

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها في الثقافة التنظيمية

دراسة استطلاعية لأراء عينة من الأفراد في البنك المركزي العراقي / بغداد

Information and Communications Technology and its Impact in Organizational Culture

A Prospective Study of the Views of a Sample of Individuals in Central Bank of Iraq \ Baghdad

خالد زيدان عبدالهادي / ماجستير نظم المعلومات الإدارية / ملاحظ / البنك المركزي العراقي / بغداد

م.م. راوية محمد وجيه جرجيس / ماجستير نظم المعلومات الإدارية / كلية الكتاب الجامعة /

كركوك

المستخلص

يسعى البحث إلى بيان أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الثقافة التنظيمية فهي دراسة استطلاعية لأراء عينة من الأفراد في البنك المركزي العراقي، إذ أصبح تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في منظماتنا أمراً لازماً وملحاً، ومن مطالب الرقي والتقدم واللاحق بركاب الدول المتقدمة، كما أكدت ذلك العديد من الدراسات وأوراق العمل والبحوث في هذا المجال، وعلى قدر علم الباحثان فإن الدراسات المحلية السابقة ركزت على دراسة أهمية تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومتطلبات تطبيقها، وواقعها، ولكن لم تتصدى أيّاً منها لأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الثقافة التنظيمية للقيام بالأعمال والمهام الإدارية في المنظمة بما يتلاءم ومتطلبات التطور والتقدم، وذلك لما لثقافة المنظمة من تأثير قوي ومباشر على نجاح أي إستراتيجية جديدة تتبناها لأداء أعمالها، فوجود ثقافة تنظيمية مناسبة يعطي للمنظمة قدرة كبيرة على التعامل مع المتغيرات بشكل مناسب ويمكنها من تبني التطبيقات الإدارية الحديثة في مجال المعلوماتية، وبشكل عام يحاول البحث الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. هل هناك تصور واضح لدى المنظمة المبحوثة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟
2. هل هناك تصور واضح لدى المنظمة المبحوثة حول الثقافة التنظيمية؟
3. ما هو واقع استخدام المنظمة المبحوثة لمكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟
4. ما طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثقافة التنظيمية؟

وللإجابة عن التساؤلات أعلاه تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال تصميم وبناء مقياس لهُ القدرة على قياس الأبعاد الرئيسة للبحث والمتمثلة باستمارة استبانته، إذ تم توزيع (30) استمارة على عينة من الأفراد باعتبارهم عينة البحث، وبغية تحليل البيانات تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها وجود علاقة ارتباط معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثقافة التنظيمية على مستوى

المنظمة المبحوثة، كما تم تقديم عدد من المقترحات أهمها الاهتمام الكبير بالموارد البشري الذي يُعد العنصر الأساس في استقطاب التكنولوجيا الحديثة وتشغيلها وصيانتها على نحو يسهم في تعزيز الثقافة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الثقافة التنظيمية.

Abstract

The study seeks to effect demonstrate the information and communication technology in the organizational culture is a prospective study of the views of a sample of individuals in the Central Bank of Iraq, and the application of information and communication technology in our organizations is necessary and urgent, and the demands of progress and catch up with the passengers of developed countries, Others studies and papers and researches in this range, in focus on study of impotence of information and communication technology, business and administrative tasks in the organization including and the requirements of development and progress, and what the culture of the organization of a strong and direct impact on the success of any new strategy adopted for the performance of discrimination, the existence of an appropriate organizational culture that gives a great ability to deal with variables appropriately and able to adopt modern administrative applications in the field of informatics, the following questions:

1. Is there a clear perception of the researched organization about ICT?
2. Is there a clear perception of the researched organization about organizational culture?
3. What is the reality researched organization for use the components of information and communication technology?
4. What is the nature relationships effect and correlations between information and communication technology and Organizational Culture?

In order to answer the above questions, the analytical descriptive method was adopted by designing and constructing a scale that has the ability to measure the main dimensions of the research. The questionnaire was distributed as (30) samples were

distributed to a sample of individuals as the research sample. In order to analyze the data, the study reached a number of conclusions, the most important of which is the existence of a significant relationship between information and communication technology and organizational culture at the level of the researched organization. A number of issues were also presented, the most important of which is the great interest in the human resource, which is the main element in the adoption of modern technologies. And contribute to strengthening the organizational culture.

Keywords: Information and Communication Technology, Organizational Culture.

المقدمة

تشهد منظمات القطاع العام والخاص تطورات حديثة في مجال استقطاب أحدث أشكال التكنولوجيا والاتصالات والعمل على استيعاب أعلى مستويات التقنيات الحديثة بهدف التكيف مع عالم متسارع أصبحت سمته المعلوماتية والانترنت، وظهر مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كأحد الأساليب التي تمكن المنظمات من استغلال مواردها من البيانات والمعلومات بهدف زيادة فاعليتها وكفاءتها، والقدرة على إيجاد مكان لها يعزز تنافسيتها وقدرتها على مواكبة أحدث أساليب التكنولوجيا العالية لتلبية احتياجات المستفيدين من خدماتها وسلعها، وتكمن أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات غير الضرورية التي تعيق عمليات الإنجاز السريعة في العمل وخدمة المستفيدين، ولنجاح ممارسة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يرى كثير من الباحثين ضرورة وجود ثقافة تنظيمية توفر الظروف التي تساعد في إيجاد وتخزين ونشر وتطبيق البيانات والمعلومات بصورة تكفل الوصول إلى الأهداف المرسومة بكل كفاءة وفاعلية.

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

إن ما يشهده العالم اليوم من ثورة كبيرة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأساليب الإدارة الحديثة يتطلب من البنك المركزي العراقي (قيد البحث) التركيز على تطبيق التكنولوجيا بغية تحقيق أهدافه وتوفير الخدمات المناسبة للمستفيدين بجودة عالية وكلفة أقل، وهذا يتطلب وجود ثقافة تنظيمية تكسب البنك خصائص يتميز بها، ويوفر الإطار الذي يوضح طريقة أداء العمل داخل البنك، نظراً للدور الذي تلعبه ثقافة المنظمة في التأثير على سلوك وانتماء العاملين. ووجد أن توافر ثقافة تنظيمية تقوم على الثقة بين العاملين والعمل بروح الفريق تساعد بشكل جلي في التبادل والتشارك المعرفي لإنجاز المهام بكفاءة، وبناءً عليه جاءت مشكلة البحث متمثلةً بالتساؤلات الآتية:

1. هل هناك تصور واضح لدى المنظمة المبحوثة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟
2. هل هناك تصور واضح لدى المنظمة المبحوثة حول الثقافة التنظيمية؟
3. ما هو واقع استخدام المنظمة المبحوثة لمكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟
4. ما طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثقافة التنظيمية؟

ثانياً: أهمية البحث

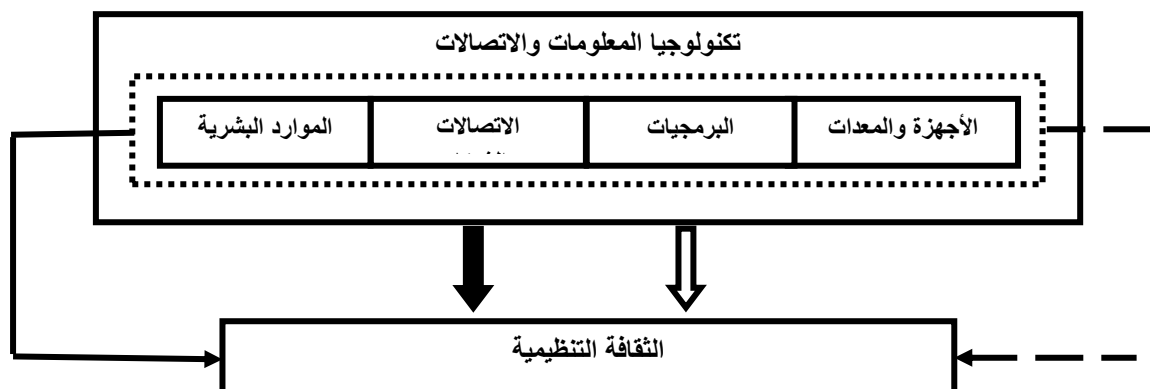
تتبع أهمية هذا البحث من كونه محاولة عملية وموضوعية تسلط الضوء على التطور المتسارع في المفاهيم الإدارية والتكنولوجية الحديثة وخاصة مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إذ تجسد أهميته أكاديمياً بكونه تناول موضوعات من نتاج معرفي حديث وهما تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وربط هذا المجال المعرفي بالثقافة التنظيمية، كما تنعكس أهمية البحث ميدانياً من خلال تعميق الوعي لدى إدارة المنظمة المبحوثة حول أهمية وأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الثقافة التنظيمية في بيئتها المصرفية.

ثالثاً: أهداف البحث

يسعى البحث إلى بيان أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الثقافة التنظيمية، فضلاً عن المساهمة في بلورة إطار نظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثقافة التنظيمية، بالإضافة إلى تشخيص واقع المنظمة المبحوثة فيما يتعلق بمكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتعرف على طبيعة علاقات الارتباط والتأثير ومعنويتها بين المتغيرين المبحوثين ومحاولة تفسيرها والاستفادة من نتائجها في معالجة مشكلة أو أكثر في المنظمة المبحوثة. فضلاً عن التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات التي يمكن من خلالها تقديم مجموعة من المقترحات اللازمة للمنظمة المبحوثة.

رابعاً: مخطط البحث

تم بناء مخطط فرضي كما مبين في الشكل (1) لمعالجة مشكلة البحث من خلال قياس كل متغير من متغيرات البحث ومدى توافره في المنظمة المبحوثة وقد اعتمد البحث في بناء هذا المخطط متغيرات مستقلة ومعتمدة، إذ عُدَّت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدلالة مكوناته متغيراً مستقلاً (تفسيرياً)، والثقافة التنظيمية متغيراً معتمداً (مستجيباً).



الشكل (1): مخطط البحث الفرضي

المصدر: إعداد الباحثان.

خامساً: فرضيات البحث

تماشياً مع أهداف البحث واختباراً لمخططه فقد اعتمد البحث على فرضيتين رئيسيتين وكما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثقافة التنظيمية، وتتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الأجهزة والمعدات والثقافة التنظيمية.
 2. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البرمجيات والثقافة التنظيمية.
 3. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاتصالات والشبكات والثقافة التنظيمية.
 4. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الموارد البشرية والثقافة التنظيمية.
- الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الثقافة التنظيمية، وتنبتق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للأجهزة والمعدات في الثقافة التنظيمية.
2. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبرمجيات في الثقافة التنظيمية.
3. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاتصالات والشبكات في الثقافة التنظيمية.
4. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للموارد البشرية في الثقافة التنظيمية.

سادساً: منهج البحث

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في كتابة الإطار النظري للبحث، وفي وصف مجتمع وعينة البحث، فضلاً عن تحديد العلاقة (علاقة الارتباط والتأثير) بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدلالة مكوناتها المعتمدة في البحث والثقافة التنظيمية.

سابعاً: أساليب جمع البيانات والمعلومات

اعتمد الباحثان العديد من المصادر والأساليب ذوات الصلة بموضوع البحث ويمكن تقسيمها إلى رافدين أساسيين هما:

أ. الإطار النظري: اعتمد الباحثان في إعدادهما للبحث الحالي فيما يتعلق بتغطية الإطار النظري على استخدام ما أُتيح من مصادر عربية وأجنبية كالكتب والأطاريح والرسائل الجامعية والدوريات بالإضافة إلى البحوث والمؤتمرات والمقالات العلمية التي حصل عليها الباحثان عبر شبكة الانترنت.

ب. الإطار الميداني: استخدم الباحثان الوسائل الآتية في جمع البيانات المطلوبة للبحث:

1. استمارة الاستبانة: وذلك باعتبارها أداة رئيسية في جمع البيانات، إذ روعي في صياغتها قدرتها على تشخيص وقياس متغيري البحث بحيث تخدم أهداف البحث وفرضياته، وصُممت الاستبانة بشكل يتلاءم مع الأفراد المبحوثين، إذ تم تدريج الاستجابة على فقرات الاستبانة تدريجاً ثلاثياً باستخدام مقياس (Likert) الثلاثي، إذ تراوحت الأوزان بين (1-2-3) من عبارة أتفق التي أخذت الوزن (3 صحيح) وصولاً إلى عبارة لا أتفق التي أخذت الوزن (1 صحيح)، واشتملت الاستبانة على ثلاثة فقرات والموضحة بالجدول (1).

الجدول (1): وصف متغيرات البحث في الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	تسلسل الفقرات في الاستبانة	عدد الفقرات
الأول	معلومات عامة	معلومات تخص الأفراد المبحوثين	1 - 3	3
الثاني	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	الأجهزة والمعدات	X1 – X4	4
		البرمجيات	X5 – X8	4
		الاتصالات والشبكات	X9 – X12	4
		الموارد البشرية	X13 – X16	4
الثالث	الثقافة التنظيمية	أسئلة متعلقة بالثقافة التنظيمية	X17 – X30	14

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء استبانة الاستبانة.

2. أساليب التحليل الإحصائي: استخدم البحث مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل التوصل إلى أهداف البحث الحالي واختبار فرضياته، إذ تم الاعتماد على الحزمة البرمجية الإحصائية الجاهزة (SPSS) في التحليل، وتتمثل هذه الأساليب بالتكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية، كونها أدوات وصف متغيرات البحث، فضلاً عن استخدام معامل الارتباط البسيط لقياس قوة العلاقة بين المتغيرين، واحتساب نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس معنوية تأثير المتغير المستقل في المتغير المعتمد، بالإضافة إلى اختبار (F) لاختبار معنوية معادلة الانحدار الخطي البسيط، واختبار (T) لاختبار معنوية معامل الارتباط ومعنوية معامل الانحدار، فضلاً عن معامل التحديد (R^2) للتعرف على قوة تأثير المتغير المستقل في المتغير المعتمد.

ثامناً: وصف مجتمع البحث وعينته

1. وصف مجتمع البحث •

هو البنك المركزي لجمهورية العراق، ومقره العاصمة العراقية بغداد ويقع في شارع الرشيد. لقد تأسس البنك المركزي العراقي في عام 1947 بإرادة ملكية في العهد الملكي، وكان يسمى سابقاً بإسم المصرف الوطني العراقي، بينما أعيد تأسيسه بعد الاحتلال الأمريكي للعراق استناداً إلى قانون البنك المركزي العراقي لعام 2004، برأس المال المصرح به وهو 100 مليار دينار. ويقع المكتب الرئيسي للبنك في شارع الرشيد في بغداد مع أربعة فروع في البصرة والموصل والسليمانية وأربيل. والبنك المركزي العراقي هو المسؤول عن:

• تم وصف مجتمع البحث من خلال المعلومات الموجودة على الموقع الإلكتروني للبنك المركزي العراقي.

- ❖ الحفاظ على الاستقرار النقدي ومنع التضخم.
 - ❖ تنفيذ السياسة النقدية (بما فيها سياسات أسعار الصرف).
 - ❖ إدارة احتياطي الدولة من النقد الأجنبي.
 - ❖ إصدار وإدارة العملة (الدينار العراقي).
 - ❖ تنظيم القطاع المصرفي للنهوض بنظام مالي تنافسي ومستقر (القوانين المصرفية العراقية).
- 2. وصف عينة البحث**

تم اختيار عينة قصدية لمجموعة من الأفراد العاملين في البنك المركزي العراقي ممن لديهم الخبرة والدراية بأنشطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومهامها ضماناً لتحقيق الفائدة من المعلومات الدقيقة التي يقدمونها، فقد قام الباحثان بتوزيع (30) استمارة استبيان على الأفراد المبحوثين وتم استرجاع (30) استمارة صالحة لأغراض التحليل أي بنسبة استجابة 100%، ويوضح الجدول (2) سمات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة من حيث الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة.

الجدول (2): سمات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	17	56.67
	أنثى	13	43.33
	المجموع	30	100
المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	بكالوريوس	19	63.33
	ماجستير	11	36.67
	المجموع	30	100
المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
عدد سنوات الخدمة	1 - 15	14	46.67
	16 - فأكثر	16	53.33
	المجموع	30	100

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج الاستبانة.

تاسعاً: حدود البحث

تتمثل حدود البحث مكانياً بالبنك المركزي العراقي، أما حدود البحث زمنياً فقد امتدت للمدة 2017/2/1 ولغاية 2017/3/25، أما الحدود البشرية فتمثلت بعينة قسدية لعدد من الأفراد المتخصصين بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البنك المركزي العراقي (قيد البحث).

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً: مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من المفاهيم الحديثة نسبياً، وقد ازدادت أهمية هذا المفهوم لأسباب عديدة يقف في مقدمتها التطور الهائل والسريع الذي شهدته الحواسيب وملحقاتها من جهة، وازدياد حجم المنظمات وتعدد أنشطتها، ومن ثم ازدياد حجم البيانات والمعلومات وتراكمها من جهة أخرى، فضلاً عن الحاجة الملحة والسريعة إلى المعلومات من قبل إدارات المنظمات وفئات المستفيدين على اختلافهم مما يستوجب على المنظمات الاهتمام بهذه التكنولوجيا والعمل على تطويرها (الحيالي، 2010، 15).

إذ عرفها (Asian Development Bank, 2003, 1) أنها استعمال التكنولوجيا المعتمدة على الحاسوب والانترنت لإيصال المعلومات إلى تشكيلة واسعة من المستفيدين وهو تعبير يستخدم مدى واسع من التقنيات وتضم مع هذا نقل الصوت والصورة.

وعدها (يوسف، 2005، 9) الوسيلة والأسلوب الفاعل الذي يستخدم أدوات ومعدات وبرمجيات لإدارة و تخزين واسترجاع المعلومات وتجهيزها وإيصالها وبثها ونشرها إلى المستفيدين في المواقع المختلفة للمنظمة.

كما أشار (Goldstein & O'Connor, 2007, 2) إلى أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عبارة عن مجموعة من الوسائل الالكترونية الداخلة في عمليات كل من تخزين ونشر ونقل المعلومات باعتبارها أدوات جديدة لمعالجة مصادر البيانات والمعلومات الحالية ونقلها من مكان إلى آخر.

ويحددها (Haag, et.al., 2007, 4) بكونها الأدوات المبنية على الحاسوب والتي يستخدمها الأفراد للتعامل مع المعلومات لتلبية حاجات المنظمة، وتتضمن أجهزة الحاسوب، شبكات، الانترنت، والهاتف الخليوي.

في حين يذهب (الطيبي، 2010، 22) بوصفها التقنيات الحديثة مثل الحاسوب، الطابعة، الإنترنت، الأجهزة الخلوية، والبرامجيات، وغيرها من الوسائل المستخدمة في عمليات جمع البيانات وحفظها وتوزيعها وبثها بسرعة ودقة من أجل المساعدة في حل المشاكل وتحليل البيانات.

ثانياً: أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

إن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أهمية كبيرة من حيث: (Smyth, 2006, 4)

1. الوصول بشكل واسع إلى مصادر التعلم لقاعدة واسعة من المستخدمين.

2. توافر المعلومات بشكل متزايد لجميع المستخدمين.
3. تحسين أسلوب الحياة للأفراد بغض النظر عن المكانة الاجتماعية والاقتصادية لكل منهم.
4. خلق فرص لم يسبق لها مثيل لممارسة المهارات التجارية بغض النظر عن خلفية المستخدمين.
5. كما تشجع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على البحث والتطوير ويفتح تبنيها مجالات الإبداع والابتكار والتي من شأنها أن تزيد من كفاءة المنظمات . وهي تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهذه المنظمات وتدعم المزايا التنافسية المتمثلة بالكلفة والمرونة والجودة والتسليم والإبداع وذلك من خلال تحقيقها الربط الأفقي والعمودي وصولاً إلى الارتباط بالشبكات العالمية.

ثالثاً: مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

للتعرف أكثر على المقصود بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات يرنأي الباحثان عرض مكوناتها بحسب آراء الباحثين التي تقاربت حول تحديد المكونات الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكما يأتي:

1. الأجهزة والمعدات: تُعد الأجهزة والمعدات بأنها التجهيزات كافة التي هي بتماس مباشر مع البيانات (لغرض الإدخال والمعالجة)، وتحديث و تخزين المعلومات، إذ أصبحت عملية اختيار عتاد الحاسوب لتشكيل جهاز حاسوب متكامل تتم وفق أسس علمية من خلال المفاضلة بين خصائص العتاد المتاحة للحصول على حاسوب ذي كفاءة عالية، كما يجب الأخذ بنظر الاعتبار المرونة اللازمة في تركيب الحاسوب لمواكبة التطورات المستقبلية في العتاد عن طريق إدخال التحسينات وحسب متطلبات المنظمة، ويضم عتاد الحاسوب وحدة المعالجة، وحدات الإدخال، وحدات الإخراج، والتخزين، والأجهزة الملحقة الأخرى (الطائي، 2010، 32).

2. البرمجيات: تُعرف البرمجيات بأنها المكونات غير الملموسة التي تسهل عمل التكنولوجيا والتي تتكون مما يأتي: (Haag, 2006, 15)

- ❖ برمجيات التطبيقات مثل Microsoft Office بوصفها برمجيات تطبيقية جاهزة أو قائمة الرواتب أو جداول الخزين وهي من تطبيقات وظائف منظمة الأعمال.
 - ❖ برمجيات النظام وتضم برامج إدارة تكنولوجيا المعلومات والتنسيق.
 - ❖ برمجيات نظام التشغيل وتشمل الـ Windows والـ Linux وغيرها.
 - ❖ برمجيات خدمية مثل برمجيات مكافحة الفيروسات، وبرامج تحسين القرص الصلب.
3. الاتصالات والشبكات: يُعرف (النجار، 2010، 225) الاتصالات بأنها الوسائط الالكترونية التي تعمل على إيصال المعلومات عبر مسافات بين أجهزة في مواقع مختلفة، مثلاً لتوزيع البيانات بين محطتين حاسوبيتين أو أكثر، لذا يتوجب على المديرين أن يختاروا تقانة الاتصالات المناسبة لتعزيز المهام الموكلين بها، والوصول إلى أفضل طريقة لدمجها في نظم المعلومات وعمليات الأعمال. وتدعى تقانة الاتصالات أيضاً بتقانة الاتصال عن بعد Telecommunication، وتتكون من مجموعة من النظم والأجهزة المستخدمة في نقل المعلومات خلال مسافات بعيدة، على سبيل المثال، الهاتف، الموبايل، الراديو، الإذاعة، كيبل الـ TV والتليفزيون، والأكثر حداثة الاتصالات التي تتم من خلال ربط شبكات الحواسيب والتي تؤمن الاتصال المستمر Online بين أطراف عملية الاتصال من خلال شبكات الحاسوب، إن

عملية الاتصال من خلال الشبكة باستخدام الحاسوب أو بعض أجهزة المعلومات الأخرى هدفها الأساس هو الوصول إلى المعلومات والخدمات المتوفرة على أجهزة الشبكة فضلاً عن عملية المشاركة في مصادر هذه الشبكة.

4. الموارد البشرية: يمثل العنصر البشري المتغير الأهم لإكمال أية عملية مهما كان نوعها أو حجمها، إذ يمثل هذا المورد المحرك الأساسي للعمليات الميدانية والفعلية، ولا تتوقف أهمية المورد البشري عند هذا الحد بل لابد من توفر قدرات لدى هذا المورد بدرجة كافية لتحقيق الأداء المطلوب ونجاحه وفي مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فإن المهارات والقدرات والإمكانات والخبرات تلعب دوراً محورياً في إنجاح العملية برمتها، إذ أن الفرد هو من يضع الأنظمة والبرامج التشغيلية وتطوير واكتشاف الأخطاء وتعديل المواقف وتزويد الإدارة بما هو مطلوب وبالخصائص والمواصفات اللازمة وفي الوقت المحدد، وهكذا فإن توفر كادر قادر على استخدام تقانة المعلومات والاتصالات بشكل سليم يعد المحور الأساسي للبنية التحتية لتقانة المعلومات والاتصالات

(صالح وجرجيس، 2009، 18).

رابعاً: مفهوم الثقافة التنظيمية

تؤدي الثقافة التنظيمية دوراً مهماً في التأثير في سلوك العاملين الفردي وذلك من خلال تركيزها على قيم ومعتقدات ترغب الإدارة في ترسيخها في أذهانهم لصالح العمل كالاهتمام بالعملاء، والعمل الجماعي، واحترام الوقت، والإخلاص في العمل، وتوفير المنظمات ذات الثقافة القوية ميزات عمل مادية ومعنوية أكثر من المنظمات الجديدة التي لم تنتشر بعد ثقافتها ولم تترسخ في نفوس العاملين الجدد (عبد اللطيف وجودة، 2010، 122).

إذ يعرف (الفرحان، 2003، 16) الثقافة التنظيمية على أنها نموذج من الافتراضات الأساسية تخلق وتكتشف وتطور من قبل مجموعة معي نة للتغلب على مشكلات ومعوقات التكيف الخارجي والتكامل الداخلي، لها مصداقية معتبرة وتعلم للأعضاء الجدد لتكون أساساً معتبراً من الوعي والإدراك والتفكير.

كما يذكر (Park, et. al., 2004, 108) بأنها تقاسم الافتراضات الأساسية التي تعلمتها المنظمة أثناء تعاملها مع البيئة وحل المشكلات للتكيف الخارجي والتكامل الداخلي، ويتعلق التكيف الخارجي بإمكانية المنظمة الاستجابة للتغيرات البيئية والإيفاء بمتطلباتها، أما التكامل الداخلي فيشير إلى تحقيق الانسجام والتوافق بين مختلف الأفراد والجماعات ذات التخصصات والمستويات المختلفة داخل المنظمة، وبهذا تعتبر الثقافة التنظيمية وسيلة لضبط العاملين الجدد وتعليمهم على كيفية حل مشكلاتهم.

ويعرفان (أبو بكر وحسني، 2005، 87) الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات التي تؤثر في تفكير العاملين وإدراكهم وتفسيرهم للأشياء داخل المنظمة وخارجها، مما ينعكس على ممارسات الإدارة وأسلوبها في تحقيق أهداف المنظمة وإستراتيجياتها.

ويشير إليها (الحسيني، 2006، 100) بأنها بطاقة تعريف المنظمة للمجتمع، وهي المكونة لشخصية المنظمة والتي لابد من أن تكون منفردة ومتميزة في نظر العاملين والعملاء،

فهي توفر صورة متكاملة والتي تعكس القيم والمعتقدات حول أين كانت المنظمة، ما هو (مركزها الآن، وكيف ستكون في المستقبل).

كما يشار إلى الثقافة التنظيمية بأنها منظومة من الأفكار والمعتقدات والقيم والأعراف المنبثقة نتيجة العلاقات بين أفراد المنظمة التي تشكل الأنماط السلوكية السائدة التي تحكم سلوكهم وتؤثر في عمليات المعرفة التنظيمية، وتنعكس نتائجها على الخدمات المقدمة للمستفيدين وعلى كفاءة القرارات (عبابنه وحتامله، 2013، 656).

خامساً: أنواع الثقافة التنظيمية

للثقافة التنظيمية أنواعها العديدة والتي تختلف من مكان إلى آخر حسب التقسيم الذي يستخدم، كما أنها تختلف من منظمة إلى أخرى ومن قطاع إلى قطاع آخر وفيما يلي عرض لأبرز أنواعها: (العاجز، 2011، 21-22)(عبابنه وحتامله، 2013، 656)

1. الثقافة البيروقراطية: تحدد فيها المسؤوليات والسلطات فالعمل يكون منظماً، ويتم التنسيق بين الوحدات، وتسلسل السلطة بشكل هرمي وتقوم على التحكم والالتزام.
2. الثقافة الإبداعية: تتميز بتوفير بيئة العمل التي تشجع وتساعد على الإبداع ويتصف أفرادها بالجرأة والمخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات.
3. الثقافة المساندة: تتميز ببيئة العمل بالصدقة والمساعدة فيما بين العاملين فيسود جو الأسرة المتعانة، وتوفر المنظمة الثقة والمساواة والتعاون، ويكون التركيز على الجانب الإنساني فيها.
4. ثقافة العمليات: وينحصر اهتمام هذه الثقافة في طريقة إنجاز العمل وليس النتائج التي تتحقق، فينتشر الحذر والحيطة بين الأفراد الذين يعملون على حماية أنفسهم، والفرد الناجح هو الذي يكون أكثر دقة وتنظيماً، ويهتم بالتفاصيل في عمله.
5. ثقافة المهمة: وتركز هذه الثقافة على تحقيق الأهداف وإنجاز العمل وتهتم بالنتائج وتحاول استخدام الموارد بطريقة مثالية من أجل تحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف.
6. ثقافة الدور: وينصب تركيزها على نوع التخصص الوظيفي وبالتالي الأدوار الوصفية أكثر من الفرد، وتهتم بالقواعد والأنظمة، كما أنها توفر الأمن الوظيفي والاستمرارية وثبات الأداء.

سادساً: عناصر الثقافة التنظيمية

تمثل القيم الركيزة الرئيسة في أية ثقافة تنظيمية، وأنها جوهر فلسفة أية منظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، وأنها تعكس شعور العاملين واتجاهاتهم العامة نحو المنظمة، كما تحدد الخطوط العريضة لأنشطتهم اليومية؛ لذا يعتقد أن نجاح المنظمات يتوقف على كيفية إدراك منسوبها لتلك القيم التنظيمية والعمل بموجبها، فقد حدد الباحثين عناصر الثقافة التنظيمية في أربعة عناصر وهي كما يلي: (العوفي، 2005، 14)(عزيز وآخرون، 2012، 54)

1. القيم التنظيمية: القيم عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم الخ، والقيم التنظيمية تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين.

2. المعتقدات التنظيمية: وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات، والمساهمة في العمل الجماعي، وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.
3. الأعراف التنظيمية: وهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة على اعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة، مثال ذلك التزام المنظمة بعدم تعيين الأب والأبن في المنظمة نفسها، ويفترض أن تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة الإلتباع.
4. التوقعات التنظيمية: تتمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي غير المكتوب، والذي يعني مجموعة من التوقعات يحددها أو يتوقعها الفرد أو المنظمة كل من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة، مثال ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسين، والمرؤوسين من الرؤساء، والزلاء من الزملاء الآخرين والمتمثلة في التقدير والاحترام المتبادل، وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد العامل النفسية والاقتصادية.

المحور الثالث: الإطار الميداني للبحث

أولاً: وصف متغيرات البحث وتشخيصها

1. وصف متغير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (المكونات)

أ. الأجهزة والمعدات: يتضح من خلال الجدول (3) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (X1-X4) كانت باتجاه الاتفاق وبنسبة (72.50%) من تلك الإجابات، في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (5.83%) ونسبة المحايد (21.67%) والذي جاء كله بوسط حسابي قدره (2.67). ومن أهم المؤشرات التي ساهمت في إغناء نسبة الاتفاق هو المؤشر (X4)، إذ حصل على نسبة اتفاق (93.33%) وبوسط حسابي قدره (2.93).

الجدول (3): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية للأجهزة والمعدات

المؤشرات	اتفق		محايد		لا أتفق		الوسط الحسابي
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	
X1	22	73.33	8	26.67	0	0.00	2.73
X2	18	60.00	9	30.00	3	10.00	2.50
X3	19	63.33	7	23.33	4	13.33	2.50
X4	28	93.33	2	6.67	0	0.00	2.93
المعدل الكلي		72.50		21.67		5.83	2.67

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج البرمجية SPSS.

ب. البرمجيات: يبين الجدول (4) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشراتهِ (X5-X8) كانت باتجاه الاتفاق وبنسبة (61.67%) في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (10%) ونسبة المحايد (28.33%) والذي جاء كلهً بوسط حسابي قدره (2.52). ومن أبرز المؤشرات التي ساهمت في تعزيز نسبة الاتفاق الإيجابي لهذا المتغير هو المؤشر (X6)، إذ حصل على نسبة اتفاق (76.67%) وبوسط حسابي قدره (2.77).

الجدول (4): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية للبرمجيات

المؤشرات	اتفق		محايد		لا أتفق		الوسط الحسابي
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	
X5	16	53.33	9	30.00	5	16.67	2.37
X6	23	76.67	7	23.33	0	0.00	2.77
X7	20	66.67	8	26.67	2	6.67	2.60
X8	15	50.00	10	33.33	5	16.67	2.33
المعدل الكلي	61.67		28.33		10.00		2.52

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج البرمجية SPSS.

ج. الاتصالات والشبكات: يلاحظ من الجدول (5) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشراتهِ (X9-X12) تميل باتجاه الاتفاق وبنسبة (79.17%)، في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (3.33%) ونسبة المحايد بلغت (17.50%) وجاء كلهً بوسط حسابي قدره (2.76). ومن المؤشرات التي ساهمت في إغناء نسبة الاتفاق الإيجابي هو المؤشر (X10) بنسبة اتفاق (93.33%) يدعمه قيمة الوسط الحسابي والتي بلغت (2.93).

الجدول (5): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية للاتصالات والشبكات

المؤشرات	اتفق		محايد		لا أتفق		الوسط الحسابي
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	
X9	24	80.00	5	16.67	1	3.33	2.77
X10	28	93.33	2	6.67	0	0.00	2.93
X11	25	83.33	4	13.33	1	3.33	2.80
X12	18	60.00	10	33.33	2	6.67	2.53
المعدل الكلي	79.17		17.50		3.33		2.76

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج البرمجية SPSS.

د. الموارد البشرية: تشير معطيات الجدول (6) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (X13-X16) كانت باتجاه الاتفاق ونسبة (77.50%)، في حين شكّل الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الإجابات نسبة (1.67%)، فيما بلغت نسبة المحايد (20.83%) والذي جاء كلهً بوسط حسابي قدره (2.76). وهناك مؤشرات عدة ساهمت في إيجابية هذا المتغير أبرزها المؤشر (X13) والذي حصل على نسبة اتفاق (86.67%) يدعمها قيمة الوسط الحسابي (2.87).

الجدول (6): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية للموارد البشرية

المؤشرات	اتفق		محايد		لا أتفق		الوسط الحسابي
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	
X13	26	86.67	4	13.33	0	0.00	2.87
X14	24	80.00	6	20.00	0	0.00	2.80
X15	20	66.67	8	26.67	2	6.67	2.60
X16	23	76.67	7	23.33	0	0.00	2.77
المعدل الكلي	77.50		20.83		1.67		2.76

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج البرمجية SPSS.

2. وصف متغير الثقافة التنظيمية وتشخيصه

يتضح من خلال الجدول (7) أن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (X17-X30) تميل باتجاه الاتفاق ونسبة (61.67%) من تلك الإجابات، في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (12.61%) ونسبة المحايد (25.72%) والذي جاء كلهً بوسط حسابي قدره (2.49). ومن أهم المؤشرات التي ساهمت في إغناء نسبة الاتفاق هو المؤشر (X21)، إذ حصل على نسبة اتفاق (86.67%) وبوسط حسابي قدره (2.87).

الجدول (7): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية للثقافة التنظيمية

المؤشرات	اتفق		محايد		لا أتفق		الوسط الحسابي
	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	
X17	18	60.00	8	26.67	4	13.33	2.47
X18	19	63.33	7	23.33	4	13.33	2.50
X19	16	53.33	7	23.33	7	23.33	2.30
X20	17	56.67	8	26.67	5	16.67	2.40
X21	26	86.67	4	13.33	0	0.00	2.87
X22	21	70.00	8	26.67	1	3.33	2.67
X23	15	50.00	10	33.33	5	16.67	2.33
X24	19	63.33	8	26.67	3	10.00	2.53
X25	22	73.33	8	26.67	0	0.00	2.73
X26	20	66.67	6	20.00	4	13.33	2.53
X27	19	63.33	6	20.00	5	16.67	2.47
X28	14	46.67	11	36.67	5	16.67	2.30
X29	16	53.33	9	30.00	5	16.67	2.37
X30	17	56.67	8	26.67	5	16.67	2.40
المعدل الكلي							2.49
							12.61
							25.72
							61.67

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج البرمجية SPSS.

ثانياً: عرض وتحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث

1. عرض وتحليل علاقات الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثقافة التنظيمية

تشير معطيات الجدول (8) إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثقافة التنظيمية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.710) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الرئيسية الأولى) والتي تنص على أنه (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثقافة التنظيمية).

الجدول (8): نتائج علاقة الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثقافة التنظيمية على المستوى الكلي

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	المتغير المستقل
	المتغير المعتمد
0.710	الثقافة التنظيمية

N = 30

P <= 0.05

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج البرمجية SPSS.

ويمكن التعرف على نتائج علاقات الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدلالة مكوناتها والثقافة التنظيمية وفي ضوء الفرضيات المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى، من خلال الجدول (9) وكالاتي:

1. تشير النتائج الواردة في الجدول (9) إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الأجهزة والمعدات والثقافة التنظيمية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.743) عند مستوى معنوية (0.05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى) والتي تنص على أنه (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الأجهزة والمعدات والثقافة التنظيمية).

2. يتضح من خلال الجدول (9) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البرمجيات والثقافة التنظيمية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.654) عند مستوى معنوية (0.05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى) والتي تنص على أنه (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البرمجيات والثقافة التنظيمية).

3. يبين الجدول (9) أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاتصالات والشبكات والثقافة التنظيمية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.767) عند مستوى معنوية (0.05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى) والتي تنص على أنه (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاتصالات والشبكات والثقافة التنظيمية).

4. تشير النتائج الواردة في الجدول (9) إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الموارد البشرية والثقافة التنظيمية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.674) عند مستوى معنوية (0.05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى) والتي تنص على أنه (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الموارد البشرية والثقافة التنظيمية).

الجدول (9): نتائج علاقات الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثقافة التنظيمية على المستوى الجزئي

مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات				المتغيرات المستقلة
الأجهزة والمعدات	البرمجيات	الاتصالات والشبكات	الموارد البشرية	المتغير المعتمد
0.743	0.654	0.767	0.674	الثقافة التنظيمية

N = 30

P ≤ 0.05

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج البرمجية SPSS.

2. عرض وتحليل علاقات التأثير لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الثقافة التنظيمية

تشير نتائج تحليل الانحدار والموضحة في الجدول (10) وجود تأثير ذي دلالة معنوية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الثقافة التنظيمية، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (50.454) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.20) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (28,1)، فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.504)، وهذا يعني أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قد أسهمت وفسرت (50.4%) من الاختلافات الحاصلة في الثقافة التنظيمية وأن نحو (49.6%) من المتغيرات هي عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلية في نموذج البحث أصلاً. ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار (T) تبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (7.153) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.697) عند مستوى معنوية (0.05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الرئيسية الثانية) والتي تنص على أنه (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الثقافة التنظيمية).

الجدول (10): نتائج تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الثقافة التنظيمية على المستوى الكلي

الثقافة التنظيمية							المتغير المعتمد المتغير المستقل
F		R ²	T		B		
الجدول ية	المحسو بة		الجدول ية	المحسو بة	β ₁	β ₀	
4.20	50.45 4	0.50 4	1.69 7	7.153	0.77 6	0.45 4	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

N = 30

P <= 0.05

df

= (1,28)

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج البرمجية SPSS.

وبهدف توضيح علاقات التأثير لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدلالة مكوناتها في الثقافة التنظيمية وفي ضوء الفرضيات المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية، فإن الجدول (11) يوضح نتائج تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الثقافة التنظيمية على المستوى الجزئي وكما يأتي:

1. يتبين من الجدول (11) وجود تأثير ذي دلالة معنوية للأجهزة والمعدات في الثقافة التنظيمية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (20.275) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.20) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (28,1)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.553)، وهذا يعني أن الأجهزة والمعدات قد أسهمت وفسرت (55.3%) من الاختلافات الحاصلة في الثقافة التنظيمية ويعود الباقي (44.7%) إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها خارج نطاق البحث أصلاً. ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار (T) تبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (4.735) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.697) عند مستوى معنوية (0.05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية) والتي تنص على أنه (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للأجهزة والمعدات في الثقافة التنظيمية).

2. تشير معطيات الجدول (11) إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية للبرمجيات في الثقافة التنظيمية، يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (19.614) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.20) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (28,1)، فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.428)، وهذا يعني أن البرمجيات قد أسهمت وفسرت (42.8%) من الاختلافات الحاصلة في الثقافة التنظيمية وأن نحو (57.2%) من المتغيرات هي عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلة في أنموذج الانحدار أصلاً. ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار (T) تبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (4.456) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة

(1.697) عند مستوى معنوية (0.05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية) والتي تنص على أنه (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبرمجيات في الثقافة التنظيمية).

3. يتضح من الجدول (11) وجود تأثير ذي دلالة معنوية للاتصالات والشبكات في الثقافة التنظيمية، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (19.432) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.20) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (28,1)، فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.588)، وهذا يعني أن الاتصالات والشبكات قد أسهمت وفسرت (58.8%) من الاختلافات الحاصلة في الثقافة التنظيمية ويعود الباقي (41.2%) إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها خارج نطاق البحث أصلاً. ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار (T) تبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (4.409) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.697) عند مستوى معنوية (0.05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية) والتي تنص على أنه (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاتصالات والشبكات في الثقافة التنظيمية).

4. يتبين من الجدول (11) وجود تأثير ذي دلالة معنوية للموارد البشرية في الثقافة التنظيمية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (18.561) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.20) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (28,1)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.454)، وهذا يعني أن الموارد البشرية قد أسهمت وفسرت (45.4%) من الاختلافات الحاصلة في الثقافة التنظيمية ويعود الباقي (54.6%) إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها خارج نطاق البحث أصلاً. ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار (T) تبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (4.317) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.697) عند مستوى معنوية (0.05)، وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية) والتي تنص على أنه (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للموارد البشرية في الثقافة التنظيمية).

الجدول (11): نتائج تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الثقافة التنظيمية على المستوى الجزئي

الثقافة التنظيمية						المتغير المعتمد		
F		R ²	T		B			
الجدولية	المحسوبة			الجدولية	المحسوبة	B ₁	β ₀	المتغيرات المستقلة
4.20	20.275	0.553	1.697	4.735	0.989	0.577	الأجهزة والمعدات	مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
	19.614	0.428		4.456	1.287	0.479	البرمجيات	
	19.432	0.588		4.409	1.063	0.560	الاتصالات والشبكات	
	18.561	0.454		4.317	1.108	0.549	الموارد البشرية	

N = 30

P <= 0.05

df = (1,28)

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج البرمجية SPSS.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات**أولاً: الاستنتاجات**

في ضوء ما تناوله الباحثان في الإطار النظري والميداني، تبلورت جملة من الاستنتاجات الميدانية والتي تُشكّل قاعدة أساسية يمكن اعتمادها في بناء المقترحات وهي كالآتي:

1. تتجه إجابات الأفراد المبحوثين نحو الاتفاق عن أغلب الفقرات المتعلقة بمكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثقافة التنظيمية على مستوى المنظمة المبحوثة.
2. أوضحت معطيات وصف وتشخيص متغيرات البحث وأبعاده أن المنظمة المبحوثة تولي اهتمام كبير جداً بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والذي يخلق بدوره قدرات كبيرة تؤثر في الثقافة التنظيمية في المنظمة المبحوثة، لا سيما وأنها تعتمد بشكل كبير في مجال عملها على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، وهذا يتطلب من الإدارة العليا في المنظمة المبحوثة أن تستمر بتبني الفكر التكنولوجي منهجاً ومضموناً في قطاع يشهد ويتوقع أن يشهد مزيداً من المنافسة، وأن تجعل هذا الفكر ثقافة تسود ويعبر عنه بحُب التغيير والتوجه نحو تطوير الثقافة التنظيمية الموجودة بعد أن تجعل ذلك جزء من رؤية المنظمة ورسالتها، ويمكن أن يتحقق ذلك بامتلاك القدرة والرغبة على رعاية مبادرات دائرة تقنية المعلومات والاتصالات فيها.
3. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والثقافة التنظيمية على مستوى المنظمة المبحوثة.
4. ترتبط مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال ارتباط كل مكوناتها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، الاتصالات والشبكات، الموارد البشرية) بعلاقات ذات دلالة معنوية مع الثقافة التنظيمية، الأمر الذي يؤشر حُسن اختيار الباحثان لتركيبية متغيرات البحث.
5. أظهرت معطيات تحليل العلاقات التأثيرية بين متغيرات البحث وأبعاده إلى أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لها تأثير كبير في الثقافة التنظيمية، وقد تباين المتغير المستقل في تأثيره في المتغير المعتمد.
6. توصل البحث إلى وجود تأثير معنوي لمكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، الاتصالات والشبكات، الموارد البشرية) في الثقافة التنظيمية على مستوى المنظمة المبحوثة.

ثانياً: المقترحات

استكمالاً للمتطلبات المنهجية، وجدَ الباحثان أنه من المفيد تقديم المقترحات الآتية:

1. الاهتمام الكبير بالموارد البشري الذي يُعد العنصر الأساس في استقطاب التكنولوجيا الحديثة وتشغيلها وصيانتها على نحو يسهم في تعزيز الثقافة التنظيمية.
2. فتح آفاق جديدة أمام أساليب إنجاز العمل وربط الحوافز المادية والمعنوية على أساس ما يتعلمه الموظف من مهارات تقنية وتكنولوجية، وإنجازاته الوظيفية وتحقيقه للأهداف المنوط به تحقيقها ضمن بيئة عمله الالكترونية.
3. اهتمام الإدارة بإشباع حاجات التقدير لدى الموظفين الذين ساهموا في الانتقال إلى أسلوب إنجاز الأعمال إلكترونياً، وتكريم المميزين منهم.
4. تشجيع الموظفين على المشاركة في حلقات نقاش منظمة وإبداء رأيهم في القيم، والمعتقدات، والأعراف، والتوقعات المعمول بها داخل المنظمة لتطويرها بما يلاءم بيئة

العمل التقنية، وتعميمها عليهم إلكترونياً بشكل دائم ومستمر في شكل جمل وعبارات تعبر عن ثقافة المنظمة.

5. دعم نظرة الموظف إلى وظيفته على أنها فرصة تعليمية، وتشجيعه على اكتساب المهارات والخبرات التقنية التي تحتاجها وظيفته من خلال تذليل العقبات المالية والوظيفية والمكانية أمامهم.

المصادر

1. أبو بكر، مصطفى وحسن، السيد، 2005، المدير وتنمية سلوك العاملين: مدخل إستراتيجي لإدارة السلوك الإنساني والتنظيمي في المنظمات المعاصرة، مطابع الولاء الحديثة، القاهرة، مصر.

2. الحسيني، فلاح حسن عداي، 2006، الإدارة الإستراتيجية، مفاهيمها مداخلها، عملياتها المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

3. الحياي، أحمد غانم عبدالرحمن، 2010، تحديد متطلبات الرقابة الإدارية باعتماد ثقافة المعلومات والاتصالات / دراسة استطلاعية لأراء العاملين في مديرية الرقابة التجارية والمالية في محافظة نينوى، رسالة دبلوم عالي غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

4. صالح، ماجد محمد وجرجيس، يسرى أحمد، 2009، أثر ثقافة المعلومات والاتصالات في تحسين الجودة من وجهة نظر مدراء معمل سمنت بادوش، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 5، العدد 16، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت.

5. الطائي، إنعام عبدالجبار سلطان، 2010، توظيف ثقافة المعلومات والاتصالات في تصميم نظام معلومات الموارد البشرية المستند على الشبكة / دراسة حالة في المعهد التقني نينوى، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل.

6. الطيطي، خضر مصباح إسماعيل، 2010، أساسيات إدارة مشاريع وتكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

7. العاجز، إيهاب فاروق مصباح، 2011، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية / دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

8. عبابنه، رائد إسماعيل وحتامله ماجد أحمد، 2013، دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 9، العدد 4.

9. عبداللطيف، عبداللطيف وجودة، محفوظ أحمد، 2010، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية / دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2.

10. عزيز، خالد محمود وأحمد، ثابت إحسان وعلاء الدين، عبدالإله، 2012، الثقافة التنظيمية وعلاقتها مع أساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الإداري والفني لبعض المنظمات الرياضية محافظة نينوى، مجلة علوم التربية الرياضية، المجلد 5، العدد 3، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.

11. العوفي، محمد بن غالب، 2005، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي / دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

12. الفرخان، أمل حمد، 2003، الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري في مؤسسات القطاع العام الأردني / دراسة تحليلية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، مجلة علمية محكمة

- ومفهرسة، تصدر عن عمادة البحث العلمي، المجلد السادس، العدد الأول، نسخة إلكترونية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان، الأردن.
13. النجار، فايز جمعة، 2010، نظم المعلومات الإدارية منظور إداري، الطبعة الثالثة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
14. يوسف، بسام عبدالرحمن، 2005، أثر تقنية المعلومات ورأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز / دراسة استطلاعية في عينة من كليات جامعة الموصل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
15. Asian Development Bank, 2003, Information Communication Technology for Development in the Pacific, <http://www.ITC.Gov.Fj/docs/ADB.Hctud-Pacific.pdf>.
16. Haag, Phillips, 2006, Management Information Systems for the Information Age, McGraw-Hill, Irwin International Edition, U.S.A.
17. Goldstein & O'Connor L., 2007, E-Commerce for Development, Prospect & Policy Iss, U.S.A.
18. Haag, Stephen & Cummings, Maeve & Phillips, Amy, 2007, Management Information Systems for the Information Age, Irwin, McGraw-Hill, Inc.
19. Smyth, Gerard, 2006, Wireless Technologies and E-Learning: Bridging the Digital Divide.
20. Park, H. & V. Ribiere & W. Schulte, 2004, Critical Attributes of Organizational Culture that Promote Knowledge Management Implementation Success, Journal of Knowledge Management, Vol. 8 No. 3.