

## بيئة العمل وسبل تطويرها باستخدام تطبيقات الحوسبة السحابية

د. م. م. زينب حامد حربي  
قسم الشؤون القانونية  
جامعة بغداد

[Zainabalharby0@gmail.com](mailto:Zainabalharby0@gmail.com)

د. محمد البخيت يوسف  
كلية التربية الحسا حيصا  
جامعة الجزيرة

[tadmhmdalbkhyt@gmail.com](mailto:tadmhmdalbkhyt@gmail.com)

### مستخلص

هدفت الدراسة الى التعريف بمفهوم بيئة العمل وعلى استراتيجيات التغيير المحتملة، وتبسيط الضوء على البنية التحتية ومدى السرية والامان التي توفرها تطبيقات الحوسبة السحابية التي من الممكن ان تسهم في تطوير بيئة العمل. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وباستخدام ثلاث أدوات لجمع البيانات هي المقابلة الشخصية والملاحظة المباشرة والاستبانة. وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في رئاسة جامعة بغداد والبالغ عددهم (١٧٤٣) ألف وسبعمئة وثلاثة وأربعون موظفاً، وتم اختيار عينة عمدية قصدية مكونة من مائة واربع وخمسين (١٥٤) موظفاً. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج اهمها: سعي إدارة الجامعة بخطى ثابتة نحو الاستفادة من الخدمات التي تقدمها الحوسبة السحابية وذلك من خلال نشر ثقافة التغيير نحو التقنيات الحديثة والذي ساهم بدوره في التكيّف مع التغييرات في البيئة المحيطة، كما توفر تطبيقات الحوسبة السحابية بنية تحتية افتراضية كاملة وبيئة خزن آمنة لكَمّ هائلٍ من المعلومات مما يساهم في حل مشكلة تراكم الأوليات وصعوبة خزنها وحفظها وتداولها واسترجاعها. وأوصت الدراسة بأهمية استثمار الخدمات التي توفرها الحوسبة السحابية في تطوير بيئة العمل في الجامعة وذلك من خلال الاشتراك السنوي بالخدمة، والاستفادة القصوى من كل ما تقدمه هذه الخدمة من تسهيلات وبنى تحتية وبرمجيات وخزن الملفات وتداولها والذي بدوره سيقبل على المدى البعيد من التكلفة المالية ويوفر السهولة والسرعة والدقة في انجاز العمل.

الكلمات المفتاحية: جامعة بغداد، الحوسبة السحابية، بيئة العمل

### Abstract

All service institutions strive with all their efforts to be effective and influential in the society they serve, and in order to achieve this, they must create an organized, advanced work environment. The study aimed to introduce the concept of the work environment, shed light on the infrastructure, confidentiality, security, and potential change strategies provided by cloud computing applications, and identify the components of cloud computing that

contribute to developing the work environment at the University of Baghdad. The study followed the descriptive analytical approach and used direct observation and a questionnaire to collect data. The study population consisted of all employees at the Presidency of the University of Baghdad, who numbered (1,743) one thousand seven hundred and forty-three employees, and a purposive sample of one hundred and fifty-four (154) employees was selected. The study reached a number of results, the most important of which are: The administration at the university is steadily seeking to benefit from the services provided by cloud computing by spreading the culture of change towards modern technologies, which in turn has contributed to adapting to changes in the surrounding environment. Cloud computing applications provide a complete virtual infrastructure. A secure storage environment for a huge amount of information, which contributes to solving the problem of the accumulation of priorities and the difficulty of storing, preserving, circulating and retrieving them. The study recommends investing in the services provided by cloud computing in developing the work environment at the university through annual subscription to the service and making the most of everything the service provides in terms of facilities, infrastructure, software, file storage and circulation, which in turn reduces the financial cost in the long term and provides ease, speed and accuracy in completing the job.

**Keywords: University of Baghdad, cloud computing, work environment**

### أولاً: مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على:

١. دور الحوسبة السحابية في تطوير بيئة العمل برئاسة جامعة بغداد؟
١. ما دور البنية التحتية التي توفرها تطبيقات الحوسبة السحابية في تطوير بيئة العمل؟
٢. ما دور السرية والأمان التي توفرها الحوسبة السحابية في تطوير بيئة العمل؟
٣. ما دور استراتيجيات التغيير كأحد متطلبات تطبيق الحوسبة السحابية في تطوير بيئة العمل؟

### ثانياً: الأهمية

تسلط هذه الدراسة الضوء على دور تطبيقات الحوسبة السحابية في تطوير بيئة العمل والاهتمام باستخدامها لتطوير هذا المجال كتنقية أثبتت كفاءة وفاعلية متميزة في خزن المحتوى الرقمي وتوسيع نطاق الاستفادة منه، وتلبية الاحتياجات المستمرة لمجتمع المستخدمين، وتوفير بنية تحتية متكاملة من شأنها تقديم خدمات الكترونية مستحدثة تعمل على تقليل جهد ووقت العاملين في المؤسسات الحكومية والمستخدمين منها على حدٍ سواء، فضلاً عن تقييمها لخدمات عالية الكفاءة وبأقل التكاليف.

### ثالثاً: الأهداف

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق ما يأتي:

١. التعريف بمفهوم بيئة العمل وأهميتها الحوسبة السحابية في تطويرها.
٢. تسليط الضوء على البنية التحتية التي توفرها الحوسبة السحابية.
٣. تسليط الضوء على السرية والامان التي توفرها الحوسبة السحابية.
٤. التعريف باستراتيجيات التغيير المحتملة التي من الممكن ان تسهم في تطوير بيئة العمل.

### رابعاً: منهج الدراسة

ستتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك لبيان الواقع الحالي لبيئة العمل في رئاسة جامعة بغداد من خلال تحديد المشكلة ، وجمع أكبر قدر من البيانات وتحليلها، وعلى ضوء ذلك يتم وضع أسئلة تُمثل تخمينات لحلول المشكلة وتحليلها وتقديم الشروح، وإجراء التحليلات الإحصائية، واستخلاص النتائج والتوصيات.

### خامساً: أدوات جمع البيانات

١. المصادر والمراجع والوثائق: فضلاً عن استخدام المصادر والمراجع في عرض أدبيات الموضوع، وتثبيت الأسس العلمية الصحيحة لموضوع الدراسة المتمثلة بالمصادر والمراجع العلمية الأكاديمية من كتب ودوريات ورسائل جامعية... إلخ، والتي تعد أداة تُعين الباحث في تسليط الضوء على موضوع الدراسة، ستستخدم الدراسة المصادر والمراجع لتثبيت المعلومات الخاصة بالتعريف بمجتمع الدراسة.

٢. **المقابلة:** ستستخدم هذه الأداة لجمع البيانات من خلال مقابلة مسؤولي الاقسام ، والشعب في رئاسة جامعة بغداد لغرض التعرف على آلية العمل المتبعة في مجتمع الدراسة.

٣. **الملاحظة:** ستعتمد هذه الأداة لمطابقة دقة المعلومات التي سنحصل عليها من العاملين في مجتمع الدراسة من خلال المعاشية المستمرة على امتداد مدة إعداد الدراسة كون الباحثة تعمل في بيئة مجتمع الدراسة ومن خلال تثبيت الملاحظات عن العديد من الأمور ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات المطلوبة لإنجاز الدراسة.

٤. **الاستبانة:** ستستخدم أداة الاستبانة للحصول على إجابة عن الفقرات الواردة به من جانب الأشخاص والفئات في مجتمع الدراسة، حيث ستشمل الاستبانة مجتمع الدراسة من العاملين فيه، لغرض الحصول على البيانات اللازمة لإعداد الدراسة واستكمال متطلباتها.

#### سادساً: مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين برئاسة جامعة بغداد، وتم اختيار عينة عمدية (قصدية) من الموظفين الذين يعملون في رئاسة جامعة بغداد لغرض جمع البيانات والمعلومات عن اشكالية الدراسة.

#### (مقدمة نظرية حول بيئة العمل)

##### أولاً: مفهوم بيئة العمل وتعريفها

جميع المؤسسات والمنظمات الخدمية تسعى بكل جهدها في ان تكون فاعلة ومؤثرة في المجتمع الذي تخدمه وتسير بخطى ثابتة نحو تحقيق اهدافها المرسومة خصوصاً في ظل التنافس الشديد بين المؤسسات نحو تقديم الافضل ولكي تصل الى ذلك فان عليها ان تخلق بيئة عمل منظمة متطورة تعمل على بلورة الاتجاهات الابداعية الناتجة عن معايير وممارسات وظيفية تنعكس على تحسين اداء العاملين في المؤسسة حيث تُعد بيئة العمل من الجوانب المهمة في نجاح أي مؤسسة و تنعكس سلباً او ايجاباً على مدى فاعلية وكفاءة العاملين فيها لتحقيق اهداف المؤسسة. (١)

١. سوزان عبد الغني علي . أثر العمل الابداعي في المنظمات : دراسة تطبيقية في عينة من المنظمات الصناعية بمحافظة نينوى . - مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية ، مج ٤، ع ١، ٢٠١٤ ، ص ١٤٩ .  
٢ . هاني احمد يونس . انعكاسات اجواء بيئة العمل على المستوى الانتاجي :دراسة اجتماعية ميدانية . - مجلة الجامعة العراقية ، مج ٢، ص ٤٩٣ .

فما هي بيئة العمل، وعُرفت بأنها "الموقع الذي يستخدم لإداء مهمة معينة حتى الانتهاء منها وتشمل بيئة العمل المكان الجغرافي والمناطق المحيطة بالعمل مثل موقع المكاتب او المبنى وغيرها من المميزات الاخرى الخاصة بالعمل" (٢) عرفت أيضاً بأنها "مجموعة متغيرات واحداث قد تكون داخل محيط معين وهو المؤسسة او الوظيفة ويمكن لإدارة المؤسسة التحكم بها بشكل مباشر، وكل بيئة عمل تختلف عن الاخرى حسب طبيعة المؤسسة والعمل الذي تمارسه ويستطيع المدير العام التحكم في اداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال اسلوبه مع الموظفين والوامر التي يسير بها". (٣)

وعرفها اخرون بأنها "جميع الظروف والعناصر المادية والنفسية التي بدورها يمكن ان تؤثر على مشاعر الموظف وعلاقته وتعاونه مع زملائه في مكان عمله وعلى كفاءته وصحته ايضاً". (٤)

#### (١) أنواع بيئة العمل

صنف بعض علماء الادارة بيئة العمل الى اصناف وسنتعرف في السطور القادمة على هذه الاصناف وهي كما يلي: (٥)

أ. بيئة العمل العامة وبيئة العمل الخاصة: يقصد ببيئة العمل العامة الاطار الذي تعمل فيه جميع المؤسسات او الجامعات او الدوائر حيث تؤثر هذه البيئة على كافة المؤسسات من الدور الذي تلعبه وفسلفة الدولة ونوع النظام الاقتصادي السائد والثقافة وغيره من المؤثرات الاخرى، أما البيئة الخاصة فهي البيئة التي تؤثر على جامعة او مؤسسة بعينها دون غيرها متمثلة بالقرارات الداخلية واسلوب القيادة الادارية وغيرها.

ب. بيئة العمل الداخلية والخارجية: يقصد بالبيئة الداخلية هي مجموعة متغيرات كأسلوب المعاملة من قبل القيادة للمرؤوسين وفلسفة الادارة العليا، ظروف العمل ونوع العلاقات السائدة بين العاملين ويمكن ان نوضح بان هذه البيئة تحوي العناصر التالية:

#### ١- التكنولوجيا المستخدمة

٣. منى خالد عكر . أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي .- المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات ، مج١، ١١ع ، ٢٠٢٠

٤ . أماني المشاقبة . مفهوم بيئة العمل ، ٢٠٢١ متاح على الرابط:

[https://hyatoky.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85\\_%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9\\_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84](https://hyatoky.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84) تاريخ الاطلاع ٢٠٢١/١٢/١٥

٥. سويت محمد البكري . نحو اطار شامل لتغيير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها ، الرياض ، ٢٠٠١ ، ص٩٠، (ذكره) عباس ناهي كعيد، اسهام بيئة العمل.... مصدر سابق نفسه، ص٦٤٦.

- ٢- اسلوب القيادة والاشراف
  - ٣- نوع وصيغة العمل الذي يمارسه العاملين
  - ٤- العلاقة السائدة في المؤسسة
  - ٥- الصراعات الداخلية بين القيادات وعدم وضوح الادوار
  - ٦- الهيكل الوظيفي المستخدم ودور كل عنصر فيه.
  - ٧- نوع الحوافز المادية والمعنوية.
- أما بيئة العمل الخارجية فهي كل المتغيرات المؤثرة او الفعالة التي تقع خارج حدود المؤسسة ومنها:

- ١- الوضع الاقتصادي في البلد.
- ٢- شدة التنافس بين المؤسسات.
- ٣- التغيرات التكنولوجية والتي تشمل الادوات والتقنيات والتطبيقات المستخدمة في بيئة العمل فالمؤسسة لا تعمل بمفردها فهي ضمن مجتمع تؤثر وتتأثر فيه.

## (٢) اهمية استخدام التطبيقات الحديثة في بيئة العمل

إن من اهم خصائص البيئة الناجحة هو مواكبة التطورات التكنولوجية باعتبارها واحدة من اهم الموارد التي يجب على كل مؤسسة ان تهتم بها اذا كانت تسعى للارتقاء بخدماتها وتأتي اهميتها من اهمية المعلومات ودورها في التنمية الاجتماعية والادارية والاقتصادية، لذا فإن استخدام التقنيات الحديثة يمتاز بأهمية كبيرة للأسباب التالية: (٦)

- أ. يقلل من القيود الجغرافية من خلال ربط العالم بعضه ببعض وكأنه قرية صغيرة في تبادل المعلومات وتقديم الخدمات بأسرع طريقة وقل تكلفة
- ب. تطوير العمل الاداري والفني للمؤسسات وذلك من خلال استخدام الشبكات الداخلية والخارجية ويجاد تطبيقات متكاملة للمعلومات مثل نظم المعلومات الادارية ونظم معالجة البيانات ونظم المعلومات المكتبية التي تزيد من كفاءة العمل والعاملين والخدمات المقدمة على حد سواء فضلاً عن تحسين جودة العمل ويجاد اساليب حديثة وفاعلة في التنظيم والادارة.

٦. محمد بن حسين بن راجحي عاتي . أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي: دراسة ميدانية في شركة عبد اللطيف جميل ،- المجلة العربية للنشر العلمي، ١٠٤، ٢٠١٩ .

ج. معالجة المعلومات والبيانات المكدسة في الورق واعادة استخدامها بطرق تكنولوجية من خلال استخدام التقنيات الحديثة والنظم المبرمجة.

### ٣) طرق تطوير بيئة العمل في المؤسسات

يمكن ان نقسم طرق تطوير بيئة العمل الى محورين أساسيين مهمين وهي كالآتي: (٧)

**المحور الاول وهو العنصر البشري:** ويتم تطوير هذا العنصر من خلال التركيز على عدة نقاط:

أ: الاهتمام بمخرجات العملية التعليمية لتكون معبرة عن احتياجات السوق وذلك لان كل المؤسسات تقاس قدراتها وقيمتها بما تملكه من افكار وابداع وهذا لن يتحقق الا من خلال وجود العنصر البشري الذي يمتلك الابداع والتطوير .

ب: تطوير وتغيير نظام التدريب في المؤسسات من خلال تحديد احتياجات الكوادر البشرية التدريبية وبالتالي استخدام البرامج التدريبية وفق تلك الاحتياجات.

ج: تسليط الضوء على التعليم الفني وتفعيله بكل الطرق الممكنة وذلك يخلقه من فرص عمل واطاحة الفرصة للتغيير والابداع والابتكار .

**المحور الثاني وهو المحور التكنولوجي:** يتم تطوير هذا المحور من خلال التركيز على نقاط هي:

أ: الكثير من المشاكل التي تواجه المؤسسات الادارية يمكن حلها عن طريق استخدام التكنولوجيا حيث ان هناك العديد من الخدمات التي يمكن تقديمها إلكترونياً دون الحاجة الى الذهاب الى المؤسسة مما يوفر الوقت والجهد.

ب: تبسيط الاجراءات وتقليل الورق عن طريق استخدام الطرق الالكترونية في اداء الاعمال.

ج: تحويل جميع الاجراءات المالية ودفع الغرامات وغيرها من الالتزامات المادية الى الدفع الالكتروني بدلاً من الذهاب الى المؤسسة هذا مما يزيد من ايرادات المؤسسة ويسهل عملية دفعها لان الافراد في كثير من الاحيان يكونون مستعدين للدفع لكن طرق الدفع التقليدية يجعلون يتأخرون في دفع الالتزامات.

د: من هنا نجد بأن عملية التطوير تبدأ من تأهيل العاملين وتدريبهم تدريجياً على تقبل التغيير التقني واستخدام التقنيات الحديثة التي تخلق بيئة ناجحة ومثمرة وتعود بالنفع على المؤسسة والعاملين فيها وفي

هذا المبحث سوف نسلط الضوء على واحدة من اهم التطبيقات الالكترونية المتعددة المزايا والتي من خلالها يمكن حل الكثير من المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الادارية والتعليمية والمالية وغيرها حيث أنها تطرح العديد من الحلول وتقدم الكثير من الخدمات القليلة التكلفة والتي من الممكن استغلالها وتفعيلها من قبل أي مؤسسة كبيرة كانت ام صغيرة تطمح الى خلق بيئة عمل متطورة باقل التكاليف الا وهي تطبيقات الحوسبة السحابية.

### (الجانب التطبيقي للدراسة)

#### أولاً: نبذة تعريفية عن مجتمع الدراسة (جامعة بغداد)

تُعد جامعة بغداد اكبر مؤسسة علمية بحثية انطلقت منها أولى الملاكات التدريسية والإدارية والفنية لتنتشر الى باقي الجامعات العراقية الأخرى التي تم تأسيسها فيما بعد كما استفادت من تلك الملاكات المؤسسات الحكومية الأخرى ، ففي عام ١٩٤٣ تشكلت أول لجنة لدراسة إمكانية تأسيس جامعة عراقية، وقد شرع في أيلول عام ١٩٥٦ أول قانون لتأسيس جامعة في العراق باسم جامعة بغداد و وضع الحجر الاساس لبناء رئاسة جامعة بغداد على يد المهندس المعماري العالمي(والتر كروبس **Walter Gropius**) الذي كان من افضل المهندسين المعماريين المعروفين في القرن العشرين آنذاك<sup>(٨)</sup>.

أما فيما يخص هيكلها التنظيمي فيعد مجلس الجامعة هو الهيئة العلمية والإدارية العليا لها متمثلاً برئيسه واعضائه والذي يتمتع بصلاحيات اتخاذ القرارات والتوصيات الخاصة بها، ويتألف من ( رئيس الجامعة رئيس المجلس، مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية، مساعد رئيس الجامعة للشؤون الإدارية، عمداء الكليات والمعاهد، أمين المجلس) ويشرف على ادارة المجلس رئيس الجامعة واعضائه ويجتمع المجلس دورياً مرة واحدة على الأقل في كل شهر، اما التشكيلات التابعة لجامعة بغداد فتتألف من رئاسة الجامعة المكونة من (١٧) قسمًا ادارياً و(١٢) شعبة تعمل على إدارة الجامعة وتنظيم أعمالها وفق متطلبات العمل الإداري، وتضم الجامعة (٢٤) كلية في مختلف الاختصاصات العلمية والإنسانية و(٤) معاهد عليا مخصصة للدراسات العليا في تخصصات مختلفة، كما تضم(١٠) مراكز علمية في تخصصات مختلفة.<sup>(٩)</sup>

٨. الموقع الرسمي لجامعة بغداد متاح على الرابط <http://uobaghdad.edu.iq> . تاريخ الاطلاع ١٠/٥/٢٠٢٤.

٩. الموقع الرسمي لجامعة بغداد ..... مصدر سابق نفسه .

### ثانياً: الملاك الوظيفي لرئاسة جامعة بغداد

يبلغ عدد الموظفين الإداريين والفنيين والخدميين في رئاسة جامعة بغداد (١٥١٦) ألف وخمسمائة وست عشر موظفاً وموظفة موزعين على الأقسام والشعب الإدارية التابعة لرئاسة الجامعة (حسب التقرير الإداري السنوي للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢) الذي يصدر عن قسم الدراسات والتخطيط التابع لرئاسة جامعة بغداد<sup>(١)</sup>، والجدول رقم (١) يوضح أعداد الذكور والإناث وتصنيفهم الوظيفي ونسبة كل صنف وظيفي الى آخر، ويتضح من الجدول ان أعلى نسبة هي نسبة الملاك الإداري الذي يشكل (٥٨.٣ %) من العدد الكلي لملاك رئاسة الجامعة مما يعني انها تمتلك ملاكات ادارية كافية لمسايرة التطور التكنولوجي.

جدول (١) يوضح توزيع الملاك الوظيفي وفق التصنيف الإداري

الملاك الإداري	الملاك الفني		المجموع		الملاك الخدمي		%	
	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	الملاك الإداري	الملاك الخدمي
٣١٥	٢٨٢	٧٣	٧٤	٢	٥٩٠	٢٦	٥٨.٣%	٥.١%
٥٧٠								٣٦.٦%

اما فيما يخص التحصيل الدراسي للملاكات الوظيفية المبينة اعدادها اعلاه فيوضح الجدول (٢) ان اعلى نسبة من الملاك الوظيفي هم من حملة شهادة البكالوريوس والبالغ نسبتهم (٤٥.٣%) في حين ان اقل نسبة كانت من حملة شهادة الاعدادية التي شكلت نسبة (٩.٧%) مما يعني ان الجامعة تمتلك الملاكات الوظيفية القادرة على تغيير الاتجاهات التنظيمية للعمل الإداري والتي يمكن استثمارها وتدريبها تدريباً رقمياً على استخدام التقنيات الحديثة في ادارة العمل المؤسسي.

١٠. التقرير الاحصائي السنوي. أعداد قسم الدراسات والتخطيط، جامعة بغداد، ٢٠٢١. متاح على الرابط

تاريخ الاطلاع ٢٠٢٤/٥/١٠ [https://uobaghdad.edu.iq/?page\\_id=26339](https://uobaghdad.edu.iq/?page_id=26339)

## جدول (٢) يوضح توزيع الملاك الوظيفي حسب متغير الشهادة

المتوسطة		الاعدادية		دبلوم فني		بكالوريوس		المتوسطة		الاعدادية		الدبلوم		البكالوريوس	
ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ
٤٧٤	٥٧	٨٣	٦٥	٨٥	٦٤	٢٨٤	٤٠٤	٣٥.٢	٩.٧	٩.٨	٤٥.٣				
٥٣١/م		١٤٨/م		١٤٩/م		٦٨٨/م		مجموع النسب / ١٠٠%							

أما فيما يخص الملاك التدريسي فيبلغ عدد التدريسيين في رئاسة جامعة بغداد من حملة الشهادات العليا (٢٢٧) مائتان وسبعة وعشرون تدريسياً في اختصاصات مختلفة، حيث يبين الجدول رقم (٣) ان حملة شهادة الماجستير يشكلون أعلى نسبة تقدر بـ (٦٥.٦٪) ، في حين أن حملة شهادة الدكتوراه فتبلغ (٣٣.٩٪) . بما يشير الى أن الجامعة تمتلك نسب عالية من الملاكات التدريسية وتدرج جيداً مدى أهمية التحول الرقمي لإدارة الجامعة، وأن لهذه الملاكات القدرة على التعامل مع تقنيات الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات الأساسية وبشكل جيد.

## جدول (٣) يبين توزيع الملاك التدريسي وفق متغير الشهادات العليا

دكتوراه		ماجستير		دبلوم عالي		المجموع		الدكتوراه		الماجستير		الدبلوم العالي	
ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ
٥٠	٢٧	٧٨	٧١	-	١	١٢٨	٩٩	٣٣.٩	٦٥.٦	٠.٤			
٧٧/م		١٤٩/م		١/م		٢٢٧/م		المجموع / ١٠٠%					

## ثالثاً: تحديد عينة الدراسة

بعد ان تبين بان العدد الكلي للعاملين في رئاسة جامعة بغداد من الملاك الاداري والفني والتدريسي هو (١٧٤٣) تم اختيار عينة عمدية قصدية بنسبة (١٠٪) من هذه التشكيلات بلغ عدد موظفيها (١٧٥) موظف وموظفة من التشكيلات التي تحتاج اكثر من غيرها الى تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في عملها وتواصلها مع بقية التشكيلات ، حيث تم حصر أربعة أقسام ادارية عُدت من اكثر التشكيلات التي من الممكن

ان تكون منطلقاً نحو تطبيق التقنيات الرقمية في عملها، رغم أن هذا الاختيار والحصص لا يعني بأن بقية الاقسام لا تحتاج اليها ولكن هذه الدراسة تهتم بالتشكيلات التي من الممكن ان تكون المسؤولة عن حوكمة العمليات الادارية لدراسة امكانياتها المادية والمعرفية ولتكون بداية للانطلاق نحو رقمنة العمليات الادارية وتدريب العاملين وبث خدماتها الى الاقسام الاخرى.

#### رابعاً: تحليل ومعالجة البيانات

في هذه المرحلة تم تحليل اجابات الاستبانة الي جرى توزيعها على العينة المشار اليها في الفقرة أعلاه باستثناء ممن ليست لديهم مؤهلات دراسية والذين بلغ عددهم (٢١) موظف وموظفة ، وبهذا أصبح عدد الاستبانات الموزعة على الموظفين (١٥٤)، تم استرجاع (١٤٠) منها بحيث يمكن من خلالها الوقوف على مدى جاهزية مجتمع الدراسة للتعامل مع تقنيات الحوسبة السحابية والاعتماد عليها في مفاصل العمل الاداري ، وفيما يلي تحليل لأجوبة أسئلة محاور الاستبانة وكما موضح في أدناه:

#### المحور الاول: تطوير بيئة العمل من حيث البنية التحتية

خصص هذا المحور للتعرف على مدى التطور الذي يمكن ان تضيفه تقنية الحوسبة السحابية على البنية التحتية وذلك من خلال توجيه السؤال التالي:  
(ساعدت تطبيقات الحوسبة السحابية تجربة تقنيات حديثة من شأنها تطوير بيئة العمل في الجامعة) والجدول رقم (٤) يشير الى إجابات العينة.

جدول (٤) مدى مساهمة تطبيقات الحوسبة السحابية في تطوير بيئة العمل

الاجابات	التكرار	النسبة
وافق	٩٨	٧٠٪
لا اوافق	١٠	٧٪
وافق الى حد ما	٣٢	٢٣٪

يتضح من الجدول أن نسبة الموافقة قد بلغت (٧٠٪) ونسبة (٧٪) لم توافق على أن تجربة الحوسبة السحابية ستساعد في تطوير العمل. وترى إحدى الباحثين ومن خلال الملاحظة والمعايشة مع الموظفين باعتبارها تدريسية تعمل ضمن ملاكات الجامعة وعلى تماس مباشر معهم ان سبب عدم

الموافقة قد يعود الى النزعة التقليدية لبعض الموظفين وعدم رغبتهم في تغيير نمط العمل والروتين اليومي الذي اعتادوا عليه، فضلا عن خوفهم من التغييرات التي قد تطرأ على نمط العمل واسلوبه. السؤال الثاني: مكنت الخدمات السحابية من الوصول الى البيانات الاساسية اثناء التنقل عبر الاجهزة اللوحية او الهواتف الذكية.

جدول رقم (٥) الحوسبة السحابية تمكن من الوصول الى البيانات اثناء التنقل بين الأجهزة

الاجابات	التكرار	النسبة
اوافق	٩٣	٪٦٦,٤
لا اوافق	١٢	٪٨,٥
اوافق الى حد ما	٣٥	٪٢٥

الجدول (٥) يشير الى نسبة الموافقة على ان الحوسبة السحابية تمكن من الوصول الى البيانات اثناء التنقل قد بلغت (٪٦٦,٤)، وأن فقط (٪٨,٥) لم يوافقوا على ذلك. ولعل عدم موافقة الأقلية على الرأي قد يعود الى ضعف خبرتهم في الوصول الى البيانات عبر الهواتف النقالة، أو قد لا يمتلكون هواتف ذكية ذات تقنيات عالية.

السؤال الثالث: يمكن استخدام التطبيقات القائمة على السحابة فوراً بعد التسجيل.

جدول رقم (٦) استخدام التطبيقات السحابية فور التسجيل

الاجابات	التكرار	النسبة
اوافق	١٢٠	٪٨٥,٧
لا اوافق	٧	٪٥
اوافق الى حد ما	١٣	٪٩,٢

بلغت نسبة الموافقة على إمكانية استخدام التطبيقات القائمة على السحابة فوراً بعد التسجيل (٪٨٥,٧) وهي نسبة عالية مقابل (٪٥) فقط لم يوافقوا، مما يثبت بساطة وسهولة تطبيق الخدمة وعدم وجود اي تعقيدات تعترض استخدامها، ومن خلال عمل احد الباحثين على بعض التطبيقات المستخدمة في اقسام الجامعة لاحظت ان هناك بعض الاشخاص المسؤولين عن التسجيل على الحوسبة وعن تزويد

الموظفين بكلمات المرور واسم المستخدم والدخول للخدمة قد يعطي انطبعا بسهولة وبساطة التطبيقات.

السؤال الرابع: توفر الحوسبة السحابية خدمات ذات تكلفة معقولة وفاعلية عالية.

جدول رقم (٧) تكلفة الحوسبة السحابية

الاجابات	التكرار	النسبة
اوافق	١٢٩	٪٩٢,١
لا اوافق	-	-
اوافق الى حد ما	١١	٪٧,٨

يبين الجدول (٧) أن أعلى نسبة موافقة قد بلغت (٩٢,١٪) ولا يوجد عدم توافق مما يثبت بان تطبيق الخدمة يقلل من التكاليف ويعمل بكفاءة أعلى اذا ما قورن ببساطة وسهولة تطبيق الخدمة، وعدم وجود اي تعقيدات تعترض استخدامها، وستوفر الادارات العليا الكثير من المبالغ التي كانت تصرف على البرمجيات وادوات الخزن والبنى التحتية المكلفة التي ستختصرها الحوسبة السحابية مقابل ايجارات بسيطة وغير مكلفة على المدى البعيد.

السؤال الخامس: تطبيق الخدمة يقلل بشكل كبير من الوقت المستغرق لتنفيذ العمليات

جدول (٨) الحوسبة السحابية تقلل الوقت وتوفر الجهد

الاجابات	التكرار	النسبة
اوافق	١٢٠	٪٨٥,٧
لا اوافق	٢	٪١,٤
اوافق الى حد ما	١٨	٪١٢,٨

يتضح من الجدول (٨) أن نسبة الاجابة بالموافقة قد بلغت (٨٥,٧%) في حين أن نسبة (١,٤٪) أشارت الى عدم الموافقة مما يثبت بان تطبيق الحوسبة السحابية يقلل بشكل كبير من الوقت المستغرق لتنفيذ العمليات كما يوفر الوقت والجهد على حد سواء.

تثبت البيانات اعلاه أن البنية التحتية التي توفرها تطبيقات الحوسبة السحابية تساهم بشكل فعال في تطوير بيئة العمل وتختصر الوقت وتقلل الجهد والمال، وهذا من شأنه أن يعمل على تطوير بيئة عمل ناجحة في الجامعة.

### المحور الثاني: تطوير بيئة العمل من حيث السرية والامان

خصص هذا المحور للتعرف على مدى التطور الذي يمكن ان تضيفه تقنية الحوسبة السحابية على عملية السرية والامان، وكانت الأسئلة على النحو الآتي:

السؤال الأول: توفر الحوسبة السحابية امكانية الكشف عن التهديدات وعزلها قبل ان تصل الى الجهاز الخادم (السيرفر).

جدول رقم (٩) الكشف عن التهديدات والاختراقات الأمنية

الاجابات	التكرار	النسبة
اوافق	٨٨	٪٦٢,٨
لا اوافق	٤٣	٪٣٠,٧
اوافق الى حد ما	٩	٪٦,٤

يشير الجدول رقم (٩) الى أن نسبة الموافقة على امكانية تطبيقات الحوسبة السحابية من الكشف عن التهديدات قد بلغت (٪٦٢,٨) في حين نسبة عدم موافقة الآخرين بلغت (٪٣٠,٧) وقد يعود هذا التباين في الاجابات الى تخوف البعض من الاختراقات التي قد تصيب البيانات والتي قد تهدد سريتها.

السؤال الثاني: تؤفر الحوسبة السحابية الحماية اللازمة ضد الاختراق والفيروسات وسرقة البيانات

### الداخلية ومنع الاختراق

يبين الجدول رقم (١٠) أدناه أن نسبة الموافقة على الفقرة قد بلغت (٪٦٤,٢) في حين بلغت نسبة من لم يوافقوا عليها (٪٣١,٤) ولعل التباين في الاجابات يعود الى حاجة الموظفين لمعلومات اكثر عن التطبيق وعن طرق الحماية التي يوفرها للاطمئنان للنظام ولما يوفره من حماية كافية لكافة البيانات داخل التطبيق.

جدول رقم (١٠) نسب الموافقة على مدى الحماية التي يوفرها النظام

الاجابات	التكرار	النسبة
وافق	٩٠	%٦٤,٢
لا وافق	٤٤	%٣١,٤
وافق الى حد ما	٦	%٤,٢

السؤال الثالث: مميزات الامان المتقدمة للشبكة السحابية تضمن تخزين البيانات بشكل امن.

جدول رقم (١١) تخزين البيانات

الاجابات	التكرار	النسبة
وافق	٩٠	%٦٤,٢
لا وافق	٤٤	%٣١,٤
وافق الى حد ما	٦	%٤,٢
المجموع	١٤٠	%٩٩,٨

الإجابات جاءت متطابقة كما يبينها الجدول رقم (١١) مما يؤكد نظرة الموظفين العامة وتخوف البعض منهم من عدم قدرة التطبيق على حفظ المعلومات وسريتها، ولعل هذا يعود الى قلة خبرة العاملين في كيفية تطبيق خدمة الحوسبة السحابية وتخوف بعضهم الآخر وعدم ثقتهم بإمكانيتها في هذا المجال، وهذا بسبب تعودهم ولسنوات طويلة على الخزن التقليدي للبيانات أي بشكل ورقي دون التفكير بالمخاطر التي قد تتعرض لها هذه الأدوات أثناء عمليات الخزن.

جدول (١٢) الامتثال للوائح الأمان

الاجابات	التكرار	النسبة
وافق	٩٠	%٦٤,٢
لا وافق	٤٤	%٣١,٤
وافق الى حد ما	٦	%٤,٢

السؤال الرابع: يمثل مُزوّدِي خدمات السحابة لمجموعة من لوائح الأمان. الجدول رقم (١٢) بيّن أن بنسبة الموافقة على الفقرة قد بلغت (٦٤,٢%) في حين بنسبة من لم يوافقوا عليها بلغت (٣١,٤%). بمعنى ان النسبة الاكبر من العينة تعتقد ان مزودي الخدمة يمتلكون مجموعة من التعليمات الواجب اتباعها ليحققوا الغاية المرجوة من وجود الخدمة واستخدامها.

السؤال الخامس: التطبيق يحتفظ بنسخ إضافية من المعلومات بأمان.

جدول رقم (١٣) يحتفظ التطبيق بنسخ للأمان

الاجابات	التكرار	النسبة
وافق	٩٢	٦٥,٧%
لا اوافق	٤٠	٢٨,٥%
وافق الى حد ما	٨	٥,٧%

يشير الجدول (١٣) الى نسبة موافقة على الفقرة قد بلغت (٦٥,٧%) أما نسبة من لم يوافقوا عليها فقد بلغت (٢٨,٥%) وهذا معناه ان النظام يوفر نسخ اضافية من المعلومات كبقية التطبيقات التي توفر نسخ احتياطية لكي تستخدم في حالات الطوارئ.

ومما سبق من الاجابات المتباينة بين موافق ومعارض حول ما توفره تطبيقات الحوسبة السحابية من حماية ضد الاختراق والفيروسات وسرقة البيانات الداخلية وامكانية الكشف عن التهديدات وعزلها قبل وصولها الى الخوادم ، تؤكد الدراسة الى ضرورة اللجوء الى شركات رصينة يمثل مزودي الخدمة فيها الى مجموعة من لوائح الأمان بما يؤدي الى بيئة امنة للبيانات وسهولة عند الاستخدام.

### المحور الثالث: تطوير بيئة العمل من حيث استراتيجيات التغيير

خصص هذا المحور للتعرف على مدى التطور الذي يمكن ان تضيفه تقنيات الحوسبة السحابية على استراتيجيات التغيير، وتم توجيه الأسئلة على النحو الآتي:

السؤال الأول: تحرص الإدارة على شرح وتوضيح أسباب وأهداف عملية التغيير نحو التقنيات الحديثة سعياً منها لتطوير بيئة العمل.

جدول رقم (١٤) حرص الإدارة على توضيح أسباب وأهداف عملية التغيير

الاجابات	التكرار	النسبة
اوافق	٨٠	٥٧,١%
لا اوافق	٥٠	٣٥,٧%
اوافق الى حد ما	١٠	٧,١%

يبين الجدول (١٤) أن النسبة الأعلى كانت اجابتهم ايجابية وبنسبة موافقة بلغت (٥٧,١%)، في حين من لم يوافق كانت نسبتهم (٣٥,٧%) وبرأي الباحثين أن الادارات العليا تعي تماما مدى اهمية التغيير والتحول نحو التقنيات الحديثة لما له من اهمية قصوى في تطوير بيئة العمل.

السؤال الثاني: تزود الإدارة جميع الموظفين بالمعلومات التعريفية قبل بدء عملية التغيير نحو أي تقنية حديثة يمكن ان تطرأ على بيئة العمل.

جدول رقم (١٥) الادارة تزود بالمعلومات التعريفية حول التغيير

الاجابات	التكرار	النسبة
اوافق	٩٨	٧٠%
لا اوافق	٤	٢,٨%
اوافق الى حد ما	٣٨	٢٧,١%

يبين الجدول رقم (١٥) أن نسبة من الموظفين الذين كانت وافقوا على الفقرة بلغت (٧٠%) ولم توافق عليها نسبة (٣٧,٨%) مما يشير الى تواصل الادارة بشكل كبير مع موظفيها واعلامهم بكل المستجدات التي تطرأ على بيئة العمل.

السؤال الثالث: لدى الموظفين تصور واضح ومقنع لما ستكون عليه الجامعة بعد عملية التغيير.

جدول رقم (١٦) تصور الموظفين لبيئة العمل بعد التغيير

الاجابات	التكرار	النسبة
اوافق	٩٩	٪٧٠,٧
لا اوافق	١٦	٪١١,٤
اوافق الى حد ما	٢٥	٪١٧,٨

وافقت نسبة (٧٠,٧٪) على الفقرة ، ولم توافق عليها نسبة (١١,٤٪) ويرى الباحثان بان اجابة عينة الدراسة جاءت متوافقة مع احصائية مؤهلات الموظفين، حيث تمتلك الاغلبية العظمى من العينة مؤهلات علمية عالية تمكنهم من تصور مدى التغيير الذي يمكن ان يحدثه إدخال التقنيات الحديثة الى بيئة العمل في حال اعتمادها على نطاق واسع.

السؤال الرابع: تسعى الادارة الى نشر ثقافة التغيير نحو الحوسبة السحابية سعيا منها للبدء بالاستفادة من خدماتها.

جدول رقم (١٧) مدى سعي الادارات الى نشر ثقافة التحول نحو الحوسبة السحابية

الاجابات	التكرار	النسبة
اوافق	٩٦	٪٦٨,٥
لا اوافق	-	-
اوافق الى حد ما	٤٤	٪٣١,٤

يشير الجدول رقم (١٧) أن ما نسبتهم (٦٨,٥٪) قد افقوا مع الفقرة في حين أن (٣١,٤٪) قد وافقها الى حد ما ، مما يؤكد حرص الادارة على نشر ثقافة التغيير وعزمها على التحول نحو استخدام تطبيقات الحوسبة السحابية وتعي تماما اهمية ذلك.

السؤال الخامس: الرغبة في التغيير نحو الحوسبة السحابية ساهم في التكيف مع التغيير في البيئة المحيطة.

الجدول رقم (١٨) التكيف مع التغيير

الاجابات	التكرار	النسبة
اوافق	٩٥	٦٧,٨%
لا اوافق	٤٠	٢٨,٥%
اوافق الى حد ما	٥	٣,٥%

يلاحظ من الجدول (١٨) أن نسبة (٦٧,٨%) قد اتفقوا مع الفقرة وأن ما نسبتهم (٢٨,٥%) غير متوافقة معها، وهذا يوضح الرغبة العالية لدى الموظفين في مواكبة التطورات الحاصلة والانسجام مع البيئة الخارجية التي تسعى جاهدة الى التغيير.

وأخيرا نستنتج من نسب الاتفاق أو عدم الاتفاق مع أسئلة المحاور الثلاثة بان الاستراتيجيات الخاصة بالتغيير لها دور مهم وفعال في تطوير وإيجاد بيئة مثمرة للعمل وذلك من خلال الدعم المعنوي والتحفيز المستمر ونشر ثقافة التغيير من جهة، والوعي لدى العاملين بأهمية ودور التطبيقات الحديثة في خلق بيئة متوازنة وفعالة من جهة آخر وهذه النتيجة تثبت الفرضية الرابعة.

## النتائج

توصلت الدراسة الى عدد من النتائج هي:

١. تعمل ادارة الجامعة على التواصل مع الموظفين وتزودهم بالمعلومات التعريفية عن التقنية الجديدة وتطلعهم على كافة المستجدات قبل بدء عملية التغيير نحوها وتوضح أسباب وأهداف التغيير سعيا منها لزيادة رغبة موظفيها وتحفيزهم على استخدام التقنيات الحديثة لتطوير بيئة العمل.
٢. تسعى ادارة الجامعة بشكل جدي وبخطى ثابتة نحو الاستفادة من التطبيقات والخدمات التي تقدمها الحوسبة السحابية من خلال نشر ثقافة التغيير نحوها والذي بدوره ساهم في التكيف مع التغيرات في البيئة المحيطة.
٣. تتميز تطبيقات الحوسبة السحابية بالعديد من المميزات والخدمات التي تسهل تنظيم بيئة العمل في دوائر الدولة لما تتمتع به من سهولة في الاستخدام والمرونة العالية واختصار للوقت والجهد، فضلاً عن انها توفر بنية تحتية افتراضية كاملة، وبيئة خزن امنة لكم هائل من المعلومات، مما تعالج مشكلة تراكم الاوليات وصعوبة خزنها وحفظها وتداولها واسترجاعها.

٤. تحل تطبيقات الحوسبة السحابية مشكلة العائق الاقتصادي من خلال توفير العديد من البرامج والتطبيقات والبنى التحتية الافتراضية مقابل تكلفة مالية معقولة.
٥. نسبة عالية من الموظفين بلغت (٧٠٪) ايدت تجربة التقنيات الحديثة في العمل لأن من شأنها تطوير بيئة العمل داخل الجامعة.
٦. نسبة (٨٥,٧ %) من الموظفين كانوا من المؤيدين بسهولة وبساطة التطبيقات القائمة على الحوسبة السحابية وإمكانية استخدامها فورا بعد التسجيل.
٧. تباينت آراء الموظفين فيما توفره تطبيقات الحوسبة السحابية من الحماية اللازمة ضد الاختراق والفيروسات و ضد سرقة البيانات الداخلية وامكانياتها من الكشف عن التهديدات وعزلها قبل ان تصل الى الأجهزة الخادمة، وشكلت نسبة التأييد (٦٤,٢٪).

### التوصيات

بناءً على النتائج المشار اليها خلصت الدراسة الى عدد من التوصيات أهمها:

١. استثمار التطبيقات والخدمات التي توفرها الحوسبة السحابية في تطوير بيئة العمل في جامعة بغداد وذلك من خلال الاشتراك السنوي بالخدمة والاستفادة القصوى من كل ما تقدمه من تسهيلات وبنى تحتية وبرمجيات و خزن للملفات وتداولها والذي بدوره سيققل من التكلفة المالية على المدى البعيد وسيوفر السهولة والسرعة والدقة في انجاز العمل.
٢. التنسيق مع الجهات العليا لاتخاذ الاجراءات الاصولية بشأن تبني تجربة تقنيات حديثة من خلال الاشتراك في خدمات الحوسبة السحابية ودعم توفيرها نظرا لما تقدمه من خدمات متنوعة ومهمة واقتصادية من شأنها تطوير بيئة العمل واحداث تغييرات جذرية فيها.
٣. زيادة عدد خطوط الانترنت وزيادة النطاق الترددي (internet bandwidth) لها والتأكد من رصانة الشركة المزودة للخدمة لضمان خدمة جيدة وسرعة عالية لغرض توفير السهولة اللازمة عند العمل وامكانية نقل كميات كبيرة من البيانات.
٤. مخاطبة الجهات العليا من أجل زيادة التخصيصات المالية وتوضيح أهمية وضرورة توفير الأدوات التقنية الحديثة واستخدامها لتطوير بيئة العمل.

٥. الاستثمار الامثل لكل ما متوفر من ادوات واجهزة وحاسبات وغيرها وتوظيفها واستغلالها بالطريقة الصحيحة لتطوير بيئة العمل الاداري في الجامعة.
٦. تكثيف وزيادة نشر ثقافة التحول الالكتروني نحو التقنيات الحديثة وتطبيقات الحوسبة السحابية والانتقال من البنى التحتية التقليدية والخزن الورقي الى البنية التحتية الافتراضية والخزن السحابي.
٧. اختيار الشركات الرصينة ذات السمعة المعروفة عند الاشتراك في خدمات الحوسبة السحابية لتلافي الاعطال المتكررة في مصدر السحابة وتوفير اكبر قدر ممكن من الحماية والتشفير للبيانات للحفاظ على سرية وامان البيانات من الاختراق والتلاعب.

## المراجع

١. أمانى المشاقبة . مفهوم بيئة العمل ، ٢٠٢١ متاح على الرابط:  
[https://hyatoky.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85\\_%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84](https://hyatoky.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84)
٢. التقرير الاحصائي السنوي. أعداد قسم الدراسات والتخطيط ، جامعة بغداد ، ٢٠٢١ .  
 متاح على الرابط [https://uobaghdad.edu.iq/?page\\_id=26339](https://uobaghdad.edu.iq/?page_id=26339)
٣. الموقع الرسمي لجامعة بغداد متاح على الرابط <http://uobaghdad.edu.iq>
٤. سوزان عبد الغني علي . أثر العمل الابداعي في المنظمات : دراسة تطبيقية في عينة من المنظمات الصناعية بمحافظة نينوى ، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية ، (مج ٤، ع ١ ، ٢٠١٤)
٥. سويت محمد البكري. نحو اطار شامل لتغيير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها، الرياض، ٢٠٠١ .
٦. منى خالد عكر. أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي .- المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات ،(مج ١ ، ع ١١ ، ٢٠٢٠).
٧. عبد الرحمن محمد. تطوير الاداء في الجهاز الحكومي متاح على الرابط  
<https://dr-ama.com/?p=٥٧٣٩>
٨. محمد بن حسين بن راجحي عاتي. أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي : دراسة ميدانية في شركة عبد اللطيف جميل، المجلة العربية للنشر العلمي ،(ع ١٠ ، ٢٠١٩)
٩. هاني احمد يونس .انعكاسات اجواء بيئة العمل على المستوى الانتاجي :دراسة اجتماعية ميدانية .- مجلة الجامعة العراقية ، (مج ٢، ع ٥١)