

تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتأثيرها في الثقافة التنظيمية دراسة ميدانية على عينة من الإداريين بالمستشفى الجامعي سعادنة عبد النور سطيف

Information and communication technology and its impact on organizational culture Field study on a sample of administrators at the university hospital Saadna Abdul Nour Setif

سعاد هدار¹ مخبر: التطبيقات النفسية في الوسط العقابي، (جامعة باتنة 1) ssouaadhad@gmail.com
حدة يوسف، مخبر: بنك الاختبارات النفسية والمدرسية والمهنية، (جامعة باتنة 1) yousfihad@yahoo.fr

04-11-2020	تاريخ القبول	02-03-2020	تاريخ الاستلام
------------	--------------	------------	----------------

ملخص:

الهدف من خلال هذا المقال هو تبيان أثر عوامل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الثقافة التنظيمية داخل البيئة الاستشفائية، وقد تم الاعتماد على التحليل العاملي منهجية أساسية وذلك عبر التحليل العاملي التوكيد لعينة مكونة من 108 إداريا موزعين على ثلاث فئات (إدارية تنفيذية، وإدارية متخصصة، وإدارية تقنية) كما اعتمدنا على بناء استبانيتين، الأولى تتعلق بعوامل تكنولوجيا المعلومات المكونة من (الاتصال الداخلي، وإدارة المعرفة، وتقييم الأداء) والثانية تتعلق بالثقافة التنظيمية وتتكون من عشرة مؤشرات مقاسة، كما تم التحقق من صدقهما وثباتهما عبر برنامج أموس وكان الثبات المركب للمقياسين على التوالي: 0.84 و 0.76 أما عن الصدق فتم الاعتماد على الصدق التقاربي والصدق التمييزي. فضلا عن الإجابة على الفرضيات توصلت الدراسة الى وجود تأثير لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الثقافة التنظيمية حيث بلغت القيمة الاجمالية لحجم التأثير 0.15 الا انها قيمة ضعيفة.

كلمات مفتاحية:

تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الثقافة التنظيمية، التحليل العاملي التوكيدي

Abstract

This article describes the impact of Information and communication technology factors on organizational culture in the hospital environment. The general analysis was based on a basic methodology through a proven general analysis and a sample of 108 management categories was based on the construction of two first two-it factor questionnaires (internal communication, knowledge management, performance evaluation). The second relates to organizational culture and consists of ten measured indicators, the authenticity and stability of which were verified through the Amos program and the compound stability of the two measurements, respectively: 0.840.76as for honesty, the relative honesty and discriminatory truthfulness were relied upon. In addition to answering hypotheses, the study found that Information and communication technology had an impact on organizational culture and the total impact volume was 0.15 this is a weak value

Keywords

Information and communication technology, organizational culture, Confirmatory Factor Analysis.

في ظل التحولات والتطورات التي يشهدها العالم ودخول التكنولوجيا إلى جميع القطاعات وجب على منظمات الأعمال مواكبة التطورات وإدخال التكنولوجيا التي أصبحت السلاح الأول للمنافسة ، ومن هذا فان تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها دور فعال في المنظمة وهذا كونها تذلل العديد من الصعوبات التي قد تعترض المنظمة لاسيما في القيام بالأنشطة المتكررة، وتماشيا مع كون العالم قرية كوزية أصبحت المعلومة تقاس بمدى سرعتها وجودتها وهذا لان التحول التكنولوجي ألزم منظمات العمل على إيجاد سبل فعالة لاكتساب التكنولوجيا وكذا كيفية نقل المعلومات ومشاركتها بين الموظفين بعدها أساسا داعما لتحسين الاتصال الداخلي وكذا تفعيلها للمعرفة وإدارتها. كما تعد تكنولوجيا الإعلام والاتصال الأسلوب الأمثل لتقييم الأداء وإبراز فعالية الأفراد وقدرتهم على التحول من الأداء البسيط إلى الأداء التكنولوجي ربعا للوقت وضمانا لخدمة سريعة ومواكبة للمنافسة الخارجية التي أصبحت اليوم عنوانا رئيسا للمنظمات وذلك بالانتقال من تحقيق الأهداف البسيطة إلى التميز بتحقيق رسالتها وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

1- إشكالية الدراسة:

تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحجر الأساس في المنظمات الحديثة بل أصبحت عنوانا رئيسا للمنظمات ذات الانساق المفتوحة؛ كما أنها ضرورة فرضتها التحولات على جميع الأصعدة ومهما تعددت أنشطة المنظمة واختلفت الأ أن استخدام التكنولوجيا الحديثة هو الهدف الأساسي لارتقاء المنظمة لمواكبة التطورات حيث تؤكد لعويدات (2008) على ان لتكنولوجيا الاتصال الحديثة دورا أساسيا في تدسين أنشطة المنظمة لا سيما شبكة الاتصالات الداخلية وسهولة الاتصال بين الموظفين وكذا سهولة تداول المعلومة والقضاء على عوائق الاتصال (ص ص 183، 184)، كما تسهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة المعرفة وعدها عنصرا فعالا في تحسين عمليات إدارة المعرفة بالمؤسسة وذلك لما لها من دور في تسهيل وسرعة المعلومة لاعتمادها على شبكة الانترنت (هاجر، 2016، ص 91).

وفي السياق نفسه ذهب جابر(2018) إلى أن هناك دورا لإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة وذلك من خلال توليد المعرفة وتخزينها وتطبيقها ومن ثمة نشرها لتحقيق القدرات المتميزة(ص213). كما انها تسهم في توفير الوسائل والقنوات التي تساعد في تطوير المعارف ومهارات الكادر البشري وإقامة حلقات عملية الإنتاج لتحسينه والعمل على تطويره (عبد جاسم، 2012، ص8). بالإضافة الى أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها دور في تقييم الأداء وفي هذا أكد الباحث رابح برباخ(2019) الى وجود علاقة قوية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقييم الأداء الوظيفي حيث انه كلما زادت درجة استخدام تكنولوجيا المعلومات زاد الأداء الوظيفي (ص258)، إضافة الى ذلك فإن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تشارك في تحسين الأداء وذلك من خلال أجهزة وشبكات وأنظمة ومعلومات يتم من خلالها تحسين كفاءة أنشطة المنظمة وفعاليتها من خلال التحسين المستمر للأداء. (غريسي، بوشامة، 2018، ص ص90، 91).

انطلاقاً من النتائج التي توصلت إليها البحوث السالفة الذكر يمكن الحكم على ان تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها آثار متعددة على أنشطة المنظمة حيث مست العملية الاتصالية وذلك بتحويلها الى مهارة تتبناها المنظمة التي تواكب التطور و التقدم التكنولوجي الحديث بالإضافة الى انها اسهمت في تحويل المعلومات وكيفية الحصول عليها بسرعة ودقة إلى جانب الاهتمام بمعارف الكادر البشري و تقييم أدائه للوصول الى الحكم العادل وفق معايير وبرامج تكنولوجية تسهم في اختصار الوقت والوصول الى الرضا الوظيفي بعيدا عن التحيز، كل هذه التغيرات جاءت في بيئة تنظيمية تتمتع بثقافة تنظيمية تميزها ، ومن هذا المنطلق جاءت هذه الورقة العلمية التي نهدف من خلالها إلى الوقوف على ماهية مصطلح تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها في الثقافة التنظيمية.

وبشكل أكثر تفصيلا تهدف هذه الورقة العلمية إلى الإجابة على التساؤل الرئيس الآتي: ما أثر

تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الثقافة التنظيمية في بيئة العمل الاستشفائية؟

ويندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

1-1-1- ما أثر الاتصال الداخلي في الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل الاستشفائية.

1-1-2- ما أثر إدارة المعرفة في الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل الاستشفائية.

1-1-3- ما أثر تقييم الأداء في الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل الاستشفائية.

2-فرضيات الدراسة:

1-2- تكنولوجيا المعلومات والاتصال تأثير في الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل

الاستشفائية.

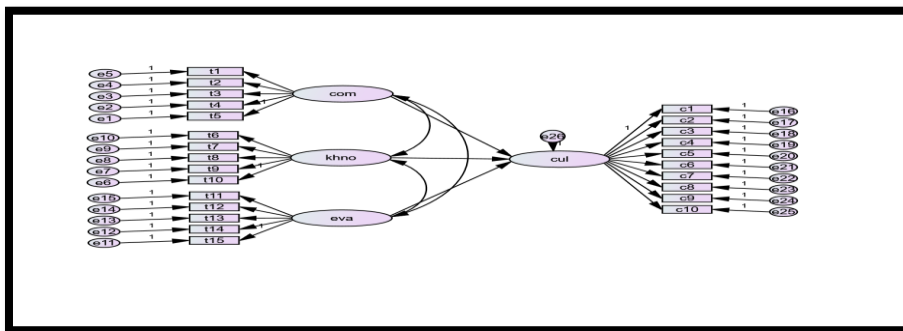
1-2-1- للاتصال الداخلي تأثير في الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل الاستشفائية.

1-2-2- لإدارة المعرفة تأثير في الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل الاستشفائية.

1-2-3- لتقييم الأداء تأثير في الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل الاستشفائية.

2-2-نموذج فرضيات الدراسة:

الشكل (1) يمثل نموذجا بنائيا لتكنولوجيا المعلومات والاتصال المتمثل في (الاتصال الداخلي، وإدارة المعرفة وتقييم الأداء والثقافة التنظيمية)



المصدر: تفرغ بيانات الاستبيان على ملف SPSS AMOS V24

3-أهداف الدراسة:

-التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

-تحديد حجم الأثر للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع (تطابق النموذج مع البيانات). 4-

المفاهيم الإجرائية للدراسة:

1-4-تكنولوجيا المعلومات:

تكنولوجيا المعلومات بالنسبة للمنظمة هي تلك الأدوات التي تستخدم لبناء نظم المعلومات المدعمة لاحتياجاتها في اتخاذ القرارات وللقيام بمختلف العمليات التشغيلية بالمنظمة (ابوعون، 2010، ص113).

كما تعد -أيضا- تكنولوجيا المعلومات بأنها الآلات التكنولوجية والتقنية الحديثة للتخزين أو الاتصال ومعالجة البيانات والمعلومات ببراعة (أبو عون، 2010، ص113). ولتكنولوجيا المعلومات أهمية كبيرة لجميع التطبيقات، وغياب تكنولوجيا المعلومات من منظمات الأعمال الحديثة يعني في الواقع غياب أو استحالة وجود استمرارية للأنشطة والأعمال (أبو عون، 2010، ص113). وعموما فان لتكنولوجيا المعلومات أهمية بالغة في المنظمات وهذا لأنها عنوان المنظمة الحديثة، كما تسهم في العديد من أنشطة المنظمة.

والتعريف الاجرائي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال: هي تلك الوسائل والطرائق الحديثة التي يستخدمها الإداريون في المؤسسة الاستشفائية من اجل التواصل وتبادل المعرفة، وكذلك في تسهيل عملية تقييم الأداء التي يمكن معرفتها من خلال إجابات الإداريين على استبانة تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

2-4-الاتصال الداخلي:

هو مفتاح المنظمة وعليه يتوقف بقاؤها ومن هذا فان الاتصال حسب حسين حريم يعرفه كل من هاوكينز و بريستيو (2013, Hawking و Prestion): "بأنه العملية التي يتم من خلالها تعديل السلوك الذي تقوم به الجماعات داخل المنظمات بواسطة تبادل المعلومات لتحقيق الأهداف التنظيمية"(حريم، 2013، ص251).

والتعريف الاجرائي هوان الاتصال الداخلي يعني معرفة استخدام الإداريين للوسائل التكنولوجية الحديثة في التواصل بينهم، ويتم معرفة ذلك من خلال الإجابة على أسئلة الاتصال الداخلي.

3-4-إدارة المعرفة:

يعرفها سكايم بأنها: " الإدارة النظامية والواضحة للمعرفة والعمليات المرتبطة بها والخاصة باستحدثائها، وجمعها وتنظيمها ونشرها واستخدامها واستغلالها وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة تعاونية يمكن تقاسمها بشكل جلي من خلال المنظمة " (غدير، 2010، ص67).

وتعرف في عصر المعلومات على أنها: "الطريقة الجديدة في التعاطي مع المعلومات تخزينا ومعالجة واستعلاما واسترجاعا باستخدام أحدث الوسائل والأدوات في العصر الحالي المتمثلة بجهاز الحاسب وملحقاته" (غدير، 2010، ص68)

والتعريف الاجرائي فان إدارة المعرفة هي قدرة استخدام الإداريين للوسائل التكنولوجية الحديثة في نقل المعرفة واكتسابها وكذلك تبادلها فيما بينهم، ويتم معرفة ذلك من خلال الإجابة على أسئلة إدارة المعرفة.

4-4-تقييم الأداء:

تقييم الأداء: هي الاعمال التي أتمها الفرد خلال مدة زمنية معينة، وتصرفاته مع من يعملون معه، فهو عبارة عن عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين ومنجزاتهم طريق وسائل موضوعية (غربي وآخرون، 2007، ص138).

والتعريف الاجرائي ان تقييم الاداء هو معرفة استخدام الإداريين للوسائل التكنولوجية الحديثة في تقييمهم لأداء العاملين وذلك من خلال الإجابة على أسئلة تقييم الاداء.

4-5-الثقافة التنظيمية:

تعريفGibsonوزملائه نقلا عن حسين حريم(2013) "تعني شيئا مشابها لثقافة المجتمع، إذ تتكون ثقافة المنظمة من قيم واعتقادات ومدركات وافتراسات وقواعد ومعايير وأشياء من صنع الإنسان وأنماط سلوكية مشتركة...إن ثقافة المنظمة هي شخصيتها ومناخها أو الإدساس، وثقافة المنظمة تحدد السلوك والروابط المناسبة وتحفز الأفراد...."(ص309).

والتعريف الاجرائي للدراسة ان الثقافة التنظيمية هي مجمل السلوكيات المشتركة بين الإداريين في المؤسسة الاستشفائية والتي تعكس قيمهم وتوقعاتهم في أثناء العمل والتي تعكسها قيمة كمية من خلال تطبيق استبانة الثقافة التنظيمية.

4-6-التحليل العاملي:

يعد التحليل العاملي التوكيدي أحد تطبيقات نمذجة المعادلة البنائية، حيث يتيح فرصة لتحديد واختبار صحة نماذج معينة للقياس، ويتم بناؤها من خلال أسس نظرية سابقة، يتم من خلال التحليلي العاملي التوكيدي تحديد النموذج البنائي ويتكون من المتغيرات الكامنة أو المتغيرات غير المقاسة أو المتغيرات الخارجية، ومتغيرات أخرى خارجية أو متغيرات مقاسة أو المتغيرات التابعة (إسماعيل، 2010، ص 850).

5-الدراسات السابقة:

5-1 تكنولوجيا المعلومات والاتصال الداخلي وأثرها في الثقافة التنظيمية:

وحسب دراسة بشير كاوجة التي تشير إلى أهمية تكنولوجيا المعلومات في تدسين الاتصال الداخلي وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير (2013) حيث أقيمت هذه الدراسة في المؤسسات الاستشفائية العمومية بالجزائر وكانت عينة الدراسة مكونة من 30 فردا من جامعة ورقلة واستعمل فيها المنهج الوصفي، وكان من بين أهداف الدراسة استثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصال في

تحسين الاتصال الداخلي وتوصلت الدراسة إلى أن لتكنولوجيا المعلومات الدور الأساسي في تفعيل الاتصال الداخلي وأنها الأوعية والوسائل والقنوات التي يمكن من طريقها نقل المعلومات للمستفيدين، وعموما تتلخص نتائج هذه الدراسة في النقاط الآتية:

الاتصال الداخلي يحسن عملية الاتصال التسويقي الداخلي وهذا استنادا إلى استخدام التكنولوجيا المتطورة، كذلك يتأثر الاتصال الداخلي بنوع ومدى استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالإضافة الى أنه يحسن جودة ونوع الخدمات المقدمة من خلال تنوع المعلومات في الرسالة مما يساهم في تحسين قطاع الصحة ببلدنا. وحاليا فإن الاتصال الداخلي الفعال يساهم في التخطيط لإنشاء وتطوير البنية التحتية والتكنولوجية لأنها ضرورة ملحة للعمل على تقوية وتدعيم نظم الاتصالات للإسهام في تحسين الاتصال الداخلي للمستشفيات. (كاوجة، 2013، ص141)

نستنتج من خلال ما سبق ذكره أن الاتصال الداخلي له أهمية كبرى في المنظمة، بالإضافة الى تكنولوجيا المعلومات والاتصال التي لا يقل دورها أيضا في تحسين المعرفة وإدارتها وذلك لكون المعرفة هي أساس التحول من استخدام الوسائل التقليدية إلى استعمال الوسائل العلمية المتطورة، لذا فإن المعرفة ضرورية لكل مؤسسة، حيث أصبحت التكنولوجيا تساهم بقدر كبير في إدارة المعرفة.

2-5 تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة وأثرها على الثقافة التنظيمية:

لتكنولوجيا المعلومات علاقة وطيدة بالمعرفة التي لا يمكن تكوينها إلا من خلال معالجة البيانات ومن ثم المعلومات التي بدورها تساهم في تكوين المعرفة التي يمكن تطبيقها واستخدامها عند الحاجة والتكنولوجيا تساهم في معالجة البيانات التي تولد المعلومات ومن ثم تكوين المعرفة التي تدعم متخذي القرار داخل المنظمة. (الجاموس، 2013، ص220).

إن تقنية المعلومات في المنظمة تساهم في تكوين إدارة معرفية بواسطة المعلومات المتوفرة على الشبكة العالمية للمعلومات وكذلك الشبكة المحلية، فإذا كانت هذه المعلومات منظمة ومبنية بشكل جيد فإنها -وبلا شك- تمكن العاملين في المنظمة من الحصول على المعلومات التي تساهم في حل المشكلة التي أمامهم. (الجاموس، 2010، ص221).

وفي هذا السياق، أكدت نتائج دراسة داودي وبعلي (كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة 8 ماي 1945 قالمة) أن هناك دورا رئيسا لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في اكتشاف المعرفة وأن تكنولوجيا اكتشاف المعرفة باستطاعتها أن تكون فعالة جدا للمنظمات التي ترغب في الحصول على ميزة تنافسية وأن ما يسمى اكتشاف المعرفة في قواعد البيانات أصبح يطلق عليه مسمى آخر هو منجم البيانات وهو مرتبط بمصطلح جديد هو مستودع البيانات (داودي، بعلي، 2013، ص10).

3-5 تكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية وأثرها على الثقافة التنظيمية:

يركز مفهوم الأداء على معرفة وتحليل الفروقات بين ما هو مخطط وما تحقق أي بين الأداء الفعلي والأداء النمطي بين ما أنجزه الفرد فعلا وبين ما كان من المفروض تحقيقه فعلا، وذلك باستعمال وسائل موضوعية. (غربي وآخرون، 2007، ص138)

ويمكن القول إن تقييم الأداء في السابق ليس بالتمام مثل وقتنا الحالي أين أصبحت العمالة بالآلاف وهذا ما اوجب إدخال تقنيات ووسائل خاصة من شأنها تسهيل أداء المورد البشري في المنظمة، وأصبح التعامل مع المورد البشري يخضع للتحويلات الخارجية في مجال التكنولوجيا الحديثة، وبخاصة في مجال نظم معلومات الموارد البشرية التي تعد قاعدة بيانات أساسية تسهم بقدر كبير في تقييم المورد البشري في المنظمة سواء في الوضع الحالي أو المستقبلي، وتعد نظم معلومات الموارد البشرية حسب Cascio "قاعدة بيانات متعلقة بالموظفين ووظائفهم لمساعدة المدراء في تقييم الوضع الحالي للموارد البشرية في المنظمة ووضع الأهداف للأنشطة الملائمة للموارد البشرية وتقييم نجاح تلك الأنشطة في المستقبل" (العتبي، 2010، ص53).

ولنظام معلومات الموارد البشرية دور رئيس في مستويات ووظائف كثيرة؛ منها تخطيط الموارد البشرية التي أخذت فيها الحوسبة دورا كبيرا في هذا المجال وذلك لما تعتمد من تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية بالاعتماد على الحاسوب والبرامج التي يحتويها خاصة الإحصائية منها؛ فمثلا أصبحت الأسواق اليوم تعتمد على العديد من برامج المعلوماتية التي تساعد في تحليل البيانات مثل البيانات الإحصائية كنظام spss (العتبي، 2010، ص56).

كما أصبح للمعلوماتية دور محوري في عملية اختيار الأفراد العاملين لإجراء اختبارات التعيين وأوكل الأمر للتقنيات الحديثة كالحاسوب الذي لا يتعامل بالمشاعر وبالتالي تحقيق المصادقية والارتياح للأفراد، كما تقلل الوقت والتكلفة، وأصبحت الطرق الرئيسية في عملية التوظيف متصلة بقاعدة البيانات بما يسمح بتعديل المعلومات بصفة مستمرة وهذا مما يؤدي إلى توفير معلومات دورية وحديثة عن الأداء البشري (العتبي، 2010، ص56)

كما توجد هناك أنظمة للبيانات تسهم بقدر كبير في تطوير الكفاءات ومن بينها برامج التدريب التي تعد أهم مدخل مستعمل في هذا المجال، واستفادت بذلك عمليات التدريب من البرامج والتطورات الحاصلة في مجال المعلوماتية فمثلا هناك برنامج Decid لتطوير مهارات لاتخاذ القرارات. (العتبي، 2010، ص56)

وتطبق المعلوماتية أيضا في التقييم الذاتي تساعد الأفراد العاملين على صياغة مساهمهم المهني؛ ومن هذه البرامج مثلا برنامج Mira للتدقيق في إدارة الموارد البشرية، ونظام Parys للتسيير والتنبؤ بالأفراد، ونظام Adequat لتسيير تحركات وتنقلات العامل خلال المسار المهني وكل هذه البرامج الحديثة تسهل العمل تبعا لتزايد العمال في المنظمة وتسهلا أيضا لتقييم أجورهم وأدائهم.

6-منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1-6 المنهج المستخدم:

من الضروري أن يكون لكل دراسة علمية منهج تستند عليه، وتماشيا مع أهداف الدراسة وطبيعة الموضوع بشكل عام فإن دراستنا اعتمدت المنهج الوصفي.

2-6 الأساليب الإحصائية:

التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من الخصائص السيكومترية والاجابة على الفرضيات

3-6 عينة الدراسة:

اعتمدت دراستنا على عينة من الإداريين مكونة من 400 إداريا ينتمون إلى الإدارة العليا بالمستشفى الجامعي سعادنة عبد النور بسطيف، موزعين على ثلاث فئات وتم الاعتماد في تحديد حجم العينة بناء على قانون ستيفن ثامبسون وهذا اعتمادا على العينة الطبقية انطلاقا من الاختلافات في استخدام التكنولوجيا بين طبقات العينة.

4-6 حجم العينة:

وبعد توزيع استبيان الدراسة تم استرجاع 108 استبيان وهذا لصعوبة الوصول الى إجابات لجميع افراد العينة وكانت النتائج الآتية:

جدول (1) يمثل عينة الدراسة

الإداريين	400	نسبة تمثيل العينة	عدد أفراد العينة المعتمدة في كل طبقة
اداري تنفيذي	200	50%	60
اداري متخصص	130	32%	35
اداري تقني	70	17%	13
العدد الإجمالي للعينة			108

المصدر: نتائج المعاينة

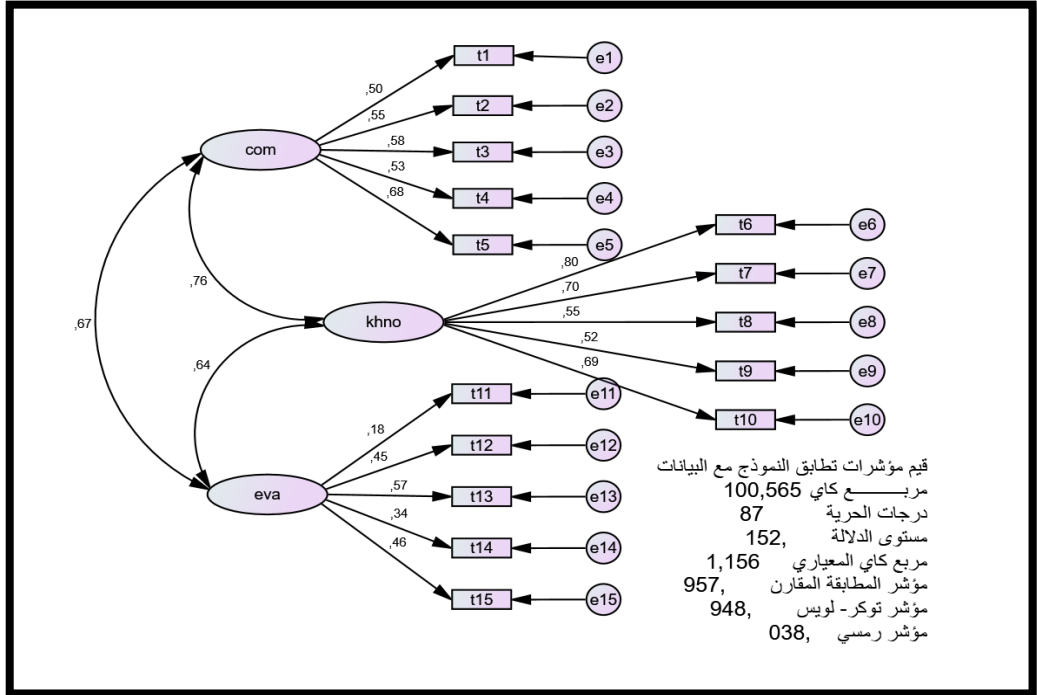
قمنا بعدها بالتأكد من قدرة عينة الدراسة على تمثيل المجتمع وبالتالي حصلنا على النتائج الآتية:
جدول رقم (2) يمثل كفاية المعاينة لمتغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال والثقافة التنظيمية.

الثقافة التنظيمية	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	
0.744	0.812	Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage مقياس عينات الملاءمة كيمو (KMO)
396.927	396.927	اختبار Bartlett
45	105	Test de sphéricité de Khi-carré approx مربع كاي التقريبي
0.000	0.000	درجات الحرية Ddl
0.000	0.000	مستوى الدلالة Signification

المصدر مخرجات للتحليل العاملي الاستكشافي SPSS V25

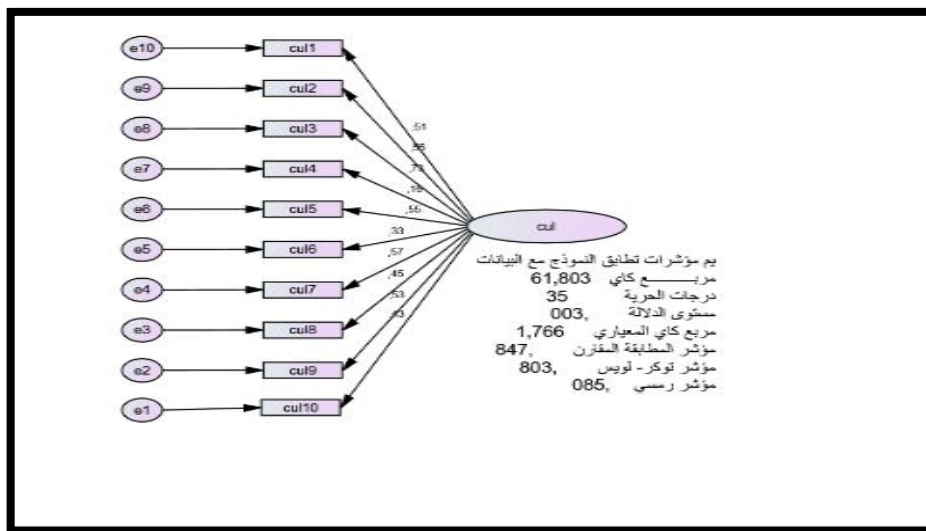
بما أن قيمة معامل KMO أكبر من 70% وان اختبار Bartlett معامل كاف مربع أكبر من 0.000 مستوى دلالة معناها كفاية العينة، وأيضا تصلح البيانات للقيام بالتحليل العاملي. كما أوضح هير وآخرون (2010) ان حجم العينة يخضع للعوامل الكامنة بحيث خمسة متغيرات كامنة أو أقل يحتوي كل بناء كامن على أكثر من ثلاثة عناصر يكون الحد الأدنى من العينات المطلوبة 100، وهذا ما ينطبق على الدراسة الحالية (أوانغ، دس، ص 10)

- التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس الكلي لمتغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال :
شكل رقم (2) يمثل النموذج القياسي الكلي:



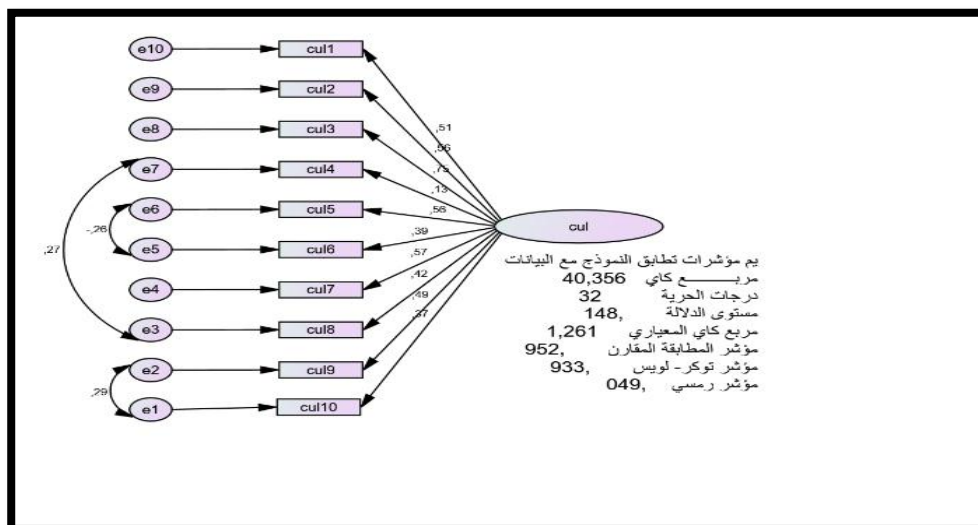
نلاحظ من خلال الشكل الذي يبين بأن هناك تطابقا بين نموذج مقياس تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبين بيانات الدراسة، حيث يمكن ملاحظة ذلك من خلال قيمة مربع كاي التي كانت 100.565 ، ودرجة الحرية تساوي 87 ، ومستوى الدلالة المقدر بـ 0.152 وهي أقل من المستوى المعتمد ، ومربع كاي المعياري مربع كاي / درجات الحرية الذي كان ولم يتجاوز المعيار الأساسي 5، بالإضافة إلى ذلك كانت قيمة مؤشر التطابق المقارن لنموذج مقياس تكنولوجيا المعلومات والاتصال 957. وكانت أكبر من المؤشر وهذا يشير ويؤكد على أن هناك علاقات وارتباطات قوية بين جميع العوامل الكامنة في نموذج تقل عن 0.85، كما أن قيمة مؤشر رمسي لنموذج أو مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب كان 0.038. وهي قيمة جيدة وأصغر من المحك المعتمد مما يؤكد على أن نموذج مقياس تكنولوجيا المعلومات والاتصال منتشر في مجتمع الدراسة التي تم أخذ العينة منه.

شكل رقم (3) يمثل نموذج قياسي لمتغير الثقافة التنظيمية



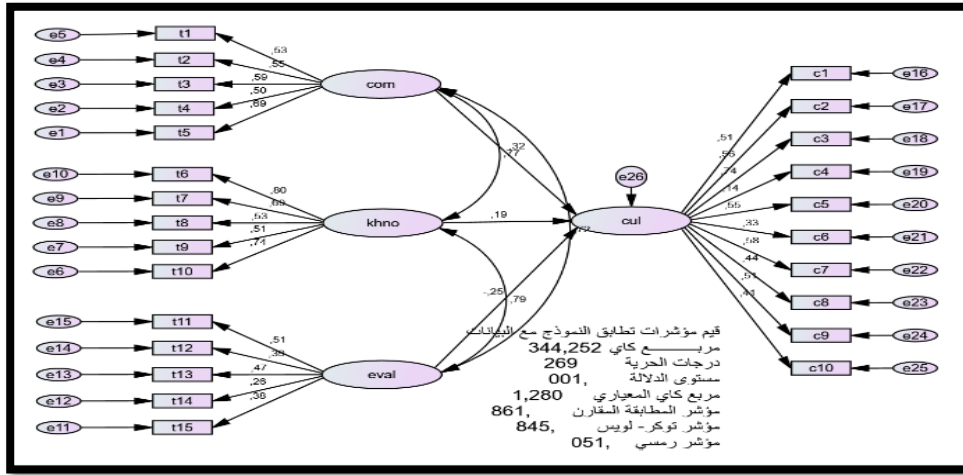
نلاحظ من خلال تطبيق النموذج القياسي على مقياس الثقافة التنظيمية الذي غرضه معرفة مدى قدرة المؤشرات المعتمدة في الدراسة على قياس موضوع الثقافة التنظيمية، حيث تبين أن المؤشرات ليست متطابقة بشكل كلي على الرغم من وجود تطابق لبعض المؤشرات مثل مؤشر رمسي ومربع كاي وكذا مربع كاي المعياري، وهذا ما دلت عليها مؤشرات التعديل الناتج عن تطبيق القياس على النموذج حيث كانت التعديلات تخص الربط بين درجات أخطاء القياس وهذا لتشابه المؤشرات من ناحية القياس، وللوصول الى نموذج يتطابق والمؤشرات تم ربط العلاقة بين كل من e1; e2 كذلك بين كل من e3; e7 وأخيرا بين e5; e6 وهذا الربط جاء نتيجة التعديلات التي أظهرها البرنامج.

شكل رقم (4) يمثل نموذجا قياسي بعد التعديل لمتغير الثقافة التنظيمية



نلاحظ من خلال الشكل أن القيم تتطابق والمؤشرات وهذا بعد التعديلات على النموذج حيث قدرت قيمة مربع كاي ب 40.356 وهي قيمة غير دالة احصائيا، كما حقق مربع كاي المعياري قيمة 1.261 وهي أقل من المعيار الأساسي، وهذا مما يفسر قوة الارتباط بين العوامل والمؤشرات بالإضافة الى مؤشر المطابقة المقارن ومؤشر توكر لويس اللذين يفوقان 90. وهنا مطابقة جيدة كما سجل مؤشر رمسي نسبة مقدرة ب 0.049 وهي قيمة جيدة أيضا هذا مما يدل على أن بيانات الدراسة تنتشر في المجتمع الذي أخذنا منه العينة

جدول رقم (5) يمثل النموذج القياسي الكلي لمتغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على الثقافة التنظيمي



جدول رقم (3) يوضح أهم التغييرات على النموذج

أهم التغييرات		Par Change	
e24	<-->	e25	,088
e20	<-->	e21	-,050
e19	<-->	e23	,130
e14	<-->	e22	-,055
e12	<-->	Eval	,066
e12	<-->	e17	-,104
e12	<-->	e15	,126
e11	<-->	e15	-,121
e11	<-->	e13	,166
e8	<-->	e16	,059
e4	<-->	e7	-,065
e3	<-->	e8	,055
e2	<-->	e26	-,036
e1	<-->	e14	,117

المصدر: مخرجات التحليل

نلاحظ من خلال القيم المعيارية لمتغير تكنولوجيا المعلومات وحسب ما توصلنا إليه أن القيم المحصل عليها لا تتطابق مع قيم مؤشرات التطابق للنموذج وهذا ما تؤكد نتائج احتمالات التغيير الواضحة في الجدول الآتي:

من النتائج المحصل عليها بعد تطبيق النموذج القياسي أظهر ضرورة التقيد بالتعديلات الواردة في الجدول أعلاه وهذا لضمان الحصول على جودة تطابق النموذج ومن خلال هذا الجدول فيمكن أن تكون التعديلات مرتبطة بأخطاء القياس وذلك لأن العناصر المعتمد عليها تتشابه من ناحية القياس وهذا مما دلت عليه مخرجات تطبيق النموذج القياسي على برنامج أموس وذلك بربط كل من أخطاء القياس التالية:

(e24 e25) عندما نربط القيمتين فإن الخطأ ينقص ب 0,088، وكذلك بالنسبة لخطأ القياس بين (e21,e20) حيث تنقص قيمة الخطأ فيه ب 0.050- وأيضا بالنسبة ل (e19,e23) ينقص الخطأ ب 0.130. وأما الخطأين (e22,e14) متشبعان بعنصرين مختلفين وبالتالي نلجأ الى حذف العنصر الأقل تشبعا، وبالرجوع الى القيم المعيارية نلاحظ أن ث14 أقل تشبعا وبالتالي نحذفها كما نحذف (e12) لأنها متشعبة على أكثر من عنصر باعتبار e8,e16 تشبعهما بعوامل مختلفة فلا يمكن الربط بينهما وهذا باعتبار أن تشبعهما مرتفع على العوامل كما نحذف (e7e8) لأن تشبعهما ضعيف ويمكن أن يقلل من قيمة صدق وثبات المقياس. ومن خلال التعديلات توصلنا الى بناء نموذج بنائي يلخص لنا التطابق بين المؤشرات وبيانات الدراسة.

5-6 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

الثبات حسب SEM يعني أن الدرجة المقاسة خالية من الأخطاء والثبات للمقياس يشير الى وجود اتساق داخلي بين مجموعة من المفردات التي تفسر مفهوم أو بناء ما، ويقدر من خلال ثبات المؤشر (المفردة) وثبات المكون (لكل المفردات). (عامر، 2018، ص ص 272، 273). ويمكن حساب ذلك وفق المعادلة التالية:

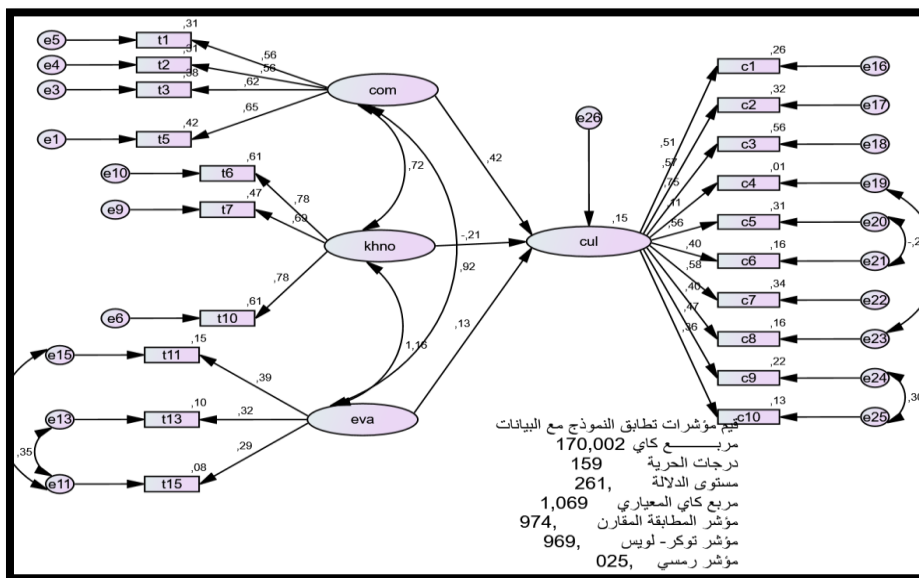
(مجموع التشبعات) / 2 مجموع أخطاء القياس + (مجموع التشبعات) 2. (لعون، عايش، 2016، ص 10).
أما الصدق في منهجية النمذجة بالمعادلات البنائية فيمكن الحصول عليه وفق المطابقة الكلية للنموذج وهو الصدق التقاربي أما الصدق التمييزي فيحصل عليه بعد فحص متوسط التباين المستخلص (AVE) وبحسب بتطبيق المعادلة التالية: (مجموع التشبعات) / 2 N وفي هذه الدراسة تم حساب الثبات والصدق وكانت النتائج ملخصة في الجدول الآتي:

جدول رقم (4) يمثل ثبات وصدق أداة البحث

المتغير الأساسي	المحاور الفرعية	مجموع تشبعات العوامل	متوسط الانحراف المستخلص AVE	الثبات المركب CR	
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	الاتصال الداخلي	0.576	0.552	0.841	0.710
	إدارة المعرفة	0.75		0.796	
	تقييم الأداء	0.33		0.519	
الثقافة التنظيمية			0.507	0.762	

المصدر: مخرجات SPSS mos v 24

نلاحظ من خلال الجدول أن المقياسين حققا قيمة موثوقية عالية حيث حقق الثبات الكلي لمقياس تكنولوجيا المعلومات والاتصال قيمة 0.841 وهي قيمة جيدة تؤكد على أن المقياس يتمتع بموثوقية كبيرة وكذلك مقياس الثقافة التنظيمية الذي قدرت موثوقيته ب 0.762 وهي أيضا قيمة جيدة. أما عن المصادقية فما يلاحظ من خلال الجدول هو أن المقياسيين حققا الصدق التقاربي لان تطابق البيانات مع المؤشرات، كما نلاحظ أن نسبة التباين المستخلص هي قيمة أقل من قيمة الثبات المركب وهذا دليل على تحقيق الصدق التمييزي.



شكل رقم (6) يمثل النموذج البنائي بعد التعديل

يتضح من خلال الشكل للنموذج البنائي أن هناك تطابقا بين بيانات الدراسة والمؤشرات حيث نلاحظ ذلك من خلال قيمة مربع كاي التي تساوي (170.002) وهي قيمة غير دالة احصائيا وأيضا درجة الحرية المقدره ب 159 ومستوى الدلالة أو المعنوية 261 بالإضافة الى مربع كاي لدرجة الحرية أو المعياري الذي يقدر ب.1 لم يتجاوز المعيار الأساسي بالإضافة الى ذلك كانت قيمة مؤشر التطابق المقارن 974. أي أكبر من 90. وهذا يؤكد أن هناك علاقات ارتباط قوية بين فقرات المقياس وكذلك بين العوامل الكامنة ،كما سجلنا قيمة معامل رمسي (مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب) ب.42 وهي قيمة ممتازة وأصغر من المقياس المعتمد 0.080 وكل هذا يدل على أن الموضوع مجال الدراسة منتشر بين أفراد المجتمع المأخوذة منه عينة الدراسة.

7-مناقشة النتائج:

1-7-مناقشة الفرضية الأولى: "للاتصال الداخلي تأثير في الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل الاستشفائية".

يتضح من خلال النتائج المتوصل إليها أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها أثر على الثقافة التنظيمية حيث قدر معامل الانحدار للاتصال على الثقافة التنظيمية ب 0.42 وتدعم الدراسات المعتمدة هذه النتيجة حيث كان تأثير الاتصال الداخلي واضحا في دراسة كاوجة التي توصلت الى أن عملية الاتصال تحسن التسويق الداخلي كما يحسن جودة ونوع الخدمات المقدمة من خلال تنوع المعلومات في الرسالة.

2-7-مناقشة الفرضية الثانية: لإدارة المعرفة تأثير في الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل الاستشفائية".

يتضح من خلال النتائج المتوصل إليها أن إدارة المعرفة لها أثر عكسي على الثقافة التنظيمية بمعامل انحدار قدره 0.25- وبالتالي فإن إدارة المعرفة لها تأثير عكسي على الثقافة التنظيمية وهذا يتفق والدراسات المعتمدة حيث سجلت دراسة داودي وبعلي أن مستوى الاهتمام بإدارة المعرفة ضعيف رغم توفر بيئة تكنولوجية جيدة ، كما يوجد تقصير في استخدام التكنولوجيا القول أنه ليس امتلاك التجهيزات دليل على التحكم في التكنولوجيا بل وجب توفر مورد بشري قادر على استخدام التكنولوجيا توفيراً للوقت والجهد وضماناً لجودة في الخدمات المقدمة.

3-7-مناقشة الفرضية الثالثة: لتقييم الأداء تأثير في الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل الاستشفائية".

يتضح من خلال النتائج المتوصل إليها أن تقييم الأداء له أثر على الثقافة التنظيمية حيث قدر معامل الانحدار ب0.13 وهو تأثير ضعيف مقارنة بدراسة العتيبي المعتمدة في دراستنا الحالية التي توصلت الى أن هناك دورا رئيسا لتكنولوجيا المعلومات في تقييم الأداء وأنها بمثابة قاعدة أساسية تسهم بقدر كبير في تقييم الأداء في المؤسسة محل الدراسة ،ويمكن القول ان الاختلاف بين نتائج دراستنا ونتائج الدراسات السابقة راجع الى العينة المعتمدة في الدراسة حيث تم التركيز في دراستنا على عينة من الإداريين الذين يعملون بالمؤسسة الاستشفائية في حين اعتمدت الدراسة السابقة على عينة الأكاديميين وهذا يوضح الفرق في النتائج وأيضا في المناخ والبيئة السائدة لإجراء الدراسة .

4-7-مناقشة الفرضية العامة:

من خلال ما توصلنا اليه كاستنتاج عام وإجابة على الفرضية العامة القائلة " لتكنولوجيا الاعلام والاتصال تأثير في الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل الاستشفائية". حيث قدر معيار التأثير ب0.15 وهو تأثير ضعيف يعزز لنا القول بأن الإدارة الاستشفائية لا تطبق التكنولوجيا إلا في بعض المهام فقط مثل التواصل وبعض الملفات التي تحول من مصلحة الى أخرى ، كما يمكننا أيضا التأكيد أن في البيئة الاستشفائية نرى أن التكنولوجيا مقتصرة على الجانب الطبي عكس الجانب الإداري ، كما يمكن ارجاع الأسباب أيضا الى الطقم الإداري العامل على مستوى المؤسسة الاستشفائية الذي لم يخضع الى تدريب على مستوى المؤسسة في كيفية استخدام التكنولوجيا الا قليلا فقد من التوجيهات التي يعطيها بعض المسؤولين المباشرين للملتحقين بالعمل وهذا اعتبارا من أن التكنولوجيا اليوم أصبحت مطلب العصر ولا سيما في مجال الاعمال وتقديم الخدمات .

خاتمة ونتائج الدراسة

التكنولوجيا عموماً في شكلها المادي أو معارف أو معلومات تقنية تؤدي دوراً فعالاً وهاماً في تنمية الاقتصاد، وبالتالي تنمية المنظمات بصفة عامة، فتكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة تحاول الكشف عن أفضل السبل التي تمكن المؤسسات من القيام بعملية الإنتاج بشكل أفضل والتعريف بطريقة أكثر نجاعة في تصريف هذه المنتجات ومن ثمة إيجاد الحلول لمشاكل الوقت والجهد والاتصال والسرعة وغيرها في سبيل تحسين صورة المنظمة داخلياً وخارجياً.

وحسب ما توصلنا إليه فإن تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها أثر على الثقافة التنظيمية ويختلف حجم التأثير من عامل إلى آخر؛ حيث يحتل الاتصال المرتبة الأولى من ناحية التأثير، ويليه تقييم الأداء ثم أخيراً إدارة المعرفة الذي كان حجم تأثيره ضئيلاً، ويكاد يكون منعدماً وما يمكن الوصول إليه هو على أن منظمات الأعمال بصفة عامة والمؤسسة محل الدراسة لها اهتمام كبير بمقومات تكنولوجيا الإعلام والاتصال في مجال الاتصال وهذا لأهميتها في تسهيل القيام بالعمل، وعموماً يعد فلبعد التكنولوجيا من الوسائل والأجهزة عنواناً للمنظمات الناجحة على مستويات متعددة.

قائمة المصادر والمراجع

- ابوعون، (2010) تقنية المعلومات في تنمية الموارد البشرية. المملكة المغربية: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- إسماعيل، عماد عبد الجليل علي (2010)، مؤشرات اكتشاف خطر الاحتيال على شركات التأمين، القاهرة: مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، 75(49).
- برباخ، رابع، (2019)، استخدام تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بجودة إجراءات العمل في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، مجلة الإبداع الرياضي، مج(10)، العدد 1.
- بن بوزيد، شهرزاد. (2012) دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين التنافسية. رسالة ماجستير. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية.
- الجاموس، عبد الرحمان. (2013) إدارة المعرفة في منظمات الأعمال. عمان: دار وأئل.
- جواد، شوقي ناجي. (2010). إدارة الأعمال منظور كلي. الأردن: دار حامد.
- حريم، حسين. (2013) السلوك التنظيمي. ط4. عمان: دار حامد.
- زيد، جابر، (2019)، دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق ميزة تنافسية، أطروحة دكتوراه، بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- عامر، عبد الناصر السيد (2018)، نمذجة المعادلة البنائية للعلوم النفسية والاجتماعية، -الأسس والتطبيقات والقضايا- الرياض: دار جامعة نايف للنشر.
- عبد جاسم، عبد السلام، (2012)، إدارة المعرفة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء المنتج، مجلة المنصورة، ال عدد 17 خاص.
- العتبي، عزيزة عبد الرحمان. (2010). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية. الأكاديمية الدولية الأسترالية.
- غدير، باسم (2010) اقتصاد المعرفة. حلب: شعاع للنشر.

- غريسي، بشرى، بوشامة، شميصة، (2018)، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر، قالمة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- غربي، وآخرون. (2007). تنمية الموارد البشرية. القاهرة: دار الفجر
- كاوجة، بشير (2013)، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الاتصال الداخلي، رسالة ماجستير. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية جامعة ورقلة.
- لعويدات، حورية (2008)، استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير. قسنطينة: كلية العلوم الاقتصادية
- لعون، عطية، عايش (2016)، استخدام التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي في تقنين المقاييس النفسية والتربوية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، 3(2)، (32-105).
- مساعد، هاجر، (2016)، مساهمات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة المعرفة، مذكرة ماستر، قالمة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.