

أثر تكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية دراسة تطبيقية على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة

أثير محمد أبو زنيد

كلية تدريب خانيونس

تاريخ الاستلام 2018/8/15 تاريخ القبول 2019/3/21

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. استخدمت الباحثة المنهج "الوصفي التحليلي"، واعتمدت الاستبانة، وتم استخدام أسلوب المسح الشامل لاستطلاع آراء مجتمع الدراسة، والتي بلغت (400) مفردة، للمدراء والعاملين في الوظائف الإشرافية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة وقد بلغ عدد الاستبانات المستردة (363) بنسبة استرداد (90.75%). واستخدمت برنامج SPSS لمعالجة البيانات احصائياً والوصول لنتائج الدراسة.

خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي من أهمها: أبدى أفراد مجتمع الدراسة وجود درجة مرتفعة من الموافقة على توافر مكونات تكنولوجيا المعلومات المتمثلة ب (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، شبكات الاتصال والانترنت، قواعد البيانات، الإجراءات)، حيث حصلت هذه الأبعاد مجتمعة على وزن نسبي قدره (72.45%). وكان مستوى الثقافة التنظيمية المطبقة في المنظمات هو (69.35%). وأظهرت الدراسة وجود أثر لتكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء الباحثين حول توافر مكونات تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية تعزى للبيانات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي، مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل الحالية)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات آراء الباحثين حول مستوى الثقافة التنظيمية تعزى للبيانات الشخصية (المسمى الوظيفي).

قدّمت الدراسة مجموعة من التوصيات، والتي من أهمها: توظيف تكنولوجيا المعلومات بأفضل صورة داخل المنظمة من خلال الاعتماد على مبرمجين داخليين يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة وقادرين على تطوير البرمجيات المستخدمة، توفير نظام حماية للبيانات والمعلومات المضمنة في برامج قواعد البيانات المستخدمة في المنظمات، إنشاء دائرة مستقلة ومتخصصة بتكنولوجيا المعلومات في المنظمات التي لا يوجد بها، إضافة إلى الاهتمام المستمر بإجراء الصيانة الدورية للأجهزة في المنظمات عند حدوث الأعطال.

Abstract:

This study aimed to explore the impact of information technology on the organizational culture of NGO workers in the Gaza Strip. The researcher used the descriptive analysis approach and relied on the questionnaire. Census is used to explore the opinions of the study population of 400 persons of managers, and employees in supervising positions in NGOs in the Gaza Strip. Responses were 363 with return rate of 90.75%. The researcher used descriptive analysis, correlation and multiple regression to reach the results of the study.

Research has concluded with a number of results, among which:

The population expressed a high degree of agreement on the dimensions of "Information Technology": Hardware, software, networks and internet, databases and procedures. The weighted average of dimensions of IT was 72.45%. The weighted average of organizational culture was 69.35%. The study showed that there was an impact of information technology on the organizational culture of NGO workers in Gaza Strip. The study showed that there are no significant differences at a significant level ($\alpha \leq 0.05$) in the responses of the research population about information technology and organizational culture among NGO workers in Gaza Strip. Those differences are due to personal factor: gender, age, education degree, the number of years of experience in the current field of work, the level of using information technology in the current work environment. The study showed that there are significant differences at a significant level ($\alpha \leq 0.05$) in the responses of the research population about information technology due to job title.

Research has introduced a number of recommendations, among which:

Employing information technology in the best possible way inside the organization through depend on well-trained internal programmers who is capable of developing the software used, providing data and information protection system included in the database programs used in the organizations, create a specialized department caring about IT in organizations that do not have one. In addition to continuous attention to the periodic maintenance of devices in organizations when the breakdown occurs.

قد كان لدخول تكنولوجيا المعلومات لحياتنا آثار كبيرة سواء على المستوى الجزئي أو الكلي حيث أدت إلى ظهور ما يعرف بعصر المعلومات والمعرفة. عصر أصبحت فيها المعرفة مورداً أساسياً لا يقل أهمية عن باقي موارد الإنتاج. وهذا الوضع الجديد فرض على المنظمات تحديات جديدة، وتزداد شدة هذه التحديات على الدول النامية أكثر من الدول المتطورة، لذلك فالمنظمات مطالبة اليوم بمتابعة هذه التطورات وكذلك التكيف معها لمواجهة تحديات العصر وهذا لا يأتي إلا بتوفير بيئة بحثية قوية تسمح باستيعاب التطورات الحاصلة في هذا المجال وتأهيل الموارد البشرية بحيث تكون قادرة على الأخذ بزمام الأمور من أجل ضمان استمرارية في هذا النهج (عكور، 2011:22).

كما تلعب الثقافة التنظيمية دوراً جوهرياً في تنمية وتطوير المنظمات فهي تمثل الأصل السلوكي في المنظمة الذي يمكن من خلاله توقع الأحداث، وتعتبر نقطة مهمة لا يمكن إهمالها عند إحداث التغيير سواء كانت التغييرات التنظيمية أو هيكلية أو تكنولوجية نظراً للارتباط الوثيق بين الإطار القيمي والمواقف والنظام التنظيمي والتكنولوجي للمنظمة (العزام، 2014:22). وت تسعى هذه الدراسة إلى لقاء الضوء على أثر تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (الأجهزة والمعدات والبرمجيات وقواعد البيانات وشبكة الاتصال والانترنت والاجراءات) على الثقافة التنظيمية داخل المنظمات غير الحكومية.

مشكلة الدراسة:

تساعد تكنولوجيا المعلومات في تعزيز الثقافات في المنظمات، حيث أنها خلقت برامج جديدة على الانترنت لتبادل الأفكار، وخلق المشاريع. فالיום تعيش معظم المنظمات اليوم في حلقات وثورات التقدم التكنولوجي والطفرات العلمية التي تسهم بشكل كبير في تجسيد هوية وثقافة المنظمة وذلك لبلوغ أهداف المنظمة. فتكنولوجيا المعلومات هي القادرة على توفير الإطار الذي يبين أسلوب العمل في المنظمات وتجعله مميزاً عن غيره من المنظمات الأخرى.

فبالاعتماد على توصيات ومقترحات لبعض الدراسات ذات العلاقة بالموضوع حيث قدمت دراسة Sobhani (2010) توصيات بضرورة إجراء الدراسات والبحوث من قبل الباحثين لتحديد أثر تكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية. ومن خلال دراسة استكشافية وجد من خلالها أن هنالك عدم التزام من قبل العاملين على تطبيق ما تنص عليه الأنظمة والقوانين المعتمدة، وعدم إتاحة المنظمة حرية كبيرة في عملية تقديم الأفكار التي تسعى إلى تطوير إجراءات ونظم العمل، كما اتضح أن السياسات والإجراءات المتبعة في المنظمة لا تسهم بدرجة كبيرة بتحقيق أهدافها، وهناك اهتمام ضعيف من قبل العاملين بأهمية عامل الوقت لإنجاز المهام والواجبات في الفترة الزمنية

المحددة لهم، كما ولا يحظى جميع العاملين بفرص متساوية للترقية في المنظمة حسب الأنظمة المعتمدة في المنظمة، ولا يسعى المدراء بشكل كبير ومستمر نحو تطوير النمط السلوكي الذي يساهم في إنجاز المهام الوظيفية. وهذه مؤشر لعدم إدراك المنظمات لأهمية الثقافة التنظيمية وأن هذه تعتبر مشكلة حقيقية تستحق الاهتمام والبحث.

وفي هذا الاطار تهدف الدراسة عن الكشف عن اثر تكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى تكنولوجيا المعلومات ومستوى الثقافة التنظيمية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.
2. اختبار العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات ومستوى الثقافة التنظيمية وقياس أثر تكنولوجيا المعلومات المتمثلة في (الأجهزة والمعدات ، البرمجيات ، قواعد البيانات ، شبكات الاتصال والانترنت ، الإجراءات) على الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.
3. تحديد الفروق في استجابات الباحثين حول توافر مكونات تكنولوجيا المعلومات وحول مستوى الثقافة التنظيمية المستخدمة تعزى للمتغيرات الشخصية.
4. تقديم توصيات هامة تفيد متخذي القرارات في المنظمات غير الحكومية.

أهمية الدراسة:

- أ. تساعد هذه الدراسة صناع القرار في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة على التعرف على أهمية تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالثقافة التنظيمية. وكيفية توظيفها من قبل الإدارات لزيادة الفاعلية وتحسين الأداء في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، واعتماد نتائج الدراسة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات الذي سينعكس على الثقافة التنظيمية.
- ب. الاهتمام المتزايد بتكنولوجيا المعلومات وأهميتها التطبيقية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.

مصطلحات الدراسة:

- 1- **تكنولوجيا المعلومات:** هي التقنية التي تتمثل في جميع الأجهزة والأدوات والوسائل التي تستخدم بهدف جمع ومعالجة البيانات وتخزين وتحليل وتفسير المعلومات بهدف توفير مخرجات ذات قيمة للمستخدم النهائي في الوقت والمكان المناسب.

- 2- **الأجهزة والمعدات:** هي جميع الأدوات التي تكون البنية الأساسية للنظام بما فيها من وحدات المعالجة ووحدات الإدخال والإخراج وأوساط التخزين المختلفة والتي تمثل الأجزاء المادية الملموسة في نظام المعلومات.
- 3- **البرمجيات:** هي كل أنواع الأوامر والتعليمات التي توجه وتراقب وتجعل أجهزة الحاسوب تقوم بأداء مهام المعالجة والمهام الأخرى كافة المتعلقة بنظام الحاسوب.
- 4- **قواعد البيانات:** هي مستودع لجميع البيانات ذات القيمة والأهمية لمستخدمي نظام المعلومات، وهي تجميع منطقي مادي للملفات الموجودة في خزانة الملفات والأقراص وذاكرة الحاسوب.
- 5- **شبكات الاتصال:** هي وسائل تقنية تستخدم لكي تتدفق المعلومات داخل المنظمة، حيث أن المعلومات داخل المنظمة تتدفق بشكل عام من خلال هذا النظام، بدلا من أن يكون التدفق حر. وهذا يعني أن تتدفق المعلومات مدار ومنظم ومهيكل ولا يكون عشوائياً.
- 6- **الانترنت:** هو نظام قد يكون سلكي أو لاسلكي للاتصال من خلاله يمكن لأي شخص أن يتلقى وينقل المعلومات التي يمكن استخدامها لعمليات واحدة أو متعددة.
- 7- **الإجراءات:** هي السياسات والتعليمات التي تحكم سير عمل نظام الكمبيوتر وتقوم بدمج الأجهزة والبرمجيات بغرض معالجة البيانات وتوليد المخرجات.
- 8- **الثقافة التنظيمية:** هي نظام من الافتراضات المشتركة، والقيم، والمعتقدات، والذي يحكم كيف يتصرف الأفراد في المنظمات. هذه القيم المشتركة لها تأثير قوي على أفراد المنظمة في تنظيم العمل وأداء وظائفهم، وترتكز الثقافة التنظيمية على المواقف المشتركة والمعتقدات والعادات وقواعد مكتوبة وغير مكتوبة التي تم تطويرها مع مرور الوقت.

الإطار النظري للدراسة:

إن الاعتماد المتزايد على تكنولوجيا المعلومات كان له الأثر البالغ في تغير ثقافة المنظمة، حيث أن تطبيق تكنولوجيا المعلومات من خلال الأجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات والانترنت يحسن من قدرة المشاريع على الابتكار حتى تستطيع المنظمات البقاء والاستمرارية في الأسواق، فبالناتالي تبع ذلك تغير في ثقافة الأفراد من خلال تغيير طرق أساليب العمل، فاستخدام التكنولوجيا الحديثة سمحت بإدخال فكرة العمل عن بعد و كذلك إعطاء التوجيه عن بعد مما ينعكس على كل من عنصري الزمن و الكلفة، كما وكان نتيجة التطور السريع أن المنظمات أصبحت في حاجة ماسة إلى المعلومات سواء من حيث الكم أو الكيف أو السرعة في الحصول على المعلومة، بهدف اتخاذ أفضل القرارات و توثيق علاقة هذه المنظمات بالبيئة المحيطة بها، الأمر الذي برز من خلاله أيضاً الأهمية المتزايدة لتكنولوجيا المعلومات و قدرتها على إشباع حاجة المنظمات من المعلومات، الأمر الذي جعل تطوير هذه التكنولوجيا و زيادة فعاليتها و كفاءتها إحدى ضرورات العصر، ويتطلب

استخدام تكنولوجيا المعلومات تغيير في المهارات التي يمتلكها العاملون، فوجود كم هائل من المعلومات التي يصعب التعامل معها بسهولة يتطلب مهارات خاصة في انتقاء العاملين في المنظمات وهذا أدى إلى تحرير العنصر البشري من قيود الأعمال الروتينية و منه إلى الأعمال الإبداعية و الفكرية (نجيب، 2012:22)، ولا شك أن ما يحدث من تغيير وتطوير في التكنولوجيا في المنظمات ، كل هذا يؤثر على ثقافة العاملين في المنظمة مما يحتم على المسؤولين عن هذه المجالات أن تكون لديهم الخبرة اللازمة لتقدير انعكاسات هذه التغييرات على ثقافة العاملين بالمنظمة، ولقد أظهر تزايد الاهتمام بالدراسات التكنولوجية ذلك النقص الكبير في الدراسات التي تعتنى بالثقافة التنظيمية وتأثرها بهذه المستحدثات التكنولوجية. هذا النقص بدأ يثير مخاوف المثقفين والباحثين المختصين فسعوا إلى محاولة إيجاد نوع من التوازن بين الميادين الثقافية، فلا جدوى من التقدم المادي "التكنولوجي" إذا لم يكن مصحوبا بتقدم مماثل في ميدان الوعي و الثقافة بمحيطه (المغربي، 2006:34).

الدراسات السابقة:

ومن الدراسات التي اهتمت بتكنولوجيا المعلومات دراسة (Berntsen, 2017) إلى التعرف على تأثير مكتبة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية، ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات تؤثر على الثقافة التنظيمية من خلال زيادة استخدام الإجراءات والتوحيد واللوائح، وغالبا ما تؤدي هذه المكونات في التركيز على الخدمات التي تقدمها المنظمة، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

كما هدفت دراسة (زقوت، 2016) حيث اهتمت بالتعرف على مدى فاعلية استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة عملية التدقيق، وأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في مرحلة التخطيط ومرحلة تنفيذ اختبارات الرقابة والاختبارات الأساسية للعمليات، من خلال فهم بيئة الرقابة الداخلية، بالإضافة إلى قدرتها على تقييم نتائج أعمال التدقيق بشكل أكثر جودة وأكثر مصداقية.

كما هدفت دراسة (Al-Shbiei & Al-Olimat, 2016) إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات على الميزة التنافسية، وتأثير فعالية نظام المعلومات المحاسبية على الميزة التنافسية في المصارف التجارية الأردنية، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، ومن أهم نتائج الدراسة أن هناك تأثير قوي لتقنية المعلومات وأبعادها المتمثلة في الأجهزة والمعدات، البرمجيات على الميزة التنافسية، وهناك تأثير لفعالية نظام المعلومات المحاسبية على الميزة التنافسية في البنوك التجارية الأردنية.

هدفت دراسة (Miminoshvili, 2016) إلى التحقيق في دور القيادة على تغيير ثقافة المنظمة في مؤسسات الحكم الذاتي المحلية، وهدفت إلى فهم كيف يؤثر القادة في ثقافة المنظمة وقدراتهم العالية للمساعدة في تحقيق استراتيجيات المنظمة وأهدافها.

وهدفت دراسة (Margarido, 2015) لتحليل تأثير التكنولوجيات الحالية وتقييم إمكانات أحدث التقنيات على تجربة العملاء، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن الوصول إلى الإنترنت هو أهم وسيلة من وسائل التكنولوجيا لكل من المسافرين بغرض الترفيه والأعمال، وغالبية المجيبين يودون إضافة تكنولوجيات جديدة أو تغيير بعض التكنولوجيات القائمة للتكنولوجيات الجديدة من أجل تحسين تجربتهم، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

كما هدفت دراسة (أصرف، 2015) إلى التعرف على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وبين الإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم - محافظات غزة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين جميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

وهدفت دراسة (بوراس، 2014) إلى معرفة دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، ومن أهم نتائج الدراسة هي إن تعامل القيادة الإدارية وتفاعلها مع العاملين يوفر لدى العامل الثقة والاطمئنان والمصداقية لهم، مما يساعدهم على التكيف والتأقلم مع البيئة الجديدة.

هدفت دراسة (عكور، 2011) إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الداخلية الأردنية، ومن أهم النتائج التي أظهرتها الدراسة أن هناك أثر لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الداخلية الأردنية، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

هدفت دراسة (Smit & Dellelmin, 2011) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة نظم المعلومات، ومن أهم نتائج هذه الدراسة أنه هناك علاقة قوية بين الثقافة التنظيمية وقدرة المنظمة لإدارة نظم المعلومات، ولذلك المنظمات التي لديها ثقافة إيجابية قوية لديها قدرات قوية لإدارة نظم المعلومات.

واتضح من العرض السابق أن اختلاف الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في نوع العينة التي تم استطلاع رأيهم، حيث استطلعت بعض الدراسات السابقة آراء العاملين في وزارة الداخلية الأردنية بينما اهتمت الدراسة الحالية بالتعرف على آراء العاملين في الوظائف الإشرافية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، كما اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أداة جمع البيانات وأساليب المعالجة الإحصائية وهي الاستبانة.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: تحدد منهج الدراسة الحالية بطبيعة المشكلة المراد دراستها فلذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

مجتمع الدراسة : مجتمع الدراسة يتكون من المدراء والعاملين في الوظائف الإشرافية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة والتي يبلغ عدد العاملين فيها (15) عامل فأكثر، وتزيد ميزانيتها عن (500) ألف شيكل لعام (2015)، وقد مضى على تأسيسها (10) سنوات فأكثر، وبالتالي فإن مجتمع الدراسة يتكون من (43) منظمة ولقد بلغ عدد المدراء و العاملين في الوظائف الإشرافية (400) عامل حسب إحصائيات دائرة الجمعيات لوزارة الداخلية في العام (2016) كما هو موضح في ملحق رقم (1)، وقامت الباحثة باستخدام أسلوب الحصر الشامل للمدراء و العاملين في الوظائف الإشرافية، حيث تم توزيع 400 إستبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 363 إستبانة بنسبة 90.75%.

أدوات الدراسة:

1- بناء الاستبانة وفق المكونات التالية:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيبين (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في مكان العمل الحالي، المسمى الوظيفي، مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل الحالية).

القسم الثاني: وهو عبارة عن تكنولوجيا المعلومات، ويتكون من 44 فقرة، موزعة كالتالي:

المجال الأول: الأجهزة والمعدات، ويتكون من (9) فقرات.

المجال الثاني: البرمجيات، ويتكون من (9) فقرات.

المجال الثالث: شبكات الاتصال والانترنت، ويتكون من (10) فقرات.

المجال الرابع: قواعد البيانات، ويتكون من (9) فقرات.

المجال الخامس: الإجراءات، ويتكون من (7) فقرات.

القسم الثالث: وهو عبارة الثقافة التنظيمية، ويتكون من (19) فقرة.

وتم استخدام المقياس العشري من 1-10 لتصحيح أداة الدراسة (الاستبانة)، بحيث تم عرض فقرات الاستبانة على أفراد مجتمع الدراسة ، بحيث كلما اقتربت الدرجة من 10 دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح.

2- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين للتأكد من مناسبتها لما وضع لقياسه، بالإضافة إلى تعرف مدى مناسبتها للدراسة الحالية، ومن ثم وصولاً لصورته النهائية.

3- ثبات الاستبانة تم حساب ثبات الاستبانة على عينة عشوائية من العاملين في الوظائف الاشرافية باستخدام معادلة ألفا كرونباخ حيث بلغ معامل الثبات (0.938). وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال احصائياً.

4- توزيع الاستبانة تم كما يلي:
بعد الانتهاء من توزيع الاستبيانات تم جمعها وتفرغ البيانات وتقدير الدرجات.
تم معالجة البيانات احصائياً باستخدام برنامج (SPSS).

المعالجة الاحصائية:

فرضيات الدراسة:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية السائدة في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.
- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. وينشق منها:
 - أ. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأجهزة والمعدات والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.
 - ب. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين البرمجيات والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.
 - ت. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين شبكات الاتصال والانترنت والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.
 - ث. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين قواعد البيانات الأجهزة والمعدات والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.
 - ج. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الإجراءات والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات الباحثين حول توافر تكنولوجيا المعلومات في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى للبيانات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في مكان العمل الحالي، المسمى الوظيفي، مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل الحالية).
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات الباحثين حول مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى

للبيانات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في مكان العمل الحالي، المسمى الوظيفي، مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل الحالية).

أولاً: الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة

1. الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة وفق البيانات الشخصية.

فيما يلي توضيحاً لنتائج خصائص مجتمع الدراسة والتي تمثلت بكل من (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في مكان العمل الحالي، المسمى الوظيفي، مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل الحالية):

جدول رقم (1): خصائص مجتمع الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	222	61.2%
	أنثى	141	38.8%
العمر	أقل من 30 سنة	141	38.8%
	30- أقل من 40 سنة	150	41.3%
	40- أقل من 50 سنة	48	13.2%
	50 سنة فأكثر	24	6.6%
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	70	19.3%
	بكالوريوس	218	60.1%
	ماجستير	73	20.1%
	دكتوراه	2	0.6%
سنوات الخبرة في المكان الحالي	أقل من 5 سنوات	112	30.9%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	143	39.4%
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	60	16.5%
	15 سنة فأكثر	48	13.2%
المسمى الوظيفي	مدير عام/ نائب مدير عام	65	17.9%
	منسق مشروع	45	12.40%
	رئيس قسم	40	11.02%
	مدير برنامج/ نائب مدير برنامج	75	20.66%

أثر تكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية...

21.49%	78	مدير تنفيذي	مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في البيئة الحالية
16.53%	60	غير ذلك	
4.1%	15	محدود	
4.1%	15	أحياناً	
33.3%	121	متوسط	
58.4%	212	واسع	

ثانياً: تحليل فقرات الاستبانة

أولاً: نتائج تحليل مجالات الدراسة (فقرات الاستبانة): الجدول رقم (2) يلخص نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، إذ يلاحظ أن البعد الأول "الأجهزة والمعدات" جاء في المرتبة الأولى من بين باقي الأبعاد وذلك بوسط حسابي (7.91)، و الوسط الحسابي الكلي لمجال تكنولوجيا المعلومات بلغ (7.25) وتشير هذه القيمة إلى أن مجتمع الدراسة يعتمد على استخدام التكنولوجيا أساساً للعمل.

جدول رقم(2): مجالات تكنولوجيا المعلومات مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
الأجهزة والمعدات.	7.91	1.24	79.11
شبكات الاتصال والانترنت.	7.21	1.56	72.12
قواعد البيانات.	7.20	1.55	71.97
البرمجيات.	7.01	1.48	70.13
الإجراءات.	6.79	1.71	67.86
تكنولوجيا المعلومات.	7.25	1.18	72.45

نعرض فيما يلي نتائج تحليل مجالات الدراسة (فقرات الاستبانة)، حيث في البداية تحليل النتائج المتعلقة بالمجالات التي تمثل المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات ثم مجال الثقافة التنظيمية.

جدول رقم (3): نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالمجال الأول " الأجهزة والمعدات "

المجال الرئيسي الأول: الأجهزة والمعدات				
م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
1.	يقلل استخدام الأجهزة والمعدات التكنولوجية من الوقت المطلوب لإنجاز المهام في المنظمة.	8.23	1.80	82.35
	يتناسب عدد أجهزة الحاسوب مع طبيعة أو حجم	8.18	1.79	81.82
7.91				

أثير أبو زنيد

العمل في المنظمة.				
3.	يساعد وجود أجهزة تكنولوجيا المعلومات على زيادة المصداقية في العمل.	8.18	1.65	81.79
4.	تتوفر بدائل كافية لاستمرار تشغيل الأجهزة المادية المستخدمة في المنظمة عند انقطاع التيار الكهربائي.	8.14	1.79	81.38
5.	توفر الأجهزة والمعدات التكنولوجية حالة من الثقة بين الأشخاص (الزبائن) وبين العاملين في المنظمة.	7.92	1.68	79.23
6.	القدرة التخزينية للأجهزة المستخدمة مناسبة وتؤدي أغراض الحفظ بكفاءة.	7.83	1.81	78.32
7.	تمتلك المنظمة أجهزة ومعدات تمكنها من أن تكون رائدة في عملها.	7.81	1.89	78.07
8.	توفر الأجهزة الموجودة في المنظمة معالجة دقيقة للبيانات المطلوبة.	7.49	1.80	74.90
9.	تحرص المنظمة على توظيف كل ما هو جديد من وسائل ومعدات.	7.41	1.82	74.10

يتضح من الجدول رقم (3) ان قيمة المتوسط الحسابي للمجال الرئيسي الأول لتكنولوجيا المعلومات وهو الأجهزة والمعدات قد بلغ (7.91 من 10) كما أن الفقرات التي حازت على أعلى تقدير هي الفقرة رقم (1) التي تنص على أن استخدام الأجهزة والمعدات التكنولوجية يقلل من الوقت المطلوب لإنجاز المهام في المنظمة، يليها الفقرة رقم (3) التي تنص على: تساعد الأجهزة على زيادة المصداقية في العمل، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن هذه الأجهزة والمعدات المتوفرة تسهل عملية جمع ومعالجة وتخزين واسترجاع كميات كبيرة من المعلومات والبيانات عند وقت الحاجة.

جدول رقم (4): نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالمجال الأول " البرمجيات "

المجال الرئيسي الثاني: البرمجيات				
م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
1.	ساعدت البرمجيات في المنظمة على التخفيف من أعباء الأعمال الورقية الروتينية التي يقوم بها العاملون.	7.37	1.94	73.75
2.	تستخدم المنظمة في عملها برمجيات حاسوبية	7.34	2.04	73.44

أثر تكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية...

				حديثة.	
	73.06	1.77	7.31	يمتلك الأفراد في المنظمة مهارات استخدام الحاسوب وبرمجياته.	3.
	71.02	1.83	7.10	تتوافق البرمجيات المستخدمة مع الأجهزة التي يتم استخدامها في العمل لدى المنظمة.	4.
	70.69	2.04	7.07	تمكن أنواع البرمجيات المستخدمة من تبادل المعلومات بين العاملين.	5.
	70.50	1.87	7.05	تتناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل في المنظمة.	6.
	69.20	2.04	6.92	تستخدم المنظمة برمجيات ذات قدرة عالية على الاتصال بعدد كبير من المستخدمين في آن واحد.	7.
	68.62	2.15	6.86	تمتاز البرمجيات المستخدمة بالمرونة إذ يسهل إجراء التعديلات عليها.	8.
	60.88	2.46	6.09	تمتلك المنظمة مبرمجين يستطيعون تطوير البرمجيات وتكييفها وفق احتياج المنظمة.	9.

وبالنسبة للمجال الثاني المتعلق بالبرمجيات يتضح من الجدول رقم (4) قيمة المتوسط الحسابي (7.37 من 10) كما أن الفقرات التي حازت على أعلى تقدير هي الفقرة رقم (1) التي تنص على أن البرمجيات في المنظمة ساعدت على التخفيف من أعباء الأعمال الورقية الروتينية التي يقوم بها العاملون، يليها الفقرة رقم (2) التي تنص على أن المنظمة تستخدم في عملها برمجيات حاسوبية حديثة، وتغزو الباحثة ذلك إلى أن هذه البرمجيات تعمل على مساعدة المنظمة في القيام بأعمالها وتقوم بعدة وظائف من المساعدة المكتبية والقيام بالمهام المحاسبية و تنظيم الاجتماعات من خلال توفر المعلومات عن الماضي و الحاضر فيما يتعلق بأنشطة المنظمة لمساعدة الإدارة في أداء عملها.

جدول رقم (5): نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالمجال الأول " شبكات الاتصال والانترنت "

المجال الرئيسي الثالث: شبكات الاتصال والانترنت					
م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط العام
1.	تتصل شبكة المنظمة الداخلية بشبكة الانترنت.	7.63	2.33	76.34	7.21
2.	تزيد دافعية العاملين بسبب قدرة الانترنت على مساعدتهم بالحصول على المعلومات اللازمة بوقت	7.52	1.93	75.18	

أثير أبو زنيد

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط العام
3.	يتم تبادل المعلومات بسهولة ما بين الأقسام في المنظمة من خلال وسائل الاتصال المتوفرة لديها.	7.38	2.16	73.83	
4.	يساهم الإنترنت في تحديث أدوات العمل الإداري في المنظمة وأساليبها.	7.38	1.81	73.83	
5.	يتم الاعتماد على مصادر المعلومات المختلفة من خلال شبكة الإنترنت.	7.33	1.97	73.31	
6.	تمتاز إدارة المنظمة بمقدرتها على تنفيذ برامجها وخططها من خلال وجود شبكات اتصال فعالة.	7.26	2.05	72.56	
7.	يتيح الإنترنت متابعة الأنشطة اليومية التي يقوم بها العاملون في المنظمة.	7.18	2.09	71.82	
8.	تستخدم المنظمة شبكات اتصال لربط كافة الأقسام في المنظمة.	7.12	2.44	71.21	
9.	تحرص المنظمة على تحقيق أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها.	6.98	2.11	69.81	
10.	ترتبط جميع فروع المنظمة بشبكة واحدة تسهم في مراقبة سير العمليات اليومية وضبطها.	6.34	2.51	63.42	

وبالنسبة للمجال الثالث المتعلق بشبكات الاتصال والانترنت يتضح من الجدول رقم (5) قيمة المتوسط الحسابي (7.21 من 10) كما أن الفقرات التي حازت على أعلى تقدير هي الفقرة رقم (1) التي تنص على أن شبكة المنظمة الداخلية تتصل بشبكة الانترنت، يليها الفقرة رقم (2) التي تنص على أن تزيد دافعية العاملين بسبب قدرة الانترنت على مساعدتهم بالحصول على المعلومات اللازمة بوقت قصير، وتعزو الباحثة ذلك على توجه ملحوظ للمنظمة نحو استخدام شبكات الاتصال الحديثة واستثمارها في تحسين تبادل المعلومات وسرعة وسهولة حصولها على الموارد عبر الانترنت، كما وأن هناك رغبة من العاملين بتطوير الذات واكتساب المهارات الإدارية والفنية وتحسين عملهم الأساسي وزيادة ثقافتهم ومعلوماتهم ووعيهم.

جدول رقم (6): نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالمجال الأول "قواعد البيانات"

المجال الرئيسي الرابع: قواعد البيانات					
م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط العام
1.	تقلل قواعد البيانات الوقت المستغرق في إنجاز الأعمال.	7.50	2.04	75.03	7.20

أثر تكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية...

2.	تمكن قواعد البيانات من الوصول إلى البيانات في الوقت المناسب من قبل الأعضاء العاملين في المنظمة.	7.46	2.10	74.61
3.	تحرص الإدارة على تحديث قاعدة البيانات بشكل مستمر.	7.45	1.83	74.46
4.	توفر قاعدة البيانات الدقة والقدرة الفائقة على تخزين واسترجاع المعلومات.	7.42	1.79	74.17
5.	تحرص المنظمة على انتقاء البيانات المفيدة لها من غير المفيدة قبل معالجتها.	7.17	1.78	71.69
6.	تساعد قواعد البيانات المستخدمة في التعرف إلى المشكلة وإيجاد الحلول السريعة لها.	6.99	2.07	69.92
7.	يتم الاستناد إلى قاعدة بيانات مركزية في الحصول على المعلومات المناسبة وتقديم الخدمات اللازمة.	6.98	2.12	69.83
8.	تراعي قواعد البيانات المستخدمة في النظم عدم تكرار البيانات. المخزنة.	6.94	2.15	69.42
9.	تتميز المعلومات المخزنة في قواعد البيانات بأنها متاحة لكافة العاملين في الأقسام ذات العلاقة بعملية تقديم خدمات المنظمة.	6.87	2.04	68.67

وبالنسبة للمجال الرابع المتعلق بقواعد البيانات يتضح من الجدول رقم (6) قيمة المتوسط الحسابي (7.20 من 10) كما يتضح أن الفقرات التي حازت على أعلى تقدير هي الفقرة رقم (1) التي تنص على أن قواعد البيانات تقلل الوقت المستغرق في إنجاز الأعمال، يليها الفقرة رقم (2) التي تنص على أن تمكن من الوصول إلى البيانات في الوقت المناسب من قبل الأعضاء العاملين في المنظمة، وتعزو الباحثة ذلك لأن قواعد البيانات تعمل وبشكل كبير على تسريع عملية الوصول إلى البيانات التي تتضمنها، بدلاً من البحث عنها بطريقة عشوائية، ويتمّ تجميع البيانات اللازمة بحيث تُسهّل عملية الولوج إليها ومعالجتها أو توظيفها في أعمال مختلفة.

جدول رقم (7): نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالمجال الأول " الإجراءات "

المجال الرئيسي الخامس: الإجراءات				
م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
1.	تتوفر للعاملين جميع التعليمات اللازمة لتشغيل	7.33	1.91	73.29
				6.79

أثير أبو زنيد

البرامج اللازمة في أداء العمل.				
2. توفر إدارة المنظمة إجراءات لاسترداد النظام في حالة ظهور عطل أو خلل في الأجهزة أو البرامج.	6.99	2.01	69.89	
3. توفر إدارة المنظمة الإجراءات اللازمة لتأمين المعدات و أجهزة التخزين الحساسة من خطر الضرر.	6.85	2.26	68.48	
4. توفر المنظمة دليل الإجراءات لاستخدام البرمجيات.	6.81	2.05	68.09	
5. توفر إدارة المنظمة إجراءات لكيفية التعامل مع الأجهزة والمعدات لفريق الطوارئ والكوارث في المنظمة.	6.68	2.23	66.82	
6. يتم تحديث الإجراءات بصورة مستمرة بما يتلاءم مع طبيعة البرمجيات.	6.53	2.29	65.35	
7. يتم تحديث إجراءات استخدام أجهزة تكنولوجيا المعلومات مع تطور هذه الأجهزة.	6.31	2.34	63.11	

وبالنسبة للمجال الخامس المتعلق بالإجراءات يتضح من الجدول رقم (7) قيمة المتوسط الحسابي (6.79 من 10) كما يتضح أن الفقرات التي حازت على أعلى تقدير هي الفقرة رقم (1) التي تنص على أن المنظمة تعمل على توفير جميع التعليمات اللازمة لتشغيل البرامج اللازمة في أداء العمل للعاملين، يليها الفقرة رقم (2) التي تنص على أن إدارة المنظمة توفر إجراءات لاسترداد النظام في حالة ظهور عطل أو خلل في الأجهزة أو البرامج، وتعتقد الباحثة بأن هناك توجيه من قبل إدارة المنظمة لعاملها بضرورة معرفة طبيعة الإجراءات المعتمدة و حرص المنظمات على وجود إجراءات محددة يجب تطبيقها من قبل العاملين بالمنظمة للحفاظ على الأجهزة والمعدات داخل المنظمة. الجدول التالي رقم (8) يوضح نتائج الثقافة التنظيمية فإن المتوسط الحسابي يساوي 6.94، وهذا يعني أن أفراد المجتمع متفقون على أن نظام العمل الإلكتروني أفضل من نظام العمل الورقي، وذلك بدعم توجه الإدارة للانتقال الكامل نحو أسلوب إنجاز الأعمال إلكترونياً من خلال الاستغناء عن المعاملات الورقية، وإحلال المكتب الإلكتروني القائم على الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات، وتوظيف الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في تحسين مستويات أداء المنظمة ورفع كفاءتها وتعزيز فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها.

أثر تكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية...

جدول رقم (8): نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالمجال الثاني " الثقافة التنظيمية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط العام
1.	يعتقد العامل أن نظام العمل الإلكتروني أفضل من نظام العمل الورقي.	7.38	1.56	73.80	6.94
2.	تطور المنظمة عملها باستمرار لتعزيز موقعها التنافسي للمنظمة.	7.36	1.65	73.55	
3.	يتوفر لدى العاملين المهارة والقدرة الكافية على التكيف مع المتغيرات والتطورات الجديدة.	7.22	1.60	72.23	
4.	يتكيف العاملون مع كافة المستجدات والتطورات في بيئة العمل.	7.19	1.52	71.93	
5.	يقبل العاملون الضغوط والمخاطر من أجل مصلحة المنظمة وتطورها.	7.17	1.70	71.74	
6.	يتوقع العاملون بأن تطبق القواعد والتعليمات التنظيمية في المنظمة بعدالة.	7.17	1.70	71.68	
7.	تعمل الأعراف السائدة بين العاملين على تفعيل إنجاز الأعمال بطرق وأساليب حديثة.	7.16	1.48	71.60	
8.	يتوقع الرؤساء من العامل أن يقوم بكافة واجباته طالما أنه يحصل على كافة حقوقه الوظيفية التي تنص عليها الأنظمة والقوانين.	7.15	1.94	71.47	
9.	يلتزم العاملون في المنظمة بمواعيد العمل الرسمية حسب النظام الإداري المعتمد.	7.14	1.89	71.35	
10.	تسهل الأعراف السائدة بين العاملين عملية الانتقال من الأساليب التقليدية إلى الأساليب الأكثر تطوراً في العمل.	7.13	1.50	71.35	
11.	يدرك العاملون أهمية عامل الوقت لإنجاز المهام والواجبات في الفترة الزمنية المحددة.	7.04	1.83	70.44	
12.	يتبنى العاملون أساليب وطرقاً حديثة لتأدية مهامهم الوظيفية.	6.95	1.48	69.53	
13.	يعتقد العاملون بأن ثقافة المنظمة تساهم في إنجاز المهام والواجبات بالجودة والكفاءة المطلوبة.	6.94	1.64	69.39	
14.	تحرص الإدارة على تزويد العاملين بالمعلومات اللازمة	6.94	1.68	69.39	

أثير أبو زنيد

				لتطوير استخدامهم للأساليب الحديثة.	
15.	69.26	1.69	6.93	تعمل المنظمة على تطوير المسار الوظيفي للعاملين لمواكبة التطورات والمتغيرات الجديدة.	
16.	68.95	1.76	6.90	يوجد قنوات مشتركة لدى العاملين بأهمية المشاركة في عملية اتخاذ القرارات.	
17.	68.76	1.71	6.88	يتوفر لدى العاملين توجهات نحو الإبداع والتطوير.	
18.	68.54	1.89	6.85	يبادر العاملون ذاتياً في الالتحاق بالدورات التدريبية رغبة في تطوير أداء العمل.	
19.	55.90	2.42	5.59	تسعى إدارة المنظمة لتلبية ما يتوقعه العامل من المنظمة من علاوات وحوافز ومكافآت.	

ثالثاً: اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة

- عرض نتائج التحليل الاحصائي تبعاً لفروض البحث:

1- عرض نتائج الفرض الأول: لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل بيرسون للارتباط والجدول

التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (9): معامل الارتباط بين مجال تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية لدى العاملين في

المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة

الفرضية	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) $(\alpha \leq)$ بين الأجهزة والمعدات والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.	.258	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) $(\alpha \leq)$ بين البرمجيات والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.	.335	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) $(\alpha \leq)$ بين شبكات الاتصال والانترنت والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.	.260	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) $(\alpha \leq)$ بين قواعد البيانات والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.	.369	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)	.322	*0.000

أثر تكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية...

		$\alpha \leq$ بين الإجراءات والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.
*0.000	.396	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05) \leq \alpha$ بين مجال تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.

يتضح من خلال الجدول رقم (9) أن معامل الارتباط بيرسون يساوي (0.396)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000) وهذا يدل على وجود علاقة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين مجال تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الثقافة التنظيمية ليست ثابتة وإنما تتأثر بصورة أو بأخرى بعدة عوامل سواء من داخل أو خارج المنظمة وإحدى أهم هذه العوامل الخارجية هي ثورات التقدم التكنولوجي والطفرات العلمية وهو عامل يسهم بشكل كبير في تجسيد وتشكيل ثقافة المنظمة، وعليه فإن الثقافة التنظيمية ستؤثر وتتأثر من خلال مستوى تكنولوجيا المعلومات المستخدم داخل المنظمة، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (عكور، 2011) ودراسة (Smit and Dellemijn, 2011) ودراسة (Berntsen, 2017) حيث تم الاتفاق على وجود علاقة بين تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية.

2- عرض نتائج الفرض الثاني: لاختبار هذه الفرضية تم استخدام "الانحدار الخطي المتعدد" وقد تبينت معادلة الانحدار: الثقافة التنظيمية = $3.961 + 0.106 X$ الأجهزة والمعدات + $0.089 X$ البرمجيات - $0.070 X$ شبكات الاتصال والانترنت + $0.164 X$ قواعد البيانات + $0.121 X$ الإجراءات.

جدول رقم (10): تحليل الانحدار الخطي المتعدد - الفرضية الرئيسية الثانية

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	3.961	9.653	0.000
الأجهزة والمعدات.	0.106	1.747	0.041
البرمجيات.	0.089	1.360	0.175
شبكات الاتصال والانترنت.	-0.070	-1.311	0.191
قواعد البيانات.	0.164	3.320	0.001
الإجراءات.	0.121	2.875	0.004
معامل الارتباط = 0.423	معامل التحديد المعدل = 0.179		
قيمة الاختبار F = 15.431	القيمة الاحتمالية = 0.000		

- ويتضح مما سبق أن 17.9% من التغير في الثقافة التنظيمية تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية، ويتضح أن قيمة الاختبار F المحسوبة بلغت 15.431، مما يعني رفض الفرضية الصفرية والقبول بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.
- وتم اختبار الفرضيات المشتقة من الفرضية الرئيسة الثانية باستخدام "الانحدار الخطي المتعدد" لمعرفة أثر أبعاد تكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، وقد تبين ما يلي:
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأبعاد التالية وهي الأجهزة والمعدات وقواعد البيانات والإجراءات على الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأبعاد التالية وهي البرمجيات وشبكات الاتصال والانترنت على الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.
- وقد تبين مما سبق أن متغير "قواعد البيانات" هو أكثر المتغيرات أهمية في التأثير في الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، يليه متغير "الإجراءات"، ثم يليه متغير "الأجهزة والمعدات".
- وتعزو الباحثة ذلك إلى أن تكنولوجيا المعلومات لها دور في تكوين الثقافة التنظيمية، ولا يتجلى هذا إلا بتهيئة البيئة الخصبة التي تسمح بنمو وتميز تكنولوجيا المعلومات في المنظمة ومن خلال دعم الإدارة العليا لها، والتي تتوصل بحكمتها ومقدرتها على استثمار تلك الثقافات المتنوعة إيجاباً نحو مصالح المنظمة لتتکامل أهدافها مع أهداف العاملين، فكلما كان هناك تبني قوي من قبل الإدارة لامتلاك تكنولوجيا المعلومات ناجحة و قوية تستطيع من خلالها خلق ثقافة تنظيمية قوية، وعليه فإن الثقافة التنظيمية ستتأثر بتكنولوجيا المعلومات.
- اتفقت هذه النتائج مع دراسة (عكور، 2011) ودراسة (Smit and Dellemijn, 2011) حيث أكدت هذه الدراسات على أن هناك أثر لتكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية.
- 3- عرض نتائج الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05) \leq \alpha$ بين استجابات المبحوثين حول تكنولوجيا المعلومات لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى للبيانات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في مكان العمل الحالي، المسمى الوظيفي، مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل الحالية)

أثر تكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية...

من النتائج الموضحة في الجدول رقم (11) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين " تساوي 0.852 وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول مجالات استخدام تكنولوجيا المعلومات معاً تعزى إلى الجنس.

جدول رقم (11): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " للتحقق من الفروق تبعاً لمتغير الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
0.368	0.902	6.95	7.96	الأجهزة والمعدات.
0.526	0.635	6.95	7.05	البرمجيات.
0.289	-1.063	7.32	7.14	شبكات الاتصال والانترنت.
0.267	1.111	7.08	7.27	قواعد البيانات.
0.599	-0.526	6.85	6.75	الإجراءات.
0.852	0.187	7.23	7.25	تكنولوجيا المعلومات.

ومن النتائج في الجدول رقم (12) تبين أن قيمة (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال " قواعد البيانات " هذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى العمر وذلك لصالح الذين أعمارهم تتراوح من 40- أقل من 50 سنة، أما باقي المجالات ومجالات تكنولوجيا المعلومات معاً فقد تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول مجالات تكنولوجيا المعلومات معاً تعزى إلى العمر.

جدول رقم (12): نتائج اختبار " التباين الأحادي " للتحقق من الفروق تبعاً إلى العمر

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		50 سنة فأكثر	40-أقل من 50 سنة	30-أقل من 40 سنة	أقل من 30 سنة	
0.151	1.779	8.28	8.10	7.93	7.76	الأجهزة والمعدات.

أثير أبو زنيد

0.176	1.655	7.22	7.30	7.07	6.82	البرمجيات.
0.246	1.390	7.28	7.52	7.28	7.03	شبكات الاتصال والانترنت.
*0.033	2.954	7.47	7.48	7.34	6.90	قواعد البيانات.
0.751	0.403	6.80	6.74	6.90	6.68	الإجراءات.
0.090	2.177	7.44	7.46	7.32	7.06	تكنولوجيا المعلومات.

من النتائج الموضحة في الجدول رقم (13) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T لعينتين مستقلتين " تساوي 0.495 أي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات مجتمعة معا. وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول مجالات تكنولوجيا المعلومات مجتمعة معا تعزى إلى المؤهل العلمي.

جدول رقم (13): نتائج اختبار " التباين الأحادي " للتحقق من الفروق تبعاً إلى المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم فأقل	
0.102	2.299	8.09	7.93	7.66	الأجهزة والمعدات.
0.130	2.054	6.95	7.13	6.72	البرمجيات.
0.730	0.315	7.26	7.24	7.08	شبكات الاتصال والانترنت.
0.605	0.503	7.32	7.20	7.06	قواعد البيانات.
0.727	0.320	6.76	6.75	6.93	الإجراءات.
0.495	0.705	7.31	7.27	7.10	تكنولوجيا المعلومات.

من النتائج الموضحة في جدول (14) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات ومجالات تكنولوجيا المعلومات معا، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول مجالات تكنولوجيا المعلومات مجتمعة معا تعزى إلى عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي.

أثر تكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية...

جدول رقم (14): نتائج اختبار " التباين الأحادي " للتحقق من الفروق تبعاً إلى سنوات الخبرة في مجال

العمل الحالي

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		15 سنة فأكثر	10- أقل من 15 سنة	5- أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
0.333	1.140	8.04	8.01	7.97	7.73	الأجهزة والمعدات.
0.257	1.353	7.17	7.27	6.99	6.83	البرمجيات.
0.127	1.916	7.49	7.51	7.14	7.02	شبكات الاتصال والانترنت.
0.327	1.154	7.54	7.21	7.20	7.04	قواعد البيانات.
0.240	1.407	7.19	6.64	6.84	6.63	الإجراءات.
0.149	1.789	7.50	7.36	7.25	7.07	تكنولوجيا المعلومات.

من النتائج الموضحة في جدول رقم (15) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " تساوي 0.477، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول مجالات تكنولوجيا المعلومات مجتمعة معاً تعزى إلى المسمى الوظيفي.

جدول رقم(15): نتائج اختبار " التباين الأحادي " للتحقق من الفروق تبعاً إلى المسمى الوظيفي

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات						المجال
		غير ذلك	مدير تنفيذي	مدير برنامج نائب مدير برنامج	رئيس قسم	منسق مشروع	مدير عام/نائب مدير عام	
0.878	0.357	7.96	8.10	7.93	7.80	7.84	7.89	الأجهزة والمعدات.
0.830	0.426	7.16	6.91	7.07	6.94	7.03	6.80	البرمجيات.
0.184	1.516	7.34	6.98	7.50	6.89	7.33	7.03	شبكات الاتصال والانترنت.
0.560	0.786	7.30	7.12	7.38	7.05	7.28	6.89	قواعد البيانات.

أثير أبو زنيد

0.181	1.526	6.70	6.78	6.88	6.41	7.21	6.73	الإجراءات.
0.477	0.907	7.32	7.20	7.38	7.04	7.34	7.08	تكنولوجيا المعلومات.

من النتائج الموضحة في الجدول رقم (16) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال "الأجهزة والمعدات" وبذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل الحالية وذلك لصالح الذين مستوى استخدامهم لتكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل الحالية واسع، أما بالنسبة لباقي المجالات ومجالات تكنولوجيا المعلومات فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول مجالات تكنولوجيا المعلومات مع تعزى إلى مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل الحالية.

جدول رقم (16): نتائج اختبار "التباين الأحادي" للتحقق من الفروق تبعاً إلى مستوى استخدام تكنولوجيا

المعلومات في بيئة العمل الحالية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		واسع	متوسط	محدود/أحياناً	
*0.033	3.454	8.05	7.74	7.62	الأجهزة والمعدات.
0.067	2.723	7.15	6.88	6.58	البرمجيات.
0.287	1.253	7.30	7.14	6.86	شبكات الاتصال والانترنت.
0.954	0.047	7.18	7.23	7.19	قواعد البيانات.
0.699	0.358	6.84	6.74	6.58	الإجراءات.
0.208	1.578	7.33	7.16	6.98	تكنولوجيا المعلومات.

4- عرض نتائج الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثين حول الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى للبيانات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في مكان العمل الحالي، المسمى الوظيفي، مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل الحالية). من النتائج الموضحة في جدول (17) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T - لعينتين مستقلتين" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى الجنس.

أثر تكنولوجيا المعلومات على الثقافة التنظيمية...

جدول رقم (17): نتائج اختبار " T لعينتين مستقلتين " للتحقق من الفروق تبعاً إلى الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
0.403	-0.836	7.00	6.89	الثقافة التنظيمية.

من النتائج الموضحة في جدول (18) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى العمر .

جدول رقم(18): نتائج اختبار " التباين الأحادي " للتحقق من الفروق تبعاً إلى العمر

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		50 سنة فأكثر	40-أقل من 50 سنة	30-أقل من 40 سنة	أقل من 30 سنة	
0.371	1.048	7.158	7.104	6.951	6.823	الثقافة التنظيمية.

من النتائج الموضحة في جدول (19) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى المؤهل العلمي.

جدول رقم (19): نتائج اختبار " التباين الأحادي " للتحقق من الفروق تبعاً إلى المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم فأقل	
0.902	0.103	6.90	6.96	6.90	الثقافة التنظيمية.

من النتائج الموضحة في جدول رقم (20) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى سنوات الخبرة.

جدول رقم(20): نتائج اختبار " التباين الأحادي " للتحقق من الفروق تبعاً إلى سنوات الخبرة في مجال العمل

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		15 سنة فأكثر	10-15 سنة	5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
0.225	1.462	7.26	6.83	6.92	6.88	الثقافة التنظيمية.

من النتائج الموضحة في جدول (21) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى المسمى الوظيفي وذلك لصالح الذين مساهم مدير تنفيذي.

جدول رقم (21): نتائج اختبار " التباين الأحادي " للتحقق من الفروق تبعاً إلى المسمى الوظيفي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات						المجال
		غير ذلك	مدير تنفيذي	مدير برنامج/ نائب مدير برنامج	رئيس قسم	منسق مشروع	مدير عام/ نائب مدير عام	
*0.000	6.506	6.73	36.7	6.83	7.25	6.73	6.35	الثقافة التنظيمية.

من النتائج الموضحة في جدول (22) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة تعزى إلى مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل الحالية.

جدول رقم (22): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في بيئة العمل

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		واسع	متوسط	محدود/أحياناً	
0.527	0.642	6.88	7.00	7.09	الثقافة التنظيمية.

النتائج:

1. يوجد علاقة ارتباطية ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية.
2. متغير تكنولوجيا المعلومات يسهم في التأثير في الثقافة التنظيمية مما يعني أن أبعاد تكنولوجيا المعلومات لها تأثير ذو دلالة معنوية في الثقافة التنظيمية.
3. اهتمام المنظمات غير الحكومية بدرجة مرتفعة بدعم الأجهزة والمعدات ، وهذا يدل على وجود إدارة واعية ومتفقة ومدركة لأهمية مواكبة التطور التكنولوجي، حيث حصل هذا البعد على المرتبة الأولى بوزن نسبي (79.11%).
4. اهتمام المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة بدرجة مرتفعة بشبكات الاتصال والانترنت، حيث حصل هذا البعد على وزن نسبي (72.12%).
5. اهتمام المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة بدرجة مرتفعة بقواعد البيانات، وهذا يدل على حرص المنظمات على بناء قاعدة بيانات تحتفظ بالبيانات. حيث حصل هذا البعد على وزن نسبي (71.97%).
6. اهتمام المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة بدرجة مرتفعة بالإجراءات، وحصل هذا البعد على المرتبة الأخيرة بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات بوزن نسبي (67.86%).
7. اهتمام المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة بدرجة مرتفعة بالبرمجيات، وهذا يشير إلى أهمية وجود البرمجيات التي تساعد على تنسيق وترتيب المعلومات التابعة للمنظمة. حيث حصل هذا البعد على وزن نسبي (70.13%).
8. الوزن النسبي للثقافة التنظيمية يساوي ما نسبته 69.4% للمنظمات غير الحكومية وهي تعبر عن الاهتمام بالثقافة في المنظمة لأنها تساعد الأفراد العاملين في المنظمة على التكيف مع الظروف البيئية الداخلية و الخارجية للمنظمة ونقوم بغرس القيم التي تساعد على الارتباط بها من أجل تحقيق أهدافها .

التوصيات:

1. الاستمرار نحو تحديث وتطوير المنظمة للأجهزة والمعدات التكنولوجية مع مراعاة التطوير المرتبط بالكادر البشري الذي سيتولى العمل على تلك الأجهزة المتطورة من جهة، وتحسين أدائها من جهة أخرى وللاستفادة من المميزات التي توفرها هذه التكنولوجيا، وتجنب العيوب التي قد تتجم عنها، والاهتمام المستمر بإجراء الصيانة الدورية للأجهزة في المنظمات عند حدوث الأعطال.
2. العمل على تطوير البرمجيات المستخدمة في المنظمات بحيث تعمل على تسهيل عملية

- التواصل بين المستفيدين ومن ثم سرعة الاستجابة لرغباتهم وتوقعاتهم.
3. عمل شبكة خاصة للمنظمة تربط جميع فروعها لمتابعة الأنشطة وضبط سير العمل داخل المنظمة.
 4. متابعة وتطوير وتحديث الشبكات باستمرار والعمل على زيادة سرعة الانترنت.
 5. تقديم دورات تدريبية للعاملين في المنظمات على استخدام قواعد البيانات المتوفرة بشكل أفضل، والعمل الدائم على ربط برامج قواعد البيانات المستخدمة في المنظمات بشبكة الانترنت لإتاحة استخدامها والتعامل معها من خارج المنظمة.
 6. تقييم الإجراءات بشكل دوري من أجل تحديد جوانب الضعف ووضع الإجراءات المناسبة لمعالجتها، تتلاءم مع طبيعة وتطوير استخدام الأجهزة بالمنظمة.
 7. ضرورة دمج تكنولوجيا المعلومات في جميع أنشطة المنظمة لمواكبة التطور المتسارع في عالم التكنولوجيا، والعمل على إنشاء دائرة مستقلة ومتخصصة بتكنولوجيا المعلومات في المنظمات التي لا يوجد بها.
- الدراسات المستقبلية المقترحة:**
1. دراسة علاقة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بكفاءة العمليات في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.
 2. دراسة معوقات استخدام تكنولوجيا المعلومات في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.
 3. دراسة علاقة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بالإبداع والتطوير في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.
 4. دراسة مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تعزيز الميزة التنافسية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- نجيب، محمد (2012). "انعكاسات التكنولوجيا على العنصر البشري في المنظمات العربية". دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة. ط3. عمان. الأردن.
- جاد الرب، السيد (2009). "نظم المعلومات الإدارية". دار النهضة للنشر والتوزيع. الاسماعيلية. ط1. مصر.
- مسلم، عبد الله (2015). "إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات". دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- أبو حجر، نسرين (2016): "درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة لإدارة الأزمات وعلاقتها بالثقافة التنظيمية السائدة لديهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- زقوت، محمود (2016): "مدى فاعلية استخدام تكنولوجيا المعلومات في عملية التدقيق وأثره في تحسين جودة خدمة التدقيق في قطاع غزة (دراسة ميدانية على شركات ومكاتب التدقيق العاملة في قطاع غزة)"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- أصرف، أريج (2015): "تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين لدى وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- بوراس، نور الدين (2014): "دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين - دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق بئر العائر تبسة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، الجزائر.
- العزم، زياد (2014): "أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدية الوسطية في محافظة إربد بالأردن"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- عكور، منذر (2011). "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الداخلية الأردنية". رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- النويري، عبير (2016): "درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بأنماط الثقافة التنظيمية السائدة فيها"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- Sobhani, Peter (2010): **“Organizational Culture, Leadership Style Influence on Organizational Commitment and Performance of Teachers”**, International Journal of Business and Behavioral Science, Vol. 3, No.10 ,54-65.
- Al-Shbiel,Seif & AL Olimat, Nofan(2016). **“Impact of Information Technology on Competitive Advantage in Jordanian Commercial Banks. Accounting Information System Effectiveness as a Mediating Variable.”** International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, Jordan ,Vol. 6, No. 3.
- Berntsen, Kristina (2017):” **The use of ITIL and its effect on organizational culture bringing the employee perspective to the scene**”, Stfold University College, Halden, Norway.
- Margarido, Ana (2015).” **The Impact Of Technological Amenities On Customer Experience In Upscale Hotels**”, University Institute of Lisbon, Portugal.
- Miminoshvili, Marika (2016): ” **The Leadership Role on the organizational culture change at the local self-government institutions.**” Šiauliai University.
- Smit, Jakobus, Dellemijn, Marielle(2011). **“The Relationship Between Information Systems Management and Organizational Culture.”** Communications of the IIMA: Vol. 11: Iss. 3, Article 3.