



Ali Abdelbaset Elias & Alsabawy Ahmed Younis. The impact of organizational readiness for change in enhancing the behavioral intention to use e-learning: an analytical study of the views of the Academic staff at the University of Nineveh. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2023) 13 (2):309-322.

The impact of organizational readiness for change in enhancing the behavioral intention to use e-learning: an analytical study of the views of the Academic staff at the University of Nineveh

Abdelbaset Elias Ali ¹, Ahmed Younis Alsabawy ²

^(1,2) University of Mosul, Faculty of Business Administration and Economics, Mosul, Iraq

¹abdulbast.20ap173@student.uomosul.edu.iq

²Ahmed_Yonis@uomosul.edu.iq

Abstract. The behavioral intention to use the e-learning system is one of the most important issues that are still being discussed in the field of information technology, due to its importance in determining the decision of the beneficiary to adopt the system or resist it. Accordingly, the current study aimed to identify the role of organizational readiness for change in enhancing the behavioral intention to use e-learning. Organizational readiness was measured in six dimensions represented by resource readiness, cultural readiness, information technology readiness, innovation valence, knowledge readiness, and partners readiness. The intention to use was in the form of a single-dimensional factor, that is, without sub-dimensions. The sample included academic staff at the University of Nineveh, and the questionnaire was prepared based on previous studies as well as a tool for data collection, it was distributed to the sample and the number of respondents was (217). Testing the study model by using the statistical software (AMOS 26). The study reached a set of conclusions, the most important of which is that organizational readiness is a major factor in enhancing the behavioral intention to use the e-learning system.

Keywords: organizational willingness to change, behavioral intention to use, e-learning system.

اثر الاستعداد التنظيمي للتغيير في تعزيز النية السلوكية لاستخدام التعليم الالكتروني:

دراسة مسحية لآراء عينة من الكادر التدريسي في جامعة نينوى

أ.م.د. احمد يونس محمد السبعوي¹، الباحث: عبد الباسط الياس علي²

^(1,2) جامعة الموصل- كلية الإدارة والاقتصاد، الموصل، العراق

المستخلص: تمثل النية السلوكية لاستخدام نظام التعليم الإلكتروني أحد أهم القضايا التي لا زالت تبحث في مجال تكنولوجيا المعلومات، وذلك لأهميتها في تحديد قرار المستفيد لتبني النظام أو مقاومته. وفقاً لذلك هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور الاستعداد التنظيمي للتغيير في تعزيز النية السلوكية لاستخدام التعليم الإلكتروني. تم قياس الاستعداد التنظيمي عن طريق ستة أبعاد تمثلت باستعداد الموارد، الاستعداد الثقافي، استعداد تكنولوجيا المعلومات، تكافؤ الإبداع، الاستعداد المعرفي، واستعداد الشركاء. أما النية السلوكية كانت على شكل عامل كامن أحادي البعد (بدون أبعاد فرعية). وفيما يرتبط بعينة الدراسة، فقد اشتملت على الكوادر التدريسية في جامعة نينوى، وأعدت استمارة الاستبانة بالاعتماد على الدراسات السابقة بوصفها أداة لجمع البيانات، إذ تم توزيعها على العينة وكان عدد المستجيبين (٢١٧)، من مجموع (٣٠٢) عضو هيئة تدريس (مجتمع الدراسة). وفيما يرتبط باختبار نموذج الدراسة فقد كان على مرحلتين، تمثلت المرحلة الأولى باختبار انموذج القياس لمتغيرات الدراسة، ومن ثم اختبار الانموذج البنائي باعتماد البرمجية الاحصائية (AMOS 26). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات واهمها أن الاستعداد التنظيمي يمثل عاملاً رئيساً في تعزيز النية السلوكية لاستخدام نظام التعليم الإلكتروني.

الكلمات المفتاحية: الاستعداد التنظيمي للتغيير، النية السلوكية للاستخدام، التعليم الإلكتروني.

Corresponding Author: E-mail: Ahmed_Yonis@uomosul.edu.iq

المبحث الاول: المقدمة

اولاً: خلفية الدراسة

قد يمكن القول ان النية السلوكية تعد أفضل عامل مباشر في العلاقة بين الموقف وسلوك الفرد، إذ يتأثر السلوك الفردي بالمواقف والمعايير الذاتية المناسبة لاختبار سلوك معين للمستخدمين، وهذا يعني أن السلوك يتم تحديده من خلال النية الفردية. ولقد أكد الباحثون أن أهمية الحفاظ على الاستخدام في سياقات مختلفة كالرغبة في تنفيذ سلوك معين ومقترح، إذ يدل سلوك الفرد على نيته وقبوله لأداء عمل معين. لقد أظهرت الأبحاث السابقة أن "النوايا" هي من أهم مؤشرات العمل والسلوك الفعلي. لذلك فإن النية قد تتأثر بالكثير من العوامل الأخرى التي من الممكن أن تكون دافعا لتكرار السلوك أو عاملا مثبطا لتكرار السلوك. وفي هذا السياق، فإن هناك قضية مهمة جداً تتمثل في أن عملية التحول نحو التعليم الإلكتروني لم تكن بالسهلة بل أنها واجهت العديد من المشكلات، وإن أحد أهم هذه القضايا الأساسية التي تواجه هذه العملية هي عدم الاستعداد أو الجهوزية من قبل الجامعات، إذ ان عدم وجود الاستعداد التنظيمي اللازم لتبني هذه الأنظمة يعد أحد أهم القضايا التي تواجه المؤسسات التعليمية، على هذا النحو حدد علماء نظم المعلومات بان الاستعداد لاستخدام التكنولوجيا يتناسب طردياً مع نتائج الإبداع ويتناسب عكسياً مع مخاطر الإبداع، وبيّنت دراسة من قبل الباحثين (Lokuge et al, 2019, 3) ما يقارب ٩٠٪ من الأفكار لا تصل إلى العملاء كسلعة جديدة أو تسليم للخدمات أبداً بسبب عدم الاستعداد أو الجهوزية، مما يسلط الضوء على أن المنظمات تفقد الكثير الفرص بسبب عدم الاستعداد أو الجاهزية. ان احد اهم الفجوات المعرفية التي تعمل الدراسة الحالية على تسليط الضوء عليها هي اختبار انموذج قياس الاستعداد التنظيمي المعد من قبل (Lokuge et al, 2019) والذي لم يتم اختباره لحد الان (حسب اطلاع الباحثان) في البيئة العراقية والعربية، علما ان من المقاييس الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات. فضلا عن ذلك، فإن النوايا السلوكية لتبني تطبيقات تكنولوجيا المعلومات لا زالت محل بحث وجدل فكري بين الباحثين وبخاصة فيما يتعلق بالعوامل المحددة لهذه النوايا والمؤثرة فيها. وفي هذا السياق، فإن الدراسة الحالية تعمل على التحقيق في دور الاستعداد التنظيمي للتغيير في تعزيز النوايا السلوكية لتبني نظام التعليم الإلكتروني.

ثانياً: مشكلة الدراسة

إن الوضع الذي مرت به المؤسسات التعليمية العراقية والعالمية والمتمثل بجائحة كورونا فرض عليها اعتماد أساليب مختلفة في توصيل خدمة التعليم للمستفيدين، وذلك من خلال اعتماد تطبيقات التعليم الإلكتروني، ووصل في بعض الاحيان اعتماد هذه التطبيقات الى نسبة ١٠٠ بالمئة، ومع إنجلاء هذه الأزمة فلقد أصبح التعليم الإلكتروني جزء من النظام التعليمي في الجامعات من خلال اعتماد ما يعرف بالتعليم المدمج، والذي هو في الاصل معتمد في الكثير من الجامعات العالمية حتى قبل جائحة كورونا (Finlay et al., 2022). ان الوضع الراهن الذي تمر به المؤسسات التعليمية العراقية والعالمية والمتمثل بجائحة كورونا فرض عليها اعتماد أساليب مختلفة في توصيل خدمة التعليم للمستفيدين وازضافة الى ذلك فرض عليها تبني تقانة المعلومات، وهذا ما يتطلب دراسة النوايا السلوكية لدى المستفيدين من نظام التعليم الإلكتروني وتشخيص العوامل التي من الممكن أن تؤثر في هذه النوايا لإستخدام تطبيقات التعليم الإلكتروني، وبخاصة فيما يتعلق بالاستعداد التنظيمي. تتمثل مشكلة الدراسة في محورين، المحور الاول يركز على اختبار أنموذج قياس الاستعداد التنظيمي للتغيير والمقدم من قبل (Lokuge et al. (2019)، والذي سيتم أخبثاره في اطار تطبيقات التعليم الإلكتروني في الجامعة المبحوثة. وفقاً لذلك تمثلت مشكلة البحث في هذا الاتجاه بالآتي:

- هل إن العوامل الفرعية في أنموذج القياس الخاصة بالاستعداد التنظيمي للتغيير في اطار ابداع تكنولوجيا المعلومات والمتمثلة بـ(استعداد الموارد، الاستعداد الثقافي، استعداد تقانة المعلومات، تكافؤ الإبداع، الاستعداد المعرفي، واستعداد الشركاء) تمثل البنية العاملية الكامنة لقياس الاستعداد التنظيمي للتغيير في اطار تكنولوجيا المعلومات؟

ومن الجدير بالذكر أن أحد أبعاد هذا المقياس تمثل بالاستعداد الاستراتيجي، ولكن الباحثان إستبعدا هذا البعد لأنه يختص بالإدارة العليا، ولا قد لا يمتلك التدريسي الاطلاع والمعرفة اللازمين للإجابة على تساؤلات هذا البعد .
وفي اطار اثاره التساؤلات البحثية والتي تخص العلاقة بين العوامل الكامنة للدراسة فلقد تم صياغة التساؤل البحثي الاتي:
● هل يؤثر الاستعداد التنظيمي للتغيير تأثيراً معنوياً في النية السلوكية لاستخدام نظام التعليم الالكتروني من قبل الكادر التدريسي عينة الدراسة؟

ثالثاً: أهمية الدراسة

للدراسة أهمية في جانبين، الاول الجانب النظري: إذ أن هذه الدراسة تجمع بين متغيرين مهمين في اطار تبني واستخدام تطبيقات تقانة المعلومات (الاستعداد التنظيمي والنوايا السلوكية). ولقد اشارت الادبيات الى اهمية هذه المتغيرات. فضلاً عن ذلك، فإن الدراسة الحالية لها أهمية نظرية في اطار اختبارها لاحد المقياس الجديدة في مجال الاستعداد التنظيمي والمقدم من قبل (Lokuge et al. 2019) وبيان ثبات وصدق هذا المقياس في قياس الاستعداد التنظيمي لتبني تطبيقات تقانة المعلومات وبخاصة التعليم الالكتروني. اما الجانب الثاني لأهمية الدراسة فهو يتمثل بالجانب الميداني، إذ أن الدراسة الحالية تناولت موضوع التعليم الالكتروني في جامعة نينوى، وهو يعد ذو أهمية كبيرة لهذه المؤسسة التعليمية، وبخاصة إن جامعة نينوى لديها تجربة سابقة مع نظام التعليم الالكتروني (قبل جائحة كورونا) وهي لا زالت تعتمد هذا النظام في تسليم الخدمة التعليمية للمستفيدين. إذ أن النتائج التي ستوصل إليها الدراسة من الممكن أن تستفيد منها إدارة الجامعة اعلاه في صناعة القرارات المناسبة فيما يخص التعليم الالكتروني، وبخاصة أنها ستكون بناءً على اراء الكادر التدريسي في هذه الجامعة، وبخاصة فيما يتعلق بدراسة الاستعداد التنظيمي للتغيير في هذه الجامعة وتأثيره في النية السلوكية للتدريسيين في استخدام هذا النظام.

رابعاً: أهداف الدراسة

١- إختبار نموذج القياس الخاص بالاستعداد التنظيمي للتغيير في اطار تكنولوجيا المعلومات ، وهذا المقياس يعد أحد المقاييس الحديثة في هذا الجانب وتم تقديمه من قبل (Lokuge et al. 2019)، وعلى حد اطلاع الباحثان فإن هذا المقياس لم يختبر في اطار البيئة العربية بعامة والعراقية بخاصة. لذلك فإن الدراسة الحالية ستعمل على إختبار الانموذج في اطار البيئة العراقية وبيان مدى ثباته ومصداقيته في عملية القياس.
٢- معرفة تأثير الاستعداد التنظيمي للتغيير في النوايا السلوكية لدى الكادر الاكاديمي لاستخدام نظام التعليم الالكتروني.

خامساً: فرضيات الدراسة

الفرضية الاولى: العوامل الفرعية في أنموذج القياس الخاصة بالاستعداد التنظيمي للتغيير في اطار ابداع تكنولوجيا المعلومات والمتمثلة بـ(استعداد الموارد، الاستعداد الثقافي، استعداد تقانة المعلومات، تكافؤ الابداع، الاستعداد المعرفي، واستعداد الشركاء) تمثل البنية العاملية الكامنة لقياس الاستعداد التنظيمي للتغيير في اطار تكنولوجيا المعلومات.
الفرضية الثانية: يؤثر الاستعداد التنظيمي تأثيراً معنوياً في النية السلوكية لاستخدام نظام التعليم الالكتروني.

المبحث الثاني: الاطار النظري للدراسة

اولاً: الاستعداد التنظيمي للتغيير (المفهوم والابعاد)

يعدُّ الاستعداد التنظيمي للتغيير من المفاهيم الاساسية لكل عملية تغيير او تحول في المنظمات نحو الافضل، إذ اشارت الكثير من الدراسات والادبيات السابقة الى مسألة مهمة وهي أن الاستعدادات التنظيمية للتغيير هي اساس كل تغيير ايجابي، إذ يؤدي الاستعداد بدوره الى تحقيق المنفعة للمنظمات والافراد على حد سواء. فضلاً عن ذلك فإن للاستعداد التنظيمي بُعد استراتيجي يتمثل في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمات (Nordin, 2011,131). لقد وردت الكثير من التعاريف عن الاستعداد التنظيمي للتغيير، واختلاف باختلاف مذاهب الباحثين وتوجهاتهم الفكرية ، فعلى سبيل المثال عرفه كل من (Miake-Lye & Finley, 2020,9) على أنه مجموعة من الاجراءات والتركيبات الفرعية والمشاركة الفعالة للقيادة والموارد البشرية المتاحة للوصول إلى المعرفة والمعلومات حول التغيير. يتضح من خلال التعاريف اعلاه أنه ركز على مسألة تمكين المورد البشري في حالة التغيير، أي إعطاء أهمية للمورد البشري كونه هو من سيقوم بعملية التغيير، وذلك من خلال مشاركة المعلومات والمعرفة المتاحة عن التغيير مع هذا المورد. ويتطابق تعريف كذلك كل من (Vaishnavi& Suresh, 2020,4) مع هذا الاتجاه، إذ أكدوا على ان الاستعداد التنظيمي للتغيير هو مجموعة من المعلومات التي يمتلكها افراد المنظمة والتي تقود الى التغيير في المنظمة. وفي هذا السياق فإن امتلاك المعلومات يعني تمكين الافراد العاملين من الاستعداد للتغيير التنظيمي. وفي تعريف اخر اشار كل من (Hagedorn& Heideman, 2010) الى أن الاستعداد التنظيمي للتغيير هو الارتباط الفعلي بالتنفيذ المستقبلي للجديد والقيام بالتدابير اللازمة من اجل التغيير وتوقع النتائج الايجابية للمنظمة. يلاحظ أن تركيز هذا التعريف كان يركز على ان الاستعداد هو عملية تخطيط لتنفيذ وتوقع للنتائج، فضلاً عن تهيئة الموارد اللازمة لعملية التغيير. في حين أكد تعريف أخر على ربط الاستعداد للتغيير بالابداع، وجعله شرط أساس وعامل حاسم في تبني الابداع وتحقيق النتائج المرجوة منه على مستوى الفرد والمنظمة، إذ عرفه كل من (Touré & Swaine, 2012,179) ان الاستعداد التنظيمي للتغيير هو مقدمة حاسمة لتبني الابداع الناجح و مطلب ضروري من اجل تحقيق التقدم على مستوى الفرد والمنظمة. وأشار أيضاً (Burnes & Jackson, 2011, 9) أن الاستعدادات التنظيمية يمكن وصفها بأنها استراتيجية تهدف إلى تغيير المعتقدات والمواقف والقيم وهيكّل المنظمات من اجل التكيف بشكل أفضل مع

التقنيات والأسواق والتحديات الجديدة. ويتضح هنا أن الاستعداد مسألة تأخذها بعد زمنياً طويلاً، فضلاً عن أن الاستعداد ليست في الموارد فقط بل تشمل أيضاً على جوانب سلوكية تشمل المعتقدات والمواقف والقيم. ان مصطلح الاستعداد التنظيمي يعد مصطلحاً واسعاً يتضمن أكثر من جانب، فهو يركز تارة على الاستعداد المنظمة من ناحية الموارد، ويركز من ناحية أخرى على الاستعداد السلوكي للمنظمة من حيث الاستعداد القيمي وتهيئة المناخ التنظيمي المناسب للتغيير، ويركز أيضاً على استعداد الافراد العاملين في المنظمة للتغيير من حيث رغبتهم في التغيير واندفاعهم نحو اكتساب المعارف اللازمة لتنفيذ التغيير.

وفيما يتعلق بابعاد الاستعداد التنظيمي للتغيير فيمكن القول ان أنموذج (Lokuge et al., 2019) يعد واحد من نماذج القياس الحديثة التي تم تصميمها واختبارها اختبارات متعددة واثبت الباحثين مصداقية وثبات انموذجهم لعملية قياس الاستعداد التنظيمي للتغيير الرقمي، وتضمن الانموذج ستة ابعاد اساسية وهي:

١- استعداد الموارد: في بداية الامر لابد من القول أن لا يمكن ان يكون هناك تغيير بدون استعداد، فالاستعداد يأتي اولاً ثم يليه التغيير. ومن أهم الجوانب التي يتم الاستعداد من خلالها هو استعداد الموارد، ولا يتعلق الامر هنا بتوفير الموارد فقط بل المسألة الاساسية هو ايجاد حالة من التكامل بين هذه الموارد من اجل تنفيذ عملية التغيير. وفي هذا الصدد يرى (Antoni & Akbar, 2018, 2698)، ان الحديث عن الاستعداد ما هو الا حديث عن استعداد الموارد وجهوزيتها جميعها لتبني أي تغيير، اذ أن استعداد الموارد يدعم أداء المنظمة في كل العمليات المتعلقة بالموارد البشري والموارد المادية والمنتجات والمواد والأنظمة.

٢- الاستعداد الثقافي: ينظر الى الاستعدادات الثقافية على أنها قوة القيم الأساسية للمنظمة والتي تسهل من عملية تبني الابداع الرقمي. يلاحظ أنه في هذا التعرف تم التركيز على الثقافة التنظيمية كعامل حاسم لأي عملية ابداع، اذ جادلت الأدبيات في نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي ودافعت عن فكرة اساسية تمثلت بأن الثقافة التنظيمية هي العامل الأكثر تأثيراً على الابداع في المنظمات التي تزدهر في الاقتصاد الرقمي، واحد الاسباب هو أن الافراد الذين لديهم ثقافات تنظيمية قوية تمكنهم من تعزيز الابداع وتجعل منظماتهم معاصرة ومشاركة في الابتكار والتحول. أن أبرز المجالات التي تعزز الاستعداد الثقافي هي (١) تبادل الأفكار (٢) اللامركزية في اتخاذ القرار (٣) تجنب المخاطر المنخفضة. علاوة على ذلك، فلقد حدد الباحثين عوامل أخرى مثل انتشار وسائل التواصل الاجتماعي والمواطنة الرقمية في مكان العمل، والتي تعزز إنشاء ثقافة تنظيمية نابضة بالحياة تساعد على الابتكار والابداع كذلك (Lokuge et al. 2019, 19).

٣- استعداد تكنولوجيا المعلومات: إن الاستعداد التنظيمي للتغيير والمرتبب بالتكنولوجيا ما هو الا لمواجهة مقاومة، التغيير نتيجة القلق التكنولوجي كالخوف الذي يشعر به الفرد عند التفكير في استخدام الأدوات التكنولوجية، كذلك فان للاستعداد التكنولوجي فوائد كثيرة في مجال الابتكار والابداع، وفي مواجهة القلق والتخوف نتيجة استخدام التكنولوجيا. ويأخذ مؤشر الاستعداد التكنولوجي في الاعتبار أبعاد عديدة منها الابتكار والتعاون، ومواجهة انعدام الأمن والراحة، وإن استخدام التكنولوجيا في مجالات عديدة كتحليل البيانات ومعالجة المعلومات والسرعة في الاستخدام وتقليل الكلف وغيرها من أنشطة قد يعزز من الرغبة لدى الافراد أكثر لتبني التكنولوجيا (Stanimirov & Stanimirova, 2017, 5). ونتيجة تبني التكنولوجيا أصبح بمقدور المنظمة إستغلال الفرص وتجنب التهديدات، ويعود الفضل في ذلك الى الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا، ومن اجل تحقيق الاستخدام الأمثل لهذه التكنولوجيا لابد من تبني مفهوم الاستعداد التكنولوجي (Blut & Wang, 2020, 658).

٤- تكافؤ الابداع: تم تكييف مفهوم تكافؤ الابداع مع مفهوم التغيير التنظيمي، إذ يقيس تكافؤ الابداع مستويات التعاون الإيجابية التي يتمتع بها أصحاب المصلحة تجاه الابداع الرقمي. وتم اشتقاق مفهوم تكافؤ الابداع باستخدام (١) الموقف (٢) الدافع (٣) التمكين في استخدام التكنولوجيا. وبالنسبة للموقف يسلط الضوء على المواقف الإيجابية للافراد العاملين تجاه تعزيز الإبداع للانفتاح والتكيف مع التغيير، اذ ينظر الى تكافؤ الابداع على أنه المحرك الرئيسي للابداع الرقمي. كذلك يعد تكافؤ الابداع هو أحد السمات البارزة والدافعة والتي تشجع على الانفتاح وخلق القيمة خاصة في الظروف الصعبة. اما الموقف فيقصد به الموقف التحفيزي والذي يمثل الحالة التي تسمح للمنظمات بالتغلب على أوجه القصور في الموارد مثل التمويل والاستثمار في رأس المال البشري. اما التمكين فيقصد به تمكين العاملين من العمل كفريق واحد، وتمكينهم من تقديم الحلول والمعالجات المطلوبة عند مواجهة اي مشكلة او تعزيز عمليات الابداع (Lokuge. et al , 2019, 19).

٥- الاستعداد المعرفي: إن الاستعداد المعرفي يركز على معتقدات وتطلعات الأفراد حول التغيير، وينظر اليه على انه الالتزام الذي يعكس العزم والتعلم المشترك لأعضاء المنظمة وقدرتهم على استثمار المعرفة لتنفيذ التغيير. ويتمثل الغرض الاساس للاستعداد المعرفي بجمع المعلومات وتنفيذ المهام وتعزيز الأنظمة في جميع أنحاء المنظمة، فضلاً عن دعم معرفة اعضاء المنظمة، إذ ان المشاركة في العمليات تؤدي الى مشاركة المعرفة ومن ثم إلى تعظيم قدرات المنظمة وزيادة قدرتها على استغلال الفرص وتجنب التهديدات، وبالتالي زيادة الكفاءة والمساعدة في الحصول على الميزة التنافسية (Shea, et al ٢٠١٤).

٦- استعداد الشركاء: يتم تعريف استعداد الشركاء على أنه انتماء أصحاب المصلحة داخل المنظمة وخارجها من اجل تحقيق التقدم في كل ما يتعلق بأنشطة المنظمة وتطويرها وتبني الابداع في مجال تكنولوجيا المعلومات. اذ يسلط استعداد الشركاء الضوء على العلاقات مع البائعين والاستشاريين والزبائن كأوجه مهمة للابداع وعمليات التغيير والحفاظ عليها. وفي هذا السياق فإن المنظمات تسعى لتوسيع قاعدة العلاقات مع الغير من الشركاء بما في ذلك بائعي البرامج والأجهزة والاستشاريين واعتبارهم مورد اساسي للخدمة وخاصة فيما يتعلق بالابداع في استخدام الاجهزة وطرق تطويرها وتحديثها (Lokuge et al. 2019, 18).

ثانياً: النية السلوكية للاستخدام

بعد مفهوم النية أحد المفاهيم التي لابد من وجودها وتوفرها في المنظمات، والتي تمثل البداية لكل توجه او مخطط لإعمال المنظمات، وهي من المؤشرات المهمة لقياس مستوى الجهود التي تبذل، والتي يتمكن الفرد من خلالها للاستعداد للقيام بالأعمال لتحقيق الاهداف المنشودة (Khoa & Khanh, 2020, 14957). أشار (Ajzen & Fishbein, 1975, 405) أن النوايا

السلوكية "هي توقع واختيار موقف بدقة عالية من خلال النظر في المواقف تجاه جميع البدائل السلوكية ، بدلاً من استخدام الموقف في اتجاه واحد فقط من الأفعال الممكنة". أشار (Yousafzai& Pallister2010,1175) النية السلوكية "هي سابقة فورية لسلوك الفرد" ومن أجل تحقيق فهم أكثر للنية لابد من اعطاء مفهوم وتعريف محدد لهذا المصطلح، ولقد أورد (بودية وبن حبيب ، ٢٠٢٠، ١٢٥) مجموعة من التعاريف الخاصة بتعريف النية السلوكية وهي على النحو الآتي:

- وصف معرفي لرغبة وتوجهات الفرد للقيام بسلوك معين.
- تصرف فردي أو توجه للكفاءة والرغبة والعمل في إنشاء كيان أو أي شيء نافع يتوقعه الفرد.
- تصور معرفي لتحقيق الهدف المنشود، إذ تعد النية السلوكية مرحلة الأولى من مراحل الإنشاء للكيان أو الشيء.
- رغبة شخصية مرتبطة بعملية اكتساب معارف تحددها العوامل البيئية والمواقف، إذ أنه كلما زادت نية الفرد للمشاركة أو الإصرار للقيام بشيء كلما زاد احتمال تحقيقه للهدف الذي حدده لنفسه.
- فعل نفسي دافع ينتج عنه قوة وإيمان بتحقيق هدف منشود مثل إنشاء كيان أو أي شيء يشابه.
- توجه الفرد لتحقيق شيء ما.

يلاحظ من خلال التعاريف في أعلاه أنّ النية السلوكية تتعلق دائماً بتوجه الفرد نحو المستقبل ، وهي الخطوة الأولى للفعل، أي فعل كان سواء أنشاء كيان معين، أو تحقيق هدف أو القيام بفعل نافع من قبل الفرد. أما (محمد ، ٢٠١٣، ٢٢) فيعتقد أنّ مفهوم النية السلوكية يرتبط بإرادة الفرد، ويعرفها في هذا السياق على أنها الإرادة التي تضمن الإلتزام بسلوك معين، بحيث يرغب المستخدم بإعادة تكرار السلوك ولكن بشكل مماثل، وفي هذا السياق يمكن أن تكون هذه الرغبة متوقعة ولكن حدوثها بوقت غير معلوم، أي أن هناك نية لإعادة السلوك ولكن الوقت قد يكون غير معلوم. وبالرغم من ذلك، فإن هذا النوع من الاستخدام يؤدي بالمستفيد إلى مستوى أقوى بسبب وجود الولاء والانتماء القوي لديه، إذ أنّ الاستخدام والالتزام الإرادي يشير إلى مستوى أعمق من النية والرغبة في الاستخدام، والذي يؤدي إلى الاستمرارية باستخدام التطبيق مستقبلاً. إن الرغبة تعتبر شكل من أشكال النية السلوكية، إذ تهتم رغبة الفرد في القيام بفعل محدد أو التصرف بطريقة معينة نحو الشيء، وحسب بعض التفسيرات فإن الرغبة في كثير من الحالات مؤشراً قوياً على نية تكرار الاستخدام. وفقاً لذلك وخلاصة القول، فالمكون الإرادي المتمثل بالنية السلوكية تضمن مستوى الإلتزام بتكرار سلوك معين.

لقد أظهرت الأبحاث السابقة أن "النوايا" هي من أهم مؤشرات العمل والسلوك الفعلي والتي تهدف إلى تحقيق مجموعة أهداف ومنها:

١. إن النية السلوكية تدفع بالأفراد لتحقيق هدف محدد ومنشود من قبلهم، لذلك فإن النية من الممكن أن تصبح مؤشراً مباشراً لتنفيذ واستخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات وبضمنها تطبيقات التعليم الإلكتروني.
 ٢. تسهم النية السلوكية في تحديد كيفية التعامل مع التطبيقات الإلكترونية وبضمنها استخدام التعليم الإلكتروني، والتركيز بشكل خاص على تجنب المخاطر وتحليل المنافع المدركة من هذه التطبيقات، مما يزيد الثقة والمواقف الإيجابية للمستخدمين تجاه هذه التطبيقات، مما يدفع بالمستفيد إلى الاستمرار والتكرار في استخدام هذه التطبيقات حاضراً ومستقبلاً.
 ٣. للنية السلوكية دور مهم في وصول الفرد والمنظمة إلى استراتيجية تنفيذ الأهداف، أي تحديد كيفية السعي وراء الهدف. وهنا يمكن القول إن القدرات والتصرفات الديناميكية هي عوامل حاسمة في تحقيق الأهداف المنظمة والقدرة على التكيف في بيئة متغيرة، وفي هذا السياق فإن النية السلوكية تمثل السبب في استخدام موجودات المنظمة وقدراتها، وهي سبب اتخاذ إجراءات تمكن المنظمة من خلالها تحقيق أعمال جديدة مع البيانات الديناميكية شديدة التغيير (Gagné, 2018, 89) أي إن النية لتحقيق الأهداف المنظمة تعطي المبررات والمسوغات للإدارات العليا لتحديد اليات معينة للتصرف بموارد المنظمة وقدراتها.
 ٤. إن للنوايا السلوكية هدفا مهماً أساسياً يتمثل في دعم عمليات التحول التكنولوجي ودعم التغيير، فعلى سبيل المثال وفي إطار الجامعات لا يمكن إجراء أي عملية تحول نحو التعليم الإلكتروني ما لم يكن هناك نية لاستخدام هذا النمط من التعليم في هذه الجامعات، والاستفادة من المزايا التي يحققها هذا التحول، وهذا يرتبط بقدرة الجامعات على تقديم الكثير من الأنشطة والمواقف التعليمية التي تعزز الرغبة الإيجابية لدى العاملين فيها في هذا التحول (صيام وراحلة ، ٢٠٠٨، ١٨٠).
- وفيما يتعلق بأهمية وجود النية السلوكية، فيمكن القول إن التعليم الإلكتروني أضحت جزءاً من التعليم السائد في الجامعات، إذ أصبحت تمتلك الجامعات التي تتبنى التعليم الإلكتروني المهارات الفنية والمعلوماتية التعليمية في إطارها الإلكتروني، أصبحت الأساليب الإلكترونية في التعليم جزءاً أساسياً من محفظة أعمال الهيئات التدريسية. إن أهمية وجود النوايا السلوكية للاستخدام يعد اعتباراً دليلاً يساعد المورد البشري العامل في الجامعات في فهم آلية تطوير المهارات في العمل وفي البيئات التعليمية الجديدة عبر الإنترنت، إذ إن وجود النوايا السلوكية للتحول نحو التعليم الإلكتروني من الممكن أن يدفع الجامعات والأفراد للتعرف وفهم التطورات والتغيرات التي تصاحب ثورة المعلومات، وذلك من خلال التركيز على أشكال التكنولوجيا المستخدمة في التعلم الإلكتروني، وسلوكيات المعلمين والمتعلمين في بيئات الإنترنت، وتصميم محتوى وأنشطة التعلم الإلكتروني، والبحث في العديد من أبعاده الأخلاقية والقانونية والاقتصادية، وينتهي بها مع مراجعة الأشكال والاتجاهات الناشئة في التعليم الإلكتروني.

المبحث الثالث: منهجية الدراسة

اولا: منهج الدراسة

إن المنهج المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج المسحي، اذ يعد هذا المنهج من أكثر مناهج البحث العلمي استخداماً في مجال العلوم الاجتماعية، وهناك مجموعة من المزايا التي تجعل المنهج المسحي يعطي لهذا المنهج أهمية في مجال العلوم الاجتماعية وهي (يونس، ٢٠١٨، ٣١):

- ١- إن المنهج المسحي ذو فائدة قيمة وكبيرة جداً عندما يتم تجميع البيانات من عدد كبير من الأشخاص.
 - ٢- إن المنهج المسحي يستخدم عندما يرغب الباحث بدراسة وتحليل البيانات، ويفضل عند استخدام هذا المدخل أن يكون لدى الباحث معرفة عن العوامل المهمة ذات الصلة بالمعلومات المطلوب جمعها.
 - ٣- إن المنهج المسحي يعد من المناهج الأكثر ملاءمة لجمع البيانات التي تتصف بأنها غير معقدة.
- هذه المزايا دفعت بالدراسة الحالية الى تبني المنهج المسحي فضلاً عن ذلك، فإن الدراسة الحالية تتناول قضية معينة ومحددة مسبقاً وهي مسألة النية السلوكية لاستخدام نظام التعليم الالكتروني.

ثانيا: اسلوب جمع البيانات والعينة

اعتمدت الاستبانة كأداة لقياس المتغيرات في البحث الحالي، وذلك كونها ملائمة لطبيعة البيانات المطلوب جمعها في الدراسة والتي سيتم اعتمادها في اختبار انموذج الدراسة. علماً أن الدراسة الحالية اعتمدت في إعداد الاستبانة على مجموعة من فقرات القياس المعدة والمختبرة في اطار مقاييس جاهزة، والمثبت صدقها وثباتها في عملية القياس. ولقد تمت ترجمة تساؤلات هذه الاستبانة وعرضها على مجموعة من المحكمين في مجالات إدارة الأعمال ومن ثم عرضها على خبير لغوي، وذلك من اجل اجراء التعديلات المناسبة عليها، ولقد أجريت بعض التعديلات على الاستبانة بناءً على آراء السادة المحكمين. تشمل الاستبانة للدراسة الحالية على مقياسان الاول يخص الاستعداد التنظيمي للتغيير والثاني النية السلوكية للاستخدام. فيما يتعلق بالاستعداد التنظيمي للتغيير اشتمل على ٢٠ فقرة (من X1 الى X20). اما النية السلوكية فلقد كان على شكل عامل كامن احادي البعد، أي بدون ابعاد فرعية، وهذا ما متعارف عليه في قياس هذا العامل الكامن في اطار ادبيات نظم وتكنولوجيا المعلومات. وبالنسبة لمقياس النية السلوكية فلقد تم الاعتماد على مقياس (Davis et al., 1989) وكذلك تم الاستعانة ببعض البحوث التي استعارت فقرات القياس من المصدر أعلاه ولكن هناك بعض الفقرات التي تخص نظام التعليم الالكتروني تم اضافتها للمقياس وسيتم اختبارها في اطار انموذج القياس. وتم استعمال ثمانية فقرات قياس لقياس النية السلوكية (من X30 الى X37). وفيما يتعلق بعينة الدراسة، فلقد شملت الدراسة الحالية جميع كليات الجامعة وكل اعضاء هيئة التدريس العاملين في هذه الجامعة بدرجاتهم وألقابهم العلمية المختلفة. أن أهم مسوغات اعتماد الكادر التدريسي في جامعة نينوى كعينة للدراسة الحالية هو التماس المباشر لهذا الكادر مع تطبيقات التعليم الالكتروني، وبالتالي فإن اجابات هذا الكادر عن فقرات الاستبانة سيكون عن خبرة عملية وتعامل مع هذه التطبيقات. فضلاً عن ذلك، فإن هذه الجامعة قد تبنت نظام التعليم الالكتروني قبل جائحة كورونا، وهذا ما يجعل آراء المبحوثين تتطابق مع توجهات الدراسة الحالية والخاصة بالنوايا السلوكية لاعضاء الكادر التدريسي في اعتماد هذا النظام مستقبلاً سواء كان التعليم الالكتروني المدمج او اعتماد هذا النظام كنظام مساعد كما هو الحال في الفترة الزمنية ما قبل جائحة كورونا في جامعة نينوى. تم توزيع (٢٦٣) استبانة استبيان على عينة الدراسة، علماً ان العدد الاجمالي للكادر التدريسي في جامعة نينوى (مجتمع الدراسة) يبلغ (٣٠٢) حسب الاحصائية التي حصل عليها الباحثان من اقسام الموارد البشرية، وبلغ عدد المستجيبين (٢١٧) وغير المستجيبين (٤٦)، واستناداً الى ذلك فإن نسبة الاستجابة (٨٢.٥٠ %).

المبحث الرابع: الاطار العملي للدراسة

اولا: اختبار انموذج القياس

تمثلت عملية اختبار انموذج القياس باستخدام التحليل العامل التوكيدي واختبار الانموذج البنائي الخطوات الاساسية في الدراسة الحالية. ولكن قبل ذلك، فإن مؤشرات الاحصاء تعد ضرورية لبيان آراء المبحوثين تجاه كل فقرة وبعد من ابعاد قياس الاستعداد التنظيمي للتغيير، وهذه النتائج كما هي في الملحق (١).

١. اختبار انموذج قياس الاستعداد التنظيمي للتغيير

تكون هذا العامل الكامن (الاستعداد التنظيمي للتغيير) من ستة أبعاد فرعية تم قياسها باستخدام ٢٠ مؤشر قياس، وكانت مؤشرات حسن مطابقة الانموذج في المرحلة الاولى من الاختبار على النحو في ادناه:

(χ^2/df), 2.150; GFI, 0.872 ; AGFI, 0.827 ; RMR, 0.062 ; SRMR, 0.0677; RMSEA, 0.073; PCLOSE 0.000; TLI, .924; CFI, .938.

وللوصول الى افضل مطابقة تم اجراء بعض التعديلات على الانموذج تمثلت بحذف مؤشرات القياس X7 و X14 وذلك بسبب ترابطها العالي مع مؤشرات قياس اخرى، وكانت مؤشرات حسن المطابقة على النحو في ادناه:

(χ^2/df), 1.679; GFI, 0.908 ; AGFI, 0.869 ; RMR, 0.038 ; SRMR, 0.0416; RMSEA, 0.056; PCLOSE 0.222; TLI, .960; CFI, .968.

تشير النتائج في أعلاه الى تحسن واضح وكبير جداً في مؤشرات حسن المطابقة، إذ أنّ جميع مؤشرات حسن المطابقة قد وصلت الى مستويات جيدة من المطابقة، اي أنّها وصلت الى أفضل مستويات يمكن تحقيقها من المطابقة. وهذا ما يشير الى أنّ البيانات قد حققت مطابقة جيدة مع أنموذج الدراسة. ان هذه النتيجة تشير الى مصداقية الانموذج في قياس المتغير المراد قياسه والمتمثل بالاستعداد التنظيمي للتغيير.

٢. اختبار انموذج القياس للنية السلوكية

تم قياس هذا العامل الكامن باستخدام ثمانية مؤشرات قياس، وإن هذا النوع من النماذج أنموذج القياس لعامل كامن واحد -One factor congeneric measurement model. وكانت مؤشرات حسن المطابقة للأنموذج في مرحلته الاولى على النحو المؤشر في ادناه:

(χ^2/df), 5.984; GFI, 0.869 ; AGFI, 0.764 ; RMR, 0.054 ; SRMR, 0.044; RMSEA, 0.152; PCLOSE 0.000; TLI, .902; CFI, .930.

على الرغم من النتائج الايجابية التي حققها نموذج النية السلوكية للاستخدام في مرحلته الأولى وبخاصة فيما يتعلق بنتائج تحليل الانحدار، الا أنّ المشكلة الاساسية تتعلق بمؤشرات حسن المطابقة، إذ أنّ معظم هذه المؤشرات لم تصل الى المستوى المقبول، مثال ذلك مؤشر (χ^2/df), 5.984 والذي من المفترض أن تكون قيمته بين ١ و ٣، وكذلك مؤشر AGFI, 0.764 والذي من المفترض أن يكون ٠.٩٠ او اكبر لكي تكون المطابقة جيدة. ما دفع بالباحث الى حذف مؤشرات القياس X30 و X33 وربط بواقي أخطاء مؤشرات القياس X31 و X32 ربط بواقي اخطاء القياس للمؤشرين X32 مع X33، وكانت مؤشرات حسن المطابقة كالآتي:

(χ^2/df), 2.201; GFI, 0.979 ; AGFI, 0.936 ; RMR, 0.025 ; SRMR, 0.021 ; RMSEA, 0.075; PCLOSE 0.181; TLI, .982; CFI, .992.

يتضح من خلال مؤشرات حسن المطابقة إعلاه أنّ جميع المؤشرات قد حقق أفضل مطابقة للبيانات مع أنموذج قياس العامل الكامن المسمى النية السلوكية للاستخدام، إذ أنّ جميع المؤشرات حققت مستويات متميزة من المطابقة،

٣. اختبار انموذج القياس الكلي

بعد الانتهاء من اختبار نماذج القياس لكل عامل من العوامل الكامنة (الاستعداد التنظيمي للتغيير والنية السلوكية) وتشذيب هذه النماذج والتخلص من المشاكل التي كانت تعيق الحصول على حسن مطابقة جيد لها، لابد الآن من جمع هذه النماذج في أنموذج قياس واحد لاختبارها، والتعرف على اي مشكلة او تتداخل من الممكن ان يعيق الحصول على حسن مطابقة لأنموذج القياس الكلي. ومن الجدير بالذكر، إنّ مدخلات انموذج القياس تمثلت بمخرجات اختبارات النماذج السابقة، اي أنّ مؤشرات القياس التي حذفت في المراحل السابقة من الاختبار لن تتدخل في هذا الانموذج، فضلاً عن أنّ المؤشرات التي تم ربط بواقي أخطاء قياسها ستبقى كما هي في الأنموذج الكلي، وكانت نتائج حسن مطابقة الانموذج في المرحلة الاولى كما في ادناه:

(χ^2/df), 1.647; GFI, 0.875 ; AGFI, 0.837 ; RMR, 0.049 ; SRMR, 0.0482; RMSEA, 0.055; PCLOSE 0.211; TLI, .951; CFI, .960.

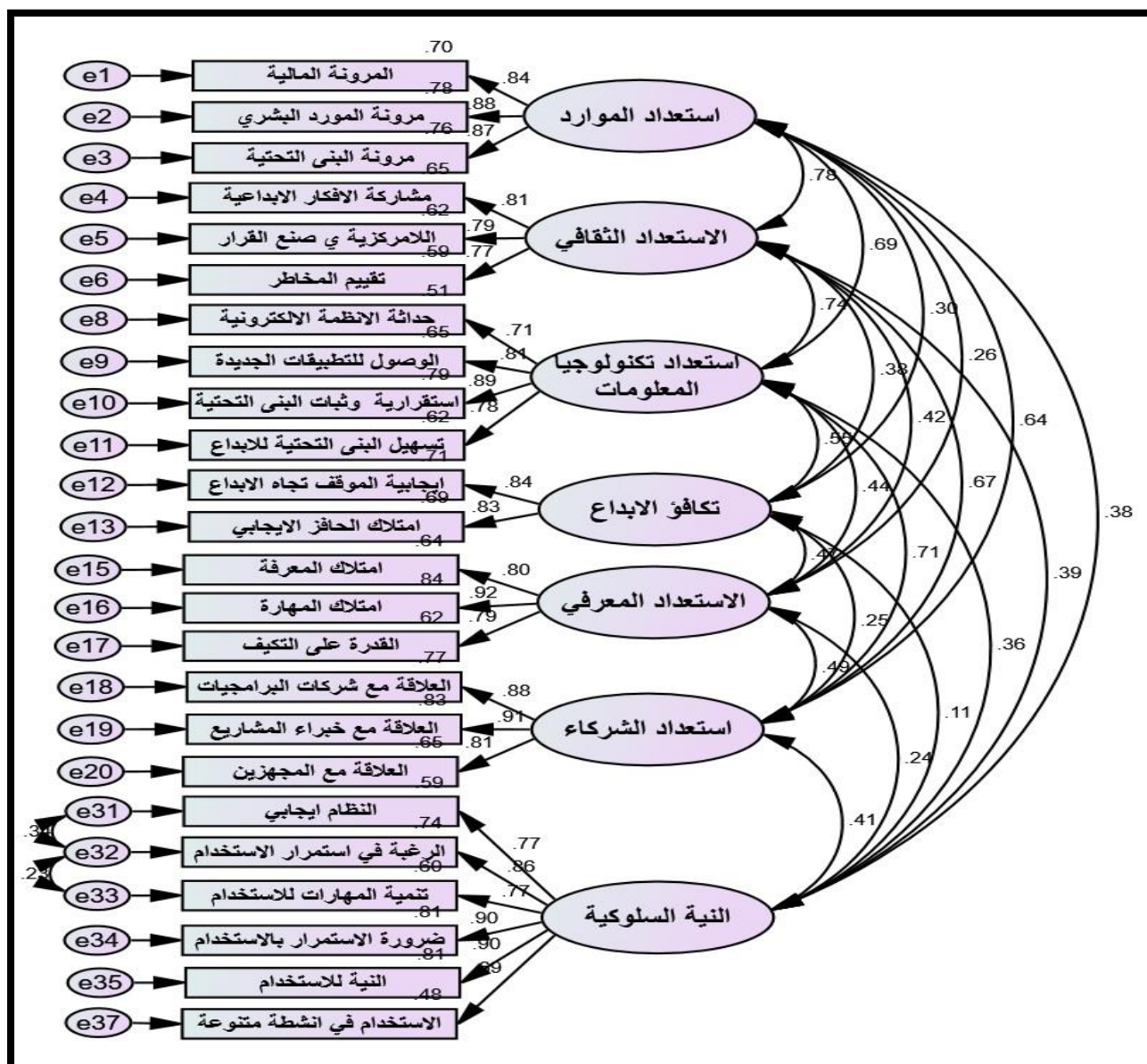
تبين نتائج حسن المطابقة في المرحلة الاخيرة من اختبار أنموذج القياس الكلي أنّ الانموذج قد حقق أفضل حسن مطابقة، إذ أنّ المؤشرات الخاصة بالمطابقة وصلت الى مستويات متميزة من التطابق، اي أنّ بيانات العينة مطابقة لأنموذج القياس. ويوضح الجدول (١) والشكل (١) النتائج النهائية لاختبار انموذج القياس.

جدول (١) نتائج تحليل الانحدار لأنموذج القياس الكلي (المرحلة النهائية)

ت	العامل الكامن	معامل الانحدار	SRW	SMC	C.R.	CR	AVE	MSV	Alpha
X1	الاستعداد	1.000	.838	.703		0.899	0.748	0.608	0.897
X2		1.023	.883	.779	*** 15.913				
X3		1.067	.873	.763	*** 15.690				
X4	الاستعداد	1.000	.806	.650		0.831	0.621	0.608	0.829
X5		1.109	.789	.623	*** 12.127				
X6		1.055	.770	.593	*** 11.795				
X8	الاستعداد	1.000	.712	.506		0.876	0.640	0.551	0.874
X9		1.162	.806	.650	*** 11.239				
X10		1.330	.888	.788	*** 12.265				
X11		1.170	.784	.615	*** 10.945				
X12	الاستعداد	1.000	.845	.714		0.826	0.703	0.304	0.825

ت		العامل الكامن	معامل الانحدار	SRW	SMC	C.R.	CR	AVE	MSV	Alpha
X13	<---	الاستعداد المعرفي	1.000	.832	.692	***9.967				
X15	<---		1.000	.803	.644					
X16	<---		1.113	.915	.838	***14.203	0.875	0.701	0.242	0.871
X17	<---		.973	.787	.620	***12.563				
X18	<---	استعداد الشركاء	1.000	.879	.772					
X19	<---		.996	.912	.831	***18.312	0.901	0.752	0.510	0.896
X20	<---		.865	.808	.653	***15.058				
X31	<---	النية السلوكية للاستخدام	1.000	.771	.595					
X32	<---		1.098	.860	.739	***16.700				
X33	<---		.888	.772	.596	***11.996	0.924	0.671	0.171	0.927
X34	<---		1.179	.898	.806	***14.416				
X35	<---		1.159	.898	.806	***14.419				
X37	<---		.776	.692	.479	***10.569				

*** Significance level 0.001



الشكل (١) اختبار نموذج القياس الكلي في مرحلته النهائية

يلاحظ من خلال المؤشرات أعلاه أنّ جميع مؤشرات القياس كانت معنوية ولا يوجد مشكلة في أي مؤشر من المؤشرات في قياس العامل الكامن الذي وضع من أجل تمثيله. وفيما يتعلق بالثبات والصدق فقد تم اختيار أربعة اختبارات أساسية للثبات وهي مربع معامل الارتباط المتعدد (ثبات الفقرة) SMC، كرونباخ الفا Cronbach's alpha، الثبات المركب CR، ومعدل التباين المستخلص AVE. أما الصدق فقد تم اختياره من خلال الصدق التقاربي وصدق بناء المفهوم والصدق التمييزي. وفيما يتعلق باختبارات الثبات، يتبين من خلال الجدول (١) الآتي:

- تحقق ثبات الفقرة، (والذي تم اختياره باعتماد مربع معامل الارتباط المتعدد Squared Multiple Correlation SMC) إذ أنّ جميع مؤشرات القياس تجاوزت اقيامها مستوى الـ 0.50، باستثناء مؤشر X37 وكان بقيمة 0.478، ولقد كانت قيم ثبات الفقرة لبقية المؤشرات تتراوح بين 0.832 لـ X19 و 0.508 لـ X8، إن هذه القيم تعد قيم تؤكد تحقق ثبات فقرات القياس وإن هذه الفقرات تمثل العوامل الكامنة بشكل جيد.
- تمثل الاختبار الثاني الذي تم استعماله لاختبار الثبات بكرونباخ الفا، ويوضح الجدول (١) نتائج هذا الاختبار. ولقد بينت نتائج هذا الاختبار أنّ جميع العوامل الكامنة قد حققت ثبات عالي إذ أنّ أقل قيمة لكرونباخ الفا كانت 0.825 للعامل الكامن المسمى تكافؤ الأبداع، وأعلى قيمة كانت للعامل الكامن المسمى النية السلوكية للاستخدام وكانت 0.927، وترواحت قيم بقية العوامل بين هاتين القيمتين، وهي جميعها قيم أعلى من المستوى المقبول 0.70.
- وفيما يخص الاختبار الثالث للثبات والمتمثل بالثبات المركب Composite Reliability (C.R) فقد كانت جميع القيم ذات مستوى ثبات عالي، إذ أنّ اثنين من العوامل الكامنة حصلت على ثبات مركب قيمته أعلى من 0.90، إذ حصل إستعداد الشركاء على ثبات مركب قدره 0.901 والنية السلوكية للاستخدام على قيمة ثبات مركب 0.924. أما بقية العوامل الكامنة فلقد حصلت على ثبات كامن تراوحت اقيامها بين 0.899 لاستعداد الموارد و 0.826 لتكافؤ الأبداع. وفقاً لهذه النتائج فإن الثبات المركب قد تحقق وبشكل متميز إذ أنّ جميع القيم كانت أعلى من 0.70 ولم تتعدى 0.90.
- الاختبار الأخير للثبات كان Average Variance Extracted (AVE)، ويتضح من خلال احتساب قيمة AVE أنّ أربعة عوامل كامنة حصلت على قيم مثالية للثبات وفقاً لهذا الاختبار، إذ تعدت قيمها الـ 0.70، وتمثلت هذه العوامل باستعداد الموارد (0.748) و تكافؤ الأبداع (0.703) والاستعداد المعرفي (0.701) واستعداد الشركاء (0.702). أما بقية قيم AVE فلقد ترواحت بين 0.621 للاستعداد الثقافي و 0.671 للنية السلوكية للاستخدام.
- تبين النتائج في أعلاه أنّ نموذج القياس قد حقق المستوى المطلوب من الثبات ولم يكن هناك أي مشكلة تتعلق بالثبات، بل على العكس من ذلك فإن جميع اختبارات قد تحققت وبمستوى عال.

وفيما يتعلق باختبارات الصدق، فقد كانت على النحو الآتي:

- تمثل الاختبار للصدق بالصدق التقاربي، وتم إختياره من خلال قيم معامل التحميل Standardized Regression (SRW) Weights وكانت النتائج تشير إلى أنّ جميع قيم معامل التحميل تشير إلى أنّ مؤشرات القياس قد حققت صدق تقاربي مثالي، إذ تراوحت قيم التحميل بين 0.912 لمؤشر القياس X19 (كأعلى قيمة) وبين 0.713 (كأدنى قيمة) لمؤشر القياس X8. إن هذا المستوى من التحميل يؤشر مسالة مهمة وهي أنّ الصدق التقاربي قد تحقق وبشكل واضح وبمستوى مثالي.
- صدق بناء المفهوم هو الصدق الثاني الذي تم إختياره، وتم إختيار هذا الصدق من خلال طريقتين، الأولى التي ركزت على أنّ صدق بناء المفهوم يتحقق من خلال وصول نماذج قياس العوامل الكامنة إلى مستوى مقبول من المطابقة، ولقد تحقق هذا الشرط، إذ حصلت نماذج القياس الثلاثة على مؤشرات حسن مطابقة جيدة عند اختبارها. أما الطريقة الثانية لإختيار صدق بناء المفهوم فهي عبارة عن ثلاثة متطلبات أساسية، الأولى تحقق الصدق التقاربي، ولقد تحقق الصدق التقاربي من خلال إختياره في أعلاه، والمطلب الثاني أن تكون قيمة AVE ان الانتقال عن 0.50، وهذا المطلب أيضاً تحقق ويمكن ملاحظة ذلك من خلال الجدول (١)، أما المطلب الثالث والأخير، فيتمثل بأن لا تقل قيم الثبات المركب عن 0.70، وهذا المطلب أيضاً تحقق إذ أنّ أقل قيمة كانت 0.826. يلاحظ من خلال الاختبارات في إعلاه أنّ صدق بناء المفهوم قد تحقق وبخاصة أنه قد تم التأكد من هذا الصدق باستخدام طريقتين وباعتماد أكثر من مؤشر.
- أشرت نتائج تحليل الصدق التمييزي أنّ هذا الصدق قد تحقق وذلك من خلال النتائج الخاصة باختبار (التباين المشترك الأعظم Maximum (Shared Variance)، إذ أنه بموجب هذا الاختبار من المفترض أن تكون قيمة AVE لكل عامل كامن أكبر من قيمة MSV لنفس العامل، وهذا ما تحقق بالفعل، إذ كانت جميع قيم AVE أعلى من قيمة MSV لنفس العامل، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال الجدول (1). وفقاً للنتائج في إعلاه فإن الدراسة تقبل الفرضية الأولى والخاصة باختبار نموذج قياس الاستعداد التنظيمي للتغيير.

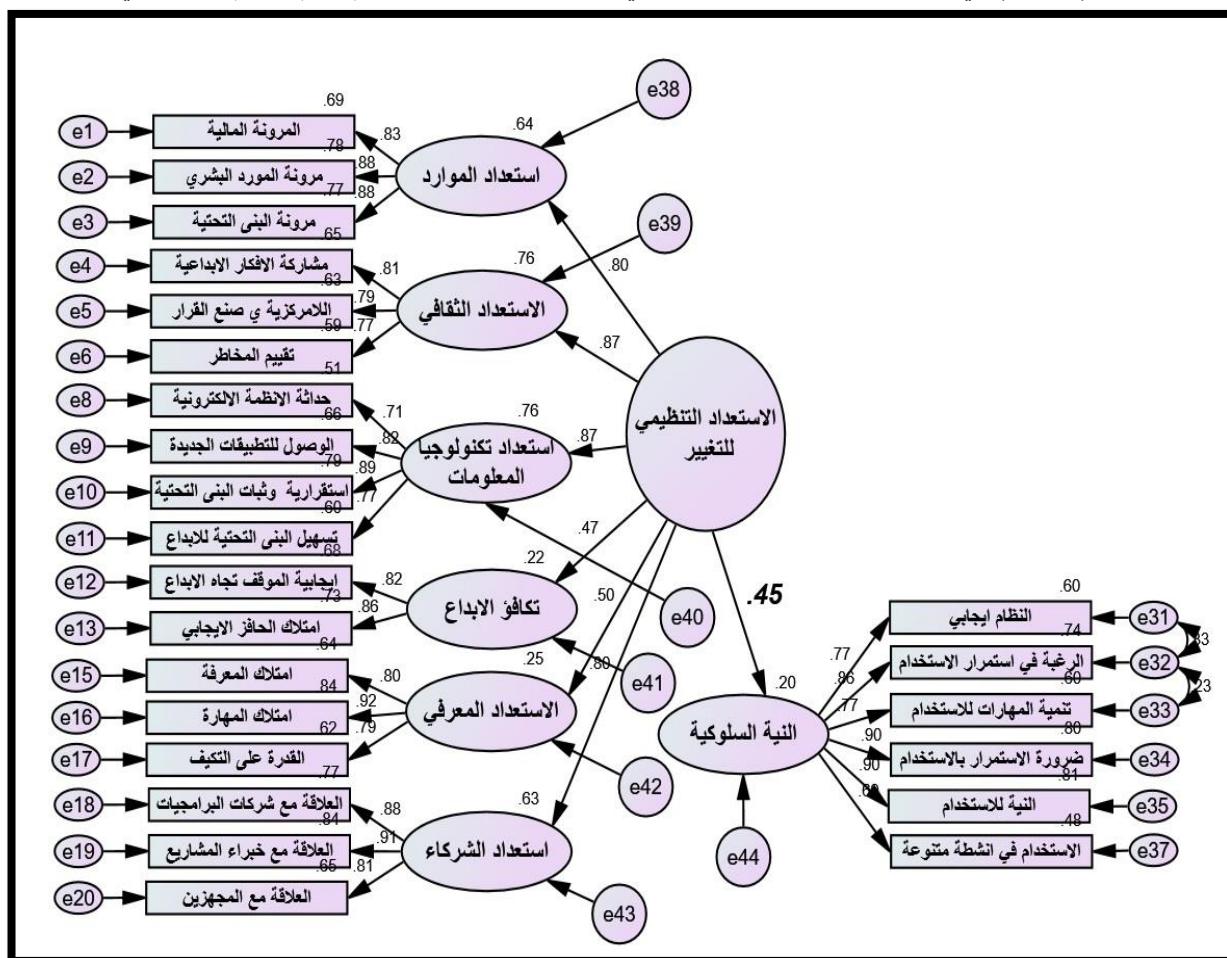
ثانياً: اختبار النموذج البنائي

بعد الانتهاء من اختبار نموذج القياس على مستوى كل عامل كامن وعلى مستوى نموذج القياس ككل، واختبار الثبات والصدق والتأكد من توافرها، أصبح النموذج البنائي جاهزاً لاختبار فرضية الدراسة وإختيار العلاقات التي تم بنائها بالاستناد إلى الأدبيات، ولقد كان اختبار الفرضيات على النحو المبين في الجدول (2) والشكل (2).

جدول (٢) نتائج تحليل الانحدار لتأثير الاستعداد التنظيمي في النية السلوكية للاستخدام

P	C.R.	S.E.	Estimate	العامل الكامن المستقل	العامل الكامن المعتمد
***	0.620	105.	591.	الاستعداد التنظيمي للتغيير	النية السلوكية للاستخدام

تشير نتائج التحليل في الشكل (٢) والجدول (٢) ان هناك تأثير ومعنوي وطردى ذو دلالة إحصائية للاستعداد التنظيمي للتغيير في النية السلوكية، اذ كانت قيمة معامل الانحدار $Estimate(\beta)$ (٠.٥١٩) وقيمة احتمالية بلغت (٠.٠٠٠) وهي قيمة تشير الى معنوية التأثير كونها اقل من (٠.٠٥). ان هذه النتيجة تشير الى ان التغيير في الاستعداد التنظيمي للتغيير بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة بمقدار (٠.٥١٩) في النية السلوكية لدى الاكاديميين في الجامعة المبحوثة لاستخدام نظام التعليم الالكتروني.



الشكل (٢) النموذج البنائي لتأثير الاستعداد التنظيمي في النية السلوكية

تشير العديد من الدراسات ومنها دراسة (Ayele & Birhanie, 2018, 3) ان للاستعداد التنظيمي وبخاصة استعدادات المورد البشري تأثير مباشر بتعزيز النوايا السلوكية لاستخدام التعليم الالكتروني، ومن تلك الاستعدادات هو الدعم المقدم من قبل الإدارة العليا في الجامعات والذي يؤثر بشكل ايجابي على الاستخدام الفعلي للتعليم الإلكتروني، وكذلك التدريب له تأثير ايجابي على الاستخدام الفعلي لأنظمة التعلم الإلكتروني، والذي يعد حافزاً له تأثير ايجابي على النية لاستخدام النظام مستقبلاً، وبخاصة أن التدريب يسهم في أكساب الأفراد المزيد من الخبرات والمهارات والتغلب على جميع العقبات التي من شأنها ان تكون عائق للاستخدام. اما دراسة (Mailizar & Maulina, 2021, 5) فلقد أكدت أن الاستعدادات التنظيمية لها تأثير كبير على سلوك المستخدمين، ومن تلك الاستعدادات التي لها تأثير مباشر على النية السلوكية للاستخدام هو الاستعداد لتبني التكنولوجيا الجديدة، اذ ان كلما كانت التكنولوجيا المستخدمة ذات جودة عالية كلما كانت الفائدة المتوقعة من التعليم الإلكتروني أكبر، وهذا ما سيؤثر بشكل ايجابي وملحوظ على الموقف تجاه استخدام التعلم الإلكتروني وبالتالي سينعكس الموقف على النية السلوكية لاستخدام النظام من عدمه في المستقبل. كذلك اشار (Al-Emran & Teo, 2020, 5) الى أن الاستعداد لاستخدام تكنولوجيا معينة وبإتقان عالي يعد مؤشراً مهماً ومؤثر على النية السلوكية لاستخدام التعليم الإلكتروني، وذلك بدافع الحصول على الفائدة من استخدامه. اي ان الفرد كلما شعر بوجود استعداد تكنولوجي عالي وأن هناك بيئة تكنولوجيا ملائمة لتبني نظام التعليم الإلكتروني كلما اسهم ذلك في دفع الفرد نحو تبني هذا النظام والتفكير في الاستمرار باستخدامه لتحقيق المنافع المتوقعة منه. وفي نفس سياق الدراسة السابقة أكد (Elfy & Ivanov, 2017, 6) على ان أحد أبعاد الاستعداد التنظيمي للتغيير هو الاستعداد التكنولوجي والذي معتقدات للفرد حول التكنولوجيا والميل إلى تبني واستخدام تقنيات جديدة، والذي يؤثر ايجاباً في النية لاستخدام نظام التعليم الإلكتروني. اذ بين الباحثان أعلاه التفاعل البشري حول التكنولوجيا له تأثير كبير على النوايا السلوكية نحو تبني التعليم الإلكتروني والذي يعد أحد تطبيقات التكنولوجيا، اذ أن التحكم الملحوظ في السلوك من الممكن أن يؤدي الى تبين كبير في النوايا لدى المستخدمين. وفقاً لذلك، فان إعتقاد المستخدمين من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات بأنهم يتمتعون بمستوى عالي من الاستعداد التكنولوجي سيؤدي إلى نوايا سلوكية بمستوى عالي لتبني التكنولوجيا مستقبلاً والاستمرار في استخدامها.

بناءً على ذلك واستناداً إلى النتائج الإحصائية لاختبار أنموذج الدراسة يتم قبول الفرضية الثانية والتي تشير الى " يؤثر الاستعداد التنظيمي للتغيير تأثيراً معنوياً مباشراً في النية السلوكية لاستخدام نظام التعليم الالكتروني".

المبحث الخامس: الاستنتاجات والمقترحات

اولاً: الاستنتاجات

- ١- أظهرت نتائج التحليل الوصفي لأراء المبحوثين توافر الأبعاد أبعاد للاستعداد التنظيمي للتغيير والتي تم تبينها في الدراسة الحالية، وجاء تسلسل هذه الأبعاد من حيث أعلى وسط حسابي على النحو الآتي:
- أ- **الاستعداد المعرفي:** أظهرت نتائج التحليل أن الأفراد المبحوثين والمتمثلين بأعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة المبحوثة يمتلكون المعرفة التنظيمية الملائمة في جوانب العمليات في وظائفهم وأعمالهم الجامعية، فضلاً عن امتلاكهم للمهارات اللازمة للتكيف مع التغيير، وبخاصة الانتقال من نظام التعليم التقليدي الى نظام التعليم الالكتروني. وهذا يعني أن توافر الاستعداد المعرفي يعد محورياً أساسياً وركيزة مهمة في التحول نحو التعليم الالكتروني.
- ب- **تكافؤ الابداع:** بينت نتائج التحليل أن الكادر التدريسي لديهم نظرة تتسم بالإيجابية تجاه الابداعات الجديدة في مجال تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها وبخاصة فيما يتعلق بالتعليم الالكتروني، وهذا يمثل حافز ايجابي ذو أهمية كبيرة في مجال تبني التطبيقات الحديثة وفي تعزيز السلوكيات الداعمة للاستمرار في استخدام هذه التطبيقات.
- ت- **الاستعداد الثقافي:** تبين لنا أيضاً نتائج التحليل أن الافراد المبحوثين في الكليات والمتمثل بالكادر التدريسي يعملون في اطار ثقافة تعمل على مشاركة الافكار المتعلقة بالابداع في مجال تكنولوجيا المعلومات وبخاصة فيما يتعلق بالتعليم الالكتروني، فضلاً عن أن الجامعة تعمل على إشراك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المتعلقة بتبني تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، وهذا ما يُولد ثقافة تركز على الاستعداد للابداع الشخصي وتبني هذه الابداعات المتعلقة بالتعليم الالكتروني.
- بالعامل مع الابداع في مجال تكنولوجيا المعلومات ، وكذلك أن صنع القرار هو لتسهيل عملية تبني الابداع وتقييم مخاطر التكنولوجيا والتي لها دور بتعزيز النية السلوكية للاستخدام التكنولوجيا من اجل التغيير .
- ث- **استعداد تكنولوجيا المعلومات:** بينت نتائج التحليل الإحصائي الوصفي أن الجامعة المبحوثة لديها استعداد للتغيير التكنولوجي وتبني ابداع تكنولوجيا المعلومات وبخاصة التعليم الالكتروني. إن من اهم مقومات إمتلاك المنظمة لاستعداد تكنولوجيا المعلومات هو تبني تطبيقات ونظم تعليم الكتروني تتسم بالموثوقية والحدثة. وهذا يعني أن استعداد تكنولوجيا المعلومات لا يقتصر على تبني تطبيقات تكنولوجيا المعلومات ومنها نظام التعليم الالكتروني إنما الأساس في ذلك هو قناعة المستفيد بخصائص وجودة هذه التطبيقات، وتوافر البنى التحتية التي تدعم هذه التطبيقات.
- ج- **استعداد الموارد:** اشترت نتائج التحليل الإحصائي لأراء المبحوثين أنهم أكدوا على توافر الموارد المالية والمادية والبنى التحتية لإبداع تكنولوجيا المعلومات، فضلاً عن ذلك فإن هذه الموارد تمتاز بالمرونة أي أنه هناك امكانية للاستفادة من هذه الموارد في أكثر من جانب، فالمورد البشري من الممكن أن يستعمل تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في جانب التعليم الالكتروني وفي نفس الوقت لدي المورد البشري المرونة في استخدام تطبيقات التكنولوجيا أيضاً في جوانب العمل الاداري.
- ح- **استعداد الشركاء:** جاء في الترتيب الاخير من أبعاد الاستعداد التنظيمي للابداع في مجال تكنولوجيا المعلومات، وعلى الرغم من ذلك ولكن المبحوثين أكدوا أن هذا النمط من الاستعداد متوافر، وان الجامعة تمتلك علاقات جيدة مع المجهزين ، في مجال الاجزاء المادية والبرامجيات والشركات ، التي تعمل في الاتصالات. إن المسبب الأساس لأن يكون هذا البعد من أبعاد الاستعداد في الترتيب الاخير قد يكون كثرة مصادر التجهيز والخيارات المتعددة في هذا الجانب، فضلاً عن ذلك فإن الجامعة تمتلك خبرات اكااديمية متقدمة في هذا الجانب من الممكن أن تغطي بعض الجوانب المتعلقة بتقديم النصح والمشورة في جوانب المشاريع المتعلقة بالتعليم الالكتروني وبخاصة وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات بعامه.
- ٢- فيما يخص نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للنية السلوكية لاستخدام التعليم الالكتروني فلقد جاءت النتائج مبينة ان هناك اتفاق جيد من المبحوثين على أنهم لديهم النية لاستخدام التعليم الالكتروني في المستقبل، بل ان المبحوثين أكدوا على أنهم سوف يوصون باستخدام هذا النظام من قبل الآخرين (مثل الزملاء والتدريسيين في الجامعات الاخرى). ليس هذا فحسب، بل ان الافراد أكدوا على أنهم سيعملون على تنمية مهاراتهم في استخدام هذا النظام في حال تم استخدام هذا النظام مستقبلاً. أن هذه النتائج تشير الى أن التجربة السابقة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة نينوى ومعرفتهم بهذا النظام مسبقاً (قبل جائحة كورونا) قد أسهم في بناء وتعزيز الرغبة والنية في استخدام النظام مستقبلاً.
- ٣- فيما يخص نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للأفراد المبحوثين في مجال تبني الابداع الشخصي من قبل الكادر التدريسي في الجامعة المبحوثة، بينت النتائج ان المبحوثين أكدوا على انهم يبحثون عن التكنولوجيا الجديدة ويعملون على تجربتها ، في اطار التعليم الالكتروني، وفي اطار تنظيم الانشطة التعليمية، وكذلك فإن المبحوثين أكدوا على أنهم سيعملون على تطوير مهاراتهم في مجال الابداع في تكنولوجيا المعلومات وبخاصة في نظام التعليم الالكتروني لأنه سيحسن من صورتهم الذاتية. أن هذه النتائج تؤكد مسألة مهمة وهي أن الكادر التدريسي في الجامعة المبحوثة مستعد لتبني الابداع الشخصي في مجال تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاته، من اجل انجاز المهام الموكلة اليهم ولتحقيق أهداف ذاتية.
- ٤- حقق أنموذج القياس الذي تم اختياره في الدراسة الحالية (والمتمضمن الاستعداد التنظيمي للتغيير والنية السلوكية) حسن مطابقة جيد، وهذا يدل على ان الأنموذج يصلح لقياس العوامل الثلاثة أعلاه ، في اطار أنموذج واحد يمتاز بالمصداقية، والثبات ، وأن هذه العوامل الثلاثة من الممكن أن تعمل سوية في اطار أنموذج واحد ، بدون وجود أي تداخل بينها في عملية القياس، وهذا ما يؤكد

مصادقية وثبات المقياس لكل عامل من العوامل الثلاثة، وهذا ما تم تأكيده في اختبارات الصدق والثبات التي تم اجراءها على مستوى العامل ككل او على مستوى فقرات القياس.

٥- بينت نتائج إختبار الأنموذج البنائي أن هناك تأثير معنوي مباشر للاستعداد التنظيمي للتغيير في النية السلوكية لاستخدام نظام التعليم الالكتروني في الجامعة المبحوثة. أن لهذا التأثير دلالة واضحة في الدور الذي يلعبه الاستعداد التنظيمي في تعزيز النية السلوكية لاستخدام نظام التعليم الالكتروني مستقبلاً. وفقاً لذلك يمكن القول أن استعداد الجامعة للتغيير من حيث امتلاكها لموارد مالية ومادية ومعلوماتية وبنى تحتية لتكنولوجيا المعلومات، وإملاك الجامعة لمورد بشري مهياً ثقافياً ومعرفياً ومحفز نحو الابداع، وعلاقات جيدة بالبيئة الخارجية وبخاصة مع اصحاب المصلحة، سيدفع بأعضاء هيئة التدريس الى تبني النوايا التي تحثهم على الاستمرار في تبني نظام التعليم الالكتروني، والتكيف المستمر مع التغييرات التي تحدث في المنظمة بسبب توافر الاسس والمقومات اللازمة لهذه التغييرات.

ثانياً: المقترحات

- ١- ينبغي على الجامعة المبحوثة إعطاء أهمية بالغة للاستعدادات التنظيمية للتغيير وبخاصة في مجال تبني الأبداعات في تكنولوجيا المعلومات بشكل أكبر مما هو موجود حالياً، أي أن وجود مثل هذه الاستعداد تجعل عضو هيئة التدريس يشعر بالإيجابية تجاه أي عملية تغيير بسبب توافر مقومات هذه التي تجعل من عملية التغيير، وبخاصة في اطار تبني نظام التعليم الالكتروني في الجامعة.
- ٢- العمل على تجنب عضو هيئة التدريس المخاوف الناجمة عن عملية التغيير التنظيمي وبخاصة تبني نظام التعليم الالكتروني، وذلك من خلال تدريب الفرد واطلاعهم على القرارات المتعلقة بالتغيير والعمل على دعمهم مادياً ومعنوياً في عملية التغيير.
- ٣- من الضروري أن تسعى الجامعة المبحوثة الى تعزيز البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات، كونها أساس جوهري لتبني تطبيقات تكنولوجيا المعلومات واجراء التغيير في هذا المجال. إن تبني هذه البنى التحتية يكون من خلال وضع خطة استراتيجية بعيدة الامد للاستثمار في هذه البنى، والتركيز على تحديد التطبيقات المهمة في مجال التعليم الالكتروني والاستثمار فيها، وكذلك التطبيقات الادارية أيضاً. ان توافر هذه البنى التحتية وشعور المستفيدين بأن مستلزمات التغيير وتطبيق نظام التعليم الالكتروني من الممكن أن تسهم وبشكل مباشر في تعزيز النية السلوكية لاستخدام النظام مستقبلاً.
- ٤- السعي الى ايجاد حالة من التوافق بين كفاءة ومهارات أعضاء هيئة التدريس مع التغييرات المراد اجراءها في مجال تكنولوجيا المعلومات والتعليم الالكتروني بخاصة، ويتم ذلك من خلال الاهتمام بمهارات الأفراد والسعي نحو تطويرها بشكل مستمر، من خلال التدريب ونشر ثقافة تكنولوجيا المعلومات والتعليم الالكتروني، وايصال رسائل ايجابية الى المستفيدين حول مزايا واهمية هذه التكنولوجيا في تطوير ادائهم وتحسين طرائق تأدية اعمالهم.
- ٥- ضرورة ان تقدم إدارة الجامعة المزيد من الاهتمام لاهتمام أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تتعلق بعملية التغيير في مجال تكنولوجيا المعلومات والتعليم الالكتروني، وبخاصة انهم أحد أهم الفئات المستفيدة من هذا التغيير، وبالتالي فإن مشاركة المستفيد في مثل هذه القرارات تعد ضرورية جداً لقبول هذا التغيير والتقليل من مقاومته.
- ٦- تمثل عملية الحصول على التغذية العكسية مهمة جداً في تطوير أي نظام وفي قبول او رفض تبني نظام التعليم الالكتروني، وهذا يتطلب من ادارة الجامعة ان تقوم بتوفير قنوات إتصال مفتوحة لنقل المشكلات الى الادارة العليا لغرض حلها بالسرعة الممكنة. إن هذه العملية من الممكن أن تعزز من المواقف الايجابية تجاه النظام وبالتالي تعزيز النية لاستمرار في استخدامه مستقبلاً.
- ٧- توفير ظروف عمل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس بالشكل الذي يمكنهم من تأدية تنفيذ التغييرات بطرائق ابداعية، والعمل على تعزيز الثقة بين التدريسين وإدارة الجامعة من خلال إشعار الكادر التدريسي بأهمية التغييرات التي تجريها والتي تصب في مصلحة الجامعة ومن الممكن ان تحقق منافع للهيئة التدريسية، وهذا بحد ذاته يعد عامل مهما في تعزيز النية السلوكية لاستخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات.
- ٨- على الجامعة المبحوثة أن تعمل على تعزيز النية السلوكية للكادر التدريسي، في استخدام نظام التعليم الالكتروني، وذلك من خلال ترغيبهم وإشعارهم بالفائدة المتوقعة، من جراء استخدام التعليم الالكتروني والتوصية بعدم الاستغناء عن التعليم الالكتروني، طال ما كان هناك فوائد مترتبة على ذلك الاستخدام، وهذا ما سيسهم في استخدام النظام في إيسناد التعليم الحضوري حتى لو كان استخدامه غير اجباري (طوعي).

ثبت المصادر

اولاً: المصادر العربية

أ - الرسائل

١. محمد، صفية الباقر جاه الرسول (٢٠١٣). دافعية قبول العملاء للتقنية الصراف الالي وأثرها على النية السلوكية دراسة ميدانية على المصارف السودانية - ولاية الخرطوم. رسالة ماجستير غير منشورة، إدارة الأعمال، جامعة الخرطوم، السودان.
٢. يونس، محمد أحمد (٢٠١٨). تبني ابداع تكنولوجيا المعلومات: أنموذج قياس للتوقعات المحتملة من استخدام المصارف الالكترونية لعينة من العاملين في مصارف اربيل. رسالة دبلوم عالي، جامعة الموصل، العراق.

ب - المجلات

١. بودية، محمد فوزي و بن حبيب، عبد الرزاق (٢٠٢٠). النية المقولاتية من خلال تطبيق نظرية السلوك المخطط دراسة ميدانية لطلبة العلوم الاقتصادية لجامعة تلمسان بالجزائر المجلد (١) (٥)، ١٢٤-١٣٧.
٢. صيام، وليد زكريا و رحاحلة، محمد ياسين (٢٠٠٨). العوامل الشخصية المؤثرة على استقادة الطالب من التعليم الجامعي المحاسبي الإلكتروني حالة دراسة في الجامعة الهاشمية. (١٤) (١)، ١٧٥-٢٣٢.

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

A - messages

1. Muhammad, Safia al-Baqir Jah al-Rasoul (2013). Customer motivation for ATM technology and its impact on behavioral intention: a field study on Sudanese banks - Khartoum State. Unpublished master's thesis, Business Administration, University of Khartoum, Sudan.
2. Yunus, Muhammad Ahmed (2018). Adopting information technology innovation: a measurement model for potential expectations from the use of electronic banks for a sample of employees in Erbil banks. Higher Diploma Thesis, University of Mosul, Iraq.

B - magazines

- 1-Boudia, Muhammad Fawzi and Bin Habib, Abdel-Razzaq (2020). Entrepreneurial intention through the application of the theory of planned behavior, a field study for students of economic sciences at the University of Tlemcen, Algeria, Volume (1) (5), 124-137.
- 2-Siam, Walid Zakaria and Rahahleh, Muhammad Yassin (2008). Personal factors affecting the student's benefit from the electronic accounting university education: a case study at the Hashemite University. (14) (1), 175-232.

ثانياً: المصادر الأجنبية
(Journals)

- 1- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). A Bayesian analysis of attribution processes. *Psychological bulletin*, 82(2), 26.
- 2- Al-Emran, M., & Teo, T. (2020). Do knowledge acquisition and knowledge sharing really affect e-learning adoption? An empirical study. *Education and Information Technologies*, 25(3), 1983-1998.
- 3- Antoni, D., Fikari, D., & Akbar, M. (2018). The readiness of palm oil industry in enterprise resource planning. *Telkomnika*, 16(6), 2692-2702.
- 4- Ayele, A. A., & Birhanie, W. K. (2018, December). Acceptance and use of e-learning systems: the case of teachers in technology institutes of Ethiopian Universities. In *Applied Informatics* (Vol. 5, No. 1, pp. 1-11). SpringerOpen.
- 5- Blut, M., & Wang, C. (2020). Technology readiness: a meta-analysis of conceptualizations of the construct and its impact on technology usage. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48(4), 649-669.
- 6- Burnes, B., & Jackson, P. (2011). Success and failure in organizational change: An exploration of the role of values. *Journal of change management*, 11(2), 133-162.
- 7- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS quarterly*, 319-340.
- 8- El Alfy, S., Gómez, J. M., & Ivanov, D. (2017). Exploring instructors' technology readiness, attitudes and behavioral intentions towards e-learning technologies in Egypt and United Arab Emirates. *Education and Information Technologies*, 22(5), 2605-2627.
- 9- Finlay, M. J., Tinnion, D. J., & Simpson, T. (2022). A virtual versus blended learning approach to higher education during the COVID-19 pandemic: The experiences of a sport and exercise science student cohort. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 30, 1-10.
- 10-Gagné, M. (2018). From strategy to action: transforming organizational goals into organizational behavior. *International Journal of Management Reviews*, 20, S83-S104.
- 11-Hagedorn, H. J., & Heideman, P. W. (2010). The relationship between baseline Organizational Readiness to Change Assessment subscale scores and implementation of hepatitis prevention services in substance use disorders treatment clinics: a case study. *Implementation Science*, 5(1), 1-12.
- 12-Khoa, B. T., & Khanh, T. (2020). The impact of electronic Word-Of-Mouth on admission intention to private university. *Test Engineering and Management*, 83(May-June 2020), 14956-14970.
- 13-Lokuge, Grover, V., & Onofrio G Dongming S., Sedera, D., , X. (2019) readiness Organizational innovatio: development and empirical calibration of a construct. *Information Management*, 56(3), 445-461.
- 14-Mailizar, M., Burg, D., & Maulina, S. (2021). Examining university students' behavioural intention to use e-learning during the COVID-19 pandemic: An extended TAM model. *Education and Information Technologies*, 26(6), 7057-7077.
- 15-Miake-Lye, I. M., Delevan, D. M., Ganz, D. A., Mittman, B. S., & Finley, E. P. (2020). Unpacking organizational readiness for change: an updated systematic review and content analysis of assessments. *BMC health services research*, 20(1), 1-13.
- 16-Nordin, N. (2011). The influence of emotional intelligence, leadership behaviour and organizational commitment on organizational readiness for change in higher learning institution. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 129-138.
- 17-Shea, C. M., Jacobs, S. R., Esserman, D. A., Bruce, K., & Weiner, B. J. (2014). Organizational readiness for implementing change: a psychometric assessment of a new measure. *Implementation science*, 9(1), 1-15.
- 18-Stanimirov, E. P., Zhechev, V. S., & Stanimirova, M. R. (2017). Strategic readiness for CRM process management: the case of business service companies in Bulgaria. *Inquiry*, 2(1) .

- 19-Touré, M., Poissant, L., & Swaine, B. R. (2012). assessment of organizational readiness for e-health in a rehabilitation centre. *Disability and rehabilitation*, 34(2), 167-173.
- 20-Vaishnavi, V., & Suresh, M. (2020). assessing the readiness level of healthcare for implementing agility using fuzzy logic approach. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 21, 163-189.
- 21-Yousafzai, S. Y., Foxall, G. R., & Pallister, J. G. (2010). Explaining internet banking behavior: theory of reasoned action, theory of planned behavior, or technology acceptance model?. *Journal of applied social psychology*, 40(5), 1172-1202.

الملحق (1) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الدراسة

ت	فقرات القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
X1	لدى جامعتنا مرونة في تخصيص الموارد المالية اللازمة للإبداع في مجال تكنولوجيا المعلومات (وبخاصة تكنولوجيا معلومات التعليم).	3.405	1.050
X2	جامعتنا مرنة في تخصيص الموارد البشرية المطلوبة للإبداع في مجال تكنولوجيا المعلومات.	3.424	1.020
X3	جامعتنا مرنة في تخصيص موارد البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات اللازمة للإبداع.	3.327	1.075
	المتوسط العام لاستعداد الموارد	3.385	.9554
X4	جامعتنا لديها طرائق راسخة لمشاركة الأفكار الخاصة بالتعامل مع الإبداع في مجال تكنولوجيا المعلومات.	3.506	.8877
X5	تتبع إدارة الجامعة اللامركزية في صنع القرار لتسهيل المشاركة في استخدام إبداعات تكنولوجيا المعلومات .	3.308	1.005
X6	جامعتنا تأخذ بالحسبان تقييم مخاطر تكنولوجيا المعلومات وذلك من أجل تسهيل تبني الإبداعات في هذا المجال (بخاصة تكنولوجيا معلومات التعليم).	3.391	.9806
	المتوسط العام للاستعداد الثقافي	3.402	.8282
X7	تتسم الانظمة الالكترونية المختلفة في جامعتنا بالموثوقية.	3.571	.9745
X8	تتسم الانظمة المختلفة في جامعتنا بالحدثة.	3.488	.9235
X9	لتسهيل الإبداع توفر لي الجامعة القدرة على الوصول الى تطبيقات تكنولوجيا المعلومات الجديدة كالحوسبة الحسابية والوسائط الاجتماعية.	3.327	.9471
X10	تتسم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في جامعتنا بالاستقرار والموثوقية لتسهيل بذلك حالات الإبداع .	3.221	.9845
X11	تسهل البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات المتوفرة في جامعتنا حالات الإبداع كونها تتسم بالحدثة .	3.327	.9807
	المتوسط العام لاستعداد تكنولوجيا المعلومات	3.387	.7943
X12	مواقف أعضاء هيئة التدريس تجاه الإبداع في مجال تكنولوجيا المعلومات تتسم بالإيجابية وهذا ما يسهل عملية تبنيها.	3.723	.8482
X13	لدى أعضاء هيئة التدريس الحافز الايجابي لتسهيل عملية الإبداع في مجال تكنولوجيا المعلومات.	3.732	.8620
X14	يمنح أعضاء هيئة التدريس بعض الصلاحيات للمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بتسهيل الإبداع.	3.488	.9285
	المتوسط العام لتكافؤ الإبداع	3.648	.7368
X15	يملك أعضاء هيئة التدريس المعرفة المناسبة (مثل التقنية وعملية الاعمال والمعرفة التنظيمية) التي تسهل الإبداع .	3.765	.8580
X16	يملك أعضاء هيئة التدريس المهارات اللازمة لتسهيل الإبداع.	3.741	.8376
X17	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالقدرة على التكيف لتسهيل الإبداع.	3.801	.8511
	المتوسط العام للاستعداد المعرفي	3.769	.7571
	تمتلك جامعتنا علاقات جيدة....		
X18	مع الشركات التي تختص بالبرامجيات مما يسهل عملية تبني ابداع في مجال تكنولوجيا المعلومات .	3.271	1.042
X19	مع الشركات والخبراء المختصين في مشاريع تكنولوجيا المعلومات .	3.230	1.001
X20	مع مجهزي مكونات تكنولوجيا المعلومات (والاجزاء المادية والشبكات والاتصالات).	3.391	.9806
	المتوسط العام لاستعداد الشركاء	3.298	.9175
X30	سأوصي بشدة أن يستخدم الآخرون انظمة التعليم الالكتروني في المستقبل .	3.6866	.96870
X31	إذا سئلت عن رأيي في نظام التعليم الالكتروني، سأقول إنه شيء ايجابي .	3.5207	1.19054
X32	أود الاستمرار في استخدام التعليم الالكتروني في تنظيم انشطتي التعليمية في المستقبل .	3.5207	1.17489
X33	إذا كان التعليم الالكتروني متاحاً لي مستقبلاً ، فإنني انوي تنمية مهاراتي تجاه استخدامه.	3.7051	1.05656
X34	أرى أن من الضروري الاستمرار في استخدام التعليم الالكتروني كونه يعطي انطبعا جيداً عني.	3.4885	1.20612
X35	انوي استخدام التعليم الالكتروني لتعزيز عملية التعليم أكثر فأكثر.	3.5668	1.18494
X36	اعتزم الاستمرار في استخدام انظمة التعليم الالكتروني مع مجموعة متنوعة من المنصات الالكترونية التعليمية.	3.5853	1.16403
X37	سأستخدم التعليم الالكتروني للأنشطة الأخرى كالدورات التدريبية ، الاجتماعات والمناقشات.	3.9954	1.02964
	المتوسط العام لاستعداد للنية السلوكية	3.6636	1.07054