

دور المناخ التنظيمي في التوجه نحو تطبيق الادارة الالكترونية بحث تحليلي لاراء القيادات الاكاديمية في كليات جامعة صلاح الدين/ اربيل

أ.م.م. مظفر حمد علي

قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة صلاح الدين، اربيل، اقليم كوردستان، العراق

mudhafar.h.a@gmail.com

پشتیوان أحمد شیخ حمد

قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة صلاح الدين، اربيل، اقليم كوردستان، العراق

pshtiwan72@yahoo.com

المخلص

يهدف هذا البحث الى دراسة دور المناخ التنظيمي في التوجه نحو تطبيق الادارة الالكترونية في كليات جامعة صلاح الدين- اربيل. وطبق البحث على مجتمع البحث متمثلين القيادات الاكاديمية في كليات جامعة صلاح الدين والبالغ عددهم (95) فرداً من عمداء الكليات ومعاونهم وروؤساء الاقسام. ولجمع البيانات والمعلومات يتم استخدام الاستبيان. وقد سعت لاختبار عدد من الفرضيات المتعلقة بعلاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، وذلك للاجابة عن التساؤلات المتعلقة بالمشكلة والوصول الى الاهداف الموضوعية. ولأجل تحليل البيانات استخدمت العديد من الاساليب الاحصائية ومن اهمها الاحصاءات الوصفية وتحليل الارتباط والانحدار وتحليل التباين واختبار (t) وبعد تحليل البيانات احصائياً توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات ومن أهمها (يوجد انسجام جيد لأبعاد المناخ التنظيمي والمتمثلة في الهيكل التنظيمي، الاتصال والتواصل، التكنولوجيا، المشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل) والإنسجام المتوسط لمتطلبات الادارة الالكترونية والمتمثلة في (المتطلبات المالية، المتطلبات الفنية، المتطلبات الادارية، المتطلبات البشرية، المتطلبات الامنية) في إجابات أفراد العينة، فضلاً عن وجود علاقات طردية ومعنوية عالية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد المناخ التنظيمي الخمسة (مجتمعة ومنفردة) مع الادارة الالكترونية ووجود تأثير معنوي بين أبعاد المناخ التنظيمي (مجتمعة ومنفردة) بكونها متغيرات مستقلة والادارة الالكترونية بكونها متغير معتمد، وهذه النتائج جاءت متطابقة مع فرضيات البحث.

واستناداً الى ما توصل اليه البحث من الاستنتاجات فقد خرج البحث بعدد من التوصيات أهمها: الاهتمام بالمناخ التنظيمي ومراجعة اعاده في كليات جامعة صلاح الدين- اربيل، والعمل على تعزيز الجوانب الايجابية فيها ومعالجة الجوانب السلبية، لما لذلك من دور كبير في تعزيز تطبيق الادارة الالكترونية، فضلاً عن توفير (التكنولوجيا اللازمة، الدعم المادي والمعنوي، الدورات

معلومات البحث

تاريخ البحث:

الاستلام: ٢٠١٩/٨/٥

القبول: ٢٠١٩/٩/٨

النشر: ربيع ٢٠٢١

الكلمات المفتاحية:

Organizational Climate, Electronic Management, Type of Organizational Climate, Dimension of Organizational Climate, Required of E-management

Doi:

10.25212/lfu.qzj.6.2.29

التدريبية، برامج الحماية لضمان أمن وسلامة المعلومات الادارية، الامكانيات الفنية والبشرية المطلوبة).

المقدمة

تعد تقنية الإدارة الإلكترونية من أبرز التطبيقات الإدارية الحديثة التي ظهرت في الوقت الحالي مرتبطة بثورة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة. لذا أخذت الدول والمنظمات تتنافس في مجال تطبيق هذه التقنية الحديثة في إدارتها. في ظل التطور الهائل في التقنيات والتحديات التي تواجه العمل الإداري من تغيرات تكنولوجية ومعلوماتية سريعة أصبح من الضروري على المنظمات أن تستفيد من هذا التطور لضمان جودة أداء أفضل وتحسين أساليب العمل والخدمة المقدمة للزبائن وتحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة عالية، وكان من أهم المميزات التي تميز بها العصر الحالي ظهور مصطلح الإدارة الإلكترونية وما تحققه من منافع كثيرة في جميع المجالات.

ان ظهور معايير وقيم جديدة للعمل الإداري شكل ضغطا على ادارة المنظمات لتأخذ شكلا جديدا يوفر المناخ الإداري المنسجم مع تلك المعايير والقيم. بمعنى آخر، أصبح من الضروري التحول من الأساليب الإدارية التقليدية الى الأساليب الإلكترونية. فأدى ذلك الى جعل تطوير النظم الإدارية والتغيير التنظيمي من أهم سمات العصر الحديث لمواكبة المستجدات العالمية المتسارعة ومواجهة التحديات. وتبعاً لذلك، فإن جميع المنظمات شعرت بحاجة ملحة الى تغيير ادارتها التقليدية وتبني انظمة ادارية رقمية تتماشى مع سمات العصر الحالي.

وتسعى المنظمات لتوفير مناخ تنظيمي لمواردها يساعدها على القيام بدورها على الوجه الأكمل. إن مفهوم المناخ التنظيمي يعبر عن مجموعة من الخصائص للبيئة الداخلية التي تتمتع بدرجة كبيرة من الاستقرار أو الثبات النسبي يفهمها العاملون، وتنعكس على اتجاهاتهم وسلوكهم في المنظمة التي يعملون فيها. وعلى الرغم من اختلاف الكتاب والباحثين في تحديد أبعاد المناخ التنظيمي إلا أنها ذات أثر كبير في تطبيق الإدارة الإلكترونية ومن هنا بات من أهم واجبات الإدارة أن تحاول قدر المستطاع تحسين المناخ التنظيمي بشكل يساهم في تطبيق الادارة الإلكترونية.

تعرف منظمات التعليم العالي بأنها تلك المنظمات التي تضم الكليات التي تقدم الخدمات لتلبية حاجة المجتمع. ولا شك ان زيادة اعداد وحجم الكليات يستدعي الاهتمام بوسائل الادارة الحديثة لضمان الحصول على المعلومات الدقيقة وبوقت مناسب لاتخاذ القرارات بكفاءة وفعالية. ومن أبرز هذه الوسائل هي الادارة الإلكترونية التي تهدف الى تبسيط الاجراءات واختصار الوقت لتقديم خدمات اكثر جودة ودقة فضلاً عن القضاء على سلبيات الادارة التقليدية مثل تكديس الاوراق والروتين والبيروقراطية الادارية .

ولذلك تم اجراء هذا البحث حول دور المناخ التنظيمي في التوجه نحو تطبيق الادارة الإلكترونية لكليات جامعة صلاح الدين-أربيل

تأسيساً على ماسبق تضمن البحث أربعة محاور خصص الأول لمنهجية البحث فيما تناول المحور الثاني للجانب النظري أما المحور الثالث الجانب التطبيقي وخصص المحور الرابع للاستنتاجات والتوصيات.

أولاً: منهجية البحث

1. مشكلة البحث:

أصبحت الإدارة الإلكترونية وتطبيقها جانباً مهماً في المنظمات وخاصة قطاع التعليم لما له من دور بارز في تكوين واعداد القوى العاملة لاحتياجات سوق العمل وذلك لمواكبة التطور التكنولوجي ودوره في

تخفيض التكاليف وسرعة انجاز الاعمال الادارية وجودة الخدمة ؛ لأن الإدارة التقليدية لم تعد قادرة على الاستجابة لمتغيرات العصر ومتطلباته، فقد أصبح التحول نحو الإدارة الإلكترونية حتمياً لكل المنظمات . وفي الجانب الآخر يعد المناخ التنظيمي احد المفاهيم الادارية الحديثة التي تركز في تهيئة بيئة العمل الجيدة للمنظمات وتساهم في رفع كفاءة وفاعلية اداء المنظمة وبالتالي بقائها واستمرارها في ميدان المنافسة ونظرا لعدم وجود دراسات كافية حول تطبيق الادارة الالكترونية في الجامعات وخاصة في اقليم الكوردستان

جاءت فكرة التوجه نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في كليات جامعة صلاح الدين-أربيل، حيث تشكل توجه لديهم بأهمية تحويل العمل التقليدي إلى عمل إلكتروني يسهل وييسر العمل داخل الكليات، من أجل مواكبة التطور التكنولوجي المتغير والمتسارع، فمع تزايد عدد قبول الطلبة توسعت الكليات أضعافاً كثيرة، وبالتالي فان زيادة الملفات والامور الادارية والعمل الورقي شكل توجهاً لدى كليات جامعة صلاح الدين-أربيل بضرورة تطبيق الإدارة الإلكترونية ليتم استيعاب العدد الكبير من الامور وأرشفة جميع الطلبات والبيانات إلكترونياً لتسهيل الرجوع إليها وحفظها في قواعد بيانات كل ذلك سيؤدي إلى الإرتقاء بالكليات وتحسين الخدمة التعليمية المقدمة.

وبناء على ما سبق تمثل مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية

أ- مدى توفر متغيري البحث المتمثلة بالمناخ التنظيمي والادارة الالكترونية في الكليات المبحوثة؟ وما هي مستوياتها؟

ب- هل تنتم الكليات المبحوثة بالمناخ التنظيمي وماهي مستوياتها حسب اراء القيادات الاكاديمية؟

ت- ماهي طبيعة التأثير بين المناخ التنظيمي والادارة الالكترونية في الكليات المبحوثة؟

ث- هل تتباين الكليات المبحوثة في توجهها نحو الادارة الالكترونية تبعاً لتباين مستويات تركيزها على متغير المناخ التنظيمي؟

ج- هل هناك فروقات معنوية في الكليات المبحوثة تجاه متغيرات البحث على وفق السمات الشخصية للمستجيبين؟

2. أهمية البحث:

يتجسد أهمية البحث في جانبين يمكن استعراضهما في الآتي :

أ. الأهمية الأكاديمية :

ينبثق أهمية البحث من الأهمية الحيوية لمتغيراتها بوصفها موضوعات هامة ومؤثرة شغلت الفكر الإداري والسلوك المنظمي.

يعد هذه البحث محاولة متواضعة لإغناء المكتبة المعرفية بالشكل الذي يمكن من خلاله تأكيد العلاقات بين متغيرات البحث.

تحديد الأفكار الجوهرية ذات العلاقة بموضوعات البحث الحالي لإيجاد الترابط بين متغيراتها.

ب. الأهمية الميدانية :

1. تزويد الكليات المبحوثة بمعلومات واقعية عن مستوى توفر المتغيرين.

2. تعريف الكليات المبحوثة على مدى توفر المناخ التنظيمي ومدى أهميتها في تطبيق ونجاح الادارة الالكترونية.

3. يظهر أهمية البحث من أهمية القطاع المبحوث حيث أن كليات جامعة صلاح الدين-أربيل تمثل القطاع الحيوي في دعم التعليم والخدمة التعليمية في إقليم كوردستان العراق.

4. ينبثق أهمية البحث عبر الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وأملاً في أن تكون هذا البحث إسهاماً فاعلاً في تقديم معطيات علمية وواقعية للكليات المبحوثة عبر تساؤلاتها وفرضياتها المشاركة.

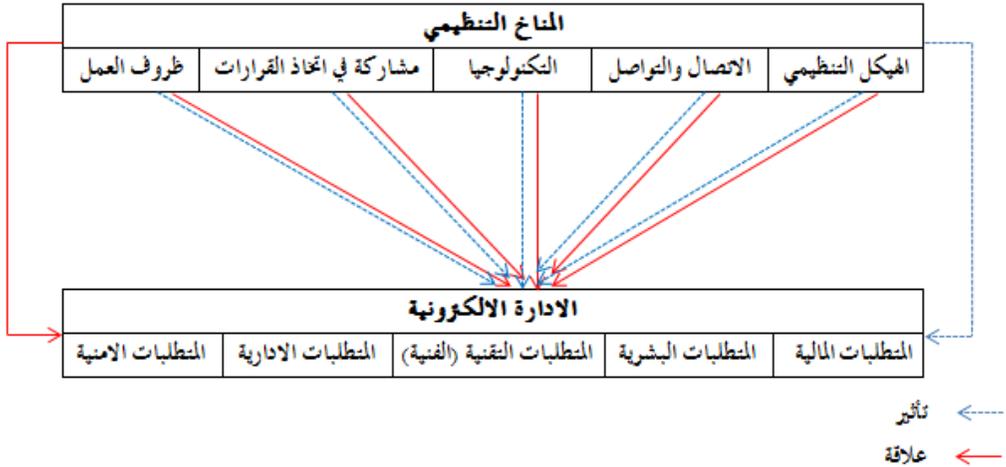
3. أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق ما يلي :

- تسليط الضوء على مداخل إدارية وتقديم إطار نظري لها عبر وصفها لمتغيرات البحث بهدف بلورة مفاهيم وطروحات جديدة مشاركة في المشكلة الفكرية للبحث.
- محاولة إثارة اهتمام ادارة الكليات المبحوثة في جامعة صلاح الدين-أربيل لتناول هذه الموضوعات الحيوية والاهتمام بها تحليلاً وتطبيقياً.
- التعرف على مستوى وجود متغيرات البحث في الكليات المبحوثة.
- تشخيص مستويات ابعاد المناخ التنظيمي ومتطلبات الادارة الالكترونية في الميدان المبحوث.
- دراسة وتحليل العلاقة والتأثير بين المتغيرات والإفادة من نتائجها لبناء الاستنتاجات وتقديم المقترحات.

رابعا/ نموذج البحث وفرضياتها:

تأسيساً على التأطير الفكري للمتغيرات ذات العلاقة بالبحث الحالي، فقد جرى تفصيلها ضمن الإطار النظري العام، وكما جرى بناء (المخطط الفرضي للبحث) الذي يوضح المناخ التنظيمي للكليات في جامعة صلاح الدين-أربيل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، الاتصال والتواصل، التكنولوجيا، مشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل وظروف العمل) ودورها في التوجه نحو الادارة الالكترونية بأبعاده المتمثلة بـ (المتطلبات المالية، المتطلبات الفنية، و المتطلبات الادارية، والمتطلبات البشرية، والمتطلبات الامنية)، كما موضح في الشكل (1):



الشكل (1): مخطط الافتراضي للبحث

المصدر: من أعداد الباحث

إتماداً على أنموذج البحث فقد تم صياغة عدد من الفرضيات وصولاً لتحقيق أهداف البحث الحالي، وكما يأتي:

- الفرضية الرئيسة الاولى: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي منفردة ومجتمعة وبين الادارة الالكترونية مجتمعة.
- الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لأبعاد المناخ التنظيمي في الادارة الالكترونية.
- الفرضية الرئيسة الثالثة: توجد فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية لدى الكليات المبحوثة تجاه متغيرات البحث تبعاً لاختلاف سماتهم الشخصية.

5. منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي في اختبار فرضياته على المنهج الوصفي التحليلي عبر دراسة علاقة التأثير والفروقات بين متغيري البحث، لأنها تركز على تحليل آراء القيادات الاكاديمية في الكليات المبحوثة بجامعة صلاح الدين-اربيل ويتميز هذا الأسلوب بنظرة شمولية حيث يتم اقتران وصف الحالة بتحليلها ومن ثم استخلاص النتائج والمؤشرات المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات ويتم استخدام التحليل لأغراض تحديد النتائج والوقوف على أبرز المؤشرات لاختبار صحة الفرضيات أو نفيها والمنبثقة من مخطط البحث الإفتراضي.

6. حدود البحث:

- أ- الحدود المكانية: تناول البحث الكليات في جامعة صلاح الدين-اربيل حصراً البالغ عددها (14) كلية.
- ب- الحدود الزمانية: تمثلت في مدة اعداد البحث التطبيقي في الكليات المبحوثة، التي بدأت بتوزيع إستمارة الاستبانة، واسترجاعها وتحليلها التي امتدت من 2019/3/1 - 2019/5/1.
- ت- الحدود البشرية: يشمل البحث الحالي القيادات الاكاديمية في كليات جامعة صلاح الدين-اربيل البالغ عددهم (95) عضواً.
- ث- الحدود العلمية: اقتصر البحث على معرفة دور المناخ التنظيمي في التوجه نحو تطبيق الادارة الالكترونية في كليات جامعة صلاح الدين-اربيل.

7. أساليب جمع البيانات:

من أجل الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإكمال هذا البحث واختبار مخطط البحث وفرضياته والوصول إلى النتائج وتحقيق أهداف البحث، فقد أعتد البحث على مصادر عدة لتغطية الإطار النظري والميداني عبر الأساليب الآتية:

- أ- الإطار النظري: بهدف تغطية الجانب النظري للدراسة تم اعتماد الباحث على المصادر والمراجع العربية والانكليزية المتمثلة في الرسائل والأطاريح الجامعية والدورات العلمية والمؤتمرات العالمية والكتب. وقد ساعدت شبكة المعلومات العالمية (الانترنت) الباحث كثيراً في هذا المجال النظري.
- ب- الإطار الميداني: للحصول على البيانات الخاصة بالجانب الميداني اعتمد البحث على الأساليب الآتية:
 1. الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية: قام الباحث بالزيارات الميدانية للكليات المبحوثة التابعة لجامعة صلاح الدين-اربيل لغرض الحصول على البيانات الأولية وتحديد مجتمع البحث وعينته
 2. الاستبانة: تعد الاستبانة الأداة الرئيسة للحصول على البيانات فيما يتعلق بالجانب العملي. اعتمد البحث في تحديد عبارات الاستبانة على الجانب النظري للدراسة، فضلا عن الإفادة من آراء

الخبراء والمحكمين ذوي الاختصاص في هذا المجال. وقد تم تصحيح العبارات لتتناسب مع مجال البحث ومتغيراته.

تتضمن استمارة الاستبانة المحاور الثلاث الآتية كما موضحة في ملحق (1) :

- المحور الأول: وهو المحور الخاص بالمعلومات الشخصية التعريفية العامة عن الأفراد المستجيبين، وعددها (7) عبارات المتمثلة في (الجنس، الفئات العمرية، المؤهل العلمي، اللقب العلمي، عدد سنوات الخدمة الإجمالية، عدد سنوات الخدمة في المنصب الحالي، الدورات التدريبية في مجال الحاسوب)
- المحور الثاني: فقد ركز على المقاييس الخاصة بمتغيري البحث، وعبر الجزأين الآتيين:
 - الجزء الأول: يشمل خمسة أبعاد للمتغير المستقل (المناخ التنظيمي) المتمثلة بـ (الهيكل التنظيمي، الاتصال والتواصل، التكنولوجيا، المشاركة في اتخاذ القرار وظروف العمل) وتحديد (5) عبارات لكل بعد.

- الجزء الثاني: يشمل خمسة متطلبات للمتغير المعتمد (الإدارة الالكترونية) المتمثلة بـ (المتطلبات المالية، المتطلبات البشرية، المتطلبات الفنية، المتطلبات الإدارية، والمتطلبات الامنية).

وبلغ عدد عبارات الاستبانة الاجمالية (57) عبارة، وقد تم استخدام مقياس (ليكرت) الخماسي في جميع مقاييس الاستبانة وبتدرج (لا اتفق بشدة، لا اتفق، محايد، اتفق، اتفق بشدة)، وتشير إجابات المستجيبين (اتفق بشدة، اتفق) إلى قوة تأثير متغيري البحث، في حين تعبر إجابات المستجيبين (لا اتفق ولا اتفق بشدة) عن ضعف تأثير متغيري البحث، وما كان بين ذلك (محايد) فإنه يعبر عن الاعتدال والوسطية لمتغيري البحث، والجدول (1) يوضح هيكل الاستبانة للبحث الحالي.

الجدول (1) هيكل الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	تسلسل الفقرات	مجموع العبارات	المصدر	
المحور الأول	المعلومات الشخصية	الخصائص الفردية للمستجيبين	1 – 7	7	من إعداد الباحث	
الجزء الأول	المناخ التنظيمي	الهيكل التنظيمي	X _{1.1} -X _{1.5}	5		
		الاتصال والتواصل	X _{2.1} -X _{2.5}	5		
		التكنولوجيا	X _{3.1} -X _{3.5}	5		
		مشاركة في اتخاذ القرارات	X _{4.1} -X _{4.5}	5		
		ظروف العمل	X _{5.1} -X _{5.5}	5		
الجزء الثاني	الإدارة الالكترونية	المتطلبات المالية	Y _{1.1} -Y _{1.5}	5		
		المتطلبات البشرية	Y _{2.1} -Y _{2.5}	5		
		المتطلبات التقنية (الفنية)	Y _{3.1} -Y _{3.5}	5		
		المتطلبات الإدارية	Y _{4.1} -Y _{4.5}	5		
		المتطلبات الامنية	Y _{5.1} -Y _{5.5}	5		
مجموع فقرات استمارة الاستبانة				57		

المصدر: من إعداد الباحث.

8. اختبار أداة البحث

بهدف التحقق من صحة مقياس البحث وتوخي الدقة العلمية في تحصيل البيانات، تم إخضاع المقياس للإختبارات الآتية:

أ. الإختبارات قبل توزيع الإستبانة.

1. قياس الصدق الظاهري: بهدف التأكد من قدرة الاستمارة على قياس متغيرات البحث فقد تم أخضاعها لاختبار الصدق الظاهري وذلك بعرضها على عدد من السادة المحكمين والخبراء، وذلك لتأكد من صحة الفقرات الواردة في الاستمارة وملاءمتها لفرضيات البحث وأهدافها واستطلاع آرائهم بشأن قدرتها على قياس متغيرات البحث بما يضمن وضوح فقراتها وشموليتها ودقتها من الناحية العلمية وفي ضوء ذلك تم حذف وتعديل وإضافة بعض الفقرات وعلى النحو الذي أكتسب بموجبه رأي الأكثرية في صحة فقراتها وشموليتها بما يتلاءم مع فرضيات البحث. للتأكد من قدرة الإستمارة على قياس متغيرات البحث فقد تم إخضاعها لإختبار الصدق الظاهري وذلك بعرضها على عدد من المحكمين والخبراء (كما موضح في ملحق رقم 2) للتأكد من صحة الفقرات الواردة في الإستمارة وملائمتها لفرضيات البحث وأهدافها وإستطلاع آرائهم بشأن قدرتها على قياس متغيرات البحث بما يضمن وضوح فقراتها وشموليتها ودقتها من الناحية العلمية. في ضوء ذلك تم حذف وتعديل وإضافة بعض الفقرات وعلى النحو الذي اكتسب بموجبه رأي الأكثرية في صحة فقراتها وشموليتها بما يتلائم مع فرضيات البحث.
2. ثبات الإستبانة: يُقصد به إن هذه الإستبانة أعطت نفس النتيجة لو أعيد توزيعها أكثر من مرة وتحت نفس الظروف والشروط، أو اذا لم يكن التغير في النتيجة كبيراً لو تمت إعادة توزيعها على أفراد عينة البحث عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وتحقق هذا الثبات من خلال معامل (الفا كرونباخ)، وهي أداة مقبولة إحصائياً، في الدراسات الإدارية يُقبل قيمة معامل (الفا) الذي هو أكبر أو مساوية للنسبة (0.6) والجدول الآتي يعرض نتائج معاملات الثبات لعبارات متغيرات البحث.

الجدول (2) إختبار ألفا كرونباخ لثبات الأستبانة

أبعاد ومتغيرات البحث	عدد الفقرات	قيمة المعامل
الهيكل التنظيمي	5	0.679
الاتصال والتواصل	5	0.692
التكنولوجيا	5	0.790
المشاركة في اتخاذ القرارات	5	0.777
ظروف العمل	5	0.777
المتطلبات المالية	5	0.886
المتطلبات البشرية	5	0.757

0.880	5	المتطلبات التقنية (الفنية)
0.887	5	المتطلبات الادارية
0.856	5	المتطلبات الامنية
0.898	25	أبعاد المناخ التنظيمي
0.943	25	أبعاد الادارة الالكترونية
0.953	50	جميع عبارات الأستبانة

نلاحظ في الجدول أعلاه معاملات الثبات باستخدام طريقة (الفا كرونباخ) حيث ان قيمة المعامل لجميع فقرات محاور استمارة الاستبيان تقع ضمن (0.679-0.943) وهي قيمة عالية جداً مقارنة ب (6.0) وهذا يدل على ثبات جميع محاور استمارة الاستبيان، ومعاملات الثبات باستخدام طريقة (الفا كرونباخ) للأستمارة بشكل عام (50فقرة) تساوي (953.0) وهي قيمة عالية جدا تدل على ثبات الأستمارة بشكل عام.

إختبار الشمولية: تم إختبار قياس الشمولية لإبعاد البحث الحالي، في ضوء طرح العديد من الأسئلة على السادة المحكمين والإستفادة من آرائهم في إطار الوقوف على تفاصيل الأبعاد بحد ذاتها بوصفها تغطي عنوان البحث من عدمه، اذ تمت إضافة مجموعة من العبارات وحذف اخرى في ضوء آرائهم ومقترحاتهم.

9. الأختبارات بعد توزيع الأستبانة: أ. الإختبارات بعد توزيع الإستبانة.

1. الحيادية: رغبة الباحث في الحصول على الإستبانات الموزعة كاملة ومن اجل تحقيق الموضوعية والحيادية في إستجابات الأفراد المستجيبين، حرص الباحث على عدم التدخل في الإستجابات والتأثير فيها إلا في حالات التوضيح وزيادة الفهم وقد أعطيت لكل فرد الفرصة الكافية لإستيفاء الإستبانة.
2. الإتساق الداخلي لمتغيرات الإستبانة: بهدف إختبار متغيرات الإستبانة وإختبار صدق محتواه، تم إستخراج معاملات الإتساق الداخلي للفقرات المعبرة عن كل متغير بإستعمال (معامل إرتباط بيرسون)، وكانت النتائج تشير الى أن نسبة الإتساق عالية للمتغيرات ومعنوية عند مستوى (0.05)، وهذا ما يظهره ملحق (3).

10. اختبار بيانات البحث

تم تطبيق عدد من الاختبارات للتأكد من صلاحية البيانات التي تم جمعها من العينة المستجيبة وذلك لمعرفة مدى خضوعها لشروط التحليل الإحصائي والإجابة على التساؤل بهذا الخصوص والذي يدور حول تطبيق أي من الاختبارات المعلمية أو الاختبارات اللامعلمية، وذلك على وفق الآتي:
أ- التوزيع الطبيعي: قبل البدء في تطبيق الاختبارات الأحصائية يجب أختبار شكل التوزيع لبيانات البحث الحالي، وهل أنها تتبع التوزيع الطبيعي أم لا؟ فإذا كانت البيانات كانت تتبع التوزيع الطبيعي،

فإنه من الممكن استخدام الاختبارات المعلمية لإجراء التحليلات المطلوبة حسب فرضيات البحث، وبعبارة أخرى يتم اللجوء إلى استخدام الاختبارات اللامعلمية. وقد استخدم الباحث اختبار (كولمجروف-سميرنوف Kolmogorov – Smirnov) للتحقق من هذا الشرط، إذ بينت نتائج التحليل والمبينة في الجدول الآتي إلى أن كافة قيم (P-Value) المحسوبة كانت أكبر من قيمة مستوى المعنوية الافتراضي للبحث والبالغة (0.05) مما يدل على أن بيانات البحث تتبع التوزيع الطبيعي سواء على مستوى متغيرات البحث الرئيسية أو على مستوى أبعاد تلك المتغيرات.

الجدول (3) نتائج التوزيع الطبيعي

المتغيرات	أبعادها	قيمة اختبار Z بطريقة (K – S)	(P-Value)
المناخ التنظيمي	الهيكل التنظيمي	0.127	0.158
	الاتصال والتواصل	0.118	0.068
	التكنولوجيا	0.119	0.158
	المشاركة في اتخاذ القرارات	0.121	0.082
	ظروف العمل	0.083	300.1
المؤشر الكلي			0.200
الإدارة الإلكترونية	المتطلبات المالية	0.080	620.1
	المتطلبات البشرية	0.128	0.101
	المتطلبات التقنية (الفنية)	0.107	0.186
	المتطلبات الإدارية	0.124	0.093
	المتطلبات الأمنية	0.089	60.0
المؤشر الكلي			0.200

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

ب- الاستقلالية: يختص شرط الاستقلالية بالتعرف على ظاهرة الارتباط الذاتي بين أبعاد المتغيرات المستقلة والتي تؤدي إلى ظهور نتائج وهمية وغير حقيقية لمعاملات الانحدار. ولكي نتعرف على وجود ارتباط ذاتي (Multicollinearity) بين أبعاد المتغيرات المستقلة فقد جرى تطبيق اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factors) لكل بُعد من أبعاد المتغيرات المستقلة في البحث والمتمثلة بأبعاد المناخ التنظيمي، إذ يشترط لعدم وجود هذه الظاهرة ألا تتجاوز قيم معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة المعيارية (5) باعتبار أن بيانات البحث من النوع الوصفي، وأن تكون قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من مستوى المعنوية (0.05). ومن

نتائج تحليل الاستقلالية في الجدول الآتي يتبين لنا أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) ولجميع أبعاد المتغيرات المستقلة تقل عن (5) حيث وقعت بين (1.891 - 2.241)، وأن قيم اختبار التباين المسموح وقعت بين (0.446 - 0.669)، وهي جميعاً أكبر من قيمة مستوى المعنوية الافتراضي للبحث (0.05)، مما يدل على عدم وجود ارتباط عالٍ بين أبعاد المتغيرات المستقلة للبحث الحالي وبالتالي فإن شرط الاستقلالية يعد متحققاً في بيانات البحث الحالي مما يسمح لنا بتطبيق الاختبارات المعلمية.

الجدول (4) اختبار الاستقلالية

VIF	Tolerance	الأبعاد	المتغير
1.891	0.529	الهيكل التنظيمي	المناخ التنظيمي
2.241	0.446	الاتصال والتواصل	
1.582	0.632	التكنولوجيا	
1.494	0.669	مشاركة في اتخاذ القرارات	
1.598	0.626	ظروف العمل	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

ت- **تجانس التباين:** للتحقق من شرط تجانس التباين لجميع أبعاد متغيرات البحث فقد تم إخضاع بيانات البحث الحالي لاختبار (ليفين) (Levene)، وبما أن بيانات أبعاد البحث الحالي ومتغيراتها ذات مفردات متساوية فإن هذا الاختبار هو الأفضل لمثل هذه الحالة، وحيث أن هذه البيانات قد تحقق فيها شرط التوزيع الطبيعي لذلك فإن نتائج اختبار (Levene) الواردة في الجدول الآتي تشير إلى تحقق شرط تجانس التباين؛ حيث أن قيم (P-Value) المحسوبة لمعلمة اختبار (Levene) ولكافة الأبعاد كانت أكبر من مستوى المعنوية الافتراضي للبحث والبالغة (0.05). ويؤكد ذلك قيم إحصائية (Levene) المحسوبة ولكافة الأبعاد والتي كانت جميعها أقل من قيمتها الجدولية والبالغة (3.940) وبدرجات حرية (1، 91)، مما يمكننا من القول بأن شرط تجانس التباين لبيانات البحث الحالي يعد متحققاً وحسب نتائج التحليل المذكورة.

الجدول (5) اختبار ليفين (Levene) لتجانس التباين

Levene's Test		الإدارة الالكترونية	Levene's Test		المناخ التنظيمي
P-Value	قيمة F		P-Value	قيمة F	
0.259	1.289	المتطلبات المالية	0.688	0.162	الهيكل التنظيمي
0.315	1.022	المتطلبات البشرية	0.785	0.075	الاتصال والتواصل
0.490	0.481	المتطلبات التقنية (الفنية)	0.512	0.433	التكنولوجيا
0.555	0.352	المتطلبات الإدارية	0.483	0.497	مشاركة في اتخاذ القرارات
0.771	0.085	المتطلبات الامنية	0.45	0.41	ظروف العمل

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

وتأسيساً على نتائج اختبار شروط تطبيق الاختبارات المعلمية أو اللامعلمية تبين أن بيانات البحث قد تحققت فيها الشروط الثلاث مما يسمح بتطبيق الاختبارات المعلمية في اختبار فرضيات البحث الحالي.

11. الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات

بناء على طبيعة البحث والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ومن أجل اختبار فرضياتها، فقد استخدمت البحث مجموعة من الأدوات الإحصائية عبر الاعتماد على برنامج (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) (Statistical Package for Social Sciences) إذ يرمز له (SPSS V 25) لإجراء التحليلات الإحصائية المطلوبة، وتمثلت هذه الأدوات في الآتي:

أ- اختبار أداة البحث: تم استخدام معامل الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ Cranach's Alpha Coefficient لفحص واختبار أداة القياس في البحث الحالي.

ب- اختبار التوزيع الطبيعي (Z) باستخدام مؤشر (Kolmogorov – Smirnov)، واختبار (Levene)، للتحقق من شرط استيفاء بيانات البحث لشروط التحليل الاحصائي.

ت- الأدوات الخاصة بوصف وتشخيص متغيرات البحث: وتتمثل بالنسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ونسبة الاتفاق.

ث- معامل الارتباط البسيط والمتعدد بطريقة بيرسون: يستخدم لقياس معنوية العلاقة وطبيعتها بين متغيري البحث، فضلاً عن استخدامه في تحديد الاتساق الداخلي لعبارات متغيري البحث.

ج- الانحدار الخطي البسيط والمتعدد: يستخدم للتعرف على معنوية تأثير متغير تفسيري في المتغير المستجيب.

ح- تحليل التباين الأحادي: يستخدم لإيجاد الفروق بين الإجابات بناءً على الخصائص الشخصية.

خ- استخدام اختبار (Independent – Sample t-Test): للتعرف على الفروقات بين فئات

سمة الجنس والشهادة تجاه متغيرات البحث، وتم تحليل التباين الاحادي (One – Way

ANOVA) للتعرف على الفروقات بين فئات السمات

ثانياً: الجانب النظري

1. المناخ التنظيمي

أ- مفهوم المناخ التنظيمي: تعد كلمة "مناخ" تعبيراً مجازياً يتعلق عادةً بالبيئة والطبيعة لموقع جغرافي، يصف فصول العام والتحويلات الجوية التي تميز ذلك الموقع عن غيره من المواقع. وقد طبق هذا الاصطلاح على مكان العمل باعتبار أن التنظيم كيان مؤسسي عضوي يتفاعل مع عوامل البيئة المحيطة به فيؤثر عليها ويتأثر بها من ناحية، كما أنه كيان حركي يتفاعل عناصره البشرية وغير البشرية مع بعضها فتتأثر وتؤثر على بعضها البعض (العميان، 2004 : ص305).

وقد أخذت فكرة المناخ التنظيمي طريقها إلى الظهور مع مطلع الستينات من القرن الماضي، إذ كان كورنل (Cornel) أول من استخدم هذا المفهوم في دراساته عن مناخ المنظمات التعليمية (المومني، 2006 : ص25). ومنذ ذلك الحين وهو يحظى باهتمام العديد من الباحثين خاصة في ميدان التنظيم والسلوك التنظيمي. وذكر (ابو دقة، 2018: ص22) أن بيئة العمل الداخلية لأي منظمة تلعب دوراً كبيراً في سلوك الأفراد العاملين وأدائهم فهي تضم أفراداً بأساليب وشخصيات وميول واتجاهات مختلفة، لذلك تبذل المنظمات قصارى جهدها لتوفير مناخ آمن لعاملها، وهذا بدوره ينعكس بشكل

إيجابي على سلوكهم ويزيد من قدرتهم على العمل، بحيث يصبح لديهم القدرة على تفسير السلوك والتحكم به، وبالتالي تأدية المهام المكلفين بها، مما يسهم في نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها. ويرى (حسين، 2017) أن المناخ التنظيمي مجموعة من الخصائص والسمات التي تمثل بيئة عمل متكاملة وملائمة للعمل الوظيفي والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الاداء وسلوك الافراد العاملين في مختلف المجالات والمستويات التنظيمية والادارية. وذكر (النجار، 2018) أنها مجموعة من السمات والخصائص الخاصة بالبيئة الداخلية للمنظمة والتي يمكن أن تؤثر وتتأثر بالافراد العاملين فيها وذلك من خلال رضاهم الوظيفي ومدى قدرتهم على تحقيق اهداف المنظمة. ووصف(محمد، 2018) أن المناخ التنظيمي مجموعة خصائص البيئة الداخلية للمنظمة والتي تتصف بثبات نسبي والتي تكون مدركة من الأفراد العاملين من خلال تفاعلهم مع المتغيرات التنظيمية في بيئة العمل، وتؤثر هذه الخصائص في سلوك العاملين ومعنوياتهم وأدائهم في العمل.

ويرى الباحث ان المناخ التنظيمي مجموعة من صفات وسمات وخصائص البيئة الداخلية للمنظمة كما يدركها الافراد العاملون نتيجة تفاعلاتهم مع المتغيرات التنظيمية في بيئة العمل وتؤثر في سلوك اداء الافراد العاملين ومعنوياتهم وبالتالي قدرتهم على تحقيق اهداف المنظمة.

ب- **أهمية المناخ التنظيمي:** تكمن أهمية دراسة المناخ التنظيمي في علاقتها بصحة الافراد البدنية والنفسية، حيث لوحظ أن العاملين في مناخ غير ملائم يتدنى مستوى رضاهم وتنخفض دافعيتهم للعمل وتظهر حالات من عدم الانتظام في العمل، وتزداد حالات التغيب ومعدل دورات العمل، والتسبب في اثناء ساعات العمل الرسمية، كما تزداد حالات الضغط الاداري والتوتر العصبي والقلق النفسي وانعدام الثقة والتعاون سواء بين العاملين والادارة او بين العاملين أنفسهم، مما يؤدي الى اللامبالاة في تأدية العمل والقصور في إنجازه، وبالتالي انخفاض مستوى أداء المنظمة ككل وشيوع الطاقات العاطلة وازدياد ساعات العمل الضائعة، مما يؤدي حتما إلى عدم تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها (الحيدر، 2006: ص14).

ويشير ايضا (ابوتايه واخرون، 2012، ص160) أن أهمية المناخ التنظيمي تزداد في ظل التحديات الجديدة، حيث المنافسة الشديدة والاتجاه نحو العولمة والتغير التقني السريع، فهذه التحديات تفرض على المنظمات مزيداً من الانفتاح والتجديد والإبداع والتطوير، وقد ظهرت الأزمة العالمية كإحدى التحديات الرئيسية أمام المنظمات في قدرتها على إيجاد مناخ تنظيمي داعم للافراد العاملين يتمثل في الاستقرار والتطور.

و ذكر (المطرفي، 2013، ص19) إن المناخ التنظيمي يمثل عنصراً محورياً في توفير بيئة عمل مناسبة للافراد، وأن أي اتجاه لتطوير وتحسين الخدمات، أو العمليات التنظيمية، أو إدخال برامج تطويرية للعاملين وأساليب العمل، قد لا يكتب لها النجاح، إذا ما تمت في بيئة عمل محبطة، ومناخ تنظيمي سلبي من وجهة نظر العاملين. لذا فإنه من الأهمية بمكان قبل البدء بمثل هذه التغييرات والتحديثات، أن يُنظر أولاً إلى تحسين المناخ التنظيمي، والعمل على إيجاد مناخ تنظيمي داعم للافراد يتيح بيئة عمل مناسبة وإيجابية لعمليات التطوير التنظيمي. وأن المناخ التنظيمي له دور مهم في عملية التطوير التنظيمي، حيث يعتبر مؤشراً هاماً يمكن من خلاله قياس مدى رضا الافراد العاملين عن المنظمة، كما أن قدرة إدارة المنظمة على التحكم والسيطرة على أبعاد المناخ التنظيمي يمكنها من تحفيز الافراد ودفعهم نحو تحقيق أهداف المنظمة (ابو دقة، 2018: ص27).

ت. أبعاد المناخ التنظيمي:

منذ أن بدأ الكتاب والباحثون بدراسة المناخ التنظيمي تبين أن هناك اختلاف بينهم حول تحديد عدد ونوعية الأبعاد الأساسية المكونة له، حيث يرجع ذلك الاختلاف إلى طبيعة البيانات التي تم درستها من قبل هؤلاء الباحثين، كما أن المقاييس المستخدمة للتوصل إلى طبيعة المناخ التنظيمي متغيرة، وكذلك قلة الاهتمام بمصداقيتها ومدى الاعتماد عليها، وعلى الرغم من تلك الصعوبات إلا أن هناك محاولات جادة بشأن الوصول إلى أبعاد عامة ومقبولة للمناخ التنظيمي. (المدهون، 2012: ص16).

عليه نعرض بعض اهم الابعاد التي عدها الكتاب والباحثون من المناخ التنظيمي كما موضح في الجدول (6)

الجدول (6): اهم الابعاد التي عدها الكتاب والباحثون من المناخ التنظيمي

ت	اسم الباحث	مشاركة اتخاذ قرارات	اتصال وتواصل	نمو المهني	هيكل التنظيمي	تدريب حوافز	قيم	تكنولوجيا	ظروف عمل (طبيعية)	انظمة والتعليمات	موارد البشرية	قوانين	بيئة خارجي	قيادة
1	بنات، 2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	عبدة، 2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	ابوعرب، 2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	عدوان، 2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	حمدونة، 2010	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	الطيب، 2008	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	الشنطي، 2006	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	الحايك، 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	ابودقة، 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	عدد التكرارات	6	7	1	5	1	3	2	4	5	1	1	2	2

المصدر: الجدول من اعداد الباحث

يتضح من الجدول ان الابعاد (مشاركة اتخاذ قرارات، اتصال وتواصل، هيكل تنظيمي، تكنولوجيا، ظروف عمل) هي من اكثر الابعاد اعتمادا من قبل الكتاب والباحثين وعليه فان الباحث يعتمد على هذه الابعاد في هذه البحث.

1. الهيكل التنظيمي: إن للهيكل التنظيمي تأثيراً واضحاً على المناخ التنظيمي، فكلما ازدادت هيكلية التنظيم في ترسيخ ابعاد المركزية مثلاً توقعنا مناخاً منظماً أقرب إلى السلبية منه إلى الإيجابية، وكذلك حجم المؤسسة، فكلما كان حجم المنظمة صغيراً كانت العلاقات بين أفرادها أكثر قرباً وانفتاحاً وصراحةً وزادت الثقة بينهم، وبالتالي ازدادت احتمالات وجود مناخ منظمي إيجابي لديهم، أما إذا تضخم حجم المنظمة، وصاحب ذلك هيكلية تنسم بالمركزية، ورافقها ضعف أو تخلخل في صيانة أشكال وأنماط الاتصال والتواصل فيها، انعكس ذلك سلباً على مناخها المنظمي العام. أما إذا صاحب التضخم هيكلية وظيفية مدروسة وصيانة واعية لسبل الاتصال فيها، أسهم ذلك في المحافظة على سلامة وصحة مناخها المنظمي

- العام. (الطويل، 2001، ص143). وذكر (حمود، 2002، ص169) أنه عبارة عن البناء الداخلي، أو الشكل الذي يحدد التركيب الداخلي للعلاقات السائدة في المنظمة، فهو يوضح التقسيمات، أو الوحدات الرئيسية والفرعية التي تضطلع بمختلف الأعمال والأنشطة التي يتطلبها تحقيق أهداف المنظمة.
- ث- **الاتصال والتواصل:** وهي الخطوة التي تعتبر الأكثر سهولة في عملية الرقابة وتسعى للإجابة على السؤال: هل يفي الأداء بالمعايير المطلوبة الموضوعية. هذا العنصر مسؤول عن تدفق البيانات والمعلومات والآراء والمفاهيم ووجهات النظر والذي يمكن من خلاله تحقيق وحدة الفهم بين مختلف أجزاء التنظيم، ولا تستطيع أي منظمة في الوقت الحاضر أن تحيا بدون نظام فعال للاتصالات. فعدم كفاءة نظام الاتصال بين الإدارة والعاملين لا يمكنها من الوقوف على حاجاتهم ومشاكلهم الخاصة فضلا عن مشاكل العمل. وعندما تتوفر في المنظمة نظم الاتصالات بنوعها الهابط والصاعد يستطيع العاملون الوصول بكل سهولة لعرض مشاكلهم. وعندما تكون توجيهات الرؤساء واضحة ومفهومة لدى المرؤوسين يتحقق للمنظمة المناخ الايجابي للإنجاز، ويصبح العاملون أكثر انتماءً لمنظمتهم (الدوسري، 2011، ص 35). و يؤكد كل من (Kreitner & Kinicki, 2007: p442) على أن الاتصالات تؤثر في خلق المناخ التنظيمي الملائم للابداع والابتكار والاسهام في اتخاذ القرارات ورسم السياسات، فالاتصالات وسيلة اجتماعية يتم من خلالها نقل المعلومات والبيانات والآراء والأفكار لغرض تحقيق الاداء المستهدف للمنظمة، وتعتمد كفاءة الاتصالات على عوامل عدة تتعلق بطبيعة العمل والمناخ التنظيمي السائد، إذ انها تؤثر وتتأثر به غالبا وما ترتبط به من جماعات العمل الرسمي وانماط العلاقات غير الرسمية التي من شأنها خلق مناخ منظمي ملائم تعمل على خلق التفاعلات الاجتماعية غير الهادفة بين الافراد وتبسيط دورهم وادائهم.
- ث- **التكنولوجيا:** إن التطورات التكنولوجية الحديثة تعتبر من أكثر العوامل توفيرا لمناخ تنظيمي يتلاءم مع الأفراد والمنظمة على حد سواء، إلا انها أحيانا تثير لدى العديد من العاملين خاصة والمجتمع عامة بعض المخاوف كزيادة نسبة البطالة وخفض الروح المعنوية إلا أن هذا التوجه في النظر للتكنولوجيا يعتبر من الأمراض التي ينبغي اجتثاثها واعتبار التطورات التكنولوجية ذات آثار إيجابية على الفرد والمنظمة والمجتمع (حمود، 2002، ص 171). ويشير (القرىوتي، 2010، ص22) الى أن مفهوم التكنولوجيا يعود إلى المعلومات والأساليب والعمليات التي يتم من خلالها تحويل المدخلات في أي نظام إلى مخرجات، ويبدو واضحا أن مفهوم التكنولوجيا لا يقتصر على التطور في المعدات والآلات وهو المفهوم الأكثر تداولاً، بل يشير أيضاً إلى المعرفة الفنية كجزء أساس من التكنولوجيا.
- ج- المشاركة في اتخاذ القرارات: ذكر (العباسي، 2008، ص38) يقصد بالمشاركة عملية منح الموظفين في المستويات الإدارية المختلفة فرصة المشاركة في عمليات صنع القرارات الخاصة بالأعمال التي تمارس من قبلهم. وأشار (فيليه وعبد المجيد، 2005، ص 299) إلى مجموعة من المعايير التي تساعد القائد الإداري على اتخاذ القرارات السلمية في التوقيت المناسب، وهي معرفة المراحل الصحيحة التي يجب أن يمر بها القرار، وكذلك تجميع البدائل المختلفة من وجهات متعددة، وإجراء العديد من المشاورات والاستطلاعات لمعرفة أثر القرار، وتحديد مدى تحقيق القرار للمصالح العام للمنظمة، والمفاضلة بين اختيارات عدة قبل اتخاذ القرار النهائي، والاستعداد للتراجع عن القرار أو تعديله إذا ثبت فشله في تحقيق أهدافه التي اتخذ من أجلها، كما أن القرار يجب أن يهدف في الأساس إلى تحقيق مصالح المنظمة، وألا يبني على أسس وأهداف تعسفية أو شخصية.

ح- ظروف العمل: ونقصد بها بيئة العمل المادية الإضاءة، والأثاث، وتنظيم المكاتب، والتهوية، التي يعمل بها حيث يؤثر عدم توفر البيئة السليمة على سلوك الافراد وربما تؤدي إلى حدوث الإحباط الذي يؤثر سلبا على إنتاجية الفرد (الوزان، 2006، ص25). ويشير (عبيدة، 2016: ص19) إلى قدرة إدارة الكلية أو المنظمة على توفير شروط مناخية مناسبة مادية أو معنوية تساعد العاملين على تنفيذ أعمالهم على أكمل وجه، وان هناك علاقة بين ظروف العمل وزيادة قدرات العاملين على الأداء.

2. الادارة الالكترونية

أ- مفهوم الإدارة الإلكترونية: تشكل الإدارة الإلكترونية اليوم ركنا مهماً في ادارة المعرفة وتمثل شاخصاً معرفياً وتقنياً بارزاً في منظمات الاعمال المعاصرة، إن التطور المعرفي للإدارة الإلكترونية لم يأت من فراغ، وإنما جاء نتيجة تطور موضوعي يمتد لفترات بعيدة، إذ تعود مقدمات الإدارة الإلكترونية إلى بداية انتشار استخدام نظام الحاسوب في أنشطة أعمال المنظمات في نهاية عقد الخمسينيات والستينيات، عندما وجدت معظم المنظمات أن استخدامها لهذه الأنظمة سيؤدي إلى الإسراع في انجاز الأعمال واختصار الجهد والوقت والموارد، وكان من نتائج تطور استخدام الحاسوب والاتصال ظهور نظم تبادل البيانات الكترونياً (O'Brien & Interchange, 2000, 31) (Daft, 2003, 57) (ابراهيم : 2004 : ص112). ويرى (سالم واخرون، 2017، 105) لأن الإدارة الإلكترونية مهجبة جديدة تعتمد على استخدام تقنيات المعلومات لممارسة جميع الوظائف الأساسية في الإدارة، وأن فكرتها تتجاوز مفهوم المكنة الخاصة بإدارات العمل داخل المؤسسة إلى مفهوم تكامل المعلومات بين الإدارات المختلفة، واستخدام تلك المعلومات في توجيه المؤسسة نحو تحقيق أهدافها. فيما ذكر (علوان ، 2018، 12) أنه عملية مهمة في تطوير المنظمات والارتقاء بها من خلال تحويل أنشطة ومهام المنظمة من العملية التقليدية إلى طرق إلكترونية سهلة وميسرة للعمل. مما سبق يرى ويرى الباحث انها منظومة الإلكترونية تستخدمها ادارة الكليات للاستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات في انجاز الاعمال الادارية بالسرعة المطلوبة باقل جهد وكلفة ووقت، وبكفاءة عالية بالشكل الذي تحقق اهدافها.

ب- أهمية الإدارة الإلكترونية: تتجلى أهمية الإدارة الإلكترونية في قدرتها على مواكبة التطور النوعي في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات وما يرافقها من انبثاق ما يمكن تسميته بالثورة المعلوماتية المستمرة. فضلا عن ذلك تمثل الإدارة الإلكترونية نوعاً من الاستجابة القوية لتحديات عالم القرن الواحد والعشرين التي تختصر العولمة والفضاء الرقمي واقتصاديات المعلومات والمعرفة وثورة الانترنت وشبكة المعلومات العالمية وكل متغيراته وحركة اتجاهاته (ياسين، 2005: ص27) كما وان اهتمام العالم المتقدم باستخدام تقنيات المعلومات الإدارية لم يأت من فراغ بل وجدت فوائد كبيرة حصلت ولذلك بدأت الدول تتسابق في تطبيق الإدارة الإلكترونية في منظماتها ومن أهم هذه الفوائد (السالمي، 2006: ص27)

1. تبسيط الاجراءات داخل هذه المنظمات وهذا يعكس إيجابيا على مستوى الخدمات التي تقدم إلى العاملين كما تكون الخدمة المقدمة أكثر جودة.
2. اختصار وقت تنفيذ وإنجاز المعاملات الإدارية المختلفة.
3. الدقة والوضوح في العمليات الإدارية المختلفة داخل المنظمة.

4. تسهيل اجراء الاتصال بين دوائر المنظمة المختلفة وكذلك مع المنظمات الأخرى داخل وخارج بلد المنظمة.
5. إن استخدام الإدارة الالكترونية بشكل صحيح سيقفل من استخدام الأوراق مما يؤثر إيجابيا على عمل المنظمة.
6. إن تقليل استخدام الورق سوف يعالج مشكلة تعاني منها أغلب المؤسسات في عملية الحفظ والتوثيق مما يؤدي إلى عدم الحاجة إلى أماكن للتخزين حيث يتم الاستفادة منها في أمور أخرى.

ت- المتطلبات الادارة الالكترونية: يرى (ياسين، 2005: ص238) على أن الوصول إلى توفير متطلبات الإدارة الإلكترونية لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال برنامج استراتيجي متكامل وشامل لإعادة هندسة عمليات وأعمال المنظمة، فهي ليست وصفة جاهزة أو خبرة مستوردة يمكن نقلها وتطبيقها فقط بل أنها عملية معقدة ونظام متكامل من المكونات التقنية والمعلوماتية والمالية والتشريعية والبيئية والبشرية وغيرها وبالتالي لا بد من توفر متطلبات عديدة ومتكاملة لتطبيق مفهوم الإدارة الالكترونية واخرجه إلى حيز الواقع. والجدول (6) يوضح عدداً من المتطلبات التي حددها الكتاب والباحثون للإدارة الالكترونية:

الجدول (7) عدد من المتطلبات التي حددها الكتاب والباحثون للإدارة الالكترونية

ت	اسم الباحث	القيم	المعتقدات	القيادة	الاقتراضات	الاستراتيجية	الرموز	العملين	الطوقس	الطلاب	المعايير	الاتصالات	العمليات	التقاليد	الامكانيات	الادارية	المادية	المالية	خدمة	الفنية	الاعداد	تواصل	الالكترو	البيكل	التعليمي
1	حمين، 2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	الفراء، 2008	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	عمار، 2009	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	المسيري، 2009	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	ثلثي، 2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	الاعور، 2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	الاعا، 2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	شويديج، 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	عديكحيل، 2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	ججوج، 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	الاشقر، 2018	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	3	4	1	1	1	1

المصدر: الجدول من اعداد الباحث

و يتضح من الجدول ان متطلبات (المالية، الامكانيات البشرية، الفنية (التقنية)، الادارية، المتطلبات الامنية) من اكثر المتطلبات اعتمادا من قبل الكتاب والباحثين وعليه فان الباحث يعتمد على هذه المتطلبات في هذه البحث

1. المتطلبات المالية: إن التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الالكترونية يعد من المشاريع الضخمة والتي تحتاج إلى أموال طائلة، لكي نضمن له الاستمرار والنجاح وبلوغ الأهداف المنشودة وتحسين مستوى البنية التحتية وتوفير الأجهزة والأدوات اللازمة والبرامج الالكترونية وتحديثها من وقت

آخر، وتدريب العناصر البشرية باستمرار ويؤكد ذلك ما ذكره (الصيرفي، 2006: ص76) حيث بين أن مشروع الإدارة الإلكترونية مشروع ضخم وكبير ويحتاج إلى أموال كبيرة وطائلة، لذلك لا بد من توفير التمويل الكافي لهذا المشروع. ويشير (غنيم، 2004: ص347) إلى ضرورة وجود متطلبات مالية تختلف في نوعها وحجمها عن المتطلبات المالية اللازمة لتطبيق نظم وأساليب الإدارة التقليدية.

2. المتطلبات البشرية: يشير كل من (نجم، 2009) و (السبيعي، 2005، والسالمي، 2005) الى المتطلبات البشرية بـ:

قلة عدد الموظفين الملمين بالمهارات الأساسية لاستخدامات الحاسبات الآلية وشبكة الانترنت.

2. ضعف الوعي الثقافي في تكنولوجيا المعلومات على المستوى الاجتماعي والتنظيمي.

3. قلة العناصر البشرية المدربة والقادرة على التعامل والصيانة لهذه التقنية الجديدة.

4. مقاومة العاملين للتغيير والخوف من فقدانهم لوظائفهم.

5. تنامي شعور بعض المديرين وذوي السلطة بان التغيير يشكل تهديداً لسلطتهم.

6. عدم تشجيع المسؤولين وأجهزة الإعلام للأفراد على التعلم الذاتي لبرامج وتطبيقات الإدارة الإلكترونية وتقنية المعلومات.

7. ضعف مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض الموظفين والرغبة من التعامل مع الأجهزة الإلكترونية.

8. عدم الثقة في سرية وأمن التعاملات الإلكترونية.

3. **المتطلبات التقنية (الفنية):** تعد الإدارة الإلكترونية أسلوباً إدارياً حديثاً يهدف إلى تطوير أداء المنظمات، كما يمكنه أن يحقق نتائج كبيرة على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، لكن هذا الأسلوب الحديث يتطلب توفير البنى التحتية الملائمة، لإقامة مشروع الإدارة الإلكترونية. ويرى (العوامة، 2003: ص200) ضرورة إعادة النظر في البنية الأساسية للأجهزة والمعدات والبرمجيات لغرض تحديثها كي تستجيب للتغير المنشود لتقديم الخدمة الإلكترونية، ويؤيد هذا الرأي (ياسين، 2005: ص235) حيث أكد على ضرورة ارتباط الإدارة الإلكترونية بجميع أنماط التكنولوجيا الرقمية من سائط وشبكات وأدوات، فالتكنولوجيا الرقمية تتطور بسرعة عالية كما تتنوع أنماطها، مما يضع خيارات دائمة ومفتوحة أمام الإدارة مثل ربط بعض أنشطة الأعمال بخدمات الألكشاك التفاعلية والتلفاز التفاعلي وخدمات الهاتف الخليوي المتكاملة مع الانترنت وتقنياتها مثل خدمات الرسائل والوسائط المعلوماتية الأخرى.

4. المتطلبات الادارية: تحتاج الإدارة الإلكترونية لكي تحقق للمنظمات الأهداف المبتغاة منها إلى إدارة جيدة تساند التطور والتغيير وتدعمه وتأخذ بكل جديد ومستحدث في الأساليب الإدارية وإلى ضرورة وجود قيادات إدارية إلكترونية تتعامل بكفاءة وفعالية مع تكنولوجيا المعلومات واتصالات مع قدرتها على ابتكار وإعادة هندسة الثقافة التنظيمية وصنع المعرفة، لأن الإدارة الرقمية تستلزم تطويراً

- واضحا للمكونات التقليدية لثقافة الكلية باتجاه تجاوز العلاقات واتصالات الهرمية إلى الشبكية، ومن العمودية إلى الأفقية ومن التخصص إلى التمكين الإداري (باسين، 2005: ص238).
5. المتطلبات الامنية: يعد الأمن المعلوماتي الواجب توفيره لحماية البيانات والمعلومات من أهم المعوقات والتحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية من حيث إمكانية التعرض لحملة اختراق هكرز للمنظومة الإلكترونية مما يترتب عليه فقدان الخصوصية للمعلومات وسرية المعلومات وسلامتها وضمأن بقائها وعدم تدميرها ومن جوانب الأمن المعلوماتي:
1. الجانب الأمني التقني: ويتعلق بالأنظمة التقنية والشبكة والأجهزة والبرامج المستفاد منها.
 2. الجانب البيئي: ويتمثل بالبيئة الطبيعية المحيطة بالتقنيات المستخدمة ومن أمثلة هذه التهديدات في هذا المجال: التهديدات المالية، والاختراقات، والجريمة المنظمة والمواقع المعادية والقرصنة والاستغلال المعلوماتي وغيرها.
 3. الجانب الإنساني: ويتعلق بتصرفات الإنسان المستفيد والمستخدم (عدوان، 2007م، ص 61) لذلك ينطبق على شبكة الإنترنت كشبكة معلوماتية النموذج المعروف لأمن المعلومات ذو الأبعاد الثلاثة وهي كالتالي: -سرية المعلومات: والمقصود به ضمان حفظ وحماية المعلومات المخزنة على الشبكة وأقرص التخزين وعدم الإطلاع عليها إلا من قبل الأشخاص المخولين بذلك.
 4. سلامة المعلومات: ويتمثل في ضمان عدم تغيير المعلومات المخزنة على أجهزة الحاسب أو المنقولة عبر الشبكة إلا من قبل الأشخاص المسؤولين عن ذلك.
 5. وجود المعلومات: ويتمثل ذلك في عدم حذف المعلومات المخزنة على أجهزة الحاسب إلا من يسمح لهم بذلك لأن جرائم الانترنت ليست محصورة في هذا النموذج بل ظهرت جرائم لها صور أخرى متعددة تختلف باختلاف الهدف من ذلك.

ثالثا: الجانب التطبيقي

1. وصف مجتمع البحث:

يستعرض هذا المبحث وصف مجتمع البحث وعينتها المختارة واسباب اختيارها، وكذلك وصف خصائص عينة البحث المتمثلة بكليات جامعة صلاح الدين اربيل، وعلى النحو الآتي: -

أ. وصف مجتمع البحث واسباب اختيارها

يعد تحديد مجتمع البحث من المحاور المهمة التي تسهم أسهاماً مباشراً في نجاح أو فشل البحث، بأعتبره المصدر الأساسي للحصول على البيانات الخاصة بالبحث، ويتمثل مجتمع البحث الحالي بكليات جامعة صلاح الدين اربيل. وأختبرت البحث فرضياتها على القيادات الاكاديمية (العمداء، معاونو العمداء، رؤساء الاقسام العلمية) البالغ عددهم (95)، ويتم توزيع الاستمارات على عينة البحث حسب الجدول الآتي:

الجدول (8) الكليات وعدد اقسامها وعدد الاستمارات الموزعة والمستلمة

ت	الكليات	عدد الاقسام	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المستلمة
1	الإدارة والاقتصاد	6	8	8
2	التربية الاساس	7	9	6

ت	الكليات	عدد الاقسام	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المستلمة
3	الاداب	8	10	10
4	اللغات	7	9	9
5	التربية الرياضية	2	4	2
6	القانون	1	3	3
7	العلوم السياسية	1	3	3
8	العلوم	7	9	7
9	التربية مخمور	2	4	4
10	التربية شقلاوة	2	4	4
11	الهندسة	8	10	7
12	الشريعة الاسلامية	4	6	6
13	التربية	11	13	13
14	الفنون الجميلة	3	5	5
15	الزراعة	8	10	8
	المجموع	77	107	95

المصدر: من اعداد الباحث

ويعد أسباب اختيار هذا الميدان مجالاً للبحث للمسوغات الآتية:

1. يعد جامعة صلاح الدين اربيل من اقدم الجامعات في اقليم كوردستان ويطلق عليها اسم الجامعة الام ويعمل فيها عدد كبير من الكفاءات العلمية،
2. الدور الذي تلعبه الجامعة في تقديم الخدمات للمجتمع.
3. امكانية اختبار فرضيات البحث في جامعة صلاح الدين بشكل جيد.
4. الحصول على المعلومات التي يحتاجها البحث الحالي.
5. الدور الذي تؤديه الجامعة في بناء الأفراد ذوي قدرة ومعرفة.
6. وتشهد نموا متزايدا في قبول أعداد الطلبة في السنوات الاخيرة، وتحضن هذه الجامعة كليات بمختلف الاختصاصات مما يتطلب التوجه نحو تطبيق الادارة الالكترونية.

ب. وصف الخصائص الشخصية للمستجيبين:

قام الباحث بتوزيع (107) استمارة استبيان على الاكاديميين في كليات جامعة صلاح الدين – اربيل، عينة البحث. وتمت اعادة (95) استمارة وكانت صالحة للتحليل أي أن نسبة الاستجابة بلغت 88.78%. وفيما يخص الخصائص الشخصية للمستجيبين فيمكن توضيحها على النحو الآتي:
تمثل نتائج التحليل في الفقرات التالية وصفاً للخصائص الشخصية للأفراد المستجيبين وبموجب البيانات المستمدة من استمارة الاستبانة والتي وزعت على أفراد العينة وكما في الجدول (9):

الجدول (9): وصف الخصائص الشخصية للمستجيبين

العوامل					
توزيع الأفراد المستجيبين					
المجموع		أنثى	ذكر		
95		6	89		
%100		%6.3	%93.7		
العمر	المجموع	أقل من 30 سنة	30 – 40 سنة	أكثر من 40 سنة	
		50 سنة فأكثر	50 – 40 سنة	30 – 40 سنة	
		95	26	41	27
		%100	%27.4	%43.2	%28.4
المجموع		ماجستير		دكتوراه	
95		62		33	
%100		%65.3		%34.7	
اللقب العلمي	المجموع	استاذ مساعد	مدرس مساعد	مدرس	
			استاذ	47	22
			95	10	16
			%100	%10.5	%16.8
مدة الخدمة الاجمالية	المجموع	أقل من 5 سنة	5 – 10 سنة	11 – 15 سنة	
		15 سنوات فأكثر	15 – 11 سنة	10 – 5 سنة	
		95	63	20	
		%100	%66.3	%21.1	
مدة الخدمة في المنصب	المجموع	أقل من 5 سنة	5 – 10 سنة	10 سنوات فأكثر	
		95	14	14	
		%100	%14.7	%14.7	
		عدد دورات التدريبية في مجال الحاسوب	0 لم يشارك	5 - 1	6 - 10
95	11	67	17		
%100	%11.58	%70.5	%17.9		

المصدر: من اعداد الباحث

- الجنس:** يوضح الجدول (9)، توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس وتبين أن نسبة الذكور من أفراد عينة البحث قد بلغ (93.7 %) بينما نسبة الإناث بلغ (6.3%)، وهذا يشير إلى أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث هم من الذكور. والسبب قد يعود الى عزوف الاناث عن تولي المناصب لطول فترة الدوام.
- العمر:** يوضح الجدول (9) تم تبويب أعمار عينة البحث ضمن عدة فئات ويلحظ من الجدول الاتي أن نسبة أفراد عينة البحث وفقاً للعمر من الفئة (40-50) سنة قد بلغت (43.2%) وهي فئة عمرية ناضجة مما يجعلهم أكثر قدرة للعمل بمؤهلات ومستويات عالية والأكثر استيعاباً لتوجه نحو تطبيق الادارة الالكترونية وهي تمثل أعلى نسبة مقارنة بالفئات العمرية الأخرى

- 3- **التحصیل الدراسي:** تبين من الجدول (9) بان أكثرية أفراد عينة البحث من الذين يحملون شهادة دكتوراه حيث بلغت نسبتهم (65.3%). كما يتضح في الشكل الاتي حيث لديهم خدمة كافية في مجال التعليم العالي مما يدل على اعتماد الجامعات على ذوي الخبرة والشهادات العالية، والذي يعد مطلباً ضرورياً للتوجه نحو تطبيق الادارة الالكترونية.
- 4- **توزيع أفراد العينة وفقاً للقب العلمي :** تبين من الجدول (9) بان أكثرية أفراد عينة البحث من الذين يحملون لقب استاذ مساعد حيث بلغت نسبتهم (49.5%). كما يتضح في الشكل الاتي. وان ذلك يتلائم مع التعليمات على ان يتولى ذوو الالقب العلمية العالية المناصب الادارية.
- 5- **مدة الخدمة الاجمالية:** تم توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لسنوات الخدمة الاجمالية ضمن عدة فئات ويلحظ من الجدول (9) أن نسبة أفراد عينة البحث وفقاً لسنوات الاجمالية من الفئة (15 فأكثر) حيث بلغت نسبتهم (66.3%) وهي تمثل أعلى نسبة مقارنة بعدد السنوات الاجمالية الأخرى، والشكل الاتي يوضح ذلك. وان ذلك يدل على ان من يتولون مناصب القيادة هم ممن لديهم سنوات خدمة طويلة وبالتالي فان لديهم الخبرة الادارية لتولى هذه المناصب.
- 6- **توزيع افراد العينة وفقاً لسنوات الخدمة في المنصب:** تم توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لسنوات الخدمة في المنصب ضمن عدة فئات ويلحظ من الجدول الاتي أن نسبة أفراد عينة البحث وفقاً لسنوات الخدمة في المنصب فيه من الفئة (اقل من 5) حيث بلغت نسبتهم (70.5%) وهي تمثل أعلى نسبة مقارنة بعدد سنوات المنصب الأخرى، والشكل الاتي يوضح ذلك. وان ذلك يدل على التزام ادارة الكليات بالتعليمات بشكل عام مع وجود بعض الاستثناء.
- 7- **توزيع افراد العينة وفقاً لعدد الدورات التدريبية في مجال الحاسوب:** تم توزيع أفراد عينة البحث وفق عدد الدورات التدريبية ضمن عدة فئات ويلحظ من الجدول الاتي أن نسبة أفراد عينة البحث وفقاً لعدد الدورات التدريبية من الفئة (1 - 5) حيث بلغت نسبتهم (70.5%) وهي تمثل أعلى نسبة مقارنة بنسب الفئات الأخرى، والشكل الاتي يوضح ذلك.

2. وصف متغيرات البحث وتشخيصها

يتناول هذا الفقرة وصف متغيرات البحث وتشخيصها وتتمثل بعلاقة ودور المناخ التنظيمي في الادارة الالكترونية في جامعة صلاح الدين-اربيل، وتم ترميز وتصنيف هذه الفقرات بهدف معالجتها ابتداءً من التحليل الأولي للبيانات المتعلقة بمتغيرات البحث، تم استخدام برنامج (IBM-SPSS V.25) للإستدلال على التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب الإتفاق المئوية. لكل متغيرات البحث وأعداداً على ما تقدم يتضمن هذا المبحث الجوانب الآتية: -

1. وصف وتشخيص متغيرات الرقابة الادارية:

تتناول هذه الفقرة وصف وتشخيص مؤشرات المناخ التنظيمي المعتمدة في البحث من خلال إجابات أفراد العينة على المؤشرات الخاصة للمتغيرات المتمثلة (الهيكل التنظيمي، الاصال والتواصل، مشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل) وعلى النحو الآتي:

أ- الهيكل التنظيمي:

أظهر الجدول (10) مستوى جيداً لبعد الهيكل التنظيمي المتمثل بالفقرات (X1.1 - X1.5) من وجهة نظر افراد العينة اذ بلغ معدل الوسط الحسابي لهذا البعد (3.68) واكد ذلك درجة الانسجام الجيدة بنسبة الاتفاق (73.6%) في إجابات العينة التي عكسها الإنحراف المعياري العام الذي بلغ (0.84). ومن أبرز الفقرات التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (X1.1) والتي تشير الى (يتم تصميم الهيكل التنظيمي

في الكلية متجانسا مع طبيعة ومهمة واهداف الكلية بحيث يسمح للعاملين اظهار قدراتهم الابداعية) وبمستوى جيد اكده الوسط الحسابي (3.8) وبأنسجام جيد في اجابات افراد العينة حيث بلغت نسبة الاتفاق (76%) وعكسها الانحراف المعياري (0.709).

ب- الاتصال والتواصل:

يوضح الجدول (10) أن هذا البعد حقق وسطاً حسابياً بلغ (3.53) ويشير الى المستوى الجيد لبعده الاتصال والتواصل وهذا ماأكده الإنحراف المعياري البالغ (0.86) وبدرجة انسجام جيدة عكستها النسبة المئوية للاتفاق والبالغة (70.57%) للفقرات التي تقيس هذا البعد أي (X2.1 – X2.5) وتعد الفقرة (X2.1) من أكثر الفقرات إسهاماً في إغناء هذا البعد الذي ينص على (تسعى ادارة الكلية لتوفير قنوات الاتصال المفتوحة التي تساعد على تدفق المعلومات في كل الاتجاهات) حيث بلغ الوسط الحسابي (3.75) وكانت درجة الإستجابة جيدة لإجابات أفراد العينة ويعكس ذلك نسبة الاتفاق العالية والبالغة (74.95%) وكانت درجة التثنت في الإجابات منخفضة حيث بلغت قيمة الإنحراف المعياري (0.757).

ت- التكنولوجيا

يوضح الجدول (10) إعتماًداً الفقرات (X3.1 – X3.5) الخاصة بقياس بعد التكنولوجيا ويدل على وجود مستوى جيد وهي التكنولوجيا حيث بلغت نسبة الإتفاق المعدل (66.99%) مما يدل على درجة الإنسجام المتوسطة لإجابات افراد العينة ويعكس الوسط الحسابي المعدل (3.35) المستوى المتوسط لهذا البعد يعززه الإنحراف المعياري (0.93). وأن من ابرز الفقرات اسهاماً في إغناء هذا البعد هي (X3.4) الذي ينص على (تساهم التكنولوجيا المستخدمة في رفع اداء العاملين وقدرتهم على الابداع والابتكار) حيث بلغ الوسط الحسابي (3.47) وكانت درجة الإستجابة جيدة لإجابات أفراد العينة ويعكس ذلك نسبة الاتفاق العالية لهم والبالغة (69.47%) وكانت درجة التثنت في الإجابات منخفضة حيث بلغت قيمة الإنحراف المعياري (0.836).

ث- المشاركة في اتخاذ القرارات:

يوضح الجدول (10) إعتماًداً الفقرات (X4.1 – X4.5) لقياس هذا البعد من أبعاد تبني المناخ التنظيمي وهي المشاركة في اتخاذ القرارات حيث بلغت نسبة الإتفاق المعدل (74.48%) مما يدل على درجة الإنسجام الجيدة لإجابات افراد العينة ويعكس الوسط الحسابي المعدل (3.72) المستوى الجيد لهذا البعد يعززه الإنحراف المعياري (0.86). وأن من ابرز الفقرات اسهاماً في إغناء هذا البعد هي (X4.3) الذي ينص على أن (العاملين يحترمون رأي الرئيس المباشر) حيث بلغ الوسط الحسابي (4.02) وكانت درجة الإستجابة جيدة لإجابات أفراد العينة ويعكس ذلك نسبة الاتفاق جيدة والبالغة (80.42%) وكانت درجة التثنت في الإجابات منخفضة حيث بلغت قيمة الإنحراف المعياري (0.601).

ج- ظروف العمل:

يوضح الجدول (10) إعتماًداً الفقرات (X5.1 – X5.5) لقياس هذا البعد من أبعاد المناخ التنظيمي وهي ظروف العمل حيث بلغت نسبة الإتفاق المعدل (66.99%) مما يدل على درجة الإنسجام المتوسطة لإجابات افراد العينة ويعكس الوسط الحسابي المعدل (3.349) المستوى المتوسط لهذا البعد يعززه الإنحراف المعياري (1.018). وأن من ابرز الفقرات اسهاماً في إغناء هذا البعد هي (X5.3) الذي

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية – اربيل، كوردستان، العراق

المجلد(6) – العدد (2)، ربيع 2021

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6566 (Online) - ISSN 2518-6558 (Print)



ينص على (توفر الكلية ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين) حيث بلغ الوسط الحسابي (3.62) وكانت درجة الإستجابة جيدة لإجابات أفراد العينة ويعكس ذلك نسبة الاتفاق الجيدة والبالغة (72.42%) وكانت درجة التشنث في الإجابات منخفضة حيث بلغت قيمة الإنحراف المعياري (1.012).

الجدو (10): التوزيع التكراري والنسبة المئوية وقيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة الاتفاق لاجابات المبحوثين حول الفقرات الخاصة بمبادئ المناخ التنظيمي

المتغير	المتغيرات	لا اتفق بخدة		لا اتفق		متعاد		اتفق		اتفق بخدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاتفاق %
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار					
متغير Y1.1	X1.1	1	1.1%	4	4.2%	17	17.9%	64	67.4%	9	9.5%	3.80	0.709	76
	X1.2	0	0.0%	17	17.9%	18	18.9%	54	56.8%	6	6.3%	3.52	0.861	70.32
	X1.3	0	0.0%	9	9.5%	19	20.0%	56	58.9%	11	11.6%	3.73	0.791	74.53
	X1.4	2	2.1%	5	5.3%	19	20.0%	55	57.9%	14	14.7%	3.78	0.840	75.58
	X1.5	2	2.1%	14	14.7%	22	23.2%	41	43.2%	16	16.8%	3.58	1.006	71.58
	المتوسط											3.68	0.84	73.60
متغير Y2.1	X2.1	1	1.1%	6	6.3%	18	18.9%	61	64.2%	9	9.5%	3.75	0.757	74.95
	X2.2	5	5.3%	9	9.5%	29	30.5%	24	25.3%	24	25.3%	3.43	0.964	68.63
	X2.3	0	0.0%	11	11.6%	11	11.6%	49	51.6%	11	11.6%	3.63	0.839	72.63
	X2.4	1	1.1%	7	7.4%	31	32.6%	50	52.6%	6	6.3%	3.56	0.768	71.16
	X2.5	3	3.2%	18	18.9%	31	32.6%	36	37.9%	7	7.4%	3.27	0.961	65.47
	المتوسط											3.53	0.86	70.57
متغير Y3.1	X3.1	4	4.2%	25	26.3%	28	29.5%	32	33.7%	6	6.3%	3.12	1.009	62.32
	X3.2	1	1.1%	15	15.8%	25	26.3%	46	48.4%	8	8.4%	3.47	0.897	69.47
	X3.3	4	4.2%	17	17.9%	29	30.5%	39	41.1%	6	6.3%	3.27	0.972	65.47
	X3.4	4	4.2%	14	14.7%	23	24.2%	53	55.8%	4	4.2%	3.47	0.836	69.47
	X3.5	3	3.2%	13	13.7%	28	29.5%	44	46.3%	7	7.4%	3.41	0.928	68.21
	المتوسط											3.35	0.93	66.99
متغير Y4.1	X4.1	2	2.1%	14	14.7%	12	12.6%	55	57.9%	12	12.6%	3.64	0.956	72.84
	X4.2	1	1.1%	12	12.6%	21	22.1%	53	55.8%	8	8.4%	3.58	0.858	71.58
	X4.3	0	0.0%	1	1.1%	13	13.7%	64	67.4%	17	17.9%	4.02	0.601	80.42
	X4.4	2	2.1%	7	7.4%	24	25.3%	46	48.4%	16	16.8%	3.71	0.909	74.11
	X4.5	2	2.1%	12	12.6%	17	17.9%	48	50.5%	16	16.8%	3.67	0.972	73.47
	المتوسط											3.72	0.86	74.48
متغير Y5.1	X5.1	3	3.2%	19	20.0%	25	26.3%	39	41.1%	9	9.5%	3.34	1.006	66.74
	X5.2	6	6.3%	27	28.4%	28	29.5%	28	29.5%	6	6.3%	3.01	1.047	60.21
	X5.3	2	2.1%	12	12.6%	25	26.3%	37	38.9%	19	20.0%	3.62	1.012	72.42
	X5.4	2	2.1%	26	27.4%	26	27.4%	30	31.6%	11	11.6%	3.23	1.046	64.63
	X5.5	2	2.1%	15	15.8%	19	20.0%	47	49.5%	12	12.6%	3.55	0.976	70.95
	المتوسط											3.349	1.018	66.99
	المتوسط العام											3.50	0.91	70.53

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (Excel)

2. وصف متغيرات متطلبات الادارة الالكترونية

يظهر الجدول (11) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب الاتفاق للفقرات (Y1.1 - Y5.5) المتعلقة بوجهة نظر العمداء ومعاونيهم ورؤساء الاقسام في كليات جامعة صلاح الدين- اربيل بصدد متطلبات الادارة الالكترونية ويعكس الوسط الحسابي العام والبالغ (3.106) على مستواه الكلي أكده الإنسجام المتوسط في إجابات أفراد العينة حيث بلغت نسبة المعدل العام للاتفاق (62.11%) التي عكسها الانحراف المعياري لجميع الفقرات (1.052) وهذا يعني توفر مستويات متوسطة لمتطلبات الادارة الالكترونية في كليات جامعة صلاح الدين- اربيل.

وتتضمن الادارة الالكترونية المتطلبات الآتية: -

أ- المتطلبات المالية:

أظهر الجدول (11) مستوى متوسطاً لبعده المتطلبات المالية للفقرات (Y1.5 - Y1.1) من وجهة نظر افراد العينة اذ بلغ معدل الوسط الحسابي لهذا البعد (2.79) واكد ذلك درجة الانسجام المتوسطة (55.75%) في اجابات العينة التي عكسها الانحراف المعياري العام الذي بلغ (1.08). ومن أبرز الفقرات التي أسهمت في إغناء هذا البعد هي (Y1.5) والتي تشير الى (هناك الميزانيات المخصصة لشراء أنظمة حماية المعلومات في الكليات) وبمستوى متوسط اكده الوسط الحسابي (2.96) وبانسجام متوسط في اجابات افراد العينة حيث بلغت نسبة الاتفاق (59.16%) وعكسها الانحراف المعياري (1.138).

ب- المتطلبات البشرية:

يوضح الجدول (11) أن هذا المتطلب حقق وسطاً حسابياً معدلاً بلغ (3.26) ويشير الى المستوى المتوسط لبعده المتطلبات البشرية وهذا ماأكده الانحراف المعياري البالغ (0.94) وبدرجة انسجام متوسطة عكستها النسبة المئوية للاتفاق والبالغة (65.26%) للفقرات التي تقيس هذا المتطلب أي (Y2.5 - Y2.1) وتعد الفقرة (Y2.2) من أكثر الفقرات إسهاماً في إغناء هذا المتطلب الذي ينص على (توفر القناعة لدى العاملين في التغيير من ادارة تقليدية الى ادارة الكترونية في الكليات) حيث بلغ الوسط الحسابي (3.58) وكانت درجة الإستجابة جيدة لإجابات أفراد العينة ويعكس ذلك نسبة الاتفاق الجيدة والبالغة (71.58%) وكانت درجة التشتت في الإجابات منخفضة حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.82).

ت- المتطلبات التقنية (الفنية):

يوضح الجدول (11) اعتماد الفقرات (Y3.5 - Y3.1) لقياس هذا المتطلب من متطلبات الادارة الالكترونية وهي المتطلبات التقنية (الفنية) حيث بلغت نسبة الاتفاق المعدل (57.35%) مما يدل على درجة الانسجام المتوسطة لإجابات افراد العينة ويعكس الوسط الحسابي المعدل (2.87) المستوى المتوسط لهذا المتطلب يعززه الانحراف المعياري (1.1). وأن من ابرز الفقرات اسهاماً في إغناء هذا البعد هي (Y3.5) التي تنص على (توفر الادلة الارشادية الموضحة لاليات تطبيق الإدارة الإلكترونية وقواعد بيانات دقيقة ومتكاملة من الممكن تطبيقها في مجال الادارة الالكترونية) حيث بلغ الوسط الحسابي (3.05) وكانت درجة الإستجابة متوسطة لإجابات أفراد العينة ويعكس ذلك نسبة الاتفاق المتوسطة والبالغة (61.05%) وكانت قيمة الانحراف المعياري (1.105).

ث- المتطلبات الادارية:

يوضح الجدول (11) اعتماد الفقرات (Y4.5 - Y4.1) لقياس هذا المتطلب من متطلبات الادارة الالكترونية وهي المتطلبات الادارية حيث بلغت نسبة الاتفاق المعدل (66.91%) مما يدل على درجة الانسجام المتوسطة لإجابات افراد العينة ويعكس الوسط الحسابي المعدل (3.35) المستوى المتوسط لهذا المتطلب يعززه الانحراف المعياري (1.03). وأن من ابرز الفقرات اسهاماً في إغناء هذا البعد هي (Y4.1) التي تنص على (تدعم ادارة الكلية سياسة تطبيق الادارة الالكترونية) حيث بلغ الوسط الحسابي

(3.59) وكانت درجة الإستجابة جيدة لإجابات أفراد العينة ويعكس ذلك نسبة الاتفاق الجيدة والبالغة (71.79%) وكانت قيمة الإنحراف المعياري (1.026).

ج- المتطلبات الامنية:

يوضح الجدول (11) إعتداد الفقرات (Y5.1 - Y5.5) لقياس هذا المتطلب من متطلبات الادارة الالكترونية وهي المتطلبات الامنية حيث بلغت نسبة الإتفاق المعدل (65.31%) مما يدل على درجة الإنسجام المتوسطة لإجابات افراد العينة ويعكس الوسط الحسابي المعدل (3.265) المستوى المتوسط لهذا المتطلب يعززه الإنحراف المعياري (1.113). وأن من ابرز الفقرات اسهاماً في إغناء هذا المتطلب هي (Y5.2) التي تنص على (تتخذ الادارة الكلية اجراءات صارمة وواضحة بحق من ينتهك امن وسلامة المعلومات) حيث بلغ الوسط الحسابي (3.42) وكانت درجة الإستجابة جيدة لإجابات أفراد العينة ويعكس ذلك نسبة الاتفاق الجيدة والبالغة (68.42%) وكانت قيمة الإنحراف المعياري (1.107).

الجدول (11) التوزيع التكراري والنسبة المئوية وقيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة الاتفاق لإجابات المبحوثين حول الفقرات الخاصة بمبادئ الادارة الالكترونية

المتغير	الفقرات	لا اتفق بشدة		لا اتفق		متوسط		اتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الإتفاق %
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%			
الفقرات Y1	Y1.1	9	9.5%	39	41.1%	20	21.1%	19	20.0%	2.77	1.134	55.37
	Y1.2	4	4.2%	38	40.0%	21	22.1%	28	29.5%	2.89	1.016	57.89
	Y1.3	8	8.4%	35	36.8%	28	29.5%	20	21.1%	2.76	1.018	55.16
	Y1.4	14	14.7%	40	42.1%	19	20.0%	18	18.9%	2.56	1.089	51.16
	Y1.5	9	9.5%	28	29.5%	24	25.3%	26	27.4%	2.96	1.138	59.16
المعدل										2.79	1.08	55.75
الفقرات Y2	Y2.1	2	2.1%	27	28.4%	18	18.9%	40	42.1%	3.26	1.034	65.26
	Y2.2	1	1.1%	11	11.6%	21	22.1%	56	58.9%	3.58	0.820	71.58
	Y2.3	0	0.0%	21	22.1%	25	26.3%	44	46.3%	3.35	0.884	66.95
	Y2.4	2	2.1%	35	36.8%	32	33.7%	20	21.1%	2.93	0.959	58.53
	Y2.5	3	3.2%	23	24.2%	28	29.5%	34	35.8%	3.20	0.996	64
المعدل										3.26	0.94	65.26
الفقرات Y3	Y3.1	7	7.4%	35	36.8%	15	15.8%	34	35.8%	2.93	1.094	58.53
	Y3.2	7	7.4%	36	37.9%	19	20.0%	28	29.5%	2.87	1.084	57.47
	Y3.3	13	13.7%	32	33.7%	26	27.4%	18	18.9%	2.71	1.119	54.11
	Y3.4	10	10.5%	34	35.8%	25	26.3%	19	20.0%	2.78	1.113	55.58
	Y3.5	6	6.3%	27	28.4%	28	29.5%	24	25.3%	3.05	1.105	61.05
المعدل										2.87	1.10	57.35
الفقرات Y4	Y4.1	2	2.1%	15	15.8%	20	21.1%	41	43.2%	3.59	1.026	71.79
	Y4.2	3	3.2%	21	22.1%	26	27.4%	33	34.7%	3.32	1.055	66.32
	Y4.3	7	7.4%	12	12.6%	32	33.7%	38	40.0%	3.25	1.010	65.05
	Y4.4	4	4.2%	14	14.7%	26	27.4%	44	46.3%	3.38	0.970	67.58
	Y4.5	7	7.4%	20	21.1%	21	22.1%	42	44.2%	3.19	1.065	63.79
المعدل										3.35	1.03	66.91
الفقرات Y5	Y5.1	6	6.3%	21	22.1%	22	23.2%	37	38.9%	3.23	1.096	64.63
	Y5.2	5	5.3%	16	16.8%	23	24.2%	36	37.9%	3.42	1.107	68.42
	Y5.3	6	6.3%	21	22.1%	28	29.5%	30	31.6%	3.18	1.091	63.58
	Y5.4	4	4.2%	21	22.1%	24	25.3%	36	37.9%	3.28	1.059	65.68
	Y5.5	10	10.5%	15	15.8%	31	32.6%	23	24.2%	3.21	1.211	64.21
المعدل										3.265	1.113	65.31

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج (Excel)

3. اختبار مخطط البحث وفرضياته

أ- تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث

يمثل مضمون هذه العلاقة إختباراً للفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على (توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي مفردة ومجمعة وبين متطلبات الادارة الالكترونية مجتمعة).

من أجل التعرف على طبيعة علاقات الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي إجمالاً و متطلبات الادارة الالكترونية نعرض الجدول (12) والذي يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المناخ التنظيمي إجمالاً والادارة الالكترونية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (**0.687) عند مستوى معنوية (0.05)، وبلغت القيمة الإحتمالية (P-Value=0.000)، وبهذا تقبل الفرضية الرئيسية الأولى.

الجدول (12) معامل الارتباط بين المناخ التنظيمي والادارة الالكترونية

القيمة الإحتمالية (P-Value)	الادارة الالكترونية	المتغير المعتمد
		المتغير المستقل
0.000	0.687**	المناخ التنظيمي

** معنوي عند مستوى المعنوية $P\text{-Value} \leq (0.05)$ $n=95$

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

وتفزع عن الفرضية الرئيسية الأولى فرضيات فرعية تنص على أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين كل أبعاد المناخ التنظيمي والمتمثلة في (الهيكل التنظيمي، الاتصال والتواصل، التكنولوجيا، المشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل) والادارة الالكترونية مجتمعة والجدول (13) يوضح ذلك.

بهدف إعطاء مؤشرات تفصيلية بين كل بُعد من أبعاد المناخ التنظيمي وعلاقته بالادارة الالكترونية على وفق الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى، فقد تم تحليل علاقات الارتباط بين كل بُعد والادارة الالكترونية على أفراد، ويوضح ذلك معطيات الجدول (13) معاملات الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، الاتصال والتواصل، التكنولوجيا، المشاركة في اتخاذ القرارات، ظروف العمل) بكونها متغيرات مستقلة وبين الادارة الالكترونية بكونه متغير معتمد. النتيجة تشير إلى وجود علاقات ارتباط طردية ومعنوية عالية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد المناخ التنظيمي الخمسة أعلاه مع الادارة الالكترونية، إذ بلغ معامل الارتباط على التوالي كالاتي (0.696-0.473-0.531-0.55-0.328) وهي كلها ارتباطات طردية ومعنوية عالية لأن القيمة الاحتمالية لجميع الأبعاد تساوي (P-Value=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المسموح به ($\alpha=0.05$) وبهذا تقبل الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى.

الجدول (13) معاملات الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي وبين الادارة الالكترونية

القيمة الاحتمالية (P-Value)	الادارة الالكترونية	المتغير المعتمد	
		المتغير المستقل	المتغير المعتمد
0.001-معنوية عالية	0.328**	الهيكل التنظيمي	أبعاد المناخ التنظيمي
0.000-معنوية عالية	0.550**	الاتصال والتواصل	
0.000-معنوية عالية	0.531**	التكنولوجيا	
0.000-معنوية عالية	0.473**	مشاركة في اتخاذ القرارات	
0.000-معنوية عالية	0.696**	ظروف العمل	

**معنوي عند مستوى المعنوية 95% $P\text{-Value} \leq (0.05)$ n=95

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

ويتبين من الجدول (13) أن علاقة الارتباط بين ظروف العمل والادارة الالكترونية هي أقوى العلاقات من بين الأبعاد الأخرى للمناخ التنظيمي، ونفهم من ذلك أن ظروف العمل في مجال الجامعات لها الدور الكبير في زيادة مستويات الادارة الالكترونية.

4. تحليل التأثير بين متغيرات البحث

أ. تأثير الرقابة الادارية في النجاح الاستراتيجي (المؤشر الكلي)

يمثل مضمون هذا التأثير اختباراً للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على (وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد المناخ التنظيمي مجتمعاً في الادارة الالكترونية) وكما موضح أدناه.

تشير نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط الموضحة في الجدول (14) إلى تأثير لأبعاد المناخ التنظيمي مجتمعاً في الادارة الالكترونية، إذ تبين أن هناك تأثيراً معنوياً لأبعاد المناخ التنظيمي في الادارة الالكترونية، ويدعمه قيمة (F) المحسوبة (83.186) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.01)، وفسرت المناخ التنظيمي ما نسبته (47.2%) من التباين الحاصل في الادارة الالكترونية، وهذا ما أوضحته قيمة معامل التحديد (R^2)، أما النسبة المتبقية والبالغة (52.8%) فهي تعود إلى متغيرات أخرى، وتشير قيمة معامل (B) التي بلغت (0.962) إلى أن التغير في المناخ التنظيمي بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغير في الادارة الالكترونية بمقدار (962.0)، وكانت قيمة (t) المحسوبة (9.121) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وفيما تشير قيمة ثابت (C) البالغة (-0.285) إلى وجود الادارة الالكترونية حتى لو كانت المناخ التنظيمي صفراً. وبموجب ذلك تم قبول الفرضية الرئيسية الرابعة.

الجدول (14) تحليل اثر لأبعاد المناخ التنظيمي مجتمعة في الادارة الالكترونية

الادارة الالكترونية				المتغير المعتمد
R ²	F	B	الثابت-C	المتغير المستقل
% 47.2	F (83.186) P-Value= (**0.000)	0.962 t (9.121) P-Value= (**0.000)	-0.285 t (-0.761) P-Value= 448(**0)	المناخ التنظيمي n=95

**معنوي عند مستوى المعنوية (0.05) P-Value ≤

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج spss

ب. تحليل العلاقة التأثير على مستوى المتغيرات الفرعية للبحث

سيتم في هذه الفقرة اختبار علاقة تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة في الادارة الالكترونية باستخدام أنموذج الانحدار الخطي المتعدد.

تشير نتائج نموذج الانحدار الخطي المتعدد الموضحة في الجدول (15) إلى تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة في الادارة الالكترونية، إذ أن المتغيرات المستقلة المجتمعة تؤثر تأثيراً معنوياً، ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة (25.115) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وقد فسر قيمة معامل التحديد المعدل (\bar{R}^2) ما نسبته (56.2%) من التباين الحاصل في الادارة الالكترونية، أما النسبة المتبقية والبالغة (43.8%) فتعود إلى متغيرات أخرى، وتشير النتائج إلى وجود تأثير ايجابي معنوي ذات دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة (ابعاد المناخ التنظيمي) في الادارة الالكترونية ماعدا البعد الرابع وهي (مشاركة في اتخاذ القرارات).

الجدول (15) تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة في الادارة الالكترونية - أنموذج متعدد

الادارة الالكترونية				المتغير المعتمد
\bar{R}^2	F	B	الثابت-C	المتغيرات المستقلة
%56.2	25.115 P-Value= (0.000 **)	0.239 t (-2.083) P-Value (04) *	2.124 t)7.900(P-Value= (0.000) **	الهيكل التنظيمي
		0.315 t (2.602) P-Value (0.011) *		الاتصال والتواصل
		0.198 t (2.317) P-Value (0.023) *		التكنولوجيا
		0.135 t (1.495) P-Value (0.139)		مشاركة في اتخاذ القرارات

		0.45 t (5.632) P-Value (0.000) **	ظروف العمل
--	--	---	------------

**معنوي عند مستوى المعنوية (0.05) $P\text{-Value} \leq$ ، **معنوي عند مستوى المعنوية $P\text{-Value} \leq$ (0.01)

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

4. تحليل الفروقات في اجابات المستجيبين

أ- الجنس من أجل التعرف على طبيعة الفروقات لدى عينة البحث نحو متغيرات البحث والتي يمكن أن تعزى الى سماتهم الشخصية (الجنس) نعرض الجدول (16) حيث نلاحظ بان لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية نحو متغيرات البحث تعزى الى عامل (الجنس) بسبب ان قيمة اختبار (t-test) تساوي (0.02) والقيمة الاحتمالية تساوي (P-Value=0.949) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

الجدول (16) اختبار فرق بين الوسطين لدى عينة البحث نحو الجنس

الجنس	N	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t-test
ذكر	89	3.5213	.487010	t (0.02)
أنثى	6	3.6000	.559430	P-Value (0.949)

ب- العمر: لاختبار الفروقات لدى عينة البحث نحو متغيرات البحث والتي يمكن أن تعزى الى سماتهم الشخصية (العمر) نعرض الجدول (21-3) حيث نلاحظ بان لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية نحو متغيرات البحث تعزى الى عامل (الفئات العمرية) بسبب ان قيمة اختبار (ANOVA) (F-test) تساوي (1.737) والقيمة الاحتمالية تساوي (P-Value=0.165) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

الجدول (17) اختبار فرق بين المتوسطات لدى عينة البحث نحو الفئات العمرية

الفئات العمرية	N	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F-test
اقل من 30	1	4.520	0.000	1.737 P-Value (0.165)
30-40	27	3.588	.4050	
40-50	41	3.501	.4420	
50 فأكثر	26	3.465	.6060	

	.4890	3.526	95	Total
--	-------	-------	----	-------

ت- **الشهادة:** لاختبار الفروقات لدى عينة البحث نحو متغيرات البحث والتي يمكن أن تعزى الى سماتهم الشخصية (الشهادة) نعرض الجدول (18) حيث نلاحظ بان لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية نحو متغيرات البحث تعزى الى عامل (الشهادة) بسبب ان قيمة اختبار (F-test) (ANOVA) تساوي (690.0) والقيمة الاحتمالية تساوي (P-Value=0.408) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

الجدول (18) اختبار فرق بين الوسطين لدى عينة البحث نحو الشهادة

F-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	N	الشهادة
0.690	.4950	3.469	33	ماجستير
P-Value (0.408)	.4870	3.557	62	دكتوراه
	.4890	3.526	95	Total

ث- **اللقب العلمي:** لاختبار الفروقات لدى عينة البحث نحو متغيرات البحث والتي يمكن أن تعزى الى سماتهم الشخصية (اللقب العلمي) نعرض الجدول (19) حيث نلاحظ بان لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية نحو متغيرات البحث تعزى الى عامل (اللقب العلمي) بسبب ان قيمة اختبار (F-test) (ANOVA) تساوي (911.0) والقيمة الاحتمالية تساوي (P-Value=0.439) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)

الجدول (19) اختبار فرق بين المتوسطات لدى عينة البحث نحو اللقب العلمي

F-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	N	اللقب العلمي
0.911 P-Value (0.439)	0.597	3.428	16	مدرس مساعد
	0.504	3.664	22	مدرس
	0.465	3.488	47	استاذ مساعد
	0.361	3.564	10	استاذ
	.4890	3.526	95	Total

6. **سنوات الخدمة الاجمالية:** لاختبار الفروقات لدى عينة البحث نحو متغيرات البحث والتي يمكن أن تعزى الى سماتهم الشخصية (سنوات الخدمة الاجمالية) نعرض الجدول (20) حيث نلاحظ بان لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية نحو متغيرات البحث تعزى الى عامل (سنوات الخدمة الاجمالية) بسبب ان قيمة اختبار (F-test) (ANOVA) تساوي (2.636) والقيمة الاحتمالية تساوي (P-Value=0.054) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

الجدول (20) اختبار فرق بين المتوسطات لدى عينة البحث نحو سنوات الخدمة الاجمالية

F-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	N	سنوات الخدمة الاجمالية
2.636 P-Value (0.054)	1.126	2.840	3	اقل من 5
	.2230	3.369	9	5-10
	.5380	3.592	20	11-15
	.4440	3.561	63	15 فأكثر
	.4890	3.526	95	Total

7. سنوات خدمة المنصب: لاختبار الفروقات لدى عينة البحث نحو متغيرات البحث والتي يمكن أن تعزي الى سماتهم الشخصية (سنوات الخدمة المنصب) نعرض الجدول (21) حيث نلاحظ بان لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية نحو متغيرات البحث تعزي الى عامل (سنوات الخدمة المنصب) بسبب ان قيمة اختبار (F-test) (ANOVA) تساوي (0.765) والقيمة الاحتمالية تساوي (P-Value=0.468) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

الجدول (21) اختبار فرق بين المتوسطات لدى عينة البحث نحو سنوات خدمة المنصب

F-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	N	سنوات الخدمة المنصب
0.765 P-Value (0.468)	.4310	3.496	67	اقل من 5
	5.740	33.52	14	5-10
	.4480	3.674	14	10 فأكثر
	.4890	3.526	95	Total

8. الدورات التدريبية في مجال الحاسوب: لاختبار الفروقات لدى عينة البحث نحو متغيرات البحث والتي يمكن أن تعزي الى سماتهم الشخصية (الدورات التدريبية في مجال الحاسوب) نعرض الجدول (22) حيث نلاحظ بان لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية نحو متغيرات البحث تعزي الى عامل (الدورات التدريبية في مجال الحاسوب) بسبب ان قيمة اختبار (F-test) (ANOVA) تساوي (0.624) والقيمة الاحتمالية تساوي (P-Value=0.601) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

الجدول (22) اختبار فرق بين المتوسطات لدى عينة البحث نحو الدورات التدريبية في مجال الحاسوب

F-test	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	N	الدورات التدريبية في مجال الحاسوب
0.624	.4170	3.649	17	لم يشارك

P-Value (0.601)	.5210	3.510	67	1 – 5
	.3860	3.408	10	6 – 10
	0.000	3.720	1	21 – 25
	.4890	3.526	95	Total

رابعاً: الاستنتاجات والمقترحات

1. الاستنتاجات

- نستعرض في هذا المبحث أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها البحث وكما يلي:
- أ- تبين بأن الغالبية العظمى من أعضاء القيادات الأكاديمية المبحوثة هم من الذكور وهذا يدل على عدم تكليف الإناث بشغل المناصب الإدارية، وقد يعزى ذلك إلى عزوف الإناث عن العمل بسبب طول فترات الدوام الرسمي.
 - ب- تبين أن أعمار معظم القيادات الأكاديمية هم من الفئة العمرية الناضجة مما يجعلهم أكثر قدرة للعمل بمؤهلات ومستويات عالية والأكثر استيعاباً للتوجه نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية.
 - ت- تبين أن الغالبية العظمى من القيادات الأكاديمية في كليات جامعة صلاح الدين من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير ولديهم خدمة كافية في مجال التعليم العالي مما يدل على اعتماد الجامعات على ذوي الخبرة والشهادات العالية، والتي تعد مطلباً ضرورياً للتوجه نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية.
 - ث- تبين النتائج الأحصائية وجود اتفاق وبمستويات عالية في آراء المستجيبين تجاه وصف كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي، إذ كانت أعلى نسبة اتفاق في بعد المشاركة في اتخاذ القرار.
 - ج- استنتجت البحث بخصوص آراء المستجيبين في وصفها لبعد الهيكل التنظيمي بتوافرها لدى كليات جامعة صلاح الدين اربيل بمستويات عالية جداً، من خلال تصميم هيكل تنظيمي متجانس مع طبيعة ومهمة واهداف الكلية بحيث يسمح للعاملين باظهار قدراتهم الابداعية.
 - ح- كشفت نتائج الوصف عن وجود اتفاق بمستوى عالي في آراء المستجيبين تجاه وصف الاتصال والتواصل، وكانت أعلى نسبة اتفاق على سعي ادارة الكليات في توفير قنوات اتصال مفتوحة تساعد على تدفق المعلومات في كافة الاتجاهات.
 - خ- أظهرت النتائج الوصفية وجود اتفاق بمستويات عالية في آراء المستجيبين تجاه وصف بعد التكنولوجيا، عن طريق مساهمة التكنولوجيا المستخدمة على زيادة جودة الخدمة التعليمية ورفع مستوى اداء العاملين وقدرتهم على الابداع والابتكار.
 - د- أظهرت النتائج الوصفية وجود اتفاق بمستويات عالية في آراء المستجيبين تجاه وصف بعد ظروف العمل، عن طريق توفير ادارة الكليات ظروف الامن والسلامة لكافة العاملين
 - ذ- تبين وجود اتفاق بمستوى جيد في آراء المستجيبين تجاه وصف كل مطلب من متطلبات الادارة الالكترونية، وكانت أعلى نسبة اتفاق المتطلبات الادارية، .
 - ر- كشفت نتائج الوصف عن وجود اتفاق بمستوى جيد في آراء المستجيبين تجاه المتطلبات المالية حيث هناك الميزانيات المخصصة لشراء انظمة حماية المعلومات في الكليات.

- ز- تبين وجود اتفاق بمستوى متوسط تجاه وصف المتطلبات البشرية وكانت أعلى نسبة اتفاق على توفر القناعة لدى العاملين في التغيير من الإدارة التقليدية الى الإدارة الالكترونية.
- س- كشفت نتائج الوصف عن وجود اتفاق جيد بين آراء المستجيبين تجاه المتطلبات التقنية او الفنية من خلال توفر الادلة الارشادية الموضحة لاليات تطبيق الادارة الالكترونية وقواعد بيانات دقيقة ومتكاملة من الممكن تطبيقها في الادارة الالكترونية.
- ش- كشفت نتائج التحليل الأحصائي لوصف متغيرات البحث بأن هناك اتفاق بمستوى متوسط لآراء المستجيبين تجاه المتطلبات الأمنية وذلك من خلال أتحاذ ادارة الكليات اجراءات صارمة وواضحة بحق من ينتهك امن وسلامة المعلومات.
- ص- كشفت نتائج تحليل الأرتباط عن وجود علاقات معنوية موجبة وبمستوى عالٍ في المناخ التنظيمي والتوجه نحو تطبيق الادارة الالكترونية على المستوى الكلي والجزئي حيث كانت أقوى علاقة بين بعد ظروف العمل والادارة الالكترونية، ثم جاءت علاقة الاتصال والتواصل والمتغير المعتمد، تلتها علاقة بعد التكنولوجيا والادارة الالكترونية، ثم العلاقة بين بعد المشاركة في اتحاذ القرار والادارة الالكترونية، وهذا يدل على أنه كلما زاد المناخ التنظيمي بأبعاده المذكورة أدى ذلك إلى توجه الكليات نحو تطبيق الادارة الالكترونية.
- ض- أستنتجت البحث بأن هناك تأثيراً ايجابياً لمتغير المناخ التنظيمي في التوجه نحو تطبيق الادارة الالكترونية وبحسب ما أفرزته مؤشرات التحليل على المستوى الكلي وهذا يدل على أن المناخ التنظيمي في الكليات المبحوثة يعتمد على العلاقة بين المناخ التنظيمي والادارة الالكترونية.
- ط- بينت نتائج تحليل الفروقات عن عدم وجود فروق ذات دلالة أحصائية بين أجابات المستجيبين تجاه أبعاد المناخ التنظيمي والادارة الالكترونية على وفق الخصائص الشخصية للمستجيبين.

2. المقترحات

- أ- تقترح البحث تكليف الإناث لشغل المناصب الادارية، حيث اظهرت النتائج قلة عدد الاناث ضمن القيادات الاكاديمية في كليات جامعة صلاح الدين اربيل، وذلك من خلال أتباع ساعات العمل المرنة أو الساعات المضغوطة للأستفادة من قدراتهم في المجالات الأدارية كافة.
- ب- ضرورة المحافظة على المستويات العالية للمناخ التنظيمي وتعزيزها واستثمارها في مجال تطبيق الادارة الالكترونية
- ت- ضرورة زيادة التركيز بشكل أكبر على بعد التكنولوجيا وظروف العمل لأنها اقل توفراً ضمن ابعاد المناخ التنظيمي وذلك من خلال زيادة الاستثمار في التكنولوجيا وتوفير بيئة العمل المناسبة لدورها الاساسي والضروري في تطبيق الادارة الالكترونية
- ث- ضرورة زيادة الاهتمام والمحافظة على المتطلبات البشرية، الفنية، الادارية والأمنية لدورها في تطبيق الادارة الالكترونية
- ج- تقترح البحث ضرورة تركيز الكليات على المتطلبات المالية كونها اقل توفراً ضمن متطلبات التوجه نحو تطبيق الادارة الالكترونية، من خلال زيادة التخصيصات المالية بشكل يساعد على تطبيق الادارة الالكترونية.
- ح- ضرورة الاهتمام ببعده الهيكل التنظيمي لكونه أقل تأثيراً ضمن الابعاد الفردية للمناخ التنظيمي وذلك من خلال زيادة الاهتمام بالعلاقات بين الوحدات الادارية وتوضيح المهام والمسؤوليات لهذه الوحدات.

خ- فتح الدورات التدريبية للعاملين لتطوير مهاراتهم وخبراتهم في مجال تطبيقات الادارة الالكترونية.
د- زيادة الاهتمام بالجوانب الامنية من خلال استخدام برامج الحماية وتعزيز النواحي الامنية.

المبحث الثالث: الدراسات المقترحة

1. معوقات تطبيق الادارة الالكترونية في الجامعة.
2. اعادة نفس البحث في الجامعات الاهلية.
3. دور النزاهة التنظيمية في تعزيز المناخ التنظيمي.
4. دور القيادة الاخلاقية في تعزيز المناخ التنظيمي.
5. دور الشفافية و المساءلة في تحقيق المناخ التنظيمي.

المصادر

1. ابراهيم، ليث سعدالله حسين (2004). "الحكومة الالكترونية وتأمين خدمات وأداء متميز لمستقبل الادارة العامة، المجلة العربية للادارة"، مجلد 24، العدد2، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
2. أبو تايه وآخرون، (2012)، العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الاعمال الاردنية، مجلة. الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، م 20، ع1، غزة، فلسطين.
3. ابو دقة، سجاد موسى ابراهيم (2018)، (جودة المناخ التنظيمي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وعلاقتها بالتميز الأكاديمي)، رسالة الماجستير، مقدم الى الجامعة الإسلامية- غزة- كلية التربية- قسم أصول التربية/ الإدارة التربوية.
4. الاشقر، مصطفى محمد مصطفى(2018)، (درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للإدارة الإلكترونية وعلاقتها بإدارة التميز من وجهة نظر معلمهم)، رسالة الماجستير، مقدم الى الجامعة الإسلامية- غزة- كلية التربية- قسم أصول التربية/ الإدارة التربوية.
5. بنات، عايدة سعيد ديب (2016). الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية بوكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وعلاقتها بالمناخ التنظيمي السائد لديهم. الجامعة الإسلامية غزة، كلية التربية.
6. الحايك، فاطمة يوسف سعيد (2018)، (المناخ التنظيمي في رياض الأطفال بمحافظة غزة وعلاقته بالانتماء للمهنة)، رسالة الماجستير، مقدم الى الجامعة الإسلامية- غزة- كلية التربية- قسم أصول التربية/ الإدارة التربوية.
7. حسين، كاظم حسين (2017). اثر المناخ التنظيمي في الاداء الوظيفي دراسة ميدانية في دائرة البعثات والعلاقات الثقافية - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة واسط العدد. 27 ايلول.
8. حمدونة، رأفت حامد يوسف (2010). أثر المناخ التنظيمي على الإبداع لدى العاملين بمجمع الشفاء الطبي. الجامعة الإسلامية غزة، كلية التجارة.
9. الحيدر، عبدالمحسن بن صالح (2006). اتجاهات العاملين نحو المناخ التنظيمي وعلاقة خصائصهم الشخصية والوظيفية بتلك الاتجاهات: دراسة ميدانية في مستشفى الملك فيصل التخصصي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للادارة، العددالثاني. المجلد 26.
10. الدوسري، عمر متعب (2011). المناخ التنظيمي وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي من وجهة نظر الضباط العاملين بالمديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض) رسالة ماجستير غير منشورة (.جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
11. سالم، فاطمة وعبد الشافي، دينا ونصار، سامي (2017) تطوير الاتصال الإداري في إدارة التعليم العام بليبيا في ضوء الإدارة الإلكترونية، مجلة القراءة والمعرفة، مصر، عدد (187).
12. السالمي، علاء (2006). " الإدارة الالكترونية" ، عمان، دار وائل للنشر.

13. السميري، مريم (2009). "درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وسبل التطوير". (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية غزة.
14. الشنطي، محمود عبد الرحمن (2006). أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية " دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية.
15. شويح، محمد محمد (2015)، "درجة ممارسة دائرة التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية بغزة للإدارة الإلكترونية وعلاقتها بعمليات التخطيط الاستراتيجي"، رسالة الماجستير، مقدم الى الجامعة الإسلامية غزة – كلية التربية – قسم أصول التربية/ الإدارة التربوية.
16. الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (2001) : الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان
17. الطيب، إيهاب محمود (2008). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية : دراسة حالة، رسالة ماجستير، غزة الجامعة الإسلامية.
18. العباسي، علاء عبد السلام مصطفى محمد (2008). المناخ التنظيمي وانعكاساته في بناء المنظمة المتعلمة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل) رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الموصل، العراق.
19. عبيدة، سامي محمود حسن (2016)، (العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي - دراسة تطبيقية على الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة)، رسالة الماجستير، مقدم الى الجامعة الإسلامية غزة – كلية التجارة – قسم إدارة الأعمال.
20. عدوان، الشيماء أحمد عبدالله (2012)، (المناخ التنظيمي السائد في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وعلاقته بالروح المعنوية للمعلمين)، رسالة الماجستير، مقدم الى الجامعة الإسلامية غزة – كلية التربية – قسم أصول التربية/ الإدارة التربوية.
21. علوان، محمد نعمان (2017)، " التعرف على مدى قدرة تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين الخدمة المقدمة للجمهور في المحاكم العاملة بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين"، رسالة الماجستير، مقدم الى الجامعة الإسلامية غزة – كلية التجارة – قسم إدارة الأعمال.
22. العميان، محمود سلمان (2004). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط 2. عمان الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
23. غنيم، أحمد محمد (2004). الإدارة الإلكترونية آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل (د.ط) القاهرة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
24. فيليه، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. ط 2. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
25. القريوتي، محمد قاسم (2010). نظرية المنظمة والتنظيم، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
26. محمد، اقبال غني (2018). أثر المناخ التنظيمي في الولاء التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في المعهد التقني بابل. المجلد (6)، مجلة الإدارة والاقتصاد. العدد 22.
27. الدهون، إياد إبراهيم (2012). العلاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). فلسطين، غزة.
28. المطرفي، محمد (2013). المناخ التنظيمي ودوره في تطبيق ادارة المعرفة، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، السعودية.
29. المومني، واصل جميل (2006). المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية. د.ط. (عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

30. النجار، دجلة مهدي (2018). تأثير المناخ التنظيمي على نجاح الإدارة الالكترونية دراسة ميدانية في مديرية الجنسية والسفر مديرية المرور في واسط. مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية تصدر عن كلية الادارة والاقتصاد جامعة واسط العدد 28 الجزء الثاني كانون الثاني.
31. نجم، نجم عبود (2009). "الإدارة والمعرفة الإلكترونية". عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
32. الوزان، خالد محمد (2006). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
33. ياسين، سعد غالب (2005). "الإدارة الالكترونية والافاق تطبيقاتها العربية". معهد الادارة العامة للطباعة والنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
34. Daft L. Richard, (2003), Management, 6th ed., Prentice, Thomson South- eastern, USA.
35. O'Brien A. James, (2000), Introduction to Information Systems, 9th ed. Printed, Irwin, McGraw-Hill, New York, USA.

پوخته

ئامانج له م توڙينه وهيه ئه وهيه ليكولينه وهى رولى كه شى ريځستن (المناخ التنقيمى) بؤ ناراسته يه يره وكردى كارگيرى ئه لكترونى له كوليژه كانى زانكوى سه لاهه دين- هه ولير. به مه به ستى ئه نجامدانى توڙينه وهيه كه كومه لگا ئاماربه كه برىتى بوو له بزارد هيك له سه ركرد هه كاديمييه كان له كوليژه كانى زانكوى سه لاهه دين- هه ولير كه ژماره يان ده گاته (95) تاك له پاگره كانى كوليژ وياريد هه درى پاگره كان و سه روك به شه كان. وه بؤ كوكرند هه داتا وزانياريه كان فورمى را پرسى به كارهيئرا. وه ژماره يه كه له گرمانه كه په يوه نديداره به په يوه ندى په يوه ستى (علاقات الارتباگ) و كاربه گه رى له نيوان گوپاوه كانى ديراسه كه، ئه مه ش بؤ وه لامدان هه وهى ئه و پرسيارانه ي كه په يوه ندى هه يه به كيشه كان و گه يشتن به ئامانجه كانى ديراسه كه. بؤ شيكردنه وهى داتا كان چه ندين رپځاى ئامارى به كارهيئرا كه گرینگرينيان [ئامارى وه سفى وشيكرند هه يه يوه ستى وشيكرند هه يه لار بوونه وه وشيكرند هه يه جياوازى وتاقيكردنه وهى t]. پاش شيكردنه وهى داتاي ئاماره كان گه يشتن به كومه ليك ئه نجام كه برىتى بوون له (بوونى گونجانى باش له په هه نده كانى كه شى ريځستن كه پيكاها توه له (په يكه رى ريځستن، گه ياندى، ته كنه لوژيا، به شدارى كردن له برپاردان، شوينى كار كردن). وه بوونى گونجانى مام ناوند بؤ پيداويستيه كانى كارگيرى ئه لكترونى كه برىتين له پيداويستيه كانى

(داراىى، هونهرى، كارگىرى، مرؤىى، ئاساىش) بؤ وه لأم دانه وهى تاكه كانى هه لبرارده كه، ههروه ها په يوه ندىه كى راسته وانه وكارىگه رى به هىز هه به له نىوان هه ر (5) پىنج ره هه نده كانى كه شى رىكخستن كه له سهروهه ئامازهى پىكراوه (به جبا وبه به كه وه بوون) له گه ل كارگىرى ئه لكترونى. وه بوونى كارىگه رى ئامارى له نىوان ره هه نده كانى كه شى رىكخستن (به جبا وبه به كه وه بوون) كه برىتىن له گؤراوه سه ره به خؤكان وكارىگىرى ئه لكترونى كه برىتبه له گؤراوى په يوه ست، وه ئه نجامه كان هاو جووته له گه ل گرىمانه كانى دىراسه ته كه.

پالپشت به ئه نجامه كان توپژىبه وه كه گه پشت به چه ندىن راسپارده وه گرىنگترىبان: گرىنگى دان به كه شى رىكخستن وپىداچوونه وهى ره هه نده كان له كؤلىزه كانى زانكؤى سه لاحه دىن- هه ولىر، وكارىگه رى له سه ره به هىز كرنى هه موو لايه نه باشه كان و چاره سه ركردى لايه نه خراپه كان، وه مه ش گرىنگى به كى گه وه رى ده بىت له به هىز كرنى په يره و كرنى كارگىرى ئه لكترونى، ههروه ها دابىن كرنى (ته كنه لؤژىباى پىووست، پشتگىرى مادى وكارىگه ر، خوله كانى راهىنان، به رنامهى پاراستن بؤ ده سته به رى ئاساىش وسه لامه تى زانىارىبه كارگىرىبه كان، پىداوستى هونهرى و مرؤىى.

The role of the organizational climate in the application of electronic administration in the faculties of Salahuddin University - Erbil

Asst. Prof. Dr. Mudhafar Hamad Ali

Department of Business Administration, College of Administration and Economic, Salahaddin University, Erbil, Kurdistan Region, Iraq

Mudhafar.Ali@su.edu.krd

Pshtiwan Ahmed Shekh Hamad

Department of Business Administration, College of Administration and Economic, Salahaddin University, Erbil, Kurdistan Region, Iraq

pshtiwan72@yahoo.com

Keywords: *Organizational Climate, Electronic Management, Type of Organizational Climate, Dimension of Organizational Climate, Required of E- management.*

Abstract

This thesis aims to study the role of the organizational climate in the application of electronic administration in the faculties of Salahuddin University - Erbil. The study was applied to the study society represented by the academic leaders of the faculties of Salahuddin University (95) of the deans of the colleges and their assistants and heads of departments. To collect data and information, the questionnaire is used. It sought to test a number of hypotheses related to correlation and influence between the variables of the study, in order to answer the questions related to the problem and reach the goals set. In order to analyze the data, many statistical methods were used, the most important of which were (descriptive statistics, correlation analysis, regression, variance analysis, t test). After analyzing the data statistically, the study reached a number of conclusions, the most important of which is that there is a good harmony between the organizational climate dimensions (organizational structure, communication, technology, participation in decision making, working conditions) and the average compatibility of the requirements of electronic administration (Technical, administrative requirements, human requirements, and security requirements) in the responses of the sample members, as well as the existence of significant positive and moral relations between all the dimensions of the five organizational climate (combined and individual) There is a significant effect between the dimensions of the organizational climate (both individually and collectively) as independent variables and electronic management as a dependent variable. These results were consistent with the hypotheses of the study.

Based on the findings of the study, the study came out with a number of recommendations, the most important of which are: attention to the

مجلة قهلاى زانست العلمفة

مجلة علمفة دورفة محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية – اربفيل، كوردستان، العراق

المجلد (6) – العدد (2)، رفف 2021

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6566 (Online) - ISSN 2518-6558 (Print)



organizational climate and review of its dimensions in the faculties of the University of Salah al-Din-Erbil, and work to enhance the positive aspects and address the negative aspects, as this has a major role in promoting the application of electronic administration, As well as providing (necessary technology, material and moral support, training courses, protection programs to ensure the security and safety of administrative information, technical and human resources required)

الملحق رقم (1) : إستمارة الإستبانة

رقم الأستمارة ()



جامعة صلاح الدين – أربيل

كلية الإدارة والاقتصاد/قسم إدارة الأعمال

الدراسات العليا / ماجستير

م / إستمارة الإستبانة

السيدات والسادة المحترمين..... تحية طيبة

تعد الإستمارة التي بين أيديكم جزءاً من متطلبات إعداد رسالة الماجستير الموسومة (دور المناخ التنظيمي في التوجه نحو تطبيق الإدارة الألكترونية) بحث تحليلي لأراء القيادات الأكاديمية في كليات جامعة صلاح الدين-أربيل، ونظراً لما نراه فيكم من خبرة وقدرة علمية وكونكم الاقدر على التعامل مع فقرات هذه الإستبانة، وكما تعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية ذات تأثير ايجابي في إخراج هذه الدراسة بالمستوى المطلوب والمساهمة في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث، لذا نرجو تفضلكم مشكورين بإختيار الاجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال.

نود إعلامكم بان نتائج الاجابات ستظهر بهيئة مجموعات إحصائية لا علاقة لها بأشخاصكم ولا كلياتكم ولا بوظيفتكم وإن هذه الاجابات تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً.

(شاكرين حسن إستجابتكم ومتمنين لكم دوام التوفيق وتقبلوا منا فائق الإحترام والتقدير)

ملاحظات عامة:

- يأمل الباحث من شخصكم الكريم قراءة العبارات جميعها أولاً، ثم البدء بتأشير كل منها ضمن الإجابة وبما يعبر عن موقفكم الدقيق.
 - يرجى عدم ترك أي سؤال دون إجابة، لأن ذلك يعني عدم صلاحية الأستمارة للتحليل.
 - يوجد أمام كل فقرة (5) بدائل تتراوح بين (لا اتفق بشدة، لا اتفق، محايد، اتفق، اتفق بشدة)، نرجو من شخصكم الكريم وضع علامة (√) أمام الفقرة التي ترونها مناسبة.
 - الباحث على أتم الإستعداد للإجابة عن أي إستفسار بشأن الفقرات عند زيارتها لمصرفكم.
- المشرف
الباحث

بيشتوان أحمد شيخ

أ.م. مظفر حمد علي
حمد

أولاً: المعلومات الشخصية

ضع علامة (√) في المربع بما يتناسب مع حالتك :

- 1- الجنس:
- 2- العمر:
- (أقل من 30 سنة)
- (30 - 40)
- (40 - 50)
- (50 سنة وأكثر)
- 3- الشهادة: ماجستير دكتوراه
- 4- اللقب العلمي: مدرس مساعد مدرس استاذ مساعد استاذ
- 5- عدد سنوات الخدمة الإجمالية:
- (أقل من 5 سنوات)
- (5 - 10 سنوات)
- (11 - 15 سنوات)
- (أكثر من 15 سنوات)
- 6- عدد سنوات الخدمة في المنصب:
- (أقل من 5 سنوات)
- (5 - 10 سنوات)
- (أكثر من 10 سنوات)
- 7- الدورات التدريبية في مجال الحاسوب دورة

ثانياً: الفقرات الخاصة حول دور المناخ التنظيمي

1. الهيكل التنظيمي

ت	العبارة	لا اتفق بشدة	اتفق بشدة	محايد	اتفق بشدة
1	يتم تصميم الهيكل التنظيمي في الكلية متجانسا مع طبيعة ومهمة واهداف الكلية بحيث يسمح للعاملين اظهار قدراتهم الابداعية				
2	يتصف الهيكل التنظيمي في الكلية بالمرونة التي تساعد على الابداع لدى العاملين				

					3	هناك تحديد واضح للمسئوليات والواجبات التي يقوم بها العاملون مما يساعد على فهم المهام المنطوقة
					4	هناك وضوح في العلاقات بين الأقسام والوحدات مما يساهم في عدم التدخل بين الاختصاصات
					5	يعد الهيكل التنظيمي في الكلية احد مقومات العمل والابداع

2. الاتصال والتواصل

ت	العبرة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
1	الانظمة والتعليمات الموجودة في الكلية تسهل انجاز العمل					
2	تتوفر انظمة رقابة واشراف فعالة في الكلية من خلال الانظمة والتعليمات الناذفة					
3	يؤدي وضوح بنود الأنظمة والتعليمات في الكلية الى سرعة إنجاز العمل واثقانه					
4	تمتاز الأنظمة والتعليمات بالمرونة وتساهم في تحقيق اهداف الكلية					
5	هناك التزام بالانظمة والتعليمات من قبل جميع العاملين في الكلية					

3. التكنولوجيا

ت	العبرة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
1	تعتمد الكلية علي التكنولوجيا الحديثة في انجاز العمل مما يحفز العاملين على الابداع وتطوير قدراتهم					
2	تعمل التكنولوجيا المستخدمة على زيادة جودة الخدمة التعليمية المقدمة					
3	تمتلك الكلية كوادر بشرية فنية مؤهلة ذات مهارات عالية تساهم في تحسين التكنولوجيا المستخدمة					
4	تساهم التكنولوجيا المستخدمة في رفع اداء العاملين وقدرتهم على الابداع والابتكار					
5	تواكب الإدارة التطورات الحديثة للتكنولوجيا المستخدمة في الكلية والتي تساهم في زيادة القدرات الإبداعية لدى العاملين					

4. المشاركة في اتخاذ القرارات

ت	العبرة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
---	--------	--------------	---------	-------	------	-----------

1	تقوم إدارة الكلية باشتراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالاقسام والوحدات التي يعملون فيه				
2	يشرك العاملون زملاءهم في عملية اتخاذ القرار ويأخذون بأرائهم				
3	العاملون يحترمون رأي الرئيس المباشر				
4	يشجع الرؤساء المرؤوسين على استخدام التفكير الإبداعي في حل المشكلات التي تواجههم				
5	هناك تقدير من قبل العاملين لزملائهم كأشخاص لهم رغبات ودوافع وأهداف شخصية				

5. ظروف العمل

ت	العبارة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
1	يشعر العاملون في الكلية بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون عملهم فيه					
2	يتلاءم الأثاث في الكلية مع طبيعة العمل الذي يؤديه العاملون					
3	توفر الكلية ظروف الأمن والسلامة لكافة العاملين					
4	تسعى الكلية الى توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض للحوادث أثناء العمل					
5	تجتهد الكلية في توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز أعمالهم					

ثالثاً: الفقرات الخاصة حول تطبيق المتطلبات الادارة الإلكترونية

1. المتطلبات المالية

ت	العبارة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
1	يتوفر الدعم المالي المخصص للبحوث والدراسات في مجال تقنيات المعلومات في الكليات					
2	كفاية الموارد المالية لصيانة الاجهزة ومحدودية ورش الصيانة في الكليات					
3	كفاية الميزانية المخصصة لتصميم وتطوير برامج وتطبيقات الحاسب الالكتروني في الكليات					
4	تتوفر التخصيصات المالية لبرامج تدريب العاملين في مجال الإدارة الإلكترونية في الكليات					
5	هناك الميزانيات المخصصة لشراء أنظمة حماية المعلومات في الكليات					

2. المتطلبات البشرية

ت	العبارة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
1	تتوفر العدد المناسب من العاملين المتخصصين في تشغيل وصيانة أجهزة الحاسب الآلي في الكليات					

					2	تتوفر القناعة لدى العاملين في التغيير من ادارة تقليدية الى ادارة الكترونية في الكليات
					3	هناك ثقة لدى العاملين في الكليات بكافة التعاملات الإلكترونية
					4	تتوفر مهارات اللغة الانجليزية لدى العاملين في الكليات في مجال الادارة الإلكترونية
					5	ليس هناك خوف لدي العاملين في الكليات من زيادة المهام والأعباء الإدارة التي قد تتطلب جهوداً اضافية من قبل البعض منهم عند التحول نحو الادارة الإلكترونية

3. المتطلبات التقنية (الفنية)

ت	العبارة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
1	تتوفر البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الكليات					
2	كفاية اجهزة الحاسوب المتوفرة في الكليات وسرعة تطورها					
3	هناك التزام من قبل الشركات الموردة للاجهزة في الدعم الفني وما يسمى بالضمان					
4	توفر الامكانيات التقنية للسيطرة على العمليات باختراق شبكة الانترنت					
5	توفر الادلة الارشادية الموضحة لاليات تطبيق الإدارة الإلكترونية وقواعد بيانات دقيقة ومتكاملة من الممكن تطبيقها في مجال الادارة الإلكترونية					

4. المتطلبات الادارية

ت	العبارة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
1	تدعم ادارة الكلية سياسة تطبيق الادارة الإلكترونية					
2	توجد في الكلية اقسام متخصصة لتطبيقات الادارة الإلكترونية					
3	تسعى ادارة الكلية لوضع خطة استراتيجة زمنية في تطبيق الادارة الإلكترونية					
4	تحرص الادارة العليا على مواكبة المستجدات التقنية في مجال الحاسب الالى					
5	تعمل الادارة على تهيئة العاملين نفسيا ومعنويا لاستخدام الادارة الإلكترونية					

5. المتطلبات الامنية

ت	العبارة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
1	ادارة الكلية توظف الخدمات اللازمة لحماية المعلومات من الاختراق					

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية – اربيل، كوردستان، العراق

المجلد(6) – العدد (2)، ربيع 2021

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6566 (Online) - ISSN 2518-6558 (Print)



					2	تتخذ ادارة الكلية اجراءات صارمة وواضحة بحق من ينتهك امن وسلامة المعلومات
					3	يوجد لدي ادارة الكلية نظام رقابة علي قواعد البيانات والمعلومات
					4	يتم حفظ البيانات وارشفتها بشكل دائم وامن
					5	يتم الاحتفاظ بنسخ احتياطية من البيانات خارج ادارة الكلية وفي اماكن امنة