزال نموذج شين أداة قوية لفهم ثقافة المنظمة حيث يوفر إطارا شاملا لفهم الثقافة التنظيمية هذا النموذج يساعد المنظمات على تحديد نقاط القوة والضعف في ثقافتها، مما يمكنها من تحسين الأداء وتعزيز التكيف مع التغيرات البيئية.

أما هوفستيد فقد ركز على تأثير ثقافة الدولة على المنظمة من خلال نموذجه الذي يعتبر اطارا لفهم الاختلافات الثقافية بين الدول [8]، حيث حدد ستة أبعاد للقيم الثقافية:

المسافة بين السلطة، الفردية مقابل الجماعية، الذكورة مقابل الأنوثة، التوجه طويل الأجل مقابل القصير الاجل، تجنب الغموض، التساهل مقابل ضبط النفس.

ويعتبر هذا النموذج أداة قيمة لفهم الاختلافات الثقافية من أجل تسهيل التواصل عبر الثقافات.

بينما يقدم نموذج هوفستيد نظرة ثاقبة حول الاختلافات الثقافية بين الدول، إلا أنه يُنتقد لعدم قدرته على تحليل الاختلافات الثقافية بين الأفراد داخل نفس الدولة.[9]

يؤكد هوفستيد أن الأبعاد الثقافية التي حددها هي نتاج تجميع البيانات، وليس تعبيرا دقيقا عن كل فرد في ثقافة معينة لذلك، يجب تجنب الربط بين هذه الأبعاد والاختلافات الفردية في القيم، لأنها تخص المجتمع ككل وليس كل فرد فيه.[10]

❖ **نموذج تيرنر وترومبينارز Trompenaars**:

هو إطار عمل شامل يهدف لتحليل أبعاد ثقافية مختلفة لفهم كيفية تفاعل أشخاص من ثقافات مختلفة وكيف يتصور هؤلاء الأشخاص العالم.

ويشدد على أهمية الوعي الثقافي والتكيف مع الاختلافات الثقافية عند العمل مع أشخاص من خلفيات ثقافية متنوعة[11].

يحدد هذا النموذج سبعة أبعاد رئيسية للثقافة:[12]

- **العالمية مقابل النسبية:** يستكشف هذا البعد التعامل مع القواعد والالتزامات، حيث تعطي الثقافات العالمية الأولوية للقواعد والمبادئ بغض النظر عن الظروف الفردية، بينما الثقافات النسبية تركز على أهمية العلاقات.
- **الفردية مقابل الجماعية:** يحاول هذا البعد التركيز حول نظر الثقافات الى العلاقة بين الفرد والجماعة، حيث تؤكد الثقافات الفردية على الاستقلال والإنجازات الفردية، بينما تعطي الثقافات الجماعية الأولوية للجماعة.
- **الإنجاز مقابل الانتساب:** يستكشف هذا البعد تحديد الثقافات للسلطة والمكانة، حيث تقدر ثقافات الإنجاز الأداء والكفاءة في تحديد المكانة، بينما ثقافات الانتساب تعين المكانة بناء على الروابط الاجتماعية، الخلفية العائلية، العمر.
- **التتابعي مقابل المتزامن:** هذا البعد يستكشف كيف تنظر الثقافات للزمن، حيث ترى الثقافات التتابعية الزمن خطيا وتعطي الأولوية لإكمال المهام بترتيب محدد، بينما ترى الثقافات المتزامنة الزمن مرنا ومتعدد الأبعاد، حيث غالبا ما تمارس أنشطة متعددة في زمن واحد.
- **المحايد مقابل العاطفي:** يحاول هذا البعد فحص كيفية تعامل الثقافات مع العواطف، حيث تميل الثقافات المحايدة الى التحكم في مشاعرها بينما تعبر الثقافات العاطفية بسهولة عن مشاعرها ويعتبر ذلك طبيعيا ومقبولا.
- **السيطرة الداخلية مقابل السيطرة الخارجية:** يحاول هذا البعد استكشاف نظر الثقافات الى العلاقة بين البشر والطبيعة، حيث تعتقد ثقافات السيطرة الداخلية أنه يمكنها السيطرة على بيئتها ونتائجها من خلا المبادرة والجهد، بينما تعتقد ثقافات السيطرة الخارجية أن الأحداث مرتبطة بعوامل خارجة عن سيطرتها.

❖ **عيوب النموذج:**

عيوب هذا النموذج هي التبسيط المبالغ للأبعاد الثقافية وصعوبة تطبيقه في سياقات تنظيمية مختلفة [13] يبسط النموذج الثقافة التنظيمية مما يستدعي استخدام مناهج أخرى متعددة التخصصات أشمل وأكثر عملية [14]

في الأخير يمكن القول إن نموذج الثقافة لـــ **Trompenaars** و**Hampden-Turner** أداة قيمة لفهم الاختلافات الثقافية وتعزيز التفاعل عبر الثقافات المختلفة ورغم وجود بعض القيود إلا أنه يوفر إطارا لفهم التعقيد الثقافي في بيئات عالمية.

ما يمكن قوله في الأخير أن فهم الثقافة التنظيمية أمر معقد ويتطلب النظر إليها من وجهات نظر مختلفة، لأنها تتكون من العديد من العوامل والخصائص المتداخلة.

I.2- الإطار النظري لتقبل التكنولوجيا :

يشير تقبل التكنولوجيا الى رغبة الأفراد في تبني واستخدام التقنيات الجديدة[15] ومنه يمكن القول إن قبول التكنولوجيا هو مدى استعداد الأفراد لاستخدام تكنولوجيا معينة واعتمادها، وهذا يرجع إلى عوامل متعددة مثل اعتقادهم بمنفعة هذه التكنولوجيا في تحسين أدائهم، وسهولة تعلمها واستخدامها، والتأثير الاجتماعي من حولهم، وكذلك خصائصهم الشخصية مثل العمر والخبرة والشخصية، والعوامل السياقية مثل ثقافة المنظمة والبنية التحتية والدعم التي توفرها.

ويتضمن قبول التكنولوجيا ثلاث مراحل:[16]

- **المعرفة:** حيث يتم التعرف لأول مرة على التكنولوجيا ويتم فهم وظائفها الأساسية واستخداماتها المحتملة وقد تكون المعرفة في هذه المرحلة سطحية.
- **الموقف:** في هذه المرحلة يتم تكوين موقف ورأي حول التكنولوجيا وقد يكون هذا الموقف إيجابيا أو يلبيا بناءا على المعرفة المتاحة.
- **السلوك:** في هذه المرحلة يتم اتخاذ إقرار المتعلقة باستخدام التكنولوجيا

❖ **نماذج قبول التكنولوجيا:**

▪ **نموذج قبول التكنولوجيا** (Technology Acceptance Model) TAM

هو إطار عمل واسع الاستخدام لتقييم قبول المستخدم لتقنيات المعلومات والاتصالات [17] ويفترض أن سهولة الاستخدام والفائدة المتصورة هما العاملان المحددان لمواقف المستخدم ونواياه السلوكية تجاه تتبني التكنولوجيا [18]

ومن الانتقادات الموجهة لهذا النموذج أنه لا يأخذ بعين الاعتبار العوامل الاجتماعية والثقافية التي قد تؤثر على قبول التكنولوجيا، لكن رغم هذا يعتبر نموذج **TAM** أداة قوية لفهم وتوقع قبول واستخدام التكنولوجيا الجديدة من قبل الأفراد.

يُمكن استخدامه لتحليل وتحسين استراتيجيات التسويق والتطوير للتقنية، ويساعد في التأكد من أن التكنولوجيا تُصمم وتُقدم بطريقة تُعزز قبولاها من قبل المستخدمين.

▪ **النظرية موحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا** (UTAUT)

النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا (**UTAUT**) هي إطار عمل تم تطويره لفهم العوامل التي تؤثر على قبول واستخدام التكنولوجيا من قبل الأفراد. تم تقديم هذه النظرية من قبل **Venkatesh** وزملائه في عام 2003 [19] (أنظر الشكل رقم**04**):

تفترض النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا أربع مكونات أساسية تؤثر بشكل كبير على قبول المستخدم للتكنولوجيا:

توقع الأداء، توقع الجهد، التأثير الاجتماعي، وظروف الميسرة [20]

- **توقع الأداء:** الدرجة التي يعتقد فيها الفرد أن استخدام التكنولوجيا سيساعده على تحقيق الأفضل.
- **توقع الجهد:** اعتقاد المستخدم ان استخدام التكنولوجيا سيكون سهلا ولن يتطلب جهدا كبيرا.
- **التأثير الاجتماعي:** مدى تأثير رأي الأشخاص في حياة المستخدم على قراره باستخدام التكنولوجيا.
- **الظروف الميسرة:** مدى اعتقاد المستخدم بأن المنظمة توفر البنية التحتية والتقنية والدعم اللازمين لاستخدام التكنولوجيا.

تؤثر البنود الرئيسية بشكل مباشر على نية السلوك لاستخدام التكنولوجيا حيث تعتبر نية السلوك هي أقوى مؤشر على الاستخدام الفعلي.

وبنود العمر، الجنس، الخبرة، وطواعية الاستخدام تعتبر كمغيرات معدلة لتعدل العلاقات بين البنود ونية السلوك.

❖ **عيوب النموذج:**

لقد تعرض نموذج النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا (**UTAUT**)، على الرغم من استخدامه على نطاق واسع في فهم قبول التكنولوجيا، لانتقادات مختلفة وعيوب محددة.

من بين القيود المهمة تعقيده والعدد الكبير من المتغيرات التي يشملها هذا التعقيد قد يصعب من تطبيقه على أرض الوقع، خاصة في البيئات المختلفة حيث يمكن أن تتغير العوامل بشكل كبير.

يواجه نموذج **UTAUT** انتقادا لعدم مراعاة العوامل الثقافية بشكل كاف عند تقييم قبول التكنولوجيا ففي بعض الثقافات قد لا تكون بعض العوامل ذات نفس الأهمية التي تكتسبها في الثقافات الغربية مثل التيسير الاجتماعي وهذا يثير المخاوف بشأن قابلية تعميم النموذج وقدرته على عكس قبول التكنولوجيا بدقة عبر الثقافات المختلفة.

يركز نموذج **UTAUT** بشكل كبير على جوانب التكنولوجيا نفسها مهملاً العوامل الفردية أو التنظيمية التي قد تؤثر على قبول واستخدام التكنولوجيا.

يعاني نموذج **UTAUT** من عيب كبير يتمثل في اعتماده على أبعاد قد لا تعكس بشكل دقيق سلوك المستخدم فعلى سبيل المثال يركز النموذج بشكل كبير على توقعات الأداء والجهود، مهملا العوامل النفسية والعاطفية التي تؤثر على قبول المستخدم والتي تلعب دورا مهمًا في فهم تبني التكنولوجيا بشكل كامل.

تعاني بعض العناصر داخل نموذج **UTAUT** من غموض قد يؤدي إلى سوء فهم وتناقضات في نتائج الدراسات.

لكن على الرغم من ذلك يقدم نموذج **UTAUT** إطارا أساسيا لفهم قبول التكنولوجيا، إلا أن نقاط ضعفه، مثل التعقيد، وعدم مراعاته للثقافات المختلفة والعوامل النفسية، تظهر الحاجة إلى المزيد من البحث والتعديل لجعله قابلا للتطبيق بشكل أفضل في بيئات متنوعة.

II – الطريقة والأدوات :

المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة هي التحليل الببليوغرافي، حيث اعتمد البحث في البداية على الكلمات الرئيسية:

" Organizational culture AND technology acceptance "

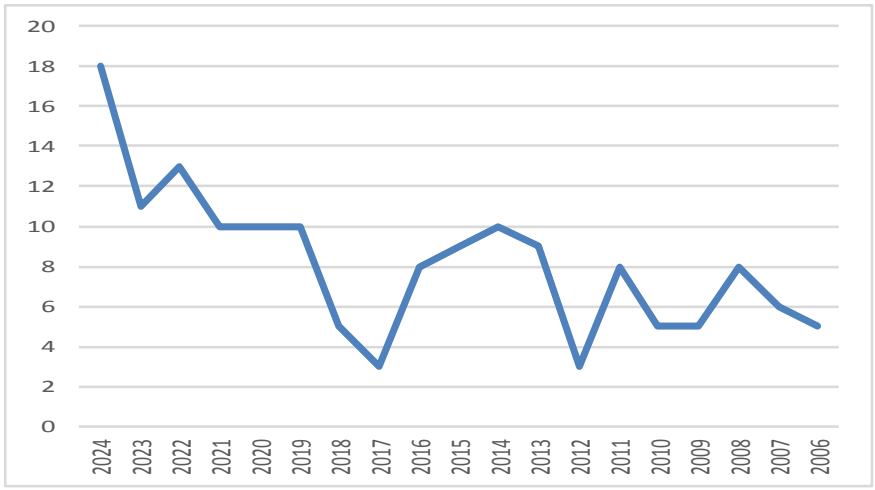
أسفر هذا البحث الأولي عن 257 دراسة تمتد من عام 2016 إلى غاية 2024، خضعت هذه النتائج للفرز والتحسين، واستبعاد أوراق المؤتمرات والكتب وتقييد الاختيار بالمقالات فقط، علاوة على ذلك، تم استبعاد أي مقال غير مكتوب باللغة الإنجليزية، مما أدى إلى عينة نهائية من 156 دراسة.

الجدول (1): توزيع المنشورات عبر سنوات الدراسة

السنوات	المنشورات	السنوات	المنشورات
2006	05	**2016**	08
2007	06	**2017**	03
2008	08	**2018**	05
2009	05	**2019**	10
2010	05	**2020**	10
2011	08	**2021**	10
2012	03	**2022**	13
2013	09	**2023**	11
2014	10	**2024**	18
2015	09	**المجموع**	156

المصدر: قاعدة بيانات سكوبيس

الشكل (1) منحنى توزيع المنشورات عبر سنوات الدراسة



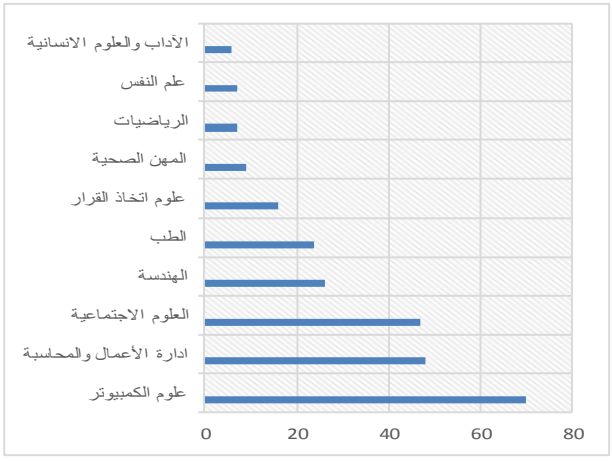
المصدر: قاعدة بيانات سكوبيس

الجدول (02): أهم عشر تخصصات نشرا لموضوع الثقافة التنظيمية وتقبل التكنولوجيا

التخصص	المنشورات
علوم الكمبيوتر	70
ادارة الأعمال والمحاسبة	48
العلوم الاجتماعية	47
الهندسة	26
الطب	24
علوم اتخاذ القرار	16
المهن الصحية	09
الرياضيات	07
علم النفس	07
الآداب والعلوم الانسانية	06

المصدر: قاعدة بيانات سكوبيس

الشكل (02) أهم عشر تخصصات



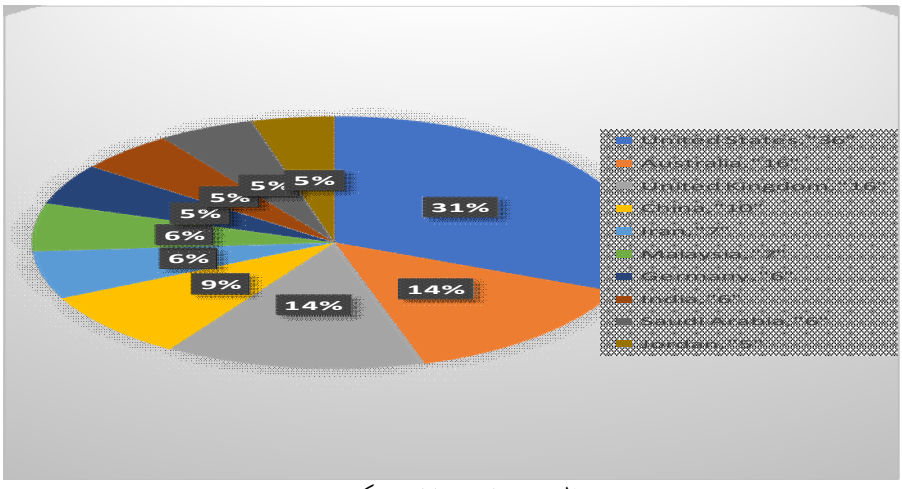
المصدر: قاعدة بيانات سكوبيس

الجدول (03) الدول العشر الرائدة في موضوع الثقافة وتقبل التكنولوجيا

الدولة	عدد المشورات
الولايات المتحدة الأمريكية	36
أستراليا	16
المملكة المتحدة	16
الصين	10
إيران	07
ماليزيا	07
ألمانيا	06
الهند	06
المملكة العربية السعودية	06
الأردن	05

المصدر: قاعدة بيانات سكوبيس

الشكل (03) الدول العشر الرائدة



المصدر: قاعدة بيانات سكوبيس

III- النتائج ومناقشتها :

تعتبر العلاقة بين الثقافة التنظيمية وقبول التكنولوجيا لا سيما من خلال إطار نظرية التوحيد لقبول واستخدام التكنولوجيا (**UTAUT**)موضوعًا ذا أهمية متزايدة خلال السنوات الأخيرة، يكشف التحليل الببليوغرافي للمنشورات من عام 2016 إلى غاية 2024 عن اتجاه تصاعدي واضح مما يعكس الأهمية المتزايدة لهذا المجال البحثي، بدأت المنشورات بـــ 5 في عام 2016 وارتفعت بشكل مطرد لتصل إلى ذروتها بـــ 18 منشورًا في عام 2024، مما يدل على الاهتمام الأكاديمي المتزايد بهذا الموضوع.

على الرغم من الاتجاه التصاعدي العام إلا أن هناك بعض التقلبات على طول الطريق؛ فعلى سبيل المثال انخفض عدد المنشورات إلى 3 فقط في عام 2017، ثم استعاد عافيته مع نمو مستدام في السنوات اللاحقة، ومنذ عام 2020، ظل عدد المنشورات ثابتًا عند مستوى عالٍ، حيث بلغ 10 منشورات على الأقل سنويًا مما يشير إلى تركيز مستمر على دراسة التفاعل بين الثقافة التنظيمية وقبول التكنولوجيا، بسبب جائحة كوفيد التي ساهمت في التوجه أكثر نحو التكنولوجيا، وتشير الذروة في عام 2024 إلى الاهتمام المتزايد المدفوع بالتطورات التكنولوجية والدور المهم للثقافة التنظيمية في تسهيل التحولات الرقمية.

وخلال نفس الفترة شهدت دراسات متنوعة عبر العديد من التخصصات، مما يعكس الطبيعة متعددة الأبعاد لهذا الموضوع بحيث تتصدر علوم الكمبيوتر بـــ 70 منشورًا مما يبرز دورها الحيوي في دراسة سلوك المستخدم وتصميم الأنظمة وتنفيذ التكنولوجيا، تأتي إدارة الأعمال والمحاسبة في المرتبة الثانية بـــ 48 منشورًا، مع التركيز على سلوكيات التنظيم والاستراتيجيات التي تؤثر على تكامل التكنولوجيا، تليها العلوم الاجتماعية بـــ 47 منشورًا، حيث تستكشف الأبعاد الاجتماعية والثقافية للثقافة التنظيمية، ويظهر مجال الهندسة (26 منشورًا) اهتمامًا بالتطبيقات التقنية لاعتماد التكنولوجيا، بينما يركز مجال الطب (24 منشورًا) على تكنولوجيا الرعاية الصحية وقبولها في المنظمات الطبية، كما تبحث علوم القرار (19 منشورًا) في عمليات اتخاذ القرار المتعلقة باستخدام التكنولوجيا، وتتناول المهن الصحية (9 منشورات) تبني التكنولوجيا في مجال الرعاية الصحية، أما الرياضيات وعلم النفس (7 منشورات لكل منهما) فتدرسان النماذج الكمية والسلوكيات الفردية أو الجماعية، بينما تقدم الفنون والعلوم الإنسانية (6 منشورات) رؤى حول الأبعاد الثقافية والأخلاقية.

كما يلاحظ الاهتمام الكبير من قبل الباحثين في مختلف البلدان حيث أصبح هذا الموضوع ذا أهمية متزايدة مع سعي المنظمات حول العالم لفهم كيفية تأثير العوامل الثقافية على تبني التكنولوجيا واستخدامها في سياقات متنوعة.

يكشف التحليل الببليوغرافي أن الولايات المتحدة هي الدولة الرائدة في هذا المجال، حيث أنتجت 36 منشورًا علميا، مما يعكس تركيزها الكبير على سلوكيات التنظيم والتقدم التكنولوجي، تليها أستراليا والمملكة المتحدة، حيث قدمت كل منهما 16 منشورًا، مما يُبرز انخراطهما الأكاديمي القوي في هذا المجال، وتحتل الصين المرتبة الثالثة بـــ 10 منشورات، مما يعكس اهتمامها المتزايد باستكشاف أطر تبني التكنولوجيا في ظل اقتصاد رقمي سريع التطور. قدمت كل من إيران وماليزيا 7 منشورات، بينما ساهمت ألمانيا والهند بـــ 6 منشورات لكل منها، مما يُبرز الجهود الإقليمية لفهم قبول التكنولوجيا في سياقات ثقافية متنوعة، وأخيرًا ساهمت المملكة العربية السعودية ب 6 مشورات والأردن بـــ 5 منشورات، مما يشير إلى اهتمام بحثي ناشئ في هذا المجال بالدول العربية.

تظهر هذه التوزيعات للمنشورات الأهمية العالمية للتفاعل بين الثقافة التنظيمية وقبول التكنولوجيا، حيث من خلال دراسة هذا الموضوع باستخدام نموذج (**UTAUT**) يستطيع الباحثون فهم هذه العلاقة بشكل أفضل مما يساعد المنظمات على تطبيق التكنولوجيا بنجاح أكبر.

إن تأثير الثقافة التنظيمية على قبول التكنولوجيا من خلال النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا(**UTAUT**) ، هو موضوع متعدد الأوجه اكتسب اهتماما أكاديميا كبيرا وتناولته العديد من الدراسات.

حيث تفترض النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا أن أربعة عوامل أساسية حاسمة في قبول التكنولوجيا بالمنظمة وتتمثل في:

توقع الأداء، وتوقع الجهد، والتأثير الاجتماعي، والظروف التيسيرية داخل المنظمات [21]

ومع ذلك فإن تأثير الثقافة التنظيمية على هذه العوامل يمكن أن يسهل أو يعيق تبني التقنيات الجديدة حيث تشمل الثقافة التنظيمية القيم والمعتقدات والممارسات المشتركة التي تشكل بيئة العمل وتؤثر على سلوك أعضاء المنظمة.

ولقد أظهرت الدراسات أن الثقافة التنظيمية التي تتماشى مع التغييرات التكنولوجية التي يتم تنفيذها يمكن أن تعزز بشكل كبير قبول المستخدم للتكنولوجيا.

يسلط **Vatanasakdakul** الضوء على أن التوافق الأفضل بين حوكمة تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية يؤدي إلى رضا وقبول أعلى للتكنولوجيا . [22]

ويتفق هذا مع النتائج التي توصل إليها داسجوبتا وجوبتا اللذان أكدا على أن الثقافة التنظيمية هي مقدمة حاسمة لقبول التكنولوجيا وخاصة في المنظمات الحكومية.[23]

وتعد الأبعاد الثقافية المحددة في هذه الدراسات مثل دعم الابتكار والقدرة على التكيف، عوامل حاسمة لتعزيز بيئة مواتية لاعتماد التكنولوجيا.

علاوة على ذلك كما هو موضح في **UTAUT** يرتبط دور تسهيل الظروف من خلال الظروف الميسرة ارتباطًا وثيقًا بالثقافة التنظيمية .

وأشارت دراسة **Mardiana** التفاعل بين الثقافة التنظيمية ومفاهيم **UTAUT** حيث زعموا أن الأنواع الثقافية المختلفة:

ثقافة العشيرة، والأدهقراطية، والسوق، والتسلسل الهرمي – يمكن أن تؤثر على نجاح أنظمة المعلومات [24]

فعلى سبيل المثال، تشجع ثقافة العشيرة بتركيزها على التعاون على تقبل التكنولوجيا الجديدة بينما قد تعيق الثقافة الهرمية، بتشددها، الابتكار وتزيد من مقاومة التغيير التكنولوجي.

يؤكد **Dabliz** (2020) على دور الثقافة التنظيمية في نجاح تطبيق التكنولوجيا فهم هذا الدور يساعد على تحديد العقبات التي تواجه استخدام التكنولوجيا، مما يسمح بتطوير استراتيجيات تطبيق أكثر فاعلية [25]

وجدت دراسة **2017Wraikat** أن وجود مناخ عمل إيجابي يزيد من قبول الموظفين للتكنولوجيا، هذا يعني أن بيئة العمل الداعمة تشجع الموظفين على استخدام التقنيات الجديدة.[26]

وجدت دراسة **Venkatesh** (2010) بعد إجراء دراسة تجريبية في منظمة واحدة تعمل في كل من الولايات المتحدة والصين وجمع بيانات طولية مما مجموعه أكثر من 300 موظف في وحدة عمل واحدة في كل من البلدين، أن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا مهمًا في التأثير على اعتماد التكنولوجيا. على وجه التحديد، لكن اختلف دور التأثير الاجتماعي عبر هذين البلدين بينما لم تتغير آثار العوامل الأخرى توقعات الأداء وتوقعات الجهد المبذول والظروف الميسرة.[27]

كما وجدت دراسة**Fred D. Davis** (1989) [28] أن التخصص الدراسي يمكن أن يؤثر على طريقة فهم الأفراد للتكنولوجيا وقبولها فالتخصصات المختلفة تتميز بأساليب تفكير وتجارب تعليمية وثقافات متنوعة تؤثر على عوامل مثل الفائدة وسهولة الاستخدام. على سبيل المثال، يركز طلاب الهندسة على فوائد الأداء أكثر، بينما يهتم طلاب العلوم الاجتماعية بالتأثير الاجتماعي.

كما أظهرت الدراسة أن قبول التكنولوجيا يختلف بين تخصصات الهندسة والعلوم والفنون والعلوم الاجتماعية، مما يؤكد ضرورة تصميم استراتيجيات تبني التكنولوجيا لتناسب خصوصية كل تخصص.

تلعب الثقافة التنظيمية دورا مهما في التأثير على قبول واستخدام التكنولوجيا داخل المنظمة، أظهرت الدراسات أن الثقافة التنظيمية يمكن ان تؤثر إيجابيا أو سلبا على الأداء الوظيفي للموظفين ورضاهم عن استخدام التكنولوجيا [29]

العلاقة بين ثقافة المنظمة ونظرية القبول والاستخدام الموحدة **UTAUT** هي علاقة معقدة ومتعددة الأوجه حيث أن العوامل الثقافية يمكن أن تعزز أو تعيق تبني التكنولوجيا.

IV- الخلاصة :

استكشفت هذه الدراسة تأثير الثقافة التنظيمية على قبول التكنولوجيا مع التركيز على إطار النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا (**UTAUT**).

من خلال التحليل الببليوغرافي للمنشورات العلمية في قاعدة بيانات سكوبيس خلال الفترة 2016 و2024 تبين أن هذا المجال البحثي يشهد نموًا ملحوظًا، مما يؤكد الأهمية المتزايدة لفهم كيفية تأثير القيم والمعتقدات والممارسات المشتركة داخل المنظمات على تبني التكنولوجيا.

يكشف التوزيع الجغرافي للمنشورات عن اهتمام عالمي واسع بهذا الموضوع، حيث تتصدر علوم الكمبيوتر وإدارة الأعمال والعلوم الاجتماعية قائمة التخصصات المهتمة، علاوة على ذلك فإن ريادة الولايات المتحدة في عدد المنشورات، تليها أستراليا والمملكة المتحدة، تسلط الضوء على المراكز الأكاديمية التي تقود هذا المجال، ومع ذلك فإن المساهمات المتزايدة من دول مثل الصين وإيران وماليزيا، بالإضافة إلى الاهتمام الناشئ في المنطقة العربية تشير إلى أن هذا المجال يتطور بوتيرة عالمية متسارعة.

تؤكد النتائج التي تم التوصل إليها أهمية فهم الثقافة التنظيمية كعامل أساسي في تبني التكنولوجيا بنجاح فمن خلال نظرية**UTAUT** ، والتي تحدد توقع الأداء، وتوقع الجهد، والتأثير الاجتماعي، والظروف الميسرة كعوامل رئيسية لقبول التكنولوجيا، فإن الثقافة التنظيمية تلعب

دورًا محوريًا في تشكيل هذه العوامل على سبيل المثال يمكن لثقافة تنظيمية تدعم الابتكار والمرونة أن تعزز من توقع الأداء والظروف الميسرة وبالتالي تزيد من احتمالية قبول الموظفين للتقنيات الجديدة، في المقابل قد تؤدي ثقافة تنظيمية هرمية وتقليدية إلى مقاومة التغيير والتكنولوجيا.

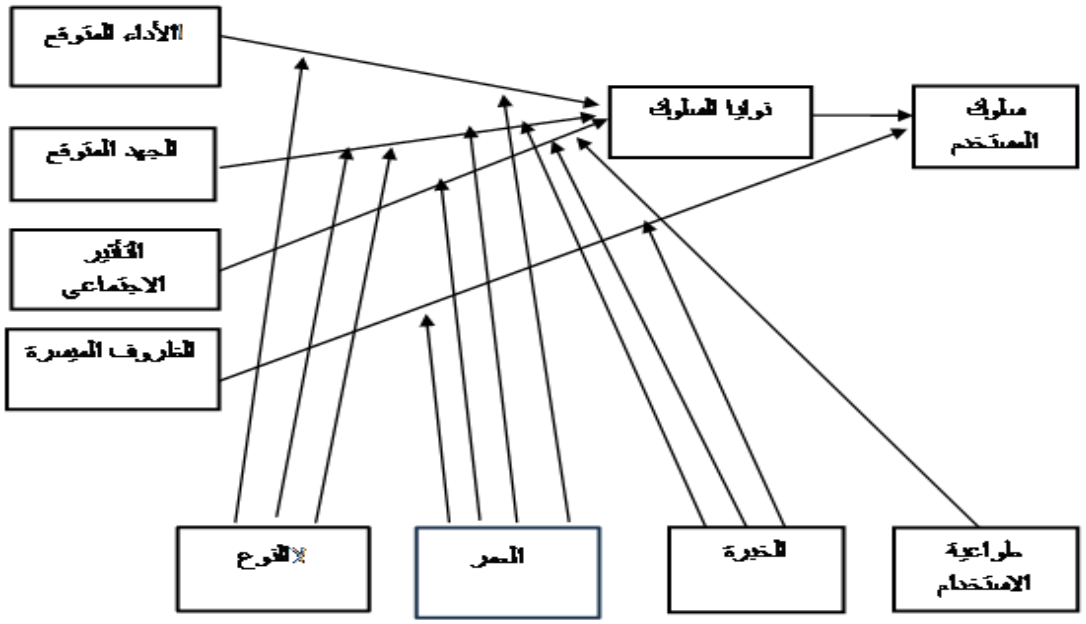
تتفق هذه النتائج مع أبحاث سابقة تؤكد أن التوافق بين الثقافة التنظيمية وحوكمة تكنولوجيا المعلومات يؤدي إلى قبول أعلى للتكنولوجيا، كما أظهرت الدراسات أن أنواعًا ثقافية مختلفة داخل المنظمات (العشيرة، الأدهوقراطية، السوق، التسلسل الهرمي) يمكن أن تؤثر بشكل مختلف على نجاح تبني التكنولوجيا.

بالإضافة إلى ذلك فإن وجود مناخ عمل إيجابي والذي يعكس ثقافة تنظيمية داعمة يساهم في تعزيز قبول الموظفين للتكنولوجيا، يشير هذا إلى أن المنظمات التي تتبنى ثقافة تقدر التطور والتعاون تكون أكثر عرضة لتحقيق فوائد التكنولوجيا.

بناءً على هذه النتائج توصي الدراسة المنظمات بتطوير ثقافة تنظيمية تتوافق مع استراتيجيات التكنولوجيا الخاصة بها، بحيث يجب أن يكون التركيز على تعزيز ثقافة تشجع على الابتكار والتعاون والمرونة فضلاً عن توفير الدعم والموارد اللازمة للموظفين لتبني التكنولوجيا الجديدة بنجاح.

– ملاحق :

الشكل رقم (04) نموذج تقبل التكنولوجيا UATAUT



Venkatesh, V. (2003). USER ACCEPTANCE OF INFORMATION TECHNOLOGY: TOWARD A UNIFIED VIEW. MIS Quarter

– الإحالات والمراجع :

1 https://www.domo.com/learn/infographic/data-never-sleeps-11 تاريخ الزيارة 2024/11/15

2/3 Schein, E. H. (2004). Organizational Culture and Leadership. San Francisco: The Jossey-Bass p11/26 تاريخ الزيارة 2024/11/01

4 Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. Journal of business research, 67(8), 1609-1621. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.007 p 1,2 تاريخ الزيارة 2024 /11/02

5/6 Singaram, S., & Mayer, C. H. (2022). The influence of the Fourth Industrial Revolution on organisational culture:An empirical investigation. Frontiers in psychology, 13, 919157. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919157 تاريخ الزيارة 2024/09/01

7 Liang, S., & Gao, X. (2024). Dimensions of corporate culture and financial performance: Evidence from Chinese publicly listed companies. Environment and Social Psychology, 9(6). https://esp.as-pub.com/index.php/esp/article/view/2445 تاريخ الزيارة 2024 /09/03

8/10Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. Online readings in psychology and culture, 2(1), 8. https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014

11/12 Merk, V. (2003). Communication across Cultures: from cultural awareness to reconciliation of the dilemmas. Available at SSRN 464720 https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.464720 2024/11/01 تاريخ الزيارة

13 Sankaran, S. (2004). Developing a Dilemma Model to Diagnose and Overcome Organizational Cultural Barriers to Implement Knowledge. International Journal of Knowledge, Culture and Change Management. http://hdl.handle.net/10453/11202024 /11/05 تاريخ الزيارة

14 Kutsyi, O. (2023). THE 4X4 MODEL OF ORGANIZATIONAL CULTURE: A CRITICAL ANALYSIS OF THE THEORY AND JUSTIFICATION OF AN ALTERNATIVE OPTION. Baltic Journal of Legal and Social Sciences, (3), 130-139 https://doi.org/10.30525/2592-8813-2023-3-17

202/11/06 تاريخ الزيارة

16/15 Rosita, T., & Fatmasari, R. (2023). Acceptance of Distance Learning Technology in Technology-Based Learning Management. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7(4), 1191-1201 https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i4.5945

18/17 Malatji, W. R., Eck, R. V., & Zuva, T. (2020). Understanding the usage, modifications, limitations and criticisms of technology acceptance model (TAM). Advances in Science, Technology and Engineering Systems Journal, 5(6), 113-117. http://dx.doi.org/10.25046/aj050612

19/21 Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2016). Unified theory of acceptance and use of technology: A synthesis and the road ahead. Journal of the association for Information Systems, 17(5), 328-376. https://aisel.aisnet.org/jais?utm_source=aisel.aisnet.org%2Fjais%2Fvol17%2Fiss5%2F1&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages

20 Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. MIS quarterly, 425-478. https://doi.org/10.2307/30036540

22 Vatanasakdakul, S., Aoun, C., & Chen, Y. (2017). Chasing success: an empirical model for IT governance frameworks adoption in Australia. Science, Technology and Society, 22(2), 182-211 https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0971721817702278#tab-contributors

23 Dasgupta, S., & Gupta, B. (2013). Organization culture dimensions as antecedents of internet technology adoption. In Grand Successes and Failures in IT. Public and Private Sectors: IFIP WG 8.6 International Working Conference on Transfer and Diffusion of IT, TDIT 2013, Bangalore, India, June 27-29, 2013. Proceedings (pp. 658-662). Springer Berlin Heidelberg. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-38862-0_49

24 Mardiana, S., Tjakraatmadja, J. H., & Aprianingsih, A. (2018). How Organizational Culture Affects Information System Success: The Case of an Indonesia IT-Based Company. Journal of Information Systems Engineering and Business Intelligence, 4(2), 84–95. https://doi.org/10.20473/jisebi.4.2.84-95

25 Dabliz, R., Poon, S. K., Ritchie, A., Burke, R., & Penm, J. (2020). A qualitative evaluation of the usability of a hospital-wide electronic medication management system in the oncology setting using the unified theory and use of technology framework.. https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-48522/v1

26Wraikat, H. , Bellamy, A. and Tang, H. (2017) Exploring Organizational Readiness Factors for New Technology Implementation within Non-Profit Organizations. Open Journal of Social Sciences, 5, 1-13. https://doi.org/10.4236/jss.2017.512001

27 Venkatesh, V., & Zhang, X. (2010). Unified theory of acceptance and use of technology: US vs. China. Journal of Global Information Technology Management, 13(1), 5-27. https://doi.org/10.1080/1097198X.2010.10856507

28 Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. Management science, 35(8), 982-1003. https://doi.org/10.1287/mnsc.35.8.982

29 Jamali, A., Bhutto, A., Khaskhely, M., & Sethar, W. (2022). Impact of leadership styles on faculty performance: Moderating role of organizational culture in higher education. Management Science Letters, 12(1), 1-20. http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2021.8.005

2024/11/20 تاريخ الزيارة

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

أحمد سالمي & سهام عزي (2025)، **تحليل ببليوغرافي لتأثير الثقافة التنظيمية على تقبل التكنولوجيا حسب النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا(UTAUT) - دراسة حالة قاعدة بيانات سكوبيس (2024/2006)-**، مجلة المؤسسة، المجلد 14 (العدد 01)، الجزائر: جامعة الجزائر-3، ص.ص 83-94.

يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـــ **رخصة المشاع الإبداعي نَسب المُصنَّف – غير تجاري – منع الاشتقاق 4.0 دولي** (CC BY-NC 4.0).

مجلة المؤسسة مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نَسب المُصنَّف – غير تجاري – منع الاشتقاق 4.0 دولي** (CC BY-NC 4.0).

The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.
Entreprise Review is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license** (CC BY-NC 4.0).


المؤسسة
entreprise