مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: تأثير بعض العوامل التنظيمية في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الالكتروني: دراسة لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل
اسم الكاتب: زيد فوزي أيوب الشيخ، أحمد يونس السبعاوي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/10108
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 17:48 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of
TANMIYAT AL-RAFIDAIN
(TANRA)
A scientific, quarterly, international, open access, and peer-reviewed journal

Vol. 43, No. 141
March 2024

© University of Mosul | College of Administration and Economics, *Mosul, Iraq.*

TANRA retain the copyright of published articles, which is released under a "Creative Commons Attribution License for CC-BY-4.0" enabling the unrestricted use, distribution, and reproduction of an article in any medium, provided that the original work is properly cited.

Citation: Al-Sheikh, Zaid F. A. ; Alsabawy, Ahmed Y. (2024). "The effect of personal factors on the user's resistance to change towards the e-learning system - an analytical study of the opinions of a sample of academic staff at the University of Mosul"***TANMIYAT AL-RAFIDAIN***, 43 (141), 127 -150, https://doi.org/10.33899/tanra.2024.182571

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

Research Paper

The Effect of Some Organizational Factors on the User's Attitude Towards the E-Learning System: A Study of the Opinions of A Sample of the Academic Staff at the University of Mosul

Zaid Fawzi Ayoob Al-Sheikh[1]; Ahmed Younis Alsabawy[2]
[1&2]College of Administration and Economics - University of Mosul- Iraq

Corresponding author: Zaid Fawzi Ayoob Al-Sheikh; Ahmed Younis Alsabawy, College of Administration and Economics - University of Mosul- Iraq
Zaid_fawzy@uomosul.edu.iq ; Ahmed.yonis@uomosul.edu.iq

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2024.182571.1328

Article History: *Received*:15/8/2023; *Revised*:1/9/2023; *Accepted*:3/9/2023; *Published*: 1/3/2024.

Abstract

The research aims to identify the organizational factors influencing the attitude of academic staff towards change towards the e-learning system and to achieve this goal, the literature has been relied on to identify the factors influencing the situation, and three organizational factors have been selected represented by job content, workgroup support, and communication. To complete the main objective of the study and verify the impact of the three factors on the position of the beneficiary, a questionnaire form has been prepared based on previous pioneering studies in the field of information systems. The University of Mosul was chosen as a field of study, and the teaching staff at this university as a sample for the study, and (620) questionnaires were distributed to the teaching staff working at the university. The survey method was adopted in this research to achieve its objectives. To test the model, structural equations modeling was adopted according to two steps, the first was to test the measurement model, to ensure the credibility and stability of the measurement model, and the second step was to test structural models (relationship models) to show the direct effects of organizational factors (job content, workgroup support, and communication) on The approved factor (the beneficiary's attitude towards the e-learning system). And the (AMOS) program was used to perform the statistical analysis. The research reached several conclusions, the most important of which is that each of the three organizational factors (job content, workgroup support, and communication) has a positive and significant impact on the user's attitude toward the e-learning system. The research also presented several proposals, the most important of which is attention to the organizational factors that enhance the positive attitude towards the e-learning system by the beneficiaries, and this is done by increasing the interest in contacting the beneficiaries and involving them in all the details of implementing the desired change and enhancing the functional content of the beneficiaries as well as providing support of all kinds to the beneficiaries of using the system.

Keywords:
Organizational Factors, Job Content, Work Group Support, Communication, The Beneficiary's Attitude Towards The E-Learning System.

ورقة بحثية

تأثير بعض العوامل التنظيمية في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الالكتروني: دراسة لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل

زيد فوزي أيوب الشيخ[1]؛ أحمد يونس السبعاوي[2]

[1&2]جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم ادارة الاعمال

المؤلف المراسل: زيد فوزي أيوب الشيخ ، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد

Zaid_fawzy@uomosul.edu.iq

DOI: https://doi.org/10.33899/tanra.2024.182571.1328

تاريخ المقالة: *الاستلام*:2023/8/15؛ *التعديل والتنقيح*:2023/9/1؛ *القبول*:2023/9/3؛ *النشر*: 2024/3/1.

المستخلص

يهدف البحث التعرف على العوامل التنظيمية المؤثرة في موقف التدريسيين تجاه التغيير نحو نظام التعليم الإلكتروني، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على الأدبيات في تحديد تلك العوامل، واختيار ثلاثة عوامل تنظيمية تمثلت بمحتوى الوظيفة، ودعم جماعة العمل، والاتصال، ولغرض استكمال الهدف الأساس للدراسة وللتحقق من مدى تأثير العوامل الثلاثة في موقف المستفيد، تم إعداد استمارة استبانة بالاستناد إلى الدراسات السابقة الريادية في مجال نظم المعلومات. وكانت جامعة الموصل ميدانًا للدراسة، وتدريسيّ الجامعة عينة للدراسة، وتم توزيع (620) استمارةً للتدريسيين العاملين في الجامعة، تم اعتماد المنهج المسحي في هذا البحث لتحقيق أهدافه، ولاختبار الأنموذج تم اعتماد نمذجة المعادلات البنائية وفقاً لخطوتين، تمثلت الأولى باختبار أنموذج القياس، للتأكد من مصداقيته وثباته، والخطوة الثانية باختبار النماذج البنائية (نماذج العلاقات) وذلك لبيان التأثيرات المباشرة للعوامل التنظيمية (محتوى الوظيفة، ودعم جماعة العمل، والاتصال) في العامل المعتمد (موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني)، وتم استعمال برنامج (AMOS) لإجراء التحليل الاحصائي، توصل البحث إلى عددٍ من الاستنتاجات أهمها وجود تأثير للعوامل التنظيمية الثلاثة (محتوى الوظيفة، دعم جماعة العمل، والاتصال) تأثيراً معنوياً طردياً في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني، كما قدم البحث عدة مقترحات أهمها الاهتمام بالعوامل التنظيمية المعززة للموقف الإيجابي تجاه نظام التعليم الإلكتروني من قبل المستفيدين، ويتم ذلك من خلال زيادة الاهتمام بالاتصال بالمستفيدين وإشراكهم في كافة تفاصيل تنفيذ التغيير المنشود وتعزيز المحتوى الوظيفي للمستفيدين، فضلاً عن تقديم الدعم بكل أنواعه للمستفيدين من استعمال النظام.

الكلمات الرئيسة.

العوامل التنظيمية، محتوى الوظيفة، دعم جماعة العمل، الاتصال، موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني.

مجلة

تنمية الرافدين

***(TANRA):* مجلة علمية، فصلية، دولية، مفتوحة الوصول، محكمة.**

المجلد (43)، العدد (141))، اذار 2024

© جامعة الموصل |

كلية الإدارة والاقتصاد، *الموصل، العراق.*

تحتفظ (**TANRA**) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص (Creative Commons Attribution) لـ (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام، والتوزيع، والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح.

الاقتباس: الشيخ، زيد فوزي أيوب و السبعاوي، أحمد يونس (2024). "تأثير بعض العوامل التنظيمية في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الالكتروني: دراسة لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل" ***تنمية الرافدين***، 43 (141)، 127-150، https://doi.org/10.33899/tanra.2024.182571

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

المحور الأول: المقدمة

أولاً: الخلفية النظرية للدراسة

أصبحت تقانة المعلومات والاتصالات في وقتنا الحاضر واسعة الاستعمال في المجتمعات باختلاف قطاعاتها مثل التجارة والنقل والتعليم والصحة، وفي المنظمات باختلاف ملكيتها وأنشطتها، وذلك لمساندة الإدارة والعاملين على أداء أعمالهم بدقة وسهولة، ولقد مكنت هذه التقانة الإدارات من رصد وجمع البيانات وتحليلها وتوفير المعلومات إلى المستفيدين منها وإدارتها، وأتمتة كافة العمليات داخل المنظمة، وفي التواصل مع الزبائن ولقد عزّز ظهور خدمات شبكة الإنترنت استحداث تطبيقات جديدة لتقانة المعلومات، إذ أصبح بالإمكان إرسال المعلومات إلكترونياً وتقديم الخدمات بشكل إلكتروني بغض النظر عن الزمان والمكان، إذ يوفر إدخال التقانة الجديدة في المنظمة عدداً من الفوائد مثل الميزة التنافسية المستدامة، وانخفاض تكاليف الإنتاج واليد العاملة، وهذا بدوره يضيف قيمة للمنتجات والخدمات، ويحسّن بشكل عام العمليات التجارية (Nguyen et al., 2013, 2).

أمّا على مستوى التعليم العالي والجامعات فيبين (Al-Hadrami, 2022, 657) أن لتقانة المعلومات والاتصالات دوراً رئيساً في تكوين قيمة تنافسية للجامعات، يتم ذلك برفع المستوى الإيجابي لأداء الجامعة وانتاجيتها، شرط أن يتحقق التوافق بين ظروف الجامعات واستراتيجيات تطبيق التقانة، وفي ظل المنافسة الشديدة بين الجامعات فإن التقانة تعمل على زيادة قيمتها وتسهم في تنفيذ استراتيجياتها، ونظراً لكون المنظمات الأكاديمية هي منظمات تعتمد على تقانة المعلومات في أعمالها الإدارية والتعليمية، مثل التعامل مع عدد كبير من التطبيقات التعليمية والتي تتعلق بالطلبة، وتطبيقات الإختبارات، من هنا لابد من البحث وتحديد العوامل التنظيمية المؤثرة في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني، من أجل فهم أفضل لموقف المستفيدين النهائيين من اعتماد تقانة المعلومات في المنظمات الأكاديمية، وفي سياق هذه القضية، يرى (Lippert & Davis 2006, 2)، (Kim & Kankanhalli, 2009, 567)، (Sharma, 2013, 99)، أنه عند إدخال تقانات جديدة تبدأ عملية التغيير وقبوله لدى الأفراد، ومن الممكن أن تتأثر عملية قبول التغيير بكيفية تأثير التطبيقات الجديدة على أداء الأفراد لوظائفهم المختلفة، سواء كانت هذه النظرة سلباً أو إيجاباً، كما خلص (Hidayanto & Ekawati, 2010) إلى أن نجاح التنفيذ سيعتمد على قبول المستفيدين لتقانة المعلومات واستعمالها في المنظمة.

ومن هذا المنطلق يعمل البحث الحالي على دراسة قضية أساسية لا زالت قيد البحث والتقصي في أدبيات تقانة المعلومات، تتمثل في العوامل المؤثرة في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني في المؤسسات التعليمية (الجامعة)، وذلك من خلال العمل على بناء أنموذج للعوامل التنظيمية المؤثرة في هذا الموقف تجاه نظام التعليم الإلكتروني.

ثانياً: مشكلة البحث

تُشير الأدبيات إلى نقطة مهمة ومحورية تتمثل في أن الموقف تجاه النظام من الممكن أنْ يؤثر ويؤدي دوراً محورياً في تبني واستعمال تطبيقات تقانة المعلومات، إذ إن مواقف المستفيدين تختلف مع عملية التغيير التي تجريها المنظمات، ولذلك تُعد عملية التغيير معقدة وصعبة لأنها تتطلب تضافر جهود كافة الأطراف في المنظمة

وخاصة المورد البشري، لذلك فإن إجراء التغيير يعتمد على مواقف وحالات الأفراد تجاه التغيير (Yousif & Hasan, 2019, 387). وفي السياق نفسه، يشير (Pühringer, 2020, 36,37) إلى أن توقعات العاملين للتغيير يمكن أن تخلق مواقف معينة تجاه التغيير، وبالتالي إذا اعتقد العاملون أنهم غير قادرين أو راغبين في تغيير سلوكهم وعاداتهم ومواقفهم في العمل قد يؤدي ذلك إلى ظهور المقاومة للتغيير وعدم تبني تطبيقات وتقانات جديدة.

إن المشكلة الأساسية التي يعالجها البحث الحالي تتمثل في موقف المستفيدين من أعضاء هيئة التدريس تجاه نظام التعليم الإلكتروني، وبما أن التدريسي يعد أحد أهم الأطراف المؤثرة في العملية التدريسية، والذي قد يعود السبب الأساس في إنجاح أو إفشال التغيير في نظام التعليم واعتماد تطبيقات تقانة المعلومات في عملية التعليم، فلقد انطلق البحث بالتساؤلات البحثية الآتية:

- هل تمثل العوامل (محتوى الوظيفة، دعم جماعة العمل، الاتصال) البنية العاملية للعامل المسمى العوامل التنظيمية؟
- هل تؤثر العوامل التنظيمية بشكل إجمالي وبتفرعاتها (محتوى الوظيفة، دعم جماعة العمل، الاتصال) في موقف المستفيد (الأكاديميين) تجاه نظام التعليم الإلكتروني؟

ثالثاً: أهمية البحث

تبرز اهمية البحث من أهمية متغيراته، إذ يلقى موضوع البحث اهتماماً كبيراً من قبل المختصين والمفكرين خاصة في عصرنا الحالي، عصر المعلومات الذي يتميز بالتغيرات السريعة على نواحي عدة منها المادية أو البشرية في المنظّمات، كما يعالج هذا البحث موضوعاً بالغ الاهمية وهو التغيير الحاصل في نظام التعليم (التحول نحو التعليم الإلكتروني) في جامعة الموصل، ومعرفة موقفهم تجاه التغيير الحاصل في التعليم في بيئة الجامعة والعوامل التنظيمية المؤثرة فيه، كما تبرز أهمية البحث أيضاً من أهمية الموضوع الذي تم تناولته في العديد من الدراسات لاسيما بعد انتشار جائحة (Covid-19)، وتوجه معظم الدول إلى تطبيق نظام التعليم الإلكتروني في الجامعات والمدارس أيضاً وكافة المنظمات الأكاديمية. ويشير (Kerres, 2020, 692,693) إلى أنه خلال أزمة COVID-19 ظهرت مناقشات حول "التعليم عن بُعد"، في حين إن العديد من التدريسيين قد استثمروا بشكل كبير في التعليم عن بعد باستعمال الأدوات الرقمية، فقد طالب بعض التدريسيين بالإيقاف الفوري لترويج للأدوات الرقمية. ويشير أيضاً إلى أنه في مواجهة الأزمة التي تحول فيها التدريسيون إلى التقانة الرقمية بدعم تنظيمي ضئيل أو معدوم، كما تكمن أهمية البحث من خلال محاولة معرفة العوامل التنظيمية المؤثرة في موقف المستفيد النهائي تجاه نظام التعليم الإلكتروني، وذلك في قطاع حيوي ومهم جداً وهو قطاع التعليم العالي متمثلاً بجامعة الموصل.

رابعاً: أهداف البحث

انطلاقاً من المشكلة التي جاءت بها فكرة البحث فإنه يهدف إلى تحقيق عدة أهداف تتمثل بما يأتي:

- معرفة واقع موقف المستفيد (عضو هيئة التدريس) تجاه نظام التعليم الإلكتروني في جامعة الموصل.

- تحديد العوامل التنظيمية المؤثرة في موقف المستفيد النهائي تجاه استعمال نظام التعليم الإلكتروني، والتي قد يكون لها دور في تحقيق الاستفادة من هذا النظام.
- الاستنتاجات والمقترحات التي سوف تتمخض عن البحث هي واحدة من الأهداف الرئيسة، خاصة إذا ما تم الأخذ بها من قبل المجتمع قيد الدراسة، والتي من الممكن أن تعزز من موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني في حال تبني هذا النظام مستقبلا. وبخاصة أن الباحثين ينتميان إلى هذه المؤسسة الأكاديمية العريقة (جامعة الموصل).

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة وأنموذجها

سعياً لمحاورة تساؤلات البحث، وإنجازاً لأهدافه تم بناء أنموذج يتضمن اهم المتغيرات المستقلة والمتمثلة بالمتغيرات التنظيمية المؤثرة في المتغير المعتمد والمتمثل بالموقف تجاه نظام التعليم الإلكتروني، وتتضمن العوامل التنظيمية مجموعة العوامل التي تكون على مستوى المنظمة، وتم صياغة فرضية رئيسة لهذه العوامل (على المستوى الإجمالي) وتتمثل بالفرضية الآتية:

الفرضية الرئيسة: تؤثر العوامل التنظيمية (على المستوى الإجمالي) تأثيراً معنوياً طردياً في موقف التدريسيين تجاه نظام التعليم الإلكتروني.

قبل الدخول في تفاصيل الفرضية الرئيسة وتفرعاتها لابد من إعطاء نبذة تعريفية عن مفهوم الموقف، إذ يبين (Rogers, 1995) أن الأفراد يتبنون التقانة من خلال إدراكهم أولاً لوجود التقانة ثم تشكيل مواقف تجاه التقانة، متبوعاً بعملية صنع القرار فيما يتعلق بتبني التقانة أو رفضها، وبعد اتخاذ قرار التبني سوف يستعمل المتبنون التقانة، ويصلون في النهاية إلى المرحلة النهائية من خلال تأكيد قرار التبني إذا كانت التقانة يمكن أن تعمل كما هو متوقع، ويمكن تعريف الموقف على أنه تقييم أو حكم يتضمن مجموعة من المكونات المعرفية والعاطفية والسلوكية، ويمكن أن يعبر عنه بشكل شفهي أو غير لفظي (Tarantini et al., 2019, 413). كما يشير الموقف إلى الدرجة التي يتمتع بها الفرد بالتقييم سواء تقييم إيجابي أو غير موآتٍ للسلوك المعني، ويُعرّف المعيار الذاتي بأنه تقييم الفرد لمدى رغبة الآخرين في أداء أو عدم أداء السلوك، ويشير التحكم السلوكي المدرك إلى السهولة أو الصعوبة المدركة في أداء السلوك ومن المفترض أن تعكس التجربة السابقة وكذلك العوائق والعقبات المتوقعة. بشكل عام يفترض Ajzen في نظرية السلوك المخطط أنه كلما كان الموقف والمعيار الذاتي أكثر إيجابية فيما يتعلق بالسلوك المعين، زاد التحكم السلوكي المدرك، وكلما كانت نية الفرد أقوى في أداء السلوك وبالتالي، كان من المرجح أن يتحقق الأداء الفعلي، ويمكن التنبؤ بالنوايا من خلال المواقف تجاه السلوك، والمعايير الذاتية، والسيطرة السلوكية المدركة التي تحددها المعتقدات والاختلافات الفردية، وفي منظمات تقانة المعلومات فإنه في هذا النوع من التنظيم لدينا سمة رئيسة تتمثل في حقيقة أن العديد من التغييرات تحدث بشكل متزامن على مستويات مختلفة، ممّا يجعل العملية ككل معقدة تعتبر الإبتكارات التقانية دائماً مرشحة للمخاطر بسبب الاهتمام بالمعلومات الجديدة، والتي تتطلب أحياناً طريقة جديدة للعمل وحتى التفكير، ويمكن أن تغير الدور المناسب للعنصر البشري في السياق التنظيمي والإنتاجي والاجتماعي، وبالتالي من المأمول الحصول على درجة

عالية من المقاومة المصاحبة لتطور التقانة، من هنا قد تظهر بعض الجوانب السلبية للسلوك (الموقف) بشكل متكرر أكثر من المنظمات الأخرى، وهذه المواقف التي يجب مراعاتها هي على النحو الآتي (Gonçalves & Gonçalves, 2012, 300):

- الموقف المتشائم: يتميز بالتفكير السلبي المرتبط عادةً بالتجارب السابقة غير الناجحة.
- الموقف التوافقي (الامتثالي): يتم تقديمه على أنه عادة القبول السلبي لكل موقف على أنه أمر شائع وطبيعي لا يشكك في دوافع حدوثه.
- الموقف الساكن (الثابت): يحصل هذا الموقف تجنباً لبذل الجهود وتصبح عادة عدم الرغبة في المشاركة فيه.

وفي إطار البحث الحالي، فلقد تم تحديد ثلاثة عوامل مثلت العوامل التنظيمية، والتي تم الإفتراض أنها تؤثر في تحديد موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني، ولقد وضعت لكل عامل منها فرضية انبثقت عن الفرضية الرئيسة وهي على النحو الآتي:

أ- **محتوى الوظيفة:** تتزامن مع الثورة التقانية مجموعة من الدوافع الاجتماعية والاقتصادية والجيوسياسية والديموغرافية الأوسع للتغيير، ومع تعديل الصناعات بأكملها، تمر معظم المهن بتحول أساسي، في حين إن بعض الوظائف مهددة بالفائض عن الحاجة سينمو البعض الآخر بسرعة، والوظائف الحالية تمر أيضاً بتغيير في مجموعة المهارات المطلوبة للقيام بها، ومن الواضح أيضاً سيكون هنالك حاجة إلى المزيد من المواهب في فئات وظيفية معينة يصاحبها عدم استقرار عالٍ في المهارات في جميع فئات الوظائف، ومن الأهمية بمكان أن تؤدي الشركات دوراً نشطاً في دعم القوى العاملة الحالية لديها من خلال إعادة التدريب (World Economic Forum, 2016).

ويستلزم التغيير في محتوى الوظيفة إعادة تعلم بعض العاملين لمهارات جديدة، وهذا يثير التخوف والقلق لدى بعضهم، ويجعلهم يشعرون بفقدان بعض هيبتهم (Al-Qaryouti, 2008, 342).

ويشير (Nam, 2018, 1) إلى أن توفر الإبتكارات التقانية اليومية المعروفة فرصاً وتهديدات للعاملين التقليديين، بالنسبة لبعض العاملين قد تكون التغييرات التقانية بوتيرة غير مسبوقة ومتفجرة بمثابة ضغوط رئيسة وتهديد خطير للتوظيف ووجود الوظائف، وبالتالي سيقود ذلك إلى رفض وعدم قبول تلك التغييرات التقانية.

ويرى (Damawan & Azizah, 2020, 50,51) أنه من المحتمل أن يقاوم العاملون الذين يعانون من مستويات عالية من انعدام الأمن الوظيفي للتغيير، يحدث هذا بسبب القلق الذي يشعر به الأفراد بشأن فقدان الوظيفة أو عدم الأمان بشأن مستقبل عملهم، مما يزيد من الموقف السلبي تجاه التغيير، وسيواجه الأفراد ذوو الوظائف ذات الاستقلالية المنخفضة صعوبة في التخطيط وتحديد الأساليب المستخدمة لتنفيذ العمل، بما في ذلك برامج التغيير، بناءً على ذلك يمكن صياغة الفرضية الفرعية الأولى بالشكل الآتي:

الفرضية الفرعية الأولى: يؤثر محتوى الوظيفية تأثيراً معنوياً طردياً في موقف التدريسيين تجاه نظام التعليم الإلكتروني.

ب- **دعم جماعة العمل:** كثيراً ما يعتاد المستفيدون من النظام الذي يستعملونه لسنوات، ولا يفهمون احتياجات العمل للأنظمة المتقدمة الجديدة وبالتالي يقاومونها، في بعض الأحيان تكون المقاومة على مستوى المجموعة أعلى منها على المستوى الفردي، مما يشير إلى أن المجموعات أكثر عرضة لمقاومة أي تغييرات أدخلتها أنظمة تقانة المعلومات (Lapointe and Rivard, 2005).

وللجماعات مزايا وسلبيات، فجماعة العمل المنسجمة تتعاون فيما بينها فيزيد ذلك من كفاءة وفاعلية الجماعة، وبذلك تزداد فاعلية وكفاءة المنظمة، وهذا يقود إلى تنفيذ التغيير بنجاح، وفي حال كانت الجماعة مفككة وغير منسجمة فذلك سيقود إلى عرقلة جهود التغيير (Belhadi, 2008, 95). وجماعة العمل غير الرسمية وقادتها يمكن أن تؤدي دوراً مهماً في عملية تنفيذ التغيير، وذلك بسبب قدرتهم على التأثير الإيجابي على موقف الجماعات تجاه التغيير، وفي حال تمت الاستعانة بشكل مناسب بالقائد غير الرسمي فإنه يمكن أن يؤدي دوراً مهماً في إحداث التغيير بشكل جيد (Zinedine, 2006, 212).

يرى (Lippert, 2021, 22,33) أنه مع ارتفاع معدلات الفشل فالعامل الفردي ودعمه وتعاونه في أوقات التغيير أمر بالغ الأهمية، بدءاً من السياق الداخلي للمنظمة، هناك جوانب أساسية تساعد الأفراد كمستلمين للتغيير على التفاعل والتعامل مع التغيير بطريقة أكثر راحة وإيجابية، ومنها الدعم التنظيمي والثقة في بيئة العمل. كلا العاملين لهما أهمية خاصة هنا، إذ إنهما يشكلان أساساً ثابتاً للموارد التي تؤدي إلى التعاون والمساهمة، خاصة للأفراد الذين يعانون من مشاعر القلق، وتجدر الإشارة إلى أن الدعم التنظيمي يمكن أن يشير إلى دعم الإدارة والمشرف، فضلاً عن دعم الزملاء في العمل. يشير (Sokal et al., 2020) إلى أنه يقوم أعضاء هيئة التدريس بالتدريس عبر الإنترنت بنجاح، عندما يتم دعم كل هذه العمليات (المعتقدات والعواطف ونوايا السلوك) وعندما يتم معالجة الموارد والحواجز من خلال القيادة، فمن المحتمل أن يتعامل أعضاء هيئة التدريس مع متطلبات التدريس عبر الإنترنت وهو السلوك المرغوب، ومع ذلك فإن أوجه القصور في أي من هذه المراحل يمكن أن تسهم في إجهاد وإرهاق أعضاء هيئة التدريس وتحفزهم على البدء في المقاومة، بناءً على ما تقدم يمكن صياغة الفرضية الفرعية الثانية كما يأتي:

الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر دعم جماعة العمل تأثيراً معنوياً طردياً في موقف التدريسيين تجاه نظام التعليم الإلكتروني.

ت- **الاتصال:** إن استعمال الاتصال قبل عملية التغيير يسهم في خلق شعور عند الأفراد بضرورة إجراء التغيير في المنظمة، كما يتم الاستعانة بالاتصال بعد إحداث التغيير سعياً لتثبيت وتدعيم الوضع الجديد، فضلاً عن أن حسن استخدام الاتصال يجعله أداة فعالة لإقناع العاملين بمشروع التغيير المراد إحداثه، إذ من خلاله يمكن تبديد مخاوفهم بإظهار النتائج الإيجابية له من جهة، ومن جهة أخرى تحفيزهم لإنجاح التغيير، وهذا يؤدي إلى تحويل موقف العاملين إلى داعمين له شريطة تزويدهم بالمعلومات اللازمة وتحديثها باستمرار لفهم عملية التطوير والتغيير وفهم نتائجها، وهذا مطلوب في كافة مراحل عملية التغيير (Mashrour et al., 2019, 76-77).

إن التنفيذ الناجح يتطلب خط اتصال جيد يجب أن يكون واضحاً وصريحاً في التعريفات والافتراضات والمعتقدات والتوقعات من مجموعة المهنيين المشاركين في المشروع، فضلاً عن الحاجة إلى الإنتباه إلى اللغة المستعملة أثناء تغيير العملية والتي يجب أن يكون من السهل على المستفيد فهمها (Pieterse et al., 2012, 798).

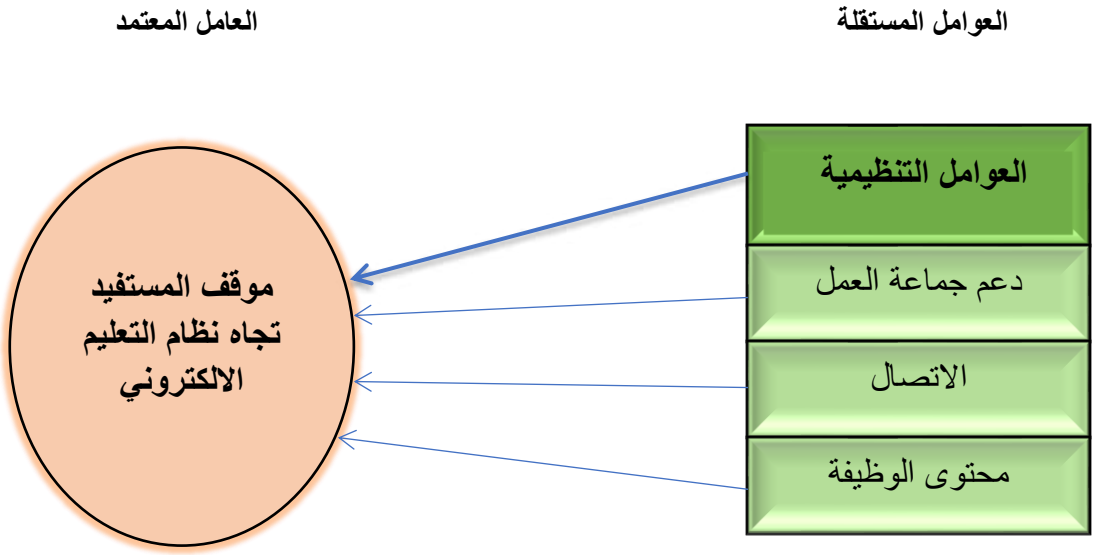
يضيف (Meriem & Youssef, 2019) أن من بين حواجز استعمال التعليم الإلكتروني من قبل التدريسيين هو الافتقار إلى التواصل وعدم وجود استراتيجية للتعليم الإلكتروني وإن وجدت لا يتم إيصالها، لذلك نعتبرها غير موجودة عملياً، فضلاً عن قلة الوعي، عدم وضوح الرؤية، ونقص في التواصل وأن الجامعة بحاجة إلى بذل جهود اتصال من أجل إشراك الكوادر التدريسية في تطوير مشاريع التعلم الإلكتروني، والتي ستكون أحد المفاتيح المهمة لنجاح مشاريع التعلم الإلكتروني،

وتشير نتائج دراسة (Hatem, 2018, 220) إلى أن نظم الاتصال المعتمدة بين أعضاء هيئة التدريس والجهات المسؤولة عن تطبيق النظام لها تأثير كبير في التقليل من حدة المقاومة، إذ إن بعض أعضاء هيئة التدريس لا يقومون بعملية المقاومة إلّا لوجود غموض في جوانب معينة من النظام، وقد يعزى سبب هذا الغموض إلى وجود ضعف في منظومة الاتصال. وفقاً لذلك يمكن صياغة الفرضية الفرعية الثالثة على النحو الآتي:

الفرضية الفرعية الثالثة: يؤثر الاتصال تأثيراً معنوياً طردياً في موقف التدريسيين تجاه نظام التعليم الإلكتروني.

ويوضح الشكل (1) أنموذج البحث.

الشكل (1): أنموذج البحث



المصدر: من إعداد الباحثين.

المحور الثالث: منهجية البحث

أولاً: منهج البحث

تم اعتماد المنهج المسحي في هذا البحث لتحقيق أهدافه، ويُعد المنهج الوصفي طريقة تستعمل لوصف الموضوع قيد الدراسة بوساطة منهجية علمية وتقديم النتائج بشكل أرقام معبرة لها معنى ويمكن تفسيرها، ويهدف هذا المنهج إلى وصف الأحداث والظواهر وجمع المعلومات عنها، كما يهتم هذا المنهج بتحديد ما يجب أن تكون عليه الظواهر التي تتناولها الدراسة من خلال معايير معينة، واقتراح الأسلوب الذي يمكن أن يتم اتباعه (Al-Mahmudi, 2019, 46). ويُعد هذا المنهج ذا فائدة كبيرة إذ، يتم جمع البيانات من مجموعة كبيرة من الأفراد، كما تبرز فائدته أيضاً عندما يرغب الباحث بدراسة وتحليل قضية محددة، فضلاً عن ذلك يُعد هذا الأسلوب أكثر ملاءمة لجمع البيانات عن الأفكار والسلوكيات والمشاعر من أفراد عينة مجتمع الدراسة (Yunus, 2015, 31).

ثانياً: أداة البحث

تم اعتماد استمارة الاستبانة لجمع البيانات من أفراد عينة البحث، وذلك لأن هذه الأداة سوف تمكن الباحثين من الحصول على حجم كبير من البيانات المناسبة لاختبار أنموذج البحث وفرضياته، لأنها مناسبة لجمع البيانات في حال العينات كبيرة الحجم، فضلاً عن ذلك تطابق هذه الأداة مع منهج البحث المسحي وطبيعة البحث، وتم استكمال فقرات الاستبانة (الملحق 1) بعد الإطلاع على استبانات الدراسات الرائدة والسابقة لقياس آراء المبحوثين حول متغيرات البحث الحالي مثل دراسة (Venkatesh and Bala, 2008) و (Mclean, et al., 2011) و (Holt, et al., 2007)، وعرضها على الخبراء المحكمين. وتم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي (اتفق بشدة، أتفق، أتفق إلى حدٍ ما، لا أتفق، لا أتفق بشدة) لقياس آراء المبحوثين.

ثالثاً: عينة البحث

يُعد اختيار عينة البحث أحد أهم الخطوات في البحث العلمي، عليه يجب أن يتم تحديد عينة البحث بدقة كبيرة لدورها الأساسي في إنجاز أهداف البحث من خلال الإجابة عن الأسئلة البحثية، وفي هذا البحث تضمنت العينة الأكاديميين في جامعة الموصل، وذلك لامتلاك هؤلاء الأفراد الخبرة والمعرفة في العمل على تقانة المعلومات التعليمية، لذلك فإن آراءهم ستكون معبرة عن الواقع. وكان العدد الكلي للاستمارات الموزعة (998) استمارة، وبلغ عدد المسترجع منها (620) استمارةً صالحة للقياس، أي ما نسبته (62.12%).

رابعاً: الأسلوب الاحصائي للبحث

فيما يتعلق باختبار أنموذج البحث تم اعتماد أسلوب نمذجة المعادلات البنائية والذي يُعد أحد الأساليب المستعملة للتحقق من مقبولية أو منطقية نموذج يحتوي مجموعة متغيرات بينها علاقات أو تأثيرات سببية تسمى النموذج السببي أو البنائي، إذ تبدأ من نموذج يتم اشتقاقه من نظرية تحدد طبيعة العلاقات بين المتغيرات التي تعكس ظاهرة ما، وتعطي نمذجة المعادلة البنائية تقديراً لمدى قوة العلاقات المفترضة بين المتغيرات التي تم افتراضها في الأنموذج الذي تم تحديده مسبقاً في ضوء نظرية متماسكة، كما تقدم معلومات حول التأثيرات التي تم افتراضها سواء أكانت بشكل مباشر من متغير إلى آخر أو بشكل غير مباشر (Amer, 2018, 15-16).

المحور الرابع: الإطار العملي للبحث

أولاً: اختبار أنموذج القياس

قبل الولوج في اختبار الأنموذج البنائي (اختبار أنموذج العلاقات) يتحتم اختبار أنموذج القياس باعتماد ما يُعرف بالتحليل العاملي التوكيدي، إذ إن عملية اختبار أنموذج القياس تمثل واحدة من أهم الخطوات المهمة في إطار نمذجة المعادلات البنائية، إذ يتم من خلالها اتخاذ الإجراءات المناسبة المتعلقة بالوصول إلى أفضل حسن مطابقة للأنموذج، وبالتالي زيادة مصداقيته وثباته في عملية القياس من جهة، وجعله جاهزاً لاختبار أُنموذج العلاقات (الأنموذج البنائي) من جهة ثانية، يعرف أُنموذج القياس على أنه العلاقة بين المتغيرات المقاسة أو المشاهدة، ويطلق عليها أيضاً مؤشرات القياس والعوامل الكامنة، أن أنموذج القياس يسمح للباحث باستعمال عدة مؤشرات قياس لعامل كامن واحد سواء كان هذا العامل الكامن مستقل أو معتمد (Brown, 2015, 1). وفي البداية سيتم إجراء التحليل العاملي التوكيدي على العوامل المستقلة (العوامل التنظيمية) ومن ثم سيتم إجراء اختبار شمولي للأنموذج يتضمن جميع العوامل، إن الغاية من إجراء اختبار هو الإجابة على التساؤل الآتي:

- هل أن العوامل الفرعية محتوى الوظيفة، دعم جماعة العمل، الاتصال تمثل البنية العاملية الكامنة لقياس العوامل التنظيمية وفقاً لأنموذج القياس؟

والغاية من هذا التساؤل هو التأكد من أن العوامل الثلاثة المذكورة آنفاً والتي تم اختيارها بناءً على الأدبيات تمثل العامل الكامن الأساسي والمسمى العوامل التنظيمية.

تم توظيف ثلاثة عوامل كامنة فرعية لتمثيل العامل الكامن الرئيس المسمى العوامل التنظيمية، وهي محتوى الوظيفة (تم قياسه باعتماد ثلاثة مؤشرات قياس) ودعم جماعة العمل (تم قياسه باعتماد أربع مؤشرات قياس) والاتصال (تم قياسه باعتماد أربعة مؤشرات قياس). ولقد كانت نتائج اختبار الأنموذج في مرحلته الأولى على النحو أدناه:

(χ2/df), 5.286; GFI, 0.937; AGFI, 0.898; CFI, .928; TLI, .903; RMR, 0.038; RMSEA, 0.083; PCLOSE 0.000.

يتضح من خلال معطيات التحليل المذكورة آنفاً أن معظم مؤشرات حسن المطابقة كانت ذات مطابقة جيدة باستثناء المؤشرات (χ2/df), 5.286 والذي من المفترض أن يكون بين 1 و3، والمؤشر RMSEA, 0.083 والذي من المفترض أن يكون أقل من 0.07، والمؤشر PCLOSE 0.000 والذي من المفترض أن يكون يساوي أو أكبر 0.05. ولقد تمت مراجعة مؤشرات تعديلات الأنموذج، وإجراء تعديلين على الأنموذج في مرحلتين منفصلتين تمثلا بالآتي:

التعديل الأول: حذف مؤشر القياس X16 بسبب الترابط العالي مع بعض مؤشرات القياس الأخرى في الأنموذج وبقيم عالية وصلت إلى 38.948 مع X19.

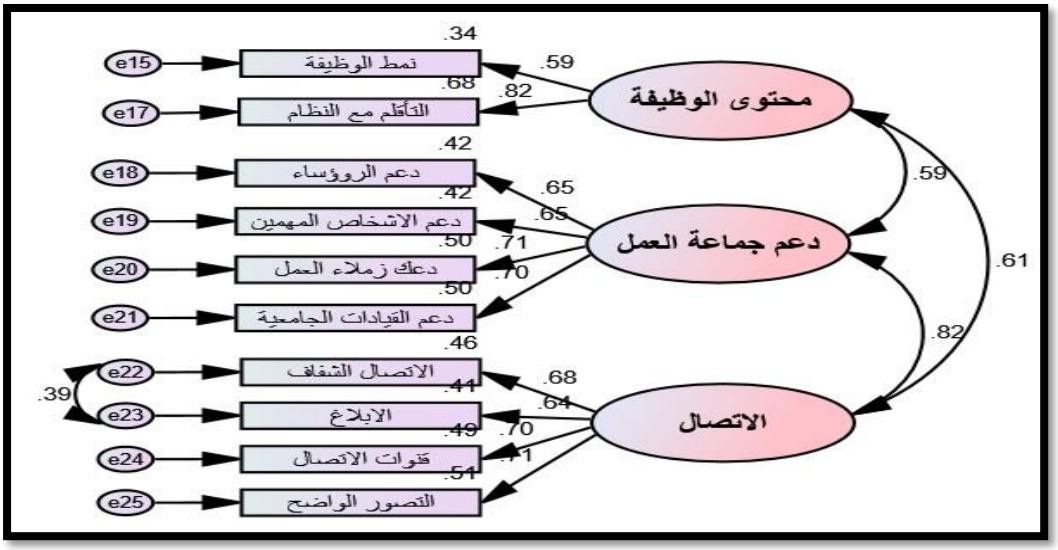
التعديل الثاني: ربط بواقي أخطاء مؤشرات القياس X22 و X23 بسبب الترابط العالي بينهما وبقيمة وصلت إلى 33.236.

وبعد إجراء التعديلين المذكورتين آنفاً كانت نتائج حسن مطابقة الأنموذج على النحو المبين في أدناه:

(χ2/df), 2.376; GFI, 0.968; AGFI, 0.943; CFI, .965; TLI, .949; RMR, 0.029; RMSEA, 0.062; PCLOSE 0.062.

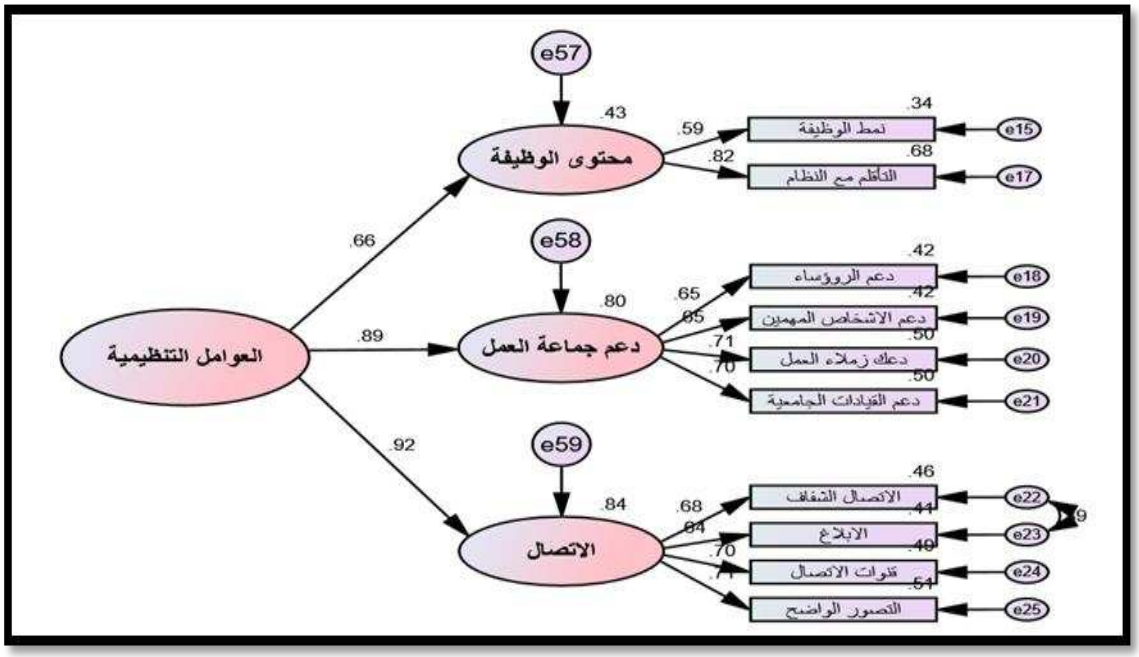
يتضح من خلال المؤشرات المذكورة آنفاً أن الأنموذج قد حقق مؤشرات حسن مطابقة ممتازة وأن جميع القيم كانت في الحدود المقبولة، وفي هذا إشارة إلى مصداقية الأنموذج. والشكل (2) يوضح أنموذج القياس.

الشكل (2): أنموذج القياس للعوامل المستقلة وفقاً للمستوى الأول في مرحلته النهائية



وللتأكد من أن العوامل الكامنة الفرعية الثلاثة التي تم اختيارها في الأنموذج الحالي تمثل العوامل التنظيمية، فلقد تم اختبار الأنموذج وفقاً لأنموذج قياس من المستوى الثاني، وكانت نتائج الاختبار على النحو المبين في الشكل (3) والجدول (1).

الشكل (3): اختبار أنموذج القياس للعوامل التنظيمية وفقاً للمستوى الثاني



الجدول (1): نتائج تحليل الانحدار لأنموذج قياس العوامل التنظيمية وفقاً للمستوى الثاني

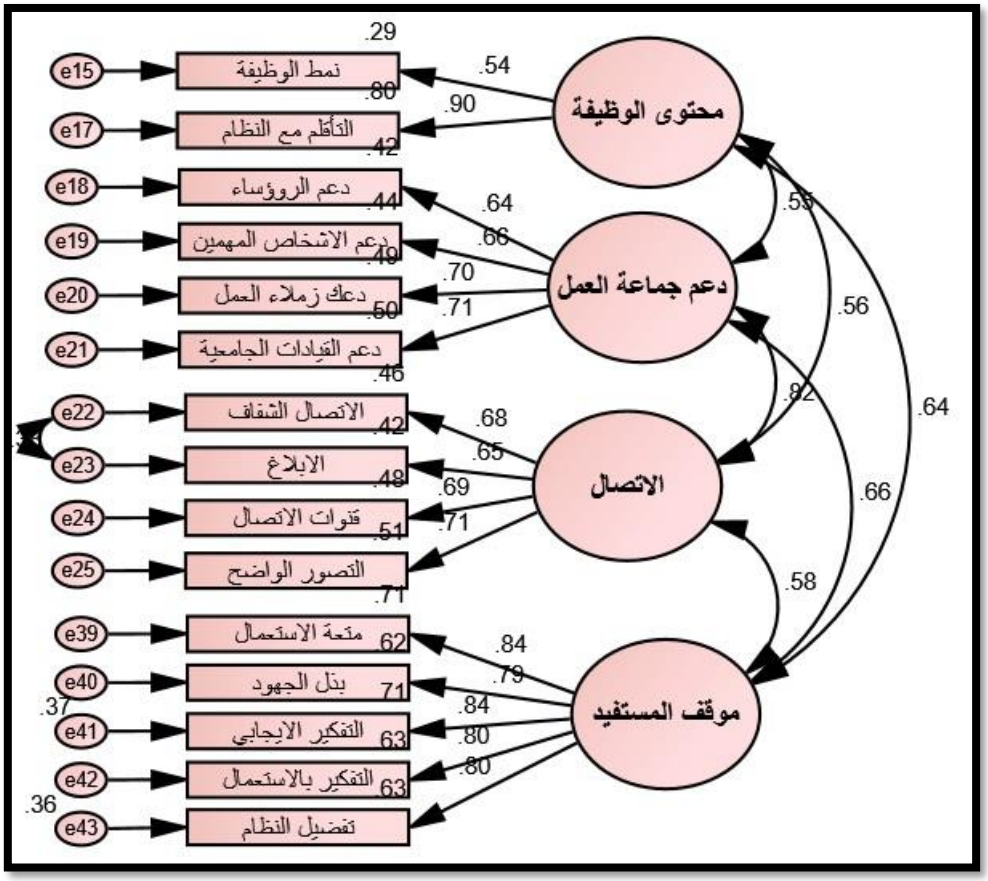
العوامل الكامنة الفرعية		العامل الكامن الرئيسي	Estimate معامل الانحدار	S.E. الخطأ القياسي	C.R. النسبة الحرجة	P
محتوى الوظيفة	<---	العوامل التنظيمية	.669	.087	7.719	***
دعم جماعة العمل	<---		1.495	.194	7.719	***
الاتصالات	<---		1.436	.184	7.788	***

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستناد إلى مخرجات برنامج AMOS. *** 0.001

تشير معطيات الجدول (1) أن العوامل الكامنة الفرعية الثلاثة التي اختيرت لتمثيل العوامل التنظيمية كانت معنوية في قياس العامل الكامن المسمى العوامل التنظيمية، أي إن هذه العوامل تعبر وبشكل معنوي عن العوامل التنظيمية، وذلك بدلالة النسبة الحرجة التي كانت بقيم أعلى من 1.96 عند مستوى معنوية 0.001.

وفيما يتعلق باختبار أنموذج القياس لجميع العوامل الكامنة للبحث، وقد كانت النتائج كما هي موضحة في الشكل (4).

الشكل (4): أنموذج القياس وفقاً للمستوى الأول على مستوى جميع العوامل الكامنة



وفيما يتعلق بمؤشرات حسن المطابقة فلقد كانت على النحو الآتي:

وبعد إجراء التعديلين المذكورتين آنفاً كانت نتائج حسن مطابقة الأنموذج على النحو المبين فيما يأتي:

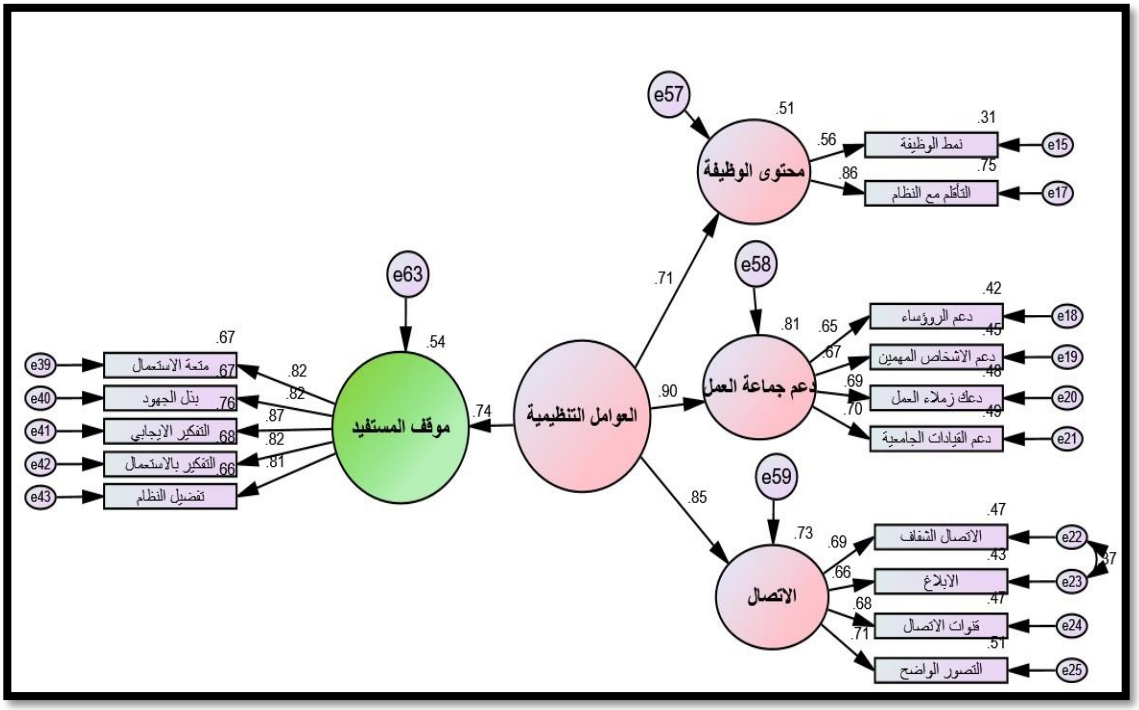
(χ2/df), 2.905; GFI, 0.950; AGFI, 0.927; CFI, .967; TLI, .957; RMR, 0.034; RMSEA, 0.055; PCLOSE 0.132.

إن مؤشرات حسن المطابقة المذكورة آنفاً تشير إلى أن الأنموذج قد حقق حسن المطابقة المطلوبة وأن جميع القيم كانت في الحدود المقبولة، وفي هذا أشارة إلى مصداقية الأنموذج.

ثانياً: اختبار النماذج البنائية (نماذج العلاقات)

افترض البحث فرضية رئيسة تنص على "تؤثر العوامل التنظيمية (على المستوى الإجمالي) تأثيراً معنوياً طردياً في موقف التدريسيين تجاه نظام التعليم الإلكتروني". وجاءت نتائج تحليل الأنموذج البنائي لهذه الفرضية على النحو المبين في الشكل (5) والجدول (2).

الشكل (5): أنموذج العلاقات البنائية لتأثير العوامل التنظيمية في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني



المصدر: من إعداد الباحثين بالاستناد إلى مخرجات برنامج AMOS.

الجدول (2): نتائج اختبار الانحدار لتأثير العوامل التنظيمية في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني

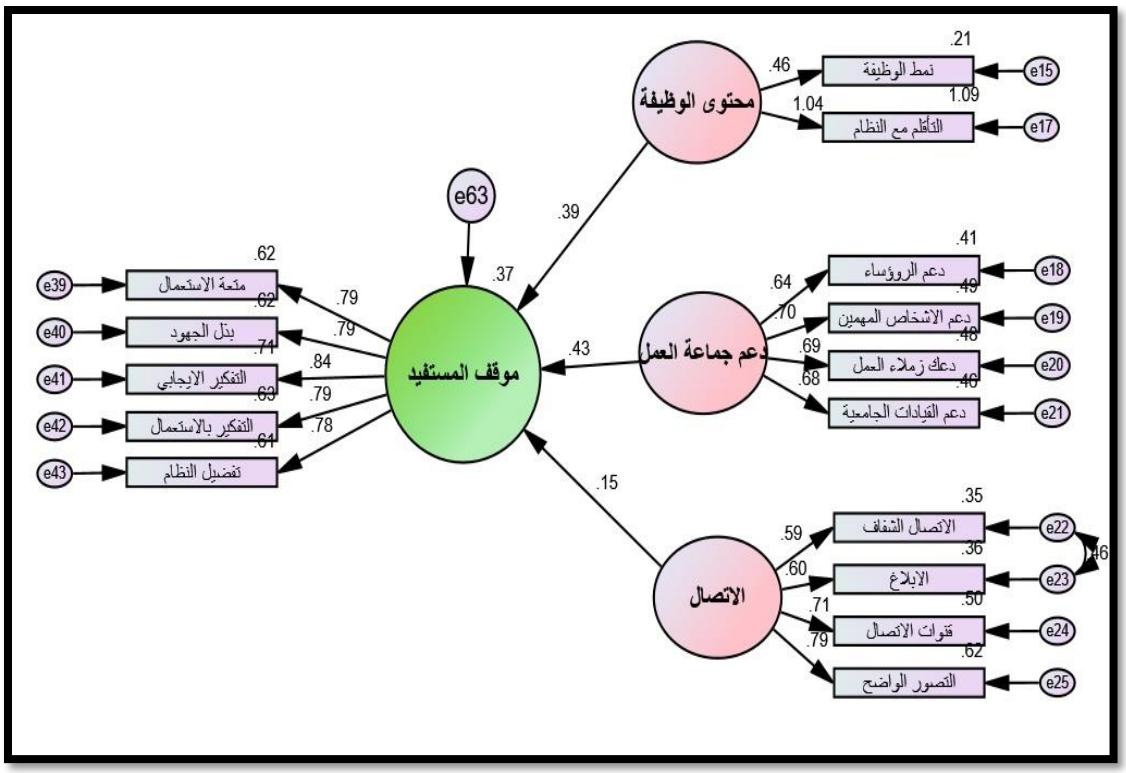
المتغير المعتمد		المتغير المستقل	Estimate معامل الانحدار	S.E. الخطأ القياسي	C.R. النسبة الحرجة	P
موقف المستفيد	<---	العوامل التنظيمية	1.737	.205	8.465	***

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستناد إلى مخرجات برنامج AMOS. *** 0.001

تشير نتائج تحليل الانحدار في الجدول (2) أن هناك تأثيراً معنوياً طردياً للعوامل التنظيمية في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني، إذ بينت النتائج أن قيمة معامل الانحدار بلغت 1.737، ذلك يعني أن التغيير في العوامل التنظيمية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى التغير في موقف المستفيد بمقدار (1.737) نحو الزيادة، وفيما يخص مؤشرات معنوية التأثير فلقد كانت قيمة النسبة الحرجة 8.465 عند مستوى معنوية 0.001، وهذا ما يؤكد معنوية التأثير الطردي للعوامل التنظيمية في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني.

أمّا على مستوى التفاصيل ولمعرفة تأثير كل متغير فرعي من متغيرات العوامل التنظيمية، فلقد تم اختبار أنموذج علاقات يتضمن تأثير العوامل الفرعية الثلاثة (محتوى الوظيفة، دعم جماعة العمل، الاتصال) في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني، ويشير الشكل (6) والجدول (3) إلى نتائج اختبار هذه العلاقات البنائية.

الشكل (6): أنموذج العلاقات البنائية لتأثير العوامل التنظيمية (منفردة) في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني



المصدر: من إعداد الباحثين بالاستناد إلى مخرجات برنامج AMOS.

الجدول (3): اختبار الانحدار لتأثير العوامل التنظيمية (منفردة) في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني

المتغير المعتمد		المتغيرات المستقل	Estimate معامل الانحدار	S.E. الخطأ القياسي	C.R. النسبة الحرجة	P
موقف المستفيد	<---	محتوى الوظيفة	.718	.085	8.465	***
موقف المستفيد	<---	دعم جماعة العمل	.574	.064	8.920	***
موقف المستفيد	<---	الاتصال	.245	.067	3.681	***

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستناد إلى مخرجات برنامج AMOS. *** 0.001

تشير نتائج الشكل (4) والجدول (3) إلى أن العوامل الفرعية الثلاثة الممثلة للعوامل التنظيمية كانت ذات تأثير معنوي طردي في الموقف، وهذا يعني أنه كلما زادت هذه العوامل لدى المستفيد أدى ذلك إلى أن يكون موقف المستفيد تجاه النظام أكثر إيجابية، أمّا المؤشرات الاحصائية لاختبار الانحدار لتأثير محتوى الوظيفة على

موقف المستفيد فكانت (β 0.718, t-value 8.465, p 0.001)، ولدعم جماعة العمل كانت (β 0. 574, t-value 8.920, p 0.001)، وللاتصال كانت (β 0. 245, t-value 3.681, p 0.001). يُلاحظ من خلال المؤشرات السابقة أن جميع قيم t كانت أعلى من 1.96، وهذا يدل على أن التأثير معنوي، فضلاً عن أن مستوى المعنوية كان عند 0.001 للعوامل الثلاثة.

المحور الخامس: مناقشة نتائج البحث

تم مناقشة نتائج اختبار فرضيات البحث وكما يأتي:

اختصت الفرضية الرئيسة باختبار تأثير العوامل التنظيمية في موقف أعضاء هيئة التدريس تجاه نظام التعليم الإلكتروني، بنيت هذه الفرضية بالاستناد إلى الأدبيات التي وضحت الدور الأساسي الذي تؤديه العوامل التنظيمية في تعزيز موقف أعضاء هيئة التدريس تجاه نظام التعليم الإلكتروني، وأشارت نتائج اختبار هذه الفرضية إلى معنوية العوامل التنظيمية في موقف أعضاء هيئة التدريس تجاه نظام التعليم الإلكتروني، وهذا ما أكدته الكتابات السابقة في هذا الاختصاص، إذ أشارت دراسة (Yoo et al., 2012, 359) والتي هدفت لفهم العلاقة بين تكامل التعلم الإلكتروني والعوامل التنظيمية في كوريا الجنوبية إلى تأثير تصورات الأفراد للمناخ التنظيمي على قبولهم للتكنولوجيا تجاه التعلم الإلكتروني في مكان العمل في كوريا الجنوبية، أشارت النتائج إلى وجود ارتباط قوي بين متغيرات البحث، وهذه النتائج تبين التأثير الكبير للعوامل التنظيمية في تعزيز استعمال التعليم الإلكتروني. هذه النتيجة مهمة لأنها توضح الدور الحاسم للعوامل التنظيمية في تعزيز استعمال التقانة بحيث يمكن أن تكون مفيدة للتكامل الناجح للتقانة في مكان العمل. كما جاءت نتائج دراسة (Priatna et al., 2020, 101) مؤكدة لذلك، إذ هدفت هذه الدراسة إلى تحليل عوامل النجاح الرئيسة لتطبيق التعليم الإلكتروني، بحيث يمكن للتعليم الإلكتروني أن يعمل بشكل جيد ويوفر أقصى قدر من الفوائد لعملية أنشطة التعلم في التعليم العالي، أظهرت النتائج أن العوامل المحددة التي يجب استخدامها كعنصر أساسي في تطبيق التعليم الإلكتروني في التعليم العالي هي العوامل التنظيمية، والتكنولوجيا، والموارد البشرية، وكان العامل المهيمن الذي يحتاج إلى الاهتمام في إدراك فاعلية تطبيق التعلم الإلكتروني في التعليم العالي هو الجانب التنظيمي الذي يتحقق في شكل خلق ثقافة عمل ووضع سياسات ملزمة للمجتمع الأكاديمي لتنفيذ التعليم الإلكتروني وتعزيز موقفهم تجاهه.

وفقاً لذلك، وبناءً على النتائج الإحصائية تم قبول الفرضية الرئيسة.

أمّا على المستوى التفصيلي سيتم مناقشة تأثير كل متغير فرعي من متغيرات العوامل التنظيمية الثلاثة (محتوى الوظيفة، دعم جماعة العمل، الاتصال) في موقف أعضاء هيئة التدريس تجاه نظام التعليم الإلكتروني، وكما يأتي:

أشارت النتائج الاحصائية المتعلقة باختبار تأثير العوامل التنظيمية (منفردة) في موقف أعضاء هيئة التدريس تجاه نظام التعليم الإلكتروني ألى أن العوامل الفرعية الثلاثة الممثلة للعوامل التنظيمية كانت ذات تأثير معنوي في موقف أعضاء هيئة التدريس تجاه نظام التعليم الإلكتروني. وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (Alshibly, 2014) إذ ذكرت أنه اتفق أعضاء هيئة التدريس على أن استعمال أدوات التعلم الإلكتروني من شأنه أن يعزز

فاعليتهم في التعليم، كما اتفقوا على أن استعمال أدوات التعلم الإلكتروني ستزيد من إنتاجيتهم، نظراً لأن جزءاً من المحتوى الإجمالي لوظيفة المستفيد مخصص للاستعمال المادي للنظام وحده، وقد أدت سهولة أكبر في الاستعمال إلى توفير إنتاجية أكبر في كل جزء وظيفي، نتيجة لذلك يصبح المستفيد أكثر إنتاجية في هذا الجزء من وظيفته. وهذا يؤدي ذلك إلى زيادة إنتاجيته بشكل عام، كما أظهرت نتائج الدراسة أن محتوى وجودة النظام المدركة ترتبط بشكل كبير بموقف أعضاء هيئة التدريس وبنيتهم في استعمال نظام التعليم الإلكتروني.

كما هدفت دراسة (Al Mulhem, 2020, 1) إلى تطوير أنموذج بحث من أجل التحقيق في آثار عوامل الجودة والعوامل التنظيمية على موقف المستفيدين من نظام التعلم الإلكتروني، أظهرت نتائج تحليل البيانات وجود علاقة قوية بين العوامل التنظيمية (دعم الإدارة العليا، محتوى الوظيفة، وإدارة التغيير) مع جودة نظام التعلم الإلكتروني، كما أظهرت النتائج أن عوامل الجودة (جودة محتوى الدورة وجودة النظام وجودة الخدمة) لها تأثير إيجابي ومهم على رضا المستفيدين عن جودة نظام التعلم الإلكتروني. لذلك يجب على المؤسسات التعليمية التي تسعى إلى تحقيق فوائد أكبر من أنظمة التعلم الإلكتروني أن تولي اهتماماً كبيراً لعوامل الجودة والعوامل التنظيمية أثناء عملية تصميم وتنفيذ أنظمتها، نظراً للدور المهم لهذه العوامل في تعزيز جودة نظام التعليم الإلكتروني، وجودة خدمة التعليم الإلكتروني.

وفي الإتجاه نفسه ترى دراسة (Naujokaitiene et al., 2015, 1,8) أنه عند محاولة دمج التعلم المعزز تقنياً في تطوير كفاءة العاملين، من الضروري أن يكون لدى المنظمة نظام دعم مناسب كان الهدف من البحث هو تحديد شكل الدعم التنظيمي الأكثر ملاءمة لمشاركة الموظفين في التعلم الإلكتروني، أظهرت نتائج الاستبيان أن العاملين يشاركون في التعلم الإلكتروني إذا كانت المنظمات تدعم تعلمهم، ويُعد الدعم التنظيمي مهماً للغاية عند محاولة النجاح في دمج التعليم الالكتروني في أنظمة تدريب العاملين يمكن أن يقلل الدعم التنظيمي من اللامبالاة في العمل والتغيب عن العمل إذا كان هناك المزيد من دعم المدير، ودعم الزملاء، ودعم البنية التحتية، ودعم السياسة المؤسسية في المنظمة، فسيكون موقف المستفيدين أكثر استعداداً للانخراط في التعليم الإلكتروني. هدف بحث (Alkharang & Ghinea, 2013, 1) إلى تقصي ودراسة العوامل المؤثرة في تبني التعليم الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي في الكويت، أظهرت نتائج البحث أن العوائق الرئيسة كانت نقص الوعي والدعم الإداري، والحواجز التكنولوجية، والحواجز اللغوية، والتي تؤثر في دورها على موقف المستفيدين تجاه نظام التعليم الإلكتروني. كما أشار(Lee et al., 2016, 466) إلى أن دعم الإدارة يُعد أحد الشروط الرئيسة لنجاح وتبني تقانة المعلومات، فضلاً عن دورها في تعزيز موقف المستفيد.

وفي الاتجاه ذاته ترى دراسة (Brandon, 2007) أنه يقع على عاتق إدارة التغيير إشراك المستفيدين وإجراء الاتصالات المطلوبة لإتمام العمليات والأنشطة والأساليب التي تدير أفراد المنظمة للانتقال من الطريقة القديمة للتعليم إلى التعلم الإلكتروني. إذ ينصب تركيز الإدارة من خلال الاتصال بالعمل على تعزيز المواقف والسلوكيات، والهدف هو إقناع جميع الأفراد داخل المنظمة بقبول النظام الجديد في التعليم.

كما هدفت دراسة (Ramadiani et al.,2017) إلى استكشاف وصنع أنموذج رضا المستفيد عن التعلم الإلكتروني باستخدام تطبيقات الهواتف الذكية في جامعة مولورمان في اندنوسيا. والغرض من البحث هو إنتاج محتوى التعلم الإلكتروني والتوصية به للبحث والتعلم الإلكتروني. تركز المكونات التي تم تقييمها في هذا البحث على الأمور الآتية: رضا المستفيد عن التعلم الإلكتروني باستخدام الهاتف الذكي، جودة الخدمة، جودة المعلومات، الاتصال ومشاركة المستفيد. ويتم ذلك من خلال الاتصال بالمستفيد وفهم متطلباته ومشاركته في تطوير تطبيق التعليم الالكتروني. وأشارت النتائج إلى وجود قيم ارتباط ذات دلالة عالية وبناء قوي بين متغيرات الدراسة، إذ نجحت الدراسة في تطوير نموذج قبول المستفيد للتعليم الإلكتروني عبر الهاتف الذكي والذي يعتمد على الاتصال ومشاركة المستفيد.

وبناءً على ما تقدم، واستناداً إلى النتائج الإحصائية تم قبول الفرضيات الفرعية الثلاث المنبثقة عن الفرضية الرئيسة.

المحور السادس: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

1- بينت نتائج التحليل الاحصائي الوصفي أن للكادر التدريسي في الجامعة المبحوثة مواقف واتجاهات متباينة تجاه نظام التعليم الإلكتروني، وجاء الموقف الإيجابي بنسبة أعلى، إذ إن التفكير الإيجابي للكادر التدريسي وشعورهم بالمتعة حين استعمال نظام التعليم الإلكتروني، واستعدادهم لبذل أقصى جهد ممكن في استعمال النظام، جميعها تؤشر الإيجابية في موقف التدريسيين تجاه النظام.

2- بينت نتائج التحليل أن هناك تأثيراً معنوياً طردياً للعوامل التنظيمية في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني، ويُشير ذلك للدور المحوري الذي تؤديه هذه العوامل في موقف المستفيد تجاه نظام التعليم الإلكتروني، ويعكس ذلك استعداد المنظمة لتنفيذ هذا النظام، وأن الموقف الإيجابي للمستفيد يزداد بزيادة هذه العوامل، وفيما يأتي توضيح لتأثير كل عامل فرعي من العوامل التنظيمية:

أ- أثر محتوى الوظيفة تأثيراً معنوياً طردياً في موقف المستفيد.

ب- كان لدعم جماعة العمل تأثيراً معنوياً طردياً في موقف المستفيد.

ت- للاتصال تأثير ذو دلالة معنوية طردية في موقف المستفيد.

3- بينت النتائج أن الاتصال الواضح الشفاف بشكل مستمر مع المبحوثين وإبلاغهم عن طبيعة التغيير في نمط التعليم، واعطاء فكرة واضحة عما ستؤول إليه الأمور بعد تطبيق نظام التعليم الإلكتروني، يؤدي إلى تسهيل وانجاح عملية التحول إلى التعليم الإلكتروني، وهذا يدل على أن الكادر التدريسي في جامعة الموصل يدرك أهمية الاتصال بين أطراف علمية التغيير عند إحداث تغيير في نمط التعليم وعلى وجه الخصوص التحول لاستعمال نظام التعليم الإلكتروني.

4- من خلال نتائج التحليل يتبين أن أعضاء هيئة التدريس تمتلك الوعي بمحتوى الوظيفية التي يؤدونها، ويستطيعون التأقلم مع محتوى نظام التعليم الإلكتروني، كما أن لديهم الإمكانية للتعامل مع أي نمط من أنماط التعليم، وهذا يشير إلى الوعي المعرفي والثقافي الذي يتميز به عضو هيئة التدريس في الجامعة المبحوثة، فضلاً عن المرونة الكبيرة والقدرة التي يمتلكها التدريسي والتي تمكنه من التعامل والتأقلم مع أي تغيير يحدث في نمط التعليم.

5- أشارت النتائج إلى أن الكادر التدريسي في جامعة الموصل يتلقى التشجيع والدعم من جماعة العمل (قيادة الجامعة، المسؤولين في الكليات، الزملاء) لتبني تغيير نمط التعليم واستعمال نظام التعليم الإلكتروني. وهذا يدل على اهتمام الإدارة في الجامعة المبحوثة على تقديم الدعم الكافي فيما يخص تقانة المعلومات التعليمية وحرصها على الأستثمار فيها باعتبارها مورداً مهماً للجامعة.

ثانياً: المقترحات

1- ضرورة الاهتمام بعملية الاتصال بين أطراف عملية التغيير، الجهة المنفذة للتغيير ممثلة بإدارة الجامعة وبين إدارة وأعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة، لما تعكسه اهمية الاتصال من تأثير في تعزيز موقف التدريسيين وتقليل مقاومتهم للتغيير، وهذا يمكن اجراؤه من خلال الاتصال المتبادل بين الأطراف والسماع للآراء والمقترحات ومشاركة كافة المعنيين في عملية التغيير، وأن يتم فتح قنوات اتصال متعددة ومتنوعة مع كافة أطراف عملية التغيير من إداريين ومتخصصين في مجال تقانة المعلومات وتدريسيين واشراكهم بشكل حقيقي وفعلي في إحداث التغيير المطلوب، وأن ذلك يمكن أن يكون من خلال عقد الندوات والاجتماعات وفتح باب النقاش والأخذ بالآراء فيما يخص التغيير في نمط التعليم والتحول إلى نظام التعليم الإلكتروني. فضلاً عن تشكيل مجلس لإدارة التغيير يتم اختيار أعضائه بشكل يمثل كافة الأطراف المشاركة في إجراء عملية التغيير وعلى وجه الخصوص المستفيدين (اعضاء هيئة التدريس) للمشاركة الفعلية في الإنتقال إلى استعمال نظام التعليم الإلكتروني.

2- التركيز على محتوى وظيفة التدريس في الجامعة، والتأكيد على المكانة الوظيفية التي يتمتع فيها اعضاء هيئة التدريس، فضلاً عن ذلك العمل على تعزيز مرونة تدريسي الجامعة ليكونوا قادرين على مواجهة أي متغيرات طارئة يمكن أن تحدث، ويتم ذلك برفع الحوافز والمكاسب التي يجب أن يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس، وزيادة مهاراتهم وتهيئة الظروف المادية والعمل على إجراء محاكاة لما يمكن أن يحدث ليكون أعضاء هيئة التدريس قادرين على مواجهة أي تغيير قد يواجههم.

3- زيادة الاهتمام بتقدم الدعم المطلوب للمستفيدين من قبل جماعة العمل وعلى وجه الخصوص الإدارات في الجامعة المبحوثة، ومنه الدعم التقاني الفني والمالي والمادي والنفسي لاستعمال نظام التعليم الإلكتروني. ويكون ذلك عبر توفير التخصيصات المالية لشراء وتحديث الأجهزة المادية والبرمجية وتنظيم الدورات

التدريبة عليها، وتقديم الدعم النفسي بالتشجيع والتحفيز المادي والمعنوي للتدريسيين باستمرار على تبني واستعمال هذا النظام.

4- متابعة موقف الكادر التدريسي من نظام التعليم الإلكتروني بشكل مستمر، لما لهذا العامل من تأثير في قبول استعمال النظام، والعمل على تعزيز الموقف الإيجابي وأيضاً تحويل الموقف السلبي لبعض التدريسيين إلى موقف إيجابي تجاه النظام، وتتم المتابعة من خلال بيان موقف المستفيد بين فترة وأخرى، والعمل على التأكد من تلبية النظام لحاجته، وأن يكون مواكب لآخر التطورات في مجال التعليم، فضلاً عن كونه يتمتع بالدقة والموثوقية وسهولة الاستعمال.

5- الاهتمام بالعوامل التنظيمية المعززة للموقف الإيجابي تجاه نظام التعليم الإلكتروني من قبل المستفيدين، ويتم ذلك من خلال زيادة الاهتمام بالاتصال بالمستفيدين وإشراكهم في كافة تفاصيل تنفيذ التغيير المنشود وتعزيز المحتوى الوظيفي للمستفيدين، فضلاً عن تقديم الدعم بكل أنواعه للمستفيدين من استعمال النظام.

6- العمل على تعزيز المواقف الإيجابية للمستفيدين تجاه نظام التعليم الالكتروني لضمان استعمال النظام وتقليل المقاومة التي يمكن أن تحدث تجاهه، ويتم ذلك من خلال الاهتمام بكافة تفاصيل النظام وكافة العوامل التنظيمية التي تعزز المواقف الإيجابية للمستفيد تجاه النظام، والتي بدورها تنعكس على تقليل مقاومة المستفيدين تجاه استعمال نظام التعليم الإلكتروني في الجامعة المبحوثة.

7- إمكانية الاعتماد على التغيير التدريجي والتحول نحو التعليم الإلكتروني على مراحل لتقليل مقاومة التغيير.

References

Abu, Fairus, Jabar, Juhaini, Yunus, Ahmad Rozelan, (2015), Modified of UTAUT Theory in Adoption of Technology for Malaysia Small Medium Enterprises (SMEs) in Food Industry, Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 9(4) Special, 104-109.

Al Mulhem, Ahmed, (2020), Investigating the effects of quality factors and organizational factors on university students' satisfaction of e-learning system quality, Cogent Education, 7: 1787004.

Al-Hadrami, Nouf Bint Khalaf Muhammad, (2022), Modern Information and Communication Technology, and its Role in Achieving Competitive Advantage in Saudi Universities "Tabuk University as a Model", Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies, (30)4, 651-686.

Alkharang, Mubarak M, & Ghinea, George, (2013), E-learning in Higher Educational Institutions in Kuwait: Experiences and Challenges, (IJACSA) International Journal of Advanced Computer Science and Applications, 4(4).

Al-Mahmudi, Muhammad Sarhan Ali, Scientific Research Methods, Dar Al-Kutub, Third Edition, Sana'a, Republic of Yemen, (2019).

Al-Qaryouti, Muhammad, Organization and Organization Theory, Third Edition, Dar Wael for Publishing and Distribution, Amman, Jordan, (2008).

Alshibly, Haitham, (2014), An Empirical Investigation into Factors Influencing the Intention to Use E-learning System: An Extended Technology Acceptance Model, British Journal of Applied Science & Technology, 4(17), 2440-2457.

Amer, Abdel Nasser Al-Sayed, Modeling the Structural Equation for Psychological and Social Sciences: Foundations, Applications and Issues, Part One, Naif University Publishing House, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia, (2018).

Belhadi, Saida, (2008), Development Of Administration Innovation To Strategic In The Management Performances Between Leader and Employees, Master's Thesis, University Of Algiers, Algiers.

Brandon, Bill, The eLearning Guild's Handbook of e-learning Strategy, The eLearning Guild, Santa Rosa, California, USA, (2007).

Brown, T.A., Confirmatory Factor Analysis for Applied Research (2nd ed.). The Guilford Press. New York. USA, (2015).

Damawan, Ahmad Hafizh & Azizah, Siti, Resistance to Change: Causes and Strategies as an Organizational Challenge, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 395 5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019), Atlantis Press SARL, (2020).

Gonçalves, Joel Mana, & Gonçalves, Rejane Pereira da Silva, Overcoming resistance to changes in information technology Organizations, CENTERIS 2012 - Conference on ENTER prise Information Systems / HCIST 2012 – International Conference on Health and Social Care Information Systems and Technologies, Procedia Technology 5, (2012), 293 – 301.

Hatem, Samati, (2018), the reality of resistance to organizational change in the Algerian University in light of the application of the (LMD) system from the point of view of university professors, a field study in the universities of Tiaret and Biskra, PhD thesis, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Mohamed Kheidar-Biskra, People's Democratic Republic of Algeria.

Hidayanto, A.N. and Ekawati, R.K. "The influence of Antecedent Factors of IS/IT Utilization Towards Organisational Performance: A case study of IAIN Raden Fatah Palembang," in Proceeding 3rd International Conference on ICT4M. Indonesia, (2010), 40-47.

Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007), Readiness for organizational change: The systematic development of a scale, The Journal of applied behavioral science, 43(2), 232-255.

Kerres, Michael, (2020), Against all odds: Education in Germany coping with Covid-19, Postdigital Science and Education, 2, 690–694.

Khamassia, Fawzia, (2020), The Impact of Organizational Culture on the Dynamics of the Work Group, Master Thesis, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of May 8, 1945 - Guelma -, People's Democratic Republic of Algeria.

Kim, Hee-Woong, & Kankanhalli, Atreyi, (2009), Investigating user resistance to information systems implementation: A status quo bias perspective, Management Information Systems Research, 33(3), 567–582.

Lapointe, L., & Rivard, S., (2005), A Multilevel Model of Resistance to Information Technology Implementation, MIS Quarterly, 29(3), 461-491.

Lee, J. C., Shiue, Y. C., & Chen, C. Y. (2016), Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement, Computers in Human Behavior, 54, 462-474.

Lippert, Laura, (2021), The Job Is Mine: Psychological Ownership During Times Of Change, Master's Thesis, Leopold-Franzens-University Innsbruck.

Lippert, S.K. and Davis, M. (2006), "A conceptual model integrating trust into planned change activities to enhance technology adoption Behavior," Journal of Information Science, 32(5), 1-15.

Mashrour, Mohamed El-Amin, Hosseini, Ishaq, and Bouthalja, Hussein, (2019), The role of internal communication for success organizational change: case: Algeria Telecom, Mascara, Mascara, Knowledge Collectives Journal, (5)2.

McLean, E., Sedera, D., & Tan, F., (2011), Reconceptualizing system use for contemporary information systems. Pacific Asia Conference On Information Systems (PACIS), Proceedings 9 july (2011), 130.

Meriem, Bouyzem & Youssef, Al Meriouh, (2019), Exploratory analysis of factors influencing e-learning adoption by higher education teachers Case study: Abdelmalek Essaâdi University- Morocco, Education and Information Technologies, Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature.

Mohamad, S. J. A. N. S., Hassan, R., Hamid, N. A., & Fadzil, A. S. A. (2019), Developing Measures of Dialogic Communication on Organizational Change: An Exploratory Study, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9(6), 640–652.

Nam, Taewoo, (2018), Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity, Technological Forecasting and Social Change.

Naujokaitiene, Justina; Tereseviciene, Margarita; and Zydziunaite, Vilma, (2015), Organizational Support for Employee Engagement in Technology-Enhanced Learning, SAGE Open, 1:9.

Nguyen, T., Newby, M. and Macaulay, M. (2013), "Information technology adoption in small businesses: Confirmation of a proposed framework," Journal of Small Business Management.

Pando-Garcia, J., Periañez-Cañadillas, I., & Charterina, J., (2015), Business simulation games with and without supervision: An analysis based on the TAM model, Journal of Business Research.

Park, I.; Kim, D.; Moon, J.; Kim, S.; Kang, Y.; & Bae, S., (2022), Searching for New Technology Acceptance Model under Social Context: Analyzing the Determinants of Acceptance of Intelligent Information Technology in Digital

Transformation and Implications for the Requisites of Digital Sustainability, Sustainability, 14, 579.

Pieterse, J. H., Caniels, M. C. J., & Homan, T. (2012), Professional discourse andresistance to change, Journal of Organisational Change Management, 25(6), 798–818.

Priatna, Tedi; Maylawati, Dian Sa'adillah; Sugilar, Hamdan; & Ramdhani, Muhammad Ali, (2020), Key Success Factors of e-Learning Implementation in Higher Education, iJET, 15(17).

Pühringer, Stefanie, (2020), Resistance To Change A Literature Review About Resistance To Change On The Individual And Group Level In General And In The Organizational Context, Master Thesis, Johannes Kepler Universität Linz.

Ramadiani; Azainilb; Haryakab, Usfandi; Agusa, Fahrul; Kridalaksanaa, Awang Harsa; User Satisfaction Model for e-Learning Using Smartphone, 2nd International Conference on Computer Science and Computational Intelligence 2017, ICCSCI 2017, 13-14 October 2017, Bali, Indonesia, Procedia Computer Science 116 (2017), 373–380.

Rogers, E.M., Diffusion of Innovations, 4th Ed, The Free Press, New York, NY, USA, (1995).

Sharma, Devadesh, (2013), "Resistance to Human Resource Information Systems (HRIS)-Problem Recognition, Diagnosis and Positive Intervention A Study on Employee Behavior and Change Management," Indian Journal of Applied Research, 3,(1), 99-104.

Sokal, Laura; Trudel, Lesley Eblie; & Babb, Jeff, (2020), Canadian teachers' attitudes toward change, efficacy, and burnout during the COVID-19 pandemic, International Journal of Educational Research Open, 1.

Tarantini, C., Brouqui, P., Wilson, R., Griffiths, K., Patouraux, P., & Peretti-Watel, P. (2019), Healthcare workers' attitudes towards hand-hygiene monitoring technology, Journal of Hospital Infection, 102(4), 413-418.

Venkatesh, V., & Bala, H., (2008), Technology acceptance model 3 and a research agenda on interventions, Decision Sciences, 39(2), 273–315.

Wanberg, Connie. R., & Banas, Joseph. T., (2000), Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace, Journal of Applied Psychology, 85(1), 132-142.

World Economic Forum, Global Challenge Insight Report, The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, (2016).

Yoo, Sun Joo; Huang, Wen-Hao; & Lee, Da Ye, (2012), The impact of employee's perception of organizational climate on their technology acceptance toward e-learning in South Korea, Knowledge Management & E-Learning: An International Journal, 4(3).

Yousif, Marwah Badr Zaya, & Hasan, Aya Adil, (2019), The Impact Of Individuals' Attitudes On Organizational Change, Applied Research For A Sample Of

Employees In The Ministry Of Electricity, Route Educational & Social Science Journal, 6(11), 386-408.

Yunus, Muhammad Ahmed, (2015), Information Technology Creativity: A Measurement Model for Possible Expectations from the Use of Electronic Banks, unpublished high diploma thesis, College of Administration and Economics, University of Mosul, Iraq.

Zinedine, Diaf, (2006), supervisory behavior and its relationship to resistance to organizational change - a field study at the Haroush Mills Unit, PhD thesis, University of Mentouri Constantine, People's Democratic Republic of Algeria.