

الفصل الثالث: منهج الدراسة

3.1 تمهيد:

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة وإجراءاتها، ويُحدد مجتمع الدراسة وخصائصه ويوضح كيفية بناء أداة الدراسة لجمع المعلومات اللازمة للدراسة والإجراءات العلمية المستخدمة في التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، ويُبين إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية والأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها.

3.2 طريقة البحث والتصميم:

الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو تحديد دور الثقافة التنظيمية على قبول واستخدام الإدارة الإلكترونية في جامعة الزاوية. يتم فحص التفاعلات والعلاقات السببية بين عناصر الثقافة التنظيمية وعناصر الإدارة الإلكترونية تحقيقاً لهذه الغاية، وتُعالج الدراسة السؤال البحثي التالي: ما دور الثقافة التنظيمية في قبول واستخدام الإدارة الإلكترونية في جامعة الزاوية، واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأنه يُعتبر مناسباً لمثل هذا النوع من الدراسات الإنسانية، حيث يُعتبر المنهج الوصفي التحليلي "أحد طرق التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة معينة، وتصويرها كمياً من خلال جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة أو المشكلة، ثم تصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة" (ملحم، 2000: 324).

واستعان الباحث في حصوله على المعلومات الخاصة بالدراسة من الكتب والمراجع والدوريات العربية والتقارير وشبكة الانترنت والرسائل العلمية التي لها علاقة بموضوع الدراسة حيث يُمكن هذا

الجانب من تكوين خلفية نظرية للدراسة، كما تم الاعتماد في جمع البيانات والمعلومات على

الاستبانة الموجه إلى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية.

وبعد الإطلاع على الدراسات السابقة الخاصة بالثقافة التنظيمية والإدارة الإلكترونية تم تحديد

متغيرات ونموذج الدراسة حيث تضمن نموذج الدراسة أبعاد تمثل الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل، وأبعاد

تمثل المتغير الوسيط وأبعاد تمثل المتغير التابع.

فقد تم تحليل جميع المسارات في نموذج الدراسة شكل رقم 11، وتكوين فرضية محددة لكل

مسار، فالأساس النظري لنموذج البحث هو النموذج الموحد لقبول واستخدام التكنولوجيا UTAUT،

والذي يفترض أن يُبرر المسار العلاقات المشار إليها.

فيما يخص المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) تم تحديد عناصره بعد الاطلاع على الدراسات

السابقة ذات العلاقة مثل دراسة (Aftab & Sarwar, 2012; Denison, & Mishra, 1995)

أما فيما يتعلق بالمتغير الوسيط والمتغير التابع فتم تحديد عناصرهما بالاعتماد على الدراسات

السابقة مثل دراسة (Wu et al, 2008; Polin, 2014; Fitriani, 2014; Venkatesh et al, 2003).

وتعتمد هذه الدراسة على نموذج أو النظرية الموحدة لقبول واستخدام الإدارة الإلكترونية

(UTAUT)، حيث يحتوي على المحددات الرئيسية لقبول واستخدام الإدارة الإلكترونية بالاعتماد على

النموذج الأصلي لفينكاتيش وآخرون (Venkatesh et al, 2003). ويعتبر النموذج الموحد لقبول

واستخدام الإدارة الإلكترونية من أحدث نماذج قبول التكنولوجيا حيث تم التوصل إليه من خلال دمج

ثمانية نماذج لقبول التكنولوجيا مع بعض وهي: (نظرية الفعل المبرر، نموذج قبول التكنولوجيا، النموذج

التحفيزي، نظرية السلوك المخطط، نموذج يجمع بين نموذج قبول التكنولوجيا ونظرية السلوك المخطط،

نموذج استخدام الكمبيوتر، نظرية انتشار الابتكار، النظرية المعرفية الاجتماعية)، وكان الهدف من نموذج

UTAUT تحقيق رؤية موحدة لقبول المستخدم للتكنولوجيا الجديدة، حيث يُعتبر هذا النموذج أداة مفيدة للمديرين لتقييم احتمال قبول تقنية جديدة داخل المنظمة (Venkatesh et al, 2003)، ويتكون النموذج الموحد لقبول واستخدام التكنولوجيا من أربعة عناصر أساسية أو محددات للنية والاستخدام وهي (الأداء المتوقع، الجهد المتوقع، الظروف التيسيرية، التأثير الاجتماعي)، ويساعد النموذج في فهم العوامل التي تدفع إلى قبول التكنولوجيا الجديدة.

تم تعديل هذه النظرية من أجل تكييفها مع أهداف وبيئة الدراسة، حيث أضاف الباحث في هذه الدراسة أربعة أبعاد تمثل الثقافة التنظيمية بالاعتماد على نظرية الثقافة التنظيمية لدينيسون وميشرا (Denison & Mishra (1995) إلى أبعاد أو عناصر النموذج الموحد لقبول واستخدام التكنولوجيا (UTAUT) وتشمل هذه العناصر (المشاركة، الاتساق، التكيف، المهمة). ويبين شكل رقم 11 نموذج الدراسة بعد إضافة العناصر الجديدة إليه.

3.3 مجتمع الدراسة:

يقصد بالمجتمع "المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يُعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة" (النوح، 2004: 78).

تم اختيار جامعة الزاوية مجالاً للدراسة وذلك انطلاقاً من الدور المهم والخدمات التي تقدمها هذه الجامعة للمجتمع عموماً، ولمعرفة الباحث بالجامعة كونه أحد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بالإضافة إلى الحاجة الماسة للتحويل من أسلوب الإدارة التقليدية إلى أسلوب الإدارة الإلكترونية وما سيترب عليه من اختصار الوقت والجهد وتبسيط الإجراءات داخل الجامعة، والتخلص من البيروقراطية والفساد الإداري، بالإضافة إلى تحسين أداء الجامعة، كذلك الحاجة لمثل هذه الدراسات في البيئة الليبية

وتحديداً في قطاع مهم مثل الجامعات باعتبارها رافداً مهم من روافد العلم والمعرفة، كذلك بسبب ندرة

الأبحاث والدراسات التي تتناول موضوع الثقافة التنظيمية والإدارة الإلكترونية في جامعة الزاوية.

وتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية بجميع كلياتها، وهي جامعة

حكومية مقرها الرئيسي في مدينة الزاوية، وقد تأسست سنة 1988 بناءً على قرار اللجنة الشعبية العامة

(سابقاً) رقم (35).

وهي عضو في اتحاد الجامعات العربية، واتحاد الجامعات الأفريقية، واتحاد الجامعات الإسلامية،

وتتضم الجامعة (32) كلية موزعة في مدن: الزاوية، صبراتة، صرمان، العجيلات، زوارة، الجميل، رقدالين،

زلطن، وتتضم العديد من التخصصات العلمية والأدبية مثل إعداد المعلمين، والتربية البدنية، والقانون،

والاقتصاد، والعلوم، والبيطرية والعلوم الزراعية، والهندسة، والطب البشري، وطب الأسنان، والصيدلة،

والتقنية الطبية، والصحة العامة، والآداب واللغات، وتقوم الجامعة بإدارتها وكلياتها حالياً على مباني

ومنشآت تعليمية حديثة بالمدينة الجامعية التي تقع على بعد ستة كيلومترات جنوبي مدينة الزاوية، وهي

تتربع على حوالي مئة هكتار مربع، وقد رُوعيت في مباني هذه المدينة جمالية التصميم الداخلي

والخارجي. ويبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (2981) عضو هيئة تدريس منهم (2827)

وطنيين، (154) من المغتربين. ويبلغ عدد الموظفين (2400) موظفاً وفتياً.

3.4 عينة الدراسة:

بلغت عينة الدراسة (297) فرداً من مجتمع الدراسة المتمثل في جميع أعضاء هيئة التدريس في

جامعة الزاوية. حيث تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة ريتشارد جيجر التالية:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

شكل رقم 12 معادلة ريتشارد جيجر

حيث إن:

n: حجم عينة الدراسة.

N: حجم مجتمع الدراسة، والذي يبلغ 2981 عاملاً.

Z: الدرجة المعيارية والقيمة الجدولية المقابلة لدرجة الثقة، وهي تساوي (1.96) عند معامل (درجة) ثقة (95%).

d: الحد الأقصى للخطأ المسموح به في تحديد حجم العينة، حيث تم الافتراض أن الحد الأقصى للخطأ المسموح به يساوي حوالي (0.05).

وبذلك يكون حجم عينة الدراسة (340) مفردة، وتشكل ما نسبته (11.40%) من حجم المجتمع الكلي البالغ (2981) مفردة، ولزيادة الدقة قام الباحث بأخذ نسبة (15%) من المجتمع الأصلي بدل النسبة (11.40%)، وبذلك يكون حجم العينة (450) مفردة.

وتم اختيار جامعة الزاوية مجالاً لهذه الدراسة انطلاقاً من الدور المهم والخدمات التي تقدمها هذه

الجامعة للمجتمع عموماً، ولمعرفة الباحث بالجامعة كونه أحد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وهناك عدة

أسباب أخرى دعت لاختيار هذه الدراسة منها:

1- ندرة الأبحاث والدراسات التي تتناول موضوع تأثير الثقافة التنظيمية على قبول واستخدام الإدارة الإلكترونية في جامعة الزاوية.

2- الحاجة الماسة للتحويل من أسلوب الإدارة التقليدية إلى أسلوب الإدارة الإلكترونية وما سيترتب عليه من اختصار الوقت والجهد وتبسيط الإجراءات داخل الجامعة، والتخلص من البيروقراطية والفساد الإداري، بالإضافة إلى تحسين أداء الجامعة.

3.5 أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة من خلال مقياسين، الأول لقياس الثقافة التنظيمية، والثاني لقياس الإدارة الإلكترونية في جامعة الزاوية، بالإضافة إلى البيانات الشخصية.

تبني الباحث مقياس الثقافة التنظيمية ومقياس الإدارة الإلكترونية بالاعتماد على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية وموضوع الإدارة الإلكترونية، لعدم وجود مقياس مناسب وجاهز يمكن استخدامه مباشرة في الدراسة.

واستخدم الباحث بعد إجراء بعض التعديلات استبانة أعدّها كل من دينيسون وميشرا (1995) Denison & Mishra، والتي من خلالها يمكن قياس الثقافة التنظيمية لأي منظمة، بالإضافة إلى استخدام مقياس الإدارة الإلكترونية الذي أعده فينكاتيش وآخرون (2003) Venkatesh, et al.، وتم عرضهما على المحكمين المختصين وأبدوا بعض الملاحظات عليهما وقام الباحث بالأخذ بتوصيات المحكمين، حيث استبعد بعض الفقرات وأضاف البعض وعدّل في البعض الآخر بما يتماشى مع البيئة المحلية، وأصبحت الاستبانة تحتوي على (35) فقرة، تقيس أربعة أبعاد للثقافة التنظيمية وهي: المشاركة، الاتساق، القدرة على التكيف، والمهمة.

كما احتوت الاستبانة على (46) فقرة تقيس أبعاد الإدارة الإلكترونية الآتية: الأداء المتوقع،

الجهد المتوقع، التأثير الاجتماعي، الشروط التيسيرية، النية السلوكية، الاستخدام الفعلي.

وقد تكوّنت الاستبانة النهائية من ثلاثة أجزاء على النحو التالي:

الجزء الأول: (البيانات الشخصية): تضمنت المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد الدراسة وعددها (5)

وهي (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة، الدورات التدريبية).

الجزء الثاني: (محور الثقافة التنظيمية): وتضمّن أربعة أبعاد تقيسها (35) عبارة وفق مقياس ليكرت

الخماسي (موافق تماماً، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق إطلاقاً)، والجدول رقم 3 يُبين توزيع

عبارات مقياس الثقافة التنظيمية في صورته النهائية:

جدول رقم 3 توزيع عبارات مقياس الثقافة التنظيمية

رقم العبارة	البعد
8-7-6-5-4-3-2-1	المشاركة
17-16-15-14-13-12-11-10-9	الاتساق والتجانس
26-25-24-23-22-21-20-19-18	القدرة على التكيف
35-34-33-32-31-30-29-28-27	المهمة

الجزء الثالث: (محور الإدارة الإلكترونية): وهي موزعة على ستّة أبعاد تقيسها (46) عبارة وفق مقياس

ليكرت الخماسي (موافق تماماً، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق إطلاقاً)، والجدول رقم 4 يُبين

توزيع عبارات مقياس الإدارة الإلكترونية في صورته النهائية:

جدول رقم 4 توزيع عبارات مقياس الإدارة الإلكترونية

رقم العبارة	البعد	
9-8-7-6-5-4-3-2-1	الأداء المتوقع	الإدارة الإلكترونية
15-14-13-12-11-10	الجهد المتوقع	
21-20-19-18-17-16	التأثير الاجتماعي	
29-28-27-26-25-24-23-22	الشروط التيسيرية	
34-33-32-31-30	النية السلوكية	
46-45-44-43-42-41-40-39-38-37-36-35	الاستخدام الفعلي	

واعتمد الباحث إجابات الفقرات على مقياس ليكارت الخماسي كما يلي:

موافق تماماً	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
5	4	3	2	1

3.6 جمع البيانات والإجراءات:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمد في جمع البيانات والمعلومات على الاستبانة الموجهة إلى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية لتعرف على اتجاهات وآراء عينة الدراسة، حيث تُعتبر الاستبانة من أهم الأدوات لجمع بيانات الدراسة الميدانية ويرجع ذلك إلى إمكانية تحكم الباحث في الأسئلة والحقائق المراد جمعها من مجتمع الدراسة.

وتم توزيع 450 استبانة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية. وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 297 استبانة، بمعدل استجابة 66%. واستخدم الباحث استبانة مكونة من (81) عبارة موزعة على محورين، المحور الأول خاص بالثقافة التنظيمية، والمحور الثاني خاص بالإدارة الإلكترونية، بالإضافة إلى خمس عبارات تقيس المتغيرات الشخصية والوظيفية.

أما تحليل البيانات فاستخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية " Statistical Package For Social Sciences" والمعروف اختصاراً ببرنامج (SPSS)، بالإضافة إلى برنامج (AMOS). لاختبار فرضيات الدراسة والتأكد من صحتها.

ولتقييم نموذج الدراسة تم تحليل البيانات باستخدام المعادلة البنائية النموذجية (SEM) من خلال البرنامج الإحصائي أموس (AMOS)، حيث إنَّ هذا الأسلوب مناسب لهذه الدراسة لأن الهدف من هذه الدراسة اختبار العلاقات السببية المتوقعة بين متغيرات (الثقافة التنظيمية)، ومتغيرات (الإدارة الإلكترونية).

ومرت عملية التحليل باستخدام المعادلة البنائية بخطوتين، تمثلت الخطوة الأولى في وضع نموذج القياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، أما الخطوة الثانية فتمثلت في اختبار النموذج البنائي باستخدام المعادلة البنائية النموذجية، حيث لُوحظ من خلال نموذج الدراسة وجود علاقات مباشرة بين المتغيرات الكامنة.

كما استخدمت التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص عينة الدراسة وتحديد استجاباتهم حسب الخصائص الشخصية والوظيفية، بالإضافة إلى استخدام معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha Coefficient للتحقق من مقدار الاتساق الداخلي وثبات أداة الدراسة، وكذلك اختبار معامل الالتواء والتفرطح Skewness and Kurtosis للتأكد من التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة، واستخدم التحليل العاملي بُغية تلخيص المتغيرات في أقل عدد من العوامل، ولاختبار الصدق التكويني لأداة الدراسة، كما تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي لدراسة الصدق التكويني لأداة الدراسة، ولاختبار فرضيات الدراسة الحالية استخدم الباحث المعادلة البنائية النموذجية للتحقق من العلاقات السببية لنموذج الدراسة مع بعضها البعض بشكل آني.

3.7 الدراسة الاستطلاعية:

أجرى الباحث دراسة استطلاعية على عينة اشتملت على (200) عضو هيئة تدريس من العاملين بجامعة الزاوية، وذلك لتأكد من فهم أفراد العينة لأسئلة الاستبانة قبل اعتمادها بشكل نهائي، وقام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية بعد تحكيمها من قبل المختصين لتأكد من صدقها الظاهري ومدى ملاءمتها لبيئة الدراسة، واستخدم الباحث التحليل العملي الاستكشافي لمعرفة عدد العوامل أو المجالات التي تحتويها أداة الدراسة، ومعرفة الصدق التكويني لفقرات الاستبانة وأنها قادرة على أن تقيس ما وُضعت لقياسه، وقام الباحث باستبعاد الفقرات التي تشبعت في أكثر من عامل، وكذلك الفقرات التي تشبعتها العاملية أقل من (0.40)، والفقرات التي حُمّلت في عوامل غير متوقعة. بعد ذلك أدخل الباحث البيانات التي تحُصّل عليها بعد توزيع الاستبانات على عينة الدراسة في البرنامج الإحصائي SPSS، ومن ثم أجرى التحليل العملي لبيانات الدراسة الاستطلاعية.

وقبل البدء في التحليل العملي للدراسة الاستطلاعية قام الباحث من التأكد من صلاحية أداة الدراسة من خلال حساب الصدق والثبات لعينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ حجمها (200) عضو هيئة تدريس بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (الإصدار التاسع عشر).

3.7.1 ثبات المقياس:

يُقصد بالثبات عدم تناقض المقياس مع نفسه، بمعنى أن المقياس يُعطي نفس النتائج إذا ما أُعيد تطبيقه مرة ثانية على نفس العينة (فرج وخليل، 2014).

تمَّ حساب الثبات لكل مقياس على حدا بطريقة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha ، حيث يتراوح معامل ألفا بين الصفر والواحد، وأظهرت نتيجة الثبات لمقياس الثقافة التنظيمية بأنَّ الاستبانة

اتسمت بالاتساق الداخلي الجيد حيث تراوح معامل ألفا لكل بُعد من أبعاد الثقافة التنظيمية ما بين (0.69 - 0.92)، كما هو موضح في الجدول رقم 5، مما يؤكد ثبات المقياس.

جدول رقم 5 معاملات الثبات لمقياس الثقافة التنظيمية

المحور	الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الثقافة التنظيمية	المشاركة	8	.693
	الاتساق والتجانس	9	.814
	القدرة على التكيف	9	.726
	المهمة	9	.927
	الثقافة التنظيمية بجميع أبعادها	35	.847

ويتضح من الجدول رقم 5 أن قيم معاملات الثبات تُعتبر مرتفعة مما يُشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن الحصول عليها من خلال أداة الدراسة عند تطبيقها.

كما تم أيضاً حساب الثبات لمقياس الإدارة الإلكترونية بطريقة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha، وأظهرت النتيجة أن الاستبانة اتسمت بالاتساق الداخلي الجيد حيث تراوح معامل ألفا ما بين (0.70 - 0.85) لكل بُعد من أبعاد الإدارة الإلكترونية كما هو موضح في الجدول رقم 6، مما يؤكد ثبات المقياس.

جدول رقم 6 معاملات الثبات لمقياس الإدارة الإلكترونية

المحور	الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الإدارة الإلكترونية	الأداء المتوقع	9	.702
	الجهد المتوقع	6	.769
	التأثير الاجتماعي	6	.797
	الشروط التيسيرية	8	.817
	النية السلوكية	5	.733
	الاستخدام الفعلي	12	.711
	الإدارة الإلكترونية بجميع أبعادها	46	.857

ويُتضح من الجدول رقم 6 أنّ قيم معاملات الثبات تعتبر مرتفعة مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن الحصول عليها من خلال أداة الدراسة عند تطبيقها.

3.7.2 صدق المقياس (الصلاحية):

لتأكد من صلاحية الأداء اعتمد الباحث على نوعين من الصدق:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكّمين):

بعد التأكد من خلو أسئلة الاستبانة من الأخطاء اللغوية، ومدى وضوح عباراتها للمستجوبين، وللتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة وأنها تقيس ما وُضعت لقياسه، عرّض الباحث الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من الأساتذة بكلية القيادة والإدارة وكذلك بعض الأساتذة المختصين في مجال الإحصاء، لإبداء ملاحظاتهم حول أسئلة الاستبانة من ناحية وضوحها ومدى ملاءمتها لقياس الثقافة التنظيمية لجامعة الزاوية، وتم تعديل بعض الفقرات التي أوصى بها الأساتذة المحكّمين.

ب- الصدق البنائي (التكويني):

استخدم الباحث التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis لاختبار الصدق التكويني لمقياس الثقافة التنظيمية، وتم التدوير المتعامد للمحاور بطريقة الفايروماكس Varimax لاعتبار استقلالية العوامل، وتم حذف المفردات التي يقل تشعبها عن (0.4)، وذلك على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (200) عضو هيئة تدريس.

وبناءً على نتائج التحليل العاملي لمقياس الثقافة التنظيمية تم تلخيص عدد الفقرات من (35)

فقرة إلى (23) فقرة تدرج تحت أربعة متغيرات كامنّة وهي: الاحتواء، الاتساق، القدرة على التكيف، والمهمة، مما يؤكد الصدق التكويني للمفردات لمقياس الثقافة التنظيمية، حيث تشبّع في كل عامل ما لا

يقبل على ثلاث فقرات، وهو شرط أساسي لقبول أي عامل، كما جاءت مفردات المقياس مُحَمَّلة حسب التوقعات.

فيما أسفرت نتائج التحليل العاملي لمقياس الإدارة الإلكترونية على تلخيص عدد الفقرات من (46) فقرة إلى (22) فقرة تندرج تحت ستة متغيرات كامنة وهي: الأداء المتوقع، الجهد المتوقع، التأثير الاجتماعي، الظروف التيسيرية، النية السلوكية، الاستخدام الفعلي، مما يؤكد الصدق التكويني للمفردات حيث تشبّع في كل عامل ما لا يقل على ثلاث فقرات، وهو شرط أساسي لقبول أي عامل، كما جاءت مفردات المقياس محملة حسب التوقعات.

3.8 التحليل العاملي للدراسة الاستطلاعية:

تبني الباحث التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis، بهدف تفادي الأخطاء التي توجد في طريقة المركبات الرئيسية (PCA)، حيث تمتاز طريقة التحليل العاملي الاستكشافي باستبعادها للتباين النوعي والأخطاء التباينية، فيما تحتوي طرق المركبات الرئيسية على جميع أنواع التباينات بما فيها التباين المنفرد أو النوعي، والتباين المشترك، والأخطاء التباينية.

كما تم استخلاص العوامل مع التدوير المتعامد للمحاور بطريقة الفايروماكس Varimax لاعتبار استقلالية العوامل، ويعتبر أفضل تشبع عاملي للمفردة القابلة للاعتماد هي (0.40) فما فوق، وتم حذف المفردات التي يقل تشبعها العاملي عن (0.40)، كما تم حذف المفردات التي تشبّعت في أكثر من عامل، وكذلك المفردات التي حُمّلت في عوامل غير مفترضة (طبقاً للإطار النظري للدراسة)، كما أُعتمد على قيمة الجذر الكامن التي تصل إلى (1.00) فما فوق في اختيار العامل الصالح للاستخدام، وتجدر الإشارة إلى أن الباحث قام بإجراء التحليل العاملي للثقافة التنظيمية والإدارة الإلكترونية كل على حدة، نظراً لأن كل منهما له نظرية مختلفة ينتمي إليها (العزاي، 2012).

ويجب الإشارة إلى أنه سيتم استعراض النتائج باختصار بعد التأكد من صدقها التكويني،

وسوف يتم عرض تلك النتائج بالتفصيل بعد إجراء التحليل العاملي للعينة النهائية في الفصل الرابع.

وقد أسفر التحليل العاملي لمقياس الثقافة التنظيمية إلى تلخيص الفقرات من (35) فقرة إلى

(23) فقرة، تحت أربعة عوامل فسّرت مجتمعة حوالي (57%) من إجمالي التباين الكلي كالتالي: العامل

الأول تشبعت عليه أربع فقرات وهي (1-2-3-4)، وبناء على محتوياته أُطلق عليه (المشاركة)، وقد ساهم

هذا العامل بنسبة (22.38%) من قيمة التباين الكلي، فيما تشبّع العامل الثاني على ست فقرات وهي

(11-12-13-14-15-17)، وأطلق عليه (الاتساق)، وقد ساهم بنسبة (20.81%) من قيمة التباين

الكلي، أما العامل الثالث فقد تشبعت عليه خمس فقرات وهي (18-19-24-25-26)، تمثل (القدرة على

التكيف)، وكانت مساهمة هذا العامل بنسبة (7.69%) من قيمة التباين الكلي، فيما جاءت الفقرات

(27-28-29-30-31-33-34-35) محمّلة على العامل الرابع وتم تسميت هذا العامل (المهمة)، وساهم

بنسبة (5.84%) من قيمة التباين الكلي، وكما أوضحنا سابقاً فإن فقرات مقياس الثقافة التنظيمية فسّرت

مجتمعة حوالي (57%) من إجمالي التباين الكلي، وتعتبر هذه النسبة مقبولة في العلوم الإنسانية، والجدير

بالذكر أن الباحث قام بحذف (12) فقرة لعدم إيفائها للشروط المنصوص عليها، كأن يكون تشبعها

العاملي أقل من (0.40)، أو تشبعت في أكثر من عامل (ثنية معقدة)، أو حُمّلت في عوامل غير مفترضة.

وقد أوضح التحليل العاملي مدى صدق وثبات الفقرات التي تم اختيارها لتمثل مقياس الثقافة

التنظيمية، بالإضافة إلى صدقها التكويني، حيث تشبّع في كل عامل ما لا يقل عن ثلاث فقرات وهو

شروط رئيسي لقبول أي عامل.

كما قام الباحث أيضاً بإجراء التحليل العاملي لمقياس الإدارة الإلكترونية، وقد اتبّع جميع

الإجراءات التي تم استخدامها في مقياس الثقافة التنظيمية بحيث تم حذف المفردات التي يقل تشبعها

العاملية عن (0.40)، كما تم حذف المفردات التي تشبعت في أكثر من عامل (ثنية معقدة)، وكذلك المفردات التي حُمّلت في عوامل غير مفترضة (طبقاً للإطار النظري للدراسة)، كما اعتمد على قيمة الجذر الكامن التي تصل إلى (1.00) فما فوق في اختيار العامل الصالح للاستخدام.

وقد أسفر التحليل العاملية لمقياس الإدارة الإلكترونية إلى تلخيص الفقرات من (29) فقرة إلى (16) فقرة، تحت أربع عوامل فسّرت مجتمعة ما قيمته حوالي (72%) من إجمالي التباين الكلي كالتالي: العامل الأول تشبعت عليه خمس فقرات وهي (1-2-4-6-7)، وبناء على محتوياته سُمّي (الأداء المتوقع)، وقد ساهم هذا العامل بنسبة (31.34%) من قيمة التباين الكلي، فيما تشبّع العامل الثاني على ثلاث فقرات وهي (10-14-15)، وأطلق عليه (الجهد المتوقع)، وقد ساهم بنسبة (10.86%) من قيمة التباين الكلي، أما العامل الثالث فقد تشبعت عليه أربع فقرات وهي (16-17-18-19)، تُمثّل (التأثير الاجتماعي)، وكانت مساهمة هذا العامل بنسبة (16.11%) من قيمة التباين الكلي، فيما جاءت الفقرات (23-25-26-27) محمّلة على العامل الرابع وتم تسميت هذا العامل (الظروف التيسيرية)، وساهم بنسبة (13.88%) من قيمة التباين الكلي، وكما أوضح الباحث سابقاً فإن فقرات مقياس الإدارة الإلكترونية فسّرت مجتمعة ما قيمته (72%) من إجمالي التباين الكلي، وتعتبر هذه النسبة مقبولة في العلوم الإنسانية، وتجدر الإشارة إلى أن الباحث قام بحذف (13) فقرة لعدم إيفائها للشروط المنصوص عليها، كأن يكون تشبعها العاملية أقل من (0.40)، أو تشبعت في أكثر من عامل (ثنية معقدة)، أو حُمّلت في عوامل غير مفترضة (العزاي، 2012).

وقد أوضح التحليل العاملية كذلك مدى صدق وثبات الفقرات التي تم اختيارها لتمثيل مقياس الإدارة الإلكترونية، بالإضافة إلى صدقها التكويني، حيث تشبّع في كل عامل ما لا يقل عن ثلاث فقرات وهو شرط رئيسي لقبول أي عامل.

وبالمثل أجرى الباحث التحليل العاملي لمقياس النية السلوكية مستخدماً نفس الشروط المتبعة في التحليلات السابقة، وقد أسفر التحليل العاملي للنية السلوكية إلى اختصار الفقرات من (5) فقرات إلى (3) فقرات تحت عامل واحد وهذه الفقرات هي (30-31-34)، وتم تسميته (النية السلوكية)، وقد ساهم بنسبة (69.87%) من قيمة التباين الكلي، وتم حذف فقرتان لعدم إيفائها للشروط المنصوص عليها.

وأيضاً أجرى الباحث التحليل العاملي لمقياس الاستخدام الفعلي بنفس الإجراءات والشروط المتبعة مع المقاييس السابقة، وأسفرت نتائج التحليل العاملي لمقياس الاستخدام الفعلي إلى تقليص الفقرات من (12) فقرات إلى (3) فقرات وهي (42-43-44)، حملت على عامل واحد وسمي (الاستخدام الفعلي)، وكانت مساهمته بنسبة (77.19%) من قيمة التباين الكلي، وتم حذف (9) فقرات لفرقة لعدم إيفائها للشروط المنصوص عليها.

وكما أشار الباحث سابقاً فإنه سوف يتم إجراء التحليل العاملي للعينة النهائية، وعرض نتائجها بأكثر دقة وتفصيل.

مما سبق يستطيع الباحث القول بأنّ نتائج التحليل العاملي للمقاييس السابقة أظهرت أنّ جميع العبارات تشبعت طبقاً للمعايير التي اعتمدها عليها الباحث تحت عوامل مختلفة، بحيث تشبعت كل المفردات تحت عامل واحد ولا تُوجد أي مفردة مُتشعبة في أكثر من عامل، وكذلك جميع المفردات كان تشبعها العاملي (0.40) فما فوق، وتم حذف العبارات التي يقل تشبُعها على (0.40)، وبناءً على ما سبق يمكن القول إنّ مقياس الثقافة التنظيمية ومقياس الإدارة الإلكترونية ومقياس النية السلوكية ومقياس الاستخدام الفعلي تتمتع بثبات كبير وصدق تكويني وأنها فعلاً تقيس ما وُضعا لقياسه، وبذلك تكون جميع المقاييس صالحة للاستخدام في البحث العلمي (العزابي، 2012).

3.9 خلاصة:

تناول الباحث في هذا الفصل منهجية الدراسة من خلال المنهج العلمي وهو المنهج الوصفي التحليلي والذي يُعد مناسباً لطبيعة هذه الدراسة، وطريقة البحث والتصميم المتبعة في هذه الدراسة، وشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزاوية بليبيا، وتم توزيع (450) استبانة علي أعضاء هيئة تدريس بجامعة الزاوية محل الدراسة، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (297) استبانة، مما أسفر عن معدل استجابة (66%)، واستخدم الباحث استبانة مكونة من (81) عبارة موزعة على محورين، المحور الأول خاص بالثقافة التنظيمية، والمحور الثاني خاص بالإدارة الإلكترونية، بالإضافة إلى خمس عبارات تقيس المتغيرات الشخصية والوظيفية، كما تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة بلغت (200) مفردة من مجتمع الدراسة المتمثل في أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية، وتمثلت أداة الدراسة في استمارة الاستبيان التي تُعد أسلوباً مناسباً في مثل هذا النوع من الدراسات لجمع آراء المبحوثين حول موضوع الدراسة، وتم تقسيم الاستبانة إلى ثلاثة أقسام، تناول القسم الأول البيانات الشخصية والوظيفية، والقسم الثاني ضم مقياس الثقافة التنظيمية، والقسم الثالث إحتوى على مقياس الإدارة الإلكترونية، واستخدمت العديد من الأدوات الإحصائية في عملية تحليل البيانات مثل الإحصاء الوصفي ممثلاً بالنسب المئوية، والوسط الحسابي، بالإضافة إلى استخدام معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة، والصدق الظاهري والبنائي، ومعامل الالتواء والتفرطح لمعرفة ما إذا كانت البيانات المستخدمة تتبّع التوزيع الطبيعي، والتحليل العاملي الاستكشافي لتلخيص المتغيرات واختصارها في عدد أقل من العوامل ودراسة الصدق التكويني أو البنائي لها، بالإضافة إلى استخدام المعادلة البنائية النموذجية في تحليل أسئلة وفرضيات الدراسة.