



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البصرة
كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال

"أثر استخدام خدمة تقنية المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي
من خلال الدور التفاعلي للتمكين الهيكلي"
دراسة استطلاعية لعينة من اكاديمي جامعة البصرة

رسالة مقدمة

الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد في جامعة البصرة وهي جزء من متطلبات نيل درجة
ماجستير علوم في ادارة الاعمال

من قبل الطالبة

عرفات ناصر جاسم اليوسف

بإشراف

الاستاذ المساعد الدكتور

راضي عبد الله علي

Ministry of higher education and scientific research

University of Basrah

College of administration and economic

Department of business administration



"The effect of information technical service to improve academic performance through interactive role , Structural empowerment "

A prospective study of a sample of academic Basra University

Thesis submitted to University of Basrah , College of administration and economics council which is a part of M.B.A Master of Business Administration requirement .

Submitted by the Student

Arafat Naser Jasim AL-Yousuf

Supervised by

Assistant Professor

Radhi Abdullah Ali

Abstract

Purpose of study :-To show the rang of technical service of information (independent variable) to improve academic performance (independent variable and dependent variable) with the existence of structural empowerment moderator variable An exploratory study of a sample of an academic scientific and human colleges in University of Basrah.

is **Means used** :- Questionnaire form is used basing upon previous studies to be confirmed of the effect existence of the three variable which were distributed upon the study sample afterward analyzing the results collected by using statistic analysis (Spss.V20.Amos. v.20)

Results:- The study showed a gap of knowledge between developed universities and university of Basrah concerning the use of technical service to improve academic performance besides lack of infrastructure and lock of sufficient exercising to use technical service with the importance of using such under the shade of structural empowerment because it gives positive results of improving academic performance .

Study restrictions;- unavailability of accurate full information concerning infrastructure of technical service because there is no central specialized office of statistics moreover there is no financing to create this technical service so it depends on the potentiality of colleges .

Results attained by this study :-using technical service of information leads to improvement of academic performance and reduce burden of work and duties of the academy and give them the opportunity to show their abilities and bring out the role of moderation for structural empowerment to enforce invention and scientific creation.

Value of the study :- this study combines the three variables in one hypothetical sample to study mutual effect and to compare between scientific and human colleges to find out advantages of such usage .

Main words of the study :- technical service of information , structural empowerment , academic performance .

إقرار المشرف

أشهد ان اعداد الرسالة الموسومة

بـ ((اثر استخدام خدمة تقنية المعلومات في تحسين الاداء
الاكاديمي من خلال الدور التفاعلي للتمكين الهيكلي)) قد جرى
تحت اشرافي في جامعة البصرة /كلية الادارة والاقتصاد / قسم
ادارة الاعمال ، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في
علوم ادارة الاعمال .

المشرف

الاستاذ المساعد الدكتور

راضي عبد الله علي

توصية رئيس قسم ادارة الاعمال

بناءً على توصية الاستاذ المشرف ، أرشح هذه الرسالة للمناقشة .

الاستاذ الدكتور

محمد عبود طاهر

رئيس قسم ادارة الاعمال

اقرار الخبير الاحصائي

أشهد ان الرسالة الموسومة بـ ((اثر استخدام خدمة تقنية المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي من خلال الدور التفاعلي للتمكين الهيكلي)) التي تقدمت بها الطالبة (عرفات ناصر جاسم منصور اليوسف) قد راجعتها من الناحية الاحصائية وأصبحت بأسلوب علمي سليم خالٍ من الاخطاء ولأجله وقعت . . .

الخبير الاحصائي

م ٠١٠ دريد حسين بدر

في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة البصرة

اقرار الخبير اللغوي

أشهد ان الرسالة الموسومة بـ ((اثر استخدام خدمة تقنية المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي من خلال الدور التفاعلي للتمكين الهيكلي)) التي تقدمت بها الطالبة (عرفات ناصر جاسم منصور اليوسف) قد راجعتها من الناحية الاحصائية وأصبحت بأسلوب علمي سليم خالٍ من الاخطاء ولأجله وقعت

الخبير اللغوي

أ.د. صباح عبد الكريم مهدي

مدرس اللغة العربية

في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة البصرة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ
أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

بِسْمِ اللَّهِ
الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سورة المجادلة - الآية ١١ ﴿﴾

الاهـداء

الى وطني الحبيب ٠٠ العراق

الى مدينة المحبة البصرة

الى من اقف عاجزة امامهما بالتعبير لحيهما لي ومساندتهن لي بطريقي العلمي
بكل فخر واعتزاز وامتنان وتقدير

(ابي وامي) الاعزاء

الى استاذي الفاضل الاستاذ المساعد الدكتور راضي عبد الله علي كنت نعم الاب
والمساند لي ...

الى كل من كان معي مساند وتحملني وساعدني حتى لو بكلمة او من ساندني
بدعاء بعالم الغيب ويناجي رب السماء ليوفقتني وتمنوا لي النجاح من قلوبهم

.... دمتم لي يا طيبون

اخوتي ... اخواتي

صديقاتي

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه الطيبين الطاهرين
وبعد...

يدعوني جانب الوفاء والعرفان ان اتقدم اولاً بالشكر والتقدير الى استاذي الفاضل
الاستاذ المساعد الدكتور (راضي عبد الله علي) بالشكر لما قدمه الي من نصح وارشاد دل
على الامانة العلمية التي يتحلى بها والاخلاق العالية خلال مدة اعداد الرسالة ، وغمرني بكرم
الخلق وطيب الكلام ومنحني جزءاً من رصانة علمه .

كما اتقدم بخالص الشكر والتقدير الى رئيس قسم ادارة الاعمال (الدكتور محمد عبود
طاهر) لما قدمه لي من دعم واسناد في اثناء مدة الدراسة في قسم ادارة الاعمال والحث على
تقديم الافضل من الجهود حتى تحقق النجاح ، واعرج بالامتنان والتقدير الى اساتذة قسم ادارة
الاعمال (الدكتور طاهر محسن منصور ، الدكتور محمد حسين منهل ، الدكتور هادي عبد الوهاب
عبد الامام ، الست وفاء علي سلطان ،الدكتورة شذى احمد علوان ، الدكتور عروبة رشيد علي ،
الدكتورة رشا مهدي صالح ،الدكتور وميض عبد الزهرة خضير) الذين كنت بصحبتهم خلال مدة
الدراسة بكل ما منحوه لي من معلومات وملاحظات لتعديل مساري العلمي وتشجيع حتى اكون
بمستوى علمي ارقى وكنتم بحق اكفاء بشكل منحني القدرة على التغير والتميز والتقدم بخطوات
شجاعة للأمام ، كنتم شموعاً مضيئةً لدربي الاظلم منحكم الرب السعادة والصحة والامان .

انتم زملائي واحبائي في الفصل الدراسي(عباس، اريج ، نادية ، ايمان) لم انسَ دعمكم
الطيب والاخوة الطيبة واشكر الرب الكريم الذي جمعني بكم لنكن معا فريق واحد ، ادعو الرب
الكريم ان يحفظكم ويوفقكم وتكونوا بأفضل حال وتحققوا امنياتكم العلمية والعملية ويكون النجاح
طريقكم

واتقدم بالامتنان والتقدير للدكتور (علي ناصر حسين) قسم الاحصاء لما قدمه من
جهود مضية في تدقيق التحليل الاحصائي .

واخيراً اشكر وامتنن بالمعروف الى السادة الخبراء الذي حكموا لي استبانة الدراسة وكل
ما ابدوه من ملاحظات وخصصوا لي من وقتهم الثمين جزاكم الله الخير لما تقدموه من معروف
لطلبة العلم ...

المستخلص Abstract

الغرض من الدراسة:- الكشف عن مدى تأثير استخدام خدمة تقنية المعلومات (المتغير المستقل) في الاداء الاكاديمي (المتغير التابع) بوجود التمكين الهيكلي (المتغير تفاعلي) وذلك عبر دراسة استطلاعية لاراء عينة من اكايمي الكليات العلمية والانسانية في جامعة البصرة .

الاداة المستخدمة :- استخدام استمارة استبانة بالاستناد الى الدراسات السابقة للتأكد من وجود التأثير بين المتغيرات الثلاثة وتم توزيعها على عينة الدراسة ومن ثم تحليل النتائج التي تم جمعها باستخدام برامج التحليل الاحصائي (SPSS.V.20,,,AMOS.V.20).

النتائج :- اظهرت الدراسة وجود فجوة معرفية بين الجامعات المتقدمة وجامعة البصرة من حيث الاستخدام لخدمة تقنية المعلومات في الاداء الاكاديمي ، ووجود نقص بالبنى التحتية ، ونقص في التدريب الكافي على استخدام ادوات تقنية المعلومات ، مع اهمية الاستخدام في ظل التمكين الهيكلي لأنه يعطي نتائج ايجابية بالاداء الاكاديمي .

محددات الدراسة :- عدم توافر معلومات دقيقة وكاملة حول البنى التحتية لتقنية المعلومات وذلك لعدم وجود جهة مركزية للإحصائيات الخاصة بذلك فضلاً عن عدم وجود تمويل لتوافر هذه الادوات التقنية فيعتمد توافرها على الامكانات الذاتية للكليات .

الاثار التي توصلت اليها الدراسة :- ان استخدام خدمة تقنية المعلومات يعمل في الاداء الاكاديمي وتقليل اعباء العمل والمهام عن كاهل الاكاديميين ويعطيهم فرصة لإبراز قدراتهم ، ويبرز الدور التفاعلي للتمكين الهيكلي بإضفاء وتعزيز الابتكار والابداع العلمي.

القيمة من الدراسة :- ان هذه الدراسة جمعت ما بين المتغيرات الثلاثة في نموذج فرضي واحد و دراسة التأثير فيما بينهم والمقارنة بين الكليات العلمية والانسانية لمعرفة فوائد الاستخدام .
الكلمات الرئيسية للدراسة :- تقنية المعلومات ، التمكين الهيكلي ، الاداء الاكاديمي .

قائمة المصطلحات

المصطلح العربي	المصطلح الانكليزي	ت
اجهزة الادخال	Input Devices	١
اجهزة الاخراج	Output Devices	٢
البرمجيات	Software	٣
بلوتوث	Bluetooth	٤
قاعدة البيانات	Database	٥
الشبكات المحلية	Local networks	٦
جهاز استقبال	Modems	٧
السلطة	Authority	٨
الروتين	Routine	٩
الخلاقة	Creative	١٠
المقيد	Deviant	١١

قائمة الاختصارات

المصطلح العربي	المصطلح الانكليزي	الاختصار
تقنية المعلومات	Information Technique	IT
الشبكات المحلية	Local Area Network	LAN
محركات الاقراص الصلبة	Solid-State Drives	SSD
وحدة المعالج المركزية	Central Processing Unit	CPU
الشبكات الواسعة	Wide web networks	WWN
ذاكرة الوصول العشوائي	Random-Access Memory	RAM
شبكة واسعة المساحة	Wide area network	WAN
مؤشر قياس حجم كفايات العينة	Kaiser-Meyer-Olkin	KMO
قياس كفايات حجم العينة	Measures of Sampling Adequacy	MSA

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الاهداء
ت	شكر وتقدير
ث	المستخلص
ج	قائمة المصطلحات
ج	قائمة الاختصارات
ح-خ-د	قائمة المحتويات
د-ذ-ر	قائمة الجداول
ر-ز	قائمة الأشكال
ز	قائمة الملاحق
٢-١	المقدمة
٣٣-٣	الفصل الاول : الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة
٣	مقدمة الفصل الاول
٤	المبحث الاول : الدراسات السابقة
٤	1.1 الدراسات السابقة
١٤-٥	1.1.1 عرض الدراسات السابقة العربية والاجنبية
١٥	1.2 مناقشة الدراسات السابقة
١٥	1.1.2.1 الافادة من الدراسات السابقة
١٥	1.1.2.2 اوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة
٣٣-١٧	المبحث الثاني : منهجية الدراسة
١٧	2.1 منهجية الدراسة
١٧	1.2.1 الدراسة التمهيدية
١٩-١٨	2.2.1 مشكلة البحث
١٩	3.2.1 اهداف الدراسة
٢٠	4.2.1 اهمية الدراسة
٢٠	5.2.1 تصميم الدراسة
٢٠	6.2.1 حدود الدراسة
٢١	7.2.1 الاطار المفاهيمي للدراسة ومخطط الدراسة الفرضي
٢٣	8.2.1 فرضيات الدراسة
٢٣	1.8.2.1 العلاقة بين خدمة تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي
٢٤	2.8.2.1 الدور التفاعلي للتمكين لهيكلي بين تأثير خدمة تقنية المعلومات في الاداء الاكاديمي
٢٨-٢٦	9.2.1 التعاريف الاجرائية
٢٨	10.2.1 طرائق جمع البيانات
٢٩	11.2.1 مجتمع الدراسة
٢٩	12.2.1 عينة الدراسة
٣٢	13.2.1 الصدق والاتساق الداخلي لأداة الدراسة

الصفحة	الموضوع
٣٢	1.13.2.1 صدق المحتوى
٣٣	2.13.2.1 قياس الاتساق الداخلي
٣٣	14.2.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:
١٠٠-٣٨	الفصل الثاني الاطار النظري
٩٦-٣٤	المبحث الاول :- تقنية المعلومات
٣٤	مقدمة
٣٥	1.2 المبحث الاول : تقنية المعلومات
٣٥	1.1.1:نشأة ومفهوم تقنية المعلومات
٣٩	2.1.2: اهمية تقنية المعلومات
٤٠	3.1.2:ابعاد تقنية المعلومات
٤١	1.4.1.2: الاجهزة والمعدات
٤٥	2.4.1.2: البرمجيات
٤٧	3.4.1.2: قواعد البيانات
٤٨	4.4.1.2: الشبكات
٥١	5.1.2: علاقة تقنية المعلومات بالتعليم العالي
٧٢-٥٤	المبحث الثاني : التمكين الهيكلي
٥٤	2.2: المبحث الثاني :التمكين الهيكلي
٥٤	1. 2.2: مفهوم ونشأة التمكين الهيكلي
٥٧	2.2.2: أهمية التمكين الهيكلي
٦٠	3.2.2: ابعاد تمكين الهيكلي
٦١	1.3.2.2: الدعم المادي
٦٣	2.3.2.2: فرص التدريب والتطوير والتنمية
٦٦	3.3.2.2: تفويض الصلاحية
٦٩	4.3.2.2: السلطة
٩٦-٧٣	المبحث الثالث :- الاداء الاكاديمي
٧٣	3.2:المبحث الثالث : الاداء الاكاديمي
٧٣	1.3.2: مفهوم الاداء الاكاديمي
٧٦	2.3.2:متطلبات تحسين الاداء الاكاديمي
٧٩	3.3.2: ابعاد الاداء الاكاديمي
٨٠	1.3.3.2:الكفاءة في الفاء المحاضرات
٨٥	2.7.3.2: فاعلية المنهجية العلمية
٨٨	3.7.3.2: الدور القيادي والشخصي للاكاديمي
٩١	4.7.3.2: الانتاجية الابداعية والابتكارية للاكاديمي
٩٤	4.3.2: التقييم
٩٦	5.3.2: الترقية العلمية
١٤٧-٩٧	الفصل الثالث : التحليل الاحصائي
٩٧	مقدمة الفصل
٩٨	1.3:المبحث الاول :-الاختبار الاولي للبيانات
٩٨	1.1.3: اختبار الصدق والثبات لعينة الدراسة
١١٣-٩٩	2.1.3: نتائج تطبيق استبانة (الاحصاء الوصفي)

الصفحة	الموضوع
١٢٢-١١٤	2.3:المبحث الثاني :-اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات ووصف وتشخيص متغيرات الدراسة
١١٤	1.2.3: اختبار التوزيع الطبيعي
١١٤	2.2.3:التحليل العاملي الاستكشافي
١١٦	3.2.3:التباين المفسر للعوامل
١٤٧-١٢٣	3.3: المبحث الثالث:- اساليب الاحصاء الاستدلالي لاختبار فرضيات الدراسة
١٢٣	1.3.3مقدمة المبحث
١٢٧-١٢٣	2.3.3 الارتباطات للكليات العلمية والانسانية
١٣١-١٢٧	3.3.3 تأثير تقنية المعلومات في الاداء الاكاديمي
١٤٧-١٣١	تحليل الانحدار المتعدد
١٥٦-١٤٨	الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات
١٤٨	مقدمة الفصل
١٥٣-١٤٨	1.4: المبحث الاول : الاستنتاجات
١٥٦-١٥٤	2.4: المبحث : التوصيات
	المصادر
	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٥	الدراسات العربية السابقة لعلاقة بين متغير تقنية المعلومات والاداء الاكاديمي	1-1
٧-٦	الدراسات الاجنبية السابقة للعلاقة بين متغير تقنية المعلومات والاداء الاكاديمي	2-1
٨-٧	الدراسات العربية السابقة لمتغير الاداء الاكاديمي	3-1
١٠-٩	الدراسات الاجنبية السابقة لمتغير الاداء الاكاديمي	4-1
١٢-١١	الدراسات العربية السابقة التي تربط بين التمكين الهيكلي والاداء الاكاديمي	5-1
١٤-١٣	الدراسات الاجنبية السابقة لمتغير التمكين الهيكلي وعلاقته بالاداء الاكاديمي	6-1
١٦	اوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والسابقة	7-1
١٧	نتائج الدراسة التمهيدية	8-1
٢٥	المتغيرات الفرعية للدراسة استنادا الى الدراسات السابقة	9-1
٢٨-٢٦	التعاريف الاجرائية لمتغيرات البحث	10-1
٣٠	مجتمع الدراسة والاستمارات الموزعة والمستردة والخاضعة للتحليل	11-1
٣١	خصائص عينة الدراسة	12-1
٣٨-٣٧	يوضح من تعاريف الباحثين لتقنية المعلومات	1-2
٥٧	مجموعة من تعاريف الباحثين للتمكين الهيكلي	2-2
٧٦-٧٥	مجموعة من تعاريف الباحثين والاداء الاكاديمي	3-2

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
4-2	مجموعة من تعاريف الباحثين للابتكار والابداع البحثي	٩٢
1-3	درجة الثبات والأهمية لأداة جمع البيانات للكليات الانسانية والعلمية	٩٨
2-3	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والنسب المئوية لإجابات عينة البحث للكليات الانسانية لمتغير تقنية المعلومات- كليات انسانية	١٠٠
3-3	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والنسب المئوية لإجابات عينة البحث للكليات الانسانية لمتغير التمكين الهيكلي- كليات انسانية	١٠٢
4-3	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والنسب المئوية لإجابات عينة البحث للكليات الانسانية لمتغير الاداء الاكاديمي- كليات انسانية	١٠٤
5-3	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والنسب المئوية لإجابات عينة البحث للكليات الانسانية لمتغير تقنية المعلومات كليات علمية	١٠٧
6-3	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والنسب المئوية لإجابات عينة البحث للكليات العلمية لمتغير التمكين الهيكلي- كليات علمية	١٠٩
7-3	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والنسب المئوية لإجابات عينة البحث للكليات العلمية لمتغير الاداء الاكاديمي- كليات علمية	١١١
8-3	اختبار KMO واختبار Bartlett's Sphericity	١١٦
9-3	الجدور المميزة ونسبة التباينات المفسرة للعوامل للمتغيرات الدراسة للكليات العلمية والانسانية لمتغير تقنية المعلومات	١١٧
10-3	اختبار KMO واختبار بارتلليت Bartlett's Sphericity	١١٩
11-3	الجدور المميزة ونسبة التباينات المفسرة للعوامل للمتغيرات الدراسة للكليات العلمية والانسانية للمتغير التفاعلي التمكين الهيكلي	١١٩
12-3	اختبار KMO واختبار بارتلليت Bartlett's Sphericity لكفاية حجم العينة المتغير المستقل تقنية المعلومات	١٢١
13-3	الجدور المميزة ونسبة التباينات المفسرة للعوامل للمتغيرات الدراسة للكليات العلمية والانسانية الاداء الاكاديمي	١٢٢
14-3	الارتباطات بين متغير تقنية المعلومات وابعاده ومتغير الاداء الاكاديمي	١٢٣
15-3	الارتباطات بين متغير التمكين الهيكلي وابعاده ومتغير الاداء الاكاديمي	١٢٦
16-3	الانحدار البسيط لابعاد تقنية المعلومات منفردة كمتغيرات مستقلة والاداء الاكاديمي (اجمالي)	١٢٨
17-3	الانحدار البسيط لابعاد تقنية المعلومات منفردة كمتغيرات مستقلة الاداء الاكاديمي (اجمالي) كمتغيرات تابع للكليات الانسانية	١٣٠
18-3	تحليل الانحدار المتعدد لابعاد تقنية المعلومات في متغير الاداء الاكاديمي	١٣١
19-3	تحليل الانحدار المتعدد لابعاد تقنية المعلومات في متغير الاداء الاكاديمي	١٣٢
20-3	الانحدار البسيط لأبعاد التمكين الهيكلي منفردة كمتغيرات تفاعلية والاداء الاكاديمي (اجمالي) كمتغيرات تابع	١٣٣

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٣٥	تحليل الانحدار البسيط لابعاد التمكين الهيكلي منفردة كمتغيرات مستقلة والاداء الاكاديمي	21-3
١٣٨	نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير الاجهزة والمعدات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغير تفاعلي في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع	22-3
١٣٩	نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير البرمجيات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغير تفاعلي في تحسين الاداء كمتغير تابع	23-3
١٤٠	نتائج تحليل المسار للعلاقة بين قواعد البيانات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغير تفاعلي في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع	24-3
١٤٢	نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير الشبكات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغير تفاعلي في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع	25-3
١٤٣	نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير الاجهزة والمعدات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغير تفاعلي في الاداء الاكاديمي	26-3
١٤٤	نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير البرمجيات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغير تفاعلي في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع	27-3
١٤٥	نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير قواعد البيانات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغير تفاعلي في الاداء الاكاديمي	28-3
١٤٧	نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير الشبكات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع	29-3

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
٢٢	المخطط الفرضي للدراسة	1-1
٤٤	الاجهزة والمعدات للحاسوب	1-2
٤٨	دورة حياة البيانات من التجميع والتحليل الى المعلومات	2-2
٥٢	الاطار العام بالتحول باستخدام تقنية المعلومات في التعليم العالي	3-2
٥٩	اثر التمكين على عمليات تحسين الاداء الفردي والجماعي	4-2
٦١	ابعاد التمكين الهيكلي	5-2
٨٠	ابعاد الاداء الاكاديمي	6-2
٩٤	تمويل المشروعات البحثية وكفاءة انجازها لتسجل ابتكار للاكاديميين	7-2
١٣٨	علاقة التأثير التفاعلي لمتغير الاجهزة والمعدات وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي	1-3
١٤٠	علاقة التأثير التفاعلي لمتغير البرمجيات وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي	2-3
١٤١	علاقة التأثير التفاعلي لمتغير قواعد البيانات وابعاد التمكين الهيكلي في	3-3

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
	متغير الاداء الاكاديمي	
١٤٢	علاقة التأثير التفاعلي لمتغير الشبكات وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي	4-3
١٤٤	علاقة التأثير التفاعلي لمتغير الاجهزة والمعدات وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي	5-3
١٤٥	علاقة التأثير التفاعلية لمتغير البرمجيات وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي	6-3
١٤٧	علاقة التأثير التفاعلية لمتغير الشبكات وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي	7-3

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
1	الموافقات الرسمية على اكمال متطلبات الدراسة
2	احصائية شعبة التوظيف والملاك في جامعة البصرة لعدد الاكاديميين في الكليات العلمية والانسانية لسنة 2016
3	الاسئلة التمهيديّة للدراسة مع اسماء السادة الذين تمت مقابلتهم
4	اسماء السادة المحكمين
5	الاستبانة الاولى المعروضة على المحكمين
6	الاستبانة النهائية للعيّنة
7	جداول التوزيع الطبيعي ومصفوفات الكليات العلمية والانسانية

غزت خدمة تقنية المعلومات العالم وجعلته منه قرية صغيرة واصبحت جزء مهم من حياة الافراد لا غنى عنها ، لهذا تسابقت المؤسسات التعليمية على اقتنائها وتبنيها في اعمالها ومنها مؤسسات التعليم العالي التي تعمل على التغلب على المشكلات وحل الأزمات، من خلال أسس علمية تؤدي إلى النجاح وذلك باعتماد أفكار صحيحة تتحقق بأساليب علمية ، وهذا يتأتى من الانتباه والرعاية لكادرها الاكاديمي لأنها تعتمد على مستوى ادائه الذي يعبر عن ادائها لمهامها (Shobaki et al.,2017:36) ، ويمثل الاكاديمي عنصرا حاسما في نجاحها عبر استخدام خدمة تقنية المعلومات وتبني ادواتها لتحقيق الاهداف المرغوبة في التعليم العالي ، وهو شخص فريد من نوعه بأفكاره ومشاعره وكثافة عمله في مجال العلوم والتربية والتنشئة للأجيال الشابة (Gupta et al.,2016:232) ،ويجب ان تكون هذه الخدمة متميزة وكثيفة وكبيرة بتخطيط صحيح حتى يتم دمجها بحياته المهنية لا نجاز المهام والواجبات التعليمية والبحثية (Pour,2014:3038، Ghaznavi et al,2011:116, Piry et al,2013:1034) ، وذلك عبر وضوح اثرها و جعلها مفتاح التمكين للعديد من الابتكارات والابداعات التقنية للاكاديميين لتظهر اليوم للعالم اجمع وتبرز ادائهم المتفوق ، والتي أدت ايضا إلى التحسينات التي تعود بالفائدة على المجتمع عبر تبني معلومات صحيحة من هذه الخدمة التقنية وزيادة الوعي المعرفي بمجال العلوم والمعارف التخصصية (Elnaga&Imran,2013:137) ،وتجعلهم قادرين على ادائهم مهامهم بتقنية عالية كما في المثل الشهير القائل (المعرفة سلطة) .

ونلاحظ انه خلال العقود الماضية، تم استثمار موارد مالية كبيرة في الأجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات والشبكات (Olaore,2014:154، Bottino& Robotti,2007:175) ، واحاطة المستخدمين ببرامج التحفيز المادي والتدريب وزيادة فرص القوة على استخدامها لتعمل على تخفيض الامية بخدمة تقنية المعلومات و تفعيل بيئة التعلم (Oye et al. ,2011:39,Keramati,2007:397)، كما انها تسهم في تقليل الكلف المالية التي تنفق على البحوث العلمية وبالتالي تساعد الاكاديميين على تقديم افضل البحوث العلمية باقل الكلف وتلاقي القبول وتحصد افكارهم التسويق لها (Kumar&Arya,2016:25)

الى جانب اثرها الكبير والفاعل في تحسين الاداء الاكاديمي من خلال رفع كفاءة وفاعلية الدور المنوط بالاكاديمي في تقديم افضل الخدمات الى المستفيدين من طلبة ومنظمات مجتمع مدني كونهم مستشارين لها ومدى مشاركتهم بتغطية المؤتمرات وترأسها وتقييم الابحاث العلمية (عطية، 2012:322) ، وهذا دليل امامنا ليوضح مدى تمتعهم بشخصية قيادية قادرة على التأثير بالأخرين وتحقيق الاهداف

﴿ المقدمة ﴾

المنشودة بتوفر الاداء الكفوء (McCleskey,2014: 122) وتماشيا مع متطلبات العصر الحديث من الابتكار والابداع الفردي المهني (Miri et al.,2011:52) ،دعا الى تبني عامل مساعد للقيام بعملية تحسين الأداء وتنشيط بيئة تشجيع الابتكار والابداع المهني، والذي يعد احدى الشروط الجديدة للإدارة الحديثة التي اكتسبت أهمية وذلك بفضل التغيير الاداري العالمي يطلق عليه مسمى التمكين الهيكلي (Celik et al.,2014:100) ،حيث ان الاسواق والمستهلكين في حالة تغير مستمر مما يتطلب من المؤسسات ان تتكيف مع حاجاتهم وتعمل على تلبيةها من خلال منهج ينفذ بمشاركة افرادها في عملية اتخاذ القرار وتنشيط العمليات (Bogaert et al.,2016:2 ، Martin,2010:7)، فالتمكين هو الثقة والسماح بتدفق المعلومات وزيادة فرص الحوار والتفاهم ويسهم إلى حد كبير في إيجاد مناخ مؤسسي تمكيني من فرص التدريب والتطوير والدعم المادي والمشاركة بالقرارات ذات الصلة كي تبرز فيه ملامح السلوك الابتكاري الإبداعي كونه شريكاً بها (الرقب 2010:31) .

والتمكين مع خدمة تقنية المعلومات نحو الاداء الافضل لا يعني فقط ابتكار شيء جديد بل تقديم الخدمات نفسها لكن بطرائق ابداعية ممزوجة بين التقليدية والحداثة لتكون جذابة للمستفيدين مع تقديم مكافأة واجور مجزية لمقدميها وتشجيعهم للاستمرار بها (Rasheed&Aslam,2010: 5)،انها عملية خلاقة تجعل من الاكاديميين شركاء الادارة بأرائهم وافكارهم وطموحاتهم لوضع الاهداف ومن ثم بذل الجهود لتكون حيز التنفيذ وهذا يسهم بتحسين الاداء الفردي والمؤسسي (الطائي ،2014:117) .

من هنا جاءت هذه الدراسة لتبحث في مجال تحسين الاداء الاكاديمي عبر اثار استخدام خدمة تقنية المعلومات من خلال الدور التفاعلي للتمكين الهيكلي ، واخذت الدراسة المجتمع المتمثل بجامعة البصرة واستطلعت اراء عينة من أكاديميها الذين توزعوا بين الكليات العلمية و الانسانية ، لتجميع معلومات متكاملة ،ومن ثم اجراء مقارنة اثر الاستخدام بين الكليات العلمية والانسانية .

ولغرض تحقيق الهدف من الدراسة ،قسمت الباحثة الدراسة الى عدة فصول ومباحث ابتدأت من الفصل الاول الذي تكون من مبحثين ، الاول تضمن الدراسات السابقة اما الثاني فشمّل منهجية الدراسة . ومن ثم الفصل الثاني الذي تضمن الاطار النظري بعرض ثلاثة مباحث ، الاول خدمة تقنية المعلومات ،والثاني التمكين الهيكلي ، الثالث تحسين الاداء الاكاديمي . ومن ثم الفصل الثالث ويتمثل بالدراسة الميدانية ويتكون من ثلاثة مباحث الاول التحليل الاولي للبيانات ، و الثاني التوزيع الطبيعي للبيانات والثالث اختبار الفرضيات . لتنتهي الدراسة بالفصل الرابع المتمثل بمبحثين الاول الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة، و الثاني تمثل بالتوصيات التي قدمتها الباحثة في ضوء النتائج السابقة ، مع شرح لمحددات الدراسة ،والتوجهات المستقبلية للبحث .

المسابقة

دمية

الفصل الاول

الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة

المبحث الاول: الدراسات السابقة

المبحث الثاني : منهجية الدراسة

الفصل الاول

الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة


مقدمة

يتطرق الفصل الى مبحثين يتمثل الاول بالدراسات السابقة و الثاني بمنهجية الدراسة ،
والدراسات السابقة كمدخل اول افتتاحي نعرض ونوضح فيه بعض الاسهامات التي قام بها الباحثون
(العربية والاجنبية) التي سبقت هذه الدراسة وذلك فيما يتعلق بمتغيرات دراستنا الحالية ومشكلات
مقاربة لها ، والتي ستساعد في تحديد الفجوة المعرفية وبناء الاطار المنهجي للدراسة .
والثاني هو منهجية الدراسة الذي سوف يتضمن المشكلة والمخطط الفرضي للدراسة الذي تم بناؤه
على اساس الدراسات السابقة، الى جانب المجتمع والعينة وطرائق جمع البيانات والادوات الاحصائية
المستخدمة .

وكما يأتي:-

المبحث الاول :- الدراسات السابقة

المبحث الثاني :- منهجية الدراسة



الفصل الاول
المبحث الاول
الدراسات السابقة

الفصل الاول: الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة

المبحث الاول: الدراسات السابقة: Previous studies

تسعى الدراسة من خلال هذا المبحث الى عرض ما تيسر من الجهود العلمية السابقة التي حرصت على انتقائها بعناية مراعية مجموعة من المعايير أهمها:- علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية وبمخطط الدراسة الفرضي ، بمعنى بناء العلاقات بين متغيرات الدراسة استنادا الى الدراسات السابقة (kmund et al., 2010:65) ، فضلا عن علاقة الدراسات السابقة باشتقاق فرضيات الدراسة، كذلك تبيان نقاط الالتقاء والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة ، وبما يعزز من بناء مخطط الدراسة الفرضي ، وبناء منهجية الدراسة (Creswell , 2009:23)، وتعمل على تمكين الدراسة من الوقوف والتعرف على اهم الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة والاستفادة من النتائج (Sekaran & Bougie,2010) ، وكذلك تدعيم الاستنتاجات والتوصيات التي سوف يتم التوصل اليها بناء على الدراسة الميدانية في الفصل الثالث . وسوف يتم تقسيم الدراسات السابقة بناء على كل من اهداف وفرضيات الدراسة الحالية . وتمثل الدراسات السابقة اساساً متيناً للدراسة في بناء الجانب النظري وربطه بالجانب الميداني فضلا عن بناء منهجية الدراسة وذلك كون الدراسات السابقة تعمل على تمكين الباحثة من معرفة اهم الدراسات المتعلقة بموضوع دراستها الحالية والاستفادة منها وضمن هذا المبحث سيتم عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة المتمثلة بـ(خدمة تقنية المعلومات ، التمكين الهيكلي ، تحسين الاداء الاكاديمي) وكما يلي :-

➤ العلاقة بين خدمة تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي

- ١-الدراسات العربية السابقة لعلاقة خدمة تقنية المعلومات بتحسين الاداء الاكاديمي .
- ٢-الدراسات الاجنبية السابقة لعلاقة خدمة تقنية المعلومات بتحسين الاداء الاكاديمي .

➤ الدراسات التي تعلقت بتحسين الاداء الاكاديمي

- ١- الدراسات العربية السابقة تحسين الاداء الاكاديمي .
- ٢- الدراسات الاجنبية السابقة تحسين الاداء الاكاديمي .

➤ الدراسات التي بحثت العلاقة بين التمكين الهيكلي وتحسين الاداء الاكاديمي

- ١-الدراسات العربية السابقة لعلاقة متغير التمكين الهيكلي وتحسين الاداء الاكاديمي .
- ٢- الدراسات الاجنبية السابقة لعلاقة متغير التمكين الهيكلي وتحسين الاداء الاكاديمي .

1.2 مناقشة الدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة التي تم اختيارها بناء على ترابطها وعلاقتها بموضوع الدراسة ، انها طرائق الى ربط متغير او اثنين منهم في دراسة واحدة، وبهذا مثلت الدراسات السابقة الاساس المتين في بناء الدراسة الحالية ، وفيما يلي تقدم عرض بمجال الافادة والاختلاف .

1.1.2.1 : - الافادة من الدراسات السابقة

شكلت الدراسات السابقة بداية الطريق لبناء الدراسة الحالية ،ومن خلال اسهامها في تعزيز الافكار والتوجهات المعرفية والعلمية واهمية العلاقة والربط بين متغيرات الدراسة ، وعلاقة التأثير بينهم مما قاد الى مجال اوسع لفهم وتصنيف مكونات ومتغيرات الدراسة فضلا عن مقارنة ما توصلت اليه الدراسة من نتائج الدراسات ويمكن تلخيص مجال الافادة من الدراسات السابقة كالآتي :-

١ -اثراء الجانب النظري للدراسة الحالية .

٢ -اختيار المتغيرات الرئيسية والابعاد للدراسة الحالية .

٣ -بناء المخطط الفرضي للدراسة الحالية .

٤ -بناء وتطوير الفرضيات .

٥ -بناء منهجية الدراسة .

٦ -الإسهام في تحديد التعاريف الإجرائية .

٧-ان الاداة المستخدمة في الدراسات السابقة (كانت الاستبانة مما يدل على ان هذه الاداة ما زالت تشكل اداة فاعلة في جمع المعلومات واختبار فرضيات الدراسة وصولا الى تحقيق اهداف الدراسة مما أدى بالباحثة الى الاطمئنان لاستخدام هذه الأداة في جمع المعلومات .

٨ -الإلمام بالوسائل الإحصائية الملائمة للدراسة الحالية عن طريق الاطلاع على الوسائل المستعملة في هذه الدراسات وتحديد الوسائل الأكثر ملاءمة وجدوى الاختبار فرضيات الدراسة ونموذجها الفرضي .

1.1.2.2: اوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة

بعد عرض الدراسات السابقة ، والتي تضمنت مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية وما تضمنتها من بنود ، مثل اسم الباحث والسنة / مجال الدراسة /مجتمع وعينة الدراسة /اسلوب الدراسة/الاستنتاجات / محددات الدراسة والتي تعد العامل الاساسي للدراسات المستقبلية . في هذا الجزء سوف يتم تلخيص اوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة .

جدول (7-1) اوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والسابقة

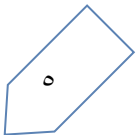
وجه التشابه	وجه الاختلاف
<p>١-تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة مع ذلك اعتماد خدمة تقنية المعلومات كمتغير مستقل مثل (2012 Njoku:2015, Sarkar: Ramos&)، وتحديد العلاقة الأخرى بين التمكين الهيكلي وتحسين الأداء الأكاديمي (Alés :2014) واختيار المتغير التابع بناء على أهميته الكبيرة وفاعليته في التعليم العالي للنهوض بدوره ورعايته واثره بتحسين الخدمات المقدمة للزبائن من الطلبة ومؤسسات المجتمع (العنزي ،2014) .</p>	<p>١- اوجه الاختلاف كون الدراسة الحالية ادخلت متغير (التمكين الهيكلي) كمتغير تفاعلي ليكون ثلاثة متغيرات ، بينما الدراسات السابقة تناولت متغيرات اثنين فقط و ربطت التمكين الهيكلي بتحسين الأداء الأكاديمي او ربطت خدمة تقنية المعلومات بتحسين الأداء الأكاديمي .</p>
<p>٢- ان الدراسة الحالية اعتمدت الجانب الوصفي من خلال استخدام الاستبانة كأداة جمع المعلومات والتي تشابهت مع الكثير من الدراسات السابقة ك(ناصر وحيدر،2014، الحاج :2014، يوسف ، 2015) والدراسات الأجنبية كالاتي:-</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Mostefalder & Sulaiti,2005) • (Al-Kennedy et al.,2008) • (Tavia,2012) • (Khoshhal&Leshtegar,2016) 	<p>٢-اعتمدت الدراسة الحالية على جمع المعلومات عبر المقابلات المهيكلة وظهرت بنتائج في الجدول(1-8)فضلا عن معلومات رسمية من جامعة البصرة حول الأكاديميين تشمل ارقام معتمدة رسميا موجودة بالملحق (1) مع الاستبانة .</p>
<p>٣-اتفقت مع مجموعة من الدراسات حول مجتمع الدراسة اذ كان يخص الجامعات وما تقدمه من خدمات تعليمية واستشارات لمنظمات المجتمع مثل دراسة</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Saberi&Khadem,2015) • (عبد الرحمن واحمد, 2013) • Ramos& Alés,2014) • (Khoshhal&leshtegar,2016) 	<p>٣-الاختلاف عن الدراسات السابقة انها اختارت مجتمع الدراسة من العراق / جامعة البصرة مع تميزها بأجراء مقارنة بين الكليات العلمية والانسانية .</p>

المصدر: من اعداد الباحثة بالاستناد الى الدراسات السابقة

عرض الدراسات السابقة العربية والاجنبية المتعلقة بربط العلاقة بين متغيرات الدراسة

جدول(1-1) الدراسات العربية السابقة لعلاقة بين متغير تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي

اسم الدراسة	اسم الباحث والسنة والبلد	مجال الدراسة	مجتمع وعينة الدراسة	اسلوب الدراسة	الاستنتاجات	محددات الدراسة
١-تقنية المعلومات وراس المال الفكري في تحقيق الاداء المتميز	يوسف، 2005/ العراق	قطاع التعليم العالي	جامعة الموصل 110 اكايمي	ميدانية	وجدت الدراسة ان هناك استخدام واسع للأجهزة والمعدات لكن خارج اطار التطوير والتحسين للاداء المتميز	➤ عدم التركيز على اثر استخدام تقنية المعلومات في ظل البنى التحتية المتوافرة حاليا لدى الجامعة وركزت بالأكثر على مشكلات عدم الاستخدام لأدوات التقنية بالجامعة
٢-تأثير تطور تقنية المعلومات في التعليم العالي	كاظم، 2009 / العراق	قطاع التعليم العالي		نظرية	اثر ايجابي باستخدام ادوات تقنية المعلومات من قبل الاكاديميين بالتعليم فوائد استخدام الشبكات والمؤتمرات الفيديو بالمشاركة في المؤتمرات العالمية	➤ دراسة نظرية وليست عملية ➤ استخدمت تجارب جامعة بغداد في استخدام تقنية المعلومات ولم تذكر باقي الجامعات لتكون اكثر نتائج مقبولة للتعميم
٣- أثر إدارة واستخدام الوسائط التعليمية الإلكترونية في التعليم بجامعة الجوف "كلية العلوم والآداب بطبرجل	الحاج ، 2014	المملكة العربية السعودية	جامعة الجوف 31 اكايمي	ميدانية	➤ التشجيع على استخدام ادوات تقنية المعلومات في الجامعة ➤ على الرغم من توافر البنى التحتية لكن لا يوجد استخدام للتقنية بسبب عدم التدريب على ادواتها	➤ ركزت على استخدام واحد لأدوات التقنية وهو في التعليم ➤ حصرت دور الاكاديمي في مجال واحد وكان الافضل التوسع بأثرها في تقدم ادائه بصورة عامة نحو التميز الاكاديمي



جدول (2-1) الدراسات الاجنبية السابقة للعلاقة بين متغير تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي

اسم الدراسة	اسم الباحث والسنة والبلد	مجال الدراسة	مجتمع الدراسة وعينتها	اسلوب الدراسة	النتائج	محددات الدراسة
1- Role of information technologies in teaching learning process Perception of the Faculty	Hussain & Safdar :2008 اسبانيا	الجامعات الاسبانية		نظري	دور تقنية المعلومات في التبادل المعرفي للمعلومات و توسيع دور الاكاديميين بمساعدتهم في تقرير المحتوى العلمي والانشطة والتفاعل داخل القاعات	➤ اختصرت دراسة التقنية التعليم وكان من الافضل التوسع بدراسة اثر تقنية المعلومات على تطوير مهارات وقدرات الاكاديمي
2 The Role of Information and Communication Technologies (ICTs) in Delivering Higher Education – A Case of Bangladesh	Hoque Alam & 2010 بنغلادش	جامعة بنغلادش		نظري	أن الطلاب يفضلون المرونة في التعلم القائم على تقنية المعلومات، ويرغبون في إضافة المحتوى المعرفي لتقنية المعلومات في المنهج الدراسي	بيئة محاكاة من الدول الغربية لبنغلادش و مجرد تجربة فلا يمكن تعميمها لاحتمالات الفشل
3- The Role of information and Communication Technology(ICT) in Higher Education for the 21st Century	Sarkar 2012 الهند	الجامعات الهندية		نظري	توصل الى تعزيز فرص التعليم وتوفيره الى الجميع باستخدام اساليب تكنولوجية حديثة تخترق حتى المكان الجغرافي	➤ تعزيز نوعية وطرائق واساليب التدريس ➤ اهمال الجانب البحثي والمعلوماتي للاكاديمي
4- Information and communication technologies to raise quality of teaching and learning in higher education institutions	Njoku :2015 نيجريا	الجامعات النيجيرية		نظرية	توصلت الى اهمية الاهتمام بتوفير البنى التحتية لتقنية المعلومات في القطاع التعليمي بالشكل الذي يسهم في تعزيز الاستخدام الامثل	➤ ركزت على توفير البنى التحتية لتقنية المعلومات ➤ ولم تعطِ اهتماماً كافياً للمستخدمين وتحسين ادائهم من اكاديميين

لم تدرس استعدادات البنى التحتية الواجب توفيرها قبل عملية التدريب للكوادر الاكاديمية والاستخدام	تقنية المعلومات تعني أن تكون جاهزة للعلومة وستؤثر هذه العولمة في اهدافك ، في عالم اذ يتم تبادل المعلومات في مائة من الثانية وبنقرة بسيطة، وهناك إمكانية التواصل مع العالم.	ميدانية	جامعة ازاد الايرانية العينة : 100 اكاديمي	التعليم العالي	Saberi & Khadem 2015 ايران	5- Explaining the Role of Information Technology in Human Resource Development (Case Study: Staff and Faculty Members of Islamic Azad University, Darab)
عينة عشوائية لمجموعة من مؤسسات التعليم العالي ولذلك لا يمكن حصر النتائج بأفضل جامعة بمجال تطبيق التقنية	تحقق تقنية المعلومات في مجال التعليم والتدريس والكفاءة والتنمية	ميدانية	الجامعات النيجرية العينة / 125 اكاديمي	مؤسسات التعليم العالي	Ololube et al., 2009 نيجريا /	6- Instructional technology in higher education: A case of selected universities in the Niger Delta

جدول (3-1) الدراسات العربية السابقة لمتغير تحسين الاداء الاكاديمي

اسم الدراسة	اسم الباحث والسنة والبلد	مجال الدراسة وعينتها	مجمع وعينة الدراسة	اسلوب الدراسة	الاستنتاجات	المحددات
1- كفاءة أعضاء هيئة التدريس و أثرها في جودة التعليم العالي	نمور: 2012 الجزائر	التعليم العالي	جامعة منتوري العينة/ 238 طالب	ميدانية	كفاءة هيئة التدريس تعطي جودة بخدمات التعليم العالي	افتترضت امتلاك الاكاديمي للكفاءة والمهارة بتقديم افضل الخدمة ولم تحدد طرائق اسناد الاكاديمي ومساعدته بتطوير قدراته

<p>الدراسة تخص الجامعات الاردنية رسمية ومن جهة وحدة تقييم الاداء الافضل لا يمكن الاعتماد عليها ، تحتاج للتوسع وتذكر اسس الاداء الافضل وطرائق تحسنه وماهي الفرص الواجب توافرها لهم</p>	<p>ان الاكاديميين في الجامعات جميعها مكفون بأداء الواجبات الموكلة إليهم على وفق القوانين والأنظمة والتعليمات وأن عدم أداء المهام والواجبات يعد مخالفة لأخلاقيات العمل</p>	<p>ميدانية مجموعة من الجامعات الاردنية العينة / 77 اكاديمي</p>	<p>التعليم العالي</p>	<p>الصرابرة 2011: الاردن</p>	<p>٢- الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها</p>
<p>➤ ركزت فقط على جانب واحد للتقنية المعلومات في التحسين في مجال التعليم ر ➤ قصورها في ذكر الطرائق والبرامج المؤهلة للتحسين الاداء الاكاديمي ➤ عدم ذكر حجم العينة</p>	<p>هناك سياسات تعليمية واضحة بالجامعة لتحسين الاداء ،تحديد نوعية المخرجات مسبقا اساس تطوير الاداء الاكاديمي ،ان تطوير الاداء بناء على حاجات المجتمع والحاجات الفردية .</p>	<p>ميدانية كلية بغداد للعلوم الاقتصادية / كلية الادارة والاقتصاد/ الدراسات المسائية</p>	<p>التعليم العالي</p>	<p>الرحمن واحمد 2013: العراق</p>	<p>٣- اثر استخدام التحسين المستمر في كفاءة الخدمة الجامعية</p>
<p>➤ الدراسة نظرية واعتمدت على رأي الباحث ولم تكن ضمن اراء الاكاديميين عبر عينة بحث لتعطي نتائج اكثر دقة</p>	<p>اهمية تبني واقع مهارات الاحتراف الاكاديمي كعملية مهنية تنقل الاكاديمي من الواقع الضعيف الى الاداء المتميز وخلق بيئة محفزة ومشجعة ،</p>	<p>نظري</p>	<p>التعليم العالي</p>	<p>المحسن : 2013 المملكة العربية السعود ية</p>	<p>٤- الاحتراف الأكاديمي للاكاديميين في الجامعات السعودية</p>
<p>➤ التركيز على جانب واحد وهو اعداد البرامج التدريبية والتطويرية والتنمية لغرض تنمية الاداء ، رغم وجود جوانب اخرى متمثلة بالمكافآت التشجيعية لدعم البحوث العلمية ، والمشاركة باتخاذ القرارات</p>	<p>الاكاديميون على اختلاف سنوات الخبرة ، لديهم الاتجاه نفسه نحو التنمية والتدريب لقناعتهم بأهمية تطويرها لمواكبة عصر التقنية والتقدم العلمي الهائل في مجال التدريس الجامعي</p>	<p>ميدانية جامعة الامام محمد بن سعود العينة : 117 اكاديمي</p>	<p>التعليم العالي</p>	<p>العنزي 2014: المملكة العربية السعودية</p>	<p>٥- الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية</p>

جدول (1-4) الدراسات الاجنبية السابقة لمتغير تحسين الاداء الاكاديمي

اسم الدراسة	اسم الباحث والسنة والبلد	مجال الدراسة	مجتمع وعينة الدراسة	اسلوب الدراسة	النتائج	المحددات
1-Predicting professional performance of higher education teachers	Ionescu /2013 رومانيا	التعليم العالي	مجموعة من الجامعات الرومانية العينة / 179 اكاديميا	ميدانية	اظهر هذا البحث أن هناك علاقات مهمة بين السمات الشخصية للاكاديميين والأداء المهني، اما الذكاء فليس له علاقة بالأداء المهني لمحترفي التعليم العالي من الاكاديميين	ركزت على بعد واحد وهو الدور الشخصي والقيادي وربطت به باقي الابعاد وكان الافضل ان تتوسع بالطرح بشرح كل الابعاد بالتفصيل
2- The need for professional training programs to improve faculty members teaching skills	Al-Hattami et al. 2013 المملكة العربية السعودية	التعليم العالي	العينة : 882 اكاديميين وطلبة	ميدانية	أظهرت نتائج أن برامج التدريب المهني عالية الجودة للاكاديميين مهمة وسوف تصبح ضرورية لقدرة المؤسسات على المنافسة في هذا العالم المتغير بالتدريب الاحترافي يمكن للبرامج أن تنتج ممارسات تعليمية واعدة	كانت الدراسة محددة فقط على التدريس داخل القاعات الدراسية وكان الاجدر ان تشمل البرامج واسعة طرائق التعامل التربوي وتطوير وتشجيع المهارات البحثية الابداعية والابتكارية مع تعزيز العلاقات مع زملاء العمل والطلبة
3-The Impacts of employee empowerment on innovation A survey Onisparta and Burdue Organized Industrial Zones.	Uzunbacak /2015 تايلند	المؤسسات التايلندية الصناعية	مجموعة من المؤسسات التايلندية	نظري	اظهرت نتائج التحليل ان التمكين له تأثير ايجابي على العاملين في المؤسسة ودلت على ظهور الابتكار والابداع وعلى الادارة اعطاء الافراد العاملين نسبة كبيرة من التمكين، من اذ السلطة واتخاذ القرار سوف تزداد نسبة الكفاءة والاستثمار في مجال البحوث والتطوير وتحقيق النجاح المنظمي	نتائج من المؤسسات التايلندية فلا يمكن عددا نتائج تعمم لكون هناك اختلاف بثقافات المؤسسات بوصف التمكين هو طريق الابداع والنجاح

<p>الشركات ميدان الدراسة هي متعددة الجنسيات لا يمكن تعميم النتائج لاختلاف ثقافة هذه الشركات عن المحلية</p> <p>لم تفرق بين الموظفين والمديرين بمجال التمكين ودعمه بالمستوى نفسه</p>	<p>توصلت الى ان الشركات متعددة الجنسية جعلت من التمكين هو ثقافة تنظيمية وربطت الانجاز بالمكافآت</p>	<p>ميدانية</p>	<p>مجموعة من الشركات المتعددة الجنسية العينة : 47 موظفاً 59 مديرا</p>	<p>الشركات المتعددة الجنسيات</p>	<p>MostefaIder & Al-Sulaiti :2015 قطر</p>	<p>4- Antecedents of Structural Empowerment and the Relationship Between Structural Empowerment and Performance</p>
<p>التجربة جديدة في الجامعات الاوغندية تحتاج الى الكثير من الاختبار والبحث حتى يتم الاخذ بها ورفع مستوى الاداء بناء على الاثار</p>	<p>توصلت الى ان مسؤولي التعليم العالي عليهم مواجهة التحديات وتوفير كل السبل التي تناسب الاكاديميين العاملين في الجامعات لزيادة البحوث العلمية ورفع مستوى وكفاءة الاداء</p>	<p>الميدانية</p>	<p>الجامعات الاوغندية العينة :- 220 اكااديمي</p>	<p>العليم العالي</p>	<p>Amina& Turyaheba, 2015 اوغندا</p>	<p>5- Institutional Efficiency in Selected Universities in Uganda</p>
<p>دراسة نظرية تحتاج الى المزيد من البحث وتأكيد فاعلية الاداء يحتاج الى اضافة عنصر التدريس والمنهج الدراسي والدور القيادي والشخص للاكاديمي</p>	<p>ان اي تقدم في البحوث العلمية يتطلب مبالغ مالية تنفق على متطلباته بدونها لا يمكن ان ينجح ويخرج من بين الاوراق</p>	<p>نظرية</p>	<p>الجامعات الاستونية</p>	<p>التعليم العالي</p>	<p>Türk 2016 استونيا</p>	<p>6- Performance Management of Academic staff and its effectiveness's to teaching and research based the example of Estonian universities</p>

جدول (5-1) الدراسات العربية السابقة التي تربط بين التمكين الهيكلي وتحسين الاداء الاكاديمي


اسم الدراسة	اسم الباحث والسنة	مجال الدراسة	مجتمع وعينة الدراسة	اسلوب الدراسة	النتائج	المحددات
١- أثر عوامل التمكين في تعزيز السمات القيادية للمدير (دراسة تحليلية لأراء المدراء العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي)	محمود ومحمود: 2007 العراق	التعليم العالي	وزارة التعليم العالي العينة: -35 اكاديميا يعملون في وزارة التعليم بمركز قيادي	ميدانية	توصلت الى ضعف وسائل الاتصال بين القيادات داخل الوزارة مما حال دون حصولهم على المعلومات لاتخاذ القرارات وعدم امتلاكهم اي استقلالية في العمل وتصحيح الاخطاء وهناك قيود مفروضة من الادارة العليا عليهم	اخذت شريحة المديرين فقط ولم تأخذ العاملين في وزارة التعليم العالي وذلك يعني محدودية النتائج على الادارة فقط ولا يمكن الاستفادة منها في دراسات اخرى
٢- استراتيجية تمكين العاملين ودورها في تشجيع الابداع التنظيمي دراسة حالة لمؤسسة اتصالات الجزائر بعين بسام	حليمة و يمينة: 2015 الجزائر	شركات الاتصالات	شركات الاتصالات الجزائرية بعين بسام	دراسة حالة	توصلت الى نجاح نقل التمكين من الادارة الى الموظفين وتقليل العبء الملقى عليهم تمكنهم من الابداع التنظيمي أسهم في تتميز الخدمات المقدمة للعملاء	➤ دراسة حالة لا يمكن الاعتماد على النتائج لأنها اقتصت بخدمات الاتصالات في شركة قطاع خاص وتعد جزءاً من تكوين الشركة ثقافة التمكين الهيكلي لغرض الابداع والنجاح في الخدمات
٣- اثر تمكين العاملين بتحسين الاداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية دراسة مقارنة بين المستشفيات العمومية والعيادات الاستشفائية	لطيفة: 2015 الجزائر	القطاع الصحي	المستشفى العام الجزائري العيادات الخاصة العينة 472 طبيبياً	ميدانية	توصلت الدراسة الى اهمية التمكين بالنسبة لشريحة اطباء وكان تأثيره فيهم زاد من مستوى جودة الخدمات المقدمة للعملاء	➤ عدم تمكن الباحثة من الوصول الى اكبر عدد ممكن من الاطباء بسبب نظام المناوبة لذلك اقتصرت على العدد الذي تم توزيع الاستبانة عليه ➤ ربطت ما بين اراء مديري المستشفى والاطباء العاملين بها مما سبب خلطاً بين الادارة والعمل الخدمي

<p>➤ محدودية العينة لأنها شملت كلية الادارة والاقتصاد في جامعة القادسية والموظفين الاداريين فقط ، اذن نتائج محددة وغير موسعة لكي نعتمد عليها</p>	<p>توصلت الى العلاقة الايجابية والقدرة على حل المشكلات والعمل والابداع من قبل العاملين متى ما كانوا متمكنين واكثر استقلالية بالعمل ، امكانية الوصول الى المعلومات بسرعة</p>	<p>ميدانية</p>	<p>كلية الادارة والاقتصاد –جامعة القادسية العينة :- 37 موظفاً في الكلية</p>	<p>التعليم العالي</p>	<p>راضي: 2010 العراق</p>	<p>٤- التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد</p>
<p>العينة هي 150 اكااديمياً من الجامعات السورية وهذه لا تفي بالغرض بل ضرورة توسيعها لتشمل عدداً اكبر ورأياً اكثر لذلك انسجمت النتائج بالتقارب بالمقارنة</p>	<p>وجود اختلاف في ترتيب العوامل المسببة للرضا الوظيفي (الراتب، والشعور بالأمان الوظيفي، ودرجة التمكين السائدة، وعلاقات العمل بين الأطراف المختلفة، والمكانة الاجتماعية التي يشعر بها الاكاديميون) باختلاف مكان العمل (جامعة حكومية – جامعة خاصة)</p>	<p>ميدانية</p>	<p>الجامعات السورية العينة :- 150 اكااديمياً</p>	<p>التعليم العالي</p>	<p>ناصر وحيدر 2014: سوريا</p>	<p>٥- اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي</p>
<p>اعتمدت فقط على مجالس الاقسام وكان بالإمكان اخذ مجالس الكليات لتحديدتها على مستوى الكليات تكون النتائج افضل واكثر تعميماً بمشاركة كل الاقسام وليست منفردة .</p>	<p>إن درجة فاعلية القرارات المتخذة في مجالس الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة وبالمقارنة مع الجامعات الخاصة حصدت الحكومية نسبة اعلى في تمكينها من اتخاذ القرارات والحرية</p>	<p>ميدانية</p>	<p>الجامعات الاردنية العينة:- 378 اكااديمياً</p>	<p>التعليم العالي</p>	<p>ابو عاشور و شطناوي: 2014 الاردن</p>	<p>٦- فاعلية القرارات المتخذة في مجالس الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية</p>

جدول (6-1) الدراسات الأجنبية السابقة لمتغير التمكين الهيكلي وعلاقته بتحسين الاداء الاكاديمي

اسم الدراسة	اسم الباحث والسنة	مجال الدراسة	مجتمع وعينة الدراسة	اسلوب الدراسة	النتائج	المحددات
1-Empowering Employees: Structural Empowerment as Antecedent of Job Satisfaction in University Settings	Ramos & Alés: 2014 اسبانيا	التعليم العالي	الجامعات الاسبانية العينة 22 اكاديميا	ميدانية	تؤشر الدراسة الحالية ان التمكين الهيكلي يشعر الاكاديميين باستقلالية العمل ويعطيهم حافزاً للتطوير ويحقق الرضا الوظيفي والعمل يكون مثيراً للاهتمام	<ul style="list-style-type: none"> ➤ اخذت فقط دور التمكين الهيكلي بتعزيز الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي ➤ لم تركز على تحسين الاداء الاكاديمي
2- Structural Empowerment and Organizational Commitment of Lecturers in Private International Educational Institutions at Thailand	Puncreobutr . & Watttanasa n: 2016 تايلند	التعليم العالي	مؤسسات التعليم العالي العينة / 165 موظفاً	ميدانية	توصلت الى ان مستوى التمكين عالٍ والالتزام الوظيفي كذلك للأكاديميين عالٍ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ اخذت (4) مؤسسات تعليمية خاصة دولية في تايلند ➤ لم تأخذ اي مؤسسة حكومية ➤ اغلب الفئات من الاناث ➤ والعمر للغالب اقل من 35 عاما
3- Structural empowerment, job satisfaction, and turnover intention of Chinese clinical	Cai et al., 2009 الصين	القطاع الصحي	المستشفى الصيني 2 العينة :- 189	ميدانية	توصلت الى ان وجود التمكين الهيكلي زاد رضا الممرضات العاملات في المستشفى وحقق	<ul style="list-style-type: none"> ➤ استخدام مستشفى يقع في مدينة صينية واحدة فقط فلا يمكن تعميم النتائج ➤ لباحثون لم يكونوا من الصين ولا نعلم

ان كانت ادواتهم المستخدمة ملائمة للبيئة الصينية	اقل معدل دوران عن العمل		ممرضة			nurses
ان عيب تصميم الدراسة كونه مستعرض لا يسمح لإجراء الاستدلال المباشر على علاقة السبب والنتيجة. ونظرا للقيود، قد تعتمد الدراسات المستقبلية تصميماً تجريبياً لو تم تكرار نتائج هذه الدراسة.	توصلت الى ان التمكين الهيكلي يرتبط بالرضا الوظيفي والرفاه النفسي وان له علاقة كبيرة بالعوامل الثقافية الشخصية كما اكدته الابحاث الغربية المستخدمة بالدراسة	ميدانية	مستشفى هونغ كونغ	القطاع الصحي	Tavia 2012 الصين	4- "Structural empowerment among Frontline Nurses in :Hong Kong A Study of Cultural and Personality Factors
العينة لجامعة واحدة فقط ولا يمكن عدّها كافية للاستشهاد بها لم تتوسع بمجال تحسين الاداء المهني وكان التركيز فقط على الرضا والالتزام الوظيفي على الرغم من نتائجه هي تحسين الاداء.	توصلت الى ان التمكين الهيكلي زاد من رضا الموظفين اذن العلاقة ايجابية وكانت من عطائها تحسين الاداء المهني بنسبة كبيرة	ميدانية	جامعة اسلام ازاد العينة :- 130 عاملاً بالجامعة	التعليم العالي	Khoshhal & leshtegar 2016 ايران	5-The effect of structural empowerment and organization on job satisfaction of the personnel at Islamic Azad University of Birjand.



الفصل الاول
المبحث الثاني
منهجية الدراسة

2.1:المبحث الثاني : منهجية الدراسة Methodology

1.2.1 الدراسة التمهيدية Preliminary study

اجرت الدراسة التمهيدية للتعرف على المشكلة التي تواجه كليات جامعة البصرة في مجال الدراسة الحالية وهي متعلقة بثلاثة متغيرات رئيسة تتمثل بـ (خدمة تقنية المعلومات ، التمكين الهيكلي ، تحسين الاداء الاكاديمي) ، وذلك من خلال طرح مجموعة من الاسئلة ذات النهايات المفتوحة ملحق (3) على مدير شعبة تكنولوجيا المعلومات في رئاسة الجامعة ، ومديرة النتاجات العلمية في رئاسة الجامعة والمعاونين ومديري الاقسام العلمية في الكليات مجتمع الدراسة ومنها يتم تحديد التي تعترض عملية الاستخدام والعوائق ضمن اطار المتغيرات المستخدمة ولقد كانت نتائج الاسئلة كالاتي :-

جدول رقم (1-8) نتائج الدراسة التمهيدية

ت	المتغير	المشكلات المتعلقة بالمتغير
١	تكنولوجيا المعلومات	<ul style="list-style-type: none"> ➤ عدم توافر بنى تحتية ملائمة للاستخدام لادوات تقنية المعلومات بالشكل الكافي . ➤ شبكات خدمة الانترنت وقواعد البيانات الحالية لا تلبى الطموحات استخدام الاكاديميين . ➤ الصيانة الدورية قليلة جدا للأجهزة والمعدات المختبرية والحاسبات وملحقاتها . ➤ عدم تفعيل البريد الالكتروني الرسمي مما جعل الكثير من الاكاديميون غير مستفيد منه .
٢	التمكين الهيكلي	<ul style="list-style-type: none"> ➤ عدم توافر تغطية مالية كافية لتوسيع البنى التحتية لادوات تقنية المعلومات وتقع على عاتق الاكاديمي تغطية تكاليف البحوث العلمية ذات الكلف العالية والنشر في المجالات العلمية المعتمدة . ➤ سلطة الوصول الى الموارد المعلوماتية والمادية للبحوث العلمية مقيدة بالتعليمات والصلاحيات الممنوحة للاكاديمي لا تناسب حاجته لاكمال وانجاز المهام المكلف بها بسرعة واختصار الزمن . ➤ سلطة الصوت المسموع داخل الاجتماعات العلمية والادارية التي تخص الاكاديمي لا يتناسب مع تبني افكاره وارهاه بها . ➤ عدم التدريب الكافي على استخدام ادوات تقنية المعلومات ولا تطوير المهارات الحالية
٣	تحسين الاداء الاكاديمي	<ul style="list-style-type: none"> ➤ عدم تمتع القاعات الدراسية والمختبرات العلمية بادوات تقنية المعلومات الكافية لتساهم بالقاء المحاضرات بطرق حديثة ومتلائمة مع حاجات ورغبات المستفيدين منها ➤ محدودية فرص الحصول على الايفادات والسفر الى الجامعات الاجنبية والاطلاع على تجاربهم ونقلها الى العراق لتبني ما هو جديد ➤ عدم تبني الجهات المعنية الدعم المالي والمعنوي لزيادة الابتكار العلمي والابداع البحثي للاكاديميون .

المصدر:- من اعداد الباحثة بالاستناد الى نتائج الدراسة التمهيدية

2.2.1 مشكلة الدراسة Research Problem

من المعروف ان مؤسسات التعليم العالي كافة تسعى الى التقدم والتطور من خلال ترقية أكاديميوها وتنمية قدراتهم وفق متطلبات عصر المنافسة الشديدة، ودورها الكبير في التنمية المجتمعية والتطلعات للأفضل دائما وتحقيق اهدافها السامية (الصالح 2012:297)، مع المطالب بتقليل الكلف وزيادة انتاجيتها الخدمية (Soliman&Karia,2015:381)، و الأكاديمي أحد أهم العناصر التي تنظافر للارتقاء بتقديم الخدمات التعليمية والاستشارية للمجتمع (ابو الرب و قداة ، 2008:70)، اذ يسعى التعليم العالي الى تعزيز دورهم من خلال تمكينهم بالمعلومات المطلوبة عبر شبكات الاتصالات التي تتميز بالسرعة والدقة وقلّة الكلفة ومساعدتهم على اتخاذ القرارات السريعة و تشجيع فرق العمل وتمكينهم من وظائفهم (Talegha et al.,2013:1089)، و تعزيز استخدام خدمة تقنية المعلومات يعد ميزة تنافسية للتعليم العالي ويحقق مستوى طموحها بامتلاك مصادر ثروة معلوماتية رئيسة، لكن هذا لن يتحقق اذا لم نخلق بالبداية قدرات ومهارات في الكادر الاكاديمي ،وتبين دراسة الباحثين (Motiei et al.,2015: 99) ان الادارة العليا كلما منحت الاكاديميون في المستوى الادنى واعطائهم شعور انهم اكثر تمكين من المعلومات زادت ثقنتهم بأنفسهم واصبحوا اكثر انتاجية في العمل مع الانسجام مع متطلبات العمل لأن بيئة العمل المحببة تسبب عدم الرضا الوظيفي وقلّة الالتزام وزيادة دوران العمل المكلفين للمؤسسات (Martin,2010:3)، وبالأخص انهم مطالبون بان يتم تقييم ادائهم في التدريس والبحث العلمي وما يقدمونه للمجتمع من استشارات (Jaffer et al.,2007:132)، والملاحظ ان التعليم العالي في الدول العربية ، يواجه كغيره من الدول النامية ، انتقادات من أطراف عدة بوصفه (ما زال دون غيره من الدول المتقدمة فمثلا يؤكد تقرير التنمية الإنسانية للدول العربية للعام (2003) الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الموسوم ب (نحو إقامة مجتمع المعرفة)، على ضرورة انتباه المسؤولين والاكاديميون في الدول العربية إلى دور الجامعات في تنمية وتحقيق اكتساب المعرفة ادوات خدمة تقنية المعلومات بوصفه أحد أهم النواقص فيها (صبري ، 2009:149) ، والمشكلة الاكبر ان المؤسسات التعليمية لحد الآن على الرغم من النمو السريع في خدمة تقنية المعلومات لم تنتهج اسس تدريب موحدة على استخدامها (Ekeke&Mbachu,2015:341) ، ولم تحل أي حركة إصلاح في التعليم قديما وحديثا من برامج خاصة تهتم بتطوير الاكاديميون ، وتعمل على تهيئة جميع الظروف المناسبة له لتأدية أدواره كافة في خدمة العلم وثقافة المجتمع (Mutahi&Busienei,2015:697)، لذلك اغلب الجامعات تعاني من قلق التغيير والاستجابة للمتطلبات ولذلك اغفال هذا القلق يسبب عزوف الاكاديميون عن الاستجابة له (Ordorika ,1999:12) ، ضعف السيطرة على المهام والواجبات ، والمسؤولية الغامضة التي لا معنى لها ونظام مكافأة غير لائق غالبا ما تجعل من الصعب على الاكاديميين ان يقدموا خدمة للمستفيدين تلي

الطموحات (Ukil,2016:178) ،مضاف الى ان الاجور والتعويضات المالية لا تكفي لسد الحاجات الحياتية الضرورية مع قلة الأنفاق على البحوث العلمية وضعف المشاركات في وضع اهداف ورؤى التعليم العالي (Bodor,2011:68,Elnaga&Imran,2013:140)، ولا زالت لان تستخدم الوسائل التقليدية في التدريس واعداد البحوث العلمية ،وعملية المزج ما بين الوسائل التقليدية والحديثة لم تصل الى نسبة جيدة مقابل حجم الجامعة (حيدر,2009:129)، ولا تتوافر ايضا وسائل تدريب موحدة او مراكز متخصصة في اعداد طرق تدريب على استخدام ادوات خدمة تقنية المعلومات للاكاديميون داخل جامعة البصرة (العلي ، الكساسبة ، 2010:20) .

ومما سبق نتوصل الى انه اذا ما ارادت جامعة البصرة ان تحقق مستوى اعلى من تحسين الاداء الاكاديمي لتحقيق اهدافها المنشودة ، لا بد من تقليل العوامل التي تحد من الامكانيات وتعرقل اداء المهام والواجبات والتركيز على القضايا التي تحسن الاداء الاكاديمي من خلال توفير التمكين الهيكلي فيها (Miri et al.,2011: 52) و اعطاء فرصة اكبر لأكاديميها للاشتراك الفعلي في طرح الافكار والمقترحات ورسم الوظائف الخاصة بهم واغنائها بوسائل خدمة تقنية المعلومات مع السماح لهم باقتراح الأهداف والرؤى للجامعة المستقبلية وتشخيص المشكلات وايجاد الحلول ، مع رعاية توفير البنى التحتية التقنية والعمل على تدعيم ثقافة الاستخدام لها ليسهل ذلك على المستخدمين من الاكاديميون القيام بمهام وواجبات العمل المكلفين بها من قبل التعليم العالي .

وبالاستناد الى ما سبق قامت الباحثة بأجراء الدراسة التمهيدية التي عرضت بعض المشكلات الواقعية الخاصة بموضوع الدراسة الحالية في الجدول (1-8) تأسيساً على ما سبق ذكره تم التوصل الى مشكلة الدراسة ممثلة بالتساؤل الاتي :-
(هل تؤثر خدمة تقنية المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي من خلال الدور التفاعلي للتمكين الهيكلي؟)

3.2.1 اهداف الدراسة Objectives of the Study

تطمح الدراسة الحالية الى تحقيق الاهداف الاتية :-

- ١- اختبار التأثير للمتغير المستقل (خدمة تقنية المعلومات) في المتغير التابع (تحسين الاداء الاكاديمي)
- ٢- اختبار التأثير التفاعلي للمتغير (التمكين الهيكلي) ، لعلاقة التأثير ما بين المتغير المستقل (خدمة تقنية المعلومات) في المتغير التابع (تحسين الاداء الاكاديمي) .
- ٣- اجراء مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية حول الاكثر استخداما لخدمة تقنية المعلومات وتأثيرها في تحسين الاداء الاكاديمي وماهو دور التمكين الهيكلي للعلاقة بينهما .

4.2.1 اهمية الدراسة Significance of the study

١ - تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال محاولة تقديم نموذج مفاهيمي واختبار العلاقات بين المتغيرات الاساسية لهذا النموذج المتمثلة خدمة تقنية المعلومات كمتغير مستقل وتحسين الاداء الاكاديمي كمتغير تابع الى جانب تأثير المتغير التفاعلي التمكين الهيكلي .

٢ - هنالك ندرة للدراسات التي تناولت أبعاد ومتغيرات الدراسة الحالية فبحسب حدود علم واطلاع الباحثة ، ومن خلال مراجعة الادبيات الادارية السابقة لا توجد دراسة أجنبية أو عربية تجمع ما بين أبعاد ومتغيرات الدراسة الحالية في مخطط فرضي وبهذا تعد هذه الدراسة مساهمة جديدة للأثرء المعرفي في اطار كل من (خدمة تقنية المعلومات ، التمكين الهيكلي ، تحسين الاداء الاكاديمي) والاحاطة به بالمعلومات

٣ - تنطرق الدراسة الحالية الى معالجة مشكلة واقعية تؤثر في الخدمات التعليمية والاستشارية التي تقدمها جامعة البصرة للمستفيدين من (طلبة ومنظمات مجتمع مدني عبر مراكزها الاستشارية من قبل الاكاديميون) مع ذلك استخدام تقنية المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي وتنمية القدرات المعرفية لهم ليكونوا متسلحين بالمعارف الاحداث ونتاجيتهم تصل الى الاقران من خلال التواصل معهم عبر هذه التقنية وهذا يحتاج تدخل اختباري لدور المتغير التفاعلي التمكين الهيكلي .

٤- اجراء مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية عن مدى الاستخدام لخدمة تقنية المعلومات والاثار المترتبة عليه في تحقيق انجازات علمية وتقدم بحثي يذكر للجامعة ويعلوا بها الى المراتب المتقدمة عالميا .

5.2.1 تصميم الدراسة

يتم اعتماد التصميم الوصفي / التشخيصي الذي يعد تصميماً مقارناً يسلط الضوء على جميع نقاط الدراسة مع مراعاة اهدافها ، الى جانب ضمان المستوى الادنى من التحيز . والمستوى الاعلى من تعظيم الموثوقية في تحليل البيانات التي تم جمعها ، ويتم الاعتماد على هذا التصميم في حال صياغة اهداف محددة والاختيار للأساليب لجميع البيانات ، ومن ثم تحديد العينة بطريقة عشوائية وصولاً الى النتائج الموثوقة (Kothari,2004: 38) .

6.2.1 حدود الدراسة

انجزت الدراسة الحالية ضمن الحدود الاتية :-

١- الحدود البشرية :- وتمثلت بعينة الدراسة المبحوثة من الاكاديميون في (جامعة البصرة) من الكليات العلمية والانسانية بحدود (288) اكاديمي .

- ٢- الحدود المكانية :- تمثلت بمجتمع الدراسة جامعة البصرة مجمع كليات باب الزبير تمثل كليات (الآداب ، القانون ، الفنون ، الادارة والاقتصاد ، تربية بنات) و مجمع كليات كرامة علي المتمثل بكليات (الهندسة ، العلوم ، الزراعة ، التربية للعلوم الصرفة ، التربية للعلوم الإنسانية)
- ٣- الحدود الزمانية :- تمثلت بمدة اعداد الدراسة التطبيقية التي انحصرت خلال المدة من (شهر تشرين الاول 2016 ولغاية تشرين الاول سنة 2017) .

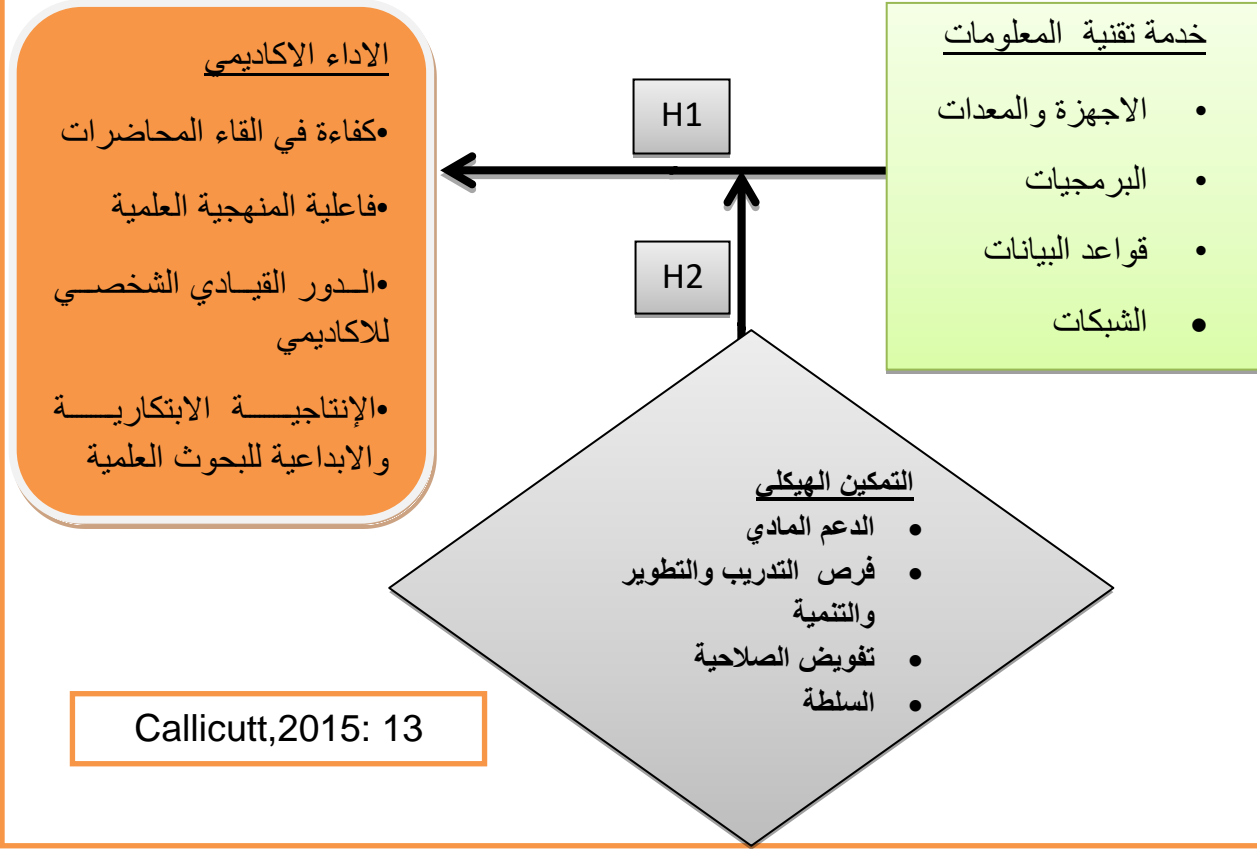
7-2.1 الاطار المفاهيمي للدراسة ومخطط الدراسة الفرضي

مخطط الدراسة هو الذي يعبر عن شكل وفحوى ومنطقية العلاقة بين متغيرات الدراسة وبالاستناد إلى الدراسات السابقة التي تتعلق بمتغيرات الدراسة أعدت الدراسة المخطط الفرضي الذي يُظهر طبيعة العلاقة بين ثلاثة متغيرات رئيسية، وهي متمثلة بالإشكال المختلفة إذ تم رسم المتغير المستقل بالشكل المستطيل، والمتغير التفاعلي بالشكل المتوازي الأضلاع والمتغير التابع بالشكل المعيني استناداً إلى (Sekaran & Bougie, 2010: 69-79) كما موضح في الشكل (1-1) إن الاطار المفاهيمي ومخطط الدراسة الفرضي يبين العلاقة بين المتغيرات التي على أساسها صياغة الفرضيات الرئيسية. إذ يستند الاطار المفاهيمي وبناء المخطط الفرضي للدراسة في مجموعة من الافتراضات الأساسية والمتمثلة بالنقاط الآتية:-

- يسهم استخدام خدمة تقنية المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي ورفع مستواه، ويساعد الى جانب على تحسين البيئة التعليمية من خلال ما يوفره من تخصيص في خبرة التعلم والتعليم حسب دراسة (Duhaney, 2000: 71) .
- ان استخدام منهجيات خدمة تقنية المعلومات لديها بعض المزايا النسبية بالمقارنة مع الوضع التقليدي في التعليم العالي اذ ان التعليم يغذى من تبادل المعلومات عبر ادوات خدمة تقنية المعلومات التي ترفع مستوى وتحسين الاداء للاكاديميين (Luomala & Koskinen, 2012: 24) .
- الكثير من المؤسسات التعليمية أخذت زمام المبادرة والاستجابة بشكل كبير لتحديات العمل من خلال افراد يرغبون بالتمكين، والتمكين يصبح مهم على المستويين الفردي والتنظيمي اذ منح الاكاديميين التمكين عامة يجعلهم أكثر ارتياحاً والتزاماً وفعالية في العمل (Ramos & Alés, 2014: 28)

(المحسن، 2013) و (عطية، 2012)

(Taleghani et al., 2013: 1090)



شكل (1-1) مخطط الدراسة الفرضي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر المشار اليها المذكور انفاً

من الشكل المذكور انفاً (1-1) يظهر ويبرز لنا متغيرات الدراسة الاساسية والابعاد الفرعية فالمتغير الاساسي خدمة تقنية المعلومات الذي يتكون من (الاجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات) هو المتغير المستقل Independent Variable، والمتغير الرئيس الثاني التمكين الهيكلي الذي يتكون من الابعاد (الدعم المادي، فرص التدريب والتطوير والتنمية، تفويض الصلاحيات، السلطة) وهو المتغير التفاعلي Interactive variable وقد تم تحديده كمتغير تفاعلي استناداً للأدبيات والدراسات السابقة المشار اليها سلفاً، الى جانب كونه سوف يفسر لنا هل توجد علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع تحسين الاداء الاكاديمي الذي يتكون من الابعاد (كفاءة القاء المحاضرات، فاعلية المنهجية العلمية، الدور القيادي والشخصي للاكاديمي، الإنتاجية الابداعية والابتكارية للبحوث العلمية) ، هو المتغير التابع Dependent Variable، اذ يعمل المخطط على اساس التأثير التتابعي بين المتغيرات الثلاثة. ومن ثم تحديد من الاكثر استخداماً وتأثراً بأجراء مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية في جامعة البصرة مع تحديد دور المتغير التفاعلي للتمكين الهيكلي على الكادر الاكاديمي

8.2.1 فرضيات الدراسة Hypotheses of study

تعد الفرضية عنصراً مهماً في عملية البحث ، إذ انها تخمين استنتاج ذكي يصوغه ويتبناه الباحث مؤقتاً لشرح بعض ما يلاحظ من الحقائق والظواهر، لتكون مرشداً له في البحث والدراسة التي يقوم بها ، وهي اجابة مبدئية عن سؤال البحث ، اي تخمين معقول للحل المتوقع ويتم اثبات صحته او خطاه عن طريق اختبار البيانات مجتمعة . و اعتمدت الدراسة على المخطط الفرضي لتطرح مجموعة من الفرضيات اذ تمثل فرضيات الدراسة مجموعة من المتغيرات المترابطة بعلاقة معينة وتفسيرها على وفق التعاريف والمقترحات من وجهة نظر منهجية (Creswell,2014:86) ، لتوضيح العلاقة والاثار بالدراسة والتحليل بين خدمة تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي بوجود التمكين الهيكلي الذي لا نعرف تأثيره لحد الآن فقط نفترض انه يسهم بتسهيل وتذليل العقبات باستخدام خدمة تقنية المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي ورفع الامكانات العلمية والمهنية في التعليم العالي للكوادر الاكاديمية ، ويتم توضيح هذا الدور من خلال الدراسة والتحليل الاحصائي .

1.8.2.1 العلاقة بين خدمة تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي

للتعرف على تأثير استخدام خدمة تقنية المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي ، تم الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث ، التي أظهرت أن خدمة تقنية المعلومات تسهم في تحسين العملية التعليمية والبحثية ويزيد من القدرات والمهارات للكوادر الاكاديمية في الجامعات (Ajayi et al 2013:12) ، وتدعم الدور الشخصي والقيادي للاكاديمي ، وان التواصل بين الاكاديميون عبر البريد الالكتروني يسهم في مد اواصر العلاقات العلمية والثقافة المعرفية وبالتالي يسهم في تحسين الاداء الاكاديمي بالشكل المرغوب فيه من خلال تطبيقات التعليم بمساعدة الحاسوب القائمة بذاتها (Bottino& Robotti,2007:174)، موارد المعلومات الشبكية، التجريب عبر وسائط جديدة للاتصال مثل عقد المؤتمرات العلمية . ومن خلال ما تقدم فرضت الدراسة ان هناك علاقة تأثير ايجابية بين خدمة تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي .

لذلك اعتمدت الدراسة الفرضية الاولى وهي مبنية الى ان هناك علاقة ايجابية بين خدمة تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي كما يلي :-

(H1): توجد علاقة ايجابية ذات دلالة معنوية واحصائية بين خدمة تقنية المعلومات وتحسين الاداء

الاكاديمي

وتتفرع منها الفرضيات الاتية :-

H1a :- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية بين الاجهزة والمعدات وتحسين الاداء الاكاديمي .

- **H1b**:- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية بين البرمجيات وتحسين الاداء الاكاديمي .
- **H1c**:- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية بين قواعد البيانات وتحسين الاداء الاكاديمي .
- **H1d**:- توجد علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية بين الشبكات وتحسين الاداء الاكاديمي .

2.8.2.1 الدور التفاعلي للتمكين الهيكلي بين تأثير خدمة تقنية المعلومات في تحسين الاداء

الاكاديمي

ازداد اهتمام الباحثين مؤخرا بدراسة التمكين بصورة عامة بكل انواعه المختلفة محاولين معرفة اثاره في المؤسسات الخدمية اكثر ، وبهذه الدراسة الذي تطرقنا اليه هنا هو التمكين الهيكلي واثره في تحسين الاداء من خلال اراء العديد من الباحثين منهم (Cai et al,2009: 402) كونهم يمنح فرصة تحسين الاداء ويقلل من دوران العمل .

ورأي اخر أكد ان التمكين الهيكلي يسهم في رفع مستوى الاداء ليكون بالجودة المرغوبة بشكل كبير عندما يكون جزءاً من الثقافة التنظيمية (Armellino et al,2010: 801) ، والتشجيع على ثقافة المعرفة واثرها في اعطاء فرصة اكبر للمشاركة في الاهداف المؤسساتية من خلال الوصول السريع للموارد والمعلومات (Laschinger et al.,2004:528)، وتأتي الاهمية للتمكين الهيكلي من خلال دراسات برهنت على انه يسهم في تحديد السلوك المبكر للمواقف واتخاذ القرارات بناء على القناعات الشخصية (Ndegwa,2015:1) ، وخبرة العمل الناتجة عن العمل اليومي و مما يسهم في عملية تحسين الاداء بلا قيود (Knol& Linge,2009: 368) .

بناء" على ما تقدم تم اختيار التمكين الهيكلي كونه متغيرا جديدا لقياس دوره التفاعلي على المتغير التابع ومدى تأثيره في العلاقة بين المتغير المستقل خدمة تقنية المعلومات والمتغير التابع تحسين الاداء الاكاديمي ، وذلك محاولة منها للبحث بتأثيره في البيئة التعليمية ومعرفة اثاره المترتبة على الاكاديميون وهل سوف يسهم في تحسين ادائهم بالشكل المرغوب(، لعدم امكانية معرفة مدى توافره داخل البيئة التعليمية لأن بعضاً من الباحثين اشار الى ان التمكين الهيكلي يزيد من روح المواطنة لدى الاكاديميون لأنهم شركاء في العمل وتحقيق الهدف ، فضلا عن تحسين الاداء والخدمات المقدمة للزبائن (Gilbert et al.,2010: 346) ، ان فرض القيود على العاملين يقلل الاهتمام بالعمل مع زيادة الدوران وعدم المبالاة به ، بالمقابل فإن اعطاء العاملين مزيدا من الاحترام والتقدير بوظائفهم مما يعزز مكانتهم ويعطيهم المزيد من الحكم الذاتي ، والقدرة على اتخاذ القرار المرتبط بعمله ، الى جانب الاسراع بتقديم الخدمة بشكل ابداعي جديد يرضي المستفيدين ويكرر طلب الخدمة بناء" على السمعة الجيدة للمؤسسة .

ويرى الباحث (Schroeter,2010: 223) التمكين الهيكلي مطلباً "مشروعاً" للكثير من العاملين لغرض ايجاد حلول للمشكلات والعمل على انائها بصورة مباشرة بدون تدخلات الادارة العليا ، فضلا عن تبرير الجهود المبذولة والرضا الوظيفي عن العمل بالتمكين الهيكلي للعاملين في مكان العمل، وجعلهم اكثر حبا" ل عملهم ورغبة في البقاء مهما كان صعبا" ويحتاج الى جهود كبيرة للإنجاز، وان منح السلطة الى العاملين يعزز الجهود المبذولة من قبلهم مع اغناء وظائفهم بالكثير من الإبداعات العلمية (Yang et al,2014: 5)، ومن خلال ما سبق من الدراسات تم التوصل الى الفرضية الثانية وهي:-

H2:- يوجد دور تفاعلي ايجابي للتمكين الهيكلي ضمن علاقة التأثير بين خدمة تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي

وتتفرع منها الفرضيات الاتية :-

H2a:- توجد علاقة تأثير ايجابية بين الاجهزة والمعدات وتحسين الاداء الاكاديمي من خلال التمكين الهيكلي

H2b:- توجد علاقة تأثير ايجابية بين البرمجيات وتحسين الاداء الاكاديمي من خلال التمكين الهيكلي

H2c:- توجد علاقة تأثير ايجابية بين قواعد البيانات وتحسين الاداء الاكاديمي من خلال التمكين الهيكلي

H2d:- توجد علاقة تأثير ايجابية بين الشبكات وتحسين الاداء الاكاديمي من خلال التمكين الهيكلي

جدول (1-9) المتغيرات الفرعية للدراسة استنادا الى الادبيات السابقة

الدراسات السابقة المستخدمة في تحديد أبعاد المتغيرات الرئيسية للدراسة		
الدراسات السابقة	المتغير الفرعي (الأبعاد)	المتغير الرئيس
Hussain & Safdar,2008	الاجهزة والمعدات	تكنولوجيا المعلومات
Ololube et al.,2009	البرمجيات	
Hoque& Alam,2010	قواعد البيانات	
Sarkar,2012	الشبكات	
Saberi& Khadem,2015		
Njoku,2015		
Cai et al.,2009	الدعم المادي	التمكين الهيكلي
Ramos& Alés,2014	فرص التطوير والتدريب	
Ahadi&Suandi,2014	تفويض الصلاحية	

Uzunbacak:2015 Mostefalder & Al-Sulaiti:2015 Puncreobutr. & Watttanasan:2016	السلطة	
Sutherland,1976 عطية،2012 كيلانو 2012 Miao,2012 المحسن، 2013 Murcia,2015	كفاءة في القاء المحاضرات فاعلية المنهجية العلمية الدور الشخصي والقيادي للاكاديمي الإنتاجية الابتكارية والابداعية للبحوث العلمية	تحسين الاداء الاكاديمي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاستناد الى الادبيات السابقة

9.2.1: التعاريف الاجرائية

الجدول (1-10) يوضح التعاريف الاجرائية لمتغيرات الدراسة

الفقرات	التعريف الاجرائي	المتغيرات الاساسية والفرعية	ت
1-20	يشير مفهوم خدمة تقنية المعلومات على انها الاداة التي توفر الوصول إلى المعلومات عن طريق الاتصالات (Khan et al. ,2015: 85)	خدمة تقنية المعلومات	١
1-5	يتضمن مكونات الكمبيوتر، والأجزاء الجسدية والمادية للكمبيوتر، أي الاجزاء الكهربائية و الإلكترونية والميكانيكية (Celebic&Rendulic,2011: 2)	الاجهزة والمعدات	١-١
6-10	معالجة البيانات والتصورات وحل مشكلات بقدرات محددة سلفا (Taleghani et al .,2013: 1091)	البرمجيات	٢-١
11-15	عبارة عن حقائق عندما يتم ترتيبها بطريقة ذات معنى تكون معلومات قيمة (Stair et al ,2010: 5)	البيانات	٣-١
16-20	و يشار إلى ان الاتصالات السلكية واللاسلكية هي النقل الإلكتروني للإشارات والاتصالات، مثل الهاتف والراديو والتلفزيون (Jern,2009:36)	شبكات الاتصال	٤-١
الفقرات	التعريف الاجرائي	المتغيرات الاساسية	

	والفرعية	
21-40	التمكين الهيكلي اتخاذ القرارات وتحقيق اهدافه والتحكم الذاتي بمهمته (Obrien,2010: 6)	٢
21-25	التمكين الهيكلي التمكين الهيكلي وغيرها اللازم الوصول اليها بالوقت المناسب للقيام بالأعمال في ظل هيكل عمل التمكين (Gilbert et al,2010: 340)	١-٢
26-30	تمكين الفرد من قواه الداخلية لرفع الخبرات والمهارات (Hasani&sheikhesmaeili,2016: 338)	٢-٢
31-35	حق اتخاذ القرارات من قبل الافراد في المستوى الأدنى (Al-Jammal et al., 2015: 51)	٣-٢
36-40	قدرة الوصول الى المعلومات والموارد بصورة رسمية ،عندما تكون امرا مستحيل ،وهي تسمح بالمرونة بإنجاز الاعمال والمهام والمسؤوليات المنوطة بالفرد (Ramos&Ales,2014: 28)	٢-٤
الفقرات	التعريف الاجرائي	المتغيرات الاساسية والفرعية
41-60	مجموعة من المعارف والمواقف والمهارات والقيم في تطوير النشاط المهني (Murcia,2015: 54)	٣
41-45	تنطوي على نقل المعلومات و الملاحظات من المحاضر إلى مذكرات الطالب (Sutherland,1976: 30)	١-٣
46-50	هو أكثر من مجرد معرفة عن طريق التحليل، عملية التعلم لمعرفة طبيعة كل شيء في العالم المادي، من الذرات إلى الأكثر تعقيدا (همام، 2008:28)	٢-٣
51-55	القيادة :-سلسلة من المهارات والمعارف التي توجه الناس نحو التفاعل الاجتماعي وتحقيق الاهداف) (Silva,2016:3) الشخصية (تشير إلى هياكل وميول داخل الناس التي توضح أنماط مميزة من الفكر والعاطفة والسلوك. الشخصية تخلق سمعتهم الاجتماعية الشعبية – الطريقة التي كانوا	٣-٣

	يعدونها من الأصدقاء والأسرة، وزملاء العمل، والمشرفين) (Colquitt et al,2015: 278)		
56-60	الابداع) فعل أو عملية بناء قائمة على البحث و المعرفة وممارسة من خلال تقديم تطبيقات و أفكار جديدة وأجهزة أو وسائل لحل المشكلات (الابتكار (ينطوي أولاً على تخيل شيء (لسبب أن يدخل حيز الوجود) ثم تفعل شيئاً مع هذا الخيال (خلق ما هو جديد ومفيد لك) (Kleiman,2007: 3)	الإنتاجية الابتكارية والابداعية البحثية للاكاديمي	٤-٣

المصدر: - من اعداد الباحثة بالاعتماد على الادبيات السابقة

10.2.1: طرائق جمع البيانات

لقد استخدمت الدراسة جانبين مهمين بتفرعاتهما لجمع البيانات والمعلومات وهي :-

❖ **الجانب النظري** : تم تقديم الجانب النظري بما فيه من معلومات بالاستناد إلى المقالات والدراسات والرسائل الجامعية والبحوث والكتب العلمية العربية والأجنبية المتخصصة بمجال الدراسة الحالية ، فضلاً عن الانتفاع من شبكة المعلومات الالكترونية الأنترنت (Internet) .

❖ **الجانب الميداني** :- تمثل بالأساليب المتعارف عليها لجمع البيانات وهي :-

أ- **المقابلات الشخصية** : وهي احدى الطرائق المهمة لجمع البيانات والمعلومات عن المجال والتوجه الذي تسعى الدراسة لفهمه وتقديم الفكرة الواضحة والمفهومة . وبما إن المقابلة كما هو متعارف عليها تكون مهيكلة "Unstructured" أو غير مهيكلة "Structured" استخدمت الدراسة المقابلة المهيكلة باستخدام الدراسة التمهيدية بطرح مجموعة من الاسئلة ذات النهايات المفتوحة و اتاحة الفرصة للمستجيبين بتوضيح العديد من الجوانب بموضوع الدراسة وتوفير رؤية متكاملة للباحثة باستيضاح الجوانب المهمة .

ب- **الاستبانة** :- تعد الاستبانة من المصادر المهمة والمعتمدة لجمع البيانات ، وتعد من خلال مجموعة من الاسئلة موجهة لعينة الدراسة يقوم أفراد العينة (المستجيبون) بتسجيل إجاباتهم عليها و استخدمت الاستبانة بالدراسة كونها وسيلة ملائمة ومناسبة لجمع البيانات (Yahchouchi& Obrien ,2010) (Bouldoukian,2014,)، وقد تضمنت الاستبانة النهائية (60)فقرة غطت ثلاثة متغيرات رئيسية اندرج ضمنها (12)متغيراً فرعياً" كما في الملحق (6) وتم الاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي الذي يتدرج على وفق الاجابات التالية فرعية كما في الملحق الإجابات التالية (اتفق جداً " 5" ، اتفق " 4" ، اتفق نسبياً " 3" ، لا اتفق " 2" ، لا اتفق جداً " 1" .

11.2.1:مجتمع الدراسة

لقد تضمن مجتمع الدراسة جامعة البصرة وهي إحدى أكبر وأقدم الجامعات في العراق. تقع في مدينة البصرة، مركز محافظة البصرة في جنوب العراق. وتضم الجامعة العديد من الكليات ذات التخصصات المختلفة الطبية والهندسية والعلمية والأدبية. تأسست جامعة البصرة في الأول من نيسان (أبريل) سنة 1964. بدأت الدراسة في خمس كليات (العلوم، الهندسة، الاقتصاد، القانون والآداب) في السنة الدراسية الأولى 1964-1965 وقبلت 816 طالبا وطالبة.

خلال سنوات عمرها، تطورت الجامعة كثيرا وأصبحت إحدى مراكز البحث العلمي في العراق. الجامعة لديها الآن 17 كلية تحتوي على 83 قسما علميا، تدير 11 مكتبا استشاريا و16 مركزا علميا، تقوم بنشر 16 مجلة ودورية علمية. عدد التدريسيين للعام (2016) بلغ 2527 تدريسيًا (ماجستير ودكتوراه). الجامعة تمنح شهادات البكالوريوس، الدبلوم العالي والماجستير والدكتوراه في مختلف العلوم والاختصاصات. كانت جامعة البصرة قد كونت النواة الأولى لكل من جامعات ذي قار وميسان. إذ كانت كلية التربية، وكلية الآداب، وكلية العلوم في محافظة ذي قار تتبع إلى جامعة البصرة إلى عام 2002 الذي شهد تأسيس جامعة ذي قار. وكانت كلية التربية الأساسية وكلية التربية تتبع جامعة البصرة إلى عام 2007 إذ شهد تأسيس جامعة ميسان. والجامعة عضو في اتحاد الجامعات العربية واتحاد جامعات العالم الإسلامي.

12.2.1: عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالاعتماد على مجتمع الدراسة والمتمثل بالكليات ذات العلاقة بالدراسة الحالية إذ تم استطلاع آراء عدد من الأكاديميين العاملين في الكليات (العلمية والإنسانية). ولأن استخدام التكنولوجيا في الكليات العلمية والإنسانية مختلف بسبب طبيعة كل كلية فقد تم الاعتماد على عينة للكليات العلمية وعينة للكليات الإنسانية وتمثلت عينة الدراسة بالنسبة للكليات العلمية بـ (185) من (1271) كما تمثلت عينة الدراسة بالنسبة للكليات الإنسانية بـ (103) من (628) أكاديمي جرى اختيارهم بشكل عشوائي وقد تم اعتماد أسلوب المعاينة الطبقيّة العشوائية لضمان التمثيل لكل الكليات العلمية والإنسانية إذ تمثل المجتمع الجزئي أو الطبقة هنا بالكلية و بالمقابل تم استخدام أسلوب العينة الاحتمالية (العينة العشوائية البسيطة) للحصول على أفراد كل كلية والتي يقصد بها إن كل فرد في المجتمع له فرصة متساوية ومعلومة

ليكون من بين أفراد العينة ، ويتميز هذا النوع باقل مستوى من التحيز واعطاء فرصة اكبر لتعميم النتائج (بشير، 2003:73) .

قامت الباحثة باستطلاع اراء عدد من اكاديميي جامعة البصرة (مجتمع الدراسة) والعينة عشوائية تمثلت بين مجموعة من الكليات العلمية والإنسانية وصنفت بالجدول المذكورة انفا مع الاعتماد على المعادلة الاتية(الناصر والصفوي، 1981:73) :-

$$n_1 = n * \frac{N_1}{N}$$

عينة الدراسة = n مجتمع الدراسة = N حجم المجتمع الجزئي (الكلية) = N₁

جدول (11-1):مجتمع الدراسة والاستمارات الموزعة والمستردة والخاضعة للتحليل

ت	الكليات الانسانية	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	الاستمارات الموزعة	الاستمارة المستردة	الاستمارات الخاضعة للتحليل	
						العدد	النسبة
١	كلية الآداب	228	37	40	37	37	36%
٢	كلية الفنون الجميلة	78	13	16	14	13	12%
٣	كلية القانون والسياسة	52	9	12	10	9	8%
٤	كلية التربية للعلوم الانسانية	192	31	34	32	31	31%
٥	كلية تربية بنات	78	13	15	13	13	12%
المجموع		628	103	117	106	103	100%
ت	الكليات العلمية						
١	كلية العلوم	358	52	55	58	52	28%
٢	كلية الهندسة	265	39	50	43	39	21%
٣	كلية الزراعة	290	42	45	42	42	23%
٤	كلية الادارة والاقتصاد	133	19	20	19	19	10%
٥	كلية التربية للعلوم الصرفة	225	33	35	34	33	18%
المجموع		1271	185	205	196	185	100%
المجموع الكلي		1926					

المصدر : من اعداد الباحثة بالاستناد الى سجلات الملاك في رئاسة جامعة البصرة لسنة 2016 ملحق (2)

وقد استخرجت التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة إذ تم تلخيص النتائج في جدول (12-1)

جدول (12-1) خصائص عينة الدراسة

الكليات الانسانية		الكليات العلمية		المستوى
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
				الجنس
68%	70	54%	100	ذكر
32%	33	46%	85	انثى
100%	103	100%	185	المجموع
				العمر
25%	25	25%	46	من 21 ولغاية اقل من 25
19%	20	28%	51	من 25 ولغاية اقل من 30
22%	23	22%	40	من 30 ولغاية اقل من 35
34%	35	25%	48	من 35 فأكثر
100%	103	100%	185	المجموع
				المؤهل العلمي
58%	60	57%	105	دكتوراه
42%	43	43%	80	ماجستير
100%	103	100%	185	المجموع
				اللقب العلمي
25%	25	22%	40	استاذ
29%	30	22%	40	استاذ مساعد
29%	30	27%	50	مدرس
17%	18	29%	55	مدرس مساعد
100%	103	100%	185	المجموع
				سنوات الخدمة
21%	22	17%	31	من 1 الى اقل من 5
24%	25	18%	34	من 5 الى اقل من 10
27%	28	22%	40	من 10 الى اقل من 20

15%	15	25%	47	من 20 الى اقل من 25
13%	13	18%	33	من 25 فأكثر
100%	103	100%	185	المجموع
				الاختصاص
			103	انساني
			185	علمي

المصدر: من إعداد الباحثة في ضوء استمارات الاستبانة

من خلال تفريغ البيانات الخاصة بعينة الدراسة من استمارات الاستبانة للكليات العلمية والانسانية وضعها ضمن الجدول المذكورة انفا بلغت نسبة الذكور ضمن عينة الدراسة للكليات العلمية (0.54) الذكور بينما الاناث كان بنسبة (0.46) في حين الكليات الانسانية (كانت نسبة الذكور 68% نسبة الاناث 32%) وبالانتقال إلى معدل عمر المشاركين إذ كانت النسبة الأكبر للكليات العلمية (0.28) والكليات وكانت من نصيب العمر الذي يتراوح (25-30) الانسانية سجلت اعلى نسبة (0.34) ، وكانت من نصيب العمر الذي يتراوح بين (35 فأكثر) سنة فأكثر ، أما بالنسبة للمؤهل العلمي فكانت نسبة الأكبر لشهادة الدكتوراه سجلت (0.57) للكليات العلمية بينما سجلت الكليات الانسانية نسبة اعلى لشهادة الدكتوراه (0.58) بالمقابل تراوحت الالقاب العلمية للمشاركين ، فكانت اعلى نسبة للمشاركة للكليات العلمية للقب (مدرس مساعد) بنسبة مشاركة قدرها (0.29) و بينما سجلت الكليات الانسانية للقب (استاذ ، استاذ مساعد) بنسبة (0.29) ، ومن اذ سنوات الخدمة للعاملين فكانت النسبة الأكبر للكليات العلمية (0.47) من (20 سنوات الى اقل من 25 سنة) بينما سجلت الانسانية اعلى نسبة (0.27) من (10 سنوات الى اقل من 20) ، مما يعني توافر الخبرة الكافية لدى عينة الدراسة وهذا إن دل على شيء فأنه يدل على توافر المعرفة الكافية لديهم في فهم وإدراك فقرات الاستبانة واثار استخدام تقنية المعلومات على تحسين الاداء الاكاديمي من خلال المتغير التفاعلي التمكين الهيكلي .

13.2.1 الصدق والاتساق الداخلي لأداة الدراسة

1.13.2.1 صدق المحتوى

يتم اختبار صدق المحتوى من خلال عرض الاستبانة على عدد من المحكمين المتخصصين لغرض تحكيم الاستبانة والحكم على مدى تضمنها للعدد الصحيح من الفقرات ومدى تمثيلها التمثيل الصحيح لمتغيرات الدراسة ومدى صلاحية كل فقرة للقياس المطلوب (Sekaran&Bougie,2010:178-179) وعلى هذا الأساس قامت الباحثة بعرض الاستبانة على

عدد من المحكمين المتخصصين البالغ عددهم (19) الموضح ضمن الملحق (4) وقد أيد المحكمون صلاحية معظم الفقرات .

2.13.2.1 قياس الاتساق الداخلي

ويقصد بقياس الاتساق الداخلي هو ان تتسم الأداة المستخدمة لجمع البيانات بالثبات والاستقرار وتقديم نتائج تكاد تكون متشابهة في ظل ظروف مماثلة وفي جميع الأوقات . فضلاً عن وضوح فقرات الاستبانة (Zikmund et al, 2010: 309) ، لقد استخدمت الدراسة لتحديد الاتساق الداخلي لأداة القياس، Item to –Total Correlation والذي بدوره يقيس تأثير كل فقرة من فقرات الاستبانة في المتغير الأساسي إذ يتم إلغاء كل فقرة يكون ارتباطها اقل من (0.40) والإبقاء على بقية الفقرات التي يكون ارتباطها اكبر من (0.40) (Pallant, 2011: 5) .

14.2.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

اعتمدت الدراسة في تفرغ وتحليل البيانات التي وفرتها الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical (SPSS) Package for the Social Science و استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية من اجل تحليل البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة واختبار الفرضيات وكالاتي :-

- ١ اختبار Kolmogorov-Smirnov واختبار Shapiro-Wilk الغرض منها هو التعرف ان كان التوزيع طبيعياً ام لا .
- ٢- الوسط الحسابي (Means) يستخدم لمعرفة متى استجابة عينة الدراسة حول المتغيرات الاساسية /وابعادها الفرعية .
- ٣- الانحراف المعياري (Standard Deviation) الغرض منه معرفة وتحديد درجة تشتت الاجابات عن وسطها الحسابي .
- ٤ – التحليل العائلي (Factor Analysis) الهدف منه تلخيص المعلومات الواردة في عدد من العوامل الاساسية في مجموعة اصغر من البيانات او الابعاد الجديدة ، مع اقل ما يمكن من المعلومات ، للبحث عن وتحديد الاجراءات او الابعاد الاساسية المفترضة لتلخيص المتغيرات الاساسية للدراسة .
- ٥- معامل الارتباط (Correlation coefficient) الغاية منه تحديد اتجاه العلاقة فيما بين المتغيرات وتبني قيم الارتباط التي هي دون (0.7) لأجراء عملية تحليل الانحدار او تحليل المسار عليها .
- ٦- تحليل المسار (Path Analysis) الهدف منه تحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات المستقلة على المتغيرات المعتمدة وبالتالي اختبار فرضيات الدراسة .
- ٧- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة .
- ٨- تحليل الانحدار المتعدد والبسيط لقياس اثر المتغيرات المستقلة في المتغير المعتمد .

الفصل الثاني الاطار النظري

- المبحث الاول: تقنية المعلومات
- المبحث الثاني: التمكين الهيكلي
- المبحث الثالث: الاداء الاكاديمي

الفصل الثاني

Theoretical Framework الاطار النظري

المقدمة: Introduction:


يتطرق هذا الفصل الى الاطار النظري للدراسة بعرض مفهوم وشرح مركز وواضح لمتغيرات الدراسة مع تفرعاتها من الابعاد ، فضلا عن شرح كل المفاهيم الاقرب تعلقا" بمتغيرات وابعاد الدراسة او تشرح مفاهيم تعزز من دراستنا وتعطي ميررات واجابات لاختيار العلاقة والارتباط بين متغيرات الدراسة كما اوضحها مخطط الدراسة الفرضي وهذا يعد دعما لأهداف الدراسة ومنهجيتها وطريقا" نحو الاجابة عن الاسئلة المطروحة وجانب مهم في توجيهنا للجانب العملي نحو اختبار الفرضيات .

و يتكون هذا الفصل من المباحث الاتية :-

➤ المبحث الاول :- خدمة تقنية المعلومات

➤ المبحث الثاني :- التمكين الهيكلي

➤ المبحث الثالث :- تحسين الاداء الاكاديمي



الفصل الثاني
المبحث الاول
تقنية المعلومات

الفصل الثاني : الاطار النظري Theoretical Framework

1.2 المبحث الاول :- خدمة تقنية المعلومات Information technology Service

1.1.2 نشأة ومفهوم تقنية المعلومات The Originated and concept of information technology

اقترب العالم بعضه من البعض عبر استخدام وسائل الاتصال وساعدت المؤسسات على التواصل والتفاعل مع جمهورها الكبير والمتزايد اسرع مما مضى (Shamsan&Otieno,2015:1) ، واصبح المجتمع صغيراً بفضلها يحاكي بعضه الاخر بلا قيود مكانية او زمانية (Lyytinen1987:10) ، ولقد أدت دورا كبيرا في مجال النمو وانتاج الخدمات بكلف ووقت اقل (Armstrong,2006:25) ، مما دعا المؤسسات الخدمية للاستفادة منها في انتاج خدمات اسرع لزبائنها في ظل التنافس العالمي (Kling,2000:220) ، و اعتمدت فكرتها بالبقاء والثبات والاستمرار بتحقيق مزيد من الجودة لخدمة المستفيدين من خلال التطبيق المبتكر للفرص القائمة على خدمات تقنية المعلومات (Makasi & Govender,2015:31)

وكان ظهورها في منتصف السبعينات للقرن العشرين من خلال تسويق أول (IT)(Webster,2006:9)، ثم بداية استعمال الانترنت في التسعينات من القرن نفسه ، وتتكون تقنية (Technology) من جزأين احدهما (Techno) الذي يعني التطبيق والثاني (Logy) اي العلم(عاصم و ابراهيم ,2013:232) ، وعند دمج الجزأين معاً يكون مفهوم التقنية هو العلم التطبيقي

، و انتشرت خدمة تقنية المعلومات كأداة تنافسية تقدم البرمجيات والاتصالات (Sallan,2009:368 & Fernandez) لتسهيل عملية الابتكار والتحسين والتطوير المهني ورفع كفاءة الاداء (Soliman&Karia,2015:380) في الجامعات .

ونتطرق الان الى مجموعة من تعاريف بعض الباحثين لخدمة تقنية المعلومات لتوضيح مفهومها ، اذ عرفت تقنية المعلومات " بانها " الاجهزة والبرمجيات والشبكات والاتصالات والبيانات التي تستخدم نظم المعلومات المعتمدة على الحاسوب " (Pour,2014:303)، وبتعريف اخر " هي كل الاجهزة والمعدات والهواتف وشبكات الاتصال السلكية واللاسلكية والانترنت التي تقنتيها منظمات اليوم على الرغم تكاليفها الباهظة" (Reddy et al,2009:1) ، او الطريقة الفنية لتحقيق غرض عملي او انها مجموعة من الموارد المترابطة والمتفاعلة التي تعمل معا"(فريدة وحكيمة 2014:3) . كما عرفها الباحثين (West ,1999:2،Hatch&cunliffe,2013: 128) بانها " اداة لديها القدرة على عرض

معلومات بكميات هائلة مع الاحتفاظ والخرن والاستفادة منها وقت ما يشاء وفي اي مكان يوجد به وننتهي بتعريف (Obrien ,1999:8) "بانها المعدات والبرمجيات والشبكات وقواعد البيانات وادوات معالجة البيانات لتنتج معلومات مفيدة "

ومع ذلك، فقد تم تقسيم استخدام خدمة تقنية المعلومات كما حدده لنا بعض الباحثين وهم (Ajayi et al.,2013:14,Talebian et al.,2014:301) إلى فئتين كبيرتين: تقنية المعلومات من أجل التعليم وتقنية المعلومات في التعليم. فتقنية المعلومات في التعليم تشير إلى تطوير تقنية المعلومات على وجه التحديد لأغراض التدريس / التعلم (Leidner&Jarvenpaa,1995:266, Flanagan,2008:1) في حين أن تقنية المعلومات في التعليم ينطوي على اعتماد المكونات العامة لتقنية المعلومات في العملية التعليمية والبحثية والتواصل العلمي (Bhasin,2012:131) وتعد الجامعات هي مراكز للإشعاع العلمي، ونموذج للمؤسسات التعليمية المعتمدة، ويمثل الاكاديمي العنصر البشري الذي يقوم بهذه الادوار، اذ يتم توظيف المعرفة التي ينشأ منها المشروع الحضاري للأمم ويبلورها عملهم الأساسي هو المعرفة المتخصصة التي هي ملك العمل العلمي في الابتكار والإدارة والتنظيم والتحفيز (Al Shobaki et al.,2017:37) .

ولقد أبرزت العديد من الدراسات والتقارير الفرص و الفوائد المحتملة لتقنية المعلومات من أجل تحسينها نوعية التعليم (John,2015:232)، وهي "أداة رئيسية لبناء مجتمعات المعرفة والتي يمكن أن تكون وسيلة لإعادة التفكير و تصميم النظم التعليمية مما يوفر تعليم جيد للجميع (Sangrà&Sanmamed,2010: 307) ويقول كلا من الباحثين (Mondal& Mete,2015:6) " يجب ان يكون هناك توجيهات من قبل الادارات العليا في المؤسسات حول الاستخدام ليكن ثقافة عمل معتمدة "، مثل ادوات تشمل المحاضرات ورش العمل، والعرض التوضيحية، والمؤتمرات ذات الدوائر التلفزيونية المغلقة بين افرع المؤسسة البعيدة (Hoque& Alam,2010:97, Yusuf,2011:33) فضلاً عن انها توسعت بالاستخدام بعد تطور وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية وتوسع مداها، في الوقت الحاضر المؤسسات التعليمية تتبنى و تستفيد من تقنيات متقدمة منها (Osman et al.,2010:15, Markos& Sridevi,2010:89)، اذ ان التغير في تقنية المعلومات داخل المؤسسة الجامعية يحتاج اعداد خطط وبرامج تدريب وتطوير مهارات الاستخدام للاكاديميين للأهمية الكبيرة التي يعطيها لهم، ويتم تحليل المهام الجامعية حتى تتناسب برامج التدريب معها وتحقق الهدف منه (Niazi,2011:45) وبعدها يتم تقييم هذه البرامج التدريسية والتطويرية والتنموية، وفقاً (Lang and Wu(2007) فإن استخدام خدمة تقنية المعلومات في التعليم ليس مفهوم جديد لأنها قد تكون قديمة مثل أجهزة الراديو أو تقنيات التلفزيون والبريد الالكتروني والفاكس (Wilson et al.,2014:162، Akbari et al.,2013:149)

وفيما يلي الجدول رقم (1-2) الذي يوضح تعاريف متعددة ومتنوعة لتقنية المعلومات حسب راي الكتاب والباحثين

جدول (1-2) مجموعة من تعاريف الباحثين تقنية المعلومات

ت	اسم الباحث	السنة ورقم الصفحة	التعريف
١	Broderick & Boudreau	1991 P:7	الأجهزة والبرمجيات والأجهزة المصاحبة ، التي تدار بشكل يزيد من القدرة على التسجيل والتخزين، والاستخدام مع توصيل المعلومات عبر الحدود الجغرافية النائية، ولأكثر من مستخدم بوقت واحد .
٢	March & Smith	1995 P:252	التقنيات المستخدمة لاكتساب ومعالجة البيانات في دعم أغراض الإنسان، انها نظم معقدة من الأجهزة، البرامج والإجراءات والبيانات، وافراد متخصصين لمعالجة المهام التي يواجهها الأفراد والمجموعات في التنظيم
٣	Turban et al	2002 P:22	تدل بالحدود الضيقة على الجانب التكنولوجي لنظم المعلومات والذي يتضمن ،الأجهزة والمعدات ،البرمجيات ،البيانات ،الشبكات واجهزة اخرى
٤	Griffin	2010 P:720	الموارد التي تستخدمها المؤسسة لإدارة المعلومات التي تحتاجها للقيام بالمهام .
٥	جبوري	2009 P:141	الوسائل والأجهزة التي يستخدمها الافراد في المؤسسة من اجل الحصول على البيانات والمعلومات ومعالجتها لغرض خزنها والرجوع لها عند الحاجة .
٦	Perron et al	2010 P:68	انها التقنيات المستخدمة في نقل البيانات وتخزينها بالوسائل الإلكترونية ويمكن أن يشمل ذلك البريد الإلكتروني والرسائل النصية القصيرة والدردشة المرئية (مثل سكايب)، ووسائط التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت (مثل فسيبوك). ويشمل الى جانب اخر جميع الحوسبة المختلفة (على سبيل المثال، أجهزة الكمبيوتر المحمولة والهواتف الذكية) التي تنفذ مجموعة واسعة من الاتصالات والمعلومات

مجموعة من التقنيات التي تسمح بجمع وتبادل المعلومات واسترجاعها ومعالجتها وتحليلها ونقلها وهي أداة تسهل الاتصالات، معالجة ونقل المعلومات وتبادل المعرفة من خلال الوسائل الإلكترونية	2011 P:4	Apulu & Latham	٧
"خليط من أجهزة الكمبيوتر ووسائل الاتصال، ابتداء من الألياف الضوئية إلى الأقمار الصناعية وتقنيات " المصغرات الفلمية والاستنساخ"	2012 P:34	الزاجي	٨
إطار متكامل من أجهزة الكمبيوتر، وتطبيقات البرمجيات، والوسائط المتعددة والمحتوى، والإنترنت، والتطبيقات القائمة على شبكة الإنترنت.	2012 P:126 8	Alfahad	٩
تتكون من الأجهزة والبرمجيات والشبكات ووسائل الاعلام لجمع وتخزين ومعالجة ونقل وعرض المعلومات (الصوت والبيانات والنصوص والصور)، وكذلك الخدمات ذات الصلة.	2014 P:301	Talebian et al	١٠
هي علم إدخال الآلات الإلكترونية وبناء أنظمة حاسوبية متطورة لتحسين إدارة المواد والموارد البشرية	2015 P:166	Shaqiri	١١
هي منصة" واسعة تغطي الظواهر تتراوح بين نظام التشغيل و شبكة الإنترنت. ان هذه المنصات هي متزايدة الأهمية تؤدي الى الابتكار وخلق القيمة في العديد من جوانب الصناعة والحياة اليومية.	2016 P:1	Sun et al	١٢

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على الادبيات .

وتستخلص الباحثة من التعاريف المذكورة انفاً ان تقنية المعلومات هي :-

- ١- مزيج من الأجهزة والبرمجيات وشبكات الاتصالات السلكية واللاسلكية التي يبنها الأشخاص ويستخدمونها لجمع البيانات المفيدة وإنشائها وتوزيعها، وعادة ما تكون في اعدادات المؤسسة "
- ٢- التقنيات التي تسمح بجمع ومعالجته البيانات وتحليلها و تبادل المعلومات واسترجاعها ونقلها " هي أداة للتواصل المعرفي .
- ٣- منصة" واسعة تغطي الظواهر تتراوح بين نظام التشغيل و شبكة الإنترنت، وهي متزايدة الأهمية وتؤدي الى الابتكار وخلق القيمة.

2.1.2 اهمية خدمة تقنية المعلومات

ان اهمية تقنية المعلومات تعتمد كثيرا على البحوث والدراسات التي توصلت من خلالها الى اثارها الايجابية على المجتمعات والمؤسسات الخدمية بصورة خاصة وكانت نتائج مقبولة لأنها علمية محصنة بالبحوث التطبيقية ويمكن ايجازها بالاتي :-

١- ساهمت في خزن الكثير من الملفات مثل(الصور ، مقاطع الفيديو، خطابات المراسلات الالكترونية وارشفة الورقية) (Zainon& Salleh,2011:7250) ، واسترجاعها متى اراد المستخدمون ذلك (Ezziane,2007: 176) ، كذلك ساندت المؤسسات الحالية في ظل المنافسة الشديدة بتقليل الكلف (Azma et al.,2012:95) ، زيادة فرص الاستثمار في ظل المخاطر البيئية لأنها وفرت المعلومات بالسرعة والدقة مع زيادة حجم المخرجات الانتاجية والخدمية (Clemons et al,1993: 15) ، الى جانب كونها وسائل جديدة للتفاعل والمحاكاة بين المستخدمين (Lim et al.,2013:60)، مما يوفر فرص زيادة جودة وتحسين اداء الاعمال عبر تبادل المعلومات (Sangrà&Sanmamed,2010: 308) ، كما انها تساعد على المرونة والمحاكاة وزيادة التفكير والتحليل والابداع المعرفي وتكوين العلاقات وتبادل المعلومات (Ferreira et al.,2014:8)، منح فرص تحسين كفاءة وفعالية الاداء الفردي ودعم زيادة انتاج الخدمات لهم وبكلف اقل (Hemmatfar et al,2010:160) .

٢- حسنت اداء الافراد وزادت من انتاجيتهم ورفعت مستوى المهارات الى نسبة افضل من السابق لأنها سهلت لهم الاعمال وقللت الاعباء (Tofan,2013:188) ، من خلال استخدام ادواتها متمثلة بالأجهزة والمعدات والبرمجيات والشبكات (pour,2014:3037)، الى جانب ذلك تقليل المسافات وزيادة حجم التفاعل وتبادل المعلومات بين الافراد(Headayetullah& Pradhan,2010:74) ، كذلك انها تعد ميزة تنافسية أسهمت من خلال اقتصاد المعرفة (فريدة و حكيمة ،2014:4) ، في ظل التنافس الاقتصادي العالمي ، وذلك لأنها تساعد متخذي القرارات عبر توفير المعلومات لصنع القرارات الصائبة التي تسهم في تحقيق اهداف المؤسسات (Goldstein&Katz,2005: 17) ، كما منحت الشفافية بالمعلومات لتقييم الاداء الفردي مع مراقبة الاداء ومتابعته وتوفير فرص التدريب (Piry et al.,2013:1034) .

٣- انها توفر اجهزة البث والالياف الرقمية كوسيلة اتصال تسهل الوصول الى الكثير من الاجهزة والحصول على البيانات في اي مكان واي وقت يشاء المستخدم (Alomiaam& Alraja, 2013:806) انها قللت الفجوة الرقمية بين الدول النامية والدول المتقدمة في مجال تقديم الخدمات للزبائن (Shapiro&Varian ,1999:5)، الى جانب تعزيزها فكرة انها تسهم في الاستفادة المثلى لموارد المؤسسة، وتمكين أداء الأعمال (Shaqiri,2015:76) . كما تتمتع بنوع من السرية والحماية

- بوصول البيانات الى المستخدمين كما هي بلا تلاعب عن طريق مجموعة من البرمجيات المتخصصة بالحماية (Stallings,2011:491) .
- ٤- انها تحسن العمليات التنظيمية، والنمو والقدرة التنافسية (18: Varian,2001) ، كما تعد وسائلها بديلة بقضائها على التحديات الجغرافية والزمانية واجراء المقابلات الضرورية وتبادل الآراء ما بين الباحثين (Lim et al.,2013:61) ، كما في اتصالات الفيديو والسماح بالمشاركة بالمؤتمرات عبر ها بدون سفر (Sedgwick & Spiers,2009:1) ، الى جانب اسناد المؤسسات الخدمية في تطوير عملها بتقديم افضل الخدمات للزبائن عبر تعزيزها بأفكار ابتكارية وابداعية (Ahmad,2014:74,Hemmatfar et al.,2010:159, Osman et al., 2010:12) ، فضلاً عن ذلك تلعب دور كبير في تناقل البيانات والتواصل المعرفي للبحوث العلمية بين الاكاديميين وتعزز اتخاذ القرارات في المجالات العلمية وتحدد الخيارات الصحيحة (Koskinen et al.,2012: 25) .
- ٥- تنشيط عملية التعليم والتعلم عبر المواقع الالكترونية لها (Mehra & Mital,2007:105) ، وتطوير القدرات والمواهب واكتساب المعارف بمراسلات البريد الالكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي الاخرى (Adeoye et al.,2013:179) ، لها دور كبير في تغيير المناهج الدراسية وتغيير ادوات التعليم لغرض التدريس والبحث العلمي (Arokiasamy,2012:23) .

3.1.2 ابعاد تقنية المعلومات The dimensions of information technology

تعمل تقنية المعلومات على تطوير الاداء المهني وتمكين العاملين من اداء وظائفهم بمهنية عالية من خلال ما توفره لهم من بيانات تحسن من ادائهم باستخدامها (Drukkerij,1983: 32) ، فضلاً عن ذلك ما توفره من اتصالات سلكية ولا سلكية تنقل المعلومات بين المستفيدين وتقلل الفوارق المكانية والزمنية (Motie et al .,2015: 98) ، وتسهم في تحفيز الافراد على العمل عبر ما يتوافر لهم من امكانات الاستخدام السهل والسلس (Keramati ,2007:397) ، وتتكون تقنية المعلومات من الأجهزة والبرمجيات وشبكات وسائل الاعلام لجمع وتخزين ومعالجة البيانات ونقل وعرض المعلومات (الصوت والبيانات والنصوص والصور)(Jhurree,2005:468، مريم، 2010:27) ، وقد أدت العولمة المتزايدة، إلى جانب التطور السريع لوسائل الاعلام التقنية ، إلى حالة لا يمكن لأحد التنبؤ بها بدقة ومعرفتها (Akbari et al.,2013:149) ، وقد أصبح الإنترنت قناة أساسية لتواصل الجمهور في الفضاء الإلكتروني (Shamsan&Otieno,2015:1) ، وتتكامل مع وسائل الإعلام الرقمية في التعليم، وقد سمح لنا لتحديد العديد من مجالات الدراسة التي تم تطويرها في فترات مختلفة وتحت مختلف البنود المعرفية والافتراضات المنهجية والتعليمية، منذ البداية كانت البحوث تركز على وسائل الإعلام السمعي

البري، (Sangrà&Sanmamed,2010: 308) وكذلك الخدمات ذات الصلة ويمكن ان نقسم البنى التحتية لتقنية المعلومات (IT) الى عنصرين هما :-

الأول :- يشير إلى نظام الاتصالات السلكية واللاسلكية البدني وشبكة (الخلوي، الصوت، والبريد، الراديو والتلفزيون)(Mansell,1999:38)، وهي مجموعة من الأجهزة المادية وتطبيقات البرمجيات المطلوبة لتشغيل منظومة بأكملها (Alraja& Alomiaam,2013:806) .

الثاني :- يشير إلى الأجهزة والبرمجيات لجمع البيانات وتخزينها ومعالجتها لتصبح معلومات مفيدة (Motiei et al,2015: 97)، انه مصطلح يشمل جهاز الكمبيوتر والأجهزة الرقمية / التماثلية وتطبيقات البرمجيات، وتتيح فرصا وأوجه مرونة جديدة ولكنها تتحدى أيضا ثقة المستخدمين من المستخدمين منها (Wilson et al.,2014:162) ، ومن خلال هذا المبحث يتم تحديد ابعاد تقنية المعلومات بشيء من التفصيل والشرح والتوضيح لها كالآتي :-

1.3.1.2 الأجهزة والمعدات Hardware

المقصود منها مرافق الأجهزة والبنى التحتية المزودة بها المؤسسات متمثلة بأجهزة الكمبيوتر الكافية، وشبكة الاتصالات والمعدات الرقمية ذات الصلة (مثل الطابعات، وأجهزة العرض LCD، والكاميرات، الخ) (Zainon& Salleh,2011:7256 ، ابو كريم 2013:15)، و ينبغي أن تكون المؤسسات قادرة على تحديث هذه المرافق كافة على أساس دورة زمنية منتظمة ، وبالتالي تحل مشكلة توفير المعدات المستوى الأول من الفجوة الرقمية (Youssef&Ragni,2008:74)، والمستوى الاخر هو دورات التدريب والتهيؤ لاستخدامها، فليس العبرة بوجود تقنية المعلومات لكن بتفعيل استخدامها (الربيعي، 2005:26) • وتتضمن الأجهزة كما وضحاها (Zuppo,2012:16) كما يلي

(اجهزة الكمبيوتر المكتبية ، الكمبيوتر المحمول ، الهواتف النقالة ، الكمبيوتر اللوحي ، الفارئ الالكتروني ، اجهزة التخزين مثل محركات اقراص الفلاش ، اجهزة الادخال مثل لوحة المفاتيح والمساحات الضوئية ، و اجهزة الاخراج مثل الطابعات ومكبرات الصوت) ، ويجب ان تتوفر لها بيئة عمل جيدة من تهوية و اضاءة وكهرباء ومكاتب تسهل حركتها ونقلها انها الادوات المهمة التي من الممكن ان تدعم الفصول الدراسية والبحوث العلمية ويتم التقليل من الطرائق التقليدية في التدريس وجمع البيانات لغرض البحث بالاعتماد على جهاز الحاسوب وملحقاته (Kozma,2003:2, Zakaria& Shariff ,2006:62) ، الى جانب ذلك هناك ما يطلق عليهم المشغلون يقومون بعملية تشغيل أجهزة الكمبيوتر وملحقاته من الأجهزة والمعدات المساندة لعمله (Digesara et al.,2014:497) • وفيما يلي شرح لبعض منها :-

١- أجهزة الحاسوب

في الوقت الحاضر جميع الشركات تستخدم أجهزة الكمبيوتر، وعادة أجهزة الكمبيوتر الشخصية (lap top) (Dobrien,2003:109) ومع ذلك، فالتطورات الأخيرة في التقنية جاءت بمواصفات كثيرة وعديدة ومتنوعة لأجهزة الكمبيوتر (Kay & Lauricella,2011:34) لتعطيها قوة أداء المهام بالسرعة والدقة التي تخدم المستعمل وتساعد في قضاء أعماله المكلف بها (شحادة، 2012:20) وان عنصر التحكم في جميع وحدات النظام هو المعالج المركزي، الذي ينفذ التعليمات من قبل برنامج خاص بوجود المساعدات الأخرى وحدها الإدخال والإخراج (لوحة المفاتيح والماوس والطابعات) (Haag & Keen, 1996:76)، وقد أولى اهتمام كبير لتوسيع نشر وامتلاك برامج الكمبيوتر وحصول الأكاديميين عليها لاعتمادها والتكيف معها تأكيد ارتباطها بالشبكات السلكية واللاسلكية ليتم تبادل المعارف بينهم (Fried,2007:2) وفي عالم تقني متغير باستمرار، يبدو أن أجهزة الكمبيوتر في طليعة التعليم انه دافع وحافز من قبل الأكاديميين لدفع طلبتهم للتعلم وتطوير قدراتهم باستخدام هذه التقنية (Granito & Chernobilsky,2012:2)، والتأكيد على الأقل بعض هذه القدرات الذكية يمكن أن تكون جزءا لا يتجزأ من برامج الكمبيوتر فعلى سبيل المثال، تتفوق الحواسيب في تخزين البيانات واسترجاعها بكميات غير محدودة تقريبا وعلى مدى فترات طويلة جدا من الزمن (Pohl,2004:2) .

فضلا عن ما تقدم هناك ما يطلق عليها الأجهزة المرافقة لجهاز الكمبيوتر يمكن توضيحها عبر تعريف من قبل الباحثان (Stair & Reynolds, 2012, 148) بانها " مجموعة من الأجهزة المساعدة التي تمكن التحقق من حالة جميع أجزاء جهاز الكمبيوتر، بما في ذلك الأقراص الصلبة، والذاكرة، وأجهزة المودم، الحاكيات، الطابعات" .

قضية "أجهزة الكمبيوتر في التعليم" أصبحت شعبية في صنع السياسات التعليمية في أوائل 1980s، عندما أصبحت الحواسيب الصغيرة الرخيصة نسبيا المتاحة للسوق الاستهلاكية ولا تكاد تخلو القاعات الدراسية في الدول المتقدمة من أجهزة الحاسوب (Flanagan,2008:5)، ويلاحظ أيضا أنه فيما يتعلق بالإدخال المبكر للحواسيب الصغيرة في التعليم في الثمانينات، كانت هناك توقعات كبيرة بأن تجعل التعليم أكثر فعالية وتحفيز (Arokiasamy,2012:21) بالنسبة للأكاديميين وتسهل أعمالهم ومهامهم وتعزيز ادوراهم داخل القاعات الدراسية والمختبرات البحثية (Jhurree,2005:465) .

وتتكون الاجهزة كما وضعها (Cornford & Shaikh,2013: 48) من الاتي :-

❖ وحدة المعالج المركزية Processing Data: The CPU :- أنها "أدمغة" الجهاز التي تعمل على حمل الأوامر المرسله إليه من قبل البرنامج ويعود بالنتائج التي يتعين التصرف بها .

❖ ذاكرة الوصول العشوائي Random-Access Memory:- عند بدء تشغيل جهاز الكمبيوتر، فإنه يبدأ في تحميل المعلومات من القرص الثابت إلى الذاكرة العاملة، هذه الذاكرة العاملة، تسمى ذاكرة الوصول العشوائي، اذ من الصعب ان يتم تحميل أي برنامج من القرص الصلب وتشغيله بدونها .

❖ محركات الأقراص الصلبة: Solid-State Drives :- محرك الاقراص الصلبة (CD)، يقوم بوظيفة القرص الصلب نفسها ، وهي التخزين على المدى الطويل .

٢- الاجهزة الرقمية

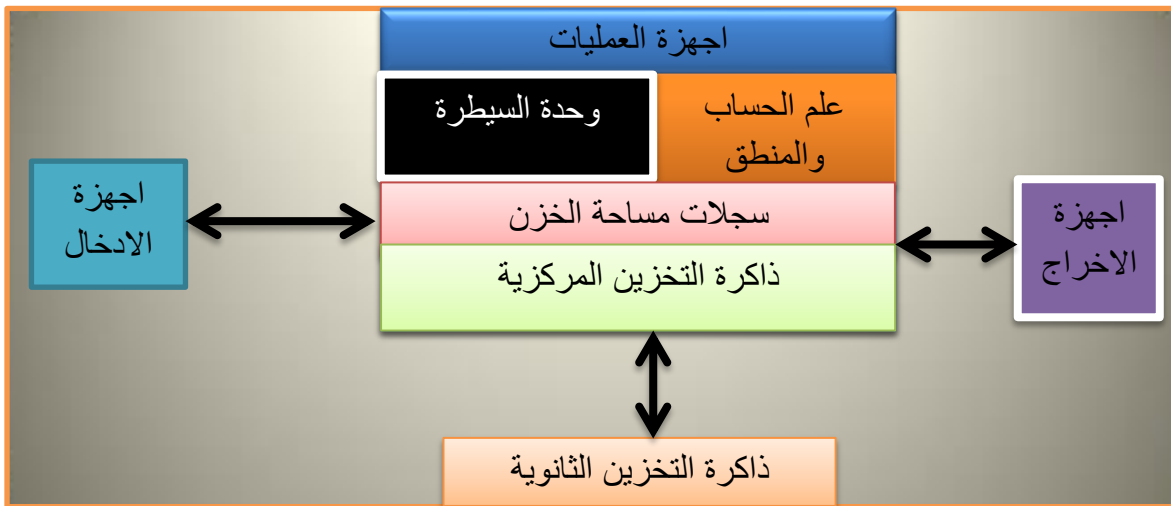
تعد تسمية الاجهزة الرقمية هي احد أشكال التقنية مثل الهواتف "الذكية"، مضاف اليها الكاميرات الرقمية، فلاش أقراص مدمجة ، أجهزة اي باد والمساعدة الرقمية الشخصية الأجهزة (أجهزة المساعد الرقمي الشخصي) ادوات الثقافة المعلوماتية (Khan et al. ,2015: 87, Carmona& Marin,2013:428) وان هذه الاجهزة الرقمية تعمل للمساعدة بالتعلم وتحسين الاداء ولا يمكن ان تحل محل الافراد العاملين ولكن تسهل عليهم اجراءات العمل وتقلل ثقل الاعباء البحث عن المعلومات من قبل الافراد(Leidner & Jarvenpaa, 1995:267) ، الى جانب ذلك امكانية ربطها بالشبكات والاستفادة منهل بنقل البيانات والمعلومات عبر الخطوط التناظرية (133، 2001: Hengst & Sol)، والمشاركة بالمؤتمرات العلمية بتطبيقاته المخصصة للبث المباشر وتسمى المؤتمرات الفيديوية التي لا يمكن حضورها بسبب قلة الدعم المالي وكلفة السفر (Veerraju&Rao,2011:40) .

٣-الهواتف المحمولة

انها تحمل نفس صفات اجهزة الكمبيوتر لذلك دخلت معها كمنافس كونها اصغر حجما وتحمل نفس البرمجيات ووسع منها تطبيقات (Comer,2009:326) ، وسهلت المعاملات التجارية والتعليمية من خلال نقل الملفات وامكانية الاشتراك بالمواقع العلمية والمكاتب الافتراضية وسهولة التحميل وسعة الخزن (Rufai,2014:4) ، وتعد التقنية المتنقلة المشار إليها في هذه المادة هي أساسا الهواتف الخلوية الأكثر تقدما (García & Cano,2015:106) ، وهذه الاجهزة لها " القدرة على ربط شبكة الإنترنت وتقديم المحتوى و التعليمات التي تمكن المستخدمين من التعلم في أي وقت وفي أي مكان في شكل ثقافي مميز بين الناس (Csorny,2013:1) ، وامكانية استخدام برامج العرض المرئي والبرمجيات التي تحملها متمثلة بوسائل التواصل الاجتماعي لأنها تعمل على سرعة الاتصال وكثافة نقل البيانات والمعلومات (Ekeke & Mbachu,2015:341) . وكذلك تتميز بقلّة الكلف مضاف انتشارها الواسع وكثرة الاستخدام سهلت امور العمل والحياة بأكملها(Rufai,2014:2) .

وبين الباحثون (Osmane et al., 2010:17) ان المصمم الأول من لهذا النمط من الهواتف النقالة هو عملية تسليم بارعة للغاية بالطريقة التي استغلت الهيبة والقيمة المميزة لدى المستخدمين ،

ويمكن ان يساهم بنقل المعلومات والتواصل المعرفي بين المستخدمين (Alfahad,2012:1268) . وتتوضح اهمية هذا الجهاز الصغير و فاعليته في الاتصالات والممارسات العملية لنقل البيانات والمعلومات وتحليلها باستخدام البرمجيات والتطبيقات (Baran,2014: 29) . انه عالم التواصل المرضي والفعال للمستخدمين من الاكاديميين في التعليم العالي كونه يوفر لهم سرعة نقل المعلومة والاتصال الثنائي الفاعل بينهم وتبادل الخبرات العلمية والمعرفية ، التي تسهم باتخاذ القرارات و الخدمات المقدمة للمستخدمين من الطلبة والمجتمع (Proctor,2014:8) . الى جانب انها تمتلك برمجيات وتطبيقات التواصل الصوتية والفيديوية عبر شبكات الانترنت ، من خلال الكاميرا ومكبرات الصوت التي يحتويها وامكانية التسجيل والبث المباشر والاشتراك بالشبكات (Veerraju & Rao,2012:40) ، فتسهم في الاشتراك بالمؤتمرات العلمية الى جانب اجهزة الحاسوب . ويوضح لنا الشكل (1-2) فكرة مبسطة عن مكونات جهاز الكمبيوتر من الاجهزة والمعدات بداخله وماهي وظائفها والاسهم توضح العلاقة فيما بينهم ونوعية هذه العلاقة والارتباطات .



شكل (1-2) الاجهزة والمعدات للحاسوب

Source:- Stair & Reynolds,(2012), Handbook Principles of Information Systems A Managerial Approach, 9ed, Printed in the United States of America,p88.

٤- اجهزة الادخال والاخراج

لكي يكون جهاز الكمبيوتر الشخصي مفيداً، يجب أن تكون له قنوات تستقبل مدخلات من المستخدم وقنوات لتقديم الإخراج إلى المستعمل (Dbrien,2003:81) . هذه الاجهزة يطلق عليها اجهزة المدخلات والمخرجات وتتصل بالكمبيوتر عن طريق مختلف منافذ الاتصال، والمطلوب شكل هذا الإخراج قد يكون البصرية، والصوتية، أو حتى الرقمية (Bhasin,2012: 313) . مثل اجهزة الادخال البلوتوث ،لوحة المفاتيح والماوس والمساحات الضوئية والميكرفون وشاشة اللمس (Bansal,2002: 24) . اما

اجهزة الاخراج فيمكن ادراجها بالطابعات ، شاشات العرض التلفزيونية ، اجهزة العرض الضوئي مكبرات الصوت .

واخيرا لا بد ان توفر مجموعة من الظروف المناسبة والملائمة للاستخدام الاجهزة والمعدات والمختبرات العلمية ذات التقنية العالية عبر توفير البنيات المناسبة والاضاءة الطبيعية والاصطناعية مع التهوية ودرجة الحرارة المناسبة وسهولة النقل والرفع من امكانها (Adeoye et al.,2013:179) .

2.3.1.2 البرمجيات Software

مصطلح اطلق على مجموعة المكونات المعنوية لنظام الحاسب من تعليمات واجراءات وبرامج وانظمة تشغيل ولغات برمجية (العبيدي، 2010:61) . وهناك سببان رئيسيان دفع العالم اليوم للاهتمام بالبرمجيات الاول يعود الى التطورات التقنية والحاجة الى خزن مئات الالاف من الملفات والثاني الى الحاجة لطرائق معتمدة للتعامل مع المعلومات المخزونة (Pohl,2004:2) . ويحتوي جهاز الكمبيوتر على نوعين من البرمجيات هي (برامج النظام ، وبرامج التشغيل) ، وتستخدم برامج او ما يطلق عليها برمجيات النظام لإدارة نظام الكمبيوتر والموارد وتبسيط البرمجة (Hasselbring,2000:107)، اما برامج التطبيقات فهي مثل جداول البيانات والمعالجات ، تساعد مباشرة المستخدم للقيام بعمله (Haag&Keen, 1996:37) .

وان اهمية البرامج في الاعمال ظهرت منذ 1950s ، ولاحظت ان الشركات لديها زيادة كبيرة بالنفقات على البرمجيات مقارنة مع الأجهزة مع ذلك تصميم البرامج وتطويرها منها البرامج الخدمية والانتاجية الاكثر استخداما (Stair&Reynolds,2010:134) . وبتعريف البرامج من قبل (Taleghani et al .,2013:1091) يشير الى "انها التعليمات ، واللغة، والعمليات، وتدقق العمل ويوفر الفرصة للناس لاستخدام أجهزة الكمبيوتر" . وتعد عملية الاستخدام للبرمجيات عن طريق النقر على زر موافق ليبدأ البرنامج بالتشغيل حتى تتمكن من العمل (Kay& Lauricella,2011:39) ، وتحصل البرمجيات على مدخلاتها عن طريق لوحة المفاتيح او غيرها من اجهزة الادخال للكمبيوتر (الجراح ،2006:63) ، وتعمل هذه البرمجيات على ترجمة الاوامر الى نظام التشغيل كي تكون مفهومة له لأداء عمله (جبوري،2009:142) . والبرامج المساعدة تساعد على صيانة انظمة الكمبيوتر وحل المشكلات وتحسين ادائها هذه الدائرة توفر للمستخدمين أدوات قيمة معرفية من البرامج وموارد المحتوى، والخدمات ذات الصلة (ابو كريم 2013:15) ، وبرامج التشغيل مسؤولة عن سير العمل في جهاز الكمبيوتر اما البرامج المساعدة فلها علاقة بوظائف الكمبيوتر (Celebic & Rendulic,2011 :2) ، وانجاز مهام ووظائف اجهزة الكمبيوتر لا يمكن أن تودي الا بوجود البرمجيات (الربيعي، 2005:26) .

وهناك نوع اخر يطلق عليه برامج معالجة النصوص لإنشاء وتشكيل وثائق النص و في الوقت الحاضر، فإنها يمكن أن تحتوي على الصور والرسوم البيانية والجداول (ررفرافي،2014:27) ، الى جانب وجود الكثير من التطبيقات الجاهزة التي توافرت من قبل شركات البرمجيات مصممة لغرض تسهيل عمل المؤسسات الخدمية بنقل معلومات متسلسلة ومرئية (Drukkerij,1983:105) ،بالاضافة الى الرسوم المتحركة والورش وتدريبات وتمارين مع الدروس التعليمية المهيئة والمبرمجة مسبقاً" ضمن قواعد معينة (Ross et al.2010:19) ، كما تم تطور بعض البرمجيات الخاصة بقواعد البيانات عام (1980) التي تسهل عملية البحث عن البيانات عن طريق تقديم سؤال عن الموضوع ويبدأ الاستعلام والبحث عنه بسرعة ويحضره للشاشة (Digesara et al.,2014:497) و لا ننسى ان هناك فريقاً يعمل لتصميم هذه البرمجيات والتطبيقات العلمية الضرورية حسب الحاجة اليها والعمل على تحديثها يطلق عليهم المبرمجون (Václav et al.,2011:69) ، وتقع عليهم مسؤولية التزويد بتطبيقات الكمبيوتر وتسهيل تقديم الخدمات المطلوبة حسب اختصاصهم (Csorny,2013:6) .

وفي التعليم العالي تلعب البرمجيات ذات الصلة بها دورا كبيرا عن طريق تشغيلها الذين يمتلكون مهارات عالية للاستخدام مثل برامج حفظ السجلات وطريقة خزنها وكذلك الكتب والمقالات والبحوث العلمية واسترجعها وقت الطلب بسهولة وباقل وقت (Veljanoska& Axhiu,2013: 5) ، ونلاحظ في الآونة الاخيرة دخلت الكثير من البرمجيات الحديثة التي تعالج عملية تقييم الاداء والرقابة على الاداء وتزود بتغذية راجعة بأماكن الضعف ومساعدة الافراد بالتصحيح والمعالجة لها أنيا وذلك عبر سجلات الكترونية معدة مسبقا (Adeyemi,2011:249) ، ولا بد للاكاديميين من التعرف على استخدام هذه البرمجيات مثال البريد الالكتروني والرسائل الفورية وكيفية تحديث البرامج (Fried,2007:3) ، كون البريد الالكتروني هو الاكثر استخداما حاليا للتداول والتراسل ونقل البيانات وغير مكلف ويستخدم عبر شبكات الانترنت للتواصل المعرفي بين الاكاديميين (kumar,2014:1021) ، وحماية جهاز الكمبيوتر من البرمجيات الضارة التي تتلف الملفات لمنع فقدانها وهي تحتوي على معلومات مهمة تخص العمل (Ousley,2013:33) ، عن طريق مجموعة من التطبيقات التي تدعم حماية البيانات وتأمين التواصل بالتشفير بين جهات الاتصال ومنها رسائل البريد الالكتروني (Stallings,2011:491) .

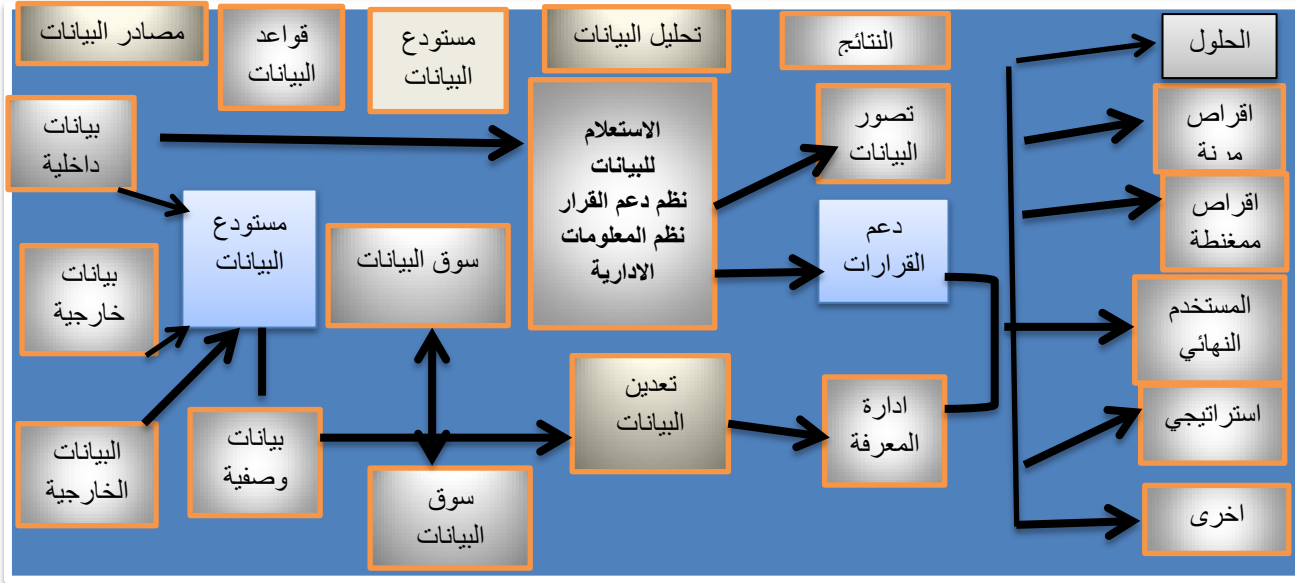
ويبين لنا الباحثون (Al-rahmi et al.,2014:211) ان هناك استخدام لأحدث تطبيقات التواصل الاجتماعي من قبل مطورو المناهج الدراسية بدراسة بيئات التعلم والأنشطة المختلفة بهدف تدويل التعلم والتدريس بالطريقة التي تعترف بها وتحترمها (Leftheriotis &Giannacos,2014:136) ، وتستخدم بلوحات النشرات المترابطة لدعم التدريس والتعلم الدولي ، ويمكن للكثير من الاكاديميين الاعتماد على جهاز الحاسوب وما يحتوي من برمجيات لتطوير طرائق التدريس مع معالجة البيانات وانتاج معلومات (Duhaney,2000:68) .

3.3.1.2 - قواعد البيانات Database

تعتمد الكثير من المؤسسات على ما تمتلكه من قواعد بيانات لمواجهة الازمات التي تعصف بها في ظل المنافسة والتغير في البيئة الخارجية ولا تكاد تخلو اي مؤسسة منها (Shobaki et al.,2017:36)، وقواعد البيانات هي مجموعة من الحقائق ذات الصلة، اي مجموعة منظمة ، لأنه في قواعد البيانات يتم وصف جميع الحقائق المرتبطة بعضها مع الآخر (Hardcastle,2008:14) كما عرفها (Al-Mamary et al,2014: 23) " بانها عبارة عن حقائق خام ليست ذات معنى او سياق هادف الا ان تتم معالجتها حتى تتحول الى معلومات مفيدة " ، وسبب صلة الارتباط بين الحقائق بعضها مع الاخر لأنه سوف يتم تحليلها لإنتاج معلومات مفيدة لموضوع معين (Reddy& Andrade,2010: 2) ، لهذا يجب تنظيم قواعد البيانات باذ يمكن الوصول إليها على وفق محتواها وتتمتع بسهولة تصحيحها ومن ثم تحليلها لتظهر نتائج مضبوطة (Drukkerij ,1983:106) .

ان قواعد البيانات تدار من قبل أنظمة البرمجيات المعروفة باسم نظم إدارة قواعد البيانات (Soliman& Karia,2015:381) وعرفت بانها (عبارة عن المستودع الذي يحتوي البيانات والمواضيع والملفات المؤسسة والمترابطة مع بعضها مع البعض التي تصف كل العمليات والاحداث الجارية في المؤسسة بكل تفاصيلها) (العبيدي,2010:63) ، ويمكن اضافة قواعد معالجة البيانات وتعديلها وتحديثها باستمرار لتواكب المستجدات والمتغيرات وتعطي المستخدمين ما يرغبون فيه أحدث البيانات (Murumba& Micheni,2017:15) فريدة وحكيمة ، وذلك باستخدام أوامر من لغة الاستعلام لتساعد في عملية اتخاذ القرارات (Turban et al,2002: 21) ولا بد من مصادقة مصدر البيانات وهو يوفر إثبات المصدر من وحدة البيانات هذا النوع من الخدمة يدعم تطبيقات مثل البريد الإلكتروني، اذ لا توجد تفاعلات مسبقة بين جهات التواصل (Stallings,2011:15) ، النقاط البيانات وتخزينها هو الاستفادة منها في عملية التخطيط أو صنع القرار ، ولكن لكي تكون البيانات مفيدة للمخططين وصانعي القرار، يجب فهمها في السياق وبعبارة أخرى، البيانات هي مجرد أرقام والكلمات التي تصبح ذات مغزى فقط عندما ينظر إليها ضمن إطار ظرفية (Pohl,2004:3) ، وتعمل قواعد البيانات على اسناد نظم دعم القرارات للاستفادة من الموارد المتوفرة لتحقيق الاهداف المنشودة (Hemmatfar et al.,2010:159) ، ونلاحظ ان هناك فرقاً كبيراً بين البيانات والمعلومات فالبيانات تتكون من الحقائق والأرقام التي لا معنى لها للمستخدم ، اما المعلومات فهي بيانات تمت معالجتها بواسطة معالج البيانات كي تصبح ذات معنى ومغزى وممكن الاستفادة منها (Ahmad & Digesara et al ,2013: 469, Selva,2016: 2823) وان هذه البيانات والمعلومات لا يمكن ان تكون مفيدة الا في حالة الوصول اليها من قبل المستخدمين (Reddy et al.,2009: 5) . ومعظم البيانات يتم خزنها بمستودعات ويتم الحفاظ عليها لحين الحاجة اليها واستخدامها وتتوفر للجميع عبر وسائل الاتصال والاجهزة المعتمدة تقنيا

وللجميع بلا قيود مكانية او زمانية (Kumar,2014:1022) والشكل ادناه (2-2) من عرض الباحثين (Turban et al,2008) يوضح دورة حياة البيانات من التجميع من مصادرها والمعالجة حتى الوصول الى متخذي القرار من المستخدمين المختلفين من مناطق العمل المتعددة ، ولا بد من الاشارة ان البيانات لا يمكن الاستفادة منها الا اذا تم تحليلها وتحويلها الى معلومات مع قنوات اتصال لتعطي روح للمعلوماتية وتنقلها الى المستخدمين مما يستفادون منها لأداء المهام باتخاذ القرارات وحل المشكلات ويمكن ان تكون المشاكل بحثية او متخصصة بالمنهج العلمي (Krishnaveni&Meenakumari,2010:28)



شكل (2-2) دورة حياة البيانات من التجميع ومن ثم التحليل وتحويلها الى المعلومات داخل المؤسسات .

Source:-Turban et al,(2008),hand book information technology for management ,transforming business in the digital economy ,6th edition, Jone wiley&sons, inc.all rights reserved,p83.

4.3.1.2 الشبكات Networking

الشبكة العالمية هي خدمة تقدمها شبكة الإنترنت تستخدم معايير مقبولة عالميا لتخزين واسترجاع وتنسيق وعرض المعلومات في شكل صفحة على الإنترنت (Dbrien,2003:11) . وذكر لنا الباحثان (Laudon&Laudon,2014:51)، ان صفحات الويب تحتوي على نصوص ورسومات ورسوم متحركة وصوت ومقاطع فيديو وترتبط بصفحات ويب أخرى . اما (شوقي ، 2008:21)، فيقول انه " بالنقر على أبرز الكلمات أو الأزرار على صفحة ويب، يمكنك ربط الصفحات ذات الصلة للعثور على معلومات إضافية وروابط إلى مواقع أخرى على الويب" . انها الجهات المعنية مباشرة بمعاملة المعلومات ويشمل هذا المعيار التطبيقات التالية: البريد الإلكتروني، والفاكس، والهاتف الخليوي، والإنترنت (Keramati,2007:393) .

ان التواصل الفعال هو أمر أساسي لنجاح كل مشروع إنساني كبير، ونستخدم اليوم الرسائل الإلكترونية والشبكات لتقليص العالم (الجراح، 2006:63)، وتمكين الناس في كل مكان إلى التواصل بشكل فعال دون الحاجة إلى الاجتماعات وجه لوجه (الداودي، 2005:38)، و يشار إلى ان الاتصالات السلكية واللاسلكية هي النقل الإلكتروني للإشارات والاتصالات، مثل الهاتف والراديو والتلفزيون (Jern,2009:36)، والشبكات تتألف من مجموعة من المحطات، توجد في مواقع مختلفة ومرتبطة بعضها مع البعض بوسائط تتيح للمستفيد تسهيل وتبسيط عملية الارسال والتلقي (جبوري، 2009:142)، ويمكن أن تسهم في تبادل البيانات، المعلومات، ومعالجة الوظائف، على نحو متزايد، في الأعمال التجارية (الربيعي، 2005:29).

وتؤكد دراسة (Ololube et al., 2009: 2) ان استخدام تقنية المعلومات يزيد من توفير المعلومات، كما تؤدي دوراً كبيراً في تبادل المعلومات ونشرها وكما تقلل حالة عدم اليقين والكفاءة المنخفضة، وان الشركات الرائدة حالياً هي من تتعامل بشكل مكثف مع شبكات الانترنت (Makasi & Govende, 2015:41)، وتعرف شبكات الاتصال السلكية واللاسلكية بانها عبارة عن نقل سلطة من الإدارة إلى الافراد في المستوى الإداري الأدنى عن طريق (روح المعلوماتية) أي عملية التبادل المستمر للمعلوماتية باستمرار وتمثل احياء لها (Webster, 2006:103)، والاستفادة منها في قضاء الاعمال والمهام المكلف بها، واحداث تغييرات جذرية انية في المهام.

ويرى (Khan et al., 2015: 85) انه قريباً جداً ستكون اماكن العمل عبارة عن قاعات مجهزة بشاشات، وأجهزة العرض، أنظمة الصوت، أنظمة ذكية بلوحات اللمس عن بعد / محادثات الفيديو، التلفزيون والبيث الإذاعي، وكل هذه تعد وسائل مساعدة لتحسين اداء الاكاديميين في تنشيط الاتصالات بينهم ومساعدتهم على انشاء علاقات داخلية للتبادل المعرفي (Azma et al., 2012:95)، او خارجية مع اقرانهم عبر البريد الإلكتروني، صفحات الفيس بوك، وباقي مواقع التواصل الاخرى.

(Gabcanova, 2011:11) وسوف نستعرض الآن انواع الشبكات بشرح موجز لها وكالاتي :-

أنواع لشبكات حسب التغطية الجغرافية

ويمكن تقسيم شبكات الكمبيوتر إلى المجموعات التالية (Girffin, 2005: 731)

■ الشبكات المحلية (LAN)

وهي الشبكة التي تربط أجهزة الكمبيوتر القريبة، على سبيل المثال، منزل أو شبكة مكتب، ويتم عن طريقها تقاسم موارد المعلومات عبر اجهزة الكمبيوتر بين المستخدمين (ابو كريم، 2013:18).

ويمكن ان تتصل بشبكة الانترنت فيما بينها وتستخدم للأعمال التجارية الصغيرة كمشاركة الملفات والأجهزة مثل الطابعات (Rackley, 2007: 41).

■ شبكة محلية لاسلكياً مساحة واسعة شبكة (WAN)

وهي شبكة الكمبيوتر التي تربط مجموعة من أجهزة الكمبيوتر مع بعضها البعض الاخر من خلال قنوات الاتصال المخصصة أو الإنترنت (فريدة وحكيمة، 2014:38)، و التي تربط مناطق جغرافية كبيرة كمدينة او حرم جامعي متكامل (Comer, 2009:309) .

انواع الشبكات حسب المدى

١- الإنترنت (WWW)

نظام عالمي للشبكات المترابطة للوصول إلى الإنترنت ، ونقل البيانات بغض النظر عن المسافة والحدود الوطنية، لنشر المواد على شبكة الإنترنت (Shamsan&Otieno, 2015:1)، والحصول على معلومات نشرت من قبل الآخرين (شوقي، 2008:18) ، اذ يتكون الإنترنت من الكم الهائل من خطوط وقنوات الاتصالات ، ومفاتيح وأجهزة الكمبيوتر والأجهزة الأخرى تسمى الشبكة العالمية العنكبوتية لخدمة الانترنت ب(WWW) (Keskin, 2003: 23) .

فضلا عن ذلك يرى (Khan et al., 2015: 85) ان الانترنت هو استخدام خدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية مثل البريد الصوتي، والبريد الصوتي المتنقل، والنطاق العريض، والبريد الإلكتروني اللاسلكي وخدمات البيانات ، مثل الهاتف، والإنترنت، والرسائل القصيرة ومنصات الشبكات الاجتماعية ، مثل تويتر أو الفيسبوك "، اما الباحثان (Shaikh& Cornford, 2013:15) فيحددان ان الانترنت يعني قدرة التقنية المختلفة مع أنظمة تشغيل مختلفة لتبادل المعلومات والعمل معا . مع التنبيه لوجود مجموعة من الملفات تنشر عبر الشبكات تحتوي على فايروسات والالتزام بعدم فتحها والتأكد منها (Ousley, 2013:38) ، وتمثل الإنترنت تقنية الابتكار، التي تتراوح آثارها من التواصل إلى التفاعل صبحت جزءا من الحياة اليومية للعالم كله هو مكون هام لعدد كبير من مجالات البحث (Shaqiri, 2015:74)، انها تساعد الاكاديميين في التعليم العالي على اطلاق التعليم عن بعد والقاء المحاضرات عبر الشبكات الانترنت والتواصل الاجتماعي (Zakaria & Shariff, 2006:62)، دعم التواصل بين الباحثين من الاكاديميين مع اقرانهم في جامعات عالمية وتبادل المعلومات والاشترك بالأبحاث العلمية الابتكارية والابداعية، بالإضافة الى انها تسهم بأرسال البحث بالبريد الإلكتروني للنشر في المجالات العلمية العالمية (Murumba & Micheni, 2017:17) .

٢- الإنترنت

عادة شبكة الكمبيوتر التي تستخدمها مؤسسة واحدة، والتي يجري فيها تقاسم الموارد المعرفية باستخدام تقنيات الإنترنت (Lefttheriotis & Giannacos, 2014:134) ، والوصول عادة ما يكون ممنوح للمستخدمين ويتمتع بثقة عالية واذن بنقل البيانات عبر شبكات الحاسب (مريم، 2010:41) .

شبكات اتصال تسمح بالخروج عبر حدود المؤسسات وترتبط بمعلوماتها مع منظمات اخرى وترتبط بشبكة انترنت (Turban et al, 2002: 68) ، ويمكن من خلالها التواصل والحصول على البيانات من اطراف المصلحة في اي وقت يحتاجها المستخدم ويساهم في زيادة الفاعلية ومنح ميزة تنافسية للعمل (Zainon &Salleh,2011:7251) .

Videoconferencing عقد المؤتمرات عبر الفيديو

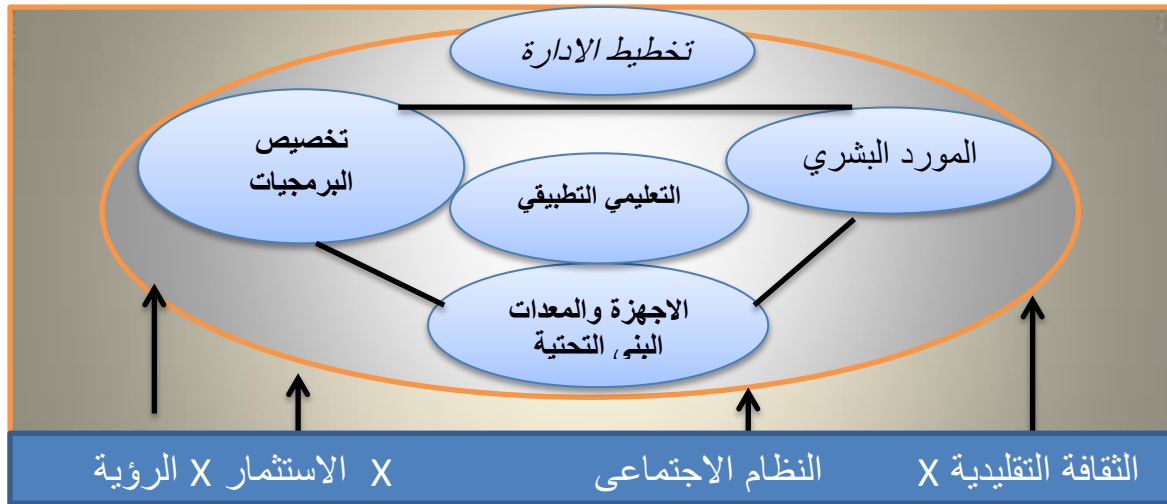
تعد مؤتمرات الفيديو إحدى افضل الطرائق اليوم لأنها تقلل من نفقات السفر والوقت، وتزيد الفعالية في الاداء المهني من خلال سرعة الاستجابة للمشكلات، والوصول إلى عدد أكبر من الناس، والحد من الازدواجية والجهد من قبل مواقع موزعة جغرافيا للمؤسسة (Veerraju&Rao,2011:39) ، و حدد لنا الباحثان (Stair&Reynolds,2012:252) "ان جميع أنظمة مؤتمرات الفيديو تجمع قدرات الفيديو ومكالمة هاتفية مع البيانات أو وثيقة عقد المؤتمرات أنت يمكن أن يرى وجه الشخص الآخر، عرض نفس الوثائق، وتبادل الملاحظات والرسومات" . مع بعض الأنظمة، يمكن للمتصلين تغيير وثائق حية في الوقت الحقيقي (Lin,2010:12) ، واخيرا يمكن بتجدد الوثائق الخاصة بالأعمال ، وميزة مشاركة تطبيق للدائرة التلفزيونية المغلقة ويعزز الإنتاجية الكفوة (Sedgwick & Spiers,2009: 3) .

ونلاحظ ان جميع ما ذكر من ادوات تقنية المعلومات السابقة تعد وسائل تستخدم لغرض التواصل والحوار والتفاعل (Leftheriotis &Giannacos,2014:140) ما بين الاكاديمي واقرانه في الجامعات العالمية .

4.1.2 علاقة تقنية المعلومات بالتعليم العالي

ان تقدم اي مجتمع بشري لا يعتمد على ثرواته الطبيعية وحسب ، بل على ايضا على ما يمتلكه من عناصر بشرية معدة اعدادا جيدا (محسن ، 2011:1) ، انها رسالة كل مؤسسة ان تحقق مجموعة متطلبات البقاء في بيئة متغيرة ومعقدة وتسعى لبذل الكثير من الجهود لذلك (Shabbir&Salaria,2014: 241) ، و منذ عام 1980s انفق التعليم العالي ملايين الدولارات على تقنية المعلومات ، وهي مدخل رئيس للمزيد من الانفاق لتحسين المعلومات وتقديم اداء افضل (Goldstein&Katz,2005:11) ، الى جانب ان مؤسسات التعليم العالي لها دوراً مهماً في تطوير المجتمع وتقدمه منطلق من مهامها وما تقدمه من نتائج التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (ابو عاشوروشطناوي,2014:337) ، ويمكن لنا تعريف التعليم العالي بانه (قطاع مهم ومتنوع في اقتصاد المجتمعات المدنية ، وهو يتضمن مجموعة متنوعة واسعة من المؤسسات العامة والخاصة كليات المجتمع) (بوعلق ، 2012:207) ، تكون مدتها من اربع سنوات دراسة الى ست

سنوات وهي ومؤسسات بحثية كبيرة النطاق فهي مدن افتراضية تتكون من عشرات الآلاف من الناس (ليلي, 2013:1)، وتسهم بالتعرض للمعارف والمفاهيم والأفكار الجديدة بطريقة مبرمجة نسبيا بشكل يعمل على زيادة أو تعديل المواقف والمعتقدات (Shapiro et al.,2013: 58) ، ويعود ذلك إلى حقيقة أن نظم التعليم العالي في الدولة هي آلية القوى العاملة خلق الأمة (Akinyemi&Abiddin,2013:225) ويمكن ان نوضح مفاهيم الوظائف الرئيسية للجامعات فالتعليم هو توفير الخدمات التي تؤدي إلى اكتساب الطلاب للمعرفة والمهارات والمؤهل العلمي والتقدم النفسي والاجتماعي (Menon,2015:12) ، والبحث هو التحقيق الذي يؤدي إلى توسيع المعرفة حول موضوع يظهر كنتائج وفهم وابتكارات تقنية وعلمية (Abili et al.,2016:288)، ولا ينبغي اعتبار التقنية في مجال التعليم بديلا عن التعليم وجها لوجه بل كدعم "لتحقيق الأهداف التي لم يتم تحقيقها بطريقة فعالة على خلاف ذلك وتوسيع نطاق الوصول، وتعزيز المساواة، وتحسين الكفاءة الداخلية للنظم التعليمية وتعزيز نوعية التعليم (Jhurree,2005:469) ، و المعلومات في هذه المؤسسة تخدم غرضا" مختلف جدا على نطاق واسع لأن تبادل المعلومات بين مفاصلها يبقي المؤسسة تعمل على نحو امثل (Daft,2010:33)، كون المعلومات أساس وجودها انها ضرورية جدا لصياغة سيناريو المهنة من قبل المستخدمين (Kay&Lauricella,2011:35) ، الذين لا بد ان تتوافر بهم قدرات الاستخدام والتحكم بأدوات تقنية المعلومات بكفاءة (Ennedy et al ,2016: 3) .



شكل (2-3) الاطار العام بالتحول باستخدام تقنية المعلومات في التعليم العالي

Source:- Bhasin,2012, Integration of Information and Communication Technologies in Enhancing Teaching and Learning, Contemporary Educational Technology, Vol. (3),N.(2),pp.132.

الشكل (2-3) المذكور آنفاً يوضح الاطار العام بالتحول لاستخدام التقنية المعلومات في التعليم العالي (نلاحظ كيف تخطط الادارة باستخدام الأفراد +الاجهزة +البرمجيات) هذه العناصر مجتمعة معا" تعطينا النشاط العلمي للتعليم العالي وهي خلاصة المخطط مسبقا وما هو مطلوب منه انجازه والفائدة منه .

ويعد الباحث (Alfahad,2012:1276) ان استخدام تقنيّات المعلومات يمكن أن تساعد وتشجع الجامعات على مواجهة تحديات مجتمع المعلومات مع المطالب المتغيرة للتعليم والمعرفة، لان احد اهدافها هو النجاح في ظل هذه البيئة ولا يتحقق الا اذا ما استثمر في رعاية اكاديميها و عملت على تحسين ادائهم بشكل فردي ليكن بمجموعه نتيجة ايجابية لأداء الجامعة (Moghtadaie & Taji,2016:782) .

ان التقنية تحفز وتعزز الابداع و تحمل المخاطر لأغراض البحث العلمي واجراء التجارب العلمية (Kleiman,2007:9) ، فضلاً عن ذلك هي عامل مفيدة جدا لأنها تساعد الاكاديميين على حل المشكلات البحثية وما يتعلق بالتحليل الاحصائي ويختصر الوقت ويعطي نتائج دقيقة افضل من الطرائق التقليدية) (Adekeye,1997:320) ، وهناك ما يطلق عليه بالتدويل الثقافي للتعليم العالي والمدعوم إلى حد كبير من قبل الاكاديميين (Briguglio,2007:9) ، وهم الأكاديميون الملتزمون علميا مما يحدث فرقا ، بدلا من المبادرات القادمة مركزيا من قادة (Fernandez & Sallan,2009:388) ، لن تنجح اي جامعة في مساعيها لتبني التقنية اذا لم تتبع سياسات واضحة ومخططات مناسبة للاستخدام مثل برامج تحفيزية وتدريبية مدعومة والاهم منا هو توفير بنى تحتية تغطي الحاجات وبالأخص شبكات الاتصال (Oye et al.,2011:44) مضاف اليها ان يتم تفعيل عملية الاستخدام للتقنية داخل مرافق الجامعة كافة وترغب الاكاديميين بعملية الاستخدام المستدام وتحديد الغرض وحجم الاستخدام مع النتائج الخارجة منها والمتمثلة بالابداع البحثي وتقليل مخاطر والاستثمار الافضل للموارد (Adeyemi,2011:249) ، والكثير من النتائج الايجابية ترتبت على الاداء الجيد نتيجة تنظيم عملية الاستخدام ومتابعتها بشكل دوري وجودة المعلومات التي يوفرها لطلابها من الاكاديميين ويستخدمونها بأعمالهم (Keramati,2007:293) ، ومتابعة المستجدات العلمية عبر وسائل التواصل والبرمجيات انها استخدام اجهزة الاعلام التقنية في عملية التعليم والبحث العلمي انه تحول نحو المعرفة حتى تصل مرحلة القبول للتحول التام (Pegu,2014:513) . ممكن للاكاديميين ارسال اي متعلقات لهم عبر بريدهم الالكتروني ، مثل ارسال خطط الدروس المنهجية الى الجامعة ، متابعة المواقع الالكترونية الجامعية ، حضور مؤتمرات التقنية للوقوف على المستجدات (Krishnaveni & Meenakumari,2010:282) ، من بين أمور أخرى لجعل تقنية المعلومات اعتبارها منهاجا على جميع المستويات ومن ثم، ينبغي على الاكاديميين اعتمادها كأداة لتعزيز التدريس في صفوف المتعلمين واداة فاعلة للبحث العلمي (Wilson et al.,2014:162) .



الفصل الثاني
المبحث الثاني
التمكين الهيكلي

2المبحث الثاني :التمكين الهيكلي Structural Empowerment

1.2.2 مفهوم ونشأة التمكين الهيكلي Concept and origin of structural empowerment

يجب على المؤسسات أن تركز جهداً أكبر لتعزيز قدراتها التي تعتمد على مدى نجاحها في تلبية طلبات المستفيدين وتحقيق المميزات التنافسية (التلباني واخرون ،2013:735)، الى جانب ذلك ضرورة امتلاك الموظفون ممن يتلقون طلبات المستفيدين كل القدرات والمهارات لتلبيتها حفاظاً عليهم متمثلة بمميزات التفكير، وتوفير المعلومات والحرية والاستقلال والمشاركة (Alalie et al.,2016:2430) ، فضلاً عن تمكين المفاهيم المعاصرة التي ترفع العنصر البشري في التنظيم المعاصر إلى مستويات عالية من التعاون وروح الفريق والثقة بالنفس والإبداع والتفكير المستقل وريادة الأعمال (Callicutt,2015:5) ، و لا يمكن إدارة هؤلاء الموظفين في مجال المعرفة بأشكال قديمة من الإدارة الشمولية انهم يتوقعون الاستقلالية التشغيلية (Markos& Sridevi ,2010:89)، هذه الحقائق تدعم اهتمام المديرين بالتحول نحو جانب الموظفون ورفع مستوى الأداء بتوفير كل المتطلبات له ليشعر بالاستقلالية بالعمل بإقرار مفهوم التعاون بالقوة بينهم (Benitez et al.,2016:4) ، وتوضح لنا (حنان ،2015:5) معنى كلمة التمكين (Empowerment) بانها اشتقت من علم الاجتماعي النفسي في الستينات، والتي تمت دراستها من خلال كلمة (Power) اي بناء قوة الوظائف الإدارية أو القيادية في المؤسسات ، و بشكل عام نحن هنا نهتم بالجزء الهيكلي منه ، الذي عبر عنه (Dobre,2013: 6) بقوله " ان التمكين لا يختلف من الناحية الفنية كثيراً عن المعنى اللغوي " انه اعطاء صوت حقيقي للعاملين مع منحهم وتزويدهم بالمهارات والادوات والمعلومات ومساعدتهم على التفاعل مع الاخرين (Marume et al.,2016:13)، كما ذكر لنا الباحثان (Ahadi&Suand,2014: 41) معنى التمكين بانه " يمثل نهجاً قوياً لخلق اماكن العمل التي تجذب الموظفين وتحتفظ بهم وتجعلهم يساهمون بتحقيق اهدافها" ، والاكثر من ذلك يخلق بيئة عمل تشجع على تحسين الاداء الفردي الذي يساهم بتحسين الاداء العام (Ndegwa,2015:22) ، ولقد ظهر مفهوم التمكين في بداية الثمانينات، ولاقى شيوعاً ورواجاً في مدة التسعينات(حليمة ويمينة ،2015:3) ، فعلى سبيل المثال تظهر أدبيات تصميم الوظائف (Hackman & Oldham ، 1980) ، باستمرار أنه درجة إعادة هيكلة الوظائف من أجل توفير قدر أكبر من الاستقلال الذاتي للموظفون، من المرجح أن تولد مواقف ودوافع محسنة لأدائهم وبالمثل، تشير الأدبيات المرتفعة لنظم العمل المشاركة (1998 Baker and Hussilled) إلى أن رفاه الموظفون وأدائهم يمكن أن يعزز إلى درجة منح الموظفون رقابة مباشرة أكبر على كيفية أداء وظيفتهم (Biron & Bamberger,2010: 166) ولا بد لنا هنا من ان نذكر الباحث كاتتر كونه اول شخص درس التمكين الهيكلي ووجد انه يعزز السلوك

الاجابي للأفراد في داخل العمل (Tavia,2012: 3)، انه على وفق نظريته (1993) التمكين هو " السلطة الهيكلية في المؤسسات الرسمية وغير السلطة الرسمية و الوصول إلى المعلومات، وفرص النمو والدعم بالموارد (Cho et al. ,2006: 46) وايضا تعطي سلطة وحرية اكبر في تأدية المهام المكلفين بها بلا قيود عبر قانون عام يخول اليهم حق اصدار قرارات بالاعتماد على تقديراتهم بنسبة معينة (Pranevičienė,2011:549)، كما ان توفر فرص التدريب والتطوير والتنمية تهدف إلى تمكين جميع الموظفين للقيام بأدوارهم ، وتقديم خدمات عالية الجودة ورفع ممارسات الاداء ليكن بمعايير عالية ومقبولة وزيارة المعارف والخبرات (Vinesh,2014:218) ، تمكين الموظفون هو بناء علائقي تصف كيف أن أولئك الذين لديهم السلطة في المؤسسات مع تقاسمها مع أولئك الذين يفتقرون إليها(Fernandez&Moldogaziev,2011:3) • وتعد السلطة قوة الوصول الى الموارد تحت طائلة القانون وحق التصرف بها في العمل اي تمكينه منها بأمر قانوني معترف بها وليس تخويل مؤقت او جزئي (manojlovich,2007:2) •

ولاحظ الباحثان (Teixeira&Figueiredo,2015:152)، تزايد الاهتمام في المؤسسات الرائدة بتمكين العنصر البشري لما له من تأثير جوهري في الكفاءة والفاعلية وذلك بالاستغلال الامثل لطاقت الموارد البشرية المتاحة في سبيل تحقيق اهداف المؤسسة • وان التمكين الهيكلي يمثل أحد التقنيات الفعالة لزيادة الإنتاجية الفردية ، والاستخدام الأمثل لقدراتهم الفردية والجماعية من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية(Ganjinia et al,2013: 38) • ويمكن تعزيز تمكين الموظف الذي يؤدي إلى نتائج إيجابية للتنظيم مثل الرضا الوظيفي وتقليل الإرهاق بالعمل والوصول إلى المعلومات غير متوافرة (Men,2010:13)، وفي حالة عدم الدعم بالمعلومات يمكن للموظف تبني معلومات غير ذات مصداقية وبالتالي الوقوع بالعمل الخطأ (Thuss,2014:2) • انه حق الوصول الى موارد الطاقة وسلطة التصرف بها حسب متطلبات العمل والقضاء على الضائقة الاخلاقية المتمثلة بمعرفة الشخص ما يجب عمله ولكن قيود خارجيه تمنع تمكينه بسلطة العمل (Ganz et al ,2012:1) • اي انه يمثل حل للنزعات على الموارد وسياسة مناسبة لتسهيل القيام بالعمل والتوافق بين قوى المصالح المتواجدة ، (Omisore& Nweke,2014:165، البلوي، Cheng& ،2008:7) (Boey,2015:1) • اذ ان بنوية التمكين تكون مرتفعة عندما يتمكن الموظفون من الوصول إلى هذه الهياكل في أماكن عملهم ، و ينظر إليها على أنها توفر لهم (دعم المعلومات والموارد المادية وفرص التنمية والاتصال الميسر لتسهيل اداء المهمة (Walston,2012: 26) يمكن أن يصنعوا قرارات سريعة لحل المشكلات دون الحاجة إلى أن يطلب من المدير ما يجب القيام به (Peter et

Alraja& Alomiam,2013:807،al,2016:2) كما يمنح لهم ويعطيهم الراحة والرضا وقلة الارهاق والضغط والالتزام وقضاء وقت اكثر بالعمل(Bawafaa,2014:3) .

والتمكين يقلل العلاقات المتوترة بين الموظفين ويزيد من الثقة والتعاون بينهم يحسن الصحة والحالة النفسية كون الشخص يعرف ماذا يفعل ولا يتدخل احد بإنجازاته اليومية للثقة الكبيرة بأدائه(Demirkıran& Taşkaya,2016:211) ، والتمكين حسب رأي كلا من (Hasani&Sheikhesmaeili,2016:338)هو الحدث الهام والحاجة لرفع خبرات ومهارات الموظفين وضرورة المشاركة الابداعية كونهم أعضاء بها امر ضروري جدا تمكينهم لتوليد أفكار جديدة وشعورهم انهم اصل مهم في المؤسسة ويعطي تقنية استباقية والاكتفاء الذاتي (Ukil,2016:179) .

واخيرا لابد من توفر شرطين اساسيين ليكون التمكين الهيكلي ناجحاً اولا دعم الادارة العليا له وتكييف الموظفين عليه والثاني ثقافة التمكين الهيكلي التي يجب ان تشاع بين الموظفين ليصل الى المرغوب فيها من تطوير امكاناتهم التي تصب في تحسين الاداء في الخطوط السفلى (Erstad,1997:325)، ان اي تمييز من أي نوع في توزيع المكافآت يعد تعويضاً يناسب عائد الخدمات المقدمة كما انها تعكس قيمة الشخصية من اذ المهارات والقدرات والتعليم والتدريب الذي اكتسبهه (Dogbe,2011:271 & Mensah) ، تمكين الموظفين في الخطوط الأمامية لا يمكن أن تعمل في فراغ لأنه يتطلب متطلبات ظروف خاصة ومن المتوقع أن تكون تقنية المعلومات كأهم متطلبات وخصائص لتمكين الموظفين في القرن (21s)(Qudah& Melhem ,2011:40) اي ان التمكين له دور ايجابي بالتفاعل مع تقنية المعلومات وتوفير المعلومات لاتخاذ القرار والحد من حالة عدم اليقين واعطاء الموثوقية بها (Namani ,2010:110) .

وفيما يلي نعطي مجموعة من تعاريف الباحثين للتمكين الهيكلي ، اذ عرف القاموس البريطاني التمكين بوصفه " عملية اسهامات القادة بإعطاء السلطة للآخرين أو تمكينهم من العمل" (Al-Dweik et al.,2015:169) ، وبتعريف اخر " هو اعطاء صلاحيات للعاملين واثراء كمية المعلومات التي تعطى لهم وتوسيع فرص المبادرة لاتخاذ القرار ومواجهة المشكلات التي يتعرضون اليها انيا" بعملهم ووظائفهم المحددة" (Martin,2010:29) ، مساعدة الموظفين على العمل بمزيد من الفعالية في مواقفهم الحالية من خلال تعريضهم للأحداث والمفاهيم والتقنيات وتطوير المهارات التي سوف تحتاج في مجالات معينة (Kulkarni, 2013:138) ، ويمثل قدرة اتخاذ القرار بتفويض الصلاحيات بمعرفة المشكلة ضمن ما معروض من معلومات متوفرة ويجاد القرار الذي يتناسب مع الاهداف ولا يبتعد عنها (Graham et al.,2015:452) ، اما مشاركة الموظف هو عملية النظام الذي يخلق روح التعاون ويحسن الاداء بشكل كبير (Amayi et al.,2016:264) ، انه يدعم المساهمات الإبداعية لكل عضو ويحقق النجاح ويحسن الاداء إلى حد كبير ويطور المهارات والدوافع لقوى العمل

(Potocki&Brocato, 1995:404) ، وفيما يلي جدول يوضح مجموعة من تعاريف الباحثين للتمكين الهيكلي .

جدول رقم (2-2) يوضح مجموعة من تعاريف الباحثين للتمكين الهيكلي

ت	الباحث او الكاتب	السنة ورقم الصفحة	التعريف
١	محمود	2007 P:200	" امتلاك الفرد لقوة بما يعزز من قدرته بأن يكون فاعلاً في المؤسسة"
٢	Men	2010 P:13	المشاركة التي تزيد قوة كل فرد في المؤسسة .
٣	Tavia	2012, P:6	شعور الموظفين بحالة السيطرة على اعمالهم وانهم قادرون على انجازها بفاعلية .
٤	Mota	2015 P:17	مشاركة الموظفين في العمل لتحقيق جودة الخدمة
٥	Puncreobutr & Wattanasan	2016 P:162	ميزة للقيادات الاكاديمية لخدمة المستفيدين والمؤسسات الى جانب الاستفادة من المعلومات التي يتمكنون من الوصول اليها بسهولة لغرض استخدامها في اتخاذ القرارات.
٦	عيسى	2016 P:9	ممارسة المؤسسة لإنتاج وتبادل الرؤية التي تم الاتفاق عليها والحصول على رد من أعضائها لزيادة تحسين تنفيذ الرؤية الجديدة .

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على الادبيات .

لنتوصل الباحثة من خلال التعاريف السابقة الى ان التمكين الهيكلي (هو منح الموظفين السلطة مع الامكانات المادية وفرص التدريب والتطوير واتخاذ القرارات ليكونوا مع الادارة العليا بتحقيق الاهداف ومشاركين بالنتائج اي كانت ويشعروا بانهم جزء فاعل ومتفاعل مع افراد العمل الاخرين ومن جهة اخرى يعزز جودة الخدمات المقدمة الى المستفيدين) .

2.2.2 أهمية التمكين الهيكلي The importance of structural empowerment

من خلال ما ذكرنا مسبقاً عن تعريف التمكين يمكن ان نحدد اهمية التمكين الهيكلي وسبب اختيارنا له كموضوع للدراسة حسب راي الباحثين الذين ذكروا لنا هذه الاهمية كالآتي :-

❖ كونه يحقق اهدافاً مؤسسية ، لا يمكن تحقيقها دون اشراك العاملين (علي واحمد ،2013:165) ، اذ تبين الدراسات ان المديرين الذين مهدوا الطريق لتمكين الموظفين استطاعوا تحقيق اهدافهم واستفادوا من خبرتهم (Aljaf&Sadq,2015: 85)،فالمؤسسة تحتاج الى معلوماتهم و خبراتهم ومهاراتهم وكذلك الى جهودهم لتحقيق اهدافها والكفاءة الذاتية، والإنتاجية، والفعالية ، وهذا يسهم في تحقيق مزيد من الرضا والالتزام الوظيفي (Walston,2012: 2, Teixeira& Figueiredo,2015:158) ، انها الوصول إلى الهياكل التي تعزز التمكين (الفرصة، المعلومات، الموارد والدعم) وتوفر للعاملين عند الضرورة أدوات لإدراك مستويات الحكم الذاتي(Hasani&Sheikhesmaeili,2016:338) ، في يرى الباحثان (Biron &Bamberger,2010:165) ، أن التدخلات التمكينية قد تعزز بالفعل الكفاءة التشغيلية إلى الحد الذي توفر للموظفون المرونة اللازمة لتقديم استجابات مبتكرة في الوقت المناسب للمشاكل أو الاحتياجات المتعلقة بالوظيفة . ومن خلال ممارسة حرية التصرف الروتينية عندما يختار العاملون بدائل من مجموعة خيارات متاحة امامهم لغرض اداء المهمات (Khoshhal&leshtegar,2016: 1239) ، اما الحرية الخلاقة (المبتكرة) غير الروتينية فهي ممارسة كل ما يمكنهم ، عندما يطلب منهم ايجاد البدائل بأنفسهم لأداء المهمات والواجبات يساعد التمكين الشخص على اتخاذ قرارات فعالة (Abdullah et al.,2015:3) ، انها سلطة معطاة بالقانون وحق التصرف بالموارد المتاحة وتوقع النتائج وتحمل مسؤوليتها (Manojlovich,2007:2) .

❖ يؤدي الى تعزيز مشاعر الكفاءة الذاتية بين أعضاء التنظيم "، تعزيز تحسين الاداء وممارسة المهنة وتقديم افضل الخدمات (Martin,2010:45) . ينهي حواجز و ظروف العمل التي تشعر الموظفون بالعجز ويجعلهم يحبون العمل والقبول بتحمل المسؤوليات وتلبية طلبات المستفيدين باستخدام تقنيات الادارة الرسمية وغير الرسمية من خلال توفير المعلومات بفاعلية (Al-Jammal et al.,2015:51) ، Bushell,2013:45) . ويرى الباحثان (Demirkıran& Taşkaya,2016:215) ان التمكين يخلق بيئة عمل مناسبة لزيادة الكفاءة ويقلل التوتر ويقضي على الاثار السلبية لضغط العمل ويعزز نتائج الاداء الفردي .

❖ فضلاً عما ذكر انفاً يخبرنا الباحثان (Liu& Breit,2013:152) ان التمكين الهيكلي يساعد على زيادة الكفاءة الذاتية والتعلم والمشاركة في بيئة العمل ،انها تقلل اعباء العمل وتزيد من الأندفاع والتحفيز للخوض في التجارب العلمية وبالأخص محاكاة المشكلات الواقعية (Ahadi&Suand,2014:49) ،وعدها جزءاً منهم كونها تحت ملكيتهم وتعزز بهم روح الالتزام والتركيز للوصول الى النتائج المرغوبة مثل الابتكار، وزيادة الفعالية، وتحسين الأداء(Lue,2010: 2) ، وبالتالي سيرها بالاتجاه المقبول وتوضع الاستراتيجيات عبر التمكين الذي يشجع المبادرات والسلوكيات المبتكرة فيما بينها لتكون هذه المؤسسات بموقع القوة وقادرة على الاستمرار والبقاء لأطول مدة ممكنة في ظل المنافسة (البلوي

(2008:22)، وتبقى للتمكين علاقة قوية بالثقافة التنظيمية فضلاً عن الثقة بالنفس فهي ضرورية لتواجد (Seibert et al.,2011:983) حتى تعطي للأفراد قدرات اندفاع كبيرة لتجريب خطط جديدة بلا وجل او خوف من الفشل وتحقيق النجاح (GanjiNia et al.,2013,40)، ويرى (Graham et al.,2015:451) بانه القدرة على حل المشكلات وذلك عبر تحليلها وايجاد الحلول واتخاذ القرار وتحقيق الأنتاجية المناسبة والربحية بدل من الانتظار وقت طويل وعرضها على الادارة وهو قادر على الحل بالأخص المشكلات الروتينية اليومية البسيطة (Harris et al.,2015: 770) ، ويمكن ان نلاحظ هذه الاهمية من خلال ما طرحه (Erstad,1997) بأثاره اثاره الايجابية بتحسين كل العمليات ويكسب مهارات متعددة ومتمثلة بالقدرات والسلوكيات الضرورية لإنجاز الاعمال وتحسين الاداء الفردي ممن يتلقون التدريب والتطوير والتنمية في تسهيل اداء مهامهم (Aguinis& Kraiger,2009:453) .

❖ ومن اجل تحقيق السعي الصحيح للابتكار والابداعي البحثي لزيادة الكفاءة لن يكون الا اذا ما توفرت لها التسهيلات وازلت الطبقات الغير منتجة من البيروقراطية والتسلسل الهرمي: Harris et al.,2015: 771) ، وتسخير السلطة من التقنية، والتفويض السليم للإصلاحية والسلطة هي سبل تحسين الكفاءة والفعالية (Seshadri& Tripathy,2006: 19) ، موضوع التدريب والتطوير والتنمية و كانت عملية التعلم المستمر لها دائما الاستفادة والا نفقد الاتجاه بدلا من ذلك من الحاجيات الاجتماعية، ويجب على التعليم العالي غرس ثقافة التعلم بوصفها مسؤولية اجتماعية مع ادراك ان هناك اتصالات سليمة بين ممارسات التدريب والتنمية (Vinesh,2014:2014) . ومن خلال الشكل (2-4) ادناه للباحث (-): (Erstad,1997) يوضح اثر التمكين على العمليات وتحسين الاداء الفردي والجماعي داخل المؤسسات من خلال خلق رؤية بمسار يعطي اتصالات اكثر انسجام مما ينتج عنه تحسين العمليات والمسؤوليات يخلق فرق عمل منسجمة من ثم يعطي مراقبة ومراجعة للأداء ليبيرز الخطوات المتقدمة ويصحح الانحرافات انيا



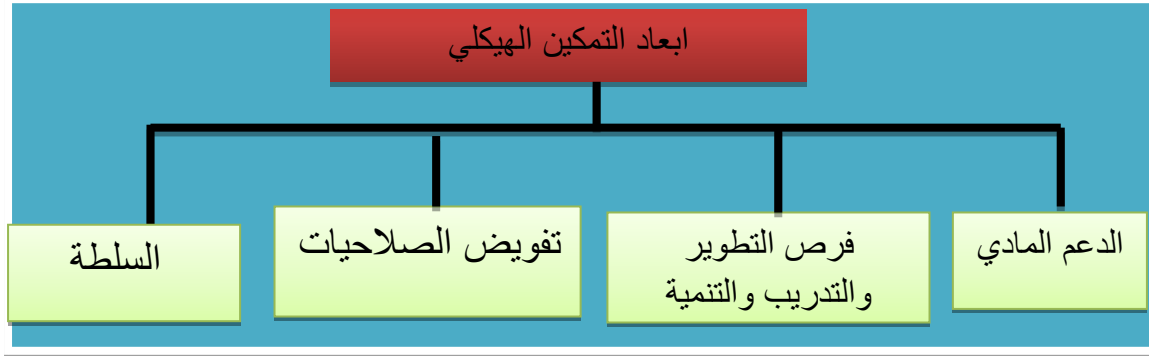
شكل (2-4) يوضح اثر التمكين في العمليات وتحسين الاداء الفردي والجماعي

Source:- Erstad,1997, Empowerment and organizational change, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol.(9),N.(7),p326.

3.2.2 - ابعاد التمكين الهيكلي Structural dimensions of empowerment

وقد يكون من الأفضل فهم عملية تمكين الموظفين على أنها عملية تنطوي على مجموعة من الممارسات الإدارية (تقاسم السلطة والموارد والمعلومات والمكافآت مع الموظفين) تؤثر بشكل مباشر على نتائج العمل (الجودة والإنتاجية ورضا العملاء)، كما تؤثر بشكل غير مباشر عليها من خلال التأثير على إدراك الموظف (الكفاءة الذاتية، والدافع، والرضا الوظيفي (Fernandez&Moldogaziev,2011:30)، ويعد موضوع أبعاد التمكين الهيكلي بأنه يعبر عن السمات والخصائص الضرورية الواجب العمل بها حتى يتحقق التمكين فعلياً" (علي واحمد 2013:165) ، وتختلف آراء الباحثين بعرض الأبعاد على الرغم من اتفاقهم عليها بالتوسع بعددها أو اختيار بعض منها حسب نوعية البحث والدراسة والمتعلقات وسنعرض الآن بعضاً منها ، ان اي مؤسسة تريد ان تبقى وتمارس عملها عليها ان تهتم بمواردها ومنها المورد البشري وبهذا يقع على عاتق مقدم الخدمة حمل كبير لكسب رضا المستفيد . ويعرض لنا الباحثين (Mutahi&Busienei,2015: 722) ان التمكين يتمثل في السلطة ومنح القوة داخل اطار العمل لانهما يرها الاكثر تأثيرا في تحسين الاداء والرضا، اما الباحثان (Teixeira & Figueiredo,2015: 157) فيقولان انها اندفاع الموظفين ورغبتهم في زيادة الكفاءة والمهارة والخبرة من خلال فرص التدريب والتطوير والتنمية كونها حقهم في التقدم الوظيفي نحو خدمات افضل ، اما بالنسبة للباحثان (Gichuhi& Ragui,2013: 3) ، فربطها بان اي عمل او تحمل للمسؤولية يحتاج الى تحفيز بالمكافآت والاجور العالية مع فرص التدريب والتطوير والتنمية وصلاحيات تسهيل اجراءات العمل . بينما الباحث (Osterman,2006:196) فيقول ان الكثير من الموظفين يرغب في ادراك الوصول الى الخطوط الامامية من السلطة فانه يحتاج الى التمكين الهيكلي كثيرا ليبرز قدراته لذلك ويتمكن من الوصول . وراي اخر مشجع لضرورة تبني التمكين الهيكلي والتشجيع عليه من قبل الباحثان (Pilati& Andrade,2012: 32) لانهما يمنحان قوة الشخصية وزيادة الثقة بالنفس . وتتكامل مع فكرة الباحثين (Cheng& Boey,2015: 4) ، بانها تعطي شعوراً بالتحدي مع اضافة بعد (الدعم بفرص التدريب والتطوير والتنمية) ، والتمكين هو مجموعة عناصر (الدعم بالسلطة والدعم بفرص التدريب والتطوير والتنمية والقرار الجماعي) سوف تكون مساعدة لتحسين والأداء التحسين المستمر . وبعبارة أخرى، التمكين هو واستراتيجية التنمية والازدهار التنظيمي وشعور الموظف بالفاعلية الذاتية وقدرة التأثير على الآخرين والظروف المحيطة (GanjiNia et al,2013, 38) ، باختصار، من هنا جاء التمكين بكل ابعاده التي تسهم بمد الاحتراف المهني ونحن سوف نركز على اربعة ابعاد نراها مهمة في دراستنا وهي (الدعم المادي ، الدعم بفرص التدريب والتطوير والتنمية، الدعم بتفويض

الصلاحية ، الدعم بالسلطة) ، لأننا نراها تشكل الكفاءة والقبول بالإنجازات للمهام الصعبة في التعليم العالي فضلاً عن الشعور بقيمة العمل والطمأنينة .



مخطط (2-5) ابعاد التمكين الهيكلي
المصدر :- من اعداد الباحثة بالاعتماد على الادبيات

1.3.2.2-الدعم المادي The financial support

انه البعد الاول من التمكين الهيكلي الذي يشير الى الموارد المادية اللازم الوصول اليها بالوقت المناسب للقيام بالأعمال في ظل هيكل عمل التمكينيين (Gilbert et al,2010: 340)، والى جانبها كتب الشكر والتقدير لإنجاز الاعمال ضمن واجبات الموظف باقل كلفة ووقت او تقديم اعمال بصورة ابداعية (Gabcanova,2011:11)، وربما تكون منافع زيادة الاجر والتأمين الصحي واخرى وجبات غذاء مجانية متوافرة لهم ، فضلاً عن مرونة الوقت المسموح لهم بالعمل وعدم التقييد(العنزي، 2014:378، و تساعد الموارد المادية والمالية منها في الاحساس بالأمان الوظيفي والاستبقاء في الوظيفة والعمل بها لأطول مدة ممكنة مهما حدث من متغيرات بيئية بالعمل مع تعزيز الشعور الايجابي تجاه العمل (Aljaf&Sadq,2015:85)، من الطبيعي أن يمثل مستوى الراتب والمكافآت التي يحصل عليها الفرد لقاء قبوله القيام بعمل ما دافعاً قوياً لرغبة الفرد في قبول العمل، وقد يكون محدداً أساسياً للاستمرار فيه مع زيادة الولاء له

(ناصر وحيدر، 2014:163) • فالقطاعات العامة والبيروقراطية تتمثل بعدم الاستقلالية ، والسيطرة على الموارد مما يخلق حالة من التوتر في العمل (Obrien,201:11) ، الى جانب اخر يتسبب بحالة بعدم الرضا والالتزام الوظيفي للأفراد الموظفين داخل المؤسسات تجارب العمل والمؤسسة • فضلاً الى ما سبق يعتمد التمكين المالي على مشاركة الموظفين بالهيكل المالي والمكافآت وبرامج المكاسب وهذا ما يطلق عليه بالتحفيز المالي (Rasheed &Aslam,2010: 2)، ويعد الدعم المالي بانه افضل الطرائق للمحافظة على الموظفين الذين تم انتقائهم وتسهم بعدم تسربهم من العمل (الجراح، 2006:17)، وعلى

الرغم من اهميتها الا ان بعضهم يفضل الحافز الشخصي بالاعتراف به ومنحه سلطة او منصب أعلى اعترافاً بمهاراته وقدراته مع زيادة صلاحيات ومسؤوليات العمل (Ganta,2014:221) .
واستنادا الى ما سبق نعرف الدعم المادي بأنه "الاعتراف بمساهمات العمل ويمكن أن تكون نقدية أو اجتماعية أو شخصية أو مزيج منها" او المشاركة بامتلاك جزء من اصول العمل وتسهم في تفكيرهم في التخطيط لزيادة العوائد (Cho et al,2006:47) ولاحظ الباحثون (Iqbal et al,2015:311) ان الدعم المادي له دور كبير بالتعرف على ميول الموظفين حول نوعية الدعم الذي يرغبون فيه ويسهم في تحسين ادائهم واندفاعهم للإنجاز .اي انه عملية تقييم لما يمتلكه الاكاديمي من مؤهلات وما يقدمه من انجازات وان التفاوت في الدخل ليدعو الى التحفيز للإنجاز الافضل وتحسين الاداء (Mensah& Dogbe,2011:270) .

ويرى الباحثون (Benitez et al.,2016:17) من خلال دراستهم للجامعات الاسبانية الحكومية والخاصة ان تغير سلوك الاكاديميين لا بد ان يحفز بالمكافآت والاجور المجزية حتى يكون له دافع له للتحويل نحو تقديم الافضل وتحسين الاداء ومنافسة القطاعات الخدمية الأخرى . وان اي مؤسسة عالمية تريد اكتساب الكفاءات لا بد لها من عرض اجور مغرية (Netswera et al. ,2005:39) .انها تكسبهم الرضا عن موقعهم الوظيفي بالترقية المادية المناسبة لما يقدمونه ومدى انسجامهم مع مناخ العمل والا فقدتهم وخسرت مكانتها بسوق العمل امام المنافسين (Rynes et al.,2004: 382) .

ونلاحظ ان الدعم المالي ضروري جدا في المؤسسات الخدمية الحكومية ، وان اي توقف حكومي لدعمه يسبب حالة ارباك وردود فعل سلبية على مهمة المؤسسات وتحقيق الاهداف(Korm,2011:3)،
وإذا كانت المؤسسات الخاصة اكثر تمويلا ماليا تكون اكثر جاذبية للعمل بها من القطاع الحكومي (Jankingthong& Rurkkhum,2012:116) ،بالتالي الدعم المادي الذي يوفر كل المستلزمات الضرورية لإنجاح المؤسسات الخدمية كذلك الاجور المناسبة للأفراد لها دور ايجابي بتحسين أدائهم لأنها تطلب منهم مقابلاً للنفقات (Fitzgerald et al.,2012:18) ، و يجب ان تتم مكافاة الموظف واعطاؤه أجور اعلى من الاجر العادي بحالة التمكين وربطها بالسلوكيات التي تحقق مستوى اداء عالياً وبالتالي سوف تشجعهم على العمل والتفاني به وزيادة الجهود المبذولة لأداء المهمات (Mostefalder&Al-Sulaiti,2015: 7)، ان عدم وجود دعم مادي قوي يكفي لسد متطلبات الحياة الضرورية للأفراد يؤدي الى زيادة معدل دوران العمل ويقفل من الاستبقاء وبالتالي تعاني المؤسسات من هذا النقص وتدفع هي الثمن (Iqbal&Hashmi,2015:22) ، وان الدعم بالمال ضروري جدا لرفع شأن الاعمال والسلوكيات من وضع الى الافضل والترقي بالعمل وتحسين الاداء للأفراد ، و يتكون التعويض من مكافآت نقدية، مثل الراتب الأساسي، والمكافأة، والحوافز والمدفوعات، والبدلات، ويتلقى الموظفون كل هذه المدفوعات مقابل المهام التي يقومون بها (Cordova,2012:39)، وتسهم بتحفيز الموظفين وتعزيز

سلوكهم كما تطالب بها أعمال المؤسسة، ومن خلال دراستنا الحالية للدعم للاكاديميين بتحسين ادائهم ندعمه بالقرار الذي ينص على "توفير التمويل ضروري جدا للتعليم العالي ويعد دعماً قوياً لتحسين الاداء الاكاديمي لتقديم افضل خدمة للمستفيدين ورفع سمعة التعليم العالي" ، والاستبقاء في ظل ظروف المنافسة والبيئة المعقدة السريعة التغيير .

ونلاحظ ان الدعم المالي يعد حالة ضرورية وملحة وحقوق مشروعة للاكاديميين بعد ان يتم تمكينهم لكونهم سوف تلقى على عاتقهم مسؤوليات وادوار اكثر من السابق وتسهم ايضا في ابداعهم بمجال العمل من التدريس والبحث العلمي (Yahchouchi& Bouldoukian,2014:292) ، وبذل جهود اكثر من المهام اليومية المكلف بها تستحق التعويض وهذا يعطي حافزاً لهم لبذل جهود اكثر في العمل بالمؤسسة على الرغم من الصعوبات في العمل ويقلل الضغوط النفسية والجهد الجسدي لأن هناك تقديراً لما يقدمونه(Patrick& Laschinger,2006:21) . انه يعد إلهام المبادرات الفردية والشعور بمتعة العمل وتقديم اكار ومبادرات جديدة تعزز اعمالهم ، الاكاديمي ملهم في الجامعة او القسم الذي يعمل به وينبغي أن تأخذ الإدارة الشروع في تحفيزه من خلال المكافآت والتعويض بالأجور وكوبانات التأمين الصحي وغيرها (Ramesh& Kumar,2014: 1242) .ويمكن تعزيز التمويل المنخفض للتعليم العالي عن طريق تمكين الاكاديميين من الابتكار والابداع البحثي عبر تقديمه للمنظمات المجتمع ليدر عليها بالتمويل (Wlodarsky & Walters,2006: 2) ، واخيرا تكمن اهمية التمويل من انه القلب النابض لكثير من المشاريع البحثية التي تتوقف متى ما انقطع عنها التمويل واصبحت حبسيه الاوراق (Mullen et al.,2008:11, Türk,2016:18)

2.3.2.2- فرص التدريب والتطوير والتنمية

development opportunities and professional development

الموظف هو مجرى الدم في اي عمل او انجاز للشركة في الوقت العادي او الطارئ ، ويؤثر في ادائها من خلال ما يتحملة من مسؤوليات عمل (العنزي ،2014:378) ، و على الإدارة العليا ادراك أهمية الاسـتثمار في التدريب والتطوير من أجل تحسين أدائه (Elnaga&Imran,2013:137) ، والتدريب يعرف بانه " عملية تدريجية يكتسب من خلالها الموظفين المعارف ، والمهارات، والمعلومات، والمواقف من اختصاصي التوعية الذين يمكنهم من تطوير صلاحيات التفكير والحكم في تجاربهم اليومية"(Armstrong,2014:293,Shapiro et al ,2013: 47) ، والتطوير عرف بانه " مجموع استراتيجيات تهدف إلى تغيير المعتقدات والمواقف والقيم للأفراد، ومعالجة الفجوة ما بين الحالي ومتطلبات العمل حتى يتمكنوا من التكيف بشكل أفضل مع التقنية الجديدة والأسواق والتحديات وطلب الخدمات (Olaniyan&Ojo,2008:327) اما التنمية فتاتي بعد التطوير

وعرفها (Chebet,2013: 17) "بأنها الاستثمار في الناس لتمكينهم من أداء أفضل وتمكينهم من تحقيق أفضل ما لديهم من قدراتهم الطبيعية وتحقيق النجاح وتطوير الكفاءات التي تمكنها من الاستجابة على النحو الملائم للتحديات مطالبين باحتياجات المجتمع الحديث" ، وبتعريف آخر للباحثان (Aguinis& Kraiger,2009: 453) " بأنها عملية تؤدي إلى التقدم النوعي ولا سيما على المستوى الإداري، فإنه أقل مراعاة مع المهارات البدنية و أكثر اهتماما بالمعارف والقيم والمواقف والسلوك فضلاً عن إلى مهارات محددة"، وهذا يستلزم تمكين أنفسهم بالمعرفة الصحيحة، والمهارات، والمواقف (Kulkarni, 2013:137) وهنا يمكن القول إن التنمية عملية مستمرة في حين أن التدريب له مجالات وأهداف محددة (Pilat&Andrade,2012:28)، انها رحلة اذ الناس تحصل على الخبرات مدى الحياة التي من شأنها أن تمكنهم من ممارسة السلطة على ممارساتهم المهنية التدريب يكون في مكان العمل او خارجه (Boipono et al.,2014:190)، اذ ان وجود هذه الادارة لإجراء تحليل كفاءة الموظفين من أجل تلبية احتياجات التدريب والتطوير والتنمية مع تحديد مكان انعقادها داخل او خارج المؤسسة (Mutahi&Busienei,2015: 696) .

عموما العمل في المؤسسات أصبح أكثر وأكثر جاذبية، لما يحصل عليه الموظفين من الحوافز المالية والترقية الوظيفية ، وهذا يحتاج لأثبات استحقاقهم فوائد التدريب (وسام، 2012:31)، وبالتالي مراعاة الدورات المهنية الضرورية لعملية الترويج للمؤسسات الخدمية و أن يكون لها أثر إيجابي ليس على المدى القصير فقط ولكن على المدى الطويل مما يزيد من فعاليته في خلق "ثقافة المعرفة " (Ramesh& Kumar,2014: 1242) ، والهدف الأساسي من التدريب هو مساعدة المؤسسة على تحقيق الغرض من خلال إضافة قيمة لها ولموردها البشري في ظل التطورات السريعة بمجال العلوم والتقنية (الداودي، 2005:18) .

اي انها عبارة عن تطورات يجب أن تؤخذ المهارات المهنية المرغوبة بالحصول عليها مقابل الاخذ بالاحتياجات الفردية بعين الاعتبار (Niazi,2011:43) ، مما يجعل الموظفين يفهمون أهمية مثل هذه الدورات التدريبية وسيؤدي إلى مزيد من الاعتراف بقدراتهم وتنمية شخصياتهم والقدرات ليكونوا فاعلين في اعمالهم (Bogaert et al. , 2016:7) . ويمكن مشاركتهم مع الادارة بتحديد ما يحتاجون اليه او التعبير عن افكارهم بهذا الخصوص باستمارات تحديد الاحتياجات التدريبية وبها تخلص الافكار عن ما يرغبون بها والاسباب الدافعة والفائدة والضرورة لها (Sharma&Sharma,2014: 54) . وهذا سوف يشجع الادارة على اتخاذ قرارات التنفيذ لها ضمن سياستها المتبعة وتكون ضمن خطط التنمية السنوية الموضوعة من قبلها والتي تسعى لتنفيذها . ويكشف لنا (Gupta et al.,2013: 233) ، من المهم معرفة واطلاع لأهمية هذه الدورات والفائدة منها وليس خارج الاطار المهني الذي يعمل به ولها نتائج ايجابية كون المؤسسة تنفق اموالاً كثيرة عليها وايضا وقتاً (Falola et al.,2014:162) ،

وينبغي أن تشمل التدريب والتطوير والتنمية أولاً وقبل كل شيء معظم المجالات الرئيسية التي تحتوي نقص المهارات الأكثر هم احتياجاً لها (Pilati & Andrade,2012: 25) .

وإذا طرحنا تساؤل لماذا تسعى المؤسسات لتدريب وتطوير وتنمية كوادرها ، سوف تكون الاجابة من دراسة الباحث (Vinesh,2014:214) " من اجل ضمان ان موظفيها مجهزون بالنوع المناسب من القدرات والمهارات والمعارف لأداء المهام المسندة اليهم " . لنستنتج منها ان التدريب والتطوير والتنمية جانب مهم في الموارد البشرية لتعزيز القدرات لهم والكفاءة ليكونوا عناصر تمتلك مهارات وقدرات لأداء المهام المكلفين بها وتحسين الاداء وزيادة الإنتاجية لمكان العمل(Paile,2012:6) ،اذن من هنا نرى اهمية العناصر الثلاثة كأداة فاعلة لكسب ميزة تنافسية في ظل بيئة معقدة متغيرة ونشاهد الكثير من المؤسسات تنفق الملايين من الاموال لغرض القيام بها وحسب احتياجات الموظفين لكل عنصر منهم يكون العمل به لغرض اكسابهم مهارات العمل والاحتفاظ بهم وبالأخص الجدد منهم قليلي الخبرة والمهارة (Netswera et al.,2005:37 ,Cho et al,2006:44) .

في العالم اليوم نرى انه ارتفع الطلب على المؤهلين باستخدام تقنية المعلومات بشكل كبير واكتساب موهبة الاستخدام خاصة شبكات الأنترنت ،مع خبراء أمن المعلومات في مجال الشبكات الناقلة (Ezziane,2007:177 , John,2015:231) . اذ اصبح الدخول بالدورات التدريبية والتطويرية والتنمية أمراً مهماً للأفراد لأنه يسهم في زيادة المهارات والمعارف وتلبية حاجات عالم اليوم التي فرضت نفسها وبقوة عليهم (Cordova,2012:38) ، لأنها تقلل مظاهر عصر التقليدية والتوجه نحو الحداثة المعلوماتية ومواكبة السرعة واختصار المسافات وبالتالي يلبي طلب مقدمي الخدمة بأداء مرض من قبل المستفيدين (Andoh ,2012: 142) .

ويبقى الآن السعي متواصلاً من قبل الكثير من المؤسسات المهنية والخدمية من اجل النهوض بالموظفين الموظفين بها،(Khan et al,2011: 2,Okoye&Ezejiofor,2013:250)، من خلال تأهيلهم وتدريبهم على استخدام أدوات تقنية المعلومات مثل الاجهزة والبرمجيات (Mishra&Akman,2010: 256) ، من اجل تحقيق امكانات متكاملة من الاستخدام للأجهزة والبرمجيات وشبكات الأنترنت والبريد الالكتروني والحصول على المعلومات من مصادر وبوابات المعرفة الموثوقة والمعتمدة ومتابعة برامج التقدم الاكاديمي والتقييمات العلمية مما يزدهر معها مدخل التطور التكنولوجي الابداعي وبالتالي التركيز على الأنشطة الأكثر قيمة (Kumar&Arya,2016:28) .

واخير يبين لنا الباحث (Alqarni,2015:63) قد استخدم الكثير مهم المؤسسات التعليمية طرائق جديدة لتدريب أكاديميها عبر برامج تدريبية معدة سلفاً لتعليم ونتاج البرامج وجعلها جاهزة للبحث للجمهور التنمية والتطوير التدريب، اما الباحثون (Edinger et al.,2013:2) فبينوا ان التنمية التطوير التدريب ضرورة ملحة لأكاديمي التعليم العالي تفرض عليهم لأسباب التطورات الحديثة بطرائق التدريس

والبحث التي تعتمد على التقنيات الحديثة التي لا بد لهم من أن يكتسبوا مهارات استخدامها وبالأخص ما يطلق عليهم بالتعليم الإلكتروني (Bottino & Robotti, 2007:174)، فضلاً عن ان أكاديمي التعليم العالي لا ينظرون للتدريب والتطوير والتنمية انه حالة عادية تكسبهم المهارات والمعارف ، بل اوسع من ذلك انها بالنسبة لهم زيادة الثقة وراحة اكثر بالعمل لان الجهد بفضل التدريب اصبح اقل " (Postareff & Yläne, 2011:800) وتعمل هذه المؤسسات على اكساب الاكاديميين قدرات ومهارات ذات الصلة بالتدريس والبحث من عملية التأثير في برامجها التعليمية (Thuss, 2012:5)، وبالأخص في مجال التدريس واختيار المناهج العلمية الخاصة بالتدريس وكيفية كتابة البحوث العلمية (Gutiérrez & Villegas, 2015:379)، قد تم دعم هذا التشابه لكفاءة الاكاديميين في تقرير وضعه (Hendrix et al., 2010) لمكتب المنشورات الرسمية للاتحاد الأوروبي بشأن التطوير المهني للاكاديميين وأشار التقرير إلى أن "استراتيجيات التعلم، والتعليم والادراك لا تقل أهمية عن إتقان المحتوى" مما يشير إلى أن التدريب التربوي عموماً له تأثير أقوى من إتقان الموضوع" وتؤكد النتائج على ضرورة إدخال الاكاديميين إلى المزيد من الدورات التدريبية حول تقنية المعلومات مع الخبرات العملية اللازمة لتعزيز التكامل الفعال في اختيار المناهج الدراسية (Yusuf, 2011:18) .

3.3.2.2 - تفويض الصلاحيات The delegation of Authority

تفويض الصلاحيات هو واحد من الاتجاهات الحديثة التي تمارس من قبل الاداريين ، وهو تنازل المديرين عن جزء من الصلاحيات الى الموظفين القادرين على اتخاذ القرارات وممن يمتلكون المهارات الفاعلة بعمل متفوق عليه مسبقاً رسمياً" (Marume et al., 2016:10) هناك مقولة تؤيد هذا البعد بقوة وهي دراسة الباحث (Tsai, 2012: 18) انه كلما كان الموظفين اكثر التصاقاً في المستفيدين ويقدمون خدمة انية فهو اكثر حاجة لاتخاذ القرارات ، ويميلون الى الاستقلالية هنا ويمتلكون الثقة بشأن عملهم وقراراتهم انها صحيحة (Amayi et al., 2016: 266) .

ان هذا الامر يجعلهم اكثر التزاما بمسؤولياتهم ومهامهم وادارهم المنوطة وتكون النتيجة ايجابية مع ذلك الدافع وكذلك قلة التوتر ودوران العمل (Asemi & Safari, 2011:164) ، ان تفويض الصلاحيات يعني تزويد متخذي القرار بالمعلومات والمعرفة المطلوبة لانهم يستحقون ذلك كونهم اكثر مساهمة بإنجاز العمل وتحقيق الأنتاجية العالية والاهداف ، انهم بالأحرى ميزة تنافسية (Karikari et al., 2015:425) . وان الادارة العليا تخفف عن نفسها اعباء المسؤوليات الوظيفية ، ويكسبون رضا الموظفين ويبني التعاون والثقة بينهما وإعطاء فرصة للمدير أن يكون متفرغاً لتحقيق عمل أكثر أهمية (Ahadi & Suand, 2014: 49) ، فضلاً عن الى ذلك فإنه يسمح للموظفون باستخدام قدراتهم الفكرية والابداعية بحل مشكلاتهم (Al-Dweik et al., 2016:171) ، وأنها تعمل على تحقيق التمكين

الوظيفي، وبناء البديل بالقيادة الإدارية مما يجعل الموظفون يشعرون بالثقة بالنفس والدافعية والسعادة في الأداء وتلبي احتياجات المستفيدين بسرعة (Patrick & Laschinger, 2006: 14) .

كما حدد الباحثون (Al-Jammal et al., 2015: 49) في دراستهم ان تفويض الصلاحية " هو مدى الثقة بين الرئيس والمرؤوس ووضوح الاهداف المنشودة ومدى الاهتمام بالموظفين والمصادقية والثقة " .

ويحتاج الموظفون تمكينهم حتى يتمكنوا من تطوير الكفاءات لتولي مسؤولياتهم والنمو وتكون قادرة على حل مشاكلهم الخاصة في ممارساتهم اليومية (Kimwary et al. , 2014: 53) . ويحتاج هذا الى مهارات متطورة وامتلاك كفاءة في اتخاذ القرارات التعاونية المهمة وعرض الالتزام الذي بدوره سيخلق من أجل المشاركة التعاونية الكبيرة والتفاهم الديمقراطي (برنوطي، 2007: 289) . وتعرف عملية اتخاذ القرارات بانها " تزويد الموظف بمهارات ومعارف وقواعد سلوك موجه لتطوير أداء وظيفته أو استعمال تقنية حديثة تتعلق بها، أو تأهيله لشغل وظيفة أعلى في المستقبل " (المبيضي و الطراونة، 2011: 482) .

اما الباحثان (Carvalho & Ferreira , 2001: 2) فيقولان ان هناك ما يطلق عليه اسم الذكاء التنافسي وهو مجموعة من التدابير المترابطة التي تهدف إلى التغذية المنهجية لعملية اتخاذ القرارات ، من خلال التزود بالمعلومات التي تم الحصول عليها من البيئة وتخلق انجاز خدمات تنافسية استباقية . (بوعلق ، 2012: 210) ، وحتى يكون القرار أكثر فاعلية لابد من رفع درجة المشاركة والقبول لدى المشاركين، والقرار الفعال فهو قرار قابل للتنفيذ ومقنع للآخرين (ابو عاشور وشطنواوي ، 2014: 338) ، و القضاء على الروتين والتأخير بالعمل من خلال تمكين الموظفون من المعلومات وسرعة اتخاذ القرارات (Walston, 2012: 13) ، ويستمد قوة الرسمية من خصائص وظيفته المحددة مثل: المرونة، القدرة على التكيف والإبداع يرتبط مع اتخاذ القرارات التقديرية (Griffin & Moorhead, 2010: 11) ، والرؤية، ومركزية التنظيم و الغرض والأهداف. ويستمد القوة غير رسمية من الروابط الاجتماعية، وتطوير الاتصالات (Bushell, 2013: 45) .

ان مشاعر وصول زيادة التمكين للأفراد داخل المؤسسة، والمساعدة في نشر المعلومات وتعزيز مشاعر الدعم للسماح لعملية صنع القرار للاحترام في مكان العمل (Laschinger et al., 2004: 528) ، وبتوافر المعلومات التي تسهم بسهولة عمل الفريق وتحقيق انجاز المهمات الايجابية (Armellino et al, 2010: 801) هيكل التمكين هو الدعم في اشارة الى ردود الفعل و القيادة من مقدمي مشروع القرار الزملاء والمرؤوسين، اللامركزية ضرورية جدا لأنها تسهل عملية اتخاذ القرارات بالعمل ودعم القرارات بتوفير المعلومات المطلوبة (Alalie et al., 2016) ، وبالتالي سرعة انجاز الاعمال وتحقيق المهنية الوظيفية وتذليل الصعوبات وتعزيز القوة الشخصية وتحقيق الذات والقيادة والى جانب الابداعية بالعمل (Schroeter, 2010: 221) .

انها تقلل الصراعات بين المجموعات وتعزز الشخصية وتسهل عمل الفرق المستقلة بعيداً عن التدخلات من خلال حقها باتخاذ القرارات ، وتزيد من الروح المعنوية وقوة الشخصية زيادة الايجابية وتقليل الارهاق(Graham et al.,2015:450)، تتمثل التمكين هنا بتشخيص المشكلات وايجاد الحلول الملائمة لها مع اتخاذ القرارات الملائمة لها أنياً وتحمل المسؤولية عن تنفيذ القرارات وتوفير استقلالية للعاملين او تقديم الاقتراحات ومشاركة الادارة العليا بعملية اتخاذ القرارات (راضي، 2010:64) ، والاختلاف بين التفويض والتمكين هو ان التفويض عندما يقرر المدير أن يحول بعض صلاحيات عمله لشخص آخر لأسباب محددة، على سبيل المثال، المساعدة في تطوير المرووس، أو تفويض الأعمال ذات المخاطر المنخفضة. أما التمكين فيراه الباحثان (Aljaf&Sadq,2015: 86) بأنه يعني " توسيع المسؤوليات المتعلقة بالمهام الحالية دون الحاجة لتغييرها لكي يمكن المرووسين من اتخاذ قرارات أفضل للمؤسسة فأنهم يحتاجون لمعلومات عن وظائفهم والمؤسسة ككل" . اما (اللوزي ،2003:112) فيقول انه تفويض الصلاحية وزرع الثقة في نفس الموظفين ويشعرهم بأنه عامل مهم في تحقيق أهداف المؤسسة ونماؤها ويخلق اجواء عمل جيدة وتنمية للمهارات(Robbins,1999:83) . وتفويض الصلاحية يظهر الكفاية، والثقة في القدرة على أداء المهام، والشعور بالقدرة على التأثير في العمل، وحرية الاختيار في كيفية أداء المهام، والشعور بمعنى العمل (ناصر وحيدر،2014:164)

وفي التعليم العالي هناك مجموعة من السياسات والاجراءات الروتينية التي تعوق انجاز الاعمال وان تجاوزها لا يسبب ضرراً بمجريات العمل وانما يسهم بسرعة الإنجاز وتفاني اصحاب القرار بالعمل كونهم يتحملون نتائج القرار (علي واحمد، 2013:161) ، لذلك يعد اعطاء الاكاديميين الصلاحية الملائمة لإنجاز اعمالهم لانهم يستحقون هذه السلطات التقديرية كونها أمراً حاسماً للإنجاز المبهر لأنهم يرغبون في الحكم الذاتي كونهم اعلم بمهام وظيفتهم (Men,2010:85) ،الى جانب ذلك ان تمتع الاكاديمي بحق اتخاذ القرار يعني خلق افكار ابداعية في مكان العمل(Celik et al., 2014:100) ، لان الافكار الابداعية تعني فهم اكثر لتحليل المشكلات وتقييم البدائل من خلال التدريبات في الدروس للطلبة مثلا لتعلم الموسيقى او صناعة الافلام لطلبة الماجستير بجامعة شيكاغو بدلا من الطرائق التقليدية (Robbins& Judge,2013:188)،انها عملية الابداع في اتخاذ القرارات وتشمل ادراك مشكلة أو فرصة لجمع المعلومات الإضافية عن المشكلة والفرص و البحث عن أفكار لحل المشكلة والاستفادة من هذه الفرصة اختيار الافكار المناسبة والتحقق منها اختيار أفضل فكرة التعاون (Rozman & Vračar,2013: 16) وتلعب تقنية المعلومات دورا كبيرا من خلال توفير كم هائل من المعلومات تسهم في عملية اتخاذ القرارات وتسهيل حل المشكلات باقل كلفة (Namani ,2010:110) .

4.3.2.2-السلطة (power)

ما الذي يتبادر إلى الذهن بالضبط عندما تفكر في مصطلح السلطة ؟ هل يثير إيجابية أو صورة سلبية بالنسبة لك؟ بالتأكيد من السهل أن نفكر في القادة الذين استخدموا القوة (Men,2010:13) ، أما نحن في دراستنا فسوف ننظر في أغراض جيدة . يمكن أن ينظر للسلطة على أنها القدرة على مقاومة محاولات تأثير الآخرين (Marume et al.,2016:10) ، هذه المقاومة يمكن أن تأتي في شكل بسيط من التعبير عن رأي مخالف، رفض أداء سلوك معين، أو تنظيم مجموعة معارضة من زملاء العمل (Colquitt et al,2015:430) . في بعض الأحيان يحتاج القادة إلى مقاومة تأثير القادة الآخرين أو الإدارة الأعلى المنبثقة للقيام بما هو أفضل لوحدهم (Jern,2009: 32) . بصفتهم الأقرب والاعلم بما هو مفيد، وهي الحق القانوني في إصدار الأوامر التي يتعين تحقيقها وتنفيذها من قبل من تحت مسؤوليتهم (Al-Jammal et al.,2015:54) .

اذن هي عملية تدريجية كأنها رحلة يتطور فيها الموظفين تدريجيا حتى يصلون الى السلطة الفعلية ويمارسونها ضمن ظروف العمل الخاصة بهم (Harris et al.,2015: 773) وتعد هذه العملية التحويلية تعزيزا الى التفاعلات الاجتماعية والثقافية لإنجاز المهام جيدا وتمكن الموظفين من تحقيق الاهداف الشخصية و المهنية والابداع والمرونة والتكيف مع العمل المكلف به (Riggins,2014:6)، ان السلطة ضرورية جدا لأنها تساعد من تمكين الآخرين بدلا من هيمنة مجموعة معينة بالقرار والرأي وقوعهم بالضرر من فرضه عليهم (Aronow,2004,10 ، Pranevičienė,2011:549) .

اما بالنسبة للباحثين (Biron & Bamberger,2010: 170) فينظران للسلطة من منظور آخر بقولهما " وبالفعل، فبقدر ما قد تؤدي السلطة فضلاً إلى تعزيز الأداء الفردي (الذي قد يكون الأجر مرهونا بها جزئياً، قد يؤدي هذا البعد من التمكين إلى نقل المخاطر المتعلقة بالتمكين من الإدارة إلى الموظف (Alalie et al.,2014:2431, Amayi et al.,2016:266)، في حين ينظر اليها الباحثان (ناصر وحيدر ،2014:164) بانها تتم عندما تشارك المستويات العليا في الهيكل التنظيمي المستويات الدنيا في السلطة، ومن ثم تتضمن ممارسات كإثراء الوظيفة، وفرق الإدارة الذاتية، واستقلالية فرق العمل . ولقد عرفت السلطة باللغة الإنجليزية بمصطلح (power) وهي ((التأثير باستخدام القوة على مجموعة من الموظفين، أو الجهات من خلال التحكم بإصدار القرارات النهائية على وفق مجموعة من القواعد القانونية)) (Robbins,1999:118) وبتعريف اخر " هي تعظيم الحكم الذاتي من خلال تقاسم المعلومات ذات الصلة وتوفير السيطرة على العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي " (Sharma&Sharma,2014: 53) . مما يجعل في الأساس الموظفون قادرين على تشغيل قسم أو أي فرع من فروع المؤسسة من قبله . اما كانتر فقد عرف السلطة حسب نظريته (1993) بانها هو القدرة على الاستفادة من الموارد التنظيمية الأساسية وتمثل بقدرة الموظف على الحصول على الدعم الفعال

والمعلومات والموارد اللازمة لعمله (Bawafaa,2014:4) . اما تعريف (العنزي والماجدي ،192:2016) فيقولان عنها " انها تعكس فلسفة مفادها الدعم والالتزام والايامن المطلق باحترام ادارة المعلومات والابداع في اتخاذ قرارات تطور العمل وتحقق ثروات للمؤسسة) . الى جانب ينبغي منح الموظفون سلطة معينة وفقا لمستوى ووصف عملهم تحتاج المؤسسات لجعل ثقافة المشاركة من خلال تقاسم الرؤية، والقيم والمعلومات مع الموظفون، وإعطاء بعض الحكم الذاتي، والسماح لهم أن يصبحوا جزءا في اتخاذ القرار(Ukil,2016:186) .

ويرى (الشماع وحمود 2009:278) أن المسؤولية والسلطة التقديرية لأصحاب المصلحة بالمؤسسة ضرورة ملحة ليتخذوا قراراً بشأنها مع تحديد كيفية تحقيق الاهداف ، انها لا تعني السيطرة بل تقاسم الادوات بين ايادي جيدة تتمتع بالثقة وتحمل المسؤولية وتعد إحدى اكبر السلطات اليوم . وبتعريف اخر "هي سيطرة الموظفين على المرؤوسين عبر مراقبة الاعمال والتحكم بها بأجهزة الكمبيوتر اذ هم بعيدون عن بعضهم الاخر (Wbbster,2006:18) . كما عرفها (الرقب،2010:23) بقوله " ان سلطة التمكين هي نقل المعلومات الى الموظفين بالشكل الذي يعمل على تحسين الاداء العام" وتخلق لهم القدرة لمواجهة المواقف الصعبة وضرورة مهمة للكفاءة والفاعلية في الاداء .

اذن السلطة حسب الخلاصة التي توصلت اليها الباحثة هي(التحكم بنشاطات العمل من خلال منح الفرد القوة القانونية لأداء المهام المكلف بها والواجبات ومدى الشعور بالمسؤولية والثقة بالنفس والقدرة على ادائها بلا تدخل الادارة العليا)

قال McGregor (1960) إن العلاج المضاد لانخفاض إنتاجية الموظفين ومعنوياتهم كان نهجا إداريا يهدف إلى الحد من اعتماد الموظفين على الإدارة بمنحهم سلطة رسمية أكبر وفرصة لأداء عمل هادف (Fernandez&Moldogaziev,2011:4)، اما Canter (1979) إن السلطة لا تأتي فقط من السلطة الرسمية وحدها، بل تمارس من خلال إعطاء الأوامر ، و تتبع السلطة من طائفتين فرديتين: الاولى الحصول على الموارد والمعلومات والدعم اللازم لأداء المهمة ، والثانية القدرة على الحصول على تعاون المرؤوسين (Namani ,2010:113) .

مميزات السلطة

وضح لنا الباحث (Mota,2015:107) اقتراح نظرية Canter (1993) أن المنظمات، تقود تحول السلطة الى الموظفين ، كي يستطيعوا الوصول الى اربعة خطوط رئيسية من السلطة وتقدم هذه الوظائف توفير بيئة تمكين هيكلياً، هذه الخطوط أو الهياكل من الطاقة تشمل: (أ) تقدم فرص مواصلة اكتساب المهارات والمهنية .(ب) تقديم الدعم في شكل تغذية مرتدة، مما يسمح بالمخاطر والثقة .(ج)الموارد التي قد تكون بشرية أو مادية . (د) المعلومات المطلوبة عن العمل أو والهياكل التنظيمية والعمليات من أجل المشاركة في صنع القرار .

مصادر السلطة

وبعد تحديد الأسس الأساسية للسلطة، يجب أن يتحول الاهتمام الآن إلى المصادر المختلفة منها (Omisoire & Nweke, 2014: 168) تتمثل (المكتب او الوظيفة التي يشغلها ، السمات الشخصية التي يتمتع بها متمثلة بالكاريزمية ، او الخبرة العلمية او العملية التي تميزه بالقوة كمستشار، الفرص المتاحة له من خلال العمل ضمن السلطة الغير رسمية فيتمتع بها) • إن التمكين الذاتي او السلطوي هو عملية يتحمل فيها الفرد مسؤولية متزايدة عن نفسه وعن الاخرين اي التحكم بالأخرين أن يكون هناك سيطرة على ما يحدث لك (Mhlongo, 2001, 41) •

انواع السلطة

حدد لنا الباحثان (Wagner & Hollenbeck, 2010: 216) انواع السلطة بالاتي :-


- ١- السلطة المشروعة :- أن يطلبوا من الآخرين القيام بالأشياء التي تعد ضمن نطاق سلطتهم •
- ٢- سلطة المكافأة:- اولئك الذين لديهم قوة مكافأة لديهم القدرة على التأثير في الآخرين •
- ٣- السلطة القسرية :- وتوجد قوة قسرية عندما يكون الشخص لديه السيطرة على العقوبات في المؤسسة •
- ٤ - سلطة الخبرة :- قوة الخبراء مستمدة من خبرات الشخص أو مهاراته أو معارفه التي يعتمد عليها الآخرون •

ان السلطة هي الاقبال على العمل الفعال الذي يستحيل القيام به ، سهولة الوصول إلى خطوط السلطة والفرص التي تمكن الموظفين لإنجاز عملهم في وسائل مجدية" (Ramos & Alés, 2011: 29) ، لها أهمية في توقع السوق الإبداعي و يرتبط بالعمل الشخصي على العمليات التنظيمية وهو الفرصة في اشارة الى تقرير المصير (Knol & Linge, 2009: 360 ، حنان، 2010: 235، Agner et al, 2010: 461) ، الى جانب انه زيادة الحكم الذاتي والثقة بالنفس والارتياح بالعمل وزيادة الاستبقاء والالتزام الوظيفي والاداء العالي (Yange et al, 2014: 2) ، انه يحقق القدرة على اداء العمل بأخلاقيات المهنة بدون قيود وتبرز بأدائها (Hauck et al, 2011: 271) •

ويرى الباحثان (Laschinger & Armstrong, 2006: 125) ان التمكين السلطوي في مكان العمل يؤثر في المجالات الستة التالية (عبء العمل، السيطرة على العمل، الاعتراف للمساهمة في أهداف المؤسسة ، إجراءات عادلة، علاقات العمل والتطابق بين القيم الشخصية والتنظيمية يكون افضل من اجل الصحة البدنية والعقلية المتعلقة بمستويات أقل من الإرهاق الذي يرتبط بدوره بمستويات أعلى من التمكين السلطوي) • حرية التصرف بالموارد المتاحة وبالوقت المناسب (Manojlovich, 2007: 1) كما يبين الباحثان (Ramos & Alés, 2014: 30) ان التمكين السلطوي يعني " تبني القيادة الجماعية برؤية مشتركة في اطار هيكل تنظيمي مرن وبيئة محفزة" • فضلاً عن دعم كل ذلك بالاتصالات المفتوحة والثقة بين القادة والموظفين و التي تتعدى حدود الوظيفة الممنوحة وتشجع الموظفين على تحمل

المخاطر وكل الاساليب القيادية كما تدعو الى مساعدة الاخرين واتخاذ القرارات (جراتات واخرون، 2013:70)، وهذا يعزز الرضا الوظيفي والقبول بالمخاطرة وتحقيق الاداء العالي في العمل اذ يمثل التمكين مؤشراً ايجابياً للرضا الوظيفي والقبول وبالتالي سوف تتخلص المؤسسات من السلوكيات السلبية، (لطيفة 3:2015)، يجب أن يتوافر للموظفون الممكنين فرصة الوصول للمعلومات التي تساعدهم على الفهم والوعي لمهام عملهم و أن وظائفهم وفرق العمل التي يشتركون فيها تقدم مساهمة لنجاح المؤسسة (Lasching et al.,2004:528، اللوزي، 2003:110) .

بينما دراسة الباحث (Uzunbacak,2015: 987) تؤكد أن المؤسسات التي يتم فيها تمكين الموظفين، واتخاذ القرارات الجماعية والتوازن وتوزيع السلطة والمسؤولية ليس فقط تسهم في زيادة كفاءة الموظف، ورضا العمل و والالتزام التنظيمي . بل الى جانب ذلك تحسن قدرة الموظف من تلبية التوقعات و التكيف مع التغيير ، ولا بد من امتلاك اصحاب السلطة مهارات الاتصال الفعال كي يحصلون بعلاقتهم على المعلومات التي تتعلق بعملهم (Muda et al.,2014:75) ، فضلاً عن تمكين الاكاديميين في التعليم العالي سبيلاً رائعاً للإنجاز لأنه يزودهم بالاستقلالية والحرية اللازمتين من الممكن أن يعملوا بفعالية لصالح الجميع (Abdullah et al,2015:2) ، ومشاركتهم بما يطلق عليه بمصطلح "بيروبلثولوجي" وهو مصطلح يعني أن بعض الظواهر السلوكية قد تعاني من مشكلات تتعلق بالقوانين واللوائح وأساليب وطرائق الأداء (بوعلاق، 2012:207) فالحل بوجود صوت مسموع للاكاديمي ليشارك بالرؤية الجامعية ، والتفاعل الجامعي مع العالم والمجتمع ، ووضع الرؤى والخطط الجامعية الاستراتيجية . والمقصود هنا بالحكم الذاتي في التعليم العالي حسب دراسة الباحث (Ordorika,1999:10) انه سياسات الاستقلال بالوصول الى(المناهج الدراسية، البرامج الاكاديمية (التدريس والبحث العلمي) ، الاموال الجامعية ، اسس علمية للترقية العلمية ، حق اختيار وتوظيف الاكاديميين الكفاء) ، فضلاً عن اعطاء حق لصوت الاكاديميين داخل التعليم العالي ويكون مسموع مع قبول الافكار والآراء كونه جزء من هذه المؤسسة ويشترك في بناءها العلمي والمعرفي (Kenny,2008:18، Ndegwa,2015:23، Bogaert et al.,2016:8) وفي دراسة للباحثين (Winston&Patterson,2006:9) ان منح السلطة للاكاديميين يسمح لهم بالقيام بأعمالهم بلا كلل او تعب ولا يشعرون بالملل منها ، كونهم ينفقون الكثير من الوقت لتحقيق اهداف جامعتهم ويبدلون طاقة مضاعفة وذلك لان قيمهم تتلاءم مع قيم واهداف الجامعة انها حق استخدام التقنية وادواتها بصفة شخصية لإنجاز الاعمال (Al-Dweik et al.,2016:169) ، الى جانب انهم يشعرون بسلطة تعطيهم القوة اكثر للاعتماد على انفسهم بالأعمال وانجازها ويشعرون بثقة اكبر وامانة وحب العمل والتفاني به ويكون الجهد وضغط العمل اقل ويكون لهم تأثير قيادة خاصة بأعمالهم (Robbins& Judge,2013:413) .



الفصل الثاني
المبحث الثالث
الاداء الاكاديمي

3.2 المبحث الثالث : الاداء الاكاديمي

1.3.2 مفهوم تحسين الاداء الاكاديمي The concept of academic performance

ان اصل اي مؤسسة هو الشخص الذي يعمل بها واصل مؤسسات التعليم العالي الاكاديمي (Ghatak,2015:357) ، وهو ركيزة اساسية في الكفاءة التربوية لأنه احد قادة اعداد المناهج الدراسية واعداد الكوادر الاكاديمية القادمة للتدريس (Al-Sharif,2010: 331) ويمكن ان نعرفه حسب ما ذكره لنا الباحث (الصرايرة ،2011:506) " بانه عضو هيئة التدريس في الجامعة الموكل اليه القيام بالواجبات الأكاديمية والإدارية بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة التي يعمل فيها بكفاءة وفعالية "، ويذكر لنا الباحثون (السماك&السماك ،2011:593، الصباطي ومحمد ،2011:99 ،دلال وغزي،2013:154) " بان اهم ادوار الاكاديمي في الجامعة هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والسعي لتطويره في ظل رسالة الجامعة " ، ونلاحظ ان معظم مؤسسات التعليم العالي تسعى إلى تقديم نتائج دقيقة ومعروفة في مجالات معينة من خلال التأكيد على التنمية الاكاديمية (Shabbir& Salaria, 2014: 241 Menon,2015:12) ، و ان نجاحها يكمن في احتفاظها باكاديميها الاكفاء ذوي المهارات العالية الذين انفقت عليهم الاموال للتدريب والتطوير والتنمية (Girffin,2005:510

(Netswera et al.,2005: 37) ، وذلك بالاعتماد على معايير اداء عادلة ومقبولة ضمن سياسات واضحة ومفهومة ومعروفة لجميع الاكاديميين (Václav et al.,2011:62) ، فالكثير من المؤسسات ربطت الكفاءة بالأداء ولقت تغييرا كبيرا به فضلاً عن العادلة بالمكافأة والاستحقاق كأداة مشجعة (Mensah & Dogbe,2011:272)

ولغرض ذلك لابد من خلق فرص تدريب وتطوير وتنمية مناسبة لاكتساب مهارات تسهم في الاداء الافضل من قبل الجامعات (Akinyemi&Abiddin,2013: 226) ، والسعي الدؤوب لتطوير قدرات ومهارات أكاديميها ، بوصفهم جوهر العملية التعليمية (Retalis& Avgeriou,2002:26) (Usun& Fakültesi ,2004:18) ، لأنه من اهم خطوات التحسين في اي مؤسسة يتطلب مجموعة من العوامل كما وضحتها لنا الباحثة (Armstrong,2006:27) ومنها (الناس ، العمل ، العمليات ، توفير الموارد المادية والمكافأة ، هيكل اداري ، معلومات ، معارف ، تفويض الصلاحيات، يجب ان تكون هذه العوامل مجتمعة تعمل والال لن يكون هناك اي تحسين للأداء) . ولابد من اعطاء الأكاديميين فرص اختيار الدعم الذاتي بالتدريب والتطوير والتنمية لأنها طريق نحو تحسين ادائهم ببصمة الاندفاع الشخصي كون اهدافهم تتلاءم مع اهداف الجامعة (Gabcanova,2011:11) ، وليس هذا فقط يجب ان نحقق له التوازن ما بين طلبنا بالتحسين للأداء وما نريده من معطيات وبذل جهود تحتاج مقابل متمثل بالتحفيز

المادي من (مكافأة وكتب تقدير لإنجازه او منصب يستحقه) (Ganta,2014:225)، ويلاحظ ان عمل الاكاديميين حالياً في مجال ديناميكي، ومواجهة تحدي التقدم التكنولوجي للقرن الحادي والعشرين لنموذج التعليمي التقليدي والتحول الى التعلم والتعليم عبر الانترنت (Laprade et al.,2014:626,Qudah& Melhem,2011:41)، وهذه التحديات بسبب الفرص الجديدة المتعلقة بالتقنية التي تزيد الانتاجية وتعمل على تحسين الاداء (Hassan,2009:244)، وذلك في ظل التوسعات المستمرة بين تقنية المعلومات والاسلوب التقليدي في التعليم العالي محاولة خوض طرائق تدريبية للتغيير نحوها وتقليل الفجوة الرقمية (Alqarni,2015:64)، وتعد عملية التدريب والتطوير تقنيات تستخدم لنقل الاكاديميين الى المهارات والمعارف ذات الصلة بكفاءة تحسين الاداء واستثمار اموال كثيرة عليها بالاعتماد على متطلبات التدريب المعدة مسبقاً (Falola et al.,2014:162, Jankingthong& Rurkkhum,2012:116) ، من أجل الاستفادة من التقنية الجديدة في نشاطاتهم التعليمية بطريقة فعالة لتكون بمرکز تنافسي جيد (Noaman et al.,2014:84, Ajami&Chadegani,2014:84, et al. ,2013: 739) فضلاً عن دوره بخدمة المجتمع بأنها طريقة علمية لخدمة الإنسان، و يساعد على حل مشكلاته وتنمية قدراته ويساعد النظم الاجتماعية الأخرى على حسن القيام بدورها، كما يعمل على خلق نظم جديدة تظهر حاجة المجتمع إليها في سبيل تحقيق رفاهية أفرادها (Okoye& Ezejiofor,2013:251) (Yusuf,2011:19) ، وعلى أي مؤسسة تطمح ان تمتلك قدرات ابتكارية عليها تشجع السلوكيات الفردية المبتكرة لأعضائها (Mullen et al.,2008:11, Hafit et al.,2015:120) .

والاكاديمي بتحقيقه لأهداف الجامعة يعد تحقيقاً لأهدافه الخاصة لأنه يشترك بأدائه بتحقيق رغباته ورغبات وغايات الجامعة الاهداف الأم لأهدافه الخاصة (Winston& Patterson,2006:6) لذلك هي تعتمد على تفانيه بالعمل وجودة مهاراته والحماسة والخبرة وبناء ثقافة الاداء الافضل وتفاني الافراد للإنجاز (Cordova,2012:39، Ghosh& Das,2015:20) . ويرى (الشماع وحمود،2009:278) ان الافراد يسعون دوماً للإنجاز والنجاح وتفادي الفشل ويتحملون المخاطر و مسؤوليات كبيرة في انجاز المهام .

وان الاكاديمي يتمتع بمجموعة من الالقاب العلمية ما يطلق عليها (الأستاذ الجامعي، المحاضر و الأستاذ) هي نتاج الاداء المطلوب منه مع شهادته (Murcia et al ,2015:56) . من الواضح ان الابتكارات التربوية لن تتحقق فقط من خلال قرارات السلطات العليا بل من خلال اندماج الاكاديميين بمبادرات وبتكيفوا معها في نجاح جامعاتهم ، (Paile,2012:14, García& Cano,2015:107) ، (Ryhan&Mohammed,2013:194) . ولا بد من الايمان بالدور القيادي للاكاديمي واهميته في ظل التطور التكنولوجي وبعبارة أخرى، مهام ومكونات ومهارات القيادة العالمية تحديد وتعزيز القدرة التنافسية للقيادة الدوليين وكفاءة الأداء (Potocki&Brocato,1995:402,Gherghina et al.,2009: 640)

، و كيفية تطوير مهارات القادة الفعالين اللازمة لمعالجة التحديات (Chuang,2013:2) "من خلال برامج اعداد القادة الاكاديميون كي تحقق الفائدة منها بتحسين الاداء له ويكون اكثر فاعلية وبناء الروابط عبر الحرم الجامعي، وتعزيز التنوع الهادف للقيادة، والتتصت على المواهب الخفية، والحفاظ عليها وضمان التجديد المؤسسي (Gigliotti& Ruben,2017:98)

ومما تقدم يمكن لنا ان نعطي تعريف الباحث (Paile,2012: 5) لتحسين الأداء " نشاط أو سلوك الاكاديمي الذي تم تقييمه على مدى ملاءمته أو استصوابه في بيئة المؤسسة التعليمية " ، ويعرفه (Richard,2014:p26) بانه " القدرة على دعم الجهود مع السياسات التنظيمية من أجل تحقيق أهداف معينة"، وتعريف ثالث للباحثين (الناشيء والزهاوي ،2013:294) " القضاء على العيوب على المدى القصير وتقومها وتطوير مستويات جديدة لم تكن موجودة من الكفاءة والفاعلية والانتاجية " اما الباحثان (Tiwari&Saxena,2012:671) فيعرفانه بانه ""التقنيات المستخدمة لتحسين السلوك ضمن مجالات الكفاءة والمرونة والالتزام الوظيفي "" وتعني مدى خبرة الاكاديميين الشخصية في اداء مهامه وكفاءته تتعاطى بمدى شعوره بالثقة لأداء مهمة التدريس ، ويوضح هذا مدى تأثيره بأدائه على وظيفته بقوة دافعة الى جانب التأثير في محتوى وظيفته وسلوكياته ودوافع اداء المهام (Qudah& Melhem,2011:41) ، اذن نستنتج من التعريف ان مهام الاكاديمي هي التعليم الذي يسهم في بناء الشخصية الوطنية وتكريس الهوية الحضارية من خلال دوره في عملية التنشئة الاجتماعية .

ونستعرض في ادناه مجموعة من التعاريف لتحسين الاداء الاكاديمي للكتاب والباحثين العرب والاجانب جدول (2-3) بعض تعاريف تحسين الاداء الاكاديمي لمجموعة من الباحثين العرب والاجانب

ت	اسم الباحث	السنة ورقم الصفحة	التعريف
١	DeNisi& Pritchard	2004 :255	مجموعة واسعة من الأنشطة التي تهدف إلى تحسين أداء الموظفين.
٢	ابو الرب وقداة	2008 :96	أحد أهم العناصر التي تتطافر للارتقاء بالعمل وصولا الى التميز وجودة المخرجات.
٣	Itika	2011 :94	انجاز الافراد الناتج عن تحقيق النجاح الوظيفي من خلال تمكنهم من الاستفادة المثلى من قدراتهم و إمكاناتهم وتعظيم إسهامهم في نجاح المؤسسة.
٤	كيلانو	2012	تنمية وتطوير العمل المهني الجامعي بما يتلاءم ومتطلبات دورا

التدريسي في انجاز مهامه ومساعدته في موضوعات عمله	28:		
مدى مطابقة العمليات الإنتاجية التي يتم انجازها في مدة زمنية محددة للخطط الموضوعية مسبقاً.	2012:3 23	عطية	٤
تأدية الواجبات العلمية والمهنية على نحو فعال يعتمد على الكفاءة والتميز.	2013 :320	المحسن	٥
اهم الانشطة التي تعكس كلا من الاهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها ومدى كفاءة العامل وبلوغ مستوى الانجاز المرغوب في هذا العمل.	2014 :87	Eeln& 'safro	٦
مجموعة الاهداف التي اشترك بوضعها وله منها حصة مادية، وتعد حافزا يدفعه لتحسين ادائه وانجاز الاعمال لتحقيقها كونه جزء منها وله مقابل منها .	2016 :171	العنزي والماجدي	٧

المصدر:- من اعداد الباحثة بالاعتماد على الادبيات المذكورة آنفاً

واخر تعريف لتحسين الاداء الاكاديمي الذي تراه الباحثة الاشمل والاكثر دقة هو للباحثين (Wlodarsky & Walters,2006:2) وهو " الاكاديميون هم المشاة، مهاجمو المشكلات في الخطوط الأمامية داخل الكليات والجامعات، و ان تحسين ادائهم هو مفتاح الإصلاح كجزء من دورهم المهني، لانهم المسؤولون عن التحليل والتوليف والتقييم، والتواصل مع التغييرات التي تحدث ليس فقط في التخصصات ولكن الى جانب في المجتمع " .

مما ذكر انفاً تعطي الباحثة لتحسين الاداء الاكاديمي تعريفاً لها وهو " انها طريقة منظمة وشاملة لعلاج المشكلات التي يعاني منها الاكاديمي بعمله وتحديد اسبابها واتخاذ خطوات مناسبة للتحسين عبر استخدام وسائل وادوات تقنية المعلومات وتدريبهم على استخدامها ، الى جانبها نظام مكافأة عادل واجراء التطبيق العملي للاداء مع اجراء التقييم الفعلي له "

2.3.2 متطلبات تحسين الاداء الاكاديمي

ان الاداء الجيد يعكس القدرة على المساهمة من خلال ما يقوم به من اعمال الى انجاز سلوكي يتماشى مع الاهداف (Markos&Sridevi,2010:89)، وان افضل طريقة لتحسين الاداء هي(تحديد السلوكيات المطلوب القيام بها والنتائج الواجب الحصول عليها) وجعله على الطريق الصحيح بما يتناسب بأهدافه مع الاهداف الجامعية (Yaseen,2015: 85) ، الى جانب تزويده بالمعلومات والمعارف التي تسهل له القيام بعمله وواجباته ومهامه المكلف بها بلا قيود وسوف نلاحظ النتائج المرادة منه بعد مدة من العمل (Christen, 2006: 138)، إذا انطلقت من هذا المبدأ فأننا سوف نحسن القدرات ونصقل

المهارات وهذا ما نرغب فيه (Ajami&Chadegani,2014:73) ، و أن اي تقدم للمجتمع الإنساني المتكامل، يكون من الإنسان الذي يفكر ليعمل، و يجيد ما يعمل، كما عبرت الباحثة (نمور،2012:18) عن اهمية الاكاديمي كونه المدخل الأساسي و المهم في العملية التعليمية، اذ تتوقف العملية التعليمية على حجم عدد الاكاديميين و كفاءتهم وكذلك تعتمد بدرجة كبيرة على العدد المتاح منهم .

والمطلبات الضرورية نوجزها بالاتي :-

s دعم ثقافة الاخلاق المهنية الضرورية لتغيير السلوك نحو المرغوب فيه (Al-Sharif,2010:332, Okoye& Ezejiofor,2013:252 ،الحمد،2011:38) ، التي يمكن ان توضع من ضمن هذه اللوائح التحفيز بالتعويضات المادية و المكافأة المالية (Korm,2011:39)، و اشراكهم بعملية اتخاذ القرار لأنهم جزء من هذه المنظومة، أي منحهم السلطة التقديرية وهو الحق في اتخاذ قرار و تدريبهم لمنصب اعلى و تقدير مواهبهم القيادية (Gigliotti& Ruben,2017:98) ، مثل اعداد المناهج الدراسية و البحثية الملائمة للتطورات حسب تقديره و اطلاعه (Pranevičienė,2011:550) . تحسين طرائق تدريس و البحث العلمي لتكون متنوعة و مختلفة و مدمجة بالتقنية كإلقاء المحاضرات و المنهج العلمي الرصين المعتمد عليها (Nicolaidis,2012:622) ، العنزي و الماجدي (2016:304) .

s دعم تواصل الاكاديمي مع الجامعات العالمية بواسطة شبكة الانترنت و أن يتبادل معهم الآراء و الأفكار و نتائج البحوث و المشاركة بها (Webster,2006:18) ، (etal.,1976:14) ، (MacKenzie) ، فضلاً عن التخلص من الدور التقليدي له المتمثل بتحديد المادة الدراسية ، شارحا لمعلومات الكتب، منتقيا الوسائل التعليمية، و اضعا للاختبارات التقييمية (Pegu,2014:517)، و انما جعله بدور اخر كما حدده لنا (Mikre,2011: 2) يتركز على تخطيط العملية التعليمية، و تصميمها و إعدادها، علاوة على كونه مشرفا و مرشدا و موجهها و مقيما لها بمعنى آخر فقد أصبح الزاماً عليه مع تطور هذا العصر، و انتشار الحاسوب، أن يتزود بمهارات المصمم التعليمي (Kimwarey et al. , 52 :2014، الداودي ،2005:18)، لكي يتسنى له تصميم المادة الدراسية التي يدرسها، إعدادها و تنظيمها بالاعتماد على ادوات التقنيّة (Fernandez& Sallan,2009:368) (Olaore,2014:155) ، و ضمن الوقت المسموح به لعملية التعلم مستثيرين في مهمتهم بمبادئ تصميم التعليم، عن طريق تصميم برامج فعالة، سواء كانت هذه البرامج مناهج، دورات، مشروعات، كتب (Fry et al.,2009: 22) .

s لان التقييم ضروري لتحديد نقاط القوة و تفعيلها و اهم الانجازات التي تحققت (Moghtadaie & Potoki&Birocato,1995:408،Taji:2016:782) ، بناء مجموعات التعلم لغرض تبادل الخبرات

والمعارف والمشاركة بالأفكار مع تعليم المهارات التصحيحية و تنمية العقول (Homayounizadpanah& Baqerkord,2012:1767,Johnsonetal.,1991:29) .

s التركيز على العلاقات العلمية التعاونية للتبادل المعرفي والمعلوماتي ، وأهميتها لنجاح الجامعة بإنجازات العلمية والخدمات التعليمية (Allan etal,2009: 364 ،الصريرة ،2011:609) (Ganta,2014:226،) ،اعداد خطط للتدريب والتطوير والتنمية لأنها تسهم في زيادة الانتاجية وتحسينها وتقلل من حالات التغيب ودوران العمل وهذا ضمن استراتيجيات مدروسة لتحفيزهم على الاداء الافضل (Niazi,2011:44، Ghosh&Das,2015:18) ، وان لا بد من التناسب بين مؤهلات الاكاديمي والشهادة التي يحملها (ماجستير ودكتوراه) و الوظيفة التعليمية، و التي تتمثل في الجانب المعلوماتي المعرفي اللازم لتأدية المهام التعليمية و حسب التخصص (Rynes et al.,2004; 384) (كيلانو،2012:27)، و التي تشمل المواد الأساسية العلمية التخصصية أو المواد المساندة لها (الزاجي،2012:40) . الأعمال المتعلقة بالاكاديميين بوصفهم صانعي القرار في المناهج الدراسية فتركز على المؤهلات والإعداد المهني للنجاح في هذا العمل وفي دراسة عن فعالية التطوير الذي يحركه الاكاديمي وتنفيذ منهج الدراسات الاجتماعية الموجهة نحو المجتمع المحلي والتقييمات القائمة على المناهج الدراسية (Handler,2010:34، Wlodarsky&Walters,2006:2) ، انها تجلب تحديات ومزايا مختلفة في وشروط الأفكار، والإبداعات، والأساليب، والابتكارات في مكان العمل(Chuang,2013:3)، السماح للاكاديمي ببروز سلطته الاكاديمية بطرح المعرفة التربوية و قدرته على التوجيه و الإرشاد (برنوطي،2007:2) ، بما يفيد بناء شخصية الطالب القوية امام الاخرين (ليلي،2013:3) .

s لا بد من توجد في المؤسسة دائرة مخصصة لإدارة التقييم للحاجة لبرامج التدريب من خلال ما تمتلكه من ادوات التدريب الذي سيستخدم لتحديد التدريب والتطوير والتنمية وردم الفجوات (Gupta et al.,2013: 237) .يشمل يشمل محور الامية المعلوماتية و تنمية المهارات الناعمة، وتنمية الشخصية، العلاقات الشخصية، تقنيات حل المشكلات، برنامج التدريب الإداري والإشرافي، الجودة وبرامج التحسين، والعمليات التقنية (Kulkarni,2013:138, Daft,2013:26, Gulavani&Joshi,2012:20) ، وبرامج ادارة الجودة، ومهارات إدارة الوقت، وبرامج تطوير الكفاءة، وبرامج منع العنف، والامتنال التنظيمي، وتحديد الأهداف وتنفيذ البرامج، وإدارة السلامة والاتصالات في مكان العمل (Duguleana&Duguleana,2011:118،Headayetullah &Pradhan,2010:74)

s منح فرص صنع واتخاذ القرارات ذات الشأن بالاعتماد على قواعد البيانات بالجامعة والوصول اليها من خلال الشبكات والتطبيقات المعدة لهذا الغرض (Sarfo& Elen,2014:87 ، Njoku,2015:124) (رفرافي،2014:22، العنزي،2014:377، من خلال الدور القيادي البارز الذي يعمل على تحويل جهود الطلبة الى الانجاز انها سمات شخصية وقيادية نابعة من دور الاكاديمي تجاه طلبته

(Silva,2016:3) ان التنمية المهنية للاكاديميين تسهم في تطوير الأداء طبقاً للمداخل والأساليب والتطبيقات الحديثة (Tiwari&Saxena,2012:673 وعبدالعزيز،2012:732)، مع تعزيز شعور التماسك وتمكين الاكاديمي من عمله بلا قيود وان عملية تحسين الاداء لا يمكن ان تنجح مالم يكون هناك عملية موازية لها تتمثل بالتقييم المستمر للأداء والحصول على التغذية الراجعة التي تسهم في تخطيط وتحديد الاهداف ومدى كفاءة الكادر الاكاديمي (Bodor,2011:70، حمدان،1987:10، Peciuskien &Barkauskaite,2007:407،

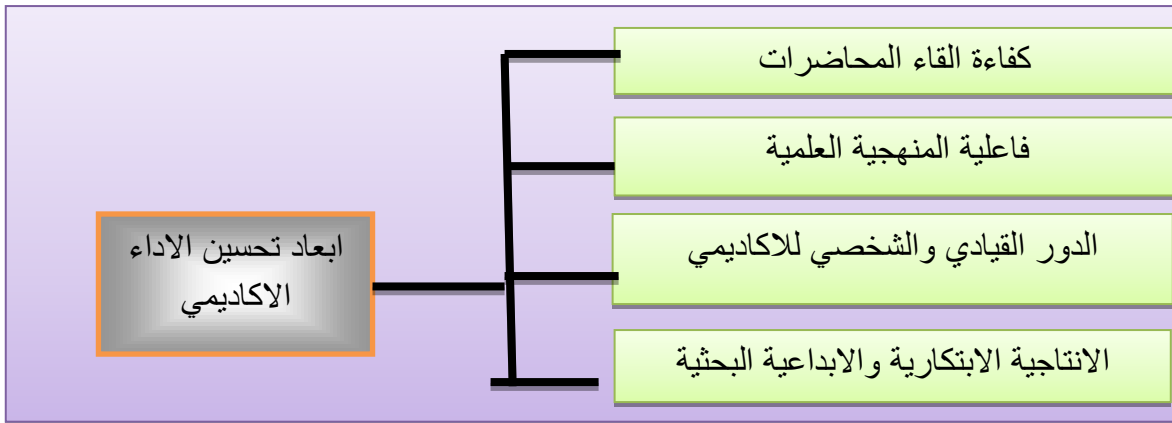
s إعداده تربويا ومهنيا، باذ يتم إعداده لمهنة التدريس باذ يتمكن من نقل نتائج العلم وبحوثه إلى الطلبة نقلا يؤدي إلى التجديد والإبداع (Uzohue et al.,2016:19، Gutierrez & Villegas,2015:378) مع تكوين فرق من الاكاديميين للتعاون في البحث والتطوير او فرديا ويكون عبر الوحدات التنظيمية المنتشرة داخل الكليات او الوحدة الرئيسية في الجامعة المسؤولة عن النتائج العلمية وتطوير البحوث • (Rozman &Vračar,2013: 18، Ryhan&Mohammed,2013:193) ، تمكين الاكاديميين لإطلاق العنان لشغفهم الذي غالبا ما يؤدي إلى توليد طرائق جديدة (MacKenzie et al.,1976:25) ، وكل جامعة تتطلب أفكار جديدة مربحة من أجل البقاء والنمو ، وتتوجه نحو الاستفادة من المشروعات الكامنة في اكايميها (Homayounizadpanah &Baqerkord,2012:1768) ، و الإدارة العليا لديها دور كبير في خلق جو اذ يتم تشجيع الاكاديميين على التجربة ولأيمكن ان ينجح الابتكار والابداع بدون خلق جو مناسب له (Seshadri& Tripathy,2006: 18) •

s وعلى الاكاديميين ان يغيروا طرائق تدريسهم في جامعاتهم كي يحافظوا على طلبتهم متفاعلين داخل القاعات الدراسية لانهم جيل الالفية الجديد (مواطني الرقمية) (Santos et al.,2016:6) ، العنزي ، (2014:269) ، هذه التقنية الحقيقية هي الإطار لخلق المهنيين المؤهلين لممارسة المواطنة الصالحة منذ استخدام المعلومات والشبكات في التعليم كمورد تربوي لا يمكن أن تصنف فقط حسب الضرورة، ولكن أيضا تعد "دعم" قيم في تشكيل الأفكار الإبداعية (Ferreira et al.,2014:11، Dobre,2013:2) ، واعتماد معايير الجودة في تقييم الاداء الاكاديمي من خلال ما يقدمه من انتاجات بحثية وعلمية رصينة تدر على الجامعة بأموال عبر بيعها وتسويقها للمجتمع (Gherghina et al.,2009: 640) •

3.3.2 ابعاد الاداء الاكاديمي: Dimensions of academic performance

تقع على الاكاديميين الكثير من الاعباء في العمل في الجامعة ويفقدون المزيد من وقتهم في ساعات تدريس الطلبة والبحوث وغيرها ، وغطى لنا الباحث (Parsons,2000: 34) نطاق واسع من هذه الاعباء بالأمور التالية(تدريس الموضوع (المحاضرات)، وتصميم الدورة التدريسية ، اللجان العلمية ،

التعليم التعاوني، اما الباحثين (Fitzgerald et al.,2012:10) فقد أضافه اليها محور المشاركة البحثية، التشاور وخدمة المجتمع، والتنمية المهنية الشخصية)، التفاني في المسؤوليات الملقاة على عاتقهم والقدرة على حل المشكلات والنزاهة والثقة بالنفس (Uzohue et al.,2016:19) ،وهي سمة مميزة للتعليم والتعلم ،(Abdullah,2012:180) و يتفق معظم الباحثين والتربويين على أن الجامعات يمكنها أن تسهم في تكوين وتشكيل المعرفة وذلك لما تمتلكه من أجهزة متطورة ومناهج ومقررات علمية معاصرة من اجل خدمة الطلبة والمجتمع بما هو مفيد (Pingle& Natashaa,2011:p1) ، وقد ركز الباحثون (Allan et al.,2009:362) على فاعلية التطوير المعرفي للاكاديمي في مجال المنهجية العلمية واكتساب معارف متنوعة ومتعددة الاغراض تطوره في مستواه العلمي ، واخيراً جمع الابعاد الباحثان (الناشئ والزهاوي ،2013:294)، وهذا ما سوف نشير اليه من خلال ابعاد الاداء الاكاديمي ادناه :-



شكل (6-2) مخطط ابعاد تحسين الاداء الاكاديمي
المصدر من اعداد الباحثة بالاعتماد على الادبيات

1.3.3.2 - البعد الاول :- كفاءة القاء المحاضرات : Proficiency in lecturing

وصفت الكفاءة بأنها تتعلق "مدى نجاح نشاط تنفيذ العملية." (Kenny ,2008:13) ،وهو المهمة الأساسية للاكاديميين ، و أساس التدريس هو الاستعداد العلمي والنفسي له، و يتضمن التدريس ما يلي: التخطيط لإعداد الدروس و إلقائها: (تحديد الأهداف من التدريس ،تحديد وضعيات الطلبة المعرفية قبل التدريس ، تحديد مضمون الدرس) مفاهيم، حقائق، معلومات(تحديد الأنشطة) طرائق التدريس، و سائل التدريس ،تحديد أساليب التقويم تمارين، أسئلة كتابية، أسئلة شفوية، أو أدائية ... (دلال وغزي،2013:153) ، و تشمل كفاءات الاكاديميين المعرفة بالموضوع، ومهارات التدريس والمواقف المهنية (Al-Hattami et al.,2013:40) ،ويمكن إرجاع المحاضرة إلى القرن الخامس قبل الميلاد عندما كانت شائعة بين الإغريق و قد تم تبنيها بشكل واسع في الجامعات المسيحية و المسلمة المبكرة في

العصور الوسطى عندما كانت الكتب نادرة (Prince,2004:3)، ونتيجة لذلك، اكتسبت الكنيسة الحق في الإشراف على توظيف المحاضرين وإنشاء الضوابط غير المباشرة على الجامعة كانت تتمتع بالتقليدية والمهنية بالعمل (Ordorika ,1999:2) ، ومعنى المحاضرة مأخوذ من اللاتينية بالعصور الوسطى (الكلام بصوت عال) اي قراءة شفوية للنص ويليه تعليق من الحاضرين (Kaur,2011:9) ، و هي حتى اليوم أكثر طرائق التدريس شيوعا في التعليم العالي وتعد من اصعب القضايا فيه وتحتاج الى مهارات وقدرات عالية (Usun& Fakültesi, 2004 :15)، ان التعلم "من خلال القاء المحاضرات ليس شيئا واحدا قد ينطوي على إتقان مبادئ مجردة، فهم البراهين (Allan et al,2009: 362) ، و تذكر بالمعلومات الواقعية، واكتساب الأساليب والتقنيات والنهج، والاعتراف، والمنطق، ومناقشة الأفكار، أو تطوير السلوك المناسب لحالات محده. ويمكن تعريف المحاضرة " بأنها عملية نقل الملاحظات من الاكاديمي الى الطالب وتسجيلها في كراسه " (Derwent Sutherland,1976:30,,2015:62) ، انها تعتمد على التغيير وضمن المتطلبات العلمية الجديدة اذ تعمل ، فإنه ليس من السهل ترجمة هذه المعرفة إلى آثار عملية على التدريس، والسؤال المشترك الذي يطرح نفسه هو "هل اسلوب إلقاء المحاضرات فعال مثل غيرها من أساليب التدريس؟" تشير دراسة (Brown &Manogue,2001: 231) إلى أن المحاضرات هي على الأقل فعالة مثل الأساليب الأخرى في تقديم المعلومات وتوفير تفسيرات • ومن الواضح أن المهارات العملية تدرس بشكل أكثر فعالية في المختبرات ولكن المنهجيات والنظريات الكامنة قد تكون تدرس على نحو فعال وربما أكثر كفاءة في المحاضرات (Retalis& Avgeriou,2002:30) • وبذلك يمكن ان نعطي تعريفاً للكفاءة بانها قدرة تحويل المواد المستخدمة لتحقيق الاهداف المرغوبة ، والكثير من المؤسسات اليوم تستخدم التقنية لتحسين الكفاءة (Daft,2010:20) • ويعد القاء المحاضرات بصورة كفاءة وفاعلة احد متطلبات القرن الحادي والعشرين، بالتدريس الإبداعي، والبحث العلمي الرصين، والتدريب الفعال وعقد الورش الفنية والتعليم المستمر، وخدمة المجتمع المحلي الانساني(احمد،2012:758، Muda et al.,2014:73) "

الاكاديمي له دور معرفي، و لكن طبيعة هذا الدور المعرفي تختلف عما كانت عليه في الماضي، بعد دخول تقنية المعلومات الى التعليم (Peciuskien& Barkauskaite,2007:397) ،لذلك عليه ان يراعى التدريب والتطوير لعمله بوجودها واستخدامها (Zuppo,2007:14) ، اذ يتم من خلالها إكساب الطلبة المعارف و الحقائق و المفاهيم المناسبة للتدفق المعرفي المستمر للعلم، وما يرتبط بهذه المعارف من مهارات عملية و قيم و اتجاهات(حمدان،1987:32) ، و تمكن الاكاديمي من التعامل الصحيح مع هذا التدفق المعرفي، و التقنيات المرتبطة به على تقديم المعلومات الافضل (الزاجي ،2012:38)، و بذلك يتم اكساب الطلبة ثقافة معلوماتية تمكنهم من التعايش في مجتمع المعلوماتية، ويرى الباحث (Kozma,2003:5) ان تقنية المعلومات وادواتها لها دور كبير في دعم المحاضرات وتقليل

استخدام الادوات التقليدية المرهقة للاكاديمي وتوسع عروض الوسائط المتعددة مع توسيع قدرات الاكاديميين على جعل المواد أكثر وضوحا وجاذبية، وتمنح زيادة بالخيارات المتاحة لهم لتحسين جودة المحاضرة ،مع زيادة متطلبات "تنظيم" العديد من الأنشطة التعليمية المتنوعة (et al.,2013:1034 Piry) ،وكابتكار تكنولوجيا ناشئ، أظهرت ألواح الكتابة التفاعلية والسبورة السحرية والخزن واسترجاع المعلومات منها التفاعل الكبير بين الاكاديميين وطلبتهم عبر وسائل الاتصال (Ross et al.,2010:20) التي اثبتتها فعاليتها وزادت من القدرات الفكرية والتفاعلية من خلال عرض المشكلات واستخدام الحاسبة وشبكات الاتصال وقواعد البيانات والمعلومات والعمل تشاركيا بين المحاضر وطلبتهم على ايجاد الحلول المناسبة لها مع الاقتراحات (Safdar et al.,2012:1295) .

انواع اللقاء المحاضرات

أ- المحاضرة التقليدية

كانت هناك مبادرات عديدة على مدى العقد الماضي لمعالجة أوجه الضعف المدركة في تقديم المحاضرات التقليدية واستخدام أنظمة تدفع لدعم التفاعل بين الطلبة والاكاديمي (Nicolaidis,2012:621)، والتدريس هو عملية مستمرة تنطوي على تحقيق المرغوب فيه من التغييرات في المتعلمين من خلال استخدام الطرائق المناسبة (Ganyaupfu,2013:30) ، وهناك وسائل الإعلام المتعددة لزيادة اهتمام الطلبة في المحاضرات آخذة في الازدياد ونلاحظ ان المحاضرة التي كانت تعتمد إلى حد كبير على تواصل باتجاه واحد من المحاضر أصبحت جزءاً من الماضي ، وآلان تتمتع بالنقاش والحوار المحاضر و الطلبة ، ولقد اثبت الكثير من الدراسات اليوم ان المحاضرات التقليدية تسبب للطلبة الملل والخمول وعدم التفاعل مع الاكاديميين وبالتالي يخيب ظنه ويصاب بالإحباط (Granito& Chernobilsky,2012:3)، ويمكن استخدام الطرائق التكنولوجية كعامل مساعد للتفاعل ولا يعني هذا الغاء التقليدية بل المزج بينهما نحو التحسين للأداء العام (Alqarni,2015:66) . الأدلة البحثية التي تحدد صفات التعليم الجيد هي : الحماس والتعبير، وضوح التفسير، والعلاقة والتفاعل ، في حين أن هذه الخصائص يمكن، بطبيعة الحال، أن تعزى إلى شخصية المحاضر فمن المعقول التركيز على هذه الأهداف في تصميم محاضرة ، التوضيح الحماسي والتفاعل هو أكثر أهمية من نشر كميات كبيرة من المعلومات (Steinert& Snell,1999:37) ، و غالبا ما يكون مثل هذا التواصل باتجاهين مقتصرا على طرح المحاضر للأسئلة للتأكد من أن الموضوع قد تم استيعابه، لكن الكثير من المحاضرين ذوي الخبرة قادرون على جعل محاضراتهم أكثر إثارة للتفكير وأكثر تفاعلا، حتى يحدث تعلم أعمق و هذا ما يجب تشجيعه ،المفاهيم ونظريات تدرس في القاعات الدراسية من خلال شكل المحاضرة التقليدية في كثير من الأحيان النتائج في المعرفة الخاملة التي يجد الطلبة صعوبة اتصالها بالمشكلات المهنية الملموسة التي قد

تواجهها في مهنة المستقبل (Liu & Breit, 2013: 151)، مؤشرات على القضايا المتزايدة مع نموذج المحاضرة التقليدية، بما في ذلك الاتجاهات نحو التعاون والتفاعل التي لا تتوافر مع طريقة المحاضرة التقليدية، وعلاوة على ذلك، يلمس التقرير فكرة الطلبة كمبدعين بدلا من المستهلكين (Zakaria & Shariff, 2006:62)، وقد كان للطفرة التكنولوجية والأدوات التي وضعت في جيوب الطلبة قد تحولهم من الأفراد الذين يمتصون المحتوى من المحاضرين الى اكتسب الخلق والخبرة، كما ان انتشار وسائل التواصل الاجتماعي لها دور كبير ومأثر على كيفية تفاعل الافراد، وتقديم الافكار والمعلومات، والحكم على جودة المحتوى (Santos et al., 2016:2) .

ب - مبدأ التعلم الذاتي

وهو دور الاكاديمي في تحقيق التعلم الذاتي للطلبة، وحثهم على اكتشاف المعلومات و الحقائق بأنفسهم، و تعريفهم بكيفية التعلم سواء من الكتب او المصادر المختلفة (Laprade et al., 2014) . و بذلك يحبب طلبته في العلم و يرغبهم فيه، و يحثهم على السعي لاكتسابه (2008: 47), (Hussain & Safdar) ، ممكن السماح للطلبة بالمشاركة بالمحاضرة عن طريق إعطائهم فرصة للمناقشة وابداء رأيهم هذا ضرورة لتعطي للاكاديمي التغذية الراجعة التي يستفيد منها بتطوير المعلومات الخاصة بها ومحاولة الاجابة عن اسئلتهم وتغيير افكارهم الخاطئة (Prince, 2004:4) . فضلا عن تغيير الاكاديميون طريقتهم بعرض المحاضرات حتى لا يكون الطلبة مستهلكون للمعلومة بل متفاعلين عبر استخدام اجهزة وادوات التقنية الحديثة ونقل المعلومات لهم الكترونيا وتقليل وقت المحاضرات لتكن اكثر افادة و اقل عبئا على الاكاديمي (Santos et al., 2016:1)، ان مبدأ التعلم الذاتي عبر استخدام تقنية المعلومات و يخلق بيئات التمكين والتعاون والمشاركة بين الطلبة والاكاديميين في القاء المحاضرة بدل ان تكون احادية معتمد واثبت من التجارب انها تدعم عملية التعليم والتعلم (Duhaney, 2000:67) وهناك مجموعة من السمات للمحاضرة تتمثل توفير تغطية لموضوع المحاضرة، نقل المعلومات الى المتلقي بسلاسة، التأكد من استلام الطلبة للمعلومة عبر اختبارهم بالأسئلة، النتائج المتحققة من اهداف المحاضرة (Kaur, 2011:10).

ج- التدريس المخبري و العملي:

يستند إلى افتراض أن التعلم بالعمل هو الأفضل لاكتساب المهارات الفنية، ويتم ترسيخ العمل المخبري اليوم بشكل فعال في فكرهم (Brown, 2002: 97)، و الدروس العملية الأولى عبارة عن شروح بالأمثلة و التجارب تهدف إلى اكتساب المهارات العلمية و العملية و الملاحظة و التدريب على استخدام الأجهزة مع النمو السريع للمعرفة العلمية (Jeffrey & Craft, 2004: 81) . هذه الطريقة تختلف عن

الطرائق التقليدية التي تعتمد على الجهود الوحيدة للمحاضر (Fried,2007:6) ، اذ يتطلب مرونة و قدرة أكبر على التكيف، ومهارات تسهيلية و تفاعلية (Dimitrios et al,2013:78) ، وان هذا التفاعل يخلق تعاون علمي بدلا من ان يكون الاكاديمي المعطي والطالب المتلقي بل تبادلها بشكل يعم الفائدة من استخدام الاجهزة المختبرية التقنية (Ulmer et al.,2007:69) ، وتسهم ايضا في متابعة كافة المستجدات العلمية في مجال التدريس المختبري ويتقبل عملية التغير بالتدريس لتكن اكثر حداثة منسجمة مع متطلبات المجتمع وسوق العمل (Al-Sharif,2010: 331)،فعالية الجهود التعاونية والتنافسية ومن المعروف أكثر من فعالية التعلم التعاوني من أكثر من المحاضرات، الإدارات، واستخدام التقنية التعليمية، أو تقريبا أي جانب آخر التعليم (Johnson et al.,1991:3) ،طريقة التدريس دمج مجموعات صغيرة في المحاضرات يمكن، لذلك، يكون بيني سيال لتعزيز مناقشة الأفكار والمفاهيم، لدراسة القضايا وتقديم البدائل) (Kimwarey et al. ,2014: 53) ،لتشجيع تطبيق ومفاهيم جديدة، ولتعزيز حل المشكلات ومهارات التواصل مناقشات المجموعة أيضا إعطاء الاكاديمي وسيلة إضافية لتقييم مواقف الطلبة ومعتقداتهم (Amina& Turyahebwa,2015:90, Steinert &Snell,1999:39) وهناك مجموعة من المجالات المميزة حدد لنا الباحث (Ionescu,2013:394) في مجالات تشكل التميز في التدريس: معرفة المحتوى، ومهارات التدريس (الاتصالات واضحة ، والتواصل بين المعلومات العلمية وأحداث الحياة الحقيقية، والتنظيم، والدافع . يجب على الاكاديمي الامام بها حتى ينجح بعمله ويتحسن دائه وفق متطلبات العصر وتحقيق الاهداف والروى الجامعية (Ganyaupfu,2013:29) .

د . طرائق جديدة لألقاء المحاضرات باستخدام ادوات تقنية المعلومات تدعم الكفاءة بها .

نظرا للدور الكبير الذي يلعبه استخدام تقنية المعلومات في عملية التعليم والتعلم فقد اصبح معززا لطرائق التدريس وفريضة استخدامه من قبل الاكاديميين (Toyin,2016:6) ،وهي عملية تحدي كبيرة للطرائق التقليدية بالتعليم في الجامعات انها تسهم في مد التعليم الى المنازل وخلق عملية التفاعل المستمرة بين المتعلمين والتواصل العلمي (Negi et al.,2011:66)، وفضلاً عن السابق فأنها جعلت المحاضرات التعليمية تتمحور حول الطالب بدلا مما كانت توجيه من الاكاديمي للطالب من خلال التقنيات التي تمتلكها واكثر من ذلك السماح باستخدام أجهزة الكمبيوتر كمصادر للمعلومات والأدوات المعرفية، وتأثيرها سوف يزيد الدعم لدراساتهم (Gulavani&Joshi,2012:20) ، الى جانب تعزيز استخدام اجهزة اللابتوب و الهواتف النقالة وشاشات العرض ومؤتمرات الفيديو لدعم اللقاء المحاضرات والتوسع الاكبر عبر محاضرات تعرض على القنوات الفضائية التعليمية لتقضي على بعد المسافات وتصل المعلومات الى كل

المستفيدين من اكاديميين مهرة وذوي خبرة علمية عالية بدلاً ان تبقى حبيسة افكارهم (Kumar&Arya,2016:26) . فضلاً عن ان اغلب الاكاديميين حالياً يتفاعلون مع طلبتهم من خلال المحاضرات بالعرض المرئي وبنقل الملفات عبر البريد الالكتروني والفايبر والفيديو وتوتير وهذا يسهم بزيادة التفاعل (Noel et al,2015: 2) . في عام 1781 " كانت المحاضرات مفيدة ولكن الآن، عندما يمكن للجميع القراءة، والكتب كثيرة جداً، والمحاضرات هي غير ضرورية الا ان تثير انتباه المتلقين وان يتم اختيار مادة المحاضرة من كتب منهجية علمية رصينة ذات مواد حديثة (Kaur,2011:12) ، وهناك نوع اخر من المحاضرات او ما يطلق عليه بالمناقشات المفتوحة في اللقاءات التلفزيونية انها تعطي مجالاً اكثر للتفكير وتبادل المعارف وايضا من يستطيع السيطرة وقيادة المناقشة لصالحه من الطرف الاخر ، فضلاً عن الحلقات الدراسية التي تقدم من على القنوات التعليمية نفسها ، (Welty,1989: 205) (Leidner &Jarvenpaa,1995:268) ، وهناك مجموعة من الوسائل المناسبة الاستخدام في المحاضرات كأن تكون (افلام علمية قصيرة ، طرائق عرض ضوئي) او عبر المحاضرات المسجلة صوتياً ومرئياً (Edinger et al.,2013:3 Flanagan,2008: 6) (Peciuskien&Barkauskaite,2007:397) ،تضاف الى المواد المكتوبة كعامل مفيد للمساعدة في تنظيم المفاهيم الرئيسية، ولتعزيز الاحتفاظ بالمعلومات، ولإزالة الضغط على الاكاديمي و تغطية كل شيء (Carmona& Marin,2013:428) . مثلاً النشرات من الشرائح تسمح للطلبة بالمشاركة أكثر في التفكير في المفاهيم قيد المناقشة بدلاً من كتابة كل كلمة من المحاضرة (Steinert&Snell,1999:40) .

2.3.3.2: البعد الثاني :- فاعلية المنهجية العلمية

Effectiveness of scientific methodology

الفاعلية تتعلق بالأداء النشاط الصحيح أو العملية (Kenny,2008:13) إن أداء الاكاديميين يتأثر بالقيود المفروضة عليه و دافعيته لتحسين أدائه ، و مدى قدرته على مواجهة الصعوبات و التحديات التي تواجهه يومياً (Mhlongo,2001:4) ، وان الفاعلية المنهجية تعني ادخال مناهج دراسية حديثة للتعليم بهدف التغيير والتطوير ويجب ان تكون متلائمة مع متطلبات المجتمع وسوق العمل و واقعية مقبولة . وربما تكون باللغة الام او بلغات اخرى (Briguglio,2007: 9) ، ويجب ان نعلم ان جودة الخدمة المقدمة في التعليم لا تعني زيادة كبيرة وهائلة بعدد المناهج العلمية وحشو الذهن بالمعلومات ، بل على العكس هي البحث عن هذه المعلومات في مضامينها والتفاعل الابداعي معها(غالب و عالم،2008:179) ، ونلاحظ اليوم ان تقنية المعلومات لها تأثير ثوري في المنهجية التعليمية وتؤدي دوراً أساسياً في اتباعها (Ekeke& Mbachu,2015:340) ، واختيار المناسب منها للتدريس كما

يتلاءم مع متطلبات المجتمع • ويعد احد اسس البحوث العلمية الرصينة في مجال العلوم الفيزيائية والكيميائية ... الخ وهو المنهج العلمي الحديث الذي يدرس للطلبة لأنه يفتح افاق المعرفة لديهم والتفكير الابداعي لرؤية بحثية جديدة معتمدين على قدراتهم الذاتية (Prince et al.,2007:285) • ويجب ان تتوافر في المنهج العلمي الفاعلية التي تترك اثارها في كفاءة المحاضرة وتفاعل الطلبة وتنشيطهم لأنها غذاء المحاضرة وثمرتها التدريس تعتمد عليها (Nicolaidis,2012:621) • وان يكون الاكاديمي لديه قدرة وسيطرة كبيرة على المحتوى المعرفي للمنهج العلمي الخاص بالتدريس وابرار ذلك من خلال ما يطرحه ويفسره من الافكار وملاحمه وسلوكياته الشخصية وقدرته على الاجابة عن الاسئلة (Postareff& Yläne,2011:810) • عرف تطوير المناهج بأنه " ... مظلة وعملية مستمرة اذ تعبر طرائق التنظيم والتخطيط المنهجي بقوة من التصميم إلى التقييم " يوجه المنهاج الدروس التعليمية التي يستخدمها الاكاديميين و يحدد المنهاج الدراسي ما سوف يتعلمه المتعلم ويمكن أن يوجه عندما يتعلم المتعلم المعلومات من الدرس (Jadhav&Patankar,2013:6)، انه تحدياً للمفاهيم التقليدية لعمل الاكاديمي ومنحه حق توحيد المنهج العلمي وقد تغلغل مفهومه في مجال التدريس في المجتمع العالمي (Walters,2006:2 & Wlodarsky)

1- الحرية و الاستقلالية في المنهجية العلمية

وهي حق اتخاذ القرار بشأن المنهج العلمي الذي يقوم بتدريسه لطلبته، كونه اكثر معرفة بما يناسب طلبته من منهج دراسي (كيلانو، 2012:27)، وعليه ان يكون احد المصممين للمنهج وصاحب رأي حاسم به لما تقع على عاتقه من مسؤوليات قيادية (Handler,2010:33)، ويجب التأكيد على اهمية الدور التفاعلي للمنهج العلمي الخاص بالتدريس وان يكون خالياً من الجمود (Gutiérrez& Villegas,2015: 382)، ويتمتع بالاستقلالية بالاختيار •

و حسب دراسة الباحثين (Arasti et al,2012: 2) التي تنص على "ان القرن الحادي والعشرين يتطلب مهارات عامة ليتم دمجها في المناهج الدراسية والتي بدورها تلزم الاكاديميين بتحسين مهاراتهم التعليمية على وفق ذلك"، ويجب عليهم اختيار المناهج العلمية التي تتلاءم مع المرحلة الجديدة من التطورات العلمية والمجتمعية وتناسب مع سوق العمل (Al-Hattami et al. ,2013: 39) • وتتم عملية الاختيار للمنهج العلمي عبر استخدام وسائل تقنية المعلومات والتواصل مع احدث منهج علمي مستخدم (Retalis& Avgeriou,2002:30)، ليتم توحيدها واستخدامها لتكون موازية للمنهج العالمي الحالي (Pegu,2014:217) • تطوير المناهج الدراسية هو النشاط الفكري والبحثي فإنه يحتاج إلى التخطيط وتطوير وتصميم وتنفيذ والتقييم والتحسين (Jadhav& Patankar ,2013:10)، قد سمح لهم بحكم أنفسهم، ووضع سياسات القبول الخاصة بهم للمنهج (MacKenzie et al.,1976:25) •

٢-التعزيز

يقصد به عندما يتم تنفيذ المناهج التعليمية بشكل جيد من خلال ، المحتوى الرقمي وموارد التعلم الإلكترونية الأخرى (Ganyaupfu,2013:30) ، يمكن أن تساعد في تلبية الأهداف الوسيطة التي يمكن أن تؤدي إلى تحقيق الأهداف النهائية المطلوبة (Rinkevich,2011:220) ، انه قد يتوقع من الأكاديميين أن يكون لديهم فهم ثقافة المؤسسة التي يعملون فيها من خلال المهمة ورؤية المؤسسة والتطلعات، والروح والقيم الثقافية والروح المؤسسية التي تؤثر حتما في المناهج الدراسية (Fry et al.,2009:40) ، او يحاول تعزيزها من خلال المنهج الدراسي الفعال كي ترتبط هذه المناهج باحتياجات ومتطلبات المجتمع المتنوعة والمتعددة التي تغذيها الجامعة (Fitzgerald et al.,2012:8) والاقرار بأهمية الفاعلية للأكاديميين كلاً من الباحثين (Hodge et al ، Daft,2010:64-73) ، نموذج الكفاءة ويحقق الاهداف بأداء الافراد الافضل ويسهم بتحقيق قيم تنافسية كونها تمثل قدرة الاكاديميين من التمكن من مواد دراسية فاعلة لأنها نادرة ومحدثة ومتكاملة وتميزهم عن غيرهم . ويتم الحصول عليها عبر ثورة المعلوماتية وشبكات الاتصال والتواصل العلمي مع الاقران بالجامعات العالمية و تخزينها بأجهزة الكمبيوتر انها واسطة التواصل العلمي والحصول منها على المنهج العلمي الرصين (Negi et al.,2011:66) ، ويعد المنهج الرصين هو ما يبحث عنه البرغماتيون (فهم يرغبون في أن تكون هذه المناهج نظريات قابلة للتطبيق العملي واكثر فهما وتعطيهم مزيدا من التفكير والإدراك) (fry et al.,2009:18) ، ويعد استخدام تقنية المعلومات امر حاسم في دعم المناهج العلمية التي تحاكي مشاكل العالم اليوم وتعطي تفاعل كبير بين الاكاديمي وطلبته وتفاعل من نوع اخر من خلال اختيار البحوث العلمية حسب هذه المناهج وبالتالي فهي طريق نحو طرح المشكلات المجتمعية والحلول المناسبة لها (Kozma,2003:1) ، الى جانب تصميم عالم افتراضي يتمثل بصناعة الافلام العلمية القصيرة العرض السينمائي والتحليل بالمشاركة ما بين الطلبة والاكاديميين حتى لا يكون المنهج معتمد من جهة واحدة بل مشترك عبر وسائل وادوات التقنية (Jaffer et al.,2007:139) ، الى جانب ادراك الاكاديمي لعالم التغيير بمجال التعليم وما يسمى بمنهج التعليم الالكتروني عن بعد حالة واقعية فرضت في سوق التعليم الذي يرفض الطرائق التقليدية بالمنهج ويدعم التغيير المستمر لابد من ان يمتلك الاكاديمي امكانيات التعامل مع التقنية كي يواكب هذا التغيير (Talebian et al.,2014:302) ، ويتم تبادل هذه المناهج عبر وسائل التواصل الاجتماعي وما تسمى بطرائق التدويل الثقافي للمناهج الدراسية لان هذه البرمجيات تتميز بالسرعة بالنقل ولها دور ايجابي في التعليم (Al-rahmi et al.,2014:211) ، مع ضرورة التأكيد على تحديد الحاجة من المناهج الدراسية حتى يتضمن اعدادها هذه الحاجات والمتطلبات والاهداف والتكيف معها (Ulmer et al.,2007:60) ، وتعد المنهجية العلمية المعدة للدراسة في الجامعات كثيفة وتسبب الضغط

للطلبة في اداء الاختبارات بسبب الكثافة لذلك ممكن ان يكون الاستعانة بأدوات تقنية المعلومات لدفع الطلبة للدراسة والبحث بالمنهج الحديث كونه يحقق له مميزات الفهم والسهولة في اداء الاختبارات (Granito & Chernobilsky,2012:4) ، ويشمل تخطيط المناهج تحليل الفلسفة، والقوى الاجتماعية، والاحتياجات، والاهداف ، ومعالجة المعرفة، والتنمية البشرية، وعملية التعلم والتعليم، والقرار وإعداد المنهج ينطوي على البيانات المنهجية، والمحتوى، واختيار وجمع التقييم و التنظيم (Jadhav & Patankar,2013:7) ، يقوم الاكاديميون بأدوار قيادية في المناهج الدراسية ويحدد العمل المبكر بوضوح دور الاكاديميون في المناهج الدراسية داخل الفصول الدراسية ويركز على الممارسة التعليمية .

في وقت مبكر من عام 1928، اذ اعترف (Rouge and Schumacher,1928) ، بالحاجة إلى مشاركة الاكاديميين في تطوير المناهج الدراسية واقترح أن الاكاديميين يعملون بالتعاون مع المتخصصين في المناهج الدراسية لتنظيم المحتوى والمواد (Handler,2010:33) ، ويتمتعون بعمق واتساع المعرفة في المجالات الأخرى المطلوبة ليكونوا قادة فاعلين في المناهج الدراسية عبر استخدام ادوات تقنية المعلومات لتسهيل عملهم والحصول منها على المصادر العلمية (Carmona & Marin,2013:428) ، وتعد منهجية التدريس هو أيضا مؤشر رئيسي النظر فيها من قبل المقيمين للأداء الاكاديمي ، عندما يتم تأشيرها في تعليمهم والتنمية، والانتهاج بنجاح في عملية التدريس وانها مؤشر لزيادة القدرة الفكرية للاكاديمي (Noaman et al. ,2013: 741) .

3.3.3.4 - البعد الثالث :- الدور القيادي والشخصي للاكاديمي

The leadership and personal role of the academic

يشار دوما الى الكوادر الاكاديمية ان تكون ذات افكار مستنيرة وتملك مهارات اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية وتبني الاعمال والواجبات والمهام التي يكلف بها (Avolio et al,2009: 424) ، و القيادة هي "عصر بارز في ثقافة المؤسسة ، والقادة خلقوا للحفاظ على ثقافة المؤسسة التي تمثل الترابط ودور المعايير المهنية النموذجية العالية والحفاظ على العلاقات داخل المؤسسة وخارجها (Richardson 26) .

كما يرى الباحثون (Abili et al.,2016: 299) انه يجب أن يكون المسؤولون عن مراجعة العمليات التعليمية والبحثية قادرين على اتخاذ القرارات بفعالية كجزء من مهاراتهم التقنية والمهنية . وركز الباحثان (Rasheed & Aslam,2010: 21) على السمات القيادية وضرورة اعطاء فرصة للاكاديميين من اجل ابداء الراي والمشاركة بالقرارات التي تخص عملهم في العملية التعليمية ، انها احد اهم اسس تحسين الاداء وتطويره للأفضل (Silva ,2016:2) ، و أن نجاح هذه العملية

أو عدمه مرهون بمدى ما يتمتع به هذا الاكاديمي من سمات شخصية، وسمعة طيبة وخبرة وكفاءة ورعاية واهتمام للآخرين من حوله (Uzohue et al.,2016:17) ، وخصائص نفسية وعقلية وخبرات تربوية ومهنية وامكانية ونفوذ وسلطة (السماك & السماك،2011:596) ، وهذا لا يتوقف هنا بل اكثر من ذلك ان الاكاديمي هو مشروع مستقبلي لقيادة الجامعة فلا بد من التدريب من البداية على تحمل المسؤولية ليكون مستعدا لأي منصب بها حسب استحقاقه مستقبلا (Huxley&Hall,1996:83) • و يحقق التأثير من خلال نقل الرؤية النبوية للمستقبل بعبارات واضحة تتجاوب مع المعتقدات والقيم في مثل هذه الطريقة التي يمكن فهم وتفسير المستقبل بالعمل في الوقت الحاضر (Winston & Patterson ,2006:8)، و يحتاج قادة العالم لبناء مهاراتهم الشخصية للتعامل مع الصراعات العرقية، مع وتطوير علاقاته بالافراد والمجموعات في مكان العمل (Griffin& Moorhead,2010:8،Chuang,2013:1) •

ونذكر هنا تعريف للقيادة للباحث (Armstrongs,2014: 322) بانها (فن إلهام الناس لبذل قصارى جهدهم لتحقيق النتائج المرجوة)، وهو ينطوي على تطوير وتوصيل رؤية للمستقبل، وتحفيز الناس وتأمين مشاركتهم واقتاعهم بالعمل المشترك واداء ما مطلوب منهم من واجبات (Jankingthong&Rurkkhum,2012:120) ، وبتعريف اخر للباحث (Pahurkar,2014:118) بانها ((قدرة الفرد على التأثير في سلوكيات الناس الآخرين للتصرف بطريقة محددة)) •

ويوضح الباحث (بدرخان،2013:78) بضرورة إتاحة الفرصة امام الاكاديميين للمشاركة في اتخاذ القرارات الجامعية المتعلقة بالتخصصات التي يدرسونها في الجامعة ومناقشتها، مما يسهم في تحقيق مبدأ التشاركية التي تعمل على تعزيز التزام الاكاديميين بالجامعة والولاء لها واحترام الاهداف والعمل على تحقيقها (Usun& Fakültesi ,2002:10) •

ويرى الباحث (Bushell ,2013: 34) ان القادة الحقيقيين هم من يؤثرون بمرؤوسيههم ويحثونهم على العمل وتطوير قدراتهم المهنية وتحقيق الابداع بها ، اذن هم صناع الابداع بالآخرين ، ومن الممكن ان يكون الآخرون زملاءهم من الاكاديميين أو طلبتهم بالدراسات العليا أو الاولية ممن يمتلكون قدرات بحثية وعلمية ممكن ان تظهر متى لاقت من يشجعها ويطالبون بمكافآت على ادائهم الجيد انها تغذية راجعة ايجابية يوصى بها القادة ويبرزون الاداء الافضل (Men,2010:85) • ويعد تطوير القادة في التعليم العالي من اكبر التحديات لأنها تحتاج الى اكساب مهارات مهنية عالية وقت التدريب وتنميتها ببرامج مخصصة ومعدة من قبل خبراء (McCleskey,2014:125) ، متخصصين في هذا المجال • وان مردود الشخصية القيادية هنا غير قسري بل رمزي مبني على تنسيق أنشطة المكلفين بها (Wagner& Hollenbeck,2010: 195) • ويمكن ربط التمكين الهيكلي بالقيادة من خلال تكييف القادة ودمج هيكل التمكين في ادوراهم كبيئات العمل و يمكن للقادة تعزيز التمكين بإتاحة فرص التنمية، وتوفير معلومات

شفافة ومنتظمة بشأن المسائل ذات الصلة والأهداف والأنشطة التنظيمية، والتوجيه والدعم، والموارد الكافية (Bawafaa,2014:19) . ويلاحظ الباحثان (Patrick & Laschinger,2006:20) انه من الممكن ان نخطط قادة مستقبل من المستوى المتوسط تمتلك قدرات خلاقة متى منحت لهم فرصة التمكين الهيكلي وتظهر نتائج ايجابية لذلك .

اما بخصوص العلاقات الشخصية وماذا تمثل بالنسبة للاكاديمي فقد حددها لنا الباحث (Ionescu,2013:p394) بقوله هي (احترام الطلبة، والتعاطف والرعاية لهم ومساعدة الاكاديمي للطلبة الباحثين وتدريبهم وتعليمهم (دمج البحوث في التدريس) والشخصية تحددت من قبل الباحثة (برنوطي، 2007:8) بالاتي (الحماس، العاطفة، الفكاهة، ودود، تنمية علاقات أصيلة مع الآخرين) . فضلاً عن القيم الشخصية التي تعد مواقف واسعة ومفاهيم مرغوب القيام بها او معتقدات تؤدي الى نتائج مرغوبة وتصرفات لائقة بشخصية الاكاديمي (Camelo et al,2012: 520)، انها متطلبات ضرورية يجب ان يتمتع بها الاكاديمي ويحافظ على شخصيته امام الآخرين والاعتراف بوجوده وكيانه سوف يحدد اهدافه والاعتراف يأتي بالتقدير لأدائه بالمكافأة والاجور مع ترويج فرص الاداء الافضل (Abdullah,2012:179) .

فضلاً عن ما تقدم ان التعليم العالي تطلب من الاكاديميين دوما ان يبنوا علاقات جيدة بسلوكيات شخصية خلوقة مع زملاء العمل ومع الزبائن من الطلبة والمجتمع (Proctor,2014:4)، هذا من شأن ذلك أن يعزز مستويات أعلى من الانخراط في العمل أو مستويات أدنى من الارهاق (ويؤدي إلى مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي) (الشماع وحمود، 2009:289) ، وبعضهم الاخر يرى ان الاكاديميين يرغبون في ان تحدد هويتهم الشخصية التي تتناسب مع هوية الجامعة بالمشاركة مع زملائهم بعلاقات عمل مميزة تسعى الى تحقيق اهدافهم المتناغمة مع اهداف الجامعة، ويرى الباحثان (Bogler & Somechb,2004: 279) انه من خلال الادوار التي يقوم بها الاكاديمي هو بناء شخصية الطلبة كونهم مرجعاً لهم كقيمة اخلاقية وعلمية (Nonis & Hudson,2006: 157) ، اذ يؤثر بشخصيته من حوله .

اما حالة الانزواء والانفرادية وعدم احتواء الطلبة والتفاعل معهم بالمشاعر الوجدانية فيؤدي الى فجوة بين الطالب والاكاديمي بالتالي تنعكس على ادائه بعدم تفاعل الطلبة معه (Dobre,2013: 3) ، لذلك عليه التمتع بمجموعة صفات وهي (الزمانة / التواصل، والاتصالات المهنية)، المهارات (الثبات / المثابرة، القيم / الشخصية / النزاهة، النضج / المسؤولية / عادات العمل، المبادرة، الالتزام بالميدان) (Kyllonen,2012; 88) والثقة العالية صفة يجب ان يتحلى بها تجعله يمتلك شخصية فذة وقوية أمام طلبته وزملائه ويتلقى منها التقدير والاحترام والاعتراف بشخصه (Postareff & Yläanne,2011:801)

(، نلاحظ انه يلجأ العديد من الطلبة في أغلب مؤسسات التعليم العالي الى طلب الرأي و النصيحة بشأن أمور شخصية أو علمية إلى الاكاديميين (الصباطي ومحمد، 2007:103)، وبالأخص الاكاديميين ممن تتوافر بهم سمات القائد المعزز للسلوكيات الايجابية والتفاؤل والمرونة الفعلية والسعادة وممن يشعرهم بالطمأنينة (Avolio et al., 2009: 423)) الى جانب ذلك ترى الكثير من الدراسات ان اساس نجاح الابحاث العلمية مكفول بعلاقات الاكاديميين داخل الجامعة من زملائهم الاكاديميين والطلبة وبالأخص التفهم للتنوع الثقافي والعرقى للطلبة وزملاء العمل (Robbins, 1999:25)، كلما تحسنت العلاقة كانت لهم مشاركات علمية جيدة ونتائج ادائية علمية ممتازة وتبدو الرؤية واضحة من خلال التزامهم بالعمل المهني وتحمل مسؤولياتهم المكلفين بأدائها بعيدا عن الاعتبارات الخاصة (Prince et al., 2007:284) . و اضافت دراسة الباحثين (Sedgwick & Spiers, 2009:2) " أن العلاقات الخارجية للاكاديميين قد تطورت عبر ادوات تقنية المعلومات وتطبيقاتها اذ المقابلات الشخصية الفيديوية بين الباحثين لتبادل المعلومات والبيانات والافكار والمشاركات في المؤتمرات العلمية مباشرة عبر البث التناظري . استخدام تقنيات المعلومات ليس فقط كمورد تربوي ضروري ولكن هو "دعم" قيمة لتشكيل الأفكار الحرجة والإبداعية يأخذ المبادئ الأساسية المنهجية والأخلاقية والسياسية الأساسية للمعلومات (Ferreira et al., 2014:10، Robbins & Judge, 2013:173) ، ويعد الدور القيادي احد العناصر المهمة والمؤثرة بعملية الابتكار وقدرة المؤسسة التعليمية على التغيير والخوض بتجارب خطيرة وتحقيق النجاح بها (Hafit et al., 2015:122) ، وفن القيادة يخدم ويخلق ويحافظ على بيئة تبادل المعلومات، والاتصالات المفتوحة والنزاهة، والثقة هذه العناصر تشكل أساسا للرد على مدخلات العملاء وتمكين الموظفين (Potocki & Brocato, 1995:404)، وهناك اهتمام كبير في التدريب على القيادة لاكتساب السلوكيات تكون قادرة على تحفيز وتوفير التحفيز الفكري بين الأتباع، (Aguinis & Kraiger, 2009:455) .

4.3.3.2 - البعد الرابع /الانتاجية الابداعية والابتكارية للاكاديمي

Creative and creative productivity of the Academy

و هو المهمة اساسية للاكاديمي مضاف الى التدريس ، انها عملية فكرية منظمة ابداعية تتطور مع المنافسة (Celik et al., 2014:104) ،يقوم بها الاكاديمي ويطلق عليه باسم الباحث من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى (مشكلة البحث) بإتباع طريقة علمية منظمة تسمى (منهج البحث) بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم المشكلات المماثلة تسمى (نتائج البحث) (دلال و غزي، 2013:153) ، مما اظهر الحاجة الملحة الى تنمية قدرات الفرد على حل المشكلات بطرائق ابداعية، او ما يعرف (بتمنيه القدرات الابداعية للأفراد) عبر استخدام وسائل وادوات

التقنية (Edinger et al.,2013:3) ونورد ادناه مجموعة من تعريف الملخصة لفكرة الابداع والابتكار البحثي في الجدول ادناه :

جدول (2-4) مجموعة من تعريف الباحثين للابتكار والابداع البحثي

ت	اسم الباحث	السنة ورقم الصفحة	التعريف
١	Jones	2013 : 327	الابداع: العملية التي تستخدم بها المؤسسات مواردها والكفاءات لتطوير منتجات جديدة ومحسنة أو لإيجاد طرائق أفضل لجعل هذه المنتجات جديدة
٢	Koskinen et al.	2012 : 24	والابداع: هو تحويل القرار الى حيز التنفيذ من خلال العمليات
٣	McLean	2005 : 228	الأبداع بانه "القدرة على إنتاج سلعة او خدمة (سواء أكانت فكرة أصلية أو غير متوقعة) ولكن مناسبة أي مفيدة ومتكيفة بشأن قيود المهام
٤	Von Goethe	2015 : 9	الابتكار : فعل أو عملية بناء قائمة على البحث، والمعرفة و الممارسة من خلال مقدمة أو تطبيق أفكار جديدة وأجهزة أو أساليب لحل المشكلات
٤	Kandiri	2014 : 1	الابتكار: الأفكار الجديدة التي يمكن وضعها موضع التنفيذ ويمكن إنشاء فرص عمل جديدة

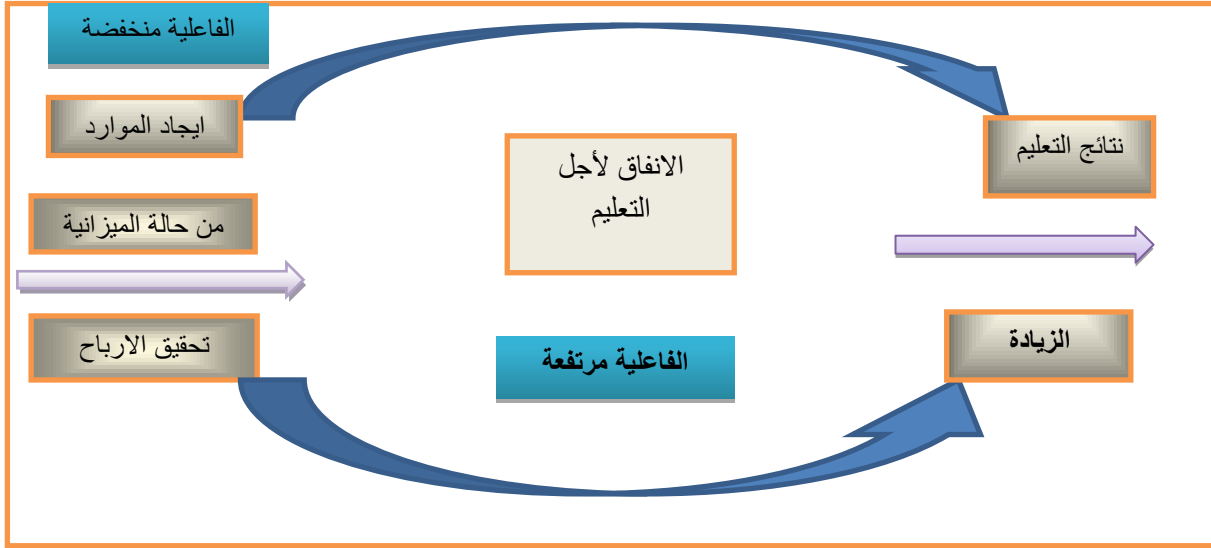
المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على الادبيات

ومن التعاريف الانفة الذكر نلاحظ ان اغلب مؤسسات التعليم العالي اهتمت بالابتكار والابداع العلمي لأنه يمثل تلبية حاجات المجتمع ويحقق اهداف مجتمعية مفيدة التي تتلاءم مع غاياتها (Rozman & Vračar, 2013: 16، الاسود، 2014:30، Boyce, 2012: 88) فضلاً عن انه يسهم بعملية التعلم المستمرة على المدى الطويل والتي تدخل في السلوكيات التي يجب ان تبرز بطرائق مبتكرة لاستغلال القدرات الشخصية للاكاديميين (السامرائي، 2012:990)، ويجب ان يتم دعمها بموارد مالية ومادية وتقنية تسهل عملها (Andoh, 2012: 139)، وقد عرف لنا (Colquitt et al, 2015: 34) اداء مهمة المبدع "بأنه الدرجة التي يعمل الأفراد على تطوير الأفكار أو النتائج المادية على حد سواء الجديدة والمفيدة"، (Daft, 2013:430 Itika, 2011: 35)، وقد شهد التعليم العالي تغيرات كبيرة في الماضي القريب الذي يتضمن تشديد الأموال البحثية، وتركيز هذه الأموال على المؤسسات التي تنجز البحوث (Ahmad, 2014:77) (Ryhan&Mohammed, 2013:193)، ونلاحظ تزايد التوقعات البحثية للاكاديميين بالجامعة أكثر من نصف قرن إلى حد أن وصلت الإنتاجية البحثية تستحوذ على المعيار المهيمن مبنية على اصرار الاكاديميين لنقل الافكار لحيز التنفيذ، (Kleiman, 2007:5، Liu & Breit, 2013: 151)،

53: Sharma & Sharma, 2014) ، وأحيانا هو المعيار الوحيد للتوظيف، والحيازة، والترقية في الجامعات البحثية (March & Smith, 1995: 258) ، وكان هذا الاتجاه مدفوعا برغبة الجامعات في النمو الشديد لدى الاكاديميين للوصول الى تصنيفات وطنية عالية، وغالبا ما يتم الدمج بين بحوث الطلبة والاكاديميين وذلك من خلال اشراف الاكاديميين عليها لرعايتها واكتمالها باستشارته (Men, 2010: 85 ، سلامي وعزي، 2013: 152، prince et al., 2007: 286) حتى تكون اكثر فاعلية ومقبولية من قبل المجتمع وتحتوي على معايير البحث العلمي المعتمدة .

ولقد جمعت لنا دراسة الباحثين (Mullen et al., 2008: 14) عوامل دعم البحث لهذه الفئات: الموارد المالية، والموارد المادية، والموارد البشرية، والفكرية والموارد العلمية، والدعم الإداري الأكاديمي، ومنحة ما قبل المنح وبعدها والدعم، ودعم قضايا النزاهة البحثية والامثال .

وثبت الباحثان (Barkauskait & Peciuliauskien 2007: 397) من الناحية التاريخية، لا يكون التدريس عملا بوقت كامل دائما و بالتالي كان هنالك وقت للبحث، حتى حدوث التوسع الهائل في التعليم العالي، كانت الجامعات قليلة العدد، و كانت تميل لجذب أفضل المتخصصين في أي مجال، و نتيجة لذلك، لم يكن هنالك أي صراع بين البحث و التدريس ، أما اليوم فإن الموقف مختلف ففي القرن 21 الوظيفة الأكاديمية للتعليم العالي هي ليست وظيفة التعليم فقط بل اضيفت لها بقوة البحث العلمي (ليلي، 2013: 7) ، من هنا نرى ان الاكاديمي في حاجة دورية لمعرفة المستجدات خصوصا في مجال التخصص ودخول المكتبات الإلكترونية وقواعد البيانات لجلب ما هو مناسب للموضوع التعليمي المطروح (السيف، 2009: 24) . وتؤدي تقنية المعلومات بكل ادواتها دورا كبيرا في عملية البحث العلمي وصناعة الابحاث الابتكارية والابداعية من خلال ما توفره من الكم الهائل من المعلومات عبر الشبكات (Arasti et al, 2012: 7 ، الطائي، 2015: 51، Pahurkar, 2014: 117) ، ويجب ان تتمتع هذه المعلومات بالدقة والموثوقية وصحتها اي خلوها من الخطأ وامكانية الوصول اليها بالوقت المناسب وفهمها وتفسيرها التفسير الصحيح وان تكون غير ناقصة متكاملة (Al-Mamary et al, 2014: 12) ، من خلال إطلاق العنان لروح المبادرة الكامنة لأكاديميها وتمكينهم من رسم مسارات جديدة، والشروع في مشروعات جديدة، وتحدي الوضع الراهن ، وكسر أرضية جديدة (Seshadri & Tripathy, 2006: 17, 30, Lau, 2010: 23, Ross et al ., 2010: 23) ، والابتكار في التعليم العلي قائم على تقنية المعلومات من خلال تبادل المعارف والخبرات كوسيلة لتحسين نوعية الافكار (Hussein et al, 2016: 514) ، ويجب ان نفهم ان هذه الابحاث الابتكارية للاكاديميين لا تبقى حبيسة الاوراق بل سوف تظهر الى العلن من خلال تقديمها لمساعدة الشركات الكبرى في مشروعات وتطوير قدرات الطلبة الابداعية والابتكارية (Johnson et al., 1991: 96) ، فضلاً عن اطلاعهم عليها بعد ان اصبحت حيز التنفيذ .



شكل (2-7) تمويل المشروعات البحثية وكفاءة انجازها لتسجل ابتكار للاكاديميين

Source:- Duguleana& Duguleana,(2011). Efficiency in Higher Education, Bulletin of the Transilvania University of Braşov • Vol. 4 (53) •No. 2, Series V: Economic Sciences,p117.

شكل (2-7) يوضح العلاقة بين تمويل مشروعات البحثية وكفاءة انجازها لتسجل ابتكاراً للاكاديميين ويشرح المخطط كيف ان كانت الفاعلية الابتكارية الابداعية عالية تكون النتائج ايجابية في البحوث العلمية للتعليم العالي ولو كانت الفاعلية منخفضة سيكون التأثير سلبيات وزيادة حجم الانفاق بلا استثمار تدر على المؤسسات بالأموال لغرض التمويل .

ويجب تشجيع الاكاديميون على التعلم المستمر للمهارات الجديدة والقواعد الجديدة للابتكار الاجتماعي كثافة مؤسسية وواجبها تجاه مجتمعها كرمز ومعتقد تؤمن به (رفرافي ،2014:71، Hafit et al.,2015:119) ، ويرى كلا من (Türk,2016:18، بدرخان،2013:78) أهمية رفع مستوى الحوافز والمكافآت المادية المقدمة إلى الاكاديميين في سبيل تشجيعهم على البحث العلمي ، فضلاً عن شيء آخر أو هدف مشترك والالتزام بقضية ما ، الدافع الألهامي هو مهارة مفيدة تضع معياراً لتحقيق الهدف أو الدور المطلوب في المستقبل داخل الفريق(García& Cano,2015:115) ، والتحفيز الفكري يسمح للزعيم للتعزيز والإبداع، وحدود التحدي (Riggins,2014:10) .

4.3.2 التقييم: Evaluation

تعد عملية تقييم الاداء للاكاديميين مقابل ما سبق الاتفاق عليه من أهداف العمل، وهو تخدم وظيفتين كما حددها لنا الباحثان(Allui&Sahni,2016:p364)أولا تمكن الإدارة من تحديد نقاط القوة واهم الانجازات والاعمال خلال مدة زمنية محددة للاكاديمي ، ثانياً إنه يوفر معلومات للمساعدة في نشرات خطة الإدارة للترقيات . وهذه العملية تعد من السياسات والبرامج الإدارية المهمة في المؤسسات الناجحة

(الطائي، 2015:54)، ولابد من ادراك ان وظيفة الاكاديمي فريدة من نوعها ولها معايير خاصة لأجراء التقييم (Boipono et al.,2014:191، Ghatak,2015:358)، ونبدأ من عملية تقييم التعلم كونه يعد جزءاً أساسياً في العملية التعليمية، نظراً لأهميته في تحديد مقدار ما يتحقق من الأهداف التعليمية(العنزي، 2014:283)، و الغايات التربوية المنشودة أو المرسومة التي ينتظر منها أن تنعكس ايجابياً على الفرد المتعلم(الحماد،2011:51) .

وبالتالي يمكن تعريف عملية تقييم الأداء الوظيفي بأنه " عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال مدة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أدائه ضمن اسس ومعايير محددة مسبقاً " (Moghtadaie & Taji,2016: 782)، والتقييم بالنسبة للاكاديميين حسب رأي الباحث (العبادي 2007:8) "هو ضبط جودة التعليم عن طريق مجموعة من القواعد والمعايير التي تحدد الانتاجية البحثية والابداعية له عدد المشاركات بالمؤتمرات العلمية" ، لذلك أصبح لزاماً على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء الاكاديميين من خلال عمليات التقييم التي تمارس بشكل مستمر (Viswesvaran&Ones,2000: 218، Ghosh &Das,2015:17) ، ومع التركيز الشديد على أدوات التقييم ، اذ تشير إلى أهمية قوة الإبداع في التدريس من خلال ممارسة التفكير المتعمد (Griffin & Moorhead,2010:8، LaPrade et al.,2014:628) .

وما يمتلكه من علاقات شخصية جيدة مع زملاء العمل وقدراته القيادية وتمكنه من السيطرة على الصفوف الدراسية ومدى تحديده لمناهجه العلمية حسب الاختصاص" (الناشي والزهاوي 2014:294، Rynes et al.,2004: 382 ، Itika:9,2011،Abili et al.,2016: 288)

اما الباحثون (عبابنة، 2011:10، Gherghina et al.,2009: 642) فقد حددا ان استخدام إجراءات التقييم الداخلي المناسبة على أساس: - (الخطط والمناهج وطرائق التدريس وتقنياته، وتقييم الطلبة، - اختيار دقيق للاكاديميين . - الموارد المستخدمة لإنشاء مرافق التعلم، - إنشاء تدفقات التعليم والتعلم وفحص الطلبة، - الأنشطة اللامنهجية للطلبة) ، فضلاً عن المنهج الدراسي و البنى التحتية المستخدمة من الخدمات الالكترونية (Noaman et al. ,2013: 745) .

ويركز الباحثان (الصباطي ومحمد، 2007:102) على أن تشمل نتائج التقييم إرشادات مكتوبة توضح مصادر المساعدة وذلك بهدف تحسين أداء الاكاديمي . ومن ثمّ تحسين عملية التعلم، وهذا لا يتم على الوجه الأكمل إلا إذا ولديه دافع للتحسين وكيف يحسن أداءه (Boipono et al.,2014:193) ، ويركز الباحثان (سلامي وعزي، 2013:156) على التغذية الراجعة منه و يتعرف المنظمون للتقييم على فيتم تعزيز الجوانب القوية والفعالة و تعديل الجوانب الضعيفة، و من ثم يتم وضع النظام في مساره الصحيح (Homayounizadpanah & Baqerkord,2012:1768) .

واخر ما توصل من تقييم والتغذية الراجعة هو دمج التقنية عبر استخدام فيس بوك وتويتر واستخدام برنامج مضاف الاداء وهو تحديد الأهداف الاسبوعية والفصلية ويتم تقييمها من قبل المديرين) (Václav et al.,2011:60) ، مضاف اليها ما قامت به شركة برمجيات مقرها تورونتو تسمى ريبيل تستخدم برنامج يشبه تويتر لتمكين الاكاديميين وغيرهم لنشر الأسئلة حول أدائهم باذ يمكن لزملاء العمل والقادة والزبائن منحهم ردود الفعل المجهول (Colquitt et al.,2015:51) لتقييم ادائهم .

5.3.2 الترقية العلمية : Scientific promotion

ان توظيف الاكاديمي في الجامعات يعني مشروع تحقيق الاهداف المنشودة وتكون ضمن الاطار الهيكلي المعمول به من القانون العام وبالتالي هو جزء من عملية الترقية والتقدم في السلم الاكاديمي والتمتع بالاستقلالية والحكم الذاتي (Benitez et al.,2016: 5) ، فإنه من المتوقع أن يواصل الاكاديميون جهودهم في ميدان البحث، الذي يعد قطعة اثرية مصممة ضمن معايير محددة (March &Smith,1995: 258) ، وتشكل مسألة النشر مقياسا مهما للترقية و الترقية ، وتعطي الباحثة (وسام،2012:23) نوعين للترقية اما على اساس المدة الزمنية او حسب الاقدمية مع متطلبات الكفاءة في الاداء والابداع في الفعاليات . و نتيجة لذلك فالجميع يحظون بالتشجيع من أجل القيام بالأبحاث الفعالة (غالب&عالم،2008:180) ، اذ أن هناك علاقة مباشرة بين النشر و الترقية، و الأكثر من ذلك، تعد سمعة المجلة التي تظهر فيها المادة المنشورة مؤشراً مهماً لنوعية العمل .

ان أهمية ان يكون الاكاديمي قائداً في عمله متمكناً من القيام بعمله بدافع سلطة الترقية واللقب العلمي ويستطيع ان يحسن من كفاءته المهنية (Men,2013:12) ،مع قدرته على استغلال ما متوافر لديه من موارد تعليمية لخدمة الطلبة والمجتمع (Amina& Turyahebwa,2015:90) ،وتعد خدمة المجتمع أحد وظائف الجامعة، فهي تمثل مركزاً يتم من خلاله جلب الخبراء للنشاطات المحلية و الوطنية (Ghatak,2015: 360) ، ولها دور مهم من تحسين الاداء . وكشفت لنا الابحاث ان عمداء الكليات يستخدمون تقنية المعلومات في التخطيط، وإلى حد كبير في الإشراف والتقييم الأكاديمي، واستنتج أن لتقنية المعلومات تأثير ايجابي لها تأثير على زيادة المستوى العلمي للاكاديميين من نتائج الترقيات العلمية (Krishnaveni & Meenakumari,2010:283) .

الفصل الثالث

التحليل الاحصائي

المبحث الاول: التحليل الاولي للبيانات
المبحث الثاني: التوزيع الطبيعي للبيانات
المبحث الثالث : اختبار الفرضيات

الفصل الثالث

التحليل الاحصائي

مقدمة

سيتم في هذا الفصل تحليل البيانات التي حصلت عليها الباحثة من خلال توزيع الاستبانة لاستطلاع آراء عينة عشوائية بمختلف الأعمار والمستويات العلمية (اللقب العلمي) والشهادات (ماجستير، دكتوراه) ومع اختلاف الجنس وسنوات الخدمة من أكاديمي جامعة البصرة، ويعد المنهج العلمي الذي سوف يستخدم بأنه أسلوب التفكير والعمل من خلال تجميع البيانات ومن ثم التفكير المنطقي العلمي بتحليلها واستخراج النتائج المعقولة والمقبولة، ويعتمد المنهج الوصفي التحليلي على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كما وكيفا. إن الأسلوب الوصفي التحليلي لا يقف عند جمع البيانات ووصف الظاهرة، بل يتجاوزها إلى تنظيم البيانات وتحليلها واشتقاق استنتاجات ذات دلالة بالنسبة للمشكلة التي تعالجها الدراسة.

اذ كانت العينة مجموع الكليات الانسانية و الكليات العلمية في جامعة البصرة وسنحاول ان نضع مقارنة علمية واضحة بين الكليات العلمية والانسانية في هذا المجتمع على اساس مدى استخدامها لتكنولوجيا المعلومات بين الاكاديميين و تأثيرها في ادائهم من خلال الدور التفاعلي للتمكين الهيكلي . ان الاسلوب الذي اعتمدت عليه هنا هو الاستطلاعي للتعرف على رأي العينة حول تساؤلات الدراسة وماهي افكارهم ومن ثم وضع وصف صحيح ومنطقي لها بعد ذلك يتم استخدام الاسلوب التحليلي لاستخراج النتائج بطرائق علمية متطورة وبعتماد البرامج الاحصائية .

ان خطوات التحليل الاحصائي تتضمن تفرغ استمارة الاستبانة للحصول على بيانات عملية الاستطلاع بعد ذلك يتم اجراء بعض الاختبارات للتأكد من جاهزية بيانات الاستمارة ومن ثم اختبار مخطط الدراسة باعتماد اسلوب التحليل الاحصائي المناسب .

اداة جمع البيانات // الاستبانة .

وبهذا سوف نقسم الفصل الى مبحثين .

المبحث الاول:- التحليل الاولي للبيانات .

المبحث الثاني :- اختبار التوزيع الطبيعي .

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات .



الفصل الثالث
المبحث الاول
التحليل الاولي للبيانات

الفصل الثالث : التحليل الاحصائي

1.3: المبحث الاول :- الاختبار الأولي للبيانات

للتأكد من صلاحية البيانات وجاهزيتها لأجراء التحليلات الاحصائية لاختبار مخطط الدراسة تم في

الفقرات اللاحقة اجراء عدد من الاختبارات لإجابات عينة البحث .

1.1.3: اختبار الصدق والثبات لعينة الدراسة

تم استخدام مقياس α crobach's لاحتساب درجة الثبات في أجوبة استمارة الاستبانة أي انه في حالة ثبات الظروف الأخرى كافة فان الشخص المستجوب سيختار المقياس نفسه إذا استجوب في أوقات مختلفة و يستعمل معامل α crobach's (إلفا) لبيان فاعلية المقياس أو درجة التعويل عليه ، وفي العلوم الإدارية شاع قبول المقاييس التي تكون فيها قيمة معامل α crobach's (إلفا) اكبر من (60%) ، ويوضح الجدول (3-1) درجة الصدق والثبات لاستمارة الاستبانة بشكل عام كما يوضح أهمية كل فقرة. في الكليات العلمية والانسانية اذ سجلت الكليات العلمية نسبة (0.961) اما الكليات الانسانية فكانت بنسبة (0.955) وهذه النسب مقبولة (اكبر من النسبة المطلوبة) كما يوضح الجدول أهمية كل فقرة في استمارة الاستبانة من خلال احتساب الاهمية (معامل α crobach's إلفا) لكل فقرة والتي تساوي معامل α crobach's إلفا للمتغير في حالة حذف تلك الفقرة ومن الجدول نجد أن الأهمية لجميع الفقرات اكبر من (60%) أي ان هذه الفقرات هي فقرات مهمة .

جدول (3-1) درجة الثبات والأهمية لأداة جمع البيانات للكليات الانسانية والعلمية

المتغير	الكليات العلمية		الكليات الانسانية	
	الفقرات	الأهمية	الفقرات	الأهمية
تقنية المعلومات	الاجهزة والمعدات	.958	الاجهزة والمعدات	.953
	البرمجيات	.958	البرمجيات	.951
	قواعد البيانات	.958	قواعد البيانات	.951
	الشبكات	.957	الشبكات	.951
	الدعم المادي	.958	الدعم المادي	.951
التحكيم الهيكلي	فرص التدريب والتطوير والتنمية	.957	فرص التدريب والتطوير والتنمية	.951
	تفويض الصلاحية	.957	تفويض الصلاحية	.951
	السلطة	.959	السلطة	.952
الاداء الاكاديمي	كفاءة القاء المحاضرات	.960	كفاءة القاء المحاضرات	.953
	فاعلية المنهجية العلمية	.960	فاعلية المنهجية العلمية	.953
	الدور الشخصي والقيادي للاكاديمي	.963	الدور الشخصي والقيادي للاكاديمي	.957
	الانتاجية الابتكارية والابداعية للبحوث العلمية	.961	الانتاجية الابتكارية والابداعية للبحوث العلمية	.954

المصدر: الجدول من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.V.22

2.1.3 نتائج تطبيق الاستبانة (الاحصاء الوصفي)

من اجل تحقيق الهدف من هذه الدراسة المتمثل بقياس مدى توافر واستخدام تقنية المعلومات في الكليات الانسانية (كلية القانون ، كلية الآداب ، كلية الفنون الجميلة ، كلية التربية بنات ، كلية التربية الانسانية) والكليات العلمية (كلية الهندسة ، كلية العلوم، كلية الزراعة، كلية الادارة والاقتصاد ، كلية التربية علوم الصرفة)، تم استخدام استبانة الاستبانة باعتماد المقياس الخماسي (اتفق جدا، اتفق ، محايد ، لا اتفق ، لا اتفق جدا) وضمن الاوزان (1,2,3,4,5) ، اذ تم اعطاء الوزن (1) لاتفق جدا ، ومقياس (2) لا اتفق، ومقياس (3) محايد ، ومقياس (4) اتفق ، ومقياس (5) اتفق بشدة

ولإعطاء فكرة اولية لإجابات عينة البحث تم استخدام الاحصاء الوصفي اذ ان هذا النوع من الاحصاء يصف مدى استجابة عينة البحث، ويشمل هذا النوع من التحليل الجداول التكرارية والنسب والرسوم البيانية ، ومقياس النزعة المركزية كالوسط الحسابي وغيرها ، مضاف اليها الانحراف المعياري معامل الاختلاف (Bryman & Bell,2011) ، انه توضيح مختصر بوصف سهل وسلس حول مدى اهتمام افراد العينة بمتغيرات الدراسة وما هو رأيهم عنها بتصوراتهم وانسجامهم وتفاعلهم . وكان ذلك من خلال الوسط الحسابي الذي كان عاملاً مهماً بوصف مدى انسجام اجابات عينة الدراسة حول الفقرات الموضحة بالاستبانة ومدى اهمية هذه الفقرات بالنسبة لهم مع الاخذ بوجهة نظرهم حولها ، يضاف اليها مدى تطابق الدراسة مع واقعهم من توافر البنى التحتية ووجود سياسات مشجعة عليها وانها تصب بخدمتهم في عملهم ، مع التركيز على متغيرات الدراسة والابعاد المتفرعة منها ومدى الانسجام معها والتطابق ، ويعد الانحراف المعياري مقياساً مهماً جداً لأنه يساعدنا في الحصول على تشتت اجابات افراد العينة عن وسطها الحسابي الافتراضي البالغ (3) لان المقياس المستخدم هو خماسي ، وايضا تم استخدام مقياس معامل اختلاف الذي يساعد على بيان دقة اجابات الدراسة (De Vaus,2002) .

الكليات الانسانية

اولاً:- تحليل ابعاد المتغير المستقل (تقنية المعلومات)

يتكون المتغير المستقل (تقنية المعلومات) من (4) ابعاد رئيسة وهي (الاجهزة والمعدات البرمجيات ،قواعد البيانات ، الشبكات) وكل بعد منهم يتكون من (5) فقرات سيتم تحليل كل واحدة على انفراد

جدول (2-3): الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والنسب المئوية لإجابات عينة البحث للكليات

الانسانية لمتغير تقنية المعلومات لجميع المتغيرات المذكورة انفاً

البعد	الفقرات اللامستقلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	موافق جداً	النسبة	موافق	النسبة	محايد	النسبة	لا أتفق	النسبة	لا أتفق تماماً	النسبة	شدة الإيجابية
الأجهزة الحديثة	1	3.40	1.36	40%	59	38%	18	12%	23	15%	34	22%	20	13%	85%
	2	3.11	1.13	36%	33	21%	28	18%	44	29%	21	14%	28	18%	71%
	3	3.01	0.95	32%	25	16%	24	16%	54	35%	30	19%	21	14%	65%
	4	3.56	1.05	29%	44	29%	39	25%	43	28%	15	10%	13	8%	72%
	5	3.12	1.19	38%	35	23%	30	19%	35	23%	27	18%	27	18%	77%
البرمجيات	6	3.20	1.07	33%	32	21%	31	20%	43	28%	32	21%	16	10%	72%
	7	2.83	1.04	37%	16	10%	34	22%	35	23%	46	30%	23	15%	77%
	8	2.75	0.99	36%	19	12%	18	12%	46	30%	48	31%	23	15%	70%
	9	3.70	0.91	25%	43	28%	48	31%	42	27%	16	10%	5	3%	73%
	10	3.05	0.98	32%	24	16%	30	19%	45	29%	40	26%	15	10%	71%
قواعد البيانات	11	2.86	1.06	37%	23	15%	23	15%	41	27%	43	28%	24	16%	73%
	12	2.77	1.10	40%	18	12%	30	19%	34	22%	43	28%	29	19%	78%
	13	2.99	1.12	38%	27	18%	32	21%	34	22%	35	23%	26	17%	78%
	14	3.00	0.94	31%	18	12%	36	23%	47	31%	34	22%	19	12%	69%
	15	2.78	1.06	38%	16	10%	31	20%	39	25%	39	25%	29	19%	75%
شبكات الاتصال	16	2.74	1.10	40%	19	12%	26	17%	35	23%	44	29%	30	19%	77%
	17	2.55	1.05	41%	15	10%	20	13%	33	21%	52	34%	34	22%	79%
	18	3.03	1.04	34%	29	19%	24	16%	50	32%	25	16%	26	17%	68%
	19	3.23	1.08	33%	30	19%	39	25%	39	25%	29	19%	17	11%	75%
	20	3.37	1.07	32%	34	22%	43	28%	38	25%	24	16%	15	10%	75%

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج SPPS .V.22

❖ البعد الاول (الاجهزة والمعدات)

ان الاجهزة والمعدات تعد البعد الاول لمتغير تقنية المعلومات شغلت التسلسل لها في الاستبانة فهو (1,2,3,4,5) ، يعطي فكرة لعينة الدراسة على مدى توافر الاجهزة والمعدات لديهم واهمية الاستخدام يتكون هذا البعد من (5) اسئلة متفرعة منه توضح المحتوى والمقصود والمطلوب وكان التسلسل الخاص بها هو من (1-5) وكما موضح بالجدول المذكور انفاً .

نلاحظ من الجدول (2-3) ان البعد الاول لتقنية المعلومات تكون من (5) فقرات شرحت ماهي مكوناته ومدى توافرها لدى الاكاديميين في الكليات الانسانية ، ويتضح من التحليل الاحصائي الوصفي للفقرات المذكور انفاً ، ان اجابات عينة الدراسة تتراوح بين الاتفاق لدور تقنية المعلومات

والحياد وذلك من خلال الاوساط الحسابية التي تراوحت بين (3.01-3.56) كما تشير قيمة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف الى وجود تشتت في اجابات عينة البحث اذ بلغت الانحرافات المعيارية بين (0.95-1.36) ومعامل الاختلاف (0.29-0.40) وكانت شدة الاجابة من قبل افراد العينة ما بين (-0.85-0.65) ان هذه الاجابات دليل تقبل ذو اهمية منخفضة للأجهزة والمعدات واستخدامها في الكليات .

❖ البعد الثاني (البرمجيات)

يتضح لنا من الجدول (2-3) المذكور انفاً ان البعد الثاني (البرمجيات) لتقنية المعلومات ، قد شغلت التسلسل لها ضمن الاستبانة من (6,7,8,9,10) وتظهر لنا نتائج الاحصاء الوصفي له بان الوسط الحسابي وقع ما بين (2.75-3.70) وهي ضمن المعدل المطلوب (3) حتى النسبة (2,75) كانت اقرب الى (3) وليست بعيدة عنه ، اما الانحراف المعياري فكان ما بين (0.99-1.07) ومعامل اختلاف كان ما بين (0.25-0.37) ، في حين شدة الاجابة من افراد العينة سجلت ما بين (0.70-0.77) ، وبالنهاية فان الاجابات السابقة بالقيم لأفراد العينة تدل على الانسجام والتقبل لأهمية البرمجيات في عمل الاكاديميين بالكليات الانسانية ولها دور كبير برفع مستوى ادائهم وتقليل اعباء العمل والتواصل ما بينهم عبر التطبيقات الحديثة مع توافر التحديث والصيانة وسهولة المعالجة للبيانات ، وكان الترحيب واضحاً من قبل افراد عينة الكليات الانسانية لهذا البعد وتقديرهم لأهميته الكبيرة لهم .

❖ البعد الثالث (قواعد البيانات)

من خلال الجدول (2-3) المذكور انفاً يتوضح لنا ان البعد الثالث (قواعد البيانات) للمتغير المستقل (تقنية المعلومات) قد شغل التسلسل من (11,12,13,14,15) في الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة وقد سجل الاحصاء الوصفي النتائج كالاتي الوسط الحسابي ما بين (2,77-3,00) يؤكد وجود تشتت عن قيمة (3) دليل ان هذه القواعد تعاني من قلة التحديث لها وكذلك صعوبة الوصول اليها من قبل الاكاديميين للحصول على المعلومات وعدم خضوعها للتحديث المستمر حسب ما هو جديد ، اما الانحراف المعياري فكان قد سجل قيمة ما بين (0.49-1.12) اي تعني وجود قيم اقل من (1.96) تؤكد ان هذه القواعد تعاني من مشكلات بتحديث البيانات وامكانية الوصول اليها للاستفادة من قبل الاكاديميين ومعامل اختلاف (0.31-0.40) وشدة الاجابة لعينة الدراسة كانت (0.69-0.78) دليل انسجام عينة الدراسة لهذه الفقرة والتفاعل كبير على اهميتها والسعي الى توافرها حسب ما يرغبون ضمن متطلبات عملهم ودليل اخر يضاف الى المامهم بأهمية وجودها لكن ضمن شروط الواجبة للاستفادة منها .

❖ البعد الرابع شبكات الاتصال

الجدول المذكور انفاً (2-3) يوضح لنا القيم المستخرجة للتحليل الاحصائي للبعد الرابع لمتغير تقنية المعلومات وهو (شبكات الاتصال) الذي شغل التسلسلات (16,17,18,19,20) ، اذ كانت النسبة الوسط الحسابي ما بين (2.55-3.77) في حين سجلت قيم الانحراف المعياري قيمة قدرها (-1.04-

1.10) كانت جميع القيم هي اقل او قريبة القيمة المطلوبة وهي (1.96) في حين معامل اختلاف فكان بنسبة (0.41-0.32) ، اما شدة الاجابة فكانت ما بين (0.79-0.68) النسبة بمقدار متوسط للاستجابة دليل ادراك اهمية هذا البعد من قبل عينة الدراسة في الكليات الانسانية من الاكاديميين اذ نلاحظ اقبالهم للاستجابة عالي جدا ولكن كانت نسبة التشتت عالية جدا تعود الى توافر خدمات الانترنت بنسبة اقل من المطلوب في الكليات مجال الدراسة .

ثانيا : تحليل ابعاد المتغير التفاعلي (التمكين الهيكلي)

جدول (3-3): الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والنسب المئوية لإجابات عينة البحث للكليات الانسانية لمتغير التمكين الهيكلي

الإبعاد	الفرق الايجابي	الفرق السلبي	الفرق المتوسط	الفرق المتوسط	الفرق المتوسط	الفرق المتوسط	الفرق المتوسط	الفرق المتوسط	الفرق المتوسط	الفرق المتوسط	الفرق المتوسط	الفرق المتوسط	الفرق المتوسط	الفرق المتوسط
الدعم المادي	21	27.4	1.09	40%	19	12%	25	16%	37	24%	43	28%	30	19%
	22	2.63	1.09	41%	22	14%	13	8%	37	24%	50	32%	32	21%
	23	2.36	1.14	48%	16	10%	21	14%	17	11%	48	31%	52	34%
	24	2.47	1.13	46%	19	12%	17	11%	25	16%	50	32%	43	28%
	25	2.38	1.19	50%	18	12%	17	11%	28	18%	34	22%	57	37%
فرص التطوير والتدريب والنمو	26	2.97	1.16	39%	29	19%	29	19%	34	22%	33	21%	29	19%
	27	2.65	1.15	43%	16	10%	31	20%	26	17%	45	29%	36	23%
	28	2.60	1.11	43%	15	10%	28	18%	26	17%	51	33%	34	22%
	29	2.54	1.16	46%	20	13%	20	13%	24	16%	49	32%	41	27%
	30	2.51	1.16	46%	20	13%	19	12%	23	15%	50	32%	42	27%
تفويض الصلاحيات	31	2.79	1.03	37%	17	11%	27	18%	40	26%	46	30%	24	16%
	32	3.25	1.02	31%	25	16%	47	31%	38	25%	30	19%	14	9%
	33	2.81	0.95	34%	13	8%	29	19%	55	36%	30	19%	27	18%
	34	3.28	0.90	27%	21	14%	46	30%	54	35%	21	14%	12	8%
	35	2.64	1.10	42%	17	11%	22	14%	40	26%	38	25%	37	24%
السلطة	36	3.38	0.96	28%	31	20%	38	25%	52	34%	24	16%	9	6%
	37	3.07	0.92	30%	22	14%	31	20%	53	34%	32	21%	16	10%
	38	3.18	1.10	34%	23	15%	29	19%	51	33%	34	22%	16	10%
	39	3.34	1.01	30%	28	18%	47	31%	40	26%	27	18%	12	8%
	40	3.40	1.12	33%	39	25%	40	26%	35	23%	24	16%	16	10%

المصدر من اعداد الباحثة بالاعتماد على البيانات المستخرجة من برنامج SPSS .V.22

❖ البعد الاول : - الدعم المادي

من خلال الجدول(3-3) المذكور انفاً يتضح لنا البعد الاول للمتغير التفاعلي التمكين الهيكلي وهو (الدعم المادي) الذي شغل الفقرات في الاستبانة (21,22,23,24,25) سجل الوسط الحسابي نسبة (2.74-2.36) في حين الانحراف المعياري قد سجل قيمة تقع ما بين (1.19-1.09) كانت القيمة اقل

من الحد المطلوب للوسط الحسابي وهذا ان دل على شيء يعني ان الدعم المالي قليل لم يصل للرضى من قبل الاكاديميين ، فهم يستحقون اعلى منها لما يقدمونه من جهود في العمل لغرض سد حاجاتهم الحياتية مضافة إليها اهمية الدعم للبحوث العلمية والواجبات المطلوبة اما معامل اختلاف فكان بنسبة (0.40-0.50) وشدة الاجابة كانت ما بين (0.76-0.89) كانت عالية جدا هذا دليل ادراك وانسجام عينة الدراسة في الكليات الانسانية واستجابتهم الكبيرة وتفاعلهم لهذا البعد الفرعي واهميته لربط الاثر للمتغير المستقل تقنية المعلومات بتحسين الاداء الاكاديمي .

❖ البعد الثاني :- فرص التدريب والتطوير والتنمية

ومن الجدول (3-3) المذكور انفاً نلاحظ ان التحليل الوصفي للبعد الثاني لمتغير التفاعلي التمكين الهيكلي الذي كان الدعم (فرص التدريب والتطوير والتنمية) الذي شغل الفقرات في الاستبانة (26,27,28,29,30) اذ سجل المتوسط الحسابي قيمة (2.97-2.51) ومعامل الانحراف المعياري هو (1.16-1.11) يتبين لنا ان القيم اقرب الى الحد المطلوب ولكن نسبة الخطأ كانت واقعة بين (0.39-0.46) ونسبة التشتت قليلة لدعم توافر هذا البعد وبالتالي فهو يعاني من نقص في ما يرغب الحصول عليه من دورات تدريبية بمجال اختصاصه وتقنية المعلومات، ليكون ملما بها ليستفيد منها بعمله الاكاديمي اما نسبة شدة الاجابة فكانت ما بين (0.78-0.85) وهذا دليل على انسجام وادراك العينة لأهمية هذا البعد الفرعي وضرورة وجوده واقتراح انشاء مركز متخصص بذلك لتتم الاستفادة منه لدعم فرص التدريب

❖ البعد الثالث :- تفويض الصلاحية

وكما موضح بالجدول (3-3) ان نتائج القياس الاحصائي للبعد الثالث لمتغير التمكين الهيكلي (تفويض الصلاحية) الذي يقع ضمن التسلسل الاتي في الاستبانة الفحص (31,32,33,34,35) مشار امامها الى النتائج الاحصائية اذ كان المتوسط الحسابي الذي اظهره المقياس هو (3.28-2.64) النسبة اقل مما متوقع في المقياس مؤشر لأنها لم تنل الرضا من قبل الاكاديمي وهم يطالبون بها برفع مستوى منح الصلاحيات لهم ، ومعامل الانحراف المعياري كان (1.10-0.90) اما معامل اختلاف فكان بنسبة (0.42-0.27) وانفردت شدة الاجابة لهذا البعد الفرعي (0.64-0.75) الانسجام والإدراك من قبل عينة الدراسة من الكلية الانسانية ، فالأغلب من الاكاديميين يرغبون في صلاحيات اكثر بالعمل ، لانهم يعدون هذا مهماً بالنسبة لهم لإنجاز عملهم لذلك استجابوا بهذه النسبة اعلى من المتوسط ولكن قلة هذه النسبة اوضحت لنا عدم توافرها بالشكل المطلوب على الرغم من اهميتها الكبيرة وضرورة وجودها .

❖ البعد الرابع :- السلطة

ويوضح لنا الجدول (3-3) المذكور انفاً انه البعد الرابع والاخير من ابعاد المتغير التفاعلي للكليات الانسانية وهو (السلطة) وقع ضمن التسلسل (36,37,38,39,40) اذ كانت قيم المتوسط الحسابي واقعة

ما بين (3.07-3.40) مقبولة لأنها واقعة ضمن مدى المتوسط الحسابي الا وهو (3) يعني ان الكليات الانسانية تتمتع بإعطاء سلطة وصوت مسموع اكثر للاكاديميين في انجاز اعمالهم اليومية وكان معدل الانحراف المعياري (0.92-0.12) يتوضح لنا ان النسبة اقل من المدى المطلوب ب(1.96) دليل على ان هناك فجوة كبيرة بين مطالب الاكاديميين وعدم تلبيتها او الاخذ بها ، وهذا لا يناسب الاحتياجات والرغبات بأداء العمل ، اما معامل اختلاف فكان ما بين (0.28-0.43) ، النسبة قليلة جدا اقل من المتوسط دليل على ان عدم توافر هذا البعد بالشكل المطلوب الذي يطمح اليه الاكاديميون ، أما نسبة او شدة الاستجابة من افراد العينة لهذا البعد فكانت من (0.66-0.77) دليل الوعي والأدراك والانسجام بأهمية هذا البعد من قبل افراد العينة في الكليات الانسانية لتوافر البعد الذي يساعدهم ويدفعهم لاستخدام تقنية المعلومات .

المتغير التابع تحسين الاداء الاكاديمي

جدول (3-4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والنسب المئوية لإجابات عينة البحث للكليات الانسانية لمتغير تحسين الاداء الاكاديمي

البيانات	الترتيب	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	موافق جدا	النسبة	موافق	النسبة	محايد	النسبة	لا اتفق	النسبة	لا اتفق تماما	النسبة	شدة الاجابة
كفاءة القاء المحاضرة	41	3.58	0.95	26%	40	26%	39	26%	52	34%	17	11%	6	4%	66%
	42	3.23	0.99	31%	29	19%	32	19%	49	32%	33	21%	11	7%	68%
	43	3.92	0.66	17%	42	27%	70	27%	33	21%	6	4%	3	2%	79%
	44	3.99	0.67	17%	50	32%	65	32%	30	19%	5	3%	4	3%	81%
	45	3.75	0.79	21%	37	24%	59	24%	44	38%	11	7%	3	2%	71%
فاعلية المنهجية العلمية	46	4.16	0.69	16%	63	41%	66	41%	16	10%	5	3%	4	3%	90%
	47	3.92	0.81	21%	53	34%	58	34%	28	18%	7	5%	8	5%	82%
	48	2.97	0.96	32%	23	15%	25	15%	52	34%	33	21%	21	14%	66%
	49	2.81	0.86	31%	11	7%	26	7%	60	17%	37	24%	20	13%	61%
	50	3.03	0.90	30%	18	12%	35	12%	56	23%	24	16%	21	14%	64%
الاستعداد القيادي والشخصي للاكاديمي	51	3.74	0.88	24%	45	29%	44	29%	49	29%	12	8%	4	3%	68%
	52	4.10	0.68	17%	58	38%	59	38%	32	21%	4	3%	1	1%	79%
	53	4.06	0.67	17%	55	36%	61	36%	31	20%	6	4%	1	1%	80%
	54	4.11	0.69	17%	60	39%	56	39%	34	22%	3	2%	1	1%	78%
	55	4.21	0.70	17%	68	44%	57	44%	24	16%	3	2%	2	1%	84%
الابتهاجية الابتكارية والابداعية البحثية	56	4.41	0.64	14%	83	54%	56	54%	11	7%	3	2%	1	1%	93%
	57	3.10	1.06	34%	22	14%	44	14%	39	29%	25	16%	24	16%	75%
	58	4.03	0.68	17%	54	35%	60	35%	34	22%	3	2%	3	2%	78%
	59	3.73	0.78	21%	35	23%	57	23%	48	37%	13	8%	1	1%	69%
	60	4.02	0.70	17%	55	36%	64	36%	22	14%	9	6%	4	3%	86%

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد برنامج SPSS.V.22

❖ البعد الاول : كفاءة القاء لمحاضرات

نلاحظ من بيانات الجدول (3-4) المذكور انفاً ان البعد الاول وهو (كفاءة القاء المحاضرات) من المتغير التابع (تحسين الاداء الاكاديمي) للكليات الانسانية و القيم الفرعية تقع ما بين تسلسل (41,42,43,44,45) وتظهر لنا النتائج والقيم كالاتي ان المتوسط الحسابي كان ما بين (3.99-3.23) النسبة مقبولة ضمن المقياس المحدد وهو (3) دلالة الكفاءة العالية لتحسين الاداء الاكاديمي بمهارات القاء المحاضرات وتفاعل الطلبة مع الكادر الاكاديمي للدور المميز ومن ثم كان الانحراف المعياري بنسبة (0.99-0.66) النسبة لم تصل الى معدل التثنت المطلوب وهو (1.96) هذا ان دل يؤكد عدم توافر بعض التقنيات أو قلة استخدامها في اثناء المحاضرات .

وذلك يعود الى بسبب قلة تجهيز البنى التحتية الكافية بالعدد والعدة كوسائل مساعدة في اثناء القاء المحاضرات ، اما معامل اختلاف فكان بنسبة (0.21-0.17) اما شدة الاجابة فهي ما بين (0.71-0.66) النسبة اعلى من المتوسطة اذ نلاحظ ان ادراك وانسجام عينة الدراسة في الكليات الانسانية على اهمية كفاءة القاء المحاضرات بوصفها احدى اهم الادوات لتحسين الاداء الاكاديمي .

❖ البعد الثاني فاعلية المنهجية العلمية

نلاحظ من الجدول (3-4) المذكور انفاً ان النتائج والقيم للبعد الثاني للمتغير التابع تحسين الاداء الاكاديمي (فاعلية المنهجية العلمية) تقع ضمن تسلسل (46,47,48,49,50) في الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة وكانت القيم للوسط الحسابي تقع ما بين (2.81-4.16) القيم قريبة للحد المحدد للمقياس الخماسي وهو (3) في حين كانت الانحراف المعياري (0.69-0.96) وهو اقرب الى القيم المقبولة ، دليل ومؤشر للانسجام والادراك لأهمية هذا البعد الفرعي كونه سلاحاً معرفياً علمياً ضرورياً لتحسين الاداء الاكاديمي ، اما معامل اختلاف فهو (0.32-0.16) في حين شدة الاجابة من قبل افراد عينة الدراسة (0.90-0.61) انها نسبة اعلى من المتوسط وهي جيدة ودليل ادراك اهمية تعيين منهجية علمية مناسبة لسوق العمل والتمكن من الاختصاص ، وهذه الاستجابة لهذا البعد تقدير لأهميته .

❖ البعد الثالث : الدور القيادي والشخصي للاكاديمي

نلاحظ من خلال بيانات جدول (3-4) المذكور انفاً ان البعد الثالث (دور القيادي والشخصي للاكاديمي) من المتغير التابع تحسين الاداء الاكاديمي الذي تقع قيمه الاستبانة بالتسلسل

(51,52,53,54,55) اذ كانت نتائج القيم للمتوسط الحسابي (3.74-4.21) وهو حد عالٍ قريب الى القيمة المطلوبة وهي (3) ، اما معامل الانحراف المعياري فكان ما بين (0.67-0.88) ، اما معامل اختلاف فكان ما بين (0.17-0.24) ، وشدة الاجابة كانت (0.68-0.84) و تدل على نتائج هذه القيم ان هناك ادراك وانسجام لعينة الدراسة من الكليات الانسانية لأهمية الدور القيادي والشخصي للاكاديميين ، لما يتمتع به هذا البعد لأهميته بالنسبة لهم ، بالأخص في مجال مواجهة المواقف الصعبة وحل المشكلات وبناء علاقات جيدة مع زملاء العمل والطلبة وايضا الاقران في جامعات اخرى .

❖ البعد الرابع :الانتاجية من الابتكارات والابداعات البحثية العلمية

نلاحظ من الجدول (3-4) المذكور انفاً ان نتائج تقع ضمن تسلسل تفرعات البعد الرابع (الانتاجية الابتكارية والابداعية من البحوث العلمية) من المتغير التابع تحسين تحسين الاداء الاكاديمي في الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة وهي (56.57,58,59,60) ، اما نتائج الوسط الحسابي فكانت ما بين (3.10-4.41) النسبة عالية جدا دليل الاستجابة والانسجام من قبل افراد العينة وقرب القيم من الحد المقبول وهو (3) ، اما الانحراف المعياري فكان ما بين (0.64-1.68) النسبة عالية واقرب الى النتائج اذ تمثل بتقدير اهمية الانتاجية الابتكارية والابداعية للبحوث العلمية ، اما شدة الاجابة فكانت ما بين (-0.86-0.93) كانت عالية جدا نسبة الاستجابة في الكليات الانسانية واهمية هذا البعد بتفرعاته لتحسين الاداء الاكاديمي ، وعامل مهم موجود ويسعى اغلب الاكاديميين لإنجاز هذه البحوث لأنها تعد مؤشراً للتقييم السنوي لهم للحصول على المراتب العلمية المخصصة لهم ضمن التسلسل العلمي للترقيات العلمية والتقييم السنوي للأداء .

الكليات العلمية

اولا :- المتغير المستقل : تقنية المعلومات

جدول (3-5): الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والنسب المئوية لإجابات عينة البحث للكليات العلمية لمتغير تقنية المعلومات

البيانات	رتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	موافق جدا	النسبة	موافق	النسبة	محايد	النسبة	لا اتفق	النسبة	لا اتفق تماما	النسبة	شدة الاجابة
الاجهزة والمعدات	1	3.74	1.14	30%	72	39%	29	16%	33	18%	36	19%	15	8%	82%
	2	3.63	0.98	27%	55	30%	39	21%	69	37%	15	8%	7	4%	63%
	3	2.99	1.03	35%	39	21%	18	10%	55	30%	54	29%	19	10%	70%
	4	3.64	0.95	26%	50	27%	52	28%	49	26%	27	15%	7	4%	74%
	5	3.14	1.05	34%	37	20%	32	17%	55	17%	47	25%	14	8%	70%
البرمجيات	6	3.42	1.03	30%	41	22%	43	23%	56	30%	33	18%	12	6%	70%
	7	3.01	1.01	34%	32	17%	28	15%	47	25%	63	34%	15	8%	75%
	8	3.06	0.74	24%	19	10%	34	18%	71	38%	56	30%	5	3%	62%
	9	3.82	0.68	18%	44	24%	77	42%	55	30%	8	4%	1	1%	70%
	10	3.40	0.94	28%	31	17%	66	36%	50	27%	27	15%	11	6%	73%
قواعد البيانات	11	2.95	0.98	33%	30	16%	24	13%	50	27%	61	33%	20	11%	73%
	12	2.93	0.98	33%	27	15%	33	18%	44	24%	64	35%	17	9%	76%
	13	3.15	0.94	30%	31	17%	42	23%	56	30%	37	20%	19	10%	70%
	14	3.16	0.89	28%	26	14%	45	24%	59	32%	39	21%	16	9%	68%
	15	2.97	0.90	30%	27	15%	31	17%	55	30%	53	29%	19	10%	70%
الشبكات	16	3.09	1.08	35%	35	19%	36	19%	42	23%	48	26%	24	13%	77%
	17	2.74	1.11	40%	28	15%	23	12%	36	19%	64	35%	34	18%	81%
	18	3.24	1.04	32%	40	22%	46	25%	48	26%	33	18%	18	10%	74%
	19	3.76	0.88	24%	60	32%	58	31%	47	25%	14	8%	6	3%	75%
	20	3.63	0.90	25%	47	25%	58	31%	54	29%	19	10%	7	4%	71%

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS.V.22

❖ البعد الاول : الاجهزة والمعدات

نتائج الجدول (3-5) المذكور انفاً للكليات العلمية للبعد الاول لمتغير المستقل (تقنية المعلومات) هو الاجهزة والمعدات ضمن التسلسل في الاستبانة (1,2,3,4,5) سجل قيم المتوسط الحسابي هو (3.74-2.99) اما الانحراف المعياري فهو (1.14-0.95) ، في حين كانت قيم معامل اختلاف هي

(0.35-0.27) واخيرا قيم شدة الاجابة للكليات العلمية (0.70-0.63)، نلاحظ ان القيم اعلى من المتوسط دليل الادراك والانسجام من قبل عينة الدراسة مع هذا البعد وفروعه كون الكليات العلمية تستخدم بكثرة هذه الاجهزة والمعدات في المختبرات العلمية التي تلائم القيام بالأعمال اليومية والواجبات والسعي لاستخدامها مواكبة للتطورات الحديثة لكل المؤسسات التعليمية مواكبة للتطورات التكنولوجية ومساهمتها برفد العلوم والمعارف

❖ البعد الثاني : البرمجيات

من خلال الجدول (3-5) المذكور انفاً وتسلسل قيم البعد الثاني البرمجيات كالاتي (6,7,8,9,10) وكان الوسط الحسابي بقيم (3.42-3.01) نلاحظ ان القيم للمتوسط عالية جدا تصل الى اعلى من القيمة المطلوبة وهي (3)، دليل الانسجام لأهمية هذا البعد بالنسبة لعينة الدراسة والحماسة بتوفير البنى التحتية من الاجهزة والمعدات التكنولوجية لغرض استخدامها بالعمل من خلال مجموعة من برمجيات وتطبيقات التشغيل المعتمدة ، اما الانحراف المعياري فكان بنسبة ما بين (1.03-0.68) ومعدل معامل اختلاف كان (0.34-0.18) وشدة الاستجابة كانت ما بين (0.75-0.62) الاستجابة الشديدة اعلى من المتوسط دليل انهم يمتلكون مهارات مناسبة في استخدام البرمجيات بالعمل اليومي الذي يقومون به ضمن الصلاحيات والمهام المكلفين بيها . وان البرمجيات ضمن عملهم مصممة تقدم لهم خدمات مناسبة للعمل في المختبرات العلمية للحصول على نتائج البحث بعد معالجة بيانات البحث والتواصل مع الاقران من الاكاديميين علميا مثل برامج (البريد الالكتروني والتواصل الاجتماعي) .

❖ البعد الثالث : قواعد البيانات

من خلال نتائج الجدول (3-5) المذكور انفاً يتضح لنا ان البعد الثالث للمتغير المستقل تقنية المعلومات هو (قواعد البيانات) يقع ضمن تسلسلات الاستبانة المقدمة للعينة (11,12,13,14,15) اذ اظهرت النتائج الآتي ، الوسط الحسابي كان (3.16-2.93) النسبة اقرب للقيم المطلوبة (3) حسب المقياس الخماسي المعتمد دليل الانسجام والادراك من قبل العينة المستهدفة للدراسة في الكليات العلمية اذ هذا مؤشر جيد لوجود قواعد بيانات متكاملة ومحدثة يتم الاعتماد عليها من قبل الاكاديميين ببحوثهم واعمالهم اليومية وواجباتهم ، اما الانحراف المعياري فكان ما بين (0.98-0.89) ومعدل معامل اختلاف كان ما بين (0.33-0.28) وشدة الاستجابة من قبل افراد العينة كان ما بين (0.76-0.68) النسبة اعلى من المتوسط وان دلت على شيء فإنها لم تصل لمستوى القبول من الاكاديميين بحاجة الى اهتمام اكثر ودعم لهذه القاعدة كي تكون متكاملة .

البعد الرابع : شبكات الاتصال

من نتائج الجدول (3-5) المذكور انفاً للبعد الرابع لتقنية المعلومات شبكات الاتصال اذ التسلسل حسب القيم في الاستبانة الكشف كالاتي (16,17,18,19,20) اذ سجلت نتائج الوسط الحسابي ما بين (2.42-3.76) وهذه النسبة عالية ومقبولة تدل على الانسجام والادراك لأهمية وجود شبكات الاتصال اما الانحراف المعياري فكانت النتائج ما بين (0.88-1.11) وكانت نسبة معامل الاختلاف تقع ما بين (0.24-0.40) واخيرا شدة الاستجابة كانت ما بين (0.81-0.71) مؤشر يدل على الاعتماد الكبير على هذه الشبكات من قبل الاكاديميين بعملهم وما يسعون اليه من بحوث وايضا توافر مختبرات علمية متصلة بشبكة ووفر لهم ما يحتاجونه من معلومات عبر التواصل مع الشبكات العالمية المعلوماتية مضاف اليها البريد الالكتروني للمراسلات البحثية والعلمية ولكن تحتاج الى رعاية اكبر كي تصل الى الخدمات المتكاملة

ثانيا : المتغير التفاعلي : التمكين الهيكلي

جدول (3-6): الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والنسب المئوية لإجابات عينة البحث للكليات العلمية لمتغير التمكين الهيكلي

البيانات	متوسط الاستجابة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	موافق جدا	النسبة	موافق	النسبة	محايد	النسبة	لا اتفق	النسبة	لا اتفق تماما	النسبة	شدة الاجابة
الدعم الإداري	21	2.90	1.04	36%	27	15%	30	16%	51	28%	46	25%	31	17%	72%
	22	2.73	1.07	39%	30	16%	16	9%	43	23%	60	32%	36	19%	77%
	23	2.50	1.17	47%	33	18%	9	5%	29	16%	55	30%	59	32%	84%
	24	2.57	1.24	48%	33	18%	15	8%	35	19%	40	22%	62	34%	81%
	25	2.47	1.19	48%	30	16%	12	6%	29	16%	51	28%	63	34%	84%
فرص التدريب والتطوير والتشجيع	26	3.10	0.94	30%	27	15%	36	19%	60	32%	44	24%	18	10%	68%
	27	2.84	1.03	36%	24	13%	30	16%	46	25%	56	30%	29	16%	75%
	28	2.69	1.11	41%	23	12%	29	16%	34	18%	62	34%	37	20%	82%
	29	2.59	1.10	43%	26	14%	21	11%	25	14%	73	39%	40	22%	86%
	30	2.57	1.17	46%	32	17%	14	8%	29	16%	61	33%	49	26%	84%
تفويض الصلاحيات	31	3.10	0.97	31%	35	19%	30	16%	55	30%	42	23%	23	12%	70%
	32	3.58	0.93	26%	48	26%	54	29%	56	30%	18	10%	9	5%	70%
	33	3.10	0.94	30%	29	16%	38	21%	62	34%	43	23%	13	7%	66%
	34	3.43	0.81	24%	28	15%	64	35%	68	37%	20	11%	5	3%	63%
	35	3.14	1.43	46%	29	16%	31	17%	41	22%	49	26%	34	18%	77%
السلطة	36	3.53	0.81	23%	31	17%	66	36%	68	37%	16	9%	4	2%	63%
	37	3.32	0.89	27%	26	14%	57	31%	61	33%	35	19%	6	3%	67%
	38	3.22	0.87	27%	23	12%	53	29%	61	33%	41	22%	7	4%	67%
	39	3.57	0.93	26%	40	22%	59	32%	51	28%	29	16%	5	3%	72%
40	3.65	0.87	24%	41	22%	75	41%	42	23%	19	10%	8	4%	77%	

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.V.22

❖ البعد الاول :- الدعم المالي

نلاحظ من الجدول (3-6) المذكور انفاً ان تسلسل فقرات البعد في الاستبانة الموزعة على العينة كانت كالاتي (21,22,23,24,25) للدعم المادي البعد الاول للمتغير التفاعلي التمكين الهيكلي وان قيم المتوسط الحسابي كانت ما بين (2.90-2.47) المعدل اقرب للقيمة المقبولة دليل انه بحاجة لإعادة نظر من قبل المعنيين بانه غير مرضٍ للان لسد كافة الحاجات الضرورية الانسانية للاكاديميين مضاف اليها النفقات البحثية ومكافاة الانجاز العلمي في الكليات العلمية عينة الدراسة ، اما الانحراف المعياري فكان بنسبة (1.24-1.04) وبمعامل اختلاف قدره (0.48-0.36) وشدة اجابة بقيم ما بين (0.84-0.72) دليل الإدراك لأهمية هذا البعد التفاعلي وانه مؤثر بشكل كبير في مدى الترابط والعلاقة بين تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي .

❖ البعد الثاني : فرص التدريب والتطوير والتنمية

نلاحظ من الجدول (3-6) المذكور انفاً ان تسلسل الفقرات في الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة كان (26,27,28,29,30) للكليات العلمية العائد للبعد الثاني (فرص التدريب والتطوير والتنمية) من المتغير التفاعلي التمكين الهيكلي اذ كانت النسبة و قيم المتوسط الحسابي هي (3.10-2.59) في حين سجل الانحراف المعياري نسبة (1.17-0.94) ومعامل اختلاف سجل نسبة قدرها (30-46) اما شدة الاجابة للعينة فكانت ما بين (68-84) دلالة هذه النسبة الانسجام والادراك من قبل العينة حول اهمية التدريب والتطوير من قبل الاكاديميين من اجل استخدام التكنولوجيا وتحسين الاداء الاكاديمي واستخدام الاجهزة والمعدات في المختبرات العلمية . بحاجة الى الرعاية والاهتمام للدورات التدريبية لتكون بالمستوى الملائم

❖ البعد الثالث :- تفويض الصلاحية

نلاحظ ان نتائج الجدول (3-6) المذكور انفاً يعطي للبعد الثالث (تفويض الصلاحية) للمتغير التفاعلي التمكين الهيكلي هو الذي يقع ضمن تسلسلات (31,32,33,43,35) والمتوسط الحسابي سجل قيمة قدرها ما بين (3.58-3.10) القيمة اقرب الى المقياس المطلوب وهو (3) مؤشر كبير لاهتمام الاكاديميين بهذا البعد وقيمته الكبيرة في تحسين الاداء الاكاديمي كلما منح حرية وحق اتخاذ القرار لإنجاز اعماله في حين سجل الانحراف المعياري قيمة قدرها (1.43-0.81) ومعامل اختلاف سجل قيمة قدرها (0.46-0.24) وشدة الاجابة كانت بنسبة (0.77-0.63) النسبة اعلى من المتوسط تدل على الانسجام والإدراك من قبل الكليات العلمية لأهمية تفويض الصلاحية من قبل الاكاديميين التي تمكنهم من استخدام التكنولوجيا وتحسين ادائهم بالعمل وهذا البعد ضروري ومهم جدا أسهم وجوده في القيام بالعمل بأكمل وجه مطلوب .

❖ البعد الرابع :- السلطة

من خلال الجدول (3-6) المذكور انفاً تظهر لنا النتائج الاتية ، للبعد الرابع لمتغير التفاعلي (التمكين الهيكلي) الا وهو (السلطة) الذي يقع ضمن تسلسلات الاستبانة بتفرعاته كالاتي (36,37,38,39,40) وقيمة المتوسط الحسابي كانت (3.22-3.65) في حين الانحراف المعياري سجل قيماً قدرها (0.81-0.93) ومعامل اختلاف سجل قيمة قدرها (0.23-0.27) وشدة الاجابة للعينة كانت بنسبة ما بين (0.63-0.77) النسبة تدل على اهمية العينة وادراكها لهذا البعد موجود و يستطيع الاكاديمي تحسين ادائه من خلال منحه سلطة الوصول الى المعلومات والموارد الضرورية لانجاز عمله ، مع سلطة اختيار المنهج العلمي الرصين وما يتعلق به من بحوث علمية ، فضلا عن صوت مسموع في القرارات المصيرية التي تتأخذ من الادارة العليا وتهمه وتأثيرها الايجابي على تحسين ادائه .

ثالثاً: المتغير التابع تحسين الاداء الاكاديمي

جدول (3-7): الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والنسب المئوية لإجابات عينة البحث للكليات العلمية لمتغير تحسين الاداء الاكاديمي

البيانات الفرعية	فترات الاستبانة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	موافق جداً	النسبة	موافق	النسبة	محايد	النسبة	لا اتفق	النسبة	لا اتفق تماماً	النسبة	شدة الاجابة
كفاءة الأداء المحاضرات	41	3.81	0.72	19%	45	24%	74	40%	52	28%	14	8%	0	0%	72%
	42	3.66	0.83	23%	41	22%	68	37%	51	28%	23	12%	2	1%	72%
	43	4.23	0.62	15%	74	40%	82	44%	27	15%	2	1%	0	0%	85%
	44	4.26	0.60	14%	71	38%	87	47%	26	14%	1	1%	0	0%	86%
	45	4.01	0.55	14%	51	28%	90	49%	39	21%	5	3%	0	0%	79%
فاعلية المنهجية العلمية	46	4.42	0.64	14%	103	56%	63	34%	18	10%	1	1%	0	0%	90%
	47	4.21	0.76	18%	91	49%	55	30%	32	17%	7	4%	0	0%	83%
	48	3.27	0.91	28%	28	15%	54	29%	59	32%	38	21%	6	3%	68%
	49	3.23	0.85	26%	22	12%	57	31%	62	34%	36	19%	8	4%	66%
	50	3.58	0.84	23%	35	19%	74	40%	50	27%	18	10%	8	4%	73%
السدور الشخصي والقيادي للاكاديمي	51	4.08	0.62	15%	59	32%	83	45%	37	20%	5	3%	1	1%	80%
	52	4.18	0.57	14%	59	32%	97	52%	28	15%	1	1%	0	0%	85%
	53	4.19	0.61	14%	63	34%	86	46%	35	19%	1	1%	0	0%	81%
	54	4.18	0.60	14%	63	34%	88	48%	31	17%	3	2%	0	0%	83%
	55	4.39	0.61	14%	86	46%	76	41%	19	10%	3	2%	0	0%	89%
الانتاجية الابتكارية والابداعية للبحوث العلمية	56	4.45	0.57	13%	92	50%	79	43%	11	6%	1	1%	0	0%	93%
	57	3.47	0.90	26%	33	18%	56	30%	52	28%	40	22%	3	2%	71%
	58	4.07	0.53	13%	51	28%	95	51%	35	19%	2	1%	1	1%	81%
	59	3.68	0.75	20%	35	19%	66	36%	70	38%	13	7%	1	1%	62%
	60	4.14	0.64	15%	65	35%	80	43%	36	19%	2	1%	1	1%	80%

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.V.22

❖ البعد الاول :- كفاءة القاء المحاضرات

من خلال الجدول(3-7) المذكور انفاً نلاحظ ان فقرات التفرعات للبعد الاول (كفاءة القاء المحاضرات) العائد للمتغير التابع تحسين الاداء الاكاديمي كانت بالتسلسل (41,42,43,44,45) في الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة ، وكانت قيم الوسط الحسابي قد ظهرت ما بين (3.66-4.42) وهي مؤشر عالٍ جداً قد اجتاز النسبة الأساسية للمقياس وهي (3) دليل الانسجام والادراك من قبل عينة الدراسة وهم الاكاديميون لأهمية هذا البعد وعدة عناصراً وركناً أساسياً لتحسين الاداء الاكاديمي ويعزز بوجود المتغيرين المستقل والتفاعلي، اما الانحراف المعياري فكان بنسبة (0.55-0.83) ومعامل اختلاف بنسبة (0.14-0.24) وشدة الاستجابة كانت (0.72-0.85) دليل واضح لمكانة هذا البعد واهمية وجوده بتحسين الاداء الاكاديمي ويعزز باستخدام وسائل التكنولوجيا لتبسيط العرض للطلبة والمتلقين ولها دور في تبادل الافكار والآراء بينهم وزيادة التفاعلية العلمية والتشاركية.

❖ البعد الثاني :فاعلية المنهجية العلمية

من الجدول(3-7) المذكور انفاً نلاحظ ان البعد الثاني من المتغير التابع تحسين الاداء الاكاديمي هو (فاعلية المنهجية العلمية) كانت فقراته في الاستبانة ضمن التسلسلات (46,47,48,49,50) اذ سجل الوسط الحسابي قيمة تقع ما بين (3.23-4.42) النسبة عالية هذا دليل الانسجام والإدراك من عينة الدراسة لهذا البعد كون وعدة عناصراً وركناً أساسياً في تحسين الاداء الاكاديمي وجعلهم اكثر فاعلية، والانحراف المعياري بنسبة (0.64-0.91) وكان معامل اختلاف المعياري يسجل نسبة ما بين (0.14-0.28) ،وشدة الاجابة (0.66-0.99) هذه النسبة مؤشر لتقدير مكانة هذا البعد ان الاستجابة كانت عالية اعلى مؤشر سجل ان المنهج يكون ضمن الاختصاص العلمي للاكاديمي ودوره الفاعل في رفع المستوى العلمي للطلبة والامكانية لمشاركة الاكاديمي في الندوات والمناقشات العلمية لتمكنه من اختصاصه العلمي واجابته على الاستفسارات والتساؤلات من الطلبة وتقديم الاستشارات الى المؤسسات الانتاجية والخدمية .

❖ البعد الثالث :-الدور القيادي والشخصي للاكاديمي

الجدول (3-7) المذكور انفاً يعطينا نتائج التحليل الاحصائي للبعد الثالث (الدور القيادي والشخصي) للمتغير التابع تحسين الاداء الاكاديمي للكليات العلمية فكانت الفقرات ضمن الاستبانة هي (51,52,53,54,55) فسجل المتوسط الحسابي نسبة (4.08-4.39) ، اما معامل الانحراف المعياري فكانت النسبة ما بين (0.57-0.62) ومعامل اختلاف كان (0.14-0.15) اما شدة الاجابة فكانت بنسبة ما بين (0.80-0.89) المقياس مقبول ويعني توافر الشخصية التربوية والقيادية في الاكاديمي بشكل لا بأس به وهو دور اساسي يمتلك مهارات للتعامل مع الطلبة وتنشئتهم بشكل يساعدهم على الدراسة فضلاً عن علاقات الاكاديمي مع زملائه الى جانب الاخلاص في العمل مع مهارات القيادة الفذة بسهولة التأثير بالآخرين، والاهم مما سبق يثبت هذا قدرات الاكاديميين على حل المشكلات الروتينية اليومية ومعرفة التعامل معها .

❖ البعد الرابع :الانتاجية من الابتكارات والابداعات العلمية والبحثية

من خلال الجدول (3-7) المذكور انفاً تظهر لنا نتائج البعد الرابع الانتاجية من الابداعات والابتكارات العلمية للمتغير الثالث التابع تحسين الاداء الاكاديمي التي تقع تفرعاتها ضمن تسلسلات (56,57,58,59,60) في الاستبانة المعتمد عليها لهذا التحليل الاحصائي فكانت قيم المتوسط الحسابي ما بين (3.47-4.45) والانحراف المعياري كان بنسبة (0.53-0.90) ومعامل الاختلاف كان بنسبة (0.13-0.26) وشدة الاجابة كانت ما بين (0.62-0.93) تدل القيم السابقة على مؤشر جيد لفهم وادراك عينة الدراسة لهذا البعد وانه هناك تقدماً جيداً في الانتاج الابتكاري والابداعي المسجل وبحوث قيمت بانها مميزة لما فيها من علمية كبيرة من عينة الدراسة في الكليات العلمية وان المختبر العلمي للتجارب يتمتع بقدرات وخبرات كبيرة بما يستخدم من اجهزة ومعدات تكنولوجية حديثة .

اذن نستنتج مما جاء سبق الآتي :-

- ان نتائج الاحصاءات الوصفية لفقرات وابعاد متغيرات الدراسة كافة قد تمتعت بانسجام واضح وقبول من قبل مجتمع وعينة الدراسة .
- ان عينة الدراسة فهمت وادركت فقرات الابعاد ومتغيرات الدراسة .
- توافر الدقة والثبات في اجابات عينة الدراسة



الفصل الثالث
المبحث الثاني
التوزيع الطبيعي للبيانات

المبحث الثاني :-اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات ووصف وتشخيص متغيرات الدراسة

مقدمة

يهدف هذا المبحث الى اجراء اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات للتأكد بجاهزية البيانات لأجراء التحليل الاحصائي وتحليل الانحدار واختبارات مخطط الدراسة والفرضيات كما سيتم استخدام التحليل العاملي (الاستكشافي والتوكيدي) لتحديد العلاقة بين المتغيرات الرئيسية وفقراتها المنبثقة عنها من وجهة نظر العينة المستجوبة.

1.2.3: اختبار التوزيع الطبيعي:

ان الاسلوب الاحصائي المستخدم لتحليل البيانات يتحدد بنوع توزيع البيانات موضوع الدراسة ، فان كان التوزيع طبيعياً فان الاسلوب الاحصائي المناسب يختلف عنه اذا كان توزيع البيانات غير طبيعي وفي حالات اخرى عندما لا تخضع البيانات الى توزيع احتمالي محدد فيكون التحليل المناسب هو الاحصاء اللامعلمي (sekaran&Bougie,2013,2010: 337-338) ، ويجب ان تكون النتائج اختبار التوزيع الطبيعي تتصف بالمعنوية وخلاف ذلك تعاد عملية المعاينة مرة اخرى في حالة وجود انحرافات كبيرة بالتوزيع الطبيعي على وفق لـ (Hair,et al. ,2010)، الذي اكد لنا أن المتغير ان كان يحقق التوزيع الطبيعي متعدد المتغيرات فانه بالتأكيد سوف يحقق التوزيع الطبيعي احادي المتغير وليس بالضرورة ان يكون العكس هو الصحيح ، وهناك طرائق متعددة لاختبار التوزيع الطبيعي وجميعها موصى بها ولقد تم استعمال اختبارين لاختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة وهما اختبار Kolmogorov-Smirnova واختبار Shapiro-Wilk ، وتعد هذه خطوة مهمة لأجراء التحليلات الاحصائية واختبار الفرضيات مخطط الدراسة

نتوضح لنا في الملحق رقم (7) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات العينة لإجابات عينة البحث وللكتليات العلمية والانسانية ان الفرضية التي تم اختبارها تشير الى ان البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً ، في حين تشير الفرضية البديلة الى ان البيانات لا تتوزع توزيعاً طبيعياً . ومن نتائج الجدول يتبين لنا ان جميع الفقرات للكتليات العلمية والانسانية تتوزع توزيعاً طبيعياً وذلك من خلال مقارنة قيمة (sig) مع مستوى المعنوية (0.05) وبما ان قيمة (sig) اكبر من قيمة مستوى المعنوية ، فيكون القرار بقبول فرضية العدم أي ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي جاهزية هذه البيانات للتحليل الاحصائي واختبار الفرضيات .

2.2.3: التحليل العاملي الاستكشافي

مع التقدم الملموس في البرامج المتخصصة للتحليل الإحصائي، ونتيجة لتطور التحليل العاملي واتساع استخدامه في العلوم الاجتماعية أصبح التحليل العاملي من الأمور ذات الأهمية الخاصة في البحوث

التربوية (Brace et al., 2006: 30)، فالتحليل العاملي يعد منهجا إحصائيا لتحليل بيانات متعددة ارتبطت فيما بينها بدرجات مختلفة من الارتباط في صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أسس نوعية للتصنيف (Pallant, 2011: 181)، ويتولى الباحث فحص الأسس التصنيفية واكتشاف ما بينها من خصائص مشتركة، على وفق الإطار النظري والمنطق العلمي .

و التحليل العاملي يتسم بكونه تحلياً ذا طبيعة استكشافية ويتميز عن غيره من الأساليب الإحصائية الأخرى بإيجاد طريقة تلخيص المتغيرات (Hair et al, 2010: 95)، ويتكون التحليل العاملي من نوعين (الاستكشافي والتوكيدي) ومن أجل تطوير واختبار مقاييس متغيرات الدراسة فقد تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي وأن الفرق بين النوعين الآخرين هو أن الأول يعمل ضمن افتراضات عامة وأن الأسهم السببية تمثل العلاقات المتبادلة بين المتغيرات في حين التوكيدي يأخذ نوعاً محدداً وبين نوع العلاقات بدقة (Loehlin, 2004:17)، أن الاشتراط الأساسي في التحليل العاملي أن يكون حجم العينة 100 فأكثر (Brace et al., 2006:310) وبما أن حجم العينة هنا هو أكثر من 100 إذن نستطيع إجراء هذا النوع من التحليل .

يتطلب نجاح هذا التحليل إجراء تحليل KMO واختبار Bartlett، ويتضمن اختبار KMO قياس مدى تلاؤم حجم العينة لأجراء التحليل العاملي الاستكشافي، وتتراوح الإحصائية ما بين (0-1) فإذا كانت القيمة (0) أو قريبة منه دل ذلك على أن قيم الارتباطات الجزئية أكبر من قيم الارتباطات الكلية أي أنه غير ملائم ومن جانب آخر إذا كانت القيمة (1) أو قريبة منه دل ذلك على القيم متوافقة وذات مصداقية، ويشترط أن يكون حجم العينة . القيم المقبولة) أكبر من (0.60) (Pallant, 2011:192) . أما اختبار Bartlett فهو مؤشر العلاقة بين المتغيرات التي يجب أن تكون ذات دلالة (معنوية) بمستوى الدلالة sig أقل من (0.05) (Pallant, 2011: 19) .

ويجب علينا إكمال التحليل العاملي الاستكشافي أيضاً لقياس نسبة التباين المفسر وتكون نسبته أكبر أو تساوي (0.060) (Hair et al., 2010: 110) والذي يحتوي على الجذر الكامن الذي يقيس حجم التباين في كل الأبعاد التي تتدرج تحت متغير واحد وهذا القياس لحجم التباين هو من أجل المقارنة، فيتم قبول البعد الذي تكون فيه القيمة Eigen Value أكبر من (1) (Brace et al., 2006: 320) فضلاً عن اختبار KMO واختبار Bartlett يتم إجراء تحليل مصفوفة المكونات بعد التدوير Rotated component Matrix والهدف منها جعل العلاقات بين المتغيرات والأبعاد أقوى ما يمكن (Pallant, 2011: 185:186) .

التحليل العاملي الاستكشافي تقنية المعلومات

تم اجراء التحليل العامل تقنيّة المعلومات من خلال الاجراءات الاتية:

اولا : بلغ محدد مصفوفة الارتباطات لإجابات عينة البحث الكليات العلمية للمتغير المستقل (تقنية المعلومات) (0.0019) اما الكليات الانسانية (0.0017) وهذه القيمة تعني خلو اجابات عينة البحث من مشكلة الارتباط المتعدد أي ان اجابات عينة الدراسة هي اجابات مستقلة وهذا يفيد بجاهزية البيانات للتحليل العاملي الاستكشافي و تحليل الانحدار والتحليلات الاحصائية الاخرى كما موضح في ملحق (7) .

ثانيا : كفاية حجم العينة

لاختبار كفاية حجم العينة استعمل اختبار KMO ومن الجدول نجد ان قيمة الإجابات لعينة البحث لمتغير تقنية المعلومات الكليات العلمية بلغت (0.937) اما بالنسبة للكليات الانسانية فقد بلغت (0.929) وتعد هذه القيمة مقبولة احصائيا أي ان حجم العينة ملائم لأجراء التحليل العاملي.

ثالثا: استقلالية النظام

كما يشير اختبار Bartlett's الى ان مصفوفة الارتباطات هي مصفوفة غير احادية أي وجود ارتباطات بين اجابات عينة الدراسة (يجب ان تكون هذه الارتباطات غير تامة) وذلك من خلال مقارنة قيمة P-value مع مستوى المعنوية البالغة (0.05) وبما ان مستوى المعنوية اصغر من P-Value أي اننا نرفض فرضية العدم (مصفوفة الارتباطات هي مصفوفة محايدة) ونقبل البديلة أي ان مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة محايدة وبالنتيجة تكون اجابة عينة البحث لمتغير تقنية المعلومات (الكليات العلمية والانسانية) ملائمة للتحليل العاملي.

جدول (3-8): اختبار KMO واختبار Bartlett's Sphericity

الفقرة	العلمية	الانسانية
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.937	.929
Df	190	190
Sig.	0.000	0.000
Approx. Chi-Square	2843.252	2330.184

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS.V.22

3.2.3: التباين المفسر للعوامل لمتغير تقنية المعلومات

ولإكمال التحليل العاملي الاستكشافي يجب حساب التباين المفسر للعوامل وذلك باستعمال احد طرائق التحليل العاملي المهمة وهي طريقة المركبات الرئيسية مع مقارنة النتائج للعوامل مع المتغيرات الدراسة وتعديل في المتغيرات الدراسة بما ينسجم مع النتائج التي يتم الحصول عليها وقد تضمنت طريقة المركبات الرئيسية اختيار المحاور لمتغير تقنية المعلومات

من وجهة نظر المستجوبين ومقارنتها مع اسئلة الاستبانة لكل محور والبالغ عددها 20 بهذا تترتب هذه المحاور كما جاءت بفقرات الاستبانة كي لا نبتعد عن التنسيق المعمول به ولا نشئت الامر . وقد تم الحصول على اربعة عوامل لكل محور وبمقارنة مكونات كل عامل وجدت انها نفس الاسئلة المرتبطة بالمتغيرات الرئيسية لكل محور من محاور الدراسة الاربعة وكما موضح في الجداول (9-3) ادناه:-

جدول (9-3) الجذر المميزة ونسبة التباينات المفسرة للعوامل للمتغيرات الدراسة للكليات العلمية والانسانية لمتغير تقنية المعلومات

الكليات الانسانية								الكليات العلمية							
المكون	%	التباين	التراكمي	%	المكون	%	التباين	التراكمي	%	المكون	%	التباين	التراكمي	%	المكون
1	32.89	32.89	8.78	1	97.01	0.6	0.38	11	36.58	36.58	12.92	1	97.01	0.6	0.38
2	52.19	19.3	1.26	2	97.59	0.58	0.33	12	60.87	24.29	9.26	2	97.59	0.58	0.33
3	66.39	14.2	1.04	3	98.14	0.55	0.33	13	77.22	16.35	7.07	3	98.14	0.55	0.33
4	77.05	10.66	0.93	4	98.57	0.43	0.28	14	91.52	14.3	4.86	4	98.57	0.43	0.28
5	82.05	5	0.8	5	98.97	0.4	0.26	15	92.46	0.94	0.8	5	98.97	0.4	0.26
6	85.01	2.97	0.72	6	99.29	0.33	0.24	16	93.39	0.93	0.72	6	99.29	0.33	0.24
7	86.95	1.94	0.66	7	99.57	0.28	0.19	17	94.28	0.89	0.59	7	99.57	0.28	0.19
8	88.76	1.81	0.56	8	99.82	0.24	0.17	18	95.12	0.84	0.51	8	99.82	0.24	0.17
9	90.49	1.72	0.48	9	100	0.18	0.12	19	95.79	0.67	0.47	9	100	0.18	0.12
10	92.2	1.71	0.44	10	100	0.01	0.09	20	96.41	0.63	0.45	10	100	0.01	0.09

المصدر:- من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS.V.22

الكليات العلمية

من الجدول (9-3) المذكورة آنفاً والذي يبين الجذر الكامنة لمصفوفة التباينات (تباين المكونات) ومجموعها يساوي رتبة المصفوفة (20) بقدر عدد الفقرات ، اذ ان المكون الرئيسية الاربعة كالتوالي هي (12.92,9.26,7.07,4.86)، ويفسر لنا التباينات (36.58,24.29,16.35,14.30) من التباينات الكلية لمتغيرات تكنولوجيا المعلومات. ان النسبة التراكمية للتباينات المفسرة في متغير تقنية المعلومات للعوامل الاربعة بلغت (91.52) % وتركت (8.48) % من التباينات غير المفسرة وقد اهمل البرنامج باقي المكونات نظراً لكون الجذر الكامنة تقل عن الواحد (Laudan&Everitt,2004:301) .

الكليات الانسانية

من الجدول (9-3) المذكور آنفاً نجد ان المكون الرئيسية الاربعة هي كالتوالي (32.89,19.30,14.20,10.66) ويفسر لنا (8.78,1.26,1.04,0.39) من التباينات الكلية لمتغيرات

تقنية المعلومات من التباينات الكلية وان النسبة التراكمية للتباينات المفسرة في متغير تقنية المعلومات للعوامل الاربعة بلغت (77.05) % وتركت (8.84) % من التباينات غير المفسرة وبالتالي تتضمن النتائج عدد من المتغيرات باستخدام طريقة المكونات الاساسية ذات التدوير المتعامد على وفق قيمة الجذر الكامن على التوالي والوصول الى درجة عالية من المصادقية .

التشاركية

في هذه الفقرة يتم ايجاد العلاقة بين العوامل الرئيسية او المحاور الرئيسية لاستمارة الاستبانة المرافقة للجذور الكامنة المشار ايها في الملحق (7) المذكورة آنفاً ومن المفروض تجميع الفقرات التي تتشارك مع بعضها لكل عامل وان نسبة الارتباط المقبولة اكبر من (0.4) كما سيتم استبعاد الفقرة التي لها علاقة ارتباط اكبر من (0.4) ولأكثر من عامل (Laudan&Everitt,2004:303) . يشر التشاركية او الاحمال لمتغيرات الدراسة وقد تم ترتيب المكونات الرئيسية بحسب الفقرات .

التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التفاعلي التمكين الهيكلي

اولاً: الترابط بين اجابات عينة الدراسة :

بلغ محدد مصفوفة الارتباطات لإجابات عينة البحث الكليات العلمية للمتغير التفاعلي (التمكين الهيكلي) (0.0036) ، اما قيمة محدد مصفوفة الارتباطات لإجابات عينة الدراسة لمتغير التمكين الهيكلي الكليات الانسانية (0.0011) وهذه القيمة تعني خلو اجابات عينة الدراسة لمتغير التمكين الهيكلي من مشكلة الارتباط المتعدد ، أي ان اجابات عينة الدراسة لمتغير التمكين الهيكلي هي اجابات مستقلة وهذا يفيد بجاهزية البيانات للتحليل العاملي الاستكشافي و تحليل الانحدار والتحليلات الاحصائية الاخرى كما موضح في ملحق (7)

ثانياً : كفاية حجم العينة

من الجدول (3-10) نجد ان قيمة معيار KMO لإجابات عينة البحث للمتغير التفاعلي التمكين الهيكلي الكليات العلمية بلغت (0.906) ، اما بالنسبة للكليات الانسانية فقد بلغت (0.885) ، وتعد هذه القيمة مقبولة احصائياً أي ان حجم العينة ملائم لأجراء التحليل العاملي.

ثالثاً: استقلالية النظام

كما يشير اختبار بارتلليت الى ان مصفوفة الارتباطات هي مصفوفة غير احادية ، أي وجود ارتباطات بين اجابات عينة الدراسة (يجب ان تكون هذه الارتباطات غير تامة) ، وذلك من خلال مقارنة قيمة P-value مع مستوى المعنوية البالغة (0.05) ، وبما ان مستوى المعنوية اكبر من P-Value ، أي

اننا نرفض فرضية العدم (مصفوفة الارتباطات هي مصفوفة محايدة) ونقبل البديلة، أي ان مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة محايدة وبالنتيجة تكون اجابة عينة البحث لمتغير التمكين الهيكلي (الكليات العلمية والانسانية) ملائمة للتحليل العاملي .

جدول (10-3): اختبار KMO واختبار بارتلليت Bartlett's Sphericity

الفقرة	العلمية	الانسانية
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.906	.885
Df	190	190
Sig.	0.000	0.000
Approx. Chi-Square	2196.551	1989.368

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS.V.22

التباين المفسر للعوامل لمتغير التمكين الهيكلي

لقد تم الحصول على اربعة عوامل رئيسية لفقرة المتغير التفاعلي والمتمثل بالتمكين الهيكلي ، اذ فسرت هذه العوامل الاربعة (93.85%) من التباينات الكلية لمتغير التمكين الهيكلي في الكليات العلمية و (68.03%) من التباين الكلي للمتغير التمكين الهيكلي للكليات الانسانية . وكما موضح في الجداول (3-11) ادناه:-

جدول (3-11) الجذر المميزة ونسبة التباينات المفسرة للعوامل للمتغيرات الدراسة للكليات العلمية

والانسانية

الكليات الانسانية						الكليات العلمية					
المكون	المجموع	%	التباين	التراكمي	%	المكون	المجموع	%	التباين	التراكمي	%
1	6.67	41.34	41.34	43.11	43.11	11	6.62	96.35	0.11	96.35	0.11
2	6.18	20.91	20.91	55.25	12.13	12	4.43	97.07	0.72	97.07	0.72
3	4.19	17.93	17.93	63.26	8.01	13	2.6	97.71	0.65	97.71	0.65
4	1.14	13.67	13.67	68.03	4.78	14	2.96	98.2	0.49	98.2	0.49
5	0.99	0.94	0.94	72.44	4.41	15	0.88	98.52	0.32	98.52	0.32
6	0.83	0.14	0.14	76.6	4.16	16	0.83	98.79	0.27	98.79	0.27
7	0.68	0.39	0.39	79.63	3.03	17	0.61	98.96	0.17	98.96	0.17
8	0.63	0.17	0.17	82.34	2.71	18	0.54	99.1	0.14	99.1	0.14
9	0.5	0.49	0.49	84.77	2.43	19	0.49	99.12	0.02	99.12	0.02
10	0.45	0.26	0.26	86.94	2.17	20	0.43	100	0.88	100	0.88

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V.22

ومن الجدول نجد الاتي:-

اولا: الكليات العلمية:

فكانت حسب ما ورد بالجدول(3-11) المذكورة آنفاً فكانت كالاتي المكون الاول هو (6.67) وبمعدل تباين قدره (41.34%) من البيانات الكليات العلمية لهيكل البيانات للمتغيرات (20) ، اما المتغير الثاني فكان بنسبة (6.18) وبمعدل تباين قدره (20.91%) من التباينات ، اما المتغير الثالث فكانت نسبة المكون (4.19) بمعدل تباين يفسر بنسبة (17.93%) ، اما المتغير الرابع فكانت نسبة المكون (1.14) وبمعدل تباين قدره (13.67%) من هيكل التباينات .

ثانيا: الكليات الانسانية

اما الكليات الانسانية فكانت نسبة المكون الاول هي (6.62) وبمعدل تباين قدره (43.11%) من البيانات الكليات العلمية لهيكل البيانات للمتغيرات (20) ، اما المتغير الثاني فكانت نسبة المكون (4.43) وبمعدل تباين قدره (12.13%) ، اما المتغير الثالث فان نسبة المكون كانت (2.6) وبمعدل تباين قدره (8.01%) ، اما المتغير الرابع فكانت نسبة المكون هي (2.96) وبمعدل تباين قدره (4.7%) من هيكل البيانات .

التشاركية لبيانات المتغير التفاعلي (التمكين الهيكلي)

يشير نتائج التشاركية او الاحمال لفقرات الاستبانة بالنسبة للعوامل الرئيسة لبيانات المتغير التمكين الهيكلي وقد تم ترتيب المتغيرات الرئيسة بحسب الفقرات ملحق رقم (7) التحليل العاملي الاستكشافي لبيانات المتغير المعتمد (الاداء الاكاديمي) :

اولا: الترابط بين اجابات عينة الدراسة:

بلغ محدد مصفوفة الارتباطات لإجابات عينة البحث الكليات العلمية للمتغير المعتمد (الاداء الاكاديمي) (0.0049) اما قيمة محدد مصفوفة الارتباطات لإجابات عينة الدراسة الكليات الانسانية (0.0016) وهذه القيمة تعني خلو اجابات عينة الدراسة من مشكلة الارتباط المتعدد، أي ان اجابات عينة الدراسة هي اجابات مستقلة وهذا يفيد بجاهزية البيانات لتحليل العاملي الاستكشافي و تحليل الانحدار والتحليلات الاحصائية الاخرى كما موضح في الملحق (7)

ثانيا : كفاية حجم العينة

الاختبار كفاية حجم العينة استعمل اختبار KMO كمعيار لقياس كفاية حجم العينة ومن الجدول نجد ان قيمة معيار KMO لإجابات عينة البحث لمتغير الاداء الاكاديمي الكليات العلمية بلغت (0.906) اما بالنسبة للكليات الانسانية فقد بلغت (0.853) وتعد هذه القيمة مقبولة احصائيا أي ان حجم العينة ملائم لأجراء التحليل العاملي .

ثالثاً: استقلالية النظام

كما يشير اختبار بارتلليت الى ان مصفوفة الارتباطات هي مصفوفة غير احادية، أي وجود ارتباطات بين اجابات عينة الدراسة (يجب ان تكون هذه الارتباطات غير تامة) ، وذلك من خلال مقارنة قيمة P-value مع مستوى المعنوية البالغة 0.05 ، وبما ان مستوى المعنوية اكبر من P-Value ، أي اننا نرفض فرضية العدم (مصفوفة الارتباطات هي مصفوفة محايدة) ونقبل البديلة ، أي ان مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة محايدة وبالنتيجة تكون اجابة عينة البحث لمتغير الاداء الاكاديمي (الكليات العلمية والانسانية) ملائمة للتحليل العاملي .

جدول (12-3) : اختبار KMO واختبار بارتلليت Bartlett's Sphericity لكفاية حجم العينة المتغير التابع الاداء الاكاديمي .

الانسانية	العلمية	الفقرة	
.853	.950	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	
190	190	Df	Bartlett's Test of Sphericity
0.000	0.000	Sig.	
2945.241	3761.089	Approx. Chi-Square	

المصدر من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS.V.22

التباين المفسر للعوامل لمتغير الاداء الاكاديمي

لقد تم الحصول على اربعة عوامل رئيسية لفقرة المتغير المعتمد الاداء ا اذ فسرت هذه العوامل الاكاديمي الاربعة (93.85%) من التباينات الكلية لمتغير الاداء الاكاديمي كليات العلمية و (68.03%) من التباين الكلي لمتغير الاداء الاكاديمي للكليات الانسانية. وكما موضح في الجداول (13-3) ادناه

جدول (3-13): الجذر المميزة ونسبة التباينات المفسرة للعوامل للمتغيرات الدراسة للكليات العلمية والانسانية لمتغير الاداء الاكاديمي

الكليات الانسانية						الكليات العلمية						المكون	
التراسمي %	التباين %	المجموع	التراسمي %	التباين %	المجموع	التراسمي %	التباين %	المجموع	التراسمي %	التباين %	المجموع		
96.96	0.695	0.279	39.03	39.03	9.806	97.33	0.553	0.27	11	29.11	29.11	10.62	1
97.538	0.578	0.248	67.543	28.513	3.703	97.86	0.528	0.241	12	52.94	23.83	6.566	2
98.021	0.484	0.209	80.727	13.184	2.037	98.29	0.429	0.229	13	73.4	20.46	4.892	3
98.455	0.433	0.196	89.871	9.144	1.829	98.7	0.408	0.214	14	88.78	15.38	2.677	4
98.863	0.408	0.167	92.014	2.143	0.697	99.08	0.382	0.185	15	91.52	2.745	0.63	5
99.256	0.393	0.145	93.002	0.988	0.618	99.43	0.349	0.163	16	93.57	2.044	0.549	6
99.629	0.373	0.139	93.983	0.981	0.475	99.64	0.207	0.135	17	94.49	0.926	0.409	7
99.868	0.239	0.116	94.817	0.834	0.429	99.79	0.148	0.111	18	95.31	0.816	0.359	8
99.956	0.088	0.087	95.543	0.726	0.398	99.93	0.143	0.086	19	96.1	0.794	0.306	9
100	0.044	0.082	96.265	0.722	0.344	100	0.072	0.076	20	96.78	0.677	0.282	10

المصدر من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.V.22

الكليات العلمية

كانت المكونات الاربعة الاولى حسب ما ذكر بالجدول (3-13) المذكور انفا بالتتالي هي (10.62,6.56,4.89,2.67) ومعدلات التباين لها هي (29.11%,52.94%,73.4%,88.7%)

الكليات الانسانية

اما الكليات الانسانية فكانت نسبة المكون الاربعة الاولى بالتتالي هي (8.80,4.70,3.03,2.82) ، ومعدلات هيكل التباينات بالتتالي (31.03%,60.5%,79.7%,88.8%) ، واخيرا التشاركية بين متغيرات الدراسة والعوامل الرئيسة للكليات العلمية و الانسانية لمتغير الاداء الاكاديمي ملحق رقم (7)



الفصل الثالث
المبحث الثالث
اختبار الفرضيات

3: المبحث الثالث: اساليب الاحصاء الاستدلالي لاختبار فرضيات الدراسة :-

1.3.3: مقدمة

يشتمل هذا المبحث على اختبار مخطط الدراسة من خلال اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عنه . وقد استخدمت طرائق التحليل الاحصائي المختلفة ، مثل طريقة تحليل الانحدار (المتعدد والبسيط) و طريقة تحليل المسار . ان تحليل الانحدار يستخدم لقياس تأثير المتغيرات او المتغير الخارجي (المستقل) في المتغير الداخلي (المعتمد) اما طريقة تحليل المسار ، فهي اسلوبا ينطوي على شبكة من العلاقات الخطية في اتجاه واحد اذ يدل تأثير متغيرات مقاسة في متغيرات مقاسة اخرى في اتجاه واحد ، كما ايضا يتيح طريقة التحليل لمجموعة من المتغيرات (Hair et al ,2010) ، اذ يعنى تحليل المسار بالعلاقات بين المتغيرات المقاسة او المشاهدة او الملاحظة Observed variables ، اي تقاس مباشرة وليس عبر مؤشرات لها (فقرات) وان المتغيرات المقاسة هي نوعان متغيرات مستقلة او خارجية لان المتغيرات التي تؤثر فيها غير معروفة او لا تشكل هدف الدراسة ، والنوع الثاني متغيرات تابعة او داخلية (Schumacher & Lumax,2010) ، وتعد المتغيرات المستقلة او الخارجية مفسرة (اي بافترض قيام الباحث بتفسير التباين للمتغير التابع المؤثر فيه) او تنبؤيه او ما يطلق عليها باسم المتغيرات السببية التي تمارس تأثيرا في المتغيرات التابعة (Norman&Streiner,2003) ، ويشار الى تأثيرها بواسطة اسهم مستقيمة تنطلق منها ، اي من المتغيرات المستقلة الخارجية الى المتغيرات الداخلية المعتمدة ويطلق على الاسهم باسم المسارات (DeVaus,2002) ، وعادة ما يكون النموذج الفرضي للدراسة مسارات متعددة يدل على علاقة التأثير بين المتغيرات وتكون اما تأثيراً مباشراً بين المتغيرات أو بتأثير متغير يتوسطهم ، ونحدد هذا المسار من خلال مخططات ورسوم بيانية توضح لنا الصورة (Norman&Streiner,2003) ، وسوف نستخدم البرنامج الاكثر تطورا للإحصاء هنا وهو (AMOS.V.200) .

2-3-3: الارتباطات للكليات العلمية والانسانية

يعد الارتباط احد طرائق التحليل الاحصائي الاستدلالية التي يتم استخدامها لمعرفة مقدار الارتباط بين متغيرات الدراسة ، اي قياس مقدار الارتباط بين متغيرين بغض النظر اتجاه علاقة التأثير بين المتغيرات (Sekaran&Bougie,2010,p321-322) ، وايضا استخدمت الباحثة معامل الارتباط Pearson ، لكون البيانات غير كمية موزعة توزيعا طبيعيا اي انها ذات طابع احصائي مقبول العينة ، كما انها بيانات احصائي معلمي (Hair,et al ,2010) ، اذ كانت قيم الارتباط تقع بين (+1) و (-1) ، فاذا كان معامل الارتباط ايجابياً فهو دليل ان القيم تقع تحت (+1) وهذا فهو دليل الارتباط الايجابي التام ، اما العكس فتكون القيم ضمن (-1) اي فهو دليل واضح للارتباط العكسي التام ، واخيرا اذا كانت القيم (0) فانه

يدل على عدم وجود اي ارتباط بين المتغيرات . ان علاقات الارتباط للمتغيرات الدراسة تم صياغتها بالفرضيات الرئيسية ادناه والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها .

1.2.3.3: الارتباط بين متغير تقنية المعلومات والاداء الاكاديمي

استخدم تحليل الارتباط لاختبار علاقة الارتباط بين متغير تقنية المعلومات والاداء الاكاديمي من خلال الفرضية الرئيسية الاتية

الفرضية H1 : هنالك علاقة ارتباط قوية وطردية وذات دلالة احصائية لمتغير تقنية المعلومات ومتغير الاداء الاكاديمي

وتتحقق هذه الفرضية من الفرضيات الفرعية الاتية:

الفرضية H1a : هنالك علاقة ارتباط قوية وطردية وذات دلالة احصائية لمتغير الاجهزة والمعدات ومتغير الاداء الاكاديمي

الفرضية H1b : هنالك علاقة ارتباط قوية وطردية وذات دلالة احصائية لمتغير البرمجيات ومتغير الاداء الاكاديمي

الفرضية H1c : هنالك علاقة ارتباط قوية وطردية وذات دلالة احصائية لمتغير قواعد البيانات ومتغير الاداء الاكاديمي

الفرضية H1d : هنالك علاقة ارتباط قوية وطردية وذات دلالة احصائية لمتغير الشبكات ومتغير الاداء الاكاديمي

ويوضح الجدول (3-14) ادناه نتائج تحليل الارتباط للفرضيات المذكور انفاً

جدول (3-14): الارتباطات بين متغير تقنية المعلومات وأبعاده ومتغير الاداء الاكاديمي

الكليات الانسانية		الكليات العلمية		علاقة الارتباط		
sig	الارتباط	sig	الارتباط			
0.00	0.576	0.00	0.799	الاداء الاكاديمي	<-->	الاجهزة والمعدات
0.00	0.474	0.00	0.769	الاداء الاكاديمي	<-->	البرمجيات
0.00	0.479	0.00	0.771	الاداء الاكاديمي	<-->	قواعد البيانات
0.00	0.419	0.00	0.687	الاداء الاكاديمي	<-->	الشبكات

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

ومن الجدول (3-14) المذكور انفاً نجد ان هنالك علاقة ارتباط طردية ومعنوية وقوية بين متغير الاجهزة والمعدات والاداء الاكاديمي وللکليات العلمية والانسانية اذ بلغت هذه العلاقة (0.799) للکليات

العلمية و (0.576). للكليات الانسانية وعند مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار (T) أي قيمة (sig) مع القيمة مع مستوى المعنوية نجد ان مستوى المعنوية اكبر أي اننا نقبل فرضية الوجود والتي تنص على معنوية العلاقة وللکليات العلمية والانسانية.

كما يظهر من الجدول ان هنالك علاقة ارتباط طردية ومعنوية وقوية بين متغير البرمجيات والاداء الاكاديمي وللکليات العلمية والانسانية اذ بلغت هذه العلاقة (0.769) للكليات العلمية و (0.474). للكليات الانسانية وعند مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار (T) أي قيمة (sig) مع القيمة مع مستوى المعنوية نجد ان مستوى المعنوية اكبر أي اننا نقبل فرضية الوجود والتي تنص على معنوية العلاقة وللکليات العلمية والانسانية.

كما يظهر من الجدول ان هنالك علاقة ارتباط طردية ومعنوية وقوية بين متغير الشبكات والاداء الاكاديمي وللکليات العلمية والانسانية اذ بلغت هذه العلاقة (0.771) للكليات العلمية و (0.479). للكليات الانسانية وعند مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار (T) أي قيمة (sig) مع القيمة مع مستوى المعنوية نجد ان مستوى المعنوية اكبر أي اننا نقبل فرضية الوجود والتي تنص على معنوية العلاقة وللکليات العلمية والانسانية.

كما يظهر من الجدول ان هنالك علاقة ارتباط طردية ومعنوية وقوية بين متغير الشبكات والاداء الاكاديمي وللکليات العلمية والانسانية اذ بلغت هذه العلاقة (0.687) للكليات العلمية و (0.419) للكليات الانسانية وعند مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار (T) أي قيمة (sig) مع القيمة مع مستوى المعنوية نجد ان مستوى المعنوية اكبر أي اننا نقبل فرضية الوجود والتي تنص على معنوية العلاقة وللکليات العلمية والانسانية.

2.2.3.3: الارتباط بين متغير التمكين الهيكلي والاداء الاكاديمي

استخدم تحليل الارتباط لاختبار علاقة الارتباط بين متغير تقنية المعلومات والاداء الاكاديمي من خلال الفرضية الرئيسة الاتية
الفرضية H2 : هنالك علاقة ارتباط قوية وطردية وذات دلالة احصائية لمتغير التمكين الهيكلي ومتغير الاداء الاكاديمي

وتتحقق هذه الفرضية من الفرضيات الفرعية الاتية:

الفرضية H2a: هنالك علاقة ارتباط قوية وطردية وذات دلالة احصائية لمتغير الدعم المادي ومتغير الاداء الاكاديمي

الفرضية H2b: هناك علاقة ارتباط قوية وطردية وذات دلالة احصائية لمتغير الدعم بفرص التدريب والتطوير و التنمية و متغير الاداء الاكاديمي

الفرضية H2c : هناك علاقة ارتباط قوية وطردية وذات دلالة احصائية لمتغير تفويض الصلاحيات و متغير الاداء الاكاديمي

الفرضية H2d: هناك علاقة ارتباط قوية وطردية وذات دلالة احصائية لمتغير السلطة و متغير الاداء الاكاديمي

ويوضح الجدول (3-15) ادناه نتائج تحليل الارتباط للفرضيات المذكور انفاً

جدول (3-15): الارتباطات بين متغير التمكين الهيكلي وابعاده و متغير الاداء الاكاديمي

الكليات الانسانية		الكليات العلمية		علاقة الارتباط	
Sig	الارتباط	sig	الارتباط		
0.00	0.55	0.00	0.56	الاداء الاكاديمي	<-->
0.00	0.59	0.00	0.59	الاداء الاكاديمي	<-->
0.00	0.57	0.00	0.57	الاداء الاكاديمي	<-->
0.00	0.60	0.00	0.63	الاداء الاكاديمي	<-->

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

ومن الجدول (3-15) المذكور انفاً نجد ان هناك علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين متغير الدعم المادي و الاداء الاكاديمي و للكليات العلمية و الانسانية اذ بلغت هذه العلاقة (0.56) للكليات العلمية و (0.55) للكليات الانسانية و عند مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار (T) أي قيمة (sig) مع القيمة مع مستوى المعنوية نجد ان مستوى المعنوية اكبر أي اننا نقبل فرضية الوجود والتي تنص على معنوية العلاقة و للكليات العلمية و الانسانية.

كما يظهر من الجدول ان هناك علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين متغير الدعم بفرص التدريب والتطوير و التنمية و الاداء الاكاديمي و للكليات العلمية و الانسانية اذ بلغت هذه العلاقة (0.59) للكليات العلمية و (0.59) للكليات الانسانية و عند مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار (T) أي قيمة (sig) مع القيمة مع مستوى المعنوية نجد ان مستوى المعنوية اكبر أي اننا نقبل فرضية الوجود والتي تنص على معنوية العلاقة و للكليات العلمية و الانسانية.

كما يظهر من الجدول ان هناك علاقة ارتباط طردية ومعنوية وقوية بين متغير تفويض الصلاحيات و الاداء الاكاديمي و للكليات العلمية و الانسانية اذ بلغت هذه العلاقة (0.57) للكليات العلمية و (0.57) للكليات الانسانية و عند مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار (T) أي قيمة (sig) مع القيمة مع مستوى

المعنوية نجد ان مستوى المعنوية اكبر أي اننا نقبل فرضية الوجود والتي تنص على معنوية العلاقة وللكتليات العلمية والانسانية.

كما يظهر من الجدول (3-15) ان هنالك علاقة ارتباط طردية ومعنوية وقوية بين متغير السلطة و الاداء الاكاديمي وللكتليات العلمية والانسانية اذ بلغت هذه العلاقة (0.63) للكتليات العلمية و (0.60) للكتليات الانسانية وعند مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار (T) أي قيمة (sig) مع القيمة مع مستوى المعنوية نجد ان مستوى المعنوية اكبر أي اننا نقبل فرضية الوجود والتي تنص على معنوية العلاقة وللكتليات العلمية والانسانية

3.3.3: تأثير تقنية المعلومات في الاداء الاكاديمي

لغرض معرفة تأثير ابعاد تقنية المعلومات (المتغير المستقل) في الاداء الاكاديمي (المتغير المعتمد)، وما تأثير مدى الاستخدام تقنية المعلومات ومن ثم تحديد العلاقة بين ابعاد تقنية المعلومات و الاداء الاكاديمي معتبر تحليل الانحدار وباستخدام برنامج التحليل الاحصائي الاحدث Spss.V.22 من اجل الحصول على نتائج دقيقة والتي تتضح ضمن مجموعة من الجداول باعتبار تحليل الانحدار احد الاساليب الاحصائية الاستدلالية التي يتم استخدامها لمعرفة مقدار التأثير والارتباط بين متغيرات الدراسة (Sekaran&Bougie,2010: 321-322) وقد تم اختبار علاقة التأثير من خلال الفرضية الاتية

الفرضية H3 : هنالك تأثير ذو دلالة احصائية لمتغير تقنية المعلومات في الاداء الاكاديمي

وتتحقق هذه الفرضية من تحقق الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها:

الفرضية H3a : هنالك تأثير ذو دلالة احصائية لمتغير الاجهزة والمعدات في الاداء الاكاديمي

الفرضية H3b : هنالك تأثير ذو دلالة احصائية لمتغير البرمجيات في الاداء الاكاديمي

الفرضية H3c : هنالك تأثير ذو دلالة احصائية لمتغير قواعد البيانات في الاداء الاكاديمي

الفرضية H3d : هنالك تأثير ذو دلالة احصائية لمتغير الشبكات في الاداء الاكاديمي

اولا: فرضيات التأثير للكتليات العلمية

لقد تم استخدام الانحدار البسيط لاختبار فرضية تأثير متغيرات ابعاد تقنية المعلومات منفردة في تحسين الاداء الاكاديمي للكتليات العلمية اذ تم الحصول على النتائج التالية والموضحة في الجدول (3-16) ادناه :-

جدول (3-16): الانحدار البسيط لأبعاد تقنية المعلومات منفردة كمتغيرات مستقلة و الاداء الاكاديمي (اجمالي) كمتغير تابع للكليات العلمية

Sig.	F	R ²	Sig.	T	Parameters	المتغير المستقل
.000	73.413	.386	.000	23.744	2.946	B ₀
			.000	8.568	0.300	B ₁
.000	108.862	.370	.000	20.832	2.672	B ₀
			.000	10.434	0.389	B ₁
.000	71.366	.377	.000	31.135	3.160	B ₀
			.000	8.448	0.267	B ₁
.000	85.189	.314	.000	25.137	2.935	B ₀
			.000	9.230	0.312	B ₁
.000	115.327	.433	.000	22.059	2.699	B ₀
			.000	10.739	0.389	B ₁

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

من خلال الجدول المذكور انفاً (3-16) يتم اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثالثة

فبالنسبة للكليات العلمية

➤ **الفرضية الفرعية H3a:** نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات المستقلة وحدة واحدة أي اذا تغيرت الاجهزة والمعدات وحدة واحدة فان تحسين الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.300) وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة. كما نجد ان النموذج الاول والذي يمثل متغير الاجهزة والمعدات كمتغير مستقل والاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 39% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي.

➤ **الفرضية الفرعية H3b:** نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات البرمجيات وحدة واحدة أي اذا تغيرت البرمجيات وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.389) وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة. كما نجد ان النموذج الاول والذي يمثل متغير البرمجيات كمتغير مستقل والاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر

37% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي .

➤ **الفرضية الفرعية H3c** : نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات قواعد البيانات وحدة واحدة أي اذا تغيرت قواعد البيانات وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.267) وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة . كما نجد ان النموذج الاول والذو يمثل متغير قواعد البيانات كمتغير مستقل و الاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 37% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي .

➤ **الفرضية الفرعية H3d** : نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات الشبكات وحدة واحدة أي اذا تغيرت الشبكات وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.312). وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة . كما نجد ان النموذج الاول والذو يمثل متغير الشبكات كمتغير مستقل و الاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 31% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي .

ثانيا: فرضيات التأثير للكليات الانسانية

لقد تم استخدام الانحدار البسيط لاختبار فرضية تأثير متغيرات ابعاد تقنية المعلومات منفردة في الاداء الاكاديمي للكليات الانسانية (H3a,H3b,H3c,H3d) اذ تم الحصول على النتائج التالية والموضحة في الجدول (3-17) ادناه :-

جدول (3-17): الانحدار البسيط لأبعاد تقنية المعلومات منفردة كمتغيرات مستقلة والاداء الاكاديمي(اجمالي) كمتغير تابع للكليات الانسانية

Sig.	F	R ²	Sig.	T	Parameter	المتغير المستقل
0.00	51.426	0.25	0.00	18.677	2.742	B ₀
			0.00	7.171	.309	B ₁
0.00	71.321	0.31	0.00	17.209	2.548	B ₀
			0.00	8.445	.385	B ₁
0.00	62.88	0.28	0.00	24.047	2.866	B ₀
			0.00	7.930	.305	B ₁
0.00	58.965	0.27	0.00	19.692	2.734	B ₀
			0.00	7.679	.338	B ₁
0.00	84.669	0.353	0.00	17.100	2.471	B ₀
			0.00	9.203	.417	B ₁

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

من خلال الجدول المذكور انفاً (3-17) تم اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية

فبالنسبة للكليات الانسانية

➤ **الفرضية الفرعية H3a:** نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات المستقلة وحدة واحدة أي اذا تغيرت وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.309). وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة. كما نجد ان النموذج الاول فسر 25% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي.

➤ **الفرضية الفرعية H3b:** نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات البرمجيات وحدة واحدة أي اذا تغيرت وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.385). وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة. كما نجد ان النموذج الاول والذو يمثل متغير البرمجيات كمتغير مستقل والاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 31% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي.

➤ **الفرضية الفرعية H3c:** نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات قواعد البيانات وحدة واحدة أي اذا تغيرت قواعد البيانات وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.305). وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة

الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة . كما نجد ان النموذج الاول والذو يمثل متغير قواعد البيانات كمتغير مستقل والاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 28% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي .

➤ **الفرضية الفرعية H3d** : نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات الشبكات وحدة واحدة أي اذا تغيرت الشبكات وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.338). وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة . كما نجد ان النموذج الاول والذو يمثل متغير الشبكات كمتغير مستقل والاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 27% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي .

4.3.3: تحليل الانحدار المتعدد فبالنسبة للفرضية الرئيسية الثالثة

من اجل التحقق من ثبوت الفرضية الثانية والتي تنص على وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير ابعاد تقنية المعلومات على المتغير المعتمد والمتمثل بالأداء الاكاديمي تم اختبار هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار لقياس تأثير ابعاد متغير تقنية المعلومات كالنموذج انحدار متعدد في الاداء الاكاديمي اذ تم الحصول على النتائج ادناه.

أولاً: تحليل الانحدار المتعدد فبالنسبة للفرضية الرئيسية الثالثة فبالنسبة للكليات العلمية

الجدول (3-18) يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد تقنية المعلومات كمتغيرات مستقلة على الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

جدول (3-18): تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد متغير تقنية المعلومات في متغير الاداء الاكاديمي

Sig.	F	R ²	Sig	T	B	العلاقات	
.000	311.315	0.63	.000	3.815	0.815	الاداء الاكاديمي	الاجهزة والمعدات
			.000	3.790	0.790	الاداء الاكاديمي	البرمجيات
			.000	3.182	0.182	الاداء الاكاديمي	قواعد البيانات
			.000	3.547	0.547	الاداء الاكاديمي	الشبكات

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

من الجدول (3-18) نجد ان عند تغير الاجهزة والمعدات بمقدار (0.815) والبرمجيات بمقدار (0.790) والشبكات بمقدار (0.182) والشبكات بمقدار (0.547) فان متغير الاداء الاكاديمي سيتغير وحدة واحدة . ومن القيمة الاحتمالية (sig) المقابلة لاختبار (T) لمعالم النموذج (B) وبمقارنتها مع مستوى المعنوية (0.05) يتم قبول فرضية الوجود أي ان جميع المتغيرات المستقلة هي تغيرات ذات تأثير معنوي على المتغير المعتمد والمتمثل الاداء الاكاديمي . وتشير قيمة معامل التحديد (R2) الى ان النموذج العلاقة الخطية بين ابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات مستقلة فسرة ما نسبة (63%) من التباين في المتغير المعتمد وتركت ما قيمة (37%) لمتغيرات اخرى لم تضمن في النموذج . وعند مقارنة القيمة الاحتمالية (sig) مع مستوى المعنوية (0.05) وبما ان المستوى المعنوية اكبر من القيمة الاحتمالية (sig) نقبل فرضية الوجود والتي تنص بمعنوية علاقة التأثير الخطية بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة بأبعاد تقنية المعلومات والمتغير المعتمد والمتمثل بالأداء الاكاديمي .

ثانياً: تحليل الانحدار المتعدد فبالنسبة للفرضية الرئيسية الثالثة فبالنسبة للكليات الانسانية

الجدول (3-19) يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد تقنية المعلومات كمتغيرات مستقلة علي الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

جدول(3-23): تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد متغير تقنية المعلومات في متغير الاداء الاكاديمي

Sig.	F	R ²	sig	T	B	العلاقات	
.000	21.146	0.34	.015	2.072	.068	الاداء الاكاديمي	الاجهزة
			.027	2.232	.178	الاداء الاكاديمي	البرمجيات
			.034	2.433	.094	الاداء الاكاديمي	الشبكات
			.033	2.123	.083	الاداء الاكاديمي	قواعد البيانات

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

من الجدول (3-19) نجد ان عند تغير الاجهزة والمعدات بمقدار (0.068) والبرمجيات بمقدار (0.178) والشبكات بمقدار (0.094) والشبكات بمقدار (0.083) فان متغير الاداء الاكاديمي سيتغير وحدة واحدة . ومن القيمة الاحتمالية (sig) المقابلة لاختبار (T) لمعالم النموذج (B) وبمقارنتها مع مستوى المعنوية (0.05) يتم قبول فرضية الوجود أي ان جميع المتغيرات المستقلة هي تغيرات ذات تأثير معنوي على المتغير المعتمد والمتمثل الاداء الاكاديمي . وتشير قيمة معامل التحديد (R²) الى ان النموذج العلاقة الخطية بين ابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات مستقلة فسرة ما نسبة (34%) من التباين في المتغير المعتمد وتركت ما قيمة (66%) لمتغيرات اخرى لم تضمن في النموذج . وعند مقارنة القيمة الاحتمالية (sig) مع مستوى المعنوية (0.05) وبما ان المستوى المعنوية اكبر من القيمة الاحتمالية (sig) نقبل فرضية الوجود والتي تنص بمعنوية علاقة التأثير الخطية بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة بأبعاد تقنية المعلومات والمتغير المعتمد والمتمثل بالأداء الاكاديمي .

4.3.3: تأثير التمكين الهيكلي في الاداء الاكاديمي

لغرض معرفة تأثير ابعاد التمكين الهيكلي (المتغير المستقل) في الاداء الاكاديمي (المتغير المعتمد)، وما تأثير مدى استخدام التمكين الهيكلي ومن ثم تحديد العلاقة بين ابعاد التمكين الهيكلي والاداء الاكاديمي عبر تحليل الانحدار وباستخدام برنامج التحليل الاحصائي الاحدث (AMOS.V.20) وقد تم اختبار علاقة التأثير من خلال الفرضية الاتية

الفرضية H4 : هنالك تأثير ذو دلالة احصائية لمتغير التمكين الهيكلي في الاداء الاكاديمي.

وتتحقق هذه الفرضية من تحقق الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها:

الفرضية H4a : هنالك تأثير ذو دلالة احصائية لمتغير الدعم المادي في الاداء الاكاديمي

الفرضية H4b : هنالك تأثير ذو دلالة احصائية لمتغير الدعم بفرص التدريب والتطوير والتنمية في

الاداء الاكاديمي

الفرضية H4c : هنالك تأثير ذو دلالة احصائية لمتغير تفويض الصلاحيات في الاداء الاكاديمي

الفرضية H4a : هنالك تأثير ذو دلالة احصائية لمتغير السلطة في الاداء الاكاديمي

اولاً: فرضيات التأثير لمتغير التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي للكليات العلمية

لقد تم استخدام الانحدار البسيط لاختبار فرضية تأثير متغيرات ابعاد التمكين الهيكلي منفردة في تحسين الاداء الاكاديمي للكليات العلمية اذ تم الحصول على النتائج التالية والموضحة في الجدول (3-20) ادناه :-

جدول (3-20) : الانحدار البسيط لأبعاد التمكين الهيكلي منفردة كمتغيرات مستقلة والاداء الاكاديمي (اجمالي) كمتغير تابع للكليات العلمية

Sig.	F	R ²	Sig.	T	Parameters	المتغير التابع	
.000	86.89	0.318	.000	43.850	3.331	B ₀	الدعم المادي
			.000	9.322	0.245	B ₁	
.000	103.26	0.35	.000	40.027	3.219	B ₀	فرص التدريب والتطوير والتنمية
			.000	10.162	0.274	B ₁	
.000	91.66	0.33	.000	26.455	2.948	B ₀	تفويض الصلاحيات
			.000	9.574	0.316	B ₁	
.000	111.78	0.37	.000	19.316	2.590	B ₀	السلطة
			.000	10.573	0.397	B ₁	
.000	131.87	0.41	.000	29.007	2.882	B ₀	التمكين الهيكلي (اجمالي)
			.000	11.484	0.361	B ₁	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

من خلال الجدول المذكور انفاً (3-20) يتم اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الرابعة

➤ **الفرضية الفرعية H4a** : نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات المستقلة وحدة واحدة أي اذا الدعم المادي وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.245) وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة . كما نجد ان النموذج الاول والذو يمثل متغير الدعم المادي كمتغير مستقل والاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 31% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي .

➤ **الفرضية الفرعية H4b** : نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات فرص التدريب والتطوير والتنمية وحدة واحدة أي اذا تغيرت فرص التدريب والتطوير والتنمية وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.274). وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة . كما نجد ان النموذج الاول والذو يمثل متغير فرص التدريب والتطوير والتنمية كمتغير مستقل والاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 33% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي .

➤ **الفرضية الفرعية H4c** : نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات تفويض الصلاحية وحدة واحدة أي اذا تغيرت تفويض الصلاحية وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.316). وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة . كما نجد ان النموذج الاول والذو يمثل متغير تفويض الصلاحية كمتغير مستقل والاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 37% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي .

➤ **الفرضية الفرعية H2d** : نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات السلطة وحدة واحدة أي اذا تغيرت السلطة وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.397). وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض

فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة . كما نجد ان النموذج الاول والذو يمثل متغير السلطة كمتغير مستقل والاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 37% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي .

ثانياً: فرضيات التأثير لمتغير التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي للكليات الانسانية

لقد تم استخدام الانحدار البسيط لاختبار فرضية تأثير متغيرات ابعاد التمكين الهيكلي منفردة في الاداء الاكاديمي للكليات العلمية اذ تم الحصول على النتائج التالية والموضحة في الجدول (3-21) ادناه :-
جدول (3-21): الانحدار البسيط لأبعاد التمكين الهيكلي منفردة كمتغيرات مستقلة و الاداء الاكاديمي (اجمالي) كمتغير تابع للكليات الانسانية

المتغير التابع	parameters	T	Sig.	R ²	F	.Sig
الدعم المادي	B ₀	2.956	.000	0.29	66.493	.000
	B ₁	.313	.000			
فرص التدريب والتطوير والتنمية	B ₀	2.911	.000	0.34	82.588	.000
	B ₁	.314	.000			
تفويض الصلاحية	B ₀	2.672	.000	0.32	73.107	.000
	B ₁	.363	.000			
السلطة	B ₀	2.343	.000	0.39	102.030	.000
	B ₁	.431	.000			
(التمكين الهيكلي (اجمالي))	B ₀	2.515	.000	0.40	107.142	.000
	B ₁	.431	.000			

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

من خلال الجدول المذكور انفاً (3-21) يتم اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الرابعة

➤ **الفرضية الفرعية H4a:** نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات المستقلة وحدة واحدة أي اذا الدعم المادي وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (.313). وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة . كما نجد ان النموذج الاول والذو يمثل متغير الدعم المادي كمتغير مستقل والاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 29% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي .

➤ **الفرضية الفرعية H4b:** نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات فرص التدريب والتطوير والتنمية وحدة واحدة أي اذا تغيرت فرص التدريب والتطوير والتنمية وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (.314). وهذه القيمة لها دلالة

احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة . كما نجد ان النموذج الاول والذو يمثل متغير فرص التدريب والتطوير والتنمية كمتغير مستقل والاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 34% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي .

➤ الفرضية الفرعية H4c : نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات تفويض الصلاحية وحدة واحدة أي اذا تغيرت تفويض الصلاحية وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.363) . وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة . كما نجد ان النموذج الاول والذو يمثل متغير تفويض الصلاحية كمتغير مستقل والاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 32% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي .

➤ الفرضية الفرعية H2d : نستنتج ان المعلمة B1 تشير الى مدى التغير في قيمة متغير الاداء الاكاديمي في حالة تغير المتغيرات السلطة وحدة واحدة أي اذا تغيرت السلطة وحدة واحدة فان الاداء الاكاديمي سيتغير بمقدار (0.431) . وهذه القيمة لها دلالة احصائية وهذا واضح من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية لاختبار T (sig) مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) وبما ان مستوى المعنوية اكبر من sig يتم رفض فرضية الوجود التي تنص على ان قيمة B1 لا تختلف عن الصفر وقبول الفرضية البديلة . كما نجد ان النموذج الاول والذو يمثل متغير السلطة كمتغير مستقل والاداء الاكاديمي كمتغير تابع فسر 40% من التغيرات في تباين المتغير التابع (الاداء الاكاديمي) وعند مقارنة sig لاختبار F مع مستوى المعنوية (0.05 و 0.01) نجد ان النموذج معنوي .

قياس اثر متغير تقنية المعلومات في الاداء الاكاديمي افتراض التمكين الهيكلي متغير تفاعليا.

عادة ما يكون النموذج الفرضي للدراسة عبارة عن مسارات متعددة يدل على علاقة التأثير بين المتغيرات وتكون اما تأثير مباشر بين المتغيرات او بتأثير متغير يتوسطهم ، ونحدد هذا المسار من خلال مخططات ورسوم بيانية التي توضح لنا الصورة (Norman&Streiner,2003) سوف نستخدم برنامج الاكثر تطورا للإحصاء هنا وهو (AMOS.V.200) لقياس تأثير التفاعلي لتقنية المعلومات والتمكين الهيكلي في الاداء الاكاديميين خلال الفرضية الرئيسية الاتية:

H5: توجد تأثير لمتغير تقنية المعلومات في متغير الاداء الاكاديمي بوجود متغير التمكين الهيكلي متغير تفاعلياً.

وتشتق هذه الفرضية من الفرضيات الفرعية ادناه:

H5a: هنالك تأثير لمتغير الاجهزة والمعدات في متغير الاداء الاكاديمي بوجود متغيرات ابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

H5b: هنالك تأثير لمتغير الأجهزة والمعدات في متغير الاداء الاكاديمي بوجود متغيرات ابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

H5c: هنالك تأثير لمتغير الأجهزة والمعدات في متغير الاداء الاكاديمي بوجود متغيرات ابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

H5d: هنالك تأثير لمتغير الأجهزة والمعدات في متغير الاداء الاكاديمي بوجود متغيرات ابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

وقد استخدم تحليل المسار لاختبار الفرضيات المذكور انفاً فبالنسبة للكليات العلمية والكليات الانسانية وكما موضح ادناه.

اولاً: اختبار التفاعلات فبالنسبة للكليات العلمية

تأثير متغير الاجهزة والمعدات في الاداء الاكاديمي بوجود متغيرات ابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

يشير الجدول (22-3) الى نتائج برنامج Amos.v22 لتحليل المسار للعلاقة بين متغير الاجهزة والمعدات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

جدول (22-3): نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير الاجهزة والمعدات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغير تفاعلي في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

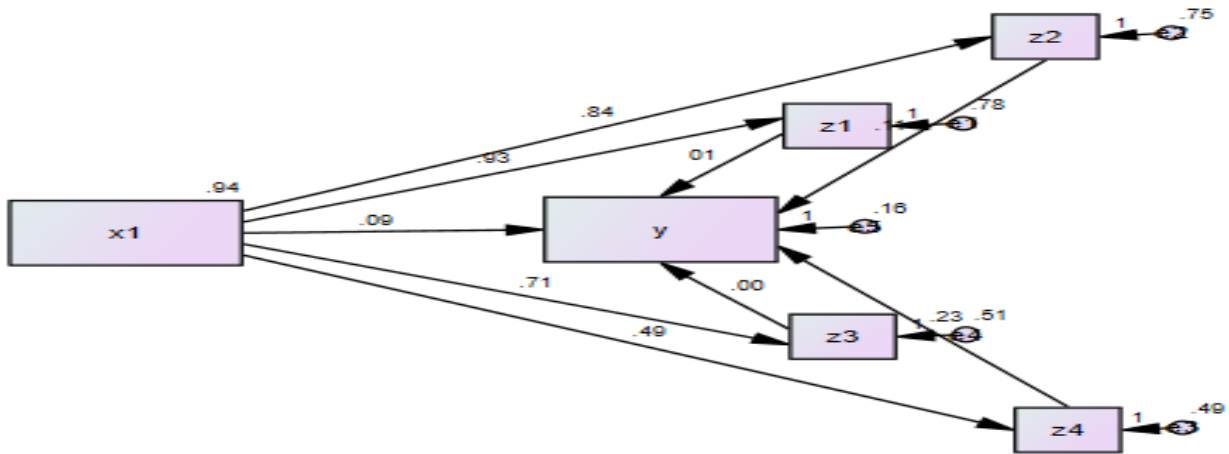
المتغير	المتغير	التأثير	المتغير التفاعلي	التأثير التفاعلي	التأثير
الاجهزة والمعدات	الاداء الاكاديمي	0.300	الدعم المادي	0.006	0.52
			فرص التدريب والتطوير والتنمية	0.097	
			تفويض الصلاحية	0.003	
			السلطة	0.112	
			المجموع	0.219	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

من الجدول (22-3) المذكور انفاً يمكن تلخيص نتائج العلاقة التفاعلية بين المتغيرات كالاتي:-

أولاً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالأجهزة والمعدات بلغ (0.30) قبل ادخال ابعاد متغير التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

ثانياً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالأجهزة والمعدات بلغ (0.52) ويمثل هذا التأثير مجموع التأثير لمتغير الاجهزة والمعدات على متغير الاداء الاكاديمي في حالة اهمال تأثير ابعاد متغير الاداء الاكاديمي(0.30) وتأثير متغير الاجهزة والمعدات في الاداء الاكاديمي في حالة وجود تأثير ابعاد متغير الاداء الاكاديمي كمتغيرات تفاعلية اذ يبلغ تأثير التفاعلي الاجهزة والمعدات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي (0.006) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي الاجهزة والمعدات والدعم المادي فرص التدريب والتطوير والتنمية دي في متغير الاداء الاكاديمي(0.097) ، اما يبلغ تأثير التفاعلي الاجهزة والمعدات وتفويض الصلاحية في متغير الاداء الاكاديمي(0.003) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي الاجهزة والمعدات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي(0.112) ، وقد بلغ التأثير التفاعلي للأجهزة المادية وابعاد متغير التمكين الهيكلي في الاداء الاكاديمي (0.219) ويوضح الجدول علاقة التأثير التفاعلي لمتغير الاجهزة المادي وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي.



شكل (3-1): علاقة التأثير التفاعلية لمتغير الاجهزة والمعدات وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

تأثير متغير البرمجيات في الاداء الاكاديمي بوجود متغيرات ابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

يشير الجدول (3-23) الى نتائج لتحليل المسار للعلاقة بين متغير البرمجيات كمتغير مستقل

وابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

جدول (3-23) : نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير البرمجيات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغير تفاعلي

في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

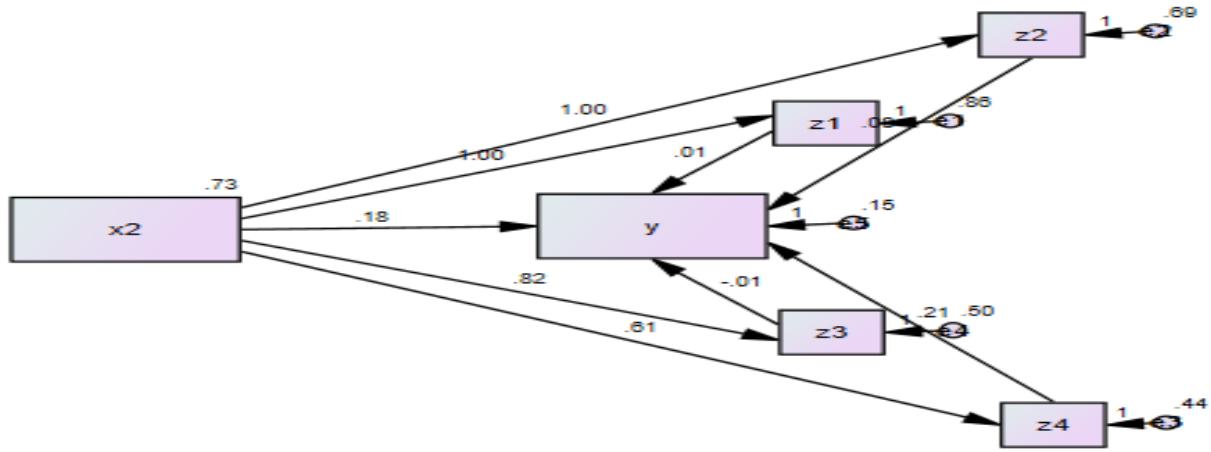
المتغير	المتغير	التأثير	المتغير التفاعلي	التأثير التفاعلي	التأثير
البرمجيات	الاداء الاكاديمي	0.29	الدعم المادي	0.007	0.49
			فرص التدريب والتطوير والتنمية	0.061	
			تفويض الصلاحية	0.008	
			السلطة	0.124	
			المجموع	0.200	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

من الجدول (3-23) المذكور انفاً يمكن تلخيص نتائج العلاقة التفاعلية بين المتغيرات كالآتي:

اولاً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالبرمجيات بلغت (0.29) قبل ادخال ابعاد متغير التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

ثانياً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالبرمجيات تبلغ (0.49) ويمثل هذا التأثير مجموع التأثير لمتغير البرمجيات على متغير الاداء الاكاديمي في حالة اهمال التأثير ابعاد متغير الاداء الاكاديمي (0.29) وتأثير متغير البرمجيات في الاداء الاكاديمي في حالة وجود تأثير ابعاد متغير التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية اذ يبلغ تأثير التفاعلي البرمجيات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي (0.007) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي البرمجيات والدعم المادي فرص التدريب والتطوير والتنمية دي في متغير الاداء الاكاديمي (0.061) ، اما يبلغ تأثير التفاعلي البرمجيات وتفويض الصلاحية في متغير الاداء الاكاديمي (0.008) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي البرمجيات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي (0.124) ، وقد بلغ التأثير التفاعلي البرمجيات وابعاد متغير التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي (0.200) ويوضح الجدول علاقة التأثير التفاعلي لمتغير الاجهزة المادي وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي.



شكل (2-3): علاقة التأثير التفاعلية لمتغير البرمجيات وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

تأثير متغير قواعد البيانات في الاداء الاكاديمي بوجود متغيرات ابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

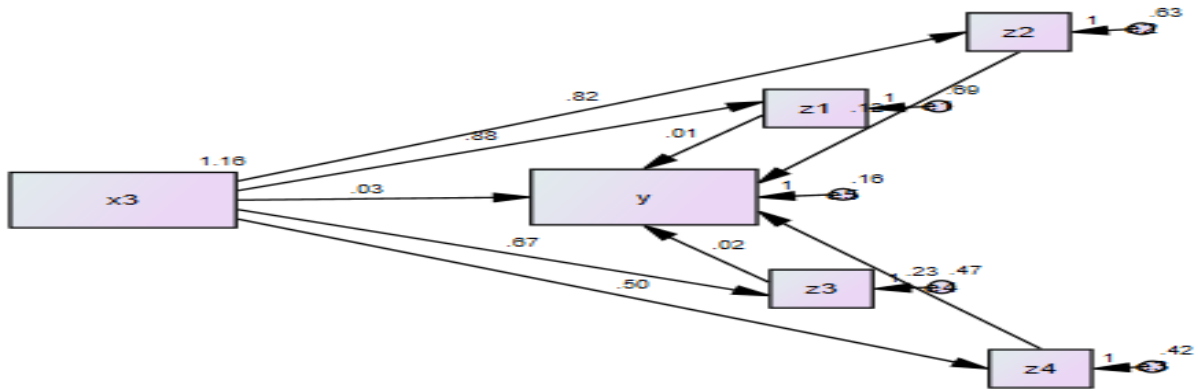
يشير الجدول (24-3) الى نتائج لتحليل المسار للعلاقة بين متغير قواعد البيانات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع
جدول (24-3): نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير قواعد البيانات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغير تفاعلي في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

المتغير	المتغير	التأثير	المتغير التفاعلي	التأثير التفاعلي	التأثير
قواعد البيانات الأكاديمي	الاداء	0.239	الدعم المادي	0.011	0.48
			فرص التدريب والتطوير والتنمية	0.098	
			تفويض الصلاحية	0.017	
			السلطة	0.114	
			المجموع	0.240	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

من الجدول (24-3) المذكور انفاً يمكن تلخيص نتائج العلاقة التفاعلية بين المتغيرات كالآتي:
اولاً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بقواعد البيانات بلغت (0.239) قبل ادخال ابعاد متغير التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.
ثانياً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بقواعد البيانات تبلغ (0.48) ويمثل هذا التأثير مجموع التأثير لمتغير قواعد البيانات على متغير الاداء الاكاديمي في حالة اهمال التأثير ابعاد المتغير التفاعلي التمكين الهيكلي وتأثير متغير قواعد البيانات في الاداء الاكاديمي في حالة وجود تأثير ابعاد متغير التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية اذ يبلغ تأثير التفاعلي قواعد البيانات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي

(0.011) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي قواعد البيانات والدعم المادي فرص التدريب والتطوير والتنمية في متغير الاداء الاكاديمي(0.098) ، اما يبلغ تأثير التفاعلي قواعد البيانات وتفويض الصلاحية في متغير الاداء الاكاديمي(0.017) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي قواعد البيانات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي(0.114) ، وقد بلغ التأثير التفاعلي قواعد البيانات وابعاد متغير التمكين الهيكلية في الاداء الاكاديمي (0.240) ويوضح الجدول علاقة التأثير التفاعلي لمتغير الاجهزة المادي وابعاد التمكين الهيكلية في متغير الاداء الاكاديمي.



شكل (3-3): علاقة التأثير التفاعلية لمتغير قواعد البيانات وابعاد التمكين الهيكلية في متغير الاداء الاكاديمي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

تأثير متغير الشبكات في الاداء الاكاديمي بوجود متغيرات ابعاد التمكين الهيكلية كمتغيرات

تفاعلية

يشير الجدول (3-25) الى نتائج لتحليل المسار للعلاقة بين متغير الشبكات كمتغير مستقل وابعاد

التمكين الهيكلية كمتغيرات تفاعلية في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

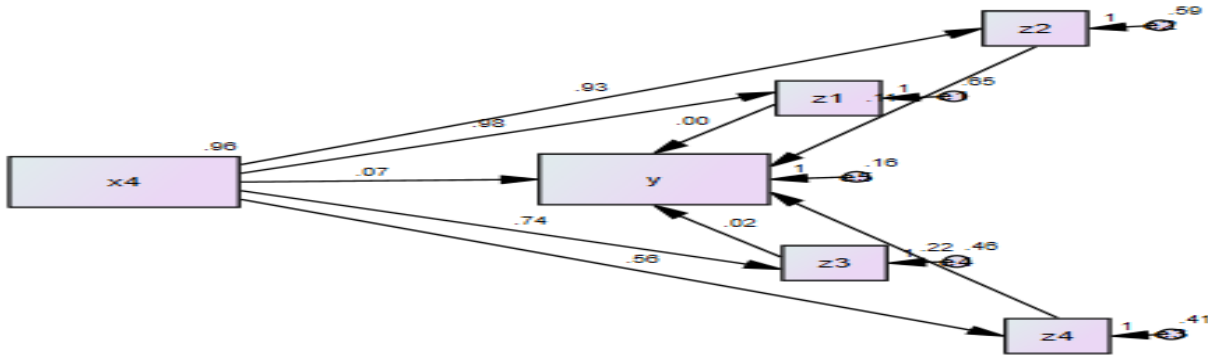
جدول (3-25): نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير الشبكات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلية كمتغير تفاعلي في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

المتغير	المتغير	التأثير	المتغير التفاعلي	التأثير التفاعلي	التأثير
الشبكات	الاداء الاكاديمي	0.240	الدعم المادي	0.033	0.51
			فرص التدريب والتطوير والتنمية	0.101	
			تفويض الصلاحية	0.015	
			السلطة	0.123	
			المجموع	0.272	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

من الجدول (3-25) المذكور انفاً يمكن تلخيص نتائج العلاقة التفاعلية بين المتغيرات كالاتي:
اولاً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالشبكات بلغت (0.240) قبل ادخال ابعاد متغير التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

ثانياً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالشبكات تبلغ (0.51) ويمثل هذا التأثير مجموع التأثير لمتغير الشبكات على متغير الاداء الاكاديمي في حالة اهمال التأثير ابعاد متغير الاداء الاكاديمي (0.240) وتأثير متغير الشبكات في الاداء الاكاديمي في حالة وجود تأثير ابعاد متغير التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية اذ يبلغ تأثير التفاعلي الشبكات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي (0.033) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي الشبكات والدعم المادي فرص التدريب والتطوير والتنمية دي في متغير الاداء الاكاديمي (0.101) ، اما يبلغ تأثير التفاعلي الشبكات وتفويض الصلاحية في متغير الاداء الاكاديمي (0.015) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي الشبكات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي (0.123) ، وقد بلغ التأثير التفاعلي الشبكات وابعاد متغير التمكين الهيكلي في الاداء الاكاديمي (0.272) ويوضح الجدول علاقة التأثير التفاعلي لمتغير الاجهزة المادي وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي.



شكل (3-4): علاقة التأثير التفاعلية لمتغير الشبكات وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

ثانياً: اختبار التفاعلات بالنسبة للكليات الإنسانية

تأثير متغير الاجهزة والمعدات في الاداء الاكاديمي بوجود متغيرات ابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

يشير الجدول (3-26) الى نتائج برنامج Amos.v22 لتحليل المسار للعلاقة بين متغير الاجهزة والمعدات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

جدول (3-26): نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير الاجهزة والمعدات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلية كمتغير

تفاعلي في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

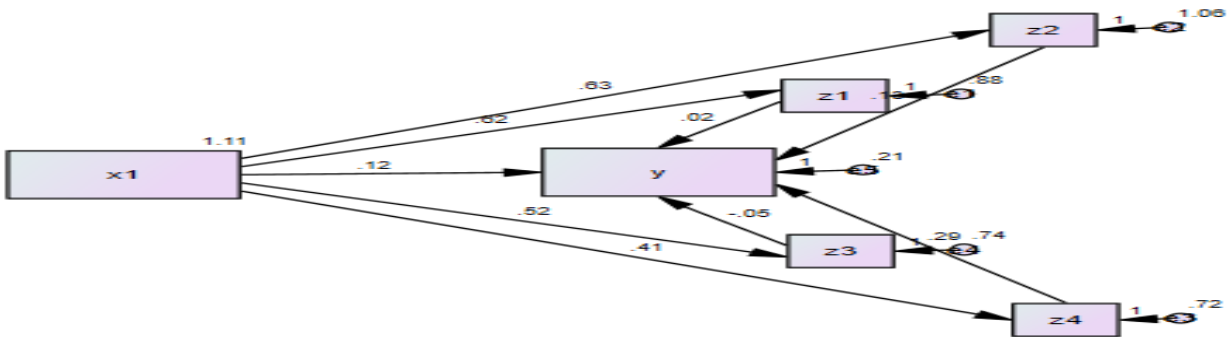
المتغير	المتغير	التأثير	المتغير التفاعلي	التأثير التفاعلي	التأثير
الاجهزة والمعدات	الاداء الاكاديمي	0.12	الدعم المادي	0.013	0.36
			فرص التدريب والتطوير والتنمية	0.082	
			تفويض الصلاحية	0.024	
			السلطة	0.118	
			المجموع	0.238	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

من الجدول (3-26) المذكور انفاً يمكن تلخيص نتائج العلاقة التفاعلية بين المتغيرات كالآتي:

اولاً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالاجهزة والمعدات بلغ (0.12) قبل ادخال ابعاد متغير التمكين الهيكلية كمتغيرات تفاعلية.

ثانياً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالاجهزة والمعدات بلغ (0.36) ويمثل هذا التأثير مجموع تأثير متغير الاجهزة والمعدات على متغير الاداء الاكاديمي في حالة اهمال تأثير ابعاد متغير الاداء الاكاديمي (0.12) ، وتأثير متغير الاجهزة والمعدات في الاداء الاكاديمي في حالة وجود تأثير ابعاد متغير الاداء الاكاديمي كمتغيرات تفاعلية اذ يبلغ تأثير التفاعلي الاجهزة والمعدات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي (0.013) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي الاجهزة والمعدات والدعم المادي فرص التدريب والتطوير والتنمية دي في متغير الاداء الاكاديمي (0.082) ، اما يبلغ تأثير التفاعلي الاجهزة والمعدات وتفويض الصلاحية في متغير الاداء الاكاديمي (0.024) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي الاجهزة والمعدات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي (0.118) ، وقد بلغ التأثير التفاعلي للاجهزة المادية وابعاد متغير التمكين الهيكلية في الاداء الاكاديمي (0.238) ويوضح الجدول علاقة التأثير التفاعلي لمتغير الاجهزة المادي وابعاد التمكين الهيكلية في متغير الاداء الاكاديمي.



شكل (3-5): علاقة التأثير التفاعلية لمتغير الاجهزة والمعدات وابعاد التمكين الهيكلية في متغير الاداء الاكاديمي

بالاعتماد على برنامج Amos.V.22

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

تأثير متغير البرمجيات في الاداء الاكاديمي بوجود متغيرات ابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

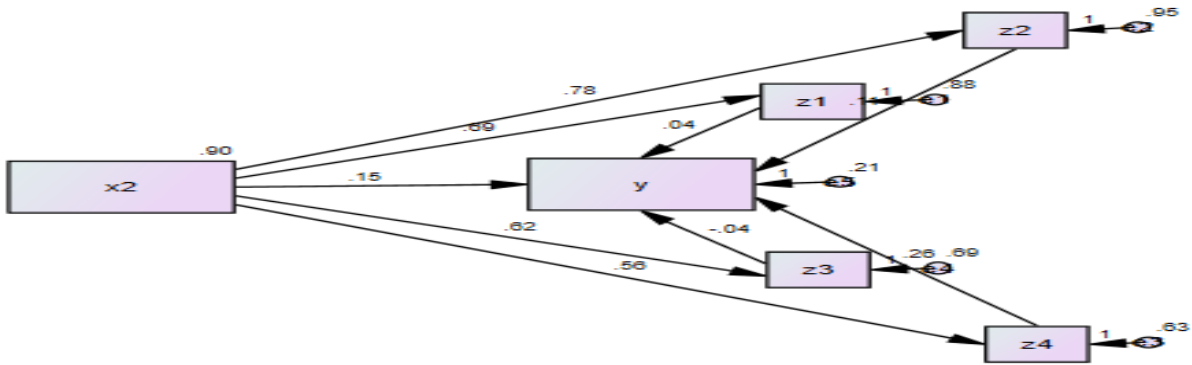
يشير الجدول (27-3) الى نتائج لتحليل المسار للعلاقة بين متغير البرمجيات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع .
جدول (27-3) : نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير البرمجيات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغير تفاعلي في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

المتغير	المتغير	التأثير	المتغير التفاعلي	التأثير التفاعلي	التأثير
البرمجيات	الاداء الاكاديمي	0.153	الدعم المادي	0.025	0.44
			فرص التدريب والتطوير والتنمية	0.088	
			تفويض الصلاحية	0.026	
			السلطة	0.146	
			المجموع	0.284	

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

من الجدول (27-3) المذكور انفاً يمكن تلخيص نتائج العلاقة التفاعلية بين المتغيرات كالاتي:
اولاً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالبرمجيات بلغت (0.153) قبل ادخال ابعاد متغير التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

ثانياً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالبرمجيات تبلغ (0.44) ويمثل هذا التأثير مجموع التأثير لمتغير البرمجيات على متغير الاداء الاكاديمي في حالة اهمال التأثير ابعاد متغير الاداء الاكاديمي (0.153) وتأثير متغير البرمجيات في الاداء الاكاديمي في حالة وجود تأثير ابعاد متغير التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية اذ يبلغ تأثير التفاعلي البرمجيات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي (0.025) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي البرمجيات والدعم المادي فرص التدريب والتطوير والتنمية دي في متغير الاداء الاكاديمي (0.088) ، اما يبلغ تأثير التفاعلي البرمجيات وتفويض الصلاحية في متغير الاداء الاكاديمي (0.026) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي البرمجيات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي (0.146) ، وقد بلغ التأثير التفاعلي البرمجيات وابعاد متغير التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي (0.284) ويوضح الجدول علاقة التأثير التفاعلي لمتغير الاجهزة المادي وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي .



شكل (3-6): علاقة التأثير التفاعلية لمتغير البرمجيات وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22 .

تأثير متغير قواعد البيانات في متغير الاداء الاكاديمي بوجود متغيرات ابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

يشير الجدول (3-28) الى نتائج لتحليل المسار للعلاقة بين متغير قواعد البيانات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

جدول (3-28): نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير قواعد البيانات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغير تفاعلي في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

المتغير	المتغير	التأثير	المتغير التفاعلي	التأثير التفاعلي	التأثير
قواعد البيانات	الاداء الاكاديمي	0.08	الدعم المادي	0.021	0.35
			فرص التدريب والتطوير والتنمية	0.090	
			تفويض الصلاحية	0.023	
			السلطة	0.138	
			المجموع	0.271	

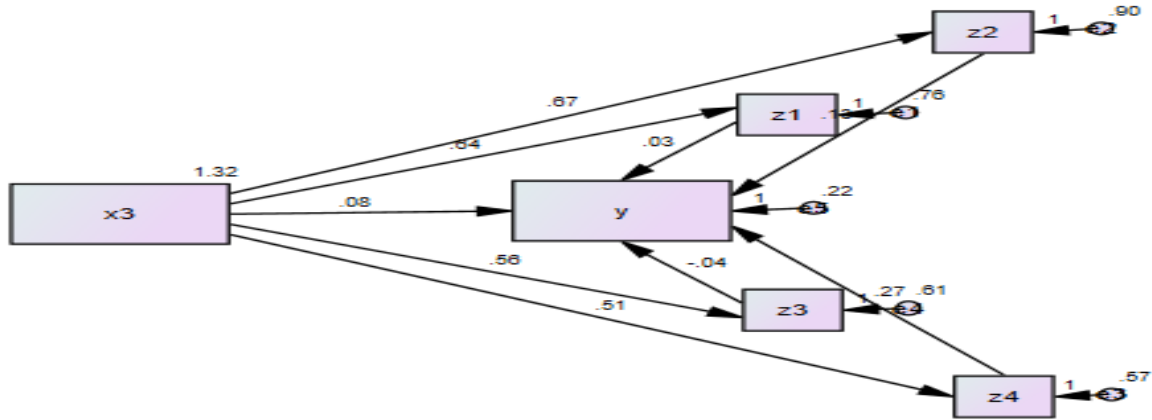
المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

من الجدول (3-28) المذكور انفاً يمكن تلخيص نتائج العلاقة التفاعلية بين المتغيرات كالآتي:

اولاً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بقواعد البيانات بلغت (0.08) قبل ادخال ابعاد متغير التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

ثانياً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بقواعد البيانات تبلغ (0.35) ويمثل هذا التأثير مجموع التأثير لمتغير قواعد البيانات على متغير الاداء الاكاديمي في حالة اهمال التأثير ابعاد متغير الاداء الاكاديمي (0.08) وتأثير متغير قواعد البيانات في الاداء الاكاديمي في حالة وجود تأثير ابعاد متغير التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية اذ يبلغ تأثير التفاعلي قواعد البيانات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي (0.021) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي قواعد البيانات والدعم المادي فرص التدريب والتطوير والتنمية في متغير الاداء الاكاديمي (0.090) ، اما يبلغ تأثير التفاعلي قواعد البيانات وتفويض الصلاحية في متغير

الاداء الاكاديمي(0.023) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي قواعد البيانات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي(0.138) ، وقد بلغ التأثير التفاعلي قواعد البيانات وابعاد متغير التمكين الهيكلي في الاداء الاكاديمي (0.271) ويوضح الجدول علاقة التأثير التفاعلي لمتغير الاجهزة المادي وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي.



شكل (3-6): علاقة التأثير التفاعلية لمتغير قواعد البيانات وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22

تأثير متغير الشبكات في الاداء الاكاديمي بوجود متغيرات ابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

يشير الجدول (3-29) الى نتائج لتحليل المسار للعلاقة بين متغير الشبكات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع .

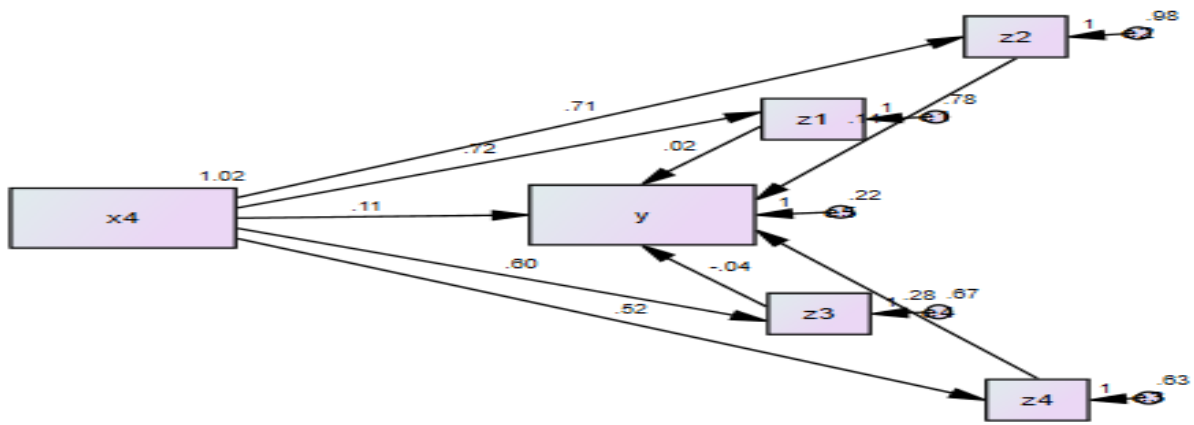
جدول (3-29): نتائج تحليل المسار للعلاقة بين متغير الشبكات كمتغير مستقل وابعاد التمكين الهيكلي كمتغير تفاعلي في الاداء الاكاديمي كمتغير تابع

المتغير	المتغير	التأثير	المتغير التفاعلي	التأثير التفاعلي	التأثير
الشبكات	الاداء الاكاديمي	0.11	الدعم المادي	0.013	0.39
			فرص التدريب والتطوير والتنمية	0.097	
			تفويض الصلاحية	0.025	
			السلطة	0.142	
			المجموع	0.277	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22


من الجدول (3-29) المذكور انفاً يمكن تلخيص نتائج العلاقة التفاعلية بين المتغيرات كالاتي:
اولاً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالشبكات بلغت (0.11) قبل ادخال ابعاد متغير التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية.

ثانياً: ان تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالشبكات تبلغ (0.30) ويمثل هذا التأثير مجموع التأثير لمتغير الشبكات على متغير الاداء الاكاديمي في حالة اهمال التأثير ابعاد متغير الاداء الاكاديمي (0.11) وتأثير متغير الشبكات في الاداء الاكاديمي في حالة وجود تأثير ابعاد متغير التمكين الهيكلي كمتغيرات تفاعلية اذ يبلغ تأثير التفاعلي والشبكات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي (0.013) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي والشبكات والدعم الما فرص التدريب والتطوير والتنمية في متغير الاداء الاكاديمي (0.097) ، اما يبلغ تأثير التفاعلي والشبكات وتفويض الصلاحية في متغير الاداء الاكاديمي (0.025) ، كما يبلغ تأثير التفاعلي والشبكات والدعم المادي في متغير الاداء الاكاديمي (0.142) ، وقد بلغ التأثير التفاعلي للشبكات وابعاد متغير التمكين الهيكلي في الاداء الاكاديمي (0.277) ويوضح الجدول علاقة التأثير التفاعلي لمتغير الاجهزة المادي وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي.



شكل (7-3): علاقة التأثير التفاعلية لمتغير الشبكات وابعاد التمكين الهيكلي في متغير الاداء الاكاديمي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج AMOS.V.22



الفصل الرابع
الاستنتاجات والتوصيات
المبحث الاول : الاستنتاجات
المبحث الثاني: التوصيات

الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرض لأبرز النتائج التي توصلت اليها الباحثة بعد اجراء التحليل الاحصائي لعينة الدراسة واختبار الفرضيات التي ربطت العلاقة بين متغيرات الدراسة عبر المخطط الفرضي والمتمثلة بتأثير تقنية المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي من خلال دور التمكين الهيكلي ومن ثم عرض التوصيات والمحددات التي اعترضتها والبحوث المستقبلية .

1.4:المبحث الاول :- الاستنتاجات Conclusion

في هذا المبحث سوف نعرض النتائج التي أجابت على اهداف الدراسة التي صيغت بناء على مشكلة الدراسة:-

الاستنتاج الاول :- تأثير ايجابي لتقنية المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي

اظهرت النتائج التي توصلت اليها الدراسة ان هناك تأثيراً ايجابياً لتقنية المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي وهذا اتفق مع ما توصل اليه الباحثان (Hussain& Safdar,2008: 54) ، و ان اي زيادة بالاستثمار في تقنية المعلومات وتطوير ما متوافر حالياً مع حسن الاستخدام والتوظيف تعد فرصة ذهبية لمد عجلة التحسين في الاداء الاكاديمي بشكل كبير ،وبهذا تم قبول الفرضية الرئيسة بعلاقة التأثير لتقنية المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي ، ثم قبول الفرضية الفرعية الاولى التي تقول بوجود علاقة مباشرة بين الاجهزة والمعدات وتحسين الاداء الاكاديمي بالاتفاق مع دراسة الباحثين (Youssef& Dahmani,2008: 47)، اما الفرضية الفرعية الثانية عن علاقة البرمجيات في تحسين الاداء الاكاديمي فقد لاقت القبول ،وكانت الفرضية الثالثة عن علاقة قواعد البيانات في تحسين الاداء الاكاديمي مقبولة ،واخيرا الفرضية الفرعية الرابعة بعلاقة مباشرة بين الشبكات وتحسين الاداء الاكاديمي لاقت القبول . واتفقت مع دراسة الباحثين (Khan et al,2015: 87) وبهذا نصل الى ان هناك علاقة تأثير مباشر بين ابعاد تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي في جامعة البصرة للكليات العلمية والانسانية وهذا يؤكد ان الاستخدام يزيد من تحسين الاداء الاكاديمي وله نتائج ايجابية عليه .

ونلاحظ على الرغم من الحاجة الضرورية لتوفير تقنية المعلومات الا انها لازلت بمرحلة الاستخدام الاولي في الجامعة ، فهي تحتاج الى زيادة التمويل والاستثمار من قبل وزارة التعليم العالي لتكون بحجم الحاجة لها وتكفي للاستخدام اليومي في المحاضرات مثل اجهزة المختبرات العلمية مع التدريب على الاستخدام واتفق هذا مع دراسة (Zuppo,2007: 14)، لزيادة حجم الطلب عليها بشكل كبير لكثرة عدد الاقسام وعدد الاكاديميين في الكليات العلمية والانسانية ،وان اثر الاستخدام لتقنية المعلومات يتعدى تقييم الاداء الاكاديمي داخليا" ، الى جانب تقييم الأداء الاكاديمي خارجيا عن طريق ما تقدمه الجامعة من خدمات واستشارات علمية وادارية بحثية لمنظمات المجتمع المدني ، بذلك فهو يحتاج الى هذه التقنيات الحديثة لإسناده في دقة النتائج والسرعة المطلوبة للإجابة عن تلك المؤسسات .

وتوضح لنا النتائج ان لتقنية المعلومات اهمية كبيرة في تحسين الاداء العام للمؤسسات (Chevers & Chevers,2014: 94) وينعكس هذا بدوره على تحسين الاداء العام لجامعة البصرة من خلال تحسين اداء الاكاديميين .

ان تقنية المعلومات تعد اداة تنموية مهمة جدا تحقق اهداف عالية في تحسين الاداء ولكن العبرة ليست بالحصول عليها قدر التركيز على عملية الاستخدام الجيد والحفاظ عليها والوعي بأهميتها والفائدة من استخدامها مع التشجيع على الاستخدام (Ajayi et al,2013: 14)

وهناك مجموعة من النتائج الفرعية التي توصلت اليها الباحثة من خلال الدراسة هي :-

- ❖ بينت نتائج الدراسة ان ما متوافر حاليا من اجهزة ومعدات لا يكفي للقيام بالمهام اليومية من محاضرات مختبرية وبحوث علمية بسبب عدم تناسب عددها مع عدد الاكاديميين بالجامعة بالأخص في الكليات العلمية عن الانسانية .
- ❖ كشفت لنا النتائج من خلال استخدام الاكاديميين في الكليات العلمية والانسانية للبرمجيات ، ان البرمجيات لا زالت تحتاج الى توسيع الاستخدام والتحديث المستمر لها لأنها سريعة التلف ، فلا بد من توفير خبراء برمجة يعملون على تحديثها وحماية الاجهزة من البرمجيات الفيروسية منعا لتلف الاجهزة والمعدات
- ❖ اوضحت نتائج الدراسة ان الاجهزة لا تتمتع بصيانة دورية وكثيرا ما تتأخر الصيانة ويسبب هذا ارباك بالعمل لعدم توافر وحدات الصيانة الدورية للأجهزة والمعدات داخل الكليات .
- ❖ أشارت النتائج الى ان هناك عملاً دؤوباً لأرشفة البحوث والدراسات العلمية للاكاديميين والاحتفاظ بها في قواعد البيانات في الجامعة بشكل صوري (pdf) من قبل الفنيين في الكليات ، مما يساعد الباحثين

الاخرين بسهولة الحصول عليها في زمن التطور التكنولوجي بدل الطرائق التقليدية ، والاستفادة من النتائج التي توصلوا اليها في بحوثهم .

❖ اظهرت نتائج الدراسة أن الاكاديميين ينظرون الى توسيع محتوى قواعد البيانات وانشاء شبكة اشترك للأقسام العلمية والانسانية ، لتكون اقرب لهم وسهولة الوصول اليها مع تحديثات مستمرة من قبل مستخدم مختص بمجال انشاء قواعد البيانات العلمية .

❖ تفعيل شبكات الانترنت لتكون ذات خطوط واسعة المدى تغطي جميع الكليات العلمية والانسانية لتتم الاستفادة منها في مجال المراسلات والتصفح للمواقع العلمية أنيا في أثناء وقت العمل لتسهيل اداء المهام والواجبات العلمية المكلف بها الاكاديمي .

❖ تأكيد تفعيل البريد الالكتروني الرسمي للجامعة لأنه لا يزال يعاني من الاشكالية الفنية التقنية ورسم خطط عمل مكثفة لهذا الغرض ومتابعة نتائج الاستخدام من قبل الاكاديميين في مجال المخاطبات الرسمية للجامعات العالمية وتسهيل الولوج اليها .

❖ كذلك بينت النتائج عن وجود منصات للدوائر التلفزيونية المغلقة الخاصة للمشاركة بالمؤتمرات العلمية عبر الاسكايبي ، مما حرم الكثير من الاكاديميين من المشاركة بأبحاثهم العلمية الابداعية والابتكارية في تلك المؤتمرات ، وذلك لعدم وجود تغطية مالية لكلف السفر كونها باهظة الثمن .

❖ واطهرت النتائج ان اغلب مواقع البحث العلمي في الشبكات العالمية تحتاج الى اشترك مالي للولوج لها مما سبب تحمل الاكاديمي لكثير من الوقت بالبحث عن المصادر العلمية مضافاً اليها الكلف المالية الكثيرة للاشتراك الشهري ، وان ما توافره الجامعة حالياً من مواقع لا تفي بتغطية الحاجات العلمية من البحوث والمصادر للاكاديميين ، لذلك لا بد من توسعتها بشكل يتناسب مع حجم الطلب .

❖ مع بينت النتائج ان هناك شعبة لتقنية المعلومات في الجامعة مركزية العمل تعمل على الاشراف ضمن سياسات موضوعة سابقاً وخطط عمل تحدد مسارها بتوسيع استخدام تقنية المعلومات . من هذا نستنتج ان تقنية المعلومات اذا ما استخدمت بشكل جيد فهي تعمل على تحسين الاداء الاكاديمي وتحسين مستوى الخدمات المقدمة من قبل الجامعة وبالتالي تزيد من الرضا والقبول لمتلقي الخدمة ، وهذا يدعم سمعة الجامعة محليا .

❖ واخيرا توصلت الباحثة من خلال المقارنة بين الكليات العلمية والانسانية من حيث الاستخدام والتأثير لتقنية المعلومات فيها ، وجدت ان الكليات العلمية اكثر استخداما وتأثراً من حيث كونهم يعتمدون على ادوات تقنية المعلومات كثيراً من خلال المختبرات العلمية والادوات التقنية واجهزة الفحص المختبري مع الاعتماد على البرمجيات وقواعد البيانات والشبكات العالمية في البحث العلمي والتواصل العلمي مع اقرانهم ، اما الانسانية فكانت اقل مختبرات علمية واستخدام متوسط لأدوات التقنية والاعتماد الاكثر على الشبكات

وقواعد البيانات والبرمجيات والشبكات والتواصل العلمي مع اقرانهم من الاكاديميين في الجامعات العالمية

الاستنتاج الثاني :- تأثير تفاعلي ايجابي للتمكين الهيكلي للعلاقة بين استخدام تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي

خلاصة القول نصل الى نتيجة قبول الفرضية الرئيسة الثانية مع تفرعاتها وهي " علاقة التأثير الإيجابي بين استخدام تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي بالدور التفاعلي الايجابي للتمكين الهيكلي " ، من خلال نتائج التحليل الاحصائي، وهذه النتائج اتفقت مع دراسة (Callicutt,2015: 133) مع ذلك تأثير ابعاد التمكين الهيكلي على تحسين الاداء الاكاديمي وبدرجات متفاوتة ان التمكين الهيكلي يعبر عن الادارة الديمقراطية الحديثة التي تركز على تنمية المورد البشري وتمكينه من الاشتراك مع الادارة بتحقيق الاهداف (Miri et al ,2011: 65) 0

ومن خلال التحليل للفرضيات الفرعية توصلت الباحثة الى قبول الفرضية الفرعية الاولى منها التي تقول "من ان تأثير استخدام تقنية المعلومات يزداد بفضل دور الدعم المالي (الاجور المجزية والمكافآت التشجيعية) في تحسين الاداء الاكاديمي" (Ramesh& Kumar,2014: 1242) ويزيد من فرص الاستخدام وذلك لهيئة البنى التحتية عالية الكلف بشكل يتناسب مع عدد الاكاديميين المستخدمين لها ، اما الفرضية الفرعية الثانية فقبلت وهي وجود تأثير ايجابي للدعم بفرص التنمية والتطوير والتدريب على استخدام تقنية لتحسين الاداء الاكاديمي واتفقت مع دراسة الباحث (Andoh,2012:147) وقبول الفرضية الثالثة دور الدعم بتفويض الصلاحية على العلاقة بين استخدام تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي ، كما قبلت الفرضية الفرعية الرابعة من تأثير الدعم بالسلطة في علاقة التأثير بين استخدام تقنية المعلومات وتحسين الاداء الاكاديمي .


من خلال توضيح لأهداف المذكورة أنفياً نجد ان تقنية المعلومات تسهم في تحسين الاداء الاكاديمي في جامعة البصرة وهناك دور تفاعلي ايجابي للتمكين الهيكلي في هذه العلاقة . وان وجود التمكين سوف يشجع على استخدام تقنية المعلومات في تحسين اداء الاكاديميين ،من خلال كونهم مشاركين في وضع الاهداف والرؤى للجامعة فسيكون لهم دور كبير ببذل جهود استثنائية لتحقيقها بالاتفاق مع نتائج دراسة (Armellino et al,2010: 801)، ويجب على الادارة العليا المتمثلة من بمديري الاقسام وعمداء الكليات ان يدعموا ثقافة الابتكار والابداع والبحث والسماح للاكاديميين باستغلال الموارد المتوافرة وتعزيز الانجاز ليسهم بتحسين ادائهم الذي سوف يصب في زيادة فاعلية الاداء الجامعي العام (Hussein)

517: 2016) et al، مما يدل على ان افراد العينة يتطابقون مع راي الدراسة بالتمكين الهيكلي انه يأخذ دوراً ايجابياً ويحقق نتائج عالية من الاداء اذا ما منح الاكاديمي حرية واستقلالية في اداء مهامهم وواجباتهم وجعلهم شريكاً للإدارة ومسؤولين عن نتائج اعمالهم (التلباني واخرون، 2013:739)، ومن النتائج الاخرى التي تم التوصل اليها كلما كان هناك تمكين هيكلي ممنوح للاكاديميين كان هناك رضا والتزام وظيفي اكثر، لانهم يعدون انفسهم جزءاً من الجامعة او الكلية ويزداد معها شعورهم بالمسؤولية بالاتفاق مع دراسة (Cai et al,2009: 402) كما وجدت الدراسة ان الاكاديميين اذا ما منحوا تمكين هيكلي سوف يتحلون بالشجاعة ويتقبلون المخاطرة بإنتاج بحوث ابتكارية وابداعية في كلياتهم (راضي، 2010:75) وهذا يشمل كل الكليات العلمية والانسانية في جامعة البصرة وهناك نتائج فرعية نذكرها بالاتي :

وهناك نتائج فرعية نذكرها بالاتي :

- ❖ اظهرت النتائج ان الاكاديميين يمتلكون مهارات فنية وتقنية عالية تنطلق متى ما اسند بالدعم المالي لأطلاقها بإبداعات بحثية مستخدماً تقنية المعلومات وادواتها المساعدة .
- ❖ بينت النتائج ان الاكاديميين يمتلكون مهارات التعامل مع المشاكل الطارئة ، ولديهم القدرة على حلها بسرعة اذا ما اتحيت لهم السلطة الكافية لذلك ، من خلال تطوير بدائل متعددة .
- ❖ كشفت لنا الدراسة ان تفويض الصلاحية ضرورة ملحة لأنها تعترف بالقدرات الفردية للاكاديميين وتشجعهم على ممارسة عملهم بالتدريس والبحث العلمي بشكل ابداعي متميز عن اقرانهم ، وبالتالي تظهر الفروقات الفردية بينهم.
- ❖ كما اوجدت الدراسة ان التخلص من سياسة فرض الآراء سوف يدعم تقبل الاكاديميين بتحمل المجازفة في المهام ، وتذليل عقبات العمل والوصول الى الاداء الافضل .
- ❖ برهنت لنا النتائج ان الاكاديميين يرغبون بالتعلم والتطوير والتدريب لقدراتهم الحالية للحصول على مواهب ومهارات اكثر لينعموا بأفضل اداء . بالأخص في مجالات تقنية المعلومات وادواتها مقتنعين انها استخدامها يعني التمتع بروح العصر التقني .
- ❖ برهنت النتائج ان منح التمكين الهيكلي الى الاكاديميين سوف يجعلهم اكثر التزاما ورضا عن الوظيفة ويبدلون جهود مضيئة في العمل تحقق اهداف الجامعة التي هي جزء من اهداف الجامعة ككل والتي تتمثل بتحسين الاداء الاكاديمي ومن ثم يتحقق تحسين الاداء الجامعي بالخدمات .
- ❖ توصلت الدراسة الى جانب الى ان التمكين يعني مشاركة الاكاديميين بالمعلومات وفرص التدريب والتطوير ومنحهم دعم مالي مناسب لأطلاق العنان لا مكانتهم وجهودهم لتكون في خدمة الجامعة وبالتالي تحقق مستوى اداء عالي يرفع من مكانة الجامعة وسمعتها .

- ❖ كما كشف لنا الدراسة ان التمكين الهيكلية يعني منح الاكاديمي السلطة المتعلقة بأعماله والموضوعات ضمن اختصاصه العلمي ، وتحريره من الضبط المحدد بالتعليمات وهذا ومنحه حرية تحمل مسؤولية آرائه وقراراته وتطبيقاته وزيادة الثقة بالنفس وترك القلق من المسؤولية .
- ❖ واوضحت النتائج ان التمكين الهيكلية يمنح الاكاديمي الكثير من الثقة بما يقدمه من عمل ويشعره بالنشاط والحيوية والاداء الفعال والنجاح المستمر .
- ❖ ولاحظت الدراسة ان منح السلطة يعني قدرة السيطرة على الموارد المتاحة من (معلومات ومواد مادية) يتم الاستفادة منها بأطلاق العنان للأبداع البحثي والتدريس .
- ❖ وجدت الدراسة ان منح الاكاديميين مزيدا من الدعم المالي يساهم في زيادة نشاطاتهم في الجامعة ويسخرون كل إمكاناتهم وطاقاتهم وجهودهم نحو خدمة الجامعة بأفضل اداء متميز .
- ❖ توصلت الدراسة الى ان استثمار الطاقات الذهنية ورأس المال الفكري وتنمية القدرات الإبداعية والابتكارية للاكاديميين سوف يحسن الانتاجية الابتكارية والابداعية ويرفع مستوى الاداء .
- ❖ وان كل ما تقدم من نتائج تحتاج الى دعم من تقنية المعلومات والتسلح بها لذلك سوف يسهم التمكين الهيكلية من زيادة الاستخدام لها من قبل الاكاديميين بلا قيود للتسهيلات التي يوفرها التمكين الهيكلية .



الفصل الرابع
المبحث الثاني
التوصيات

2.4:المبحث الثاني :-التوصيات Recommendations

يمكن ان نحدد الآن اهم التوصيات التي توصلت اليها الدراسة واستنادا الى الاستنتاجات بالاتي :-

١- ضرورة توافر البنى التحتية لتقنية المعلومات بالشكل والكم الكافي من اجهزة ومعدات حاسوبية ومختبرية و اجهزة العرض المرئي ومنصات الصوت للقاعات الدراسية (العادية والمختبرية) مع الصيانة الدورية ،لأنها تسهم بشكل كبير في تسهيل مهام الاكاديميين سواء كان داخل القاعات الدراسية بألقاء المحاضرات أو بالبحوث العلمية التي يعدونها ، مع الاهتمام بان تكون ضمن مواصفات عالية الجودة ومهيأة للاستعمال الكثيف ومفيدة للاستخدام العلمي كسعة الخزن العالية ، و اجهزة اخراج تتحمل الاعباء الكبيرة .

٢- السماح للاكاديمي بالمشاركة بشراء الاجهزة والتدريب على استخدامها حتى يكون على علم بميزاتها وطرائق الاستعمال كونه المستعمل والمستفيد منها خصوصاً اجهزة المختبرات العلمية الحديثة والمتطورة والمعقدة كي تعطي نتائج ايجابية من الاستخدام وتحقيق نتائج مرضية .

٣- ضرورة تفعيل البريد الالكتروني الرسمي الجامعي العائد للاكاديميين وتوسيع نسبة الخزن والتحميل كونه طور الانشاء ولا زال لا يعمل بمستوى الطموح المطلوب .

٤- على الجهات العليا المسؤولة في التعليم العالي ان توافر شبكات انترنت تغطي كل الجامعة وبسعة انتشار جغرافية وتغطية كبيرة كي يستفيد منها الاكاديميون بشكل كبير في قضاء المهام العلمية والواجبات التدريسية والبحثية .

٥- فتح افاق المشاركة للاكاديميين بمواقع البحث العلمي العالمية ذات السمعة العلمية الرصينة كونها مغلقة وتتطلب (الاشتراك المالي) بكلف مالية باهظة .

٦- منح الاكاديميين حق المشاركة الفاعلة في المقترحات والآراء والافكار التطويرية للجامعة بما يحقق لها الكثير من المزايا التنافسية والى جانب تسهيل دعم الايفادات والسفر لزيارة الجامعات العالمية ونقل التجارب وتنفيذها في جامعة البصرة

٧- زيادة المكافأة التشجيعية للبحوث العلمية و المعنوية متمثلة بكتب الشكر والتقدير ، التأمين الصحي ، التأمين على الحياة وغيرها ، كعامل تعزيز ايجابي لتحسين الاداء الاكاديمي ، بما يشجع على زيادة الرصيد الجامعي البحثي .

٨- اعداد مجموعة من البرامج والندوات التثقيفية بأهمية تكنولوجيا المعلومات واستخدامها وتفعيلها وجعلها (ثقافة جامعية) والحث على زيادة الاستخدام بالشكل الذي يوسع من ازدهار الاداء الاكاديمي .

- ٩- تفعيل منظومة (الدوائر التلفزيونية المغلقة) المشاركة بالمؤتمرات العلمية العالمية لأنها توسع عدد المشاركين الذين يحرمون من المشاركة بسبب تأخر الدعوة او بسبب الكلف المالية المرتفعة للسفر .
- ١٠- العمل على تعزيز مكانة وشخصية الاكاديمي بنشر الترقيات العلمية في وسائل التواصل الاجتماعي التكنولوجية والافتخار بكونه عضواً بارزاً بالجامعة وحقق انتاجية علمية وبحثية عالية ويحتل مرتبة وقيمة علمية عالية ، مما يسهم هذا النشر في رفع رصيد الجامعة على مستوى المجتمع المحيط وتبوء مراكز علمية رصينة عالمياً .
- ١١- منح سلطات اكثر للاكاديميين وحق اتخاذ القرارات بالأمر التي تتعلق بمهام عملهم وواجباتهم بشكل يضمن سرعة الانجاز وحقهم بإثراء واغناء وظائفهم بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وقدراتهم ومهاراتهم مما يمنحهم اكتساب سلوكيات جديدة تتناسب مع مهامهم وتعطيهم سرعة ودقة الانجاز .
- ١٢- اقتراح توسيع شعبة تكنولوجيا المعلومات في رئاسة جامعة البصرة لتكون قسماً لديه فروع في جميع الكليات والمراكز ولديه قواعد بيانات متكاملة عن حجم البنى التحتية والاستخدام وتقارير دورية عن الزيادة او المحددات التي تواجه تكنولوجيا المعلومات في الجامعة .
- ١٣- ضرورة سعي الجامعة إلى تحقيق مستوى كاف من التمكّن الهيكلي، وذلك من خلال العمل على تعديل نظم التفويض والاتصال والتحفيز والتدريب داخلها، فضلاً عن تثبيت قيم المشاركة وفرق العمل لتكون الطابع المميز لثقافتها.
- ١٣- ضرورة اهتمام الجامعة بتنمية السلوك الإبداعي لدى الاكاديميين قبل التفكير في النواتج الإبداعية، وذلك من خلال تبني استراتيجية خاصة تأخذ بعين الاعتبار أغلب العوامل المؤثرة فيه ، التي يعد من أهمها بعد الدعم المالي من التمكين الهيكلي .
- ١٤- امكانية الاستفادة من نتائج التمكين الهيكلي التي توصلت اليها الدراسة والعمل على تصميم برامج تدريبية تدعم ثقافة المعرفة والتمكين الهيكلي لتكون سياسة عامة يعمل بها مستقبلاً . ومشاركة الاكاديميين بأعداد البرامج التدريبية حسب احتياجاتهم لها وخصوصاً في مجال تكنولوجيا المعلومات .
- ١٥- منح مزيد من الحرية بأطلاق الافكار والآراء ويمنحهم ذلك القضاء على الخوف والقلق وتسهيل تنفيذ الافكار بلا تردد .

محددات الدراسة Study Limitations

على الرغم من الجهود الكبيرة التي بذلت في هذه الدراسة والقطاع الذي طبقت به وما توصلت اليه من نتائج مهمة ، الا انها واجهت مجموعة من المحددات وهي مسألة طبيعية في جميع الدراسات ، مما يتطلب منا اخذ هذه المحددات بنظر الاعتبار وعرضها ليتم الاطلاع عليها وتجنبها مستقبلاً وهي كالآتي :-

١- المدة الزمنية المخصصة للدراسة كانت ليست بالكافية للاطلاع على معلومات أكثر والحصول على بيانات ووثائق لإغناء واثراء الدراسة .

- ٢- متغير التمكين الهيكلي كان جديد الدخول للدراسة في القطاع التعليمي العراقي وفكرته الحديثة تحتاج الى مزيد التعريف به والتوسع حتى يكون واضحاً ومفهوماً ويغني الاجابات للعينة المبحوثة .
- ٣- العينة التي تم اخذها كانت عشوائية و طبقية من مجموعة الكليات العلمية والانسانية في جامعة البصرة وكان من الافضل توسيع العينة لتشمل المراكز العلمية والبحثية لتكون هناك رؤية عن عمل المراكز البحثية وتأثير تكنولوجيا المعلومات عليها ، وهذا لاختلاف عمل المراكز عن الكليات .

البحوث المستقبلية The Future Researches

- تشكل المحددات المذكورة أنفاً بداية للبحوث المستقبلية في مثل هذا المجال وبهذا سوف نشير بمجموعة من التوصيات وهي :-
- ١- اجراء نفس الدراسة ولكن شمول كل القطاع التعليمي العالي (كليات ومراكز بحثية) لأنها سوف تعطي معلومات عن استخدام تكنولوجيا المعلومات في الجامعة بصورة اكثر واعمق من هذه الدراسة ، وكذلك سوف توضح التأثير الكبير لاستخدامها على الاداء الاكاديمي الجامعي العام .
- ٢- الاستمرار بمزيد من البحوث عن متغير التمكين الهيكلي في التعليم العالي بوجود متغيرات اخرى سوف تسهم بإغناء المعارف ويعطي مزيداً من التنوع .
- ٣- اجراء المزيد من الدراسات التطبيقية في حقول عمل اخرى حول علاقة التمكين الهيكلي بتعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات وما ينتج عنه من تحسين الاداء .



المصادر العربية والأجنبية

المصادر

اولاً:- القرآن الكريم

ثانياً " :- المصادر العربية

أ- الكتب

١. برنوطي ،سعاد نانف (2007) " ادارة الموارد البشرية -ادارة الافراد " ،طبعة ثالثة ، دار وائل للنشر - الاردن
٢. حمدان ، محمد زياد ،(1987). "وسائل تكنولوجيا التعليم "، سلسلة التربية الحديثة والعدد (26)، مديرية المطبوعات -الرياض-المملكة العربية السعودية .
٣. الشماع ،خليل محمد ،(2009) ،"نظرية المؤسسة " الطبعة الرابعة ،دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
٤. العنزي ، سعد علي ،(2014) ،"ابداعات الاعمال ،قراءات في التميز الاداري والتفوق التنظيمي "الطبعة الاولى ، دار وائل للنشر -الاردن .
٥. العنزي، سعد علي ، الماجدي ،عبد الرزاق (2016). "مبادئ ادارة الاعمال مفاهيم علمية وتطبيقية ،تساؤلات فكرية و الطبعة الاولى ،مطبعة الكتاب السعدون -بغداد .
٦. اللوزي ، موسى ، (2003) " التطوير التنظيمي -اساسيات ومفاهيم حديثة" ،الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر - الاردن
٧. الناصري ،عبد المجيد حمزة، الصفاوي ،صفاء يونس ،(1981) ، العينات ، اصدار جامعة بغداد .

ب- المجلات والدوريات

١. أبو الرب، عماد و قداة، عيسى (2008)، "تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم"،العالي المجلة العربية لضمان الجودة ، م. (1) ، ع. (1) ،ص69-107 .
٢. أبو عاشور ، خليفة ،شنطاوي، جميل ،(2014). "فاعلية القرارات المتخذة في مجالس الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية"،المجلة الأردنية في العلوم التربوية، م (10) ، ع. (3) ،ص-337 349 .
٣. احمد، احمد ابراهيم (2012)، "دراسة تقييمية لأداء الأستاذ الجامعي والمادة التدريسية من وجهة نظر الطالب الجامعي" المؤتمر العربي الدولي الثاني للجودة التعليم العالي .
٤. بدرخان، سوسن سعد، (2013)، "مدى تطبيق جامعة عمان الاهلية لمعايير النوعية وضمان الجودة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية" ،مجلة البلقاء للبحوث والدراسات ، م. (16) ، ع. (1).

٥. بشير، سعد زغول، (2003)، دليل المعهد العربي للإحصاء، اصدار المعهد العربية سنة 2003
٦. بوغلاق، مبارك، (2012). " دور هيئة التدريس في تصور نمط إدارة الجامعة / دراسة حالة : جامعة ورقلة"، مجلة الباحث و ع. (11).
٧. التلباني، نهاية، بدير، رامز، الرقب، احمد، (2013). "علاقة القيادة التحويلة بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، المجلد (27) وع (4).
٨. جبوري، ندى اسماعيل، (2009). "أثر تكنولوجيا المعلومات في الاداء المنظمي دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ع. (22).
٩. جرادات، محمد سعود، المعاني، احمد اسماعيل، هاشم، طارق نائل، (٢٠١٣) "أثر التمكين الهيكلي في تحقيق التمكين النفسي للعاملين في المؤسسات الأردنية العامة"، مجلة جامعة الخليل للبحوث-ب، المجلد (٨) والعدد (١).
١٠. الحاج علي، اكرم محمد (2014)، " أثر إدارة واستخدام الوسائط التعليمية الإلكترونية في التعليم بجامعة الجوف كلية العلوم والآداب بطبرجل (دراسة احصائية)"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعة الوادي، ع. (4).
١١. حيدر، انعام (2009)، " التعليم المتمازج في كليات الطب"، مجلة الهندسة والتكنولوجيا م. (27) ع. (5).
١٢. دلال، سلامي وعزي، ايمان (2013) " تكوين الاسناد الجامعي الواقع والافاق "مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الوادي"، ع. (3).
١٣. راضي، جواد محسن (2010)، " التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد"، مجلة القادسية للعلوم الادارية و الاقتصادية، م. 12، ع. 10.
١٤. السامرائي، عمار (2012)، " اهمية تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي لبناء ودعم ثقافة الابداع والتميز والريادة للجامعات الخاصة دراسة حالة الجامعة الخليجية نموذج"، المؤتمر العربي الثاني لضمان جودة التدريب.
١٥. السماك، بشار عز، السماك، منال عبد الجبار، (2011). "فاعلية استراتيجيات القبعات الست (six Hats) في تحسين جودة الاداء لعضو هيئة التدريس في التعليم العالي /دراسة استطلاعية لعينة من تدريسي جامعة الموصل"، مجلة ابحاث كلية التربية الاساسية، م. (11)، ع. (1).
١٦. الصالح، عثمان بن عبدالله (2012)، " تنافسية مؤسسات التعليم العالي : إطار مقترح" مجلة الباحث، ع. (10).

١٧. الصباطي ، ابراهيم سالم محمد ، شحته عبد المولى عبد الحافظ ، (2007). " دراسة تأثير بعض المتغيرات في تقييم طلبة الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس ، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الانسانية والادارية) ، ع.(8) ، ع.(1).
١٨. صبري، هالة عبد القادر (2009) ، " جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الاكاديمي "تجربة التعليمي الخاص في الاردن، م.(2) وع.(4)، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي .
١٩. الصرايرة ،خالد احمد ،(2011). " الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها" مجلة جامعة دمشق -م.(27)، ع.(1)+(2).
٢٠. الطائي، هبة محمد ،(2014). " دور تقييم الأداء الجامعي في جودة الخدمات التعليمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التقنية (الهندسية والإدارية والزراعية في الموصل)"، مجلة التقني ،م.(27)، ع.(5).
٢١. الظفيري، فايز منشر، السويط، عبدالعزيز،(2013). " استخدام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت لمصادر المعلومات الرقمية"، Proceedings of the 2nd e-learning Regional Conference –State of Kuwait, 25-27 March 2013-01-13
٢٢. عاصم، خلود ،ابراهيم ، محمد و(2013). " دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين جودة المعلومات وانعكاساته على التنمية الاقتصادية"،مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد الخاص بمؤتمر الكلية.
٢٣. عابنة، صالح احمد (2011) ، "تقييم جودة الاداء الجامعي من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ع.(8) ،م.(4).
٢٤. العبادي ، هاشم (2007) " دور استراتيجيات الإدارة المرئية في نجاح عمل الإدارة الجامعية لتحقيق الأداء المتميز"، دراسة تطبيقية في جامعة الكوفة" م.(1) ،ع.(3).
٢٥. عبد الرحمن، مهند و احمد، رشا عدنان (2013)، "اثر استخدام التحسين المستمر على كفاءة الخدمة الجامعية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، ع. 63.
٢٦. عبد العزيز، حمدي احمد (2012)، " الحاضنات البيداغوجية والتكنولوجية: تصور مقترح لضبط جودة التدريس بمؤسسات التعليم العالي" المؤتمر الدولي العربي الثاني لضمان الجودة.
٢٧. عطية، العربي (2012)، " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية دراسة ميدانية في جامعة ورقلة (الجزائر)"، مجلة الباحث ، ع. (10).
٢٨. علي ، عالية جواد واحمد ،سيف الدين عماد ، (2013)، " اثر تمكين العاملين في التطوير التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الصوفية في بغداد"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة.(36).

مصادر عربية

٢٩. العلي، فهد و الكساسبة، وصفي (2010)، "تحسين فاعلية التعليم الجامعي في عصر تقنية المعلومات: دراسة حالة، جامعة تبوك"، مجلة جامعة تبوك.
٣٠. العنزى، مشعل بن سليمان، (2014). "الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية"، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، م. (9)، ع. (2).
٣١. عيسى، عبد الناصر عبد الله (2016)، "التمكين الإداري للعاملين في منظمات التعليم العالي الناشئة- تطبيقاً على جامعة الجوف"، أماراباك مجلة علمية محكمة تصدر عن تصدر عن الأكاديمية الأمريكية للعلوم والتكنولوجيا، م. (7)، ع. (22).
٣٢. غالب، ردمان محمد، عالم، توفيق علي، (2008). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل الجودة الشاملة في التعليم الجامعي"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، م. (1)، ع. (1).
٣٣. كاظم، بهاء (2009)، "تأثير تطور تقنيات المعلومات والاتصالات في التعليم العالي (جامعة بغداد نموذج)"، مجلة جامعة بغداد، م. (1)، ع. (2).
٣٤. كيلانو، طلال فرج يوسف، (2012). "الاستخدام الأمثل لوسائل القياس والتقويم ودورهما في ضمان جودة مخرجات التعليم العالي"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، م. (8)، ع. (9).
٣٥. المبيضين، محمد ذيب والطراونة، محمد احمد (2011)، "أثر التمكين الإداري في السلوك الإبداعي لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية"، مجلة دراسات العلوم الإدارية جامعة الزيتونة، م. (38)، ع. (2).
٣٦. محسن، منتهى، (2011) "واقع الاداء الاداري لدى رؤساء الاقسام في كليات التربية بجامعة بغداد من وجهة نظر التدريسيين" مجلة كلية التربية، م (2)، ع (4).
٣٧. المحسن، محسن بن عبد الرحمن (2013)، "الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية"، مجلة العلوم الاوربية (عدد خاص)، ع. (4).
٣٨. محمود، اسيل هادي، محمود، سماح مؤيد، (2007) "أثر عوامل التمكين في تعزيز السمات القيادية للمدير (دراسة تحليلية لآراء المدراء العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي)"، مجلة الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية، ع. (67).
٣٩. الناشئ، وجدان عبد الامير، الزهاوي، سحر محمود، (2013). "ادارة الاداء لدى رؤساء الاقسام"، مجلة العلوم الحديثة والتراثية، م. (1)، ع. (3).
٤٠. ناصر، فداء، حيدر عصام، (2014) " اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي (دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة)" مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - م. (30) - ع. (2).

ج-الرسائل و الاطاريح

١. أبو كريم ، ايمن محمد (2013)، "علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري دراسة ميدانية بالتطبيق على المؤسسات غير الحكومية بقطاع غزة" رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الاقتصاد والعلوم الادارية جامعة الازهر-فلسطين.
٢. الأسود، الزهرة (2014)، "الممارسات التدريسية الابداعية للأستاذ الجامعة وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية، دراسة عينة على بعض اساتذة الجامعات الجزائرية"، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في طرق التدريس ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة .
٣. البلوي، محمد بن سليمان (2008)، "التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه-المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم" رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة مؤته عمادة الدراسات العليا ،المملكة العربية السعودية .
٤. الجراح ،اضواء كمال ،(2006). "معمارية المؤسسة في اطار استخدام تقانة المعلومات"،رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد ، قسم ادارة الاعمال – جامعة الموصل .
٥. حليلة، عبد المؤمن ويمينة ، قوني (2015)، "استراتيجية تمكين العاملين ودورها في تشجيع الابداع التنظيمي دراسة حالة لوكالة الاتصالات الجزائرية بعين بسام"،رسالة ماجستير مقدمة الى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة أكلي محند أولحاج- بالبويرة الجزائر .
٦. الحماد، محمد بن صالح،(2011). " دور تقنية المعلومات في تحسين أداء منسوبي وكالة وزارة الداخلية للأحوال المدنية في المملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الادارية –جامعة نايف العربية للعلوم الامنية .
٧. حنان، رزق الله (2010)، "اثر التمكين على تحسين جودة الخدمة التعليمية بالجامعة دراسة ميدانية لعينة من كليات جامعة منتوري قسنطينة"، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية العلوم الاقتصادية والتسيير ،جامعة منتوري قسنطينة.
٨. الداودي ،اياد فاضل ،(2005). "اثر تكنولوجيا المعلومات في الاداء المالي دراسة ميدانية في عينة من المصارف الاهلية في العراقية"،رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد –قسم ادارة الاعمال – جامعة القادسية .

٩. الربيعي، خلود هادي، (2005). "تعزيز معطيات الشفافية في ظل تقانة المعلومات وقرارات الانتاج والعمليات: دراسة استطلاعية لعينة من المدراء في مجموعة مختارة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى"، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد - جامعة الموصل .
١٠. رفرافي، محمد، (2014). " دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية - قسم العلوم التجارية - جامعة محمد خضير بسكرة-جزائر .
١١. الرقب، احمد صادق، (2010)، "علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر - غزة .
١٢. الزاجي، حليلة، (2012). "التعليم الالكتروني بالجامعة الجزائرية مقومات التجسيد وعوائق التطبيق دراسة تطبيقية بجامعة سكيكدة"، رسالة ماجستير في علم المكتبات تخصص المعلومات الالكترونية الافتراضية واستراتيجية البحث عن المعلومات - جامعة منتوري - قسنطينية.
١٣. السيف، منال بنت سليمان (2009)، "مدى توافر كفايات التعليم الإلكتروني ومعوقا وأساليب تنميتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود"، رسالة ماجستير مقدمة الى عمادة الدراسات العليا كلية التربية قسم وسائل تكنولوجيا التعليم، جامعة الملك سعود .
١٤. شحادة، نجلاء يوسف، (2012). "اثر تكنولوجيا المعلومات في زيادة فاعلية الحكومة الالكترونية (دراسة حالة ديوان الخدمة المدنية - الاردن)"، رسالة ماجستير في الاعمال الالكترونية مقدمة الى جامعة الشرق الاوسط - الاردن.
١٥. شوقي، شادلي (2008)، "اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على اداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية الجزائر)"، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية / قسم العلوم الاقتصادية - جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر
١٦. الطائي، احمد ضياء الدين، (2015). "نجاح منظمات الاعمال على وفق التوجه الريادي لتكنولوجيا المعلومات (بحث ميداني لعينة من المصارف العراقية الخاصة)"، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد - قسم ادارة الاعمال - جامعة بغداد .
١٧. العبيدي، ارادن حاتم (2010)، "تقانة المعلومات والتفكير الاستراتيجي وتأثيرهما في استراتيجية الابداع التنظيمي، دراسة تطبيقية في كليات الجامعة المستنصرية"، اطروحة دكتوراه مقدمة لقسم ادارة الاعمال الجامعة المستنصرية .
١٨. فريدة، بو علي، حكيم، فوضيل، (2014). "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين الاتصال الداخلي بالمؤسسة - دراسة حالة اتصالات الجزائر المديرية العملياتية للاتصالات - البويرة

﴿ مصادر عربية ﴾

- "رسالة ماجستير في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة اكلي محند اولحاج-البويرة- الجزائر
١٩. لطيفة ،برني (2015)،"اثر تمكين العاملين في تحسين الاداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية، دراسة مقارنة بين المستشفيات العامة والعيادات الاستشفائية الخاصة لولاية بسكرة الجزائرية" ، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية العلوم الاقتصادية،الجزائر .
٢٠. ليلي ،زرقان ،(2013)،" اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة نموذجا ١-٢ في التعليم العالي بجامعة سطيف نموذجا"، اطروحة دكتوراه مقدمة بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية،جامعة سطيف -الجزائر .
٢١. مريم ، زلماط ،(2010). " دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في إدارة المعرفة داخل المؤسسة الجزائرية دراسة حال بسوناظراك فرع STH"، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، قسم علوم التسيير -جامعة ابو بكر بلقايد - الجزائر .
٢٢. نمور، نوال ،(2012)،"كفاءة اعضاء هيئة التدريس واثرها على جودة التعليم العالي "رسالة ماجستير مقدمة الى كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة متنوري قسنطينة،الجزائر .
٢٣. وسام ،مهيبيل ،(2012)،" تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية (دراسة حالة مديرية الموارد البشرية بوزارة المالية)"،رسالة ماجستير مقدمة الى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/قسم علوم التسيير/جامعة الجزائر.
٢٤. يوسف ، بسام عبد الرحمن (2010)،" اثر تقنية المعلومات وراس المال الفكري في تحقيق الاداء المتميز"، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد،جامعة الموصل .

References**A-Books**

1. Armstrong, M.,(2006) "book Human Resource Management Practice , British Library Cataloguing in Publication Data , 10th ed .
2. Armstrong's, M. ,(2014) "book of Human Resource Management Practice, ed 13th, Printed and bound in the UK by Ashford Colour press Ltd.
3. Bansal, S., K.,(2002)," book Fundamentals of information technology ,10 ed, Publisher: APH Publishing Corporation.
4. Bordens ,Kenneth. S. Abbott, Bruce ,B.(2008), " Book Research Design and Methods :A Process Approach ,8th,Mc Hill Companies , Inc.
5. Brace, N., Kemp, R., and Sneglar, R. (2006). Spss for psychologists , 3th ed, Palgrave Macuillan, UK.
6. Brown , A. ,(2002). " book Effective Teaching Higher Education, ed 1th published in the Taylor & Francis.
7. Bryman , A. and Bell, E. (2011), Business Research Methods 3rd, New York: OUP Oxford.
8. Celebic, G., Rendulic , D.I. ,(2011)." Book Basic Concepts of Information and Communication Technology", 1th ed, Place and year of publication Zagreb.
9. Colquitt ,J.,A. , Lepine ,J.,A., Wesson ,M.,J. ,(2015). "Book Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace", 4th ed, Published by McGraw-Hill Education.
- 10.Comer,D.,E.,(2009)."Book Computer Networks and Internets",5th ed, Library of Congress Cataloging-in Publication Data on File
- 11.Cooper, Donald R., and Schindler, Pamela S., (2014). "Business Research Methods" , 12th ed, McGraw-Hill education..
- 12.Cornford , T., Shaikh, M.,(2013). "Book Introduction to information systems" , Undergraduate study in Economics, Management Finance and the Social Sciences, Published by: University of London.
- 13.Daft, R.D., (2010) . Management , 9th ed, Cengage Learning, USA, South-Western.
- 14.Daft, R.D., (2013) . Organization Theory and Design , 11th ed , South-Western ..
- 15.Dbrien, J. ,A.,(2003)."Book introduction to information system essential for the e-business enterprise", 1ed, printed on acid-free paper.
- 16.De Vaus , D., A., (2002), "Book Survey in social Research" , 5Th ed , London : Unwin Hyman .Ch.
- 17.Drukkerij ,M. ,B. ,V. ,(1983) ."Book Modeling in information system development",1ed , published by Vrije university teamstrdam.
- 18.Ferreira, N., S.,C., Haddad, M.,E.,O., Faria,A.,O.,(2014)." Educational Technology and Educational Management in the Higher Education: New Ways of Forming Professionals", Open Journal of Social Sciences, Vol.2, 7-

19. Fry ,H. , Ketteridge, S., Marshall ,A.,(2009). " Book for Teaching and Learning in Higher Education Enhancing Academic Practice", 3th ed , published in the UK.
- 20.Griffin, R., W.(2005). "Book Management" "9th ed, Indian adaptation.
- 21.Haag, S., Keen, P., (1996). "Book information technology tomorrows advantage today", 1ed, copyright by the Mc. Graw –Hill by united states of America.
- 22.Hair ,J .F ,Black, W., C. Babin , B.J.& Anderson ,R .E. (2010), "Book Multivariate Data Analysis ,a Global Perspective" ,New Jersey Prentice Hall.
- 23.Hardcastle, E. ,(2008). "Business information systems",2ed ,publish by Corporate Library. .
- 24.Hatch , M ., J. ,cunliffe ,A ., L. , (2013). "Book Organization theory" ,3th ed , British library cataloguing publication pata .
- 25.Hodge, B. ,J., Anthony ,W.P., Gales ,L.,(2003).Organization Theory and Design: A Strategic Approach ,Sixth edition ,New Jersey :Prentice Hall ,Inc.
- 26.Itika ,J.,(2011). " Book Fundamentals of human resource management", Emerging experiences from Africa ,2th ed , Published by African Studies Centre..
- 27.Jones ,A., (2013)." Book Organization theory ,design ,and change" ,7th ed ,published by pearson education..
- 28.Kothari . C. R. (2004). " Book Research methodology :method and techniques" ,.2nd new age international.
- 29.Laudan , S. , Everitt , B.S., (2004). " Book of statistical Analyses" : Chapman & Hall \ CRC press LLC.
- 30.Laudon , K. ,C., Laudon ,J. ,P.,(2014). " Management Information Systems", adaptation: Managing the Digital Firm",13th ed. British Library Cataloguing -in- Publication Data
- 31.Loehlin , J., C., (2004). "Book Latent Variable Models An Introduction to Factor, Path ,and Structural Equation Analysis" , 4th ed , Mahwah, New Jersey London , Lawrence.
- 32.MacKenzie,N.,Eraut, M., Jones, H.,C.,(1976),"1th ed ,Book The Unesco Press and the International Association of Universities Paris 1976
- 33.Obrien ,J,. A.,(2000) ."Introduction to Information systems: Essentials for the Internetworked Enterprise ,9th ed. ,Irwin ,Boston Burr Ridge : McGraw-Hill companies ,Inc.
- 34.Ousley, M.,R.,(2013),"Hand book The Complete Reference Information Security 2 Ed, Copyright © 2013 by The McGraw-Hill Companies.
- 35.Pallant, J. ,(2011). "Book Spss Survival Manual", 4th ed, Open university Press , Mc Graw -Hill education.
- 36.Rackley , S . (2007)."Book Wireless Networking Technology "1th ed, British Library Cataloguing in Publication Data..

37. Robbins, S.P., (1996) . Organizational Behavior , 7 th ed , Pearson education, Inc.
38. Robbins, S.P., Judge, T.,A.,(2013)." Book Organizational Behavior" 15th ed., Library of Congress Cataloging-in-Publication Data
39. Sekaran ,U. , Bougie ,R. (2010), "Research Methods For business : A Skill – Building" , Approach John Wiley and Sons, Inc.
40. Shapiro , J. , C., Kessler ,H., I., Pepper ,A., Richardson , R., Walker ,L. ,(2013). "Human resource management, Undergraduate study in Economics ,Management Finance and the Social Sciences , Published by: University of London ,pp1-66.
41. Stair, R., Reynolds ,G.,(2012)."Book Principles of Information Systems A Managerial Approach", 9th ed , Printed in the United States of America.
42. Stallings.W,(2011), Cryptography And Network Security Principles And Practice,5 thed. Prentice Hall.
43. Tabachnick, B.G., and Fidell, L.S. (2013). Using Multivariate Statistics , 4th ed. Boston Allyn and Bacon
44. Turban ,T. ,(2002)," Book Information technology for management, transforming business in the digital economy ",3th ed ,Jone wiley & sons, inc . all rights reserved.
45. Turban ,T. ,(2008) , "Book Information technology for management ,transforming business in the digital economy",6th ed, Jone wiley & sons, inc .all rights reserved.
46. Wagner , R. , H., Hollenbeck, J.,R., (2010)."Book Organizational Behavior Securing Competitive Advantage", ed1th , Francis e –Library..
47. Webster ,F. ,(2006) ."Book Theories of the Information Society"3th .ed, published British Library.
48. Zikmund , W., G., (2010),"Book Business Research Methods ",8th ed, ThompsonSouth -Western :ohio..

B-Journal & Periodicals.

1. A.Tofan .P. ,(2013). "Information System A Component of the
2. A pulu ,I., Latham ,A.,(2011)." An Evaluation of the Impact of Information and Communication Technologies: Two Case Study Examples" , , International Business Research, Vol. (4), N. (3),pp.3-9.
3. A rmellino ,D., Griffin ,Q., Fitzpatrick , J. ,J ,(2010). "Structural empowerment and patient safety culture among registered nurses working in adult critical care units, Journal of Nursing Management,18, pp796-803.
4. A. Nonis ,S .,A., Hudson, G.I. ,(2006)." Academic Performance of College Students: Influence of Time Spent Studying and Working", Journal of Education for Business ,pp.151-159.
5. Abdullah, A., G. ,K., B.,Almadhoun,T., Z., Ling,Y. L.,(2015)" Organizational empowerment and commitment : the mediating effect of

- psychological empowerment ", Asian Journal of Social Sciences, Arts and Humanities, Vol. 3, N. 2, pp.1-7.
6. Abili , K. , Dariyan, J., T., Khodamoradi ,S ., Jabbar , L., (2016). "Structural requirements for auditing educational and research processes, (Case: Shahed University) ", Iranian Journal of Management Studies (IJMS), Vol.(9) ,N. (2) ,pp.287-304.
 7. Adekeye , W. ,B., A. , (1997). "The importance of management information Systems", Library Review , Nigeria , Vol. (46), N. (5) , pp. 318-327.
 8. Adeoye, Y., M., Oluwole ,A.,F., Blessing, L.,O.,(2013)." Appraising the role of information communication technology (ICT) as a change agent for higher education in Nigeria", International Journal of Educational Administration and Policy Studies, Vol. 5,N.(8), pp. 177-183
 9. Adeyemi ,T., O.,(2011)."Impact of information and communication technology (ICT) on the effective management of university in south –west Nigeria", American Journal of social and Management sciences ,Vol.(2),N.(3),pp248-257.
 10. Aguinis, H., Kraiger, K.,(2009). "Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations and Society " The Annual Review of Psychology This article's doi, Vol.(60),pp.451-474.
 11. Ahadi , S., Suand ,T., (2014). "Structural Empowerment and Organizational Commitment: The Mediating Role of Psychological Empowerment in Malaysian Research Universities, J. Asian Dev. Stud, Vol.(3), Issue.(1), p44-65..
 12. Ahmad ,M ., Selva , K., G. , (2016) . "Study and Analysis of Management Information System for Large scale Industrie ", International Journal of Information Research and Review , Vol. (3), Issue, (9), pp 2822-2825.
 13. Ahmad,S.,(2014)." Technology in Organization" Impact: International Journal of Research in Business Management (impact: ijrbbm), Vol. 2, Issue 7, pp.73-80.
 14. Ajami,S., Chadegani, R.,A.,(2014)."The effects of applying information technology on job empowerment dimensions " Journal of education and health promotion ,Vol.(3),N.(84),pp75-90.
 15. Ajayi ,O., Eyo ,E. ,P., Remi ,O.,(2013). "Impediments to the Adoption of Information and Communication Technology (ICT) in Teacher Preparation Programme International Journal of Education, ", Vol. (5), N.(3),pp.11-19.
 16. Akbari,P., Saeidipour, B., Baharestan, O.,(2013). "The Analysis Impact of Information Technology and Organizational Structure on Strategic Knowledge Management (Case Study: Islamic Azad University, Kermanshah Branch", International Journal of Information, Security and System Management, , Vol.2, No.1, pp. 148-160.
 17. Akinyemi , A., (2013). "Quality Administration and Management in Higher Education in Nigeria : Implications for Human Resource Development",

- International Education Studies , Published by Canadian Center of Science and Education ; Vol.(6) , N.(4) ,pp225-235..
18. Al- Sharif , E.,M., (2010). "Evaluation of Student Teacher Teaching Competencies in the Curricula and Teaching Methods of Motor Expression in the Light of Quality Academic Standards", World Journal of Sport Sciences ,Vol.(3) (S)pp: 331-358..
 19. Alalie, H., M., Harada, Y., Noor, I., M.,(2016)."Overview of Employees empowerment to Improve Organization", International Business Management Vol.(10),N.(12),pp.2430-2436.
 20. Al-Dweik G., Al-Daken ,L. ,I., Snieneh,H.,I. Ahmad, M.,M.,(2015). "The International Journal of Productivity and Quality Management, Work-Related Empowerment among Nurses: Literature Review", International Journal of Productivity and Quality Management, Vol.(19), N.(2),pp168-186.
 21. Alfahad ,F. ,N. , (2012) ." Effectiveness of using information technology in higher education in Saudi Arabia", Procedia - Social and Behavioral Sciences ,Vol .(46) , pp. 1268 – 1278.
 22. Al-Hattami , A. ,A. , Muammar , O.,M. , Elmahdi ,I.,A.,(2013). "The need for professional training programs to improve faculty members teaching skills", European Journal of Research on Education , Vol. (1), N. (2) , pp.39-45.
 23. Aljaf,N., Sadq,Z.,M.,(2015)."The impact of employee on organization performance .An Empirical study at Hayat university Erbil-iraq", Journal for Studies in Management and Planning ,Vol.(1),issues .(10),pp.85-93.
 24. Al-Jammal ,H.,R., Al-Khasawneh ,A.,L., Hamadat ,M., H.,(2015). "The impact of the delegation of authority on employees' performance at great Irbid municipality: case study", International Journal of Human Resource Studies, Vol. 5, No. 3,p48-69
 25. Allan, J., Clarke ,K., Jopling, M.,(2009). "Effective Teaching in Higher Education Perceptions of First Year Undergraduate Students" ,International Journal of Teaching and Learning in Higher Education, Vol. (21),N.(3),pp.362-372.
 26. Allui ,A ., Sahni ,J., (2016)." Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi, International Strategic Management Conference, ISMC 2016, 28-30 October 2016, Antalya Turkey ,Vol.(235),pp. 361 – 371..
 27. Al-Mamary ,Y. ,H., Shamsuddin ,A., Aziati ,N. ,(2014). "The Meaning of Management Information Systems and its Role in Telecommunication Companies in Yemen", American Journal of Software Engineering, Vol. (2), N.(2),pp. 22-25..
 28. Alomiaam, M.,N., Alraja ,N.,R.,(2013)." The Effect of Information Technology in Empowerment Public Sector Employees: A field Study",

- Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business ,vol.(5)N.(1),pp.805-815.
29. Alqarni ,A .,A.,(2015). " Educational technology in saudi arabia: a historical overview", International Journal of Education, Learning and Development, Vol.(3), N.(8), pp.62-69.
30. Al-rahmi, W., M., L., Othman, M., S., Musa, M., A., (2014). " The Improvement of Students' Academic Performance by Using Social Media through Collaborative Learning in Malaysian Higher Education", Asian Social Science; Vol. 10, No. 8, pp.210-221
31. Amayi, J., B., Machogu, C., Kanyungu, J., W., (2016). " Effects of Employee Empowerment on Performance in Public Sector: Case of Murang'a Law Courts", The International Journal Of Business & Management, Vol 4 Issue 12, pp.264-268.
32. Amina ,N. , Turyahebwa ,A. , (2015). " Institutional Efficiency in Selected Universities in Uganda", Journal of Education and Practice , Vol. (6), N.(10) ,pp.90-96..
33. Andoh, C., B., (2012). " Factors influencing teachers' adoption and integration of information and communication technology into teaching: A review of the literature", International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology, Vol.(8), Issue(1), pp. 136-155.
34. Armellino, p., Griffin ,p., Joyce j, Fitzpatrick, P .(2010). " Structural empowerment and patient safety culture among registered nurses working in adult critical care units", Journal of Nursing Management, Vol.18, pp.796-803
35. Armstrong , K ., J., Laschinger ,H., (2006). "Structural Empowerment Magnet Hospital Characteristics , and Patient Safety Culture Making the Link", Journal nurse . Care Quat, Vol. (21), N.(2), pp. 124-134
36. Arokiasamy, A., R., A., (2012). " Enhancing the Quality of Teaching at Higher Education institutions in Malaysia Through the use of Information and Communication Technology (ICT), Australian Journal of Business and Management Research, Vol.2 ,No.04 ,pp.[20-25].
37. Asemi ,A., Safari, A., Zavareh, A., A., (2011). " The Role of Management Information System (MIS) and Decision Support System (DSS) for Manager's Decision Making Process", International Journal of Business and Management, Vol.(6), N. (7), pp.164-173.
38. Avolio, B., J., Walumbwa, F., O., Weber, T., J. (2009). " Leadership: Current Theories Research, and Future Directions", Annu. Rev. Psychol, Vol.(60), pp.421-449
39. Azma ,F., Mostafapour, M., A., Rezaei, H., (2012). " The application of information technology and its relationship with organizational intelligence", Procedia Technology , Vol.(1), pp.94-97.
40. Baran, E., (2014). " A Review of Research on Mobile Learning in Teacher Education" , Educational Technology & Society, Vol.(17), N.(4), pp.17-32.

41. Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). "The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations". *Journal of personality and social psychology*, Vol. 51, No. 6, pp. 1173-1182..
42. Benitez , A., Castro ,L.,C., Menéndez , L., M., (2016). "Human Resources Management in Higher Education: the influence of the policies of regions on hiring and promotion practices at universities", 2016 INGENIO PhD Days Eu-SPRI Forum Early Career Researcher Conference (ECC)“Science, Innovation and the University: keys to social impact Valencia, Spain (13-15 April 2016) ,pp.1-20..
43. Bhasin, B.,(2012)." Integration of Information and Communication Technologies in Enhancing Teaching and Learning, *Contemporary Educational Technology*,Vol .(3),N.(2),pp.130-140.
44. Biron, M., Bamberger ,P.,(2010)." The impact of structural empowerment on individual well-being and performance Taking agent preferences self-efficacy and operational constraints into account", *human relations Journal*,Vol.(63),N.(2),pp.163-191.
45. Bodor,M.,(2011)." The Similarities and Differences of HRM in Higher Education Institutions in Hungary and England" ,*Act Sci Soc* ,Vol.(34),pp. 67–75
46. Bogaert , P., V., Peremans , L., Diltou , N., heusden, D., V., Dilles ,T., Rompaey , B., V., Havens, D., S., (2016). "Staff Nurses’ Perceptions and Experiences about Structural Empowerment: A Qualitative Phenomenological Studies, *journal. Pone* ,Vol .(11),N. (4) ,p1-14
47. Bogler, R., Somechb ,A.,(2004')." Influence of teacher empowerment on teachers’ organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, *Teaching and Teacher Education* ,Vol.(20) ,pp 277–289
48. Boipono,M., Tsomele,T.,G., Mogadime,R.,(2014)." Implementation of Performance Management system (PMS) in schools success factors", *IMPACT: International Journal of Research in Applied Natural and Social Sciences (IMPACT: IJRANSS)*, Vol. 2, Issue 5, pp. 189-194
49. Bottino,R.,M., Robotti,E.,(2007)."Transforming classroom teaching & learning through technology: Analysis of a case study, *Transforming classroom teaching & learning through technology: Analysis of a case study* ", *Educational Technology & Society* , Vol.(10),N.(4), pp.174-186..
50. Boyce ,S.,Y .,(2012)." Key Influences on Managerial Creativity and Organizational Innovation for Knowledge- based Organizations" : Three I’s to Value, *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol.(2), N. (3),pp.87-91.
51. Briguglio ,C.,(2007). "Educating the Business Graduate of the 21st Century Communication for a Globalized World", *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, Vol.(19), N.(1), pp 1812-9129.

52. Broderick, R. F., Boudreau, J. W., (1991). "Human Resource Management, Information Technology, and the Competitive Edge", Center for Advanced Human Resource Studies, Cornell University ILR School Digital Commons, pp. 1-22
53. Brown, P. Minogue, (2001). "Ameer Medical Education Guide No. 22 Refreshing lecturing: a guide for lecturers", Medical Teacher, Vol. 23, No. 3, pp. 231-244.
54. Camelo, C., Alles, M., F., Navarro, J., R., Ginels, E., S., (2012). "The entrepreneur and innovation in creative firms", International Small Business Journal, Vol. (30), N. (5), pp. 513-535..
55. Carmona, M., G., Marin, G., A., M., (2013). "ICT Trends in Education", Annual International Interdisciplinary Conference, AIIC 2013, 24-26 April, Azores, Portugal, pp. 428-430.
56. Carvalho, R., B., D., Ferreira, M., A., T., (2001). "Using information technology to support knowledge conversion processes", Information Research, Vol. (7), N. (1), pp. 1-20.
57. Celik, A., Iraz, R., Cakici, A., B., Celik, N., (2014). "The effects of employee empowerment applications on organization innovativeness in enterprises: the case of Turkey", European Scientific Journal, vol. (10), No. (10), pp. 99-107.
58. Change: The Contribution of Social Informatics", The Information Society, Vol. (16), pp. 217-232.
59. Cheng, Y., L., T., Boey, K., W., (2015). "Structural Empowerment among Frontline Nurses in Hong Kong: A Study on the Moderating and Mediating Effect of Self-Esteem", Ann Nurs Pract, Vol. (2), N. (3), pp. 1-4..
60. Chevers, D., A., Chevers, J., E., (2014). "The Impact of Information Technology Material Weakness on Corporate Governance Changes in Family-Owned Businesses", International Journal of Business and Social Science, Vol. (5), N. 6(1), pp. 87-96.
61. Cho, J., Laschinger, H., K., S., Wong, C., (2006). "Workplace Empowerment, Work Engagement and Organizational Commitment of New Graduate Nurses", Nursing Leadership, Vol. 19, N. 3, pp. 42-60.
62. Christen, M., Iyer, G., Soberman, D., (2006). "Job Satisfaction, Job Performance and Effort: A Reexamination Using Agency Theory" Journal of Marketing, Vol. (70), pp. 137-150.
63. Chuang, S., F., (2013). "Essential Skills for Leadership Effectiveness in diverse Workplace development", Online Journal for Workforce Education and Development, Vol. 6, Issue. 1, pp. 1-23.
64. Clemons, E., Reddi, S., P., Row, M., C., (1993). "The impact of information technology on the organization of economic activity: the move to the middle 'hypothesis'", Journal of Management Information, Vol. (10), N. (2), pp. 9-35

65. Cordova, W., (2012). "A Comparative Analysis of The Human Resource Management and Development Practices " of Central Bicol State University of Agricola Ture and University of Baguio, The international Journal of social sciences, Vol.(4), No.(1), pp.37-46.
66. Csorny, L., (2013). " Careers in the growing field of information-40 technology services", U.S. Bureau of Labor Statistics , Vol.(2), N.(9), pp.1-8.
67. Demirkıran, M., Taşkaya, S., (2016). " Relationship between Employee Empowerment and Organizational Stress: A Research on Hospital Employees, International Journal of Scientific Study , Vol .(3), Issue.(12), pp.210-216.
68. Dervent, F., (2015). " The effect of reflective thinking on the teaching practices of preservice physical education teachers", Issues in Educational Research, Vol.(25), N.(3), pp.260-275.
69. Digesara, A., N., Khatibi , M., Sotoodeh , M., Asataneh , A., G., Mehdiinia, H., (2013). "Review of MIS Management Information Systems", Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, Vol .(4), N.(12), pp.469-500.
70. Dimitrios, B., Labros, S., Maria, K., Athanasios, K., (2013). " Traditional teaching methods vs .teaching through the application of information and communication technologies in the accounting field : quo vadis?", European Scientific Journal, vol.(9), N.(28), pp73-101
71. Dobre, O ., I ., (2013). " Employee motivation and organizational performance, Review of Applied Socio- Economic Research , Vol.(5), Issue 1, pp.1-8
72. Duguleana , C. , Duguleana , L., (2011). " Efficiency in Higher Education", Bulletin of the Transylvania University of Brasov , Vol. 4 (53), No. 2, pp117-120.
73. Duhaney, D., C., (2000). " Technology and the Educational Process Transforming classroom activities ", Int'l J of Instructional Media Vol. 27, N.(1), pp.67-72.
74. Edinger, E., C., Reimer, R., T., D., Vlies, S., V., D., (2013). " Teach the Teachers – E-Learning in Further Education for Lecturers in Higher -Education" Bulletin of the IEEE Technical Committee on Learning Technology, Vol.(15), N.(4), pp.2-5.
75. Ekeke, H. J. T., Mbachu C. E., (2015). "The Place of Information, Communication and Technology (ICT) in Teaching and Learning in Nigerian Tertiary Institutions." American Journal of Educational Research, vol.(3), no. 3): 340-347.
76. Elnaga , A., Imran, A., (2013), " The Effect of Training on Employee Performance", European Journal of Business and Management , Vol.(5), N.(4), pp.137-147
77. Erstad , M., (1997). " Empowerment and organizational change", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol.(9), N.(7), p325-333.

78. Ezziane, Z., (2007). "Information Technology Literacy: Implications on Teaching and Learning". Educational Technology Society, Vol.(10),N. (3), pp.175-191.
79. Falola, H., O., Osibanjo, A., O., Ojo, S., I., (2014), " Effectiveness of Training and Development on Employees Performance and Organization Competitiveness in Nigerian Banking Industry" Bulletin of the, Series V: Economic Sciences • Vol. (7) No.(56).pp.161-170..
80. Fernandez, V., Sallan, P., S., G., M., (2009). " Podcasting: A new technological tool to facilitate good practice in higher education", Computers & Education 53, pp.385-392.
81. Fitzgerald, H., E., Bruns, K., Sonka, S., T., Furco, A., Swanson, L., (2012). " The Centrality of Engagement in Higher Education", Journal of -Higher Education Outreach and Engagement, Vol.(16), N.(3), pp. 7-27
82. Flanagan, J., L., (2008). " Technology : The Positive And Negative Effects On Student Achievement", thesis submitted to the Department of Education and Human Development of the State University of New York College at Brockport in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Education.
83. Frackmann, P. (2007). "Higher Education Information Systems, Proposal for an overall Concept for Higher Education Information Systems in Croatia", Furtherance of the Agency of Science and Higher Education in its Quality Assurance Role and the Development of a Supporting Information System ,pp.1-14.
84. Fried, C., B., (2007). " In-class laptop use and its effects on student learning", An International Journal Computers & Education, Vol.(117)N.(10),pp1-9.
85. Gabcanova, I., (2011). " The employees- the most important asset in the organizations", Journal Human Resources Management & Ergonomics Vol(1),N.(1),pp1-12.
86. GanjiNia, H. Gilaninia, S., Sharami, R., P., A., M., (2013). " Overview of Employees Empowerment in Organizations" , Arabian Journal of Business and Management Review, Vol.(3), No.(2) ,pp.38-43.
87. Ganta, V., C., (2014). " Motivation in the workplace to improve employee performance" International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences, Vol.(2), Issue (6),pp.221-230.
88. Ganyaupfu, E., M., (2013). " Teaching Methods and Students' Academic Performance", International Journal of Humanities and Social Science Invention, Vol.(2), Issue (5),pp.29-35.
89. Ganz, F., D., Raanan, O., Khalaila, R., Bennaroch, K., Scherman, S., Bruttin, M., Sastiel, Z., Fink, N., F., Benbenishty, J., (2012). " Moral distress and structural empowerment among a national sample of Israeli intensive care nurses Journal of Advanced Nursing 00(0), 000–000.,pp1-10.

90. Garcia ,M.,L.,S., Cano,E.,V.,(2015)."The impact of Digital Devices in higher education, Journal Educational Technology & Society",Vol. (18),N. (1), pp.106–118.
- 91.Ghatak , U., K., (2015). "Performance Management System – A Noble Approach for Performance Enhancement of an Organization", International Journal of Science and Research ,Vol .(6), issue (1),p357-361.
- 92.Ghaznavi ,M.,R., Keikha, K., Yaghoubi, N.,M.(2011), "The Impact of Information and Communication Technology (ICT) on Educational Improvement", Journal International Education Studies,Vol.(4),N.(2),pp116-125.
- 93.Gherghina ,R., Văduva ,F., Postole ,M.,A.,(2009). "The Performance Management in Public Institutions of Higher Education and the Economic Crisis", Annals Universities Apuleius Series Economical, Vol. (11), N.(2), pp639-645.
- 94.Ghosh, S. Das ,N. ,(2015)." Effective implementation of performance management in higher educational institutions (HEI)", Journal of Scientific Research and Development ,Vol.(2),N.(11),pp. 17-21.
- 95.Gichuhi,D., Ragui,M.,(2013). "Strategic HRM's role in strategic planning implementation by the high education training institutions in Kenya International Journal of Human Resource and Procurement, Vol.(1), Issue.(3),pp1-9.
- 96.Gigliotti,R.,A., Ruben,B.,D.,(2017)." Preparing Higher Education Leaders A Conceptual, Strategic, and Operational Approach", Journal of Leadership Education,Vol.16,Issues.1.pp96-114.
- 97.Gilbert , S. , Laschinger ,H. ,K.,S. Leiter, M.,(2010)." The mediating effect of burnout on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship Behaviors" , Journal of Nursing Management, Vol.(18), Issues .(3), pp. 339–348.
- 98.Goldstein ,P.J. ,Katz, R. N.,(2005),"Academic analytics: The uses of Management information and Technology in higher education ,research study from the Edu cause center for applied research ,Vol.(8),pp.1- 107.
- 99.Graham,J.,R., Harvey,C.,R., Puri,M.,(2015)." Capital allocation and delegation of decision-making authority within firms" Journal of Financial Economics,Vol.(115),pp.449-470
100. Granito,M., Chernobilsky, E.,(2012)." The Effect of Technology on a Student's Motivation and Knowledge Retention",NERA Conference Proceedings ,(17).
101. Griffin,R.,W., Moorhead,G.,(2010)." Organizational Behavior: Managing People and Organizations,9th ed., South-Western, Cengage Learning.
102. Gulavani,U.,T.,Joshi ,M.,(2012)." ICT in Higher Education: Review of Literature from the Period 2004-2011), International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 3, No. 1,pp.20-23.('

103. Gupta ,A., Surbhi, Shaina,(2013). "Human Resource Management Policies for Educational Institutions- A Reassesses", International Journal Of Core Engineering & Management ,Vol.2, ,pp.231-239.
104. Gutiérrez, D., C., Villegas ,E.,G.,(2015)." The importance of teaching methodology in higher education: acritical look", Procedia - Social and Behavioral Sciences ,Vol,(174), pp. 377 – 382.
105. Hafit,N.,I.,A., Asmuni,A., Idris,A., Wahat,N.,W., A.,(2015)." Organizational Culture And Its Effect On Organizational Innovativeness In Malaysian Higher Education Institution ",International Academic Research Journal of Social Science,Vol.(1),N.(2),pp.118-124
106. Handler ,B.,(2010)." Teacher as Curriculum Leader: A Consideration of the Appropriateness of that Role Assignment to Classroom-Based Practitioners", International Journal of Teacher Leadership ,Vol.(3),N.(3),pp.32-42.
107. Harris, J.N., Russell ,Z.,A., Maher ,L.,P., Ferris ,G.,R.,(2015)," Power, Politics, and Influence in Organizations ",International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2nd ed, Vol.(18),pp.770-775.
108. Hasani, K.& Sheikhesmaeili ,K.,(2016)." Knowledge management and employee empowerment A study of higher education institutions", journal is Kybernetes , Vol. (45), Issue. (2), pp. 337 - 355 .
109. Hassan, N.,R.,(2009)." New Approaches to Studying Information Technology: Escaping the Organizational Straightjacket, Informing Science Journal,Vol.(9),pp243-260.
110. Hasselbring ,T.S.,(2000)." Use of Computer Technology to Help Students with Special Needs"Vol. 10 • No. 2,pp.102-122.
111. Hauck, A., Griffin, M.,T.,Q., Trick ,F.,(2011)." Structural empowerment and anticipated turnover among critical care nurses", Journal of Nursing Management, Vol,(19),pp.275-333
112. Headayetullah,M.,(2010)." Interoperability, Trust,Based information Sharing Protocol and Security Digital Government Key Issue, International Journal of Computer Science and Information Technology, Volume 2, Number 3,pp72-91
113. Hemmatfar,M., Salehi,M., Bayat,M.,(2010)." Competitive Advantages and Strategic Information Systems",International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 7,pp.158-169.
114. Hengst,M.,D.,Sol,H.,G.,(2001)."The Impact of Information and Communication Technology on Interorganizational Coordination: Guidelines from Theory,"Special Series on Information Exchange in Electronic Markets Volume 4 No 3,pp.129-138.
115. Homayounizadpanah, Baqerkord,(2012)." Effect of Implementing Performance Management on the Productivity, Efficiency and Effectiveness of the Chabahr Municipal Employees", Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology ,Vol.4,N.,(12),pp. 1767-1784

116. Hoque,S.,M.,S., Alam,S.,M.,S.,(2010)." The Role of Information and Communication Technologies (ICTs) in Delivering Higher Education – A Case of Bangladesh", Journal International Education Studies, Vol.(3) .N.(2), pp.97-106.
117. Hussain,I., Safdar,M.,(2008)." Rolle of information technologies in teaching learning Process: Perception of the Faculty", Journal of Distance Education,Vol.(9),N.(2),pp.46-56.
118. Hussein, N., Omar,S., Noordin,F., Ishak, N.,A.,(2016)." Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study", Procedia Economics and Finance,Vol.(37),pp.512-519.
119. Huxley ,L., Hall, V.,(1996). "Human Resource Management in Higher Education : idiom and incidence", Research in Post-Compulsory Education ,Vol (1),N.(1) ,pp.76-85.
120. Ionescu , M., C., (2013)." Predicting professional performance of higher education teachers", 5th International Conference EDU-WORLD 2012 - Education Facing Contemporary World Issues, Procedia - Social and Behavioral Sciences Vol.(76),pp. 393 – 397.
121. Jadhav,M.,M,S., Patankar,P.,S.,(2013)." Role of Teachers' in Curriculum Development for Teacher Education" For National conference on Challenges in Teacher Education, Physical Education and Sports Sub theme Teachers as curriculum developers Organized by Department of Education and Physical Education Mahavir Mahavidyalaya, Kolhapur
122. Jaffer,S., ambi,D.,N., Czerniewicz,L.,(2007)." The role of ICTs in higher education in South Africa: One strategy for addressing teaching and learning challenges", International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology (IJEDICT, Vol. 3, Issue 4, pp. 131-142.
123. Jankingthong, K., Rurkkhum, S.,(2012)." Factors Affecting Job Performance A Review of Literature", Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts,Vol.(12),N.(2) ,pp.115-127.
124. Jeffrey ,B., Craft ,A.,(2004)." Teaching creatively and teaching for creativity distinctions and relationships", Journal Educational Studies,Vol.(30),N.(1),pp.77-87.
125. Jhuree,v.,(2005)." Technology integration in education in developing countries: Guidelines to policy makers, International Education Journal, Vol.6N.(4),pp. 467-483
126. John ,S ., P., (2015)."The integration of information technology in higher education: a study of faculty's attitude towards IT adoption in the teaching process", Contaduría Administration ,Vol.(60), N. (1), pp. 230-252.

127. Johnson,D.,W., Johnson,R.,T., Smith,K.,R.,(1991)." Cooperative Learning", Increasing College FaculV Instructional Productiviv" Smith ASHE-ERIC Higher Education Report No. 4,pp.1-168.
128. Karikari , A., F., Boateng , P., A., Ocansey , E .O. N. D. (2015)."The Role of Human Resource Information System in the Process of Manpower Activities", American Journal of Industrial and Business Management ,vol.(5),pp. 424-431
129. Kaur,G.,(2011)." Study and Analysis of Lecture Model of Teaching", International Journal of Educational Planning & Administration, Vol.(1), N (1), pp. 9-13.
130. Kenny,J.,(2008)," Efficiency and effectiveness in higher education", View Australian University, vol. 50, no. 1,pp.11-19.
131. Keramati, A.,(2007)." Assessing the Effects of Information Technology on Firm Performance Using Canonical Correlation Analysis: A Survey in Iran Car Part Suppliers Sector", Proceedings of world academy of science, engineering and technology Vol.(21),pp.392-399.
132. Khan ,M.,S., Khan ,I., Din ,S.,U., Ismail, H., M., Khattak ,R. Jan ,R., (2015). "The impacts of ICT on the students' Performance A Review of Access to Information" , Research on Humanities and Social Sciences, , Vol.(5), No.(1),pp.85-94..
133. Khan,R.,A.,G., Khan,F.,A., Khan,M.,A.,(2011)." Impact of Training and Development on Organizational Performance",Global Journal of Management and Business Research,Vol,(11),issue(7),pp1-7.
134. Khoshal,A., Keshtegar ,A.,(2010)."the effect of structural empowerment and organization commitment on job satisfaction of the personnel" university of birjand", the Journals social science, Vol .(11), N.(7), pp.1234-1241.
135. Khoshhal,A., Keshtegar, A.,(2013)." The effect of structural empowerment and organization on job satisfaction of the personnel at Islamic Azad University of Birjand",the Journal social sciences ,Vol.(11),N.(7),pp.1236-1241.
136. Kimwary ,M.,C. Chirure ,H.,N., Omondi, M.,(2014)." Teacher Empowerment in Education Practice: Strategies Constraints and Suggestions", IOSR Journal of Research & Method in Education, Vol.(4), Issue (2) ,PP. 51-56.
137. Kleiman, P., (2008) 'Towards transformation: conceptions of creativity in higher education', Innovations in Education and Teaching International, Vol.(45),N.(3), pp.209 — 217 .
138. Kling, R.,(2000)." Learning About Information Technologies and Social-
139. Knol,J., Linge,R.,V.,(2009)." Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment on nurses" Journal compilation of A dvanced Nursing,Vol.(65),N.(2),pp359-370.

140. Koskinen ,M., Luomala ,J., Maaranen ,P.,(2012)." Ict-Related intangibles and Organizational innovation :indicators for Improving connectedness and Flexibility." An Interdisciplinary Journal on Humans in ICT Environments, Vol.(8),N.(1),pp24-45.
141. Koskinen ,M., Luomala ,J., Maaranen ,P.,(2012)." Ict-Related intangibles and Organizational innovation :indicators for Improving connectedness and Flexibility." An Interdisciplinary Journal on Humans in ICT Environments, Vol.(8),N.(1),pp24-45
142. Kozma,R.,B.,(2003)." Technology and Classroom Practices:An International Study", Journal of Research on Technology in Education, Vol. 36 N. 1,pp.1-14 -Kay,R.,H., Lauricella,S.,(2011)." Unstructured vs. Structured Use of Laptops in Higher Education", Journal of Information Technology Education, Vol.(10),33-42.
143. Krishnaveni,R., Meenakumari,J.,(2010)." Usage of ICT for Information Administration in Higher education Institutions – A study",International Journal of Environmental Science and Development, Vol. 1, No. 3,pp.282-286.
144. Kulkarni,M.,P.,P.,(2013)." Literature Review on Training development and quality of work life" , Journal of Arts, Science & Commerce, Vol.(5), Issue.(2),pp.136-143.
145. Kumar ,A., Arya,K.,P.,S.,(2016)." Changing Role of Information & Communication Technology (ICT) Management in the Higher Education Sector", The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM), Vol. 4, No. 2,pp.24-29.
146. Kumar,M.,P.,(2014)." Information Technology: Roles, Advantages and Disadvantages", Information Technology: Roles, Advantages and Disadvantages, Vol 4, Issue 6,pp.1020-1024
147. Kyllonen ,P.,C.,(2012)." The Importance of Higher Education and the Role of No cognitive Attributes in College Success ،"Pensamiento Educativo. Revisit de Investigation Educational Latino Americana, Vol. (49),N.(2),pp.84-100.
148. LaPrade ,K., Gilpatrick , M. Perkins ,M., (2014)." Impact of Reflective Practice on Online Teaching Performance in Higher Education" , Merlot Journal of Online Learning and Teaching, Vol. (10), No.(4),pp.625-639.
149. Laschinger,H., S., Finegan,J., Shamian,J. Wilk," (2004) .A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work"Journal of Organizational Behavior satisfaction,vol.(10),N.(25),pp.527-545.
150. Leftheriotis, L., Giannakos, M.,N.,(2014),"Using social media for work: Losing your time or improving your work?" Journal computer in human an behavior ,Vol.(31),pp.134-142.

151. Leidner,D.,E., Jarvenpaa,S.,L.,(1995)." The Use of Information Technology to Enhance Management School Education: A Theoretical View, MIS Quarterly, Vol. 19, No. 3, pp. 265-291.
152. Lim, C.-P., Zhao, Y., Tondeur, J., Chai, C.-S., & Tsai, C.-C. (2013). Bridging the Gap: Technology Trends and Use of Technology in Schools. Educational Technology & Society, 16 (2), 59–68
153. Liu,S., Breit,R.,(2013)." Empowering and Engaging Students in Learning Research Methods, Journal An international, Vol.(40) , pp.150-168.
154. Llomäki ,L., (2008). "The effects of ICT on schoolteachers' and students' perspectives, The University of Turku Finland,pp.11-18.
155. Lqbal, S., Hashmi , M.,S.,,(2015)." Impact of Perceived Organizational Support on Employee Retention with Mediating Role of Psychological Empowerment Pakistan " ,Journal of Commerce and Social Sciences, Vol. (9),N. (1), pp.18-34..
156. Lqbal,A., Latif,F., Ijaz,M., Mushtaq ,H.,(2015)." Factors affecting the employees performance a case study of banking sector in Pakistan", European Journal of Business and Social Sciences, Vol.(4), No. (8),pp.309-318.
157. Lytinen ,K.,(1987)." Different Perspectives on Information System Problems and Solutions" , Am Computing Surveys, Vol. (19), No. (1), pp.1-42.
158. Makasi, A., Govende, K.,(2015)." Evaluating Value Chains in :Tertiary :education setting the development al agenda for Africa" European Journal of Business and Social Sciences, Vol.(4), No. (2),pp.30-43.
159. Management System , Spiru Harte University, Bucharest, Romania, adina, Review of General Management" , Vol .(17), Issue .(1),pp.188-149..
160. Manojlovich,M.,(2007)."Powerand Empowerment in Nursing: Looking Backward to Inform the future",Journal of issues in nursing ,Vol.(12),N.(1),pp.1-9.
161. Mansell, R. (1999) 'Information and Communication Technologies for Development: Assessing the potential and the risks', Telecommunications Policy, 23(1): 35-50.
162. March ,S.,T., Smith, Smith, G.,F.,(1995). "Design and natural science research on information technology", Information and Decision Sciences Department, Carlson School of Management university of Minnesota, USA, Decision Support Systems , Vol .(15) ,pp.251-266..
163. Markos ,S., Sridevi ,S.,(2010)." Employee Engagement: The Key to Improving Performance", International Journal of Business and Management Vol. (5), No. (12),pp.89-96.
164. Markwell, D.,(2003). " Improving Teaching and Learning in Universities, business higher education round table ,issue(18), pp.1-5..

165. Marume,S., B.,M., Ndudzo,P., Chikasha,D.,(2016)." The essence of the principle of delegation of authority" Journal of Research in Humanities and Social Science, Volume.(4),Issue.(6),pp.10-14.
166. Mccleskey ,G.,A.,(2014)." Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development", Journal of Business Studies Quarterly, Vol.(5),N.(4),pp.117-130.
167. McLean, L.,D., (2005). "Organizational Culture's Influence on Creativity and Innovation": A Review of the Literature and Implications for Human Resource Development, Advances in Developing Human Resources Vol. (7), pp.226-246
168. Mehra,P., Mital,M.,(2007)." Integrating technology into the teaching-learning transaction: Pedagogical and technological perceptions of management faculty", International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology(IJEDICT), Vol. 3, Issue 1, pp. 105-115.
169. Menon, S .,A., (2015)." HRM in Higher Education: The Need of the Hour", (IOSR) Journal of Research & Method in Education" , Vol.(5), Issue(6) ,PP 12-14
170. Mensah,F.,B., Dogbe,O.,D.,(2011)." Performance-Based Pay as a Motivational Tool for Achieving Organizational Performance: An Exploratory Case Study", International Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 12,pp270-285.
171. Mikre ,F.,(2011). "The Roles of Information Communication Technologies in Education Review Article with Emphasis to the Computer and Internet", Ethiop. J. Educ. & Sc., Vol. (6), No(2),pp.1-16.
172. Miri,A., Rangriz,H., Sabzikaran,E.,(2011)." The relationship between organizational structure and employees 'empowerment in national Iranian oil products distribution company" Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, Vol. (1), N.(1),pp.51-68.
173. Mishra, A., Akman, I.,A.,(2010). "Information Technology in Human Resource Management: An Empirical Assessment", Public Personnel Management Vol.(39), No.(3),pp243-262..
174. Moghtadaie, L., Taji, M. ,(2016). " Study of the performance of According to talent management approach in higher education), Educational Research and Reviews ", Vol. (11). N (8). pp. 781-790.
175. Mondal ,A. ,Mete ,J.,(2015),. "ICT in Higher Education: Opportunities and Challenges, Bhatler College Journal of Multidisciplinary Studies, Vol. (2),. Ed. Pabitra Kumar Mishra.p1-10.
176. MostefaIder, Al-Sulaiti, A.S.(2015)." Antecedents of Structural Empowerment and the Relationship Between Structural Empowerment and Performance, Proceedings of 9th Asia-Pacific Business Research Conference, 5 - 6, Bayview Hotel, Singapore,p1-23..

177. Motiei ,M.,H., Rostam ,A.,R., Tadbiri ,S.,(2015)." Effects of information technology on employee empowerment job and productivity financial (case study :sepid gatch saveh co), Saussurea Research article, Vol. (3),N.(2), PP: 95-104
178. Muda,I., Rafiki,A., Harahap,M.,R.,(2014)." Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia", International Journal of Business and Social Science, Vol.(5),No. (2),73-80
179. Mullen ,C.,A. ,Murthy ,U., Teague, G.,(2008). "Listening to Those We Serve Assessing the Research Needs of University Faculty",The Journal of Research Administration, Vol.(7), N.(1), pp.10-31.
180. Murcia ,J.,A.,M., Torregrosa ,Y.,S., Pedreño ,N.,B.,(2015)." Questionnaire evaluating teaching competencies in the university environment. Evaluation of teaching competencies in the university", new Approaches in educational research , Vol.(4). N.(1), pp. 54-61.
181. Murumba,J., Micheni,E.,(2017)." Big Data Analytics in Higher Education: A Review",The International Journal of Engineering and Science (IJES),Vol.6,Issues.6, PP 14-21.
182. Mutahi ,N., Busienei ,J.,R.,(2015). "Effect of human resource management practices on performance of public universities in kenya" , International Journal of Economics, Vol.(3), Issue .(10),pp.696-736.
183. Namani,M.,B.,(2010)."The role of information system management decision making an theoretical approach, information management ,N.12,pp109-116.
184. Negi ,P., S.,Negi ,V.,Pandey,A.,C.,(2011)."Impact of Information technology on learning ,Teaching and Human Resource Management in educational Sector, International Journal of computer Science and Telecommunications ,Vol.(2),Issue .(4) ,pp.66-72.
185. Netswera ,F.,G. ,Rankhumise ,E., M. , Mavundla ,T .,R ., (2005). "Employment ion Factors for south African Higher education institutions: A case study" , Journal of Human Resource Management , Vol.(3),N. (2),pp 36-40..
186. Niazi, A., S.,(2011)." Training and Development Strategy and Its Role in Organizational Performance", Journal of Public Administration and Governance, Vol.(1), No. (2),pp.42-57.
187. Nicolaidis, A.,(2012)." Innovative teaching and learning methodologies for higher education Institutions",Educational Research, Vol. 3(8) pp. 620-626
188. Njoku , S.,P.,U.,(2015). "Information and communication technologies to raise quality of teaching and learning in higher education institutions", International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology, Vol. (11), Issue(1), pp. 122-147.

189. Noaman ,A.,Y., Ragab ,A.,H.,M., Fayoumi , A.,G., Khedra, A.,M., Madbouly ,A.,I.,(2013). "Heqam: A Developed Higher Education Quality Assessment Model", Proceedings of the 2013 Federated Conference on Computer Science and Information Systems pp. 739–746.
190. Noel ,M.,D., Daniels,Fm., Martins,P.,(2015)." The Future of Lecture Method as a Teaching Strategy in Community Nursing Education", Journal of Family Medicine & Community Health,Vol.(2),N.(8),pp.1-4.
191. Okoye, P.,V.,C., Ezejiolor, R.,A.,(2013)." The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 3, No. 10,pp.250-268.
192. Olaniyan,D.,A., Ojo,L.,B.,(2008)." Staff Training and Development: A Vital Tool for Organizational Effectiveness", European Journal of Scientific Research, Vol.(28),No.(3),pp.326-331.
193. Olaore,I.,B.,(2014)." The Impacts (Positive and Negative) of ICT on Education inNigeria", Developing Country Studies, Vol.4, No.23,pp154-156
194. Ololube, N. P., Eke ,P. Uzorka,M.C. Ekpenyong,N.S., Nte ,N.T.,(2009). "Instructional technology in higher education: A case of selected universities in the Niger Delta" , Asia-Pacific Forum on Science Learning and Teaching, Vol (10), Issue (2) , Article 7, pp.1-7.
195. Omisore ,B.,O., Nweke , A., N.,(2015). "The Influence of Power and Politics in Organizations", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol.(4), No. (7),pp.146-183..
196. Osmane , M., Hussein,M.,E., Cronje,G.,C., (2010). " Defining Mobile Learning in the Higher Education Landscape" , Educational
197. Osterman,P.,(2006)." The Wage effects of high performance Work organization in manufacturing, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 59), N.(2),pp187-204.
198. Oye ,N., D., Salleh ,M., Iahad,N., A.,(2011)."Challenges of E-Learning in Nigerian university education based on the experience of developed countries ,International Journal of Managing technology Vol.(3),N.(2).pp39-48.
199. Pahurkar ,R.,N.,(2014). "The Comprehensive Approach for Creativity and Innovation—Enhancement and Sustainability in Social Enterprises" , Journal of Management and Sustainability; Vol.(4), No.(2),pp.111-125.
200. Patrick,A., Laschinger,H.,K.,S.,(2006)." The effect of structural empowerment and perceived organizational support on middle level nurse managers' role satisfaction)", Journal of Nursing Management, Vol.(14), pp.13-22.
201. Peciulilauskien, . E. , Barauskait, E.(2007). "Would-Be Teachers Competence in Applying ICT Exposition and Preconditions for Development, Informatics in Education" , Vol. 6, No. 2, pp.397–410..

202. Peciuskien, P., Barkauskaite, M., (2007). "Would-Be Teachers' Competence in Applying ICT: Exposition and Preconditions for Development", *Informatics in Education*, Vol. 6, No. 2, 397–410.
203. Pegu, U., K., (2014). "Information and Communication Technology in Higher Education in India: Challenges and Opportunities", *International Journal of Information and Computation Technology*, Vol(4).N.(5), pp.513-518.
204. Perron, B., E., Taylor, H., O., Glass, J., B., Leys, J., M., (2010). "Information and Communication Technologies in Social Work", *Advances in Social Work*, Vol.(11), No.(1), pp., 67-81.
205. Pilat, R., Andrade, J. E., B., (2012). "Eficacia Formativa: Estrategias de Transferencia, Percepción del Apoyo y Compromiso del Trabajador como - Predictores", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol.(28), N.(1), pp.25-35..
206. Pilati, R., Andrade, J., E., P., (2012). "Training Effectiveness : Transfer Strategies Perception of Support and Worker Commitment as Predictors" , *Journal Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. (28), N.(1), pp.25-35
207. Pingle, S., Natashaa, K., (2011). "Performance Management in Institutes of Higher Education Through Balanced Scorecard : A Conceptual Study" , *GF JMR* , January-June, 2011 , Vol.(2), pp.1-20..
208. Piry, A., Hatamikhbari, H., Janfeshan, K., Ghahramani, M., (2013). "The Role of Information Technology in Human Resource Management", *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol.(3), N.(1), pp1034-1038.
209. Pohl, J., (2004). "The Evolution of Intelligent Computer Software and the Semantic Web" , Published in *Proceedings of InterSymp-2004: The 16th International Conference on Systems Research, Informatics and Cybernetics*, July 29, 2004. 24 pages. RESU84, pp.1-24..
210. Postareff, L., Ylänne, S., L., (2011). "Emotions and confidence within teaching in higher education", *Studies in Higher Education*, Vol. (36), No.(7), pp. 799–813.
211. Potocki, K., A., Brocato, R., C., (1995). "A System of Management for Organizational Improvement" *Johns Hopkins Apl Technical Digest*, Vol.(16), N.(4), pp.402-412.
212. Potoki, K., A., Birocato, R., A., (1995). "A System of Management for Organizational Improvement", *Johns Hopkins Apl technical digest*, Vol. (16), N.(4), pp. 402-412.
213. Pour, B., S., (2014). "Analysis of the Impact of Information Technology, and Perceived Organizational Justice on Employee Empowerment (Case Study: Payame Noor University of Kermanshah Province)", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol.(5), No.(20), pp.3037-3047

214. Pranevičienė, B., (2011). "Legislative Discretionary Powers of the Executive Institutions in the Field of Regulation of Higher Education in Lithuania", *Jurisprudence*, Vol. (18), N. (2), pp. 547–560.
215. Prince, M., J., Felder, R., M., Brent, R., (2007). "Does Faculty Research Improve Undergraduate Teaching? An Analysis of Existing and Potential Synergies", *Journal of Engineering Education*, Vol. (96), N. (4), pp. 283-294
216. Prince, M., (2004). "Does Active Learning Work? A Review of the Research" *Journal of Engr. Education*, Vol. (93), N. (3), pp. 223-231 ..(
217. Puncreobutr, V., Wattanasan, P., (2016). "Structural Empowerment and Organizational Commitment of Lecturers in Private International Educational Institutions at Thailand", *Journal of Education and Practice*, Vol. (7), N. (11), pp. 162-166.
218. Qudah, S., Melhem, Y., (2011). "Impact of Information and Information Technology on Empowerment of Employees Private School Sector in Northern Region in Jordan", *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)* Vol. 2, N. (1), pp. 40-48
219. Ramesh, R., Kumar, K., S., (2014). "Role of Employee Empowerment in Organizational Development" *International Journal of scientific research and management*, Vol. (2), issue (8), pp. 1241-1245.
220. Ramos, A., O., Alés, Y., B., (2014). "Empowering Employees: Structural Empowerment as Antecedent of Job Satisfaction in University Settings", *Psychological Thought*, Vol. (7), N. (1), pp. 28–36..
221. Rasheed, M., I., Aslam, H., D., (2010). "Motivational Issues for Teachers in Higher Education: A Critical Case of IUB", *Journal of Management Research*, Vol. (2), N. (2), pp. 1-23.
222. Reddy, G., S., Srinivasu, R., Rikkula, S., R. Rao, V., S., (2009). "Management Information System to Help Managers for Providing Decision Making in an organization", *International Journal of Reviews in Computing*, pp. 1-6.
223. Reddy, M., Andrade, H., (2010). "A review of rubric use in higher education, *Assessment & Evaluation in Higher Education*", Vol. (35), N. (4), pp. 435-448.
224. Retalis, S., Avgeriou, P., (2002). "Modelling Web-Based Instructional Systems", *Journal of Information Technology Education*, Volume 1 No. 1, pp. 25-41
225. Rinkevich, J., L., (2011). "Creative Teaching: Why it Matters and Where to Begin", *Journal of Educational Strategies*, Vol. (84), pp. 218-223.
226. Ross, S., M., Morrison, G., R., Lowther, D., L., (2010). "Educational Technology Research Past and Present: Balancing Rigor and Relevance to Impact School Learning", *CONTEMPORARY EDUCATIONAL TECHNOLOGY*, Vol. 1, N. (1), pp. 17-35.

227. Rozman,R., Vračar,A.,S.,(2013). "Creativity and innovation Large Enterprises - case of Slovenian Enterprises ", Dynamic Relationships Management Journal,Vol(2),N.(2),pp.15-28.
228. Rufai,I.,A.,(2014)." The Impact of Communication Technologies on the Performance of Smes . in A developing : Nigeria asa case study, EJISDC ,Vol. 65, N.7, pp.1-22
229. Ryhan,E.,Mohammed,F.,R.,(2013)."Technology Role in Higher education and its impact on Knowledge Facilitation",International Journal of scientific &Technology research Vol.(2),Issue.(11),pp.193-198.
230. Rynes,S.,L., Gerhart,B., Minette,K.,A.,(2004)." The Importance of Pay in employee motivation :Discrepancies between what people say and what they do", Journal Human Resource Management, Vol. (43), N. (4), pp. 381–394.
231. Saberi,A., Khadem,B.,(2015)." Explaining the Role of Information Technology in Human Resource Development (Case Study: Staff and Faculty Members of Islamic Azad University, Darab), International Journal of Economy, Management and Social SciencesVol(4), No (1), pp. 67-74.
232. Safdar,M.,R., Sher,F., Iqbal,S., Shakir,K.,A., Ali,W., Sohail,M.,M., Saeed,S.,(2012)." The Role of Information Technology in Education Sector (A Case Study of Faisalabad – Pakistan", International Journal of Asian Social Science, 2(8), pp. 1294-1299.
233. Sangrà, A. Sanmamed ,M .G.,(2010)." The role of information and communication technologies in improving teaching and learning processes in primary and secondary schools", Journal Research in Learning Technology, Vol. (18), No.(3), 207–220.
234. Santos,S.,B., D.,L., Kupczynski,L., Bain,S.,F.,(2016)." The Lecture Method is D-E-A-D", Ocus on Colleges, Universities and Schools ,VOL.(10), N.(1),pp.1-7.
235. Sarfo ,F.,K., Elen ,J., (2014). "Towards an instructional design model for learning environments with limited ICT resources in higher education" , African Educational Research Journal, Vol.(2),N.(2), pp. 85-95.
236. Sarkar,S.,(2012)." The Role of Information and Communication Technology ")ICT) in Higher Education for the 21st Century The Science Probe, Vol. (1), N.(1), pp. 30-41
237. Schroeter ,K. (2010)." Structural Empowerment: The Magnet Model Applied to Perioperative Nursing", AORN Journal, Vol.(92), N.(2),pp.220-223
238. Sedgwick,M., Spiers,J.,(2009)," The Use of Videoconferencing as a Medium ,for the Qualitative Interview".International Journal of Qualitative Methods,Vol. 8(1),pp.1-11.
239. Seibert,S.,E., Wang,G., Courtright,S.,H.,(2011)." Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations:

- A Meta-Analytic Review", Journal of Applied Psychology Vol. 96, No. 5, 981–1003.
240. Seshadri, D., V., R., Tripathy, A., (2006). " Innovation through Intrapreneurship The Road Less Travelled, Vikalpa, Vol.(31),N.(1),pp.17-29.
241. Shabbir, J. , Salaria, R., A., (2014). "Impact of Internal Marketing on Employee Job Satisfaction: An Investigation of Higher Education Institutes of Pakistan" , Journal of Marketing Management ", Vol.(2), No.(2), pp. 239-253.
242. Shamsan, R., M., Otieno, M., (2015). " Effects of Strategic Public Relations on Organization Performance: A Case Study of Kenya Red Cross Society", International Journal of Scientific and Research Publications, Vol.(5), Issue.(9), pp.1-12
243. Shapiro, C., Varian, H., R., (1999). "Information Rules, A strategic Guide to the E Net work Economy , Harvard Business School Press Boston, Massachusetts, pp.1-352..
244. Shaqiri, A., B., (2015). " Information technology and management", Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, Vol .(1), No.(1), pp.166-177.
245. Sharma, P., Sharma, R., (2014). " Examining the Impact of Training Practices and Employee Empowerment on the Organizational Productivity A Study of Banking Sector in Gwalior Region", Journal of general management research, Vol. (1(Issue(1)), pp. 51–64.
246. Shobaki, M., J., Naser, S., S., A., Amuna, Y., M., A., (2017). " The Efficiency of Information Technology and its Role of e-HRM in the Palestinian Universities" International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS), Vol. 1 Issue 5, pp. 36-55
247. Silva, A., (2016). " What is Leadership", Journal of Business Studies Quarterly, Vol.(8), N.(1), pp.1-5.
248. Soliman, M., Karia , N., (2015). " Higher Education Competitive Advantage Enterprise Resource Planning Systems" International Journal of Research in Management & Technology , Vol.(5), N .(5) , pp. 380-348.
249. Steinert, Y., Snell, L., S., (1999). " Interactive lecturing: strategies for increasing participation in large group presentations" Journal Medical Teacher, Vol.(21), No. (1), pp.37-42.
250. Sun , R., Gregor , R., Keating , B., (2016). " Information Technology Platforms: Conceptualization and a Review of Emerging Research in IS Research, Australasian Conference on Information Systems Sun, pp.1-20.
251. Sutherland, T., S., (1976). " The Lecture Method", NACTA Journal, Vol.(8), pp.30-33.
252. Talebian , S. , Mohammadia , H ., M., Rezvanfar, A., (2014). " Information and communication technology (ICT) in higher education: advantages, sadvantages, conveniences and limitations of applying e-learning to

- agricultural students in Iran", Journal Procedia - Social and Behavioral Sciences ,Vol.(152), pp. 300 – 305.
253. Taleghani ,M. , Akhlagh , E.,M., Salimi ,A., M.,(2013)." The Impact of information Technology Application on Personal Empowerment of Social Security Organization in Guilan Province", interdisciplinary Journal of contemporary research in business , VOL.(5), N. (1) ,pp1089-1094.
254. Technology & Society, Vol .(13), N.(3) ,pp12-21.
255. Teixeira, A.,S., Figueiredo ,M.D.C.B.,(2015). "Nursing empowerment and job satisfaction: an integrative review according the Structural Theory", Journal of Nursing Referência, Série, (4),N.(6),pp.151-158.
256. Tiwari,P., Saxena,K.,(2012)." Human Resource: Management :Practices a comprehensive review ", Journal Pakistan business review ,Vol.(13) ,N.(4),pp669-705.
257. Toyin,A.,S.,(2016)." Impact of Information Communication Technology onTeaching and Learning of Business Education", Scholarly Journal of Education Vol. (5),N.(1), pp. 1-6
258. Türk,K.,(2016)." Performance Management of Academic staff and its effectivenesss to teaching and research based the example of Estonian universities", TRAMES, Vol.N.20, N.1,pp. 17–36.
259. Ukil,M.,I.,(2016)." The Impact of Employee Empowerment on Employee Satisfaction and Service Quality: Empirical Evidence From Financial Enterprizes in Bangladesh", Verslas: Teorija ir praktika / Business: Theory and Practice,Vol.17,N.(2),pp. 178–189.
260. Ulmer, W., Watson ,L.,W., Derby ,D.,(2007). " Perceptions of Higher Education Faculty Members on the Value of Distance Education , The Quarterly Review of Distance Education" , Vol .(8),N.(1) , pp. 59–70.
261. Usun,S., Fakültesi ,E.,(2004)." Important LearningDimensions influencing Undergraduate Students Learning and Academic Achievement in higher education" the Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET ,vol. 3 Issue 4 ,pp15-27.
262. Uznbacak , H. , H., (2015)." The Impacts of employee empowerment on innovation survey on esparto and burdur organization industrial zones", The Journal of International Social Research,Vol.(8),issue.(37),pp.979-989.
263. Uzohue,C.,E., Yaya,J.,A., Akintayo,O.,A.,(2016)." A Review of Leadership Theories, Principles Styles and their Relevance to Management of Health Science Libraries in Nigeria", Journal of Educational Leadership and Policy, Vol. 1, No. 1, 2016, pp. 17-26.
264. Uzunbacak,H.,H.,(2015)." The Impacts of employee Empowerment on innovation A surray Onisparta and Burdue Organized Industrial Zone",The Journal of International Social Research,Vol.(8),issue.(37),pp.977-989.

265. Václav,O., Antonín,P., Petra.,J.,(2011)." Processes, Performance Drivers and ICT Tools in Human Resources Management", Journal of Competitiveness, Issue .(2),pp.58-70.
266. Veerajuu ,R. ,P.,S.,P., Rao ,A.,S. (2011)," Benefits of video Conferencing", International Journal of Hybrid Computational Intelligence,Vol.(4),N(1-2),pp.39-42 .
267. Veljanoska,F., Axhiu,(2013)." Information Systems as Support to Corporate Management," Management Information Systems, Vol. (8), No.(4), pp. 3-9
268. Vinesh,D.,N.,(2014)." Role of Training & Development in an Organizational Development" International Journal of Management and International Business Studies,Vol.(4),N.(2),pp.213-220.
269. Viswesvaran ,C. ,Ones, D. ,(2000)"Perspectives on models of job Performance "International Journal of selection and assessment ,Vol.8,N.4,pp.216-226
270. Wagner,J.,I.,J. Ummings,G., Smith,D.,L. Olson,J., Anderson,L., Warren,S.,(2010). " The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses: a systematic review, Journal of Nursing Management, Wagner ,Vol.(18),pp.448-462.
271. Welty,W.,M.,(1989)." Discussion Method Teaching: A Practical Guide, To Improve the Academy,
272. West,G.B.,(1999). Teaching and Technology in Higher Education: Changes and Hallenges,Journal sage education ,Vol.(10),issue.(4),pp.1-9.
273. Wilson,K.,B., Mensah,I.,T., Boateng,K.,A.,(2014)." Information and Communication Technology use in Higher education :Perspectives from student," European Scientific Journal vol.10, No.19,pp.161-171.
274. Winston, B., E., Patterson, K.,(2006)." An Integrative Definition of Leadership", International Journal of Leadership Studies, Vol.(1),N.(2), pp. 6-66.
275. Wlodarsky,R.,L., Walters,H.,D.,(2006)." The Reflective Practitioner in Higher Education: The Nature and Characteristics of Reflective Practice Among Teacher Education Faculty", Journal National forum of teacher education ,Vol.(16),N.(3),pp.1-16.
276. Yahchouchi, G., Bouldoukian, N.,(2014)." Empowerment , Job Insecurity and Quality of Job Performance of Faculty Members an Empirical Analysis ", European Journal of Educational Sciences ,Vol.(1), No.(2),pp.283-296.
277. Yang,p. Liu,p. Chen,p. Xiaoyan,p.(2014). "The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinesenurses' job satisfaction", journal Applied Nursing Research,pp.1-6
278. Yaseen,A.,(2015)." Recruitment and Selection Process of Higher Education Sector and Its Impact on Organizational Outcomes", International Journal of Human Resource Studies,vol.(5),N.(4),pp.79-94.

279. Yusuf,M.,O.,(2011)." Student-Teachers' Competence and Attitude towards Information and Communication Technology: A Case Study in a Nigerian University", Contemporary Educational Technology,Vol. 2,N.(1),pp. 18-36.
280. Zainon,N., Salleh,H.,(2011)." Dimensions of information technology infrastructure flexibility in improving management efficacy of construction industry perspective: A conceptual study", African Journal of Business Management Vol.5 (17), pp. 7248-7257.
281. Zakaria,Z., Shariff,N.,M.,(2011)." Information Technology in Distance Education:Challenges and Strategies", Malaysian Journal of Distance Education Vol.8,N. (2), pp.61-72.
282. Zuppo,C.,M.,(2007)." Defining ICT in a boundary less world1The development of a working hierarchy",International Journal of Managing Information Technology ,Vol.(4),N.(3),pp.13-22.

C. Dissertation & Thesis

1. and Their Experience of Co-worker Incivility and Burnout", thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree in Master of Science, The University of Western Ontario London, Ontario, Canada.
2. Arasti, Z., Falavarjani ,M.,K., Imanipour ,N.,(2012). " Study of Teaching Methods in Entrepreneurship Education for Graduate Students", Higher Education Studies Vol.(2), No.(1),pp.1-10.
3. Aronow,J.,A.,P.,(2004). " THE Impact of Organization Politicson the Work of The Internal Human Resource Professional , A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
4. Bawafaa,E.,(2014)." The influence of resonant leadership and structural empowerment on the job satisfaction of registered nurses", A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Nursing, The School of Graduate and Postdoctoral Studies The University of Western Ontario London, Ontario, Canada.
5. Bushell, P.,(2013)." New Graduate Nurses' Structural Empowerment
6. Callicutt, J.D ,(2015). Structural empowerment influence on Nursing Outcomes in magnetm and non-magnetm Heal Thrace Organization , A Dissertation Submitted to the Faculty of the Graduate School at The University of North Carolina at Greensboro,in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy
7. Chebet, R. ,(2013). " Empowerment of Teachers and Performance of Privates Secondary Schools in Biomet County , Kenyya , A research Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Award of Master of business administration , School of Business, University of Nairobi.

8. Fernandez,F., Moldogaziev,T.,(2011)." A Causal Model of the Empowerment Process: Exploring the Links between Empowerment Practices, Employee Cognitions, and Behavioral Outcomes", Paper presented at the 11th National Public Management Research Conference, Maxwell School, Syracuse University, Syracuse, New York, June 2-4, 2011
9. Jern ,A.,(2009)." Helsinki university of technology Faculty of Electronics, Communication, and Automation", Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Technology
10. Kandiri,G.,M., (2014)." Effective Implementation of Technology Innovations in Higher Education Institutions: A Survey of Selected Projects in African Universities", A Thesis Submitted to the School of Business in Partial Fulfillment of the Requirements for the Award of the Doctor of Philosophy in Management Information Systems of Kenyatta University
11. Keskin,E.,(2003)." Information technology :analysis of its effects in selected Turkish companies", in partial fulfillment of the requirement for the degree of master of science in the department of science and technology policy studies, the middle east technical university.
12. Korm,R.,(2011)." The Relationship between Pay And performance in The Cambodian civil Service" A thesis submitted for the degree of Professional Doctorate in Public Administration, The University of Canberra.
13. Lau,W.,K.,J.,(2010). " Empowerment of non-academic personnel in higher education: exploring associations with perceived organizational support for innovation", Of a thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the Doctor of Philosophy degree in Educational Policy and Leadership Studies) Higher Education in the Graduate College of The University of Iowa.
14. Lin,K.(2010), "The impact o of E-conferencing Application on Business travel decision Making A qualitative Enquiry" A thesis submitted to the Faculty of the University of Delaware in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Hospitality Information Management.
15. Martin ,T.,A.,(2010)." Formal and informal power , access to work empowerment structures and intent to stay", a research paper submitted to the graduate school in partial fulfillment of the requirements for the degree master of science or the degree ball state university Muncie ,Indiana.
16. Master of Science Degree, in Training and Development Approved, the Graduate College, University of Wisconsin – Stout.
17. Men , L.,R.,(2010),"measuring the impact of leadership style and employee on perceived organizational reputation", doctoral student school of communication university of Miami

18. Men , L.,R.,(2010),"measuring the impact of leadership style and employee on perceived organizational reputation", doctoral student school of communication university of Miami
19. Mhlongo,F.,N.,K,(2001). "Teacher Empowerment as a strategy for Educational change , Dissertation submitted to the faculty of education in fulfilment of the requirements for the degree of Master of education, In the Department of Educational Planning and Administration, at the University of Zululand..
20. Mota ,A .,(2015)." Structural Empowerment: A Qualitative Inquiry Into the Work Life of the Oncology Nurse", Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree alph C. Wilson, Jr. School of Education St. John Fisher College.
21. Ndegwa,T.,(2015)." Perceived Relationship between Employee Empowerment and Organizational performance among Commercial Banks in Kenya, A research Project Report Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement s for the Award of the degree of master Degree of Master of Business Administration school of Business Unviersity of Nairobi.
22. Obrien ,J. L .,(2010). " Structural Empowerment Psychological Empowerment and Burnout in Registered Taff Nurses Working in Outpatient Dialysis", A dissertation submitted to the Graduate School- Newark Rutgers, The State University of New Jersey In partial fulfillment of the requirements For the degree of Doctor of Philosophy..
23. Ordorika,I.,(1999). " Power, Politics , and Change in Higher Education The Case of The national autonomous university of mexico, A Dissert ation submitted to the School of education and the committee on Graduate Studies of soft Stanford or university Partial Fulfil lament of the Requirement for the Degree of Doctor of philosophy.
24. Paile,N.J.,(2012)." Staff Perceptions of the Implementation of A performance Management and Developments System: Father Smangaliso Mkhatswa casestudy". Submitted in fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Public Administration, University of south Africa.
25. Parsons,P.,G. ,(2000) ." Performance Management and Academic Workload in Higher Education , Dissertation submitted in fulfilment of the requirements, for the M.TECH: Human Resource Management in the Faculty of Management - Capet Technicon.
26. Proctor,C.,(2014)." Effective Organizational Communication Affects-22 Employee Attitude, Happiness, and Job Satisfaction" A Thesis submitted to Southern Utah University In partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts Professional Communication, Southern Utah University.
27. Richard ,B.,(2014)." The effect of motivation on employees ' Performance : Empirical evidence from the brong ahafo education directorate" , Thesis submitted to the Department of Managerial Science,

- Kwame Nkrumah University of Science and Technology in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of business administration , School of Business, KNUST.
28. Richard, B., (2014). " The Effect of Motivation on Employees' Performance : Empirical Dence from the Brongahafo Education Directorate, A Thesis submitted to the Department of Managerial Science, Kwame Nkrumah University of Science and Technology in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business administration (HRM OPTION)." College of Art and Social sciences
 29. Richardson, F., W., (2014). " Enhancing Strategies to Improve Workplace Performance" ,Doctoral Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration, Walden University
 30. Riggins, A., M., L., (2014). " Nurses perceptions of structural empowerment a practice review process pilot " A project submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Nursing Practice (DNP) in the California State University Northern California Consortium DNP Program California State University, Fresno and San José State University.
 31. Tavia, C. Y. L. (2012), " "Structural Empowerment among Frontline Nurses in Hong Kong :A Study of Cultural and Personality Factors" A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy at The University of Hong Kong.
 32. Thuss ,M ., E., (2014). " Nursing clinical instructor experiences of empowerment in Rwanda: Applying Kantars and Spritzers Theories, Graduate Program in Nursing, A thesis submitted in partial fulfillment of requirements for the degree of Master of Science in Nursing, The University of Western Ontario
 33. Tsai, M. C. H., (2012). "An Empirical Study of the Conceptualization of Overall Organizational Justice and Its Relationship with Psychological Empowerment , Organizational Commitment and Turnover Intention in Higher Education, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of , Doctor of , University of Washington.
 34. Walston ,L., E., (2012). "Structural empowerment and job satisfaction among nurses" , A research paper submitted to the graduate school in partial fulfillment of the requirements for the degree masters of science , ball state university Muncie , Indiana.



الملاحق

الشهادة	الجنس	مكان العمل	استاذ	استاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد	الاجمالي
دكتوراه	انثى	كلية الاداب	٣	١٣	١٦		٣٢
		كلية الادارة والاقتصاد	١	١١	٢		١٥
		كلية التربية للبنات	١	٧	٨		١٦
		كلية التربية للعلوم الانسانية	٦	١١	٢٢		٤٥
		كلية التربية للعلوم الصرفة	٤	١٣	٢٠		٣٧
		كلية التمريض		١	١		٢
		كلية الزراعة	٥	٢٨	٢٠		٥٣
		كلية الصيدلة		٩	٧		١٦
		كلية الطب	٤	١٥	٢٢		٤١
		كلية الطب البيطري	٥	٥	٢		١٢
		كلية العلوم	٩	٢٨	٢٢		٥٩
		كلية الفنون	١	١	١		٣
		كلية القانون		١			١
		كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	٢	٢	٣		٧
		كلية الهندسة		٦	١٢		١٨
		كلية تربية القرنة			٢		٢
		كلية طب الاسنان			١		٢
		كلية علوم البحار			٣	٢	٥
كلية علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات			٩	٣	١٢		
		اجمالي الاثاث	٤١	١٧٠	١٦٧		٣٧٨
دكتوراه	ذكر	كلية الاداب	٢٥	٦١	٣٧		١١٣
		كلية الادارة والاقتصاد	٧	٢٤	٢٣		٥١
		كلية التربية للبنات	٤	١١	١٥		٣٠
		كلية التربية للعلوم الانسانية	٣١	٤٠	١٦		٨٧
		كلية التربية للعلوم الصرفة	٣٣	٤١	١٧		٦٩
		كلية التمريض	١	٣	١		٨
		كلية الزراعة	٢٢	٤٦	٣٥		١٠٣
		كلية الصيدلة	٣	١٤	١٣		٣٠
		كلية الطب	١٨	٤١	٤٤	١	١٠٤
		كلية الطب البيطري	١٣	١٠	٤	١	٢٨
		كلية العلوم	١٩	٥٣	٣٢	١	١١٥
		كلية الفنون	٤	٩	١٤		٢٧
كلية القانون	٣	١٣	٢		١٨		

الشهادة	الجنس	مكان العمل	استاذ	استاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد	الاجمالي
		كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	٢٨	٢٦	٢٢		٧٦
		كلية الهندسة	١٢	٢٧	١٤		١٢٤
		كلية تربية القرنة	١	٥	٤		١٠
		كلية طب الاسنان		٢	٤		١٠
		كلية علوم البحار	١	٧			٨
		كلية علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	١	١٠	١		٢٢
		اجمالي الذكور	٢٢٦	٤٤٣	٣٧١	٤	١٠٤٤
		دكتوراه اجمالي	١٦٧	٦١٣	٥٣٨	٤	١٤٢٢
		كلية الاداب	١	٧	١٣	١٥	٣٦
		كلية الادارة والاقتصاد		٣	١١	١٤	٢٨
		كلية التربية للبنات		١	٥	١٢	١٨
		كلية التربية للعلوم الانسانية	١	١	١٠	١٧	٣١
		كلية التربية للعلوم الصرفة		٥	١١	٢٩	٤٢
		كلية التمريض			٢	٥	٧
		كلية الزراعة		١٤	٢٠	٢٤	٥٠
		كلية الصيدلة		٢	١٩	٢٠	٤٦
		كلية الطب		٥	٨	١١	٢٤
		كلية الطب البيطري	١	١٣	٢٠	٩	٤٣
		كلية العلوم		٢٣	٣٤	٥٢	١٠٩
		كلية الفنون			٦	٨	١٤
		كلية القانون			٥	٧	١٢
		كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		١		٣	٤
		كلية الهندسة			٦	٣٩	٤٥
		كلية تربية القرنة				٤	٤
		كلية طب الاسنان			٣	١٤	١٧
		كلية علوم البحار			١	١	٢
		كلية علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات		٣	٣	١٢	١٧
		انثى اجمالي	٣	٧٨	١٧٩	٢٩٤	٥٥٤
		كلية الاداب	١	٦	١٠	٢٠	٤٧
		كلية الادارة والاقتصاد		٣	٩	٢٤	٣٦
		كلية التربية للبنات		١	٤	٨	١٢
		كلية التربية للعلوم الانسانية		٣	٧	١٩	٢٩
		كلية التربية للعلوم الصرفة			٢٨	٢٥	٥٥

الاجمالي	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ	مكان العمل	الجنس	الشهادة
١٠	٦	٤			كلية التمريض		
٧٦	٣٤	٣٢	١٠		كلية الزراعة		
١٩	١٤	٤	١		كلية الصيدلة		
١٤	٦	٣	٥		كلية الطب		
٢٧	٨	١٣	٤	٢	كلية الطب البيطري		
٧٥	٢٥	٢٨	١٨	٤	كلية العلوم		
٣٤	٢١	٧	٦		كلية الفنون		
٢١	١٠	٤	٧		كلية القانون		
١٤	٧	٤	٢	١	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		
٧٨	٦٨	٨	٢		كلية الهندسة		
١٤	٧	٤	٣		كلية تربية القرنة		
١٨	١١	٥	١		كلية طب الاسنان		
٨	٣	٤	١		كلية علوم البحار		
١١	٧	٣	١		كلية علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات		
٦٠٩	٣٢٢	١٩١	٢٧	٨	ذكر اجمالي		
١١٦٣	٦٢٧	٢٧٠	١٥٥	١١	ماجستير اجمالي		
٢٥٨٥	٦٣١	٩٠٨	٧٩٨	٢٨٧	الاجمالي الكلي		

ملحق () استمارة الاستبانة المقدمة للمحكمن الدراسة

أو لا:- المتغير المستقل (تكتنية المعلومات) (Information technology) يشير مفهوم تقنية المعلومات على انها الاداة التي توفر الوصول إلى المعلومات عن طريق الاتصالات(Khan et al ,2015:85)

(١) الاجهزة المادية (Hardware) مفهوم الأجهزة يتضمن مكونات الكمبيوتر، والأجزاء الجسدية والمادية للكمبيوتر، أي الأجزاء الكهربائية والإلكترونية والميكانيكية التي تشمل وتتصل بجهاز كمبيوتر (Celebic&Rendulic,2011:2)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
١	يتوافر جهاز الحاسوب وملحقاته لكل اكايمي بالجامعة					
٢	توجد وتستخدم اجهزة التقنيات التعليمية داخل القاعات الدراسية من قبل الاكاديمين					
٣	تتوافر اجهزة المختبرات العلمية الحديثة للاكاديمين بالمختبرات العلمية					
٤	يعتمد جهاز الحاسوب وملحقاته في انجاز المهام والمسؤوليات اليومية للاكاديمين					
٥	تتميز الاجهزة المعتمدة بالحدثة والقدرة على استرجاع المعلومات ولها صيانة دورية					

(٢) البرمجيات (Software) معالجة البيانات والتصورات وحل مشكلات بقدرات محددة سلفا (Taleghani et al.,2013:1091)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٦	يتم استخدام احدث البرمجيات التشغيلية لمعالجة البيانات واستخراج النتائج					
٧	هناك صيانة وتحديث مستمر للبرمجيات					
٨	تتوفر مهارات الاستخدام للبرمجيات لدى كل الاكاديمين					
٩	استخدم تطبيقات التواصل الاجتماعي للتواصل مع زملائي علميا واجتماعيا لتبادل المعارف والبحوث					
١٠	يستخدم الاكاديمي بشكل يومي البرمجيات في انجاز اعماله الخاصة بالتدريس والبحث العلمي وعروض المؤتمرات والندوات					

(٣) قواعد لبيانات (Database) :- "عبارة عن حقائق عندما يتم ترتيبها بطريقة ذات معنى تكون معلومات قيمة" (Stair et al,2010:5)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
١١	يتوافر نظام متكامل لقواعد البيانات لخدمة الاكاديمين بالجامعة					
١٢	يوفر لي هذا النظام ما اطلبه من بيانات ومعلومات بالسرعة والدقة ومن السهولة الولوج اليه					
١٣	تسهل قواعد البيانات المتاحة في تفعيل منظومة الابداع الفكري					
١٤	تمتاز قواعد البيانات المتاحة بالمصدقية والموثوقية					
١٥	يخضع نظام قواعد البيانات الى التحديث المستمر وضمن سياسات كفوءة					

٤- الشبكات (Networks) :تشكل قناة قيمة لنشر المعرفة وفرص التنمية والنمو بين الدول في العالم (Sarfo&Gyimah)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
١٦	توجد شبكات داخلية للتواصل بين الاكاديميين مع بعضهم الآخر داخل الجامعة وخارجها					
١٧	تستخدم الشبكات مؤتمرات الفيديو لعقد الاجتماعات والندوات وحضور المؤتمرات العلمية					
١٨	يستخدم الشبكات العالمية وروابط (on line) في توفير المعلومات للبحوث العلمية والحصول على مصادر علمية					
١٩	يستخدم البريد الالكتروني في المراسلات بين الاكاديميين					
٢٠	تسهل شبكات التواصل المتاحة بتسهيل الاتصال بين الاكاديميين بجامعة مع الجامعات العالمية					

المتغير التفاعلي // التمكين الهيكلي (Empowerment Structural)" كل ما تقدمه المؤسسات للوصول الى المعلومات والموارد لتساعده في عملية اتخاذ القرارات وتحقيق اهدافه والتحكم الذاتي بمهمته (Obrien,2010:6)

(١) الدعم المادي (Financial support) الى الموارد المالية وغيرها اللازم الوصول اليها بالوقت المناسب للقيام بالأعمال في ظل هيكل عمل التمكينيين (Gilbert et al,2010: 340)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٢١	يحصل الاكاديميون على اجور مجزية وتكفي لحاجاتهم الضرورية					
٢٢	هناك مكافأة مجزية لبراءة اختراع الابتكارات والبحوث الابداعية والبحوث العلمية لتشجيعهم على تقديم الافضل					
٢٣	تسهل الجامعة بطبع ونشر النتائج العلمية وتحمل الكلف المالية					
٢٤	تتحمل الجامعة كلف التجارب العلمية والمختبرية لتشجيع الاكاديمي على العطاء					
٢٥	تتحمل الجامعة الكلف المالية لسفر ومشاركة الاكاديمي بالمؤتمرات العلمية					

(٢) فرص التدريب والتطوير والتنمية :- (Training, development and development opportunities) تمكين الفرد من قواه الداخلية لرفع الخبرات والمهارات للموظفين، وضرورة اطلاق ابداعاتهم وذلك بتمكين الناس لتوليد أفكار جديدة وتحسين الحياة العملية (Hasani&sheikhesmaeili,2016:338)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٢٦	تعقد دورات تدريبية مكثفة لطرائق التدريس وكتابة البحث العلمي على وفق اخر المستجدات العلمية					
٢٧	هناك سياسات تدعم ضرورة خوض الاكاديميين لدورات تنمية القدرات الذهنية والذاتية.					
٢٨	تحرص الجامعة على ادخال الاكاديميين دورات تنمية قدرات ومهارات التعامل مع التكنولوجيا الحديثة					
٢٩	يتوافر لدى الاكاديميين مركز تطوير وتدريب وتأهيل الاكاديميين على اخر المستجدات بمجال استخدام التكنولوجيا والبحث العلمي					
٣٠	توجد اجراءات عادلة لاشراك كل الاكاديميين في المؤتمرات والندوات والورشات لصفق المواهب العلمية واثراء معارفهم العلمية والاكاديمية					

(٣) تفويض الصلاحية (Delegated authority) حق اتخاذ القرارات من قبل الأفراد في المستوى الأدنى لا نجاز الاعمال والمهام المنوطة بهم لتسهيل تقديم الخدمات للعملاء بما يحقق الكفاءة بأعمالهم والسرعة (Jammal et al,2015: 51)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٣١	هناك مشاركة من قبل الاكاديميين لتحقيق اهداف الجامعة					
٣٢	تخول صلاحيات اتخاذ القرارات اليومية والروتينية لانجاز المهام المكلف بها					
٣٣	توجد مراقبة وتقييم لهذه القرارات من قبل الادارة العليا بالجامعة لتكون ضمن اهدافها ومحقة للخطط المرسومة					
٣٤	تفويض الصلاحيات للاكاديميين يعطيهم قدرات حل المشاكل انيا" وخبرات التعامل مع المواقف الصعبة .					
٣٥	تفويض الصلاحيات يقضي على الاجراءات الروتينية المملة والمرهقة للاكاديمي وتعطيه قوة تحمل القرار ونتائجه					

(٤) (السلطة) (power) :- هي قدرة الوصول الى المعلومات والموارد بصورة رسمية ،عندما تكون امرا مستحيل وهي تسمح بالمرونة بإنجاز الاعمال والمهام والمسؤوليات المناطة بالفرد (Ramos&Ales,2014:28)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٣٦	تتاح فرص عادلة للوصول الى المعلومات بلا قيود وبالوقت الذي يرغب فيه الاكاديمي لانجاز اعماله					
٣٧	يتوافر للاكاديمي امكانية مراسلة الجامعات الخارجية والتواصل الفكري والعلمي بلا قيد او شرط					
٣٨	هناك تكافؤ بين السلطة المتاحة لدى الاكاديميين والمهام المكلف بها للانجاز					
٣٩	تحدد المهام المطلوب انجازها ضمن الواجبات المكلف بها وهو يعد مسؤولاً عن نتائجها ومشاركاً بتحقيق الهدف منها					
٤٠	تسهل السلطة بتقليل الكلف وتقليل التسلسلات الادارية مع سرعة الانجاز للمهام بالوقت المحدد او قبله					

ثالثاً" المتغير التابع (تحسين الاداء الاكاديمي) فيعرفانه بأنه ""التقنيات المستخدمة لتحسين السلوك ضمن مجالات الكفاءة والمرونة والالتزام الوظيفي " (Tiwari&Saxena,2012:671)

(١) مهارات لقاء المحاضرات (Diction skills lectures) تنطوي على نقل المعلومات والملاحظات من المحاضر إلى مذكرات الطالب (Sutherland,1976: 30)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٤١	امتلاك مهارات متقدمة في لقاء المحاضرات بتقنيات منهجية متقدمة					
٤٢	استخدم احداث التقنيات في تنفيذ المحاضرات الاكاديمية وايصال الافكار الابداعية					
٤٣	لدي قدرة على خلق اجواء تفاعل ايجابية داخل المحاضرة للارتقاء بمستوى قبول الافكار والمعلومات الجديدة					
٤٤	اتيح للطلبة والمشاركين فرصة تبادل الافكار ونشر المعرفة والمعلومات فيما بينهم					
٤٥	إحصل على تغذية ايجابية من خلال المشاركين اووظفها لتقوية لقاء المحاضرات					

(٢) فاعلية المنهجية العلمية (Scientific methods) هي أكثر من مجرد معرفة عن طريق التحليل، عملية التعلم لمعرفة طبيعة كل شيء في العالم المادي، من الذرات إلى الأكثر تعقيداً (هام، 2008:28)

يرجى الإشارة إلى مدى اتفاقك أو عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبياً	لا اتفق	لا اتفق جداً
٤٦	إبذل قصارى جهدي لاختيار وتحديد المنهج العلمي الرصين					
٤٧	المنهج العلمي الحالي يقع ضمن اختصاصي الدقيق ولدي القدرة في تنفيذه ببراعة					
٤٨	اتلقى الدعم الكافي الذي يؤمن تنفيذ المنهج العلمي بكفاءة					
٤٩	هناك مواعمة معقولة بين المناهج العلمية المقررة ومتطلبات سوق العمل					
٥٠	يتم تحديث ومراجعة المناهج العلمية الدراسية لمختلف التخصصات العلمية					

(٣) الشخصية والقيادة:- (Personal leader) القيادة :سلسلة من المهارات والمعارف التي توجه الناس نحو التفاعل الاجتماعي وتحقيق الاهداف)(Silva,2016:3) الشخصية (تشير إلى هياكل وميول داخل الناس التي توضح أنماط مميزة من الفكر والعاطفة والسلوك. الشخصية تخلق سمعتهم الاجتماعية الشعبية – الطريقة التي كانوا يعدونها من الأصدقاء والأسرة، وزملاء العمل، والمشرفين(Colquitt etal,2015: 278)

يرجى الإشارة إلى مدى اتفاقك أو عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبياً	لا اتفق	لا اتفق جداً
٥١	لدي قدرات ومهارات المشاركة في اتخاذ القرار					
٥٢	امتلك قدرات المبادرة وروح المشاركة الجماعية					
٥٣	امتلك قدرات التعامل مع المواقف الصعبة بهدوء والتأثير في الآخرين					
٥٤	لدي مهارات الاندماج الاجتماعي والتفاعل مع الطلبة والزملاء ومشاركتهم همومهم ومعارفهم					
٥٥	أبدي المساعدة لزملاء العمل وابتعد عن الانطواء على الذات وأكون مخلصاً في عملي المهني .					

(٤) الانتاجية الابتكارية والابداعية للبحوث العلمية(Innovative and innovative productivity of scientific research)—(الابداع) فعل أو عملية بناء قائمة على البحث و المعرفة و ممارسة من خلال تقديم تطبيقات و أفكار جديدة و أجهزة أو وسائل لحل المشكلات (McLean,2005: 228) (الابتكار) (ينطوي أولاً تخيل شيء (سبب أن يدخل حيز الوجود) ثم تفعل شيئاً مع هذا الخيال (خلق ما هو جديد ومفيد لك)(Kleiman,2007: 3)

يرجى الإشارة إلى مدى اتفاقك أو عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبياً	لا اتفق	لا اتفق جداً
٥٦	أحرص على البحث عن الأفكار الجديدة التي تدعم عمليات التعليم والتعلم والتطوير الذاتي					
٥٧	تحظى بحوثي بالتأثير والاندماج والتطبيق بعمليات التغيير الاستراتيجي من متخذي القرار					
٥٨	أحرص على اختيار الأفكار الابداعية التي تسهم في حل مشكلات المجتمع					
٥٩	قدمت الكثير من الأفكار والمقترحات الابداعية لتنويع وتجديد خدمات التعليم العالي					
٦٠	أسعى بجد للوصول بالتعليم العالي إلى التميز الانتاجي البحثي الابداعي والابتكاري					

أو لا:- المتغير المستقل (تقنية المعلومات) (Information technology) يشير مفهوم تقنية المعلومات على انها الاداة التي توفر الوصول إلى المعلومات عن طريق الاتصالات(Khan et al ,2015:85)

(١) الاجهزة المادية (Hardware) مفهوم الأجهزة يتضمن مكونات الكمبيوتر، والأجزاء الجسدية والمادية للكمبيوتر، أي الاجزاء الكهربائية و الإلكترونية والميكانيكية التي تشمل وتتصل بجهاز كمبيوتر (Celebic&Rendulic,2011:2)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
١	يتوافر جهاز الحاسوب وملحقاته لكل اكايمي بالجامعة					
٢	توجد وتستخدم اجهزة التقنيات التعليمية داخل القاعات الدراسية من قبل الاكاديميين					
٣	تتوافر اجهزة المختبرات العلمية الحديثة للاكاديميين بالمختبرات العلمية					
٤	يعتمد جهاز الحاسوب وملحقاته في انجاز المهام والمسؤوليات اليومية للاكاديميين					
٥	تتميز الاجهزة المعتمدة بالحدثة والقدرة على استرجاع المعلومات ولها صيانة دورية					

(٢) البرمجيات (Software) معالجة البيانات والتصورات وحل مشكلات بقدرات محددة سلفا (Taleghani et al.,2013:1091)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٦	يتم استخدام احدث البرمجيات التشغيلية لمعالجة البيانات واستخراج النتائج					
٧	هناك صيانة وتحديث مستمر للبرمجيات					
٨	تتوفر مهارات الاستخدام للبرمجيات لدى كل الاكاديميين					
٩	استخدم تطبيقات التواصل الاجتماعي للتواصل مع زملائي علميا واجتماعيا لتبادل المعارف والبحوث					
١٠	يستخدم الاكاديمي بشكل يومي البرمجيات في انجاز اعماله الخاصة بالتدريس والبحث العلمي وعروض المؤتمرات والندوات					

(٣) قواعد لبيانات (Database) :- "عبارة عن حقائق عندما يتم ترتيبها بطريقة ذات معنى تكون معلومات قيمة" (Stair et al,2010:5)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
١١	يتوافر نظام متكامل لقواعد البيانات لخدمة الاكاديميين بالجامعة					
١٢	يوفر لي هذا النظام ما اطلبه من بيانات ومعلومات بالسرعة والدقة ومن السهولة الولوج اليه					
١٣	تسهل قواعد البيانات المتاحة في تفعيل منظومة الابداع الفكري					
١٤	تمتاز قواعد البيانات المتاحة بالمصدقية والموثوقية					
١٥	يخضع نظام قواعد البيانات الى التحديث المستمر وضمن سياسات كفوءة					

٤- الشبكات (Networks) :تشكل قناة قيمة لنشر المعرفة وفرص التنمية والنمو بين الدول في العالم (Sarfo&Gyimah)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
١٦	توجد شبكات داخلية للتواصل بين الاكاديميين مع بعضهم الآخر داخل الجامعة وخارجها					
١٧	تستخدم الشبكات مؤتمرات الفيديو لعقد الاجتماعات والندوات وحضور المؤتمرات العلمية					
١٨	يستخدم الشبكات العالمية وروابط (on line) في توفير المعلومات للبحوث العلمية والحصول على مصادر علمية					
١٩	يستخدم البريد الالكتروني في المراسلات بين الاكاديميين					
٢٠	تسهل شبكات التواصل المتاحة بتسهيل الاتصال بين الاكاديميين بجامعة مع الجامعات العالمية					

المتغير التفاعلي // التمكين الهيكلي (Empowerment Structural)" كل ما تقدمه المؤسسات للوصول الى المعلومات والموارد لتساعده في عملية اتخاذ القرارات وتحقيق اهدافه والتحكم الذاتي بمهمته (Obrien,2010:6)

(١) الدعم المادي (Financial support) الى الموارد المالية وغيرها اللازم الوصول اليها بالوقت المناسب للقيام بالأعمال في ظل هيكل عمل التمكينيين (Gilbert et al,2010: 340)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٢١	يحصل الاكاديميون على اجور مجزية وتكفي لحاجاتهم الضرورية					
٢٢	هناك مكافأة مجزية لبراءة اختراع الابتكارات والبحوث الابداعية والبحوث العلمية لتشجيعهم على تقديم الافضل					
٢٣	تسهل الجامعة بطبع ونشر النتائج العلمية وتحمل الكلف المالية					
٢٤	تتحمل الجامعة كلف التجارب العلمية والمختبرية لتشجيع الاكاديمي على العطاء					
٢٥	تتحمل الجامعة الكلف المالية لسفر ومشاركة الاكاديمي بالمؤتمرات العلمية					

(٢) فرص التدريب والتطوير والتنمية :- (Training, development and development opportunities) تمكين الفرد من قواه الداخلية لرفع الخبرات والمهارات للموظفين، وضرورة اطلاق ابداعاتهم وذلك بتمكين الناس لتوليد أفكار جديدة وتحسين الحياة العملية (Hasani&sheikhesmaeili,2016:338)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٢٦	تعقد دورات تدريبية مكثفة لطرائق التدريس وكتابة البحث العلمي على وفق اخر المستجدات العلمية					
٢٧	هناك سياسات تدعم ضرورة خوض الاكاديميين لدورات تنمية القدرات الذهنية والذاتية.					
٢٨	تحرص الجامعة على ادخال الاكاديميين دورات تنمية قدرات ومهارات التعامل مع التكنولوجيا الحديثة					
٢٩	يتوافر لدى الاكاديميين مركز تطوير وتدريب وتأهيل الاكاديميين على اخر المستجدات بمجال استخدام التكنولوجيا والبحث العلمي					
٣٠	توجد اجراءات عادلة لاشراك كل الاكاديميين في المؤتمرات والندوات والورشات لصفق المواهب العلمية واثراء معارفهم العلمية والاكاديمية					

(٣) تفويض الصلاحية (Delegated authority) حق اتخاذ القرارات من قبل الافراد في المستوى الأدنى لا نجاز الاعمال والمهام المنوطة بهم لتسهيل تقديم الخدمات للعملاء بما يحقق الكفاءة بأعمالهم والسرعة (Jammal et al,2015: 51)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٣١	هناك مشاركة من قبل الاكاديميين لتحقيق اهداف الجامعة					
٣٢	تخول صلاحيات اتخاذ القرارات اليومية والروتينية لانجاز المهام المكلف بها					
٣٣	توجد مراقبة وتقييم لهذه القرارات من قبل الادارة العليا بالجامعة لتكون ضمن اهدافها ومحقة للخطط المرسومة					
٣٤	تفويض الصلاحيات للاكاديميين يعطيهم قدرات حل المشاكلات انيا" وخبرات التعامل مع المواقف الصعبة .					
٣٥	تفويض الصلاحيات يقضي على الاجراءات الروتينية المملة والمرهقة للاكاديمي وتعطيه قوة تحمل القرار ونتائجه					

(٤) (السلطة) (power) :- هي قدرة الوصول الى المعلومات والموارد بصورة رسمية، عندما تكون امرا مستحيل وهي تسمح بالمرونة بإنجاز الاعمال والمهام والمسؤوليات المناطة بالفرد (Ramos&Ales,2014:28)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٣٦	تتاح فرص عادلة للوصول الى المعلومات بلا قيود وبالوقت الذي يرغب فيه الاكاديمي لانجاز اعماله					
٣٧	يتوافر للاكاديمي امكانية مراسلة الجامعات الخارجية والتواصل الفكري والعلمي بلا قيد او شرط					
٣٨	هناك تكافؤ بين السلطة المتاحة لدى الاكاديميين والمهام المكلف بها للانجاز					
٣٩	تحدد المهام المطلوب انجازها ضمن الواجبات المكلف بها وهو يعد مسؤولاً عن نتائجها ومشاركاً بتحقيق الهدف منها					
٤٠	تسهل السلطة بتقليل الكلف وتقليل التسلسلات الادارية مع سرعة الانجاز للمهام بالوقت المحدد او قبله					

ثالثاً" المتغير التابع (تحسين الاداء الاكاديمي) فيعرفانه بأنه ""التقنيات المستخدمة لتحسين السلوك ضمن مجالات الكفاءة والمرونة والالتزام الوظيفي " (Tiwari&Saxena,2012:671)

(١) مهارات لقاء المحاضرات (Diction skills lectures) تنطوي على نقل المعلومات والملاحظات من المحاضر إلى مذكرات الطالب (Sutherland,1976: 30)

يرجى الإشارة الى مدى اتفاقك او عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٤١	امتلاك مهارات متقدمة في لقاء المحاضرات بتقنيات منهجية متقدمة					
٤٢	استخدم احداث التقنيات في تنفيذ المحاضرات الاكاديمية وايصال الافكار الابداعية					
٤٣	لدي قدرة على خلق اجواء تفاعل ايجابية داخل المحاضرة للارتقاء بمستوى قبول الافكار والمعلومات الجديدة					
٤٤	اتيح للطلبة والمشاركين فرصة تبادل الافكار ونشر المعرفة والمعلومات فيما بينهم					
٤٥	إحصل على تغذية ايجابية من خلال المشاركين اووظفها لتقوية لقاء المحاضرات					

(٢) فاعلية المنهجية العلمية (Scientific methods) هي أكثر من مجرد معرفة عن طريق التحليل، عملية التعلم لمعرفة طبيعة كل شيء في العالم المادي، من الذرات إلى الأكثر تعقيدا (هامام، 2008:28)

يرجى الإشارة إلى مدى اتفاقك أو عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٤٦	إبذل قصارى جهدي لاختيار وتحديد المنهج العلمي الرصين					
٤٧	المنهج العلمي الحالي يقع ضمن اختصاصي الدقيق ولدي القدرة في تنفيذه ببراعة					
٤٨	اتلقى الدعم الكافي الذي يؤمن تنفيذ المنهج العلمي بكفاءة					
٤٩	هناك مواعمة معقولة بين المناهج العلمية المقررة ومتطلبات سوق العمل					
٥٠	يتم تحديث ومراجعة المناهج العلمية الدراسية لمختلف التخصصات العلمية					

(٣) الشخصية والقيادة: - (Personal leader) القيادة: سلسلة من المهارات والمعارف التي توجه الناس نحو التفاعل الاجتماعي وتحقيق الاهداف) (Silva,2016:3) الشخصية (تشير إلى هياكل وميول داخل الناس التي توضح أنماط مميزة من الفكر والعاطفة والسلوك. الشخصية تخلق سمعتهم الاجتماعية الشعبية - الطريقة التي كانوا يعدونها من الأصدقاء والأسرة، وزملاء العمل، والمشرفين) (Colquitt et al,2015: 278)

يرجى الإشارة إلى مدى اتفاقك أو عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٥١	لدي قدرات ومهارات المشاركة في اتخاذ القرار					
٥٢	امتلك قدرات المبادرة وروح المشاركة الجماعية					
٥٣	امتلك قدرات التعامل مع المواقف الصعبة بهدوء والتأثير في الآخرين					
٥٤	لدي مهارات الاندماج الاجتماعي والتفاعل مع الطلبة والزملاء ومشاركتهم همومهم ومعارفهم					
٥٥	أبدي المساعدة لزملاء العمل وابتعد عن الانطواء على الذات وأكون مخلصاً في عملي المهني					

(٤) الانتاجية الابتكارية والابداعية للبحوث العلمية (Innovative and innovative productivity of scientific research) (الابداع) فعل أو عملية بناء قائمة على البحث والمعرفة وممارسة من خلال تقديم تطبيقات وأفكار جديدة وأجهزة أو وسائل لحل المشكلات (McLean,2005: 228) (الابتكار) (بنطوي) أولاً تخيل شيء (لسبب أن يدخل حيز الوجود) ثم تفعل شيئاً مع هذا الخيال (خلق ما هو جديد ومفيد لك) (Kleiman,2007: 3)

يرجى الإشارة إلى مدى اتفاقك أو عدم اتفاقك مع العبارات التالية بوضع علامة (✓) في المربع المناسب

ت	مضمون الفقرة	اتفق جدا	اتفق	اتفق نسبيا	لا اتفق	لا اتفق جدا
٥٦	أحرص على البحث عن الأفكار الجديدة التي تدعم عمليات التعليم والتعلم والتطوير الذاتي					
٥٧	تحظى بحوثي بالتأثير والاندماج والتطبيق بعمليات التغيير الاستراتيجي من متخذي القرار					
٥٨	أحرص على اختيار الأفكار الابداعية التي تسهم في حل مشكلات المجتمع					
٥٩	قدمت الكثير من الأفكار والمقترحات الابداعية لتنويع وتجديد خدمات التعليم العالي					
٦٠	أسعى بجد للوصول بالتعليم العالي إلى التميز الانتاجي البحثي الابداعي والابتكاري					

ملحق (1)

نسبة المشاركة بالمؤتمرات بالاعتماد على كتاب رئاسة جامعة البصرة /
قسم العلاقات الثقافية / شعبة الايفادات والاعارات ذي العدد ٩٣٥/١١/٣ في
٢١٧/١/١١ كما موضح بالجدول ادناه نسبة المشاركة

ت	السنة	عدد الموفدين
١	2014	239
٢	2015	177
٣	2016	142

نلاحظ من الجدول اعلاه تناقص عدد المشاركين بالمؤتمرات العلمية و
الايفادات بسبب قلة الدعم المالي لهم وسد نفقات السفر ، مما ادى الى حرمانهم من
المشاركة في تلك المؤتمرات وعرض البحوث العلمية من نتاجاتهم وتمثيل الجامعة
في تلك المؤتمرات .

الملحق (4)

قائمة بأسماء محكمي أداة القياس (استمارة الاستبانة)

ت	الاسم	الجامعة	الكلية
١	إ.د. طاهر محسن الغالبي	البصرة	كلية الادارة والاقتصاد
٢	إ.د. صالح عبد الرضا رشيد	القادسية	كلية الادارة والاقتصاد
٣	إ.د. حامد متعب كاظم	القادسية	كلية الادارة والاقتصاد
٤	إ.م.د. هادي عبد الوهاب عبد الامام	البصرة	كلية الادارة والاقتصاد
٥	أ.م.د. شذى احمد علوان	البصرة	كلية الادارة والاقتصاد
٦	إ.م.د. رشا مهدي صالح	البصرة	كلية الادارة والاقتصاد
٧	إ.م.د. هاشم نايف لازم	الكلية التقنية لجنوبية	كلية الادارة والاقتصاد
٨	أ.م.د. عبد السلام ابراهيم	الكلية التقنية لجنوبية	الكلية التقنية الادارية
٩	أ.م.د. صفاء محمد هادي	الكلية التقنية لجنوبية	الكلية التقنية الادارية
١٠	إ.م.د. علي جيران عبد الحي	القادسية	كلية الادارة والاقتصاد
١١	أ.م.د. ماجد عبد الامير محسن	القادسية	كلية الادارة والاقتصاد
١٢	أ.م.د. عبد الله جميل وطن	القادسية	كلية الادارة والاقتصاد
١٣	أ.م.د. عبد الله كاظم حسن	القادسية	كلية الادارة والاقتصاد
١٤	إ.م.د. سعدي احمد الموسوي	كربلاء	كلية الادارة والاقتصاد
١٥	أ.م.د. حسين مرية الحسنوي	كربلاء	كلية الادارة والاقتصاد
١٦	أ.م.د. زينب شلال عكار	البصرة	كلية الادارة والاقتصاد
١٧	م. د. وليد مية رودين	البصرة	كلية الادارة والاقتصاد
١٨	م.د. ريسان عبد الامام زعلان	البصرة	كلية الادارة والاقتصاد
١٩	م.د. فراس محمد العامري	بغداد	كلية الادارة والاقتصاد

الملحق (5)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البصرة
كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال
الدراسات العليا /ماجستير

م/ برنامج الماجستير استمارة استبانة المقدمة للمحكمن

الاستاذ الفاضل
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
تحية طيبة وبعد ...

نضع بين ايديكم استبانة الدراسة الموسومة بـ (اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي من خلال الدور التفاعلي للتمكين الهيكلي : دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والانسانية) . التي تشكل جزءا من متطلبات نيل شهادة الماجستير في ادارة الاعمال التي تروم الباحثة الحصول عليها ...

نود ان نتقدم لكم بوافر الشكر والامتنان سلفا" لأنكم سوف تخصصون جزءا" من وقتكم للإجابة عن فقرات هذه الاستبانة ، كما تعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية ذات التأثير ايجابي في اخراج هذه الدراسة بالمستوى الذي يساعد على تحسين الاداء الاكاديمي في جامعة البصرة وكونكم اصحاب الشأن بذلك

ملاحظات مهمة :-

- يرجى الاجابة عن جميع الاسئلة ، لأن ترك سؤال واحد من دون اجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة كلها للتحليل .
- يرجى وضع علامة (✓) في الحقل الذي يمثل رايبك في ضوء ما تعكسه ادراكاتك للموضوع او الفقرة المطروحة .
-

شاكرين تعاونكم معنا على انجاح هذه الدراسة و متمنين لكم دوام التوفيق .

.... تفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام .

المشرف
الاستاذ المساعد الدكتور
راضي عبد الله علي

الباحثة
طالبة الماجستير
عرفات ناصر جاسم

الملاحق : Appendix

المعلومات الشخصية:-

<p>٢- العمر :</p> <p><input type="radio"/> من ٢١ الى اقل من ٢٥ .</p> <p><input type="radio"/> من ٢٦ ولغاية اقل من ٣٠</p> <p><input type="radio"/> من ٣١ ولغاية اقل من ٣٥</p> <p><input type="radio"/> من ٣٦ فأكثر</p>	<p>١- الجنس:</p> <p><input type="radio"/> ذكر</p> <p><input type="radio"/> انثى</p>
<p>٤- اللقب العلمي</p> <p><input type="radio"/> استاذ</p> <p><input type="radio"/> استاذ مساعد</p> <p><input type="radio"/> مدرس</p> <p><input type="radio"/> مدرس مساعد</p>	<p>٣- ما هو اعلى مؤهل حصلت عليه ؟</p> <p><input type="radio"/> دكتوراه</p> <p><input type="radio"/> ماجستير</p>
<p>٦- سنوات الخدمة</p> <p><input type="radio"/> من ١ ولغاية اقل من ٥</p> <p><input type="radio"/> من ٥ ولغاية اقل من ١٠</p> <p><input type="radio"/> من ١١ ولغاية اقل من ٢٠</p> <p><input type="radio"/> من ٢١ ولغاية اقل من ٢٥</p> <p><input type="radio"/> من ٢٦ فما اكثر</p>	<p>٥- اختصاص الكلية</p> <p><input type="radio"/> علمي</p> <p><input type="radio"/> انساني</p>

الملحق (6)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البصرة
كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال
الدراسات العليا /ماجستير

م/ برنامج الماجستير استمارة استبانة المقدمة لعينة الدراسة

الاستاذ الفاضل
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
تحية طيبة وبعد ...

نضع بين ايديكم استبانة الدراسة الموسومة بـ (اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي من خلال الدور التفاعلي للتمكين الهيكلي : دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والانسانية) . التي تشكل جزءا من متطلبات نيل شهادة الماجستير في ادارة الاعمال التي تروم الباحثة الحصول عليها ...

نود ان نتقدم لكم بوافر الشكر والامتنان سلفا" لأنكم سوف تخصصون جزءا" من وقتكم للإجابة عن فقرات هذه الاستبانة ، كما تعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية ذات التأثير ايجابي في اخراج هذه الدراسة بالمستوى الذي يساعد على تحسين الاداء الاكاديمي في جامعة البصرة وكونكم اصحاب الشأن بذلك

ملاحظات مهمة :-

• يرجى الاجابة عن جميع الاسئلة ، لأن ترك سؤال واحد من دون اجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة كلها للتحليل .

• يرجى وضع علامة (✓) في الحقل الذي يمثل رأيك في ضوء ما تعكسه ادراكاتك للموضوع او الفقرة المطروحة .

• شاكرين تعاونكم معنا على انجاح هذه الدراسة و متمنين لكم دوام التوفيق .

.... تفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام .

المشرف
الاستاذ المساعد الدكتور
راضي عبد الله علي

الباحثة
طالبة الماجستير
عرفات ناصر جاسم

الملاحق : Appendix

المعلومات الشخصية:-

<p>٢- العمر :</p> <p><input type="radio"/> من ٢١ الى اقل من ٢٥ .</p> <p><input type="radio"/> من ٢٦ ولغاية اقل من ٣٠</p> <p><input type="radio"/> من ٣١ ولغاية اقل من ٣٥</p> <p><input type="radio"/> من ٣٦ فأكثر</p>	<p>١- الجنس:</p> <p><input type="radio"/> ذكر</p> <p><input type="radio"/> انثى</p>
<p>٤- اللقب العلمي</p> <p><input type="radio"/> استاذ</p> <p><input type="radio"/> استاذ مساعد</p> <p><input type="radio"/> مدرس</p> <p><input type="radio"/> مدرس مساعد</p>	<p>٣- ما هو اعلى مؤهل حصلت عليه ؟</p> <p><input type="radio"/> دكتوراه</p> <p><input type="radio"/> ماجستير</p>
<p>٦- سنوات الخدمة</p> <p><input type="radio"/> من ١ ولغاية اقل من ٥</p> <p><input type="radio"/> من ٥ ولغاية اقل من ١٠</p> <p><input type="radio"/> من ١١ ولغاية اقل من ٢٠</p> <p><input type="radio"/> من ٢١ ولغاية اقل من ٢٥</p> <p><input type="radio"/> من ٢٦ فما اكثر</p>	<p>٥- اختصاص الكلية</p> <p><input type="radio"/> علمي</p> <p><input type="radio"/> انساني</p>

ملحق (3)

الدراسة التمهيدية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البصرة

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

الدراسات العليا / الماجستير

م// دراسة تمهيدية

الاستاذ الفاضل.. الست الفاضلة ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

نهديكم أطيب التحيات ...

تروم الباحثة في إعداد الدراسة الموسومة ب(تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الاداء الاكاديمي من خلال الدور التفاعلي للتمكين الهيكلي) ولغرض التعرف على علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة ومن اجل تحديد المشكلة الواقعية للدراسة تضع بين أيديكم الدراسة التمهيدية المتضمنة مجموعة من الأسئلة ذات النهايات المفتوحة من اجل التعرف على طبيعة المشكلات المتعلقة بمتغيرات الدراسة مع العلم أن البيانات التي ستحصل عليها هي

لأغراض البحث العلمي فقط ، ولن يتم الكشف نها لأي جهة خارجية .
ونرغب أن ننوه بأنه لا يوجد داعي لذكر الاسم ، فضلاً عن إمكان طلب التوضيح وجه أ لوجه عن فحو الأسئلة في إثناء الإجابة عنها ، وبهذا ستكون إسهاماتكم ومشاركاتكم مساعدة فاعلة في تقديم النتائج الحقيقية ولكي تكون الدراسة بالمستوى المطلوب للمساعدة في حل المشكلات شاكرين تعاونكم معنا متمنين لكم دوام التوفيق والنجاح سائلين المولى عز وجل لكم التوفيق على مساهمتكم لنا في إنجاز هذه الدراسة .
مع أسمى عبارات التقدير والامتنان

طالبة الماجستير

عرفات ناصر جاسم

المشرف

ا.م.د راضي عبد الله علي

الملاحق : Appendix

فيما يخص تكنولوجيا المعلومات

السؤال الاول :- حسب رايك هل ان ما متوفر حاليا من اجهزة ومعدات (حاسوب وملحقاته ، اجهزة العرض المرئي ومكبرات الصوت و اجهزة الارشفة الالكترونية للكتب) تكفي لأداء المهام والواجبات اليومية للاكاديمي بالجامعة ، اذا كانت الاجابة (كلا) ماهي الاسباب راجيين تحديدها ؟

.....
.....
.....

السؤال الثاني :- هل ان شبكات الانترنت مفتوحة الاستخدام بمدى واسع وتكفي تغطيتها باستفادة الاكاديميين منها بشكل كافي ، اذا كانت الاجابة ب(لا) حدد الاسباب المانعة واهم المشاكل ؟

.....
.....
.....

السؤال الثالث :- مدى توافر الصيانة الدورية للأجهزة والمعدات المتاحة لإدامة الاستخدام ؟

.....
.....
.....

السؤال الرابع :- حسب رايك هل ان قواعد البيانات المتوفرة حاليا" بالجامعة متاحة للجميع بالوقت المناسب والسرعة المناسبة للحصول على المعلومات بلا قيود او شروط وهي محدثة بصورة دورية ومناسبة للاستخدام العملي البحثي للاكاديميين ؟

.....
.....
.....

السؤال الخامس :- هل تعتقد ان البريد الالكتروني الرسمي الذي طرح مؤخرا من ادارة الجامعة يفي بغرض المراسلات الدورية للاكاديميين والتواصل مع اقرانهم عالميا وهو مؤمن ويتمتع بحصانة امنية كافية لحفظ المعلومات الخاصة به وقدرات خزن عالية تلائم اعماله ؟

.....
.....
.....

الملاحق : Appendix

فيما يخص التمكين الهيكلي

السؤال السادس :- برأيك ان الجامعة موفرة تغطية مالية كافية لشراء الاجهزة والمعدات والبرمجيات الحديثة ومكافاة الاكاديميين دوريا لتشجيعهم على ديمومة وتطوير الاستخدام، ان كان الجواب ب(لا) ما هي الاسباب والمشكلات ؟

.....
.....
.....

السؤال السابع :- حسب رأيك هناك الزام من قبل الجامعة للتدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة من خلال التحاق الاكاديميين بدورات في مراكز معتمدة للتكنولوجيا داخل الجامعة او خارجا متى حصلت على اجهزة ومعدات وبرمجيات حديثة غير معروفة لها بالاستخدام مسبقا"؟

.....
.....
.....

السؤال الثامن :- لا تتواجد قيود لمنع استخدام التكنولوجيا بالتدريس والبحث العلمي والاعراض العلمية الاخرى وانما هناك حرية شخصية وتشجيع للاستخدام لغرض التميز والانفراد بالاستخدام ؟

.....
.....
.....

السؤال التاسع :- ترى ان الاكاديمي له حرية مطلقة بالوصول الى المعلومات التي يرغب بها بلا قيود او شروط من خلال ما يمتلكه من سلطة الوصول اليها الممنوحة له من الادارة العليا ؟

.....
.....
.....

فيما يتعلق بتحسين الاداء الاكاديمي

السؤال العاشر :- برأيك ان الدورات التدريبية لطرق التدريس كافية لتمنح الاكاديميين مهارات خلاقة بألقاء المحاضرات والسيطرة على الفصول الدراسية وزيادة التفاعل بها ؟

.....
.....
.....

الملاحق : Appendix

السؤال الحادي عشر :- هل تعتقد ان توحيد المناهج العلمية بين الجامعات ، يقلل من كاهل والاعباء اختيار كتب منهجية ؟

.....
.....
.....

السؤال الثاني عشر :- حسب رايك هل تتحمل الجامعة كلف مالية بخصوص الابتكارات والابداعات العلمية و اذا كانت الاجابة (لا) هل يؤثر هذا على نتاجات الاكاديميين العلمية ؟

.....
.....
.....

السؤال الثالث عشر :- حسب رايك تنشط الجامعات بالمشاركات بالمؤتمرات العلمية والمحافل الدولية بكافة الاختصاصات عبر التنسيق من قبل القسم الثقافي في رئاسة الجامعة بين الاكاديميين والجامعات العربية والعالمية وتسهيل السفر لهم و اذا كانت الاجابة (لا) ما هي المشكلات ؟

.....
.....
.....

الملاحق : Appendix

قائمة بأسماء السادة الذين تمت مقابلتهم لإجراء الدراسة التمهيدية في رئاسة جامعة البصرة والكليات مجتمع الدراسة

ت	الاسم	المركز الوظيفي	مكان العمل
١	أ.د. اسامة نظيم جعفر	مدير قسم الدراسات والتخطيط والمتابعة	رئاسة جامعة البصرة
٢	أ.م.د. الاء غازي عيدان	مدير شعبة تسويق النتاجات العلمية	رئاسة جامعة البصرة
٣	م.د.م. عضيد حسين طه	مدير قسم العلاقات الثقافية	رئاسة جامعة البصرة
٤	م.م. عبد الله محمد راشد	مدي شعبة تكنولوجيا المعلومات	رئاسة جامعة البصرة
٥	أ.م.د. رمزي سالم علي	رئيس قسم الهندسة الكهربائية	كلية الهندسة
٦	أ.م.د. حيدر معاذ ممد	رئيس قسم هندسة المواد	كلية الهندسة
٧	أ.م.د. عباس عبد الامير جاسم	رئيس قسم هندسة الحاسبات	كلية الهندسة
٨	م.د.م. فراس جميل جاسم	رئيس قسم السمعية والمرئية	كلية الفنون الجميلة
٩	أ.م.د. سيف الدين عبد الودود عثمان	رئيس قسم التربية الفنية	كلية الفنون الجميلة
١٠	م.د. ناصر سماري جعفر	رئيس قسم الفنون التشكيلية	كلية الفنون الجميلة
١١	أ.د.م. غني ريسان جادر	رئيس قسم القانون الخاص	كلية القانون
١٢	أ.م.د.م. سليم نعيم خضير	رئيس قانون العام	كلية القانون
١٣	أ.م.د.م. محمد عبد الوهاب حسن	رئيس قسم الجغرافية	كلية الآداب
١٤	أ.م.د.م. سلمان جودي داود	رئيس قسم المعلومات والمكتبات	كلية الآداب
١٥	م.د.م. طه محمد جواد	رئيس قسم الفلسفة	كلية الآداب
١٦	أ.م.د.م. ماجد حسن عبد الرضا	رئيس قسم الانتاج الحيواني	كلية الزراعة
١٧	أ.م.د.م. محمد مالك ياسين	رئيس قسم التربة وعلوم المياه	كلية الزراعة
١٨	أ.د.م. عباس مهدي جاسم	رئيس قسم البستنة وهندسة النخيل	كلية الزراعة
١٩	أ.د.م.م. محمد عبود طاهر	رئيس قسم ادارة الاعمال	كلية الادارة والاقتصاد
٢٠	أ.د.م. ندوة هلال جودة	رئيس قسم الاقتصاد	كلية الادارة والاقتصاد
٢١	أ.م.د.م. صبيح نوري خلف	رئيس قسم التاريخ	كلية تربية بنات
٢٢	أ.م.د.م. امل مهدي جبر	رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية	كلية التربية بنات
٢٣	أ.م.د.م. فائزة عبد الكريم ناصر	رئيس قسم الكيمياء	كلية التربية للعلوم الصرفة
٢٤	أ.د.م. صبيح هليل جايد	رئيس قسم علوم الحياة	كلية التربية للعلوم الصرفة
٢٥	أ.م.د.م. مهدي محسن محمد	رئيس قسم اللغة الانكليزية	كلية التربية للعلوم الانسانية
٢٦	أ.م.د.م. نوفل كاظم مهوس	رئيس قس التاريخ	كلية التربية للعلوم الانسانية
٢٧	أ.م.د.م. زينب علي خلف	رئيس قسم الحاسبات	كلية العلوم
٢٨	أ.د.م. عباس حميد محمد	رئيس قسم علوم الارض	كلية العلوم
٢٩	أ.م.د.م. حسين علي حسين فلهي	رئيس قسم الفيزياء	كلية العلوم

ملحق رقم (7)

اختبار Kolmogorov-Smirnov واختبار Shapiro-Wilk لاختبار التوزيع الطبيعي للبيانات للكليات العلمية والانسانية

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov			المتغيرات الفرعية	المتغيرات	
Sig.	Df	Statistic	Sig.	df	Statistic			
0.200	154	3.968	0.301	154	3.09	الأجهزة والمعدات	الكليات العلمية	
0.073	154	3.982	0.210	154	3.073	البرمجيات		
0.093	154	3.958	0.200	154	3.096	قواعد البيانات		
0.080	154	3.978	0.084	154	3.081	الشبكات		
0.060	154	3.981	0.200	154	3.08	تقنية المعلومات		
0.091	154	3.919	0.321	154	3.151	الدعم المادي		
0.061	154	3.932	0.079	154	3.116	الدعم بفرص التدريب والتطوير والتنمية		
0.056	154	3.976	0.062	154	3.086	تفويض الصلاحية		
0.077	154	3.985	0.091	154	3.065	السلطة		
0.086	154	3.955	0.095	154	3.111	التمكين الهيكلي		
0.200	154	3.968	0.083	154	3.079	مهارات القاء المحاضرات		
0.200	154	3.982	0.073	154	3.081	المنهجية العلمية الرصينة		
0.200	154	3.928	0.099	154	3.133	الشخصية القيادية للاكاديمي		
0.061	154	3.954	0.131	154	3.112	الانتاجية الابتكارية والابداعية للبحوث العلمية		
0.080	154	3.973	0.401	154	3.057	تحسين الاداء الاكاديمي		
0.071	154	0.968	0.074	154	0.09	الأجهزة والمعدات	الكليات الإنسانية	
0.080	154	0.982	0.084	154	0.073	البرمجيات		
0.040	154	0.958	0.062	154	0.096	قواعد البيانات		
0.054	154	0.978	0.085	154	0.081	الشبكات		
0.055	154	0.981	0.088	154	0.08	تقنية المعلومات		
0.054	154	0.919	0.200	154	0.151	الدعم المادي	الكليات الإنسانية	
0.056	154	0.932	0.200	154	0.116	الدعم بفرص التدريب والتطوير والتنمية		
0.058	154	0.976	0.097	154	0.086	تفويض الصلاحية		
0.056	154	0.978	0.200	154	0.074	السلطة		
0.056	154	0.955	0.200	154	0.111	التمكين الهيكلي		
0.051	154	0.968	0.051	154	0.079	مهارات القاء المحاضرات	الكليات الإنسانية	
0.062	154	0.982	0.055	154	0.081	المنهجية العلمية الرصينة		
0.200	154	0.928	0.080	154	0.133	الشخصية القيادية للاكاديمي		
0.053	154	0.954	0.093	154	0.112	الانتاجية الابتكارية والابداعية للبحوث العلمية		
0.054	154	0.973	0.093	154	0.097	تحسين الاداء الاكاديمي		

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.V.22

ملحق رقم (7)

التشاركية بين متغيرات الدراسة والعوامل الرئيسة للكليات العلمية و الانسانية

الفقرات	الكليات العلمية				الكليات الانسانية			
	1	2	3	4	1	2	3	4
x11	.850	.446	.216	.156	.884	.149	-.106	.349
x12	.883	.334	.124	.374	.825	.143	-.031	.312
x13	.850	.192	.118	.363	.999	.355	-.168	.070
x14	.842	.284	.333	.403	.913	.316	.266	.376
x15	.871	.294	.076	.420	.822	.256	-.103	.008
x21	.312	.841	.223	.045	.066	.887	.020	.089
x22	.330	.842	.078	.104	.303	.802	-.131	.323
x23	.378	.883	.129	.305	.258	.953	.024	.181
x24	.341	.736	.556	.166	.349	.900	.536	.159
x25	.227	.852	.333	.071	.285	.815	.004	.277
x31	.391	.070	.775	.357	.298	.076	.964	.020
x32	.201	.256	.809	.340	.395	.334	.886	.373
x33	.377	.244	.863	.383	.040	-.179	.962	.190
x34	.041	.186	.717	.243	.021	-.361	.764	.085
x35	.256	.158	.712	.116	.384	-.320	.818	.180
x41	.232	.114	.202	.886	.314	.178	-.250	.849
x42	.370	.185	.174	.815	.386	.123	-.088	.851
x43	.344	.370	.108	.931	.222	.047	.190	.956
x44	.101	.315	.375	.809	.241	-.033	.455	.935
x45	.176	.287	.241	.805	.070	-.130	.414	.922

المصدر من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS.V.22

ملحق رقم (7)

التشاركية بين متغيرات الدراسة والعوامل الرئيسية للكليات العلمية و الانسانية للمتغير التفاعلي التمكين الهيكلي

الفقرات	الكليات العلمية				الكليات الانسانية			
	1	2	3	4	1	2	3	4
x11	.899	.409	.015	-.174	.754	.253	-.309	-.010
x12	.985	.413	.101	-.234	.963	.411	-.250	-.090
x13	.950	-.056	.507	-.191	.998	-.001	-.579	.026
x14	.810	-.233	.378	-.194	.913	-.115	-.529	.145
x15	.968	-.008	.406	-.341	.910	.052	-.337	.142
x21	-.053	.821	.401	.254	.068	.773	-.178	.235
x22	.045	.705	.234	.428	.110	.936	-.034	.248
x23	.347	.994	-.007	.409	.368	.933	.165	-.022
x24	.331	.801	-.028	.178	.286	.703	.136	-.027
x25	.037	.961	-.081	.222	.335	.951	.137	-.002
x31	-.114	-.124	.898	-.030	-.074	.065	.776	.399
x32	-.176	-.384	.987	.026	.707	-.352	.866	.176
x33	-.033	-.362	.700	.071	.700	-.472	.913	.234
x34	-.035	-.473	.926	.212	.757	-.398	.930	.221
x35	-.105	-.415	.723	.315	.717	-.428	.899	.098
x41	.134	-.253	-.199	.959	.731	-.331	.080	.737
x42	-.229	.286	-.328	.903	.476	.547	.464	.963
x43	-.230	-.047	-.312	.934	.716	-.158	.270	.951
x44	-.278	.017	-.215	.745	.700	-.028	.226	.876
x45	-.112	-.133	-.200	.975	.666	-.155	.404	.771

المصدر من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS.V.22

ملحق رقم (7)

التشاركية بين متغيرات الدراسة والعوامل الرئيسة للكليات العلمية و الانسانية لمتغير تحسين الاداء الاكاديمي

الفقرات	الكليات العلمية				الكليات الانسانية			
	1	2	3	4	1	2	3	4
z11	.755	-.293	.077	-.207	.682	-.074	-.155	.453
z12	.858	-.153	.152	-.033	.748	-.264	.027	.817
z13	.861	-.096	.063	.032	.834	-.308	.141	.990
z14	.871	-.156	.497	-.035	.825	-.224	.002	.809
z15	.860	-.128	.157	-.004	.803	-.200	.033	.784
z21	-.154	.831	.290	-.039	-.330	.766	.046	.917
z22	-.163	.849	.462	-.046	-.180	.863	.094	.836
z23	-.211	.873	.053	-.096	-.177	.880	.124	.860
z24	-.181	.890	.347	-.059	-.225	.842	.178	.920
z25	-.203	.876	.379	-.087	-.282	.852	.058	.925
z31	.852	-.022	.792	.114	.100	-.011	.840	.629
z32	.680	.044	.899	.160	.081	.292	.706	.179
z33	.817	.021	.958	.157	-.225	.256	.808	.117
z34	.713	.212	.855	.354	-.496	.221	.689	-.073
z35	.813	.003	.908	.136	-.035	.046	.846	.491
z41	.719	.128	.315	.996	.125	.251	-.104	.708
z42	.805	.232	.329	.927	-.012	.333	-.240	.760
z43	.144	.333	.041	.869	-.020	.218	-.407	.901
z44	.255	.685	.046	.863	-.165	.629	.311	.842
z45	.043	.354	-.042	.911	.001	.567	.533	.877

المصدر من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS.V.22

ملحق رقم (7)

مصفوفة الصورة المعاكسة للارتباطات لمتغيرات تقنية المعلومات الكليات العلمية

x45	x44	x43	x42	x41	x35	x34	x33	x32	x31	x25	x24	x23	x22	x21	x15	x14	x13	x12	x11	
.620	.562	0.7	.578	.554	.790	.566	.530	.640	.681	.664	.631	.573	.547	.553	.627	.604	.582	.531	.950 ^a	x11
.707	.646	0.5	.500	.531	.515	.534	.670	.504	.733	.738	.734	.516	.615	.525	.500	.607	.799	.952 ^a		x12
.511	.587	.517	.523	.589	.712	.504	.581	.577	.508	.619	.773	.742	.541	.662	.585	.524	.973 ^a			x13
.561	.584	.510	.674	.783	.563	.630	.547	.746	.678	.501	.685	.566	.611	.549	.640	.919 ^a				x14
.588	.544	0.52	.539	.652	.597	.501	.629	.588	.567	.526	.701	.520	.603	.548	.953 ^a					x15
.577	.582	0.5	.571	.548	.666	.588	.645	.695	.574	.720	.606	.566	.549	.903 ^a						x21
.665	.528	0.56	.684	.518	.571	.544	.678	.583	.663	.636	.544	.518	.911 ^a							x22
.578	.580	0.56	.505	.519	.727	.525	.703	.566	.589	.724	.558	.927 ^a								x23
.686	.588	0.53	.500	.535	.644	.645	.509	.500	.685	.536	.869 ^a									x24
.787	.558	0.52	.518	.500	.705	.800	.551	.666	.554	.953 ^a										x25
.647	.688	0.67	.541	.636	.508	.557	.595	.599	.956 ^a											x31
.691	.500	0.5	.624	.570	.518	.506	.639	.950 ^a												x32
.520	.551	0.57	.540	.740	.662	.529	.959 ^a													x33
.555	.600	0.56	.550	.632	.621	.933 ^a														x34
.521	.511	0.53	.566	.526	.934 ^a															x35
.590	.630	0.63	.578	.932 ^a																x41
.582	.535	0.55	.932 ^a																	x42
.642	.553	.949 ^a																		x43
.534	.906 ^a																			x44
.937 ^a																				x45

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V.22 ملحق (7)

ملحق رقم (7)

مصفوفة الصورة المعاكسة للارتباطات لمتغيرات تقنية المعلومات الكليات الانسانية

x45	x44	x43	x42	x41	x35	x34	x33	x32	x31	x25	x24	x23	x22	x21	x15	x14	x13	x12	x11	
.640	.591	.538	.509	.593	.465	.570	.582	.494	.519	.500	.493	.572	.595	.583	.650	.510	.574	.580	.890 ^a	x11
.583	.548	.487	.586	.458	.575	.606	.505	.549	.420	.492	.592	.483	.620	.506	.573	.526	.503	.914 ^a		x12
.505	.494	.564	.485	.586	.481	.408	.509	.433	.456	.624	.604	.575	.436	.489	.431	.568	.940 ^a			x13
.544	.496	.507	.505	.587	.504	.412	.519	.550	.406	.480	.409	.517	.547	.472	.601	.916 ^a				x14
.519	.454	.504	.574	.548	.502	.474	.490	.432	.562	.562	.479	.556	.512	.546	.934 ^a					x15
.555	.483	.426	.576	.505	.531	.469	.540	.402	.473	.534	.571	.489	.592	.928 ^a						x21
.522	.429	.570	.521	.522	.562	.551	.670	.584	.515	.660	.577	.581	.931 ^a							x22
.544	.425	.521	.412	.584	.499	.520	.504	.514	.522	.500	.420	.938 ^a								x23
.417	.483	.476	.580	.558	.509	.537	.515	.697	.684	.567	.936 ^a									x24
.568	.409	.511	.494	.552	.480	.517	.467	.600	.666	.951 ^a										x25
.565	.549	.599	.594	.554	.588	.403	.420	.566	.918 ^a											x31
.475	.618	.500	.415	.577	.538	.581	.428	.925 ^a												x32
.486	.573	.460	.579	.583	.507	.534	.923 ^a													x33
.532	.448	.538	.597	.589	-.588	.923 ^a														x34
.510	.568	.491	.564	.541	.952 ^a															x35
.416	.412	.572	.402	.945 ^a																x41
.562	.504	.660	.933 ^a																	x42
.409	.597	.922 ^a																		x43
.479	.923 ^a																			x44
.912 ^a																				x45

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V.22 ملحق (7)

ملحق رقم (7)

مصنوفة الصورة المعاكسة للارتباطات لأبعاد المتغير التفاعلي التمكين الهيكلي لمعلومات الكليات العلمية

y45	y44	y43	y42	y41	y35	y34	y33	y32	y31	y25	y24	y23	y22	y21	y15	y14	y13	y12	y11	
.319	.405	.373	.507	.387	.401	.312	.119	.347	.237	.445	.359	.323	.390	.200	.359	.337	.428	.359	.906 ^a	y11
.337	.484	.350	.467	.374	.563	.527	.294	.261	.339	.376	.250	.322	.429	.357	.428	.071	.307	.899 ^a		y12
.117	.355	.480	.515	.309	.565	.396	.209	.460	.316	.568	.356	.391	.380	.311	.321	.384	.889 ^a			y13
.365	.311	.489	.456	.445	.466	.499	.144	.449	.317	.374	.285	.411	.276	.495	.326	.892 ^a				y14
.380	.336	.393	.566	.490	.358	.346	.341	.378	.282	.446	.482	.429	.269	.424	.910 ^a					y15
.476	.380	.399	.573	.329	.313	.359	.394	.372	.340	.427	.453	.338	.265	.876 ^a						y21
.506	.303	.298	.412	.410	.419	.423	.259	.312	.308	.447	.391	.408	.902 ^a							y22
.478	.351	.357	.386	.345	.326	.396	.364	.332	.257	.413	.317	.904 ^a								y23
.519	.380	.226	.308	.399	.398	.344	.337	.352	.361	.406	.877 ^a									y24
.457	.369	.448	.366	.433	.537	.354	.478	.300	.255	.881 ^a										y25
.507	.306	.487	.394	.355	.482	.416	.461	.374	.939 ^a											y31
.434	.396	.395	.469	.518	.317	.381	.304	.912 ^a												y32
.410	.448	.383	.317	.479	.411	.427	.918 ^a													y33
.393	.391	.301	.437	.314	.310	.891 ^a														y34
.209	.461	.324	.329	.342	.914 ^a															y35
.295	.316	.465	.434	.894 ^a																y41
.359	.382	.421	.909 ^a																	y42
.364	.329	.939 ^a																		y43
.386	.926 ^a																			y44
.921 ^a																				y45

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V.22 ملحق (7)

ملحق رقم (7)

مصفوفة الصورة المعاكسة للارتباطات لأبعاد المتغير التفاعلي التمكين الهيكلي لمعلومات الكليات الانسانية

x45	x44	x43	x42	x41	x35	x34	x33	x32	x31	x25	x24	x23	x22	x21	x15	x14	x13	x12	x11	
.513	.389	.345	.312	.211	.315	.318	.322	-.136	.359	.354	.409	.359	.336	.416	.342	.272	.428	.377	.832 ^a	x11
.316	.344	.569	.456	.452	.420	.310	.218	.018	.327	.385	.353	.313	.451	.396	.400	.309	.361	.879 ^a		x12
.344	.338	.325	.336	.313	.446	.332	.251	.171	.377	.371	.380	.328	.212	.383	.458	.471	.839 ^a			x13
.299	.313	.370	.331	.310	.322	.364	.444	-.198	.327	.302	.367	.386	.323	.307	.390	.826 ^a				x14
.270	.230	.341	.251	.469	.397	.395	.396	.123	.383	.266	.370	.320	.348	.330	.934 ^a					x15
.221	.405	.379	.339	.359	.330	.370	.348	.121	.340	.261	.462	.286	.312	.917 ^a						x21
.207	.340	.481	.333	.333	.357	.340	.361	-.162	.355	.450	.374	.351	.850 ^a							x22
.242	.331	.362	.342	.360	.467	.341	.430	-.190	.476	.242	.357	.871 ^a								x23
.325	.301	.381	.379	.311	.353	.358	.365	.079	.385	.344	.855 ^a									x24
.322	.516	.389	.287	.327	.376	.330	.336	.001	.371	.896 ^a										x25
.205	.338	.405	.569	.305	.356	.451	.360	-.338	.929 ^a											x31
.370	.361	.364	.342	.308	.373	.480	.384	.880 ^a												x32
.399	.417	.206	.358	.472	.332	.311	.905 ^a													x33
.352	.473	.340	.570	.343	.305	.886 ^a														x34
.208	.230	.369	.362	.304	.896 ^a															x35
.295	.477	.339	.408	.962 ^a																x41
.446	.398	.450	.797 ^a																	x42
.299	.325	.877 ^a																		x43
.368	.932 ^a																			x44
.910 ^a																				x45

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V.22 ملحق (7)

ملحق رقم (7)

مصفوفة المعاكسة للارتباطات لأبعاد المتغير التابع تحسين الاداء الاكاديمي للكليات العلمية

z45	z44	z43	z42	z41	z35	z34	z33	z32	z31	z25	z24	z23	z22	z21	z15	z14	z13	z12	z11	
.437	.413	.018	.351	.363	.311	.357	.366	.407	.237	.462	.356	.346	.303	.355	.233	.360	.398	.356	.973 ^a	z11
.496	.312	-.125	.390	.308	.290	.282	.307	.451	.384	.415	.252	.397	.352	.427	.263	.370	.301	.969 ^a		z12
.363	.470	-.102	.356	.391	.413	.372	.400	.305	.383	.362	.339	.281	.325	.484	.301	.316	.964 ^a			z13
.418	.335	.005	.366	.305	.378	.362	.330	.568	.296	.439	.358	.394	.394	.436	.331	.954 ^a				z14
.208	.345	.071	.319	.301	.418	.476	.289	.352	.326	.304	.417	.402	.342	.222	.934 ^a					z15
.365	.391	-.056	.347	.341	.263	.315	.448	.298	.456	.347	.203	.381	.488	.953 ^a						z21
.454	.417	-.001	.442	.460	.215	.314	.316	.308	.326	.260	.512	.338	.931 ^a							z22
.444	.331	-.002	.319	.305	.254	.302	.362	.298	.229	.207	.412	.943 ^a								z23
.497	.287	.081	.352	.349	.254	.325	.469	.476	.392	.275	.956 ^a									z24
.220	.397	-.082	.384	.286	.281	.401	.373	.461	.374	.967 ^a										z25
.276	.415	-.007	.366	.251	.427	.559	.340	.390	.966 ^a											z31
.305	.284	-.079	.346	.309	.475	.486	.311	.940 ^a												z32
.474	.389	.060	.323	.202	.373	.275	.951 ^a													z33
.338	.307	-.136	.378	.393	.286	.970 ^a														z34
.211	.268	-.018	.375	.430	.956 ^a															z35
.487	.395	-.155	.405	.952 ^a																z41
.327	.333	-.224	.957 ^a																	z42
.469	.336	.973 ^a																		z43
.404	.864 ^a																			z44
.833 ^a																				z45

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V.22 ملحق (7)

ملحق رقم (7)

مصفوفة المعاكسة للارتباطات لأبعاد المتغير التابع تحسين الاداء الاكاديمي للكليات الانسانية

z45	z44	z43	z42	z41	z35	z34	z33	z32	z31	z25	z24	z23	z22	z21	z15	z14	z13	z12	z11	
.215	.357	.371	.480	.474	.416	.367	.245	.321	.309	.385	.445	.384	.313	.428	.464	.456	.328	.371	.943 ^a	z11
.208	.298	.216	.455	.365	.475	.206	.370	.371	.361	.283	.427	.349	.303	.372	.318	.320	.364	.959 ^a		z12
.424	.332	.310	.390	.301	.304	.330	.464	.341	.315	.336	.428	.322	.530	.256	.324	.313	.922 ^a			z13
.389	.211	.249	.372	.370	.336	.212	.328	.387	.488	.458	.323	.474	.332	.344	.454	.924 ^a				z14
.334	.260	.383	.288	.334	.211	.475	.217	.383	.430	.399	.294	.459	.397	.387	.952 ^a					z15
.322	.305	.479	.461	.385	.475	.309	.257	.314	.451	.359	.381	.337	.227	.936 ^a						z21
.368	.428	.393	.381	.387	.339	.318	.303	.383	.322	.330	.411	.377	.950 ^a							z22
.277	.321	.315	.294	.397	.388	.485	.301	.304	.485	.345	.451	.948 ^a								z23
.265	.337	.320	.379	.344	.351	.333	.433	.367	.329	.341	.952 ^a									z24
.319	.322	.201	.282	.220	.375	.378	.345	.364	.339	.956 ^a										z25
.314	.345	.440	.432	.398	.337	.317	.378	.356	.948 ^a											z31
.308	.456	.420	.443	.499	.394	.417	.360	.945 ^a												z32
.336	.229	.213	.479	.379	.312	.335	.922 ^a													z33
.228	.282	.241	.394	.207	.390	.915 ^a														z34
.221	.366	.377	.306	.322	.962 ^a															z35
.223	.386	.354	.347	.954 ^a																z41
.353	.348	.321	.917 ^a																	z42
.470	.394	.939 ^a																		z43
.458	.858 ^a																			z44
.817 ^a																				z45

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V.22 ملحق (7)

ملحق رقم (7)
