



دور الادارة الالكترونية في الحد من ضغوط العمل

دراسة حالة في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية / فرع النجف الاشرف

The role of electronic management in reducing work stress

A case study in the General Company for Agricultural Equipment / Najaf Branch

أ.د. قاسم محمد العنزي

كلية الادارة والاقتصاد / جامعة الكوفة

الباحث سامر محمود عبد الرزاق

الشركة العامة للتجهيزات الزراعية/ النجف الاشرف

Prof Dr. Qasim Muhammad Al-Anzi

Faculty of Administration and Economics/University of Kufa

Researcher Samer Mahmoud Abdel Razzaq

General Company for Agricultural Equipment/Al-Najaf Al-Ashraf

DOI: [https://doi.org/10.36322/jksc.v1i73\(A\).16726](https://doi.org/10.36322/jksc.v1i73(A).16726) الملخص:

هدف البحث إلى التعرف على مدى تطبيق نظام الادارة الالكترونية في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف الاشرف، ودورها في الحد أو التقليل من ضغوط العمل التي يواجهها الموظفين في الشركة، وكل ذلك من وجهة نظر موظفو الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف الاشرف، والتوصيل إلى نتائج تساعد على تحسين مجالات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة بصورة سليمة. واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة له طبقت على عينة من الموظفين الاداريين العاملين في الشركة اعلاه وبالبالغ عددهم (٨٠) فرداً وكانت الاستمارات الصالحة منها (٧٣)، كما اعتمد البحث على مجموعة من الأدوات الإحصائية الرئيسية للتوصيل إلى النتائج المطلوبة باستخدام





برنامج (SPSS v.-22) في عملية التحليل لتقييم مقاييس الدراسة واختبار فروضها. توصل البحث إلى إن المعوقات البشرية كان لها تأثير أكبر من باقي المعوقات.

الكلمات المفتاحية: الادارة الالكترونية، ضغوط العمل، الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف.

Abstract:

The aim of the research is to identify the extent of the application of the electronic management system in the General Company for Agricultural Supplies Najaf Branch, and its role in limiting or reducing the work pressures directed by the employees in the company, and all this from the point of view of the employees of the General Company for Agricultural Supplies Najaf Branch, and to reach the results it helps in improving the electronic management of the company in a sound manner. And he adopted the descriptive analytical approach, and he used the questionnaire as his assistant tool. A sample of the employees in the above company was applied, which numbered (80) individuals and the valid relationship of them was (73). In the process of analyzing the study's standards and testing its hypotheses. The research concluded that human obstacles have a greater impact than other obstacles.

Keywords: electronic management, work pressures, the General Company for Agricultural Supplies, Najaf branch.





المقدمة:

لقد أصبح اعتماد التقنيات الحديثة جزء من التغيير الإداري والذي ينبغي التعامل معه وتوظيفه بكفاءة عالية لأنها أصبحت ضرورة حتمية لابد منه وقد كان ذلك بمثابة تبادل بين المنظمات وإدارتها بأهمية الاستجابة للمستجدات من حولهم حتى يستطيع المدير أن يفهم بيئة التغيير ومن ثم حسن إدارتها والتعامل معها بإيجابية وسهولة، ونتيجة لهذا التغيير فقد انتقل العمل الإداري مؤخراً من الأساليب الروتينية التقليدية التي تعتمد على المعاملات الورقية والإجراءات القديمة إلى الالكترونية الحديثة في التعامل والإدارة، إذ إن الإدارة الالكترونية بدأت تنمو وتتطور لاسيما بعد استخدام شبكة الانترنت حتى أصبح الكثير من المنظمات بل والدول تدير أنشطتها المختلفة دون الحاجة إلى استخدام الأساليب الروتينية المختلفة.

المحور الأول: منهجية البحث:

أولاً: مشكلة البحث:

تسعي المؤسسات جاهدة لتوفير كل الامكانيات الالازمة والوسائل الحديثة المتعلقة بالإدارة الالكترونية التي تساعده الموارد البشرية على تقليل او التخفيف من تلك الضغوط التي تواجد في الادارة التقليدية مما يساعد تطبيقها في تقليل من غموض الدور وعبء العمل وصراع الدور من خلال استخدام اجهزة الحاسوب وملحقاتها التي تعمل على تسريع انجاز المعاملات الادارية والشبكات التي تسهم في سهولة الاتصال بين المسؤول والموظف

بناءً على ذلك، جاءت الدراسة الحالية لتوضيح ما هو دور الادارة الالكترونية في الحد من ضغوط العمل في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية / فرع النجف الاشرف

وبذلك يثار التساؤل التالي حول مشكلة الدراسة ((ما دور الادارة الالكترونية في الحد من ضغوط العمل؟))





وهذا ما يثار التساؤلات الفرعية الآتية:

- ١- ما هو تأثير اجهزة الحاسوب وملحقاتها في الحد من ضغوط العمل؟
- ٢- ما هو تأثير الشبكات في الحد من ضغوط العمل؟
- ٣- ما هو تأثير البرمجيات في الحد من ضغوط العمل؟
- ٤- ما هو تأثير الموارد البشرية في الحد من ضغوط العمل؟

ثانياً: أهمية البحث:

تبرز أهمية هذا البحث من خلال ما يأتي:

- ١- إن موضوع الادارة الالكترونية من المواضيع الحديثة التي تستحق البحث بعمق في ثناياها.
- ٢- ان اهمية دراسة موضوع الادارة الالكترونية ومزجها بضغوط العمل تكمن في مدى صعوبة العمل الاداري الذي يواجه الموارد البشرية في المنظمات الحكومية، وزيادة القوة التنافسية فيما بينها، ولهذا فإن الادارة الالكترونية ومن خلال وسائلها الحديثة وبرمجياتها المتقدمة تهدف إلى تقليل الضغوط التي تواجه الموارد البشرية.

- ٣- التحول الى الواقع الميداني بخصوص تطبيق الادارة الالكترونية في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية فرع النجف الاشرف من اجل معرفة مساهمتها في الحد او التخفيف من ضغوط العمل الاداري.

ثالثاً: أهداف البحث:

لكل عملية بحثية أهداف، وأهداف هذا البحث تكمن فيما يأتي:

- ١- التعرف على ماهية الادارة الالكترونية وسماتها وخصائصها ورصد واقع الادارة في المنظمات العراقية.
- ٢- تشخيص مسببات ضغوط العمل ومحاولة معالجتها في الشركة المبحوثة.

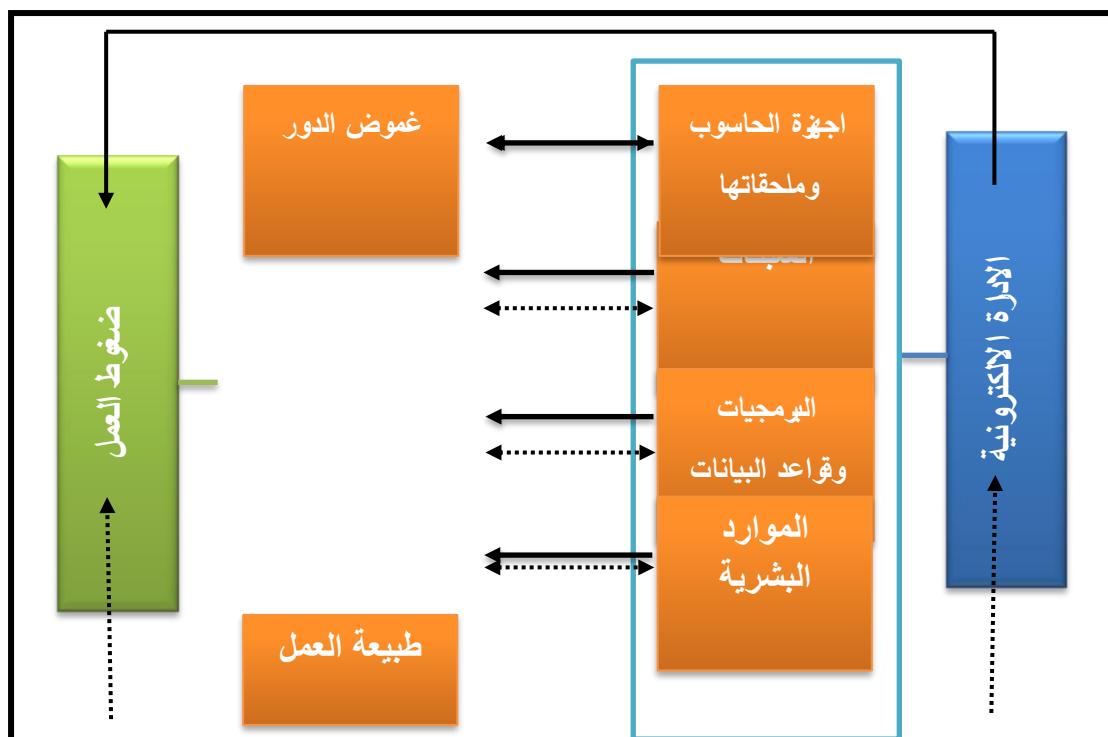




٣- الوقوف على أهمية مساهمة الادارة الالكترونية في التقليل من غموض العمل.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث:

تتطلب معالجة المنهجية لمشكلة البحث في ضوء اطارها النظري ومضامينها الميدانية تصميم مخطط افتراضي يشير الى العلاقة بين أبعاد الادارة الالكترونية (أجهزة الكمبيوتر، الشبكات، البرمجيات وقواعد البيانات، الموارد البشرية) بوصفه متغيراً مستقلاً وضغوط العمل (غموض الدور، صراع الدور، عباء العمل، طبيعة العمل) بوصفه متغير تابع بالاعتماد على المصادر المعتمدة في الجانب النظري في تحديد متغيرات البحث والشكل (١) يوضح المخطط الفرضي للبحث.





علاقة تأثير

علاقة ارتباط



الشكل (١) مخطط الدراسة الفرضي

خامساً: فرضيات البحث:

- ١- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين الادارة الالكترونية وضغوط العمل. ومنها تتفرع الفرضيات الفرعية الآتية:
- أ. الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد اجهزة الحاسوب وملحقاتها وضغوط العمل.
- ب.الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد الشبكات وضغط العمل.
- ج. الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد البرمجيات وضغط العمل.
- د. الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد الموارد البشرية وضغط العمل.
- ٢- الفرضية الرئيسية الثانية: تنص هذه الفرضية على (وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية للادارة الالكترونية في الحد من ضغوط العمل). وإن الفرضيات الفرعية المنبثقة منها هي:
- أ. الفرضية الفرعية الأولى: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لبعد اجهزة الحاسوب وملحقاتها في الحد من ضغوط العمل.





ب. الفرضية الفرعية الثانية: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لبعد الشبكات في الحد من ضغوط العمل.

ج. الفرضية الفرعية الثالثة: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لبعد البرمجيات في الحد من ضغوط العمل.

د. الفرضية الفرعية الرابعة: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لبعد الموارد البشرية في الحد من ضغوط العمل.

سادساً: مقياس البحث

تعتمد الدراسة على البحوث المدرجة في الجدول (١) كمقاييس لها.

الجدول (١) مقاييس الدراسة للمتغيرين

المصدر	الابعاد الفرعية	المتغير
(محمد، ٢٠١٩)	-١ اجهزة الحاسوب وملحقاتها	المتغير المستقل: الادارة الالكترونية
	-٢ الشبكات	
	-٣ البرمجيات وقواعد البيانات	
	-٤ الموارد البشرية	
(جود، عبد اللطيف، ٢٠٢٠)	-١ غموض الدور	المتغير التابع: ضغوط العمل
	-٢ صراع الدور	
	-٣ عباء العمل	
	-٤ طبيعة العمل	



المحور الثاني: الجانب النظري:

أولاً: الادارة الالكترونية:

١-مفهوم الادارة الالكترونية

يعبر مصطلح الإدارة التقليدية عن الأفراد الذين يمارسون الاعمال الادارية في المنظمات، كما استخدم ليشير الى الوظائف او الانشطة التي يشغلها الأفراد العاملين في تلك المنظمة، وأطلق على الإدارة بانها علم وفن ونظام يتم من خلاله تحقيق الأهداف بأحسن الوسائل وبكلف وقت ملائم وباستخدام أمثل للإمكانات المتوفرة، وتظهر فيها (الإدارة التقليدية) هيمنة فئة من الأفراد في منظمة ما على اعمال الآخرين من خلال القيام بالعديد من الوظائف وذلك لتحقيق الأهداف المطلوبة.

في حين ان مصطلح الإدارة الالكترونية يمثل شكل من اشكال الاعمال الالكترونية الذي يشير الى العمليات والهيكل التي تتحقق مع تحقيق الأهداف من خلال استخدام الوسائل الالكترونية لتقديم الخدمات بصورة الكترونية للأفراد والمنظمات على حد سواء.

وهنا سوف نتطرق الى بعض التعريفات التي تشير الى معنى الادارة الالكترونية وكما في الجدول (٢) أدناه:

الجدول (٢) بعض تعريفات الادارة الالكترونية

التعريف	المصدر	ت
انها توظيف تكنولوجيا المعلومات للدخول والاتصالات لزيادة امكانية الدخول في الخدمات الالكترونية لتعلم الفائدة على المواطنين واصحاب الاعمال والعاملين في المنظمة.	جود، ٤٢٩ : ٢٠٢٠	١





مصطلح اداري يقصد به مجموع العمليات التنظيمية تربط بين المستفيد ومصادر المعلومات بواسطة وسائل الكترونية لتحقيق اهداف المنشأة من تخطيط، انتاج، تشغيل، وتطوير، سواء كانت المنشآت دوائر حكومية او شركات تجارية، فالادارة الإلكترونية مفهوم يشمل كل الاعمال الإلكترونية سواء كانت منظمات أعمال او ادارة عمومية.	سامي، ٢٠١٩ : ٢١	٢
أنها الادارة التي تستخدم شبكة الانترنت وتكنولوجيا المعلومات ونظم الاتصالات الأخرى من خلال دمج عمليات المنظمة مع تطبيقات هذه التكنولوجيا وبهدف تحسين جودة الاداء وتحقيق الكفاءة والفاعلية للمنظمة.	عوادي، ويحيى، ٢٠١٨ : ١٢٤	٣

ويرى الباحث من خلال ما تقدم ان الادارة الالكترونية هي استخدام التكنولوجيا والاتصالات والتقنيات الحديثة لتطبيقها وتنفيذها بالأعمال الادارية وتقديم الخدمات الكترونيا في أي مكان وزمان مما يزيد من جودة الاداء وسرعة التنفيذ وخفض واضح في التكاليف والدقة والسرعة بتقديم الخدمات وتطوير التنظيم الاداري وبالدرجة الاولى تبسيط الاجراءات وتقليل الروتين وتوفير المعلومات الصحيحة وسرعة اتخاذ الاقرارات المبنية على معلومات دقيقة و مباشرة، وتسهم ايضا في الرقابة على الموارد وتحقيق التكامل الداخلي والخارجي للمعلومات والعمليات الخاصة بالمنظمة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.

٢-أهمية الادارة الالكترونية

إن فكرة الادارة الالكترونية أوسع من كونها وجود آليات خاصة بإدارة العمل داخل المنظمة (حواسيب، برمجيات وانترنت وغيرها من التقنيات)، بل تصل إلى تبادل البيانات والمعلومات بين الإدارات المختلفة والمتحدة، واستخدامها في توجيه سياسات وإجراءات عمل المنظمة نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة الازمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة سواء كانت هذه التغيرات داخلية أم خارجية، إلا إنها تميز بقدرتها على توفير المعرفة بصورة مستمرة وتوظيفها من أجل تحقيق أهدافها المرسومة.





ونظراً للاهتمام الكبير الذي توليه الدول المتقدمة لاستخدام تقانة المعلومات بمكوناتها المختلفة والذي يعود سببه للفائدة التي تقدمها هذه التقانة، وعليه بدأت الدول تتسابق في تطبيق الإدارة الإلكترونية نظراً للأهمية التي تتحققها والمتمثلة في عدة نقاط أهمها ما يأتي (حمود، ٢٠٢٠: ٢٤):

أ. تبسيط وتسهيل الإجراءات داخل المنظمات والذي بدوره سينعكس بصورة إيجابية على مستوى الخدمات التي تقدم إلى المواطنين، ومنه اختصار الوقت في تنفيذ (إنجاز) المعاملات الإدارية المختلفة.

ب. تسهيل إجراء الاتصال بين الأقسام والمصالح المختلفة داخل المنظمة وكذلك مع المنظمات الأخرى.

ج. الدقة والموضوعية في إنجاز وتنفيذ العمليات المختلفة داخل المنظمات.

د. تقليل استخدام الورق بشكل ملحوظ والذي بدوره سيؤثر إيجابياً على عمل المنظمة.

هـ. كما إن تقليل استخدام الورق يعالج مشكلة كبيرة تعاني منها أغلب المنظمات في عملية الحفظ والتوثيق والحفظ عليها مما يؤدي إلى عدم الحاجة إلى أماكن التخزين إذ يتم الاستفادة منها في أمور أخرى.

٣-أهداف الإدارة الإلكترونية

تهدف الإدارة الإلكترونية إلى تعزيز الاتصال وتسهيل التبادل بين مختلف أنواع المتعاملين سواء على المستوى القومي (الخارجي) أو المحلي (الداخلي) وتحسين فاعلية خدماتها نحو المواطن والمنظمات بتطوير الخدمات عن بعد. وذلك عبر تطوير الانترنت للإدارة وتحديد واقتراح المناهج والمقاييس الهندسية والتقنية الكفيلة بضمان ملائمة نظم المعلومات والتطبيقات العمومية فيما بينها (محمد، ٢٠١٣: ٣٢).

فالإدارة الإلكترونية تقوم على فلسفة رئيسية مفادها "الإدارة العمومية مصدر للخدمات، والمواطن والشركات كربائن أو عملاء يرغبون في الاستفادة من هذه الخدمات"، لذلك فإن للإدارة الإلكترونية أهداف كثيرة تسعى إلى تحقيقها في إطار تعاملها مع العميل على غرار ما يأتي (الكبيسي، ٢٠٠٨: ٤٠-٣٩):

أ. تقليل تكلفة إجراءات الإدارة العمومية من خلال تعاملها غير المباشر مع المواطنين والمنظمات.





ب. استيعاب عدد أكبر من العملاء في وقت واحد، إذ أن قدرة الإدارة التقليدية بالنسبة إلى تخليص المعاملات تبقى محدودة وتضطرهم في كثير من الأحيان إلى الانتظار في طوابير طويلة مما قد يسبب تذمر من قبل العملاء.

ج. إلغاء كل العلاقات المباشرة بين طرفي المعاملة أو التخفيف منه إلى أقصى حد ممكن، مما يؤدي إلى الحد من تأثير العلاقات الشخصية والنفوذ في إنهاء المعاملات المتعلقة بأحد العملاء والذي قد ينشأ عنه فساد مالي.

د. تطوير الإدارة العامة، تقليل الأعمال الورقية، وتحسين مستوى استغلال الموارد المتاحة بطريقة حديثة.

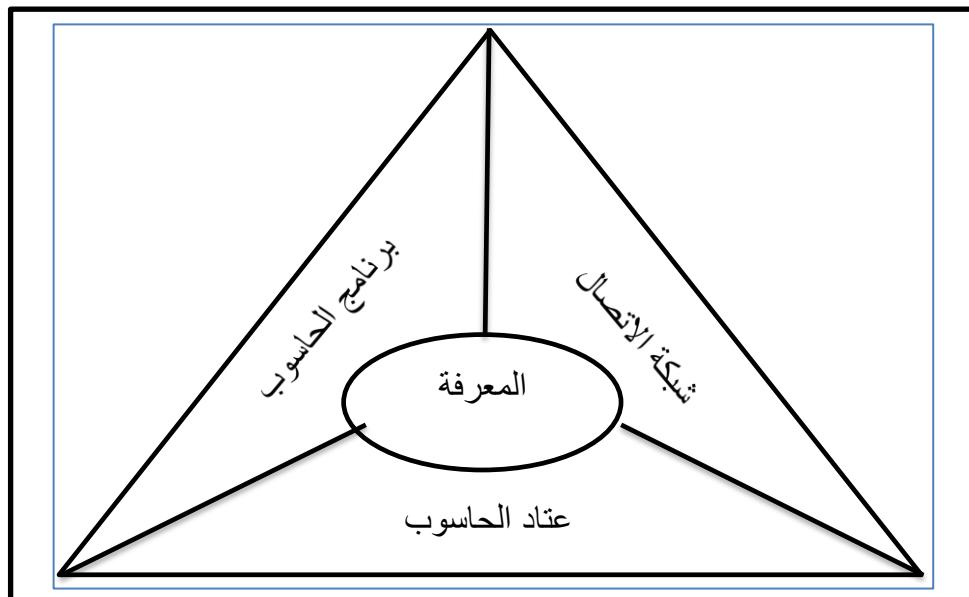
هـ. التغلب على مشكلة البيروقراطية بمفهومها الجامد.

٤- عناصر وأدوات الإدارة الالكترونية:

يمكن القول بأن أهم المقومات والعناصر الرئيسية للإدارة الالكترونية تكمن في العنصر البشري، وذلك بالإضافة إلى العناصر والأدوات الفنية، المتمثلة في أجهزة الحاسوب الآلي وما يتعلق بها، لقدرتها على تشغيل أدوات الإدارة الالكترونية، وفهم منظومتها، والعمل على احتواء المعلومات بشكل رقمي، وسهولة تحريكها، وإعادة صياغتها، واستخدامها الكترونياً من مكان آخر

ويذكر ياسين أن الإدارة الالكترونية وثورة تكنولوجيا المعلومات هي صناعة الامتزاج الخصب لثلاثية أجهزة الحاسوب (Hardware)، والبرمجيات (Software) وشبكة الاتصالات (Communication Network) ويقع في قلب هذه المكونات صناع المعرفة من الخبراء والمختصين الذين يمثلون البنية الإنسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الالكترونية (علوان، ٢٠١٧، ٣٨)، كما هو موضح في شكل (٢)





الشكل (٢) عناصر الادارة الالكترونية

المصدر: ياسين، سعد غالب، ٢٠٠٥ ، الادارة الالكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية، المملكة العربية السعودية، معهد الادارة العامة: ٢٤

يشير (السالمي والسلطي، ٢٠٠٨: ٤١) إلى أن تطبيق الادارة الالكترونية يتطلب عدة عناصر وهي كالتالي:

- الأجهزة والمعدات.
- البرمجيات بمختلف أنواعها
- الاتصالات.



- نظم المعلومات.

- الكواذر البشرية.

ثانياً: ضغوط العمل

١-مفهوم ضغوط العمل

يعد المورد البشري العنصر الفعال في المنظمات المعاصرة لما له دور فعال في نجاحها وتحقق الهدف الذي تطمح له، إلا أن هذا المورد الرئاسي باقي دائماً أسير للعديد من الصعاب ومشاكل العمل فمنها ضغوط العمل التي أخذت حيزاً كبيراً جداً من اهتمام السلوكيين، ومع التوسع وكبر حجم المنظمات المعاصرة، لذا وجب على هذه الأخيرة مقاومة ضغوط العمل التي تعد من سلوك عمل الموظف بصفة خاصة والمنظمة بصفة عامة، أو حتى بالقليل منها في ظل سبل وأدوات جديدة معاصرة وناجعة.

ونظراً لأهمية ضغوط العمل فقد أصبح هذا الموضوع أحد المواضيع المهمة والأساسية في اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في الفكر الإداري والتنظيم وهو من أهم المشكلات التي توجهها المهتمون بموضوع الضغوط بصفة عامة وضغط العمل بصفة خاصة هي محاولة التوصل إلى تعريف لمعنى الضغوط ومن هذا المنطلق سوف نقوم بعرض أهم التعريفات التي تعرضت إلى هذا المفهوم (ضغط العمل) من قبل مجموعة من العلماء والباحثين

الجدول (٣) بعض تعريفات الخاصة بضغط العمل

التعريف	المصدر	ت
ضغط العمل عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين في المنظمة تحدث تغير في الحالة البدنية أو النفسية للفرد تدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد ونستخلص من ذلك أن لضغط العمل تأثير على الجانب الجسدي وال النفسي للموظف والعامل.	٢٧ : سومية، ٢٠١٩	١





انها مجموعة من المثيرات التي تتوارد في بيئة العمل للأفراد والذي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال تظهر في سلوك الأفراد في العمل او في حالتهم النفسية او الجسمانية او في ادائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط.	ابتسام، ٢٠١٩ : ٢٠١٩	٢
أن ضغط العمل هو كل ما له تأثير مادي أو معنوي يأخذ أشكالاً مؤثرة على سلوك متخذ القرار وتعيق توازنه النفسي والعاطفي ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي أجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد اتجاه المواقف الإدارية أو التنفيذية.	اسيا، ٢٠١٩ : ١٤	٣

٢- عناصر ضغوط العمل

ت تكون ضغوط العمل من ثلاثة عناصر أساسية وهي العنصر المثير، العنصر الاستجابة و عنصر التفاعل . ويمكن توضيح هذه العناصر كما يأتي :

أ. عنصر المثير : يتضمن هذا العنصر الضغوط والمؤثرات الأولية الناتجة من مشاعر الضغوط، وقد تأتي هذه العناصر من البيئة أو المنظمة أو الأفراد.

ب. عنصر الاستجابة: يتضمن هذا العنصر من ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية للضغط مثل الإحباطات والقلق.

ج. عنصر التفاعل: وهو العنصر الذي يحدث التفاعل الكامل ما بين عوامل المثيرات وعوامل الاستجابات، ويأتي هذا التفاعل من عوامل البيئة والعوامل التنظيمية في العمل والمشاعر الإنسانية وما يترتب عليها من استجابات (رحموني، ٢٠١٨ : ٤٤)





الشكل (٣) عناصر ضغوط العمل

المصدر: اسيا، حامدي، ٢٠١٩، دور التمكين الاداري في التقليل من ضغوط العمل، رسالة ماجستير.

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير بمسكرا

٣-مصادر ضغوط العمل

تعددت التصنيفات التي تصنف المصادر المختلفة لأسباب ضغوط العمل ويمكن تحديد المصادر

وتقسيمها إلى ثلاثة أقسام أساسية:

أ. عوامل البيئة.

ب. عوامل تنظيمية تتعلق بالمنظمة.

ج. عوامل شخصية تتعلق بالفرد داخل المنظمة.

١. عوامل البيئة





ان للعوامل البيئية اثار في مستوى التوتر الذي يصيب الافراد العاملين داخل المنظمة ومنها:

- أ- عدم استقرار الحالة الاقتصادية: ونقصد هنا ان أي حالة تذبذب في الجانب الاقتصادي للدولة مثل (كساد، ارتفاع معدلات التضخم) سوف ينعكس بشكل سلبي على السكان من ناحية الاسعار وارتفاع اسعار المواد وعليه فانه سوف يؤثر على دخل الفرد العامل ويشعرهم بالقلق (اللوزي، ٢٠٠٣: ١١٣)
- ب- التطور والتقدم التكنولوجي وتسارعه: ان الحاسوب الالي والتقنيات التي ادخلت على الاعمال ادت الى تخوف الافراد العاملين وشعورهم بالتهديد والضغط اذا لم يتقن استخدامها (Cook, Hunsaker, 2001: 442)

٢. عوامل تنظيمية تتعلق بالمنظمة

ان العوامل التنظيمية من اهم المصادر التي تسبب ضغوط في العمل لذلك معظم الباحثون في مجالات السلوك التنظيمي أكدوا في دراساتهم على اهمية هذه العوامل، ان مستوى الضغط يختلف من منظمة الى اخرى تبعا الى مجموعة من الاسباب منها (حجم المنظمة، السياسات والاستراتيجيات المتبعة في تنظيم العمل، مناخها التنظيمي السائد) وهناك موافق عده يمكن ان تشكل مصادر للضغط على الفرد في المنظمة نذكر هذه الخصائص ومنها:

- أ- طبيعة العمل ومتطلباته Task Demands: تختلف عادة ضغوط العمل باختلاف طبيعة العمل ومتطلباته وتختلف ايضا المسربات الضغط حسب نوع الوظيفة من تنويع المهام والمسؤوليات والاستقلال في العمل وحجم الصلاحيات المعطاة للفرد العمل وهذه الاسباب تسهم في خلق ضغوط نفسية وجسدية لدى الشخص العامل في المنظمة (المعشر، ٢٠٠٩: ١٩)
- ب- دور الفرد في المنظمة Role Demands: ان الدور الوظيفي من المسربات المهمة للضغط على العاملين في المنظمات لأنه عادة يأخذ الاشكال التالية:





- غموض الدور : من المصادر الرئيسية لضغوط العمل في المنظمات، وهو يعني عدم وضوح عناصر العمل وعدم تأكيد الفرد من اختصاصاته وعدم معرفة بما يجب أن يؤديه وعدم تأكيده من توقعات الآخرين منه كذلك افتقاره إلى المعلومات التي يحتاجها في أداء دوره في المنظمة مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤولياته والمعلومات الخاصة بسياسات وقواعد المنظمة وغيرها، مما يتربّط على الفرد في عمله بالضغط النفسي وعدم الرضا عن العمل والميل لتركه (ماهر، ٢٠٠٣ : ٣٨٥).
- صراع الدور : يحدث صراع الدور إذا كان هناك تعارض بين متطلبات الدور ، فالفرد الذي يتعرض لموقف معين يفرض عليه متطلبات متعارضة مع بعضها البعض أو متعارضة مع متطلبات آشخاص آخرين سواء في جماعة عمله أو جماعة أخرى ، فالفرد هنا يعني من صراع الدور فمثلاً قد تتطلب وظيفة الفرد العمل لساعات طويلة و السفر لمسافات بعيدة وقد يتعارض ذلك مع متطلبات دوره كزوج أو كأب ، وقد يتلقى المدير توجيهات بتحسين الكفاءة الإنتاجية بدون الاستغناء عن أي عامل ، وبالتالي يتضح أن صراع الدور يأخذ أكثر من صورة فهناك صراع يكون مصدره شخص واحداً وهناك صراع الناتج عن التعارض بين متطلبات الدور و القيم الشخصية (العلا، ٢٠٠٩ : ١٦)
- عباء العمل: هناك علاقة طردية بين مستويات ضغوط العمل وكمية المسؤوليات التي يتم تكليف الفرد بها ويعني بذلك ان كلما زادت المسؤوليات في العمل زادت الضغوط وإذا تم تقليل المسؤوليات على الفرد العامل فان ذلك يشعره بالملل والقلق والخوف والاهمال . وقد اثبتت الدراسات ان هؤلاء الافراد يعانون من حالة توتر شديدة انعكست على صحتهم الجسدية كقرحة المعدة وارتفاع نسبة السكر في الدم وارتفاع ضغط الدم. (Cook,Hunsaker,2001:442)

ت. الهيكل التنظيمي: تعد الهيكل التنظيمي على المستويات التي تكون التنظيم وكذا نمط السلطة ومركز اتخاذ القرار فالهيكل التنظيمي تؤثر على انجاز العاملين داخل المنظمة لأعمالهم، إذ كلما تميز بالجمود





وضعف المرونة وتصميم الوظائف على اساس تخصص دقيق وكثرة الاجراءات وقواعد العمل يؤدي الى احباط العاملين وشعورهم بضغوط العمل مما يدفعهم الى التغيب وترك العمل (اللوزي، ٢٠٠٣: ١١٣) ث. نمط القيادة التنظيمية: ان سلوك المسؤول واسلوب تعامله مع الموظفين في ادارة العمل ذات اهمية عالية في نوعية ادائهم فنتيجة لذلك نجد ان الموظفين في ظل القيادات المتسلطة يعانون من حالة التوتر والقلق وبالتالي الى ضغوط العمل (Robbins, 2005: 668)

ج. تقييم الاداء: ان تقييم الاداء هو عبارة عن عملية تحليل وتقييم اداء الموظفين لعملهم ومسلکهم وتقدير مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء ما كلفوا به من اعمال ومدى تحملهم لمسؤولياتهم تجاه هذه الاعمال وهناك طرق كثيرة لتقييم الاداء وان عدم تقييم اداء الموظفين في المنظمة بصورة جيدة يصبح من ضغوط العمل النفسية الشديدة.

٣. العوامل الشخصية Individual Factors

ان مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها الموظفين لا تقتصر على العوامل التي تحدث داخل العمل فهناك عوامل اخرى تسبب ضغوط العمل يكون مصدرها الفرد نفسه ويمكن ان نقسمها الى عوامل خارجية مثل الظروف العائلية التي يتعرض لها الفرد والازمات المالية مما يؤدي الى حالة من التوتر والانفعال وبالتالي تؤدي الى ان تكون مصدر لاحساسه بالضغط في بيئه العمل.

وهناك عوامل داخلية تتحدد تبعاً لشخصية الفرد وطريقة تفكيره مثل الافراط في الطموحات والسعى وراء تحقيق الاهداف التي هي صعبة المنال او التفكير التشاؤمي بتوقع نتائج سلبية وعلى اثر ذلك ينتاب الفرد الشعور بالحزن والاكتاب. (ماهر، ٢٠٠٣: ٣٨٧)

المحور الثالث/ الجانب العملي:

اولاً: اختبار التوزيع الطبيعي





يتم التركيز في هذه الفقرة على الاختبارات العملية وتشخيصها والتي يمكن التعرف عليها بالاعتماد على الوسائل الاحصائية المناسبة التي يمكن من خلالها التعرف على الوسائل الإحصائية التي تلائم اختبار فرضيات الدراسة، إلا أن تشخيص ذلك يتطلب توفر بعض الشروط التي منها:

أ. التعرف على تجانس التباين من عدمه.

ب. مدى أمكانية التوزيع الطبيعي للمجتمع المدروس او الذي سحب منه العينة.

وأن هنالك العديد من العينات غير موزعة توزيعاً طبيعياً ومن ثم يجعل بعض الاختبارات المعلمية كاختبار (F test) و(T test) لا تعطي نتائج يمكن الاعتماد عليها، مما يتوجب اجراء اختبار توزيع البيانات توزيع طبيعي وبالتالي الاعداد على معامل التقطيع (Kurtosis) والالتواء (Skewness). إذ يدل معامل التقطيع على قياس ارتفاع قمة التوزيع، إذ أن القيم المستخرجة سواء كانت سالبة أو موجبة فأنها تدل على تقطيع منحني التوزيع إلى اليسار أو اليمين، أما اذا تساوت او اقتربت مع (0) فان هذا يدل على ان البيانات متماثلة تماماً مطلقاً،اما معامل الالتواء فانه يدل على "قياس تماثل البيانات، اذ ان البيانات المتماثلة تكون موزعة توزيعاً طبيعياً، وفي حالة اقتراب قيم معامل الالتواء او التقطيع من (0)، فان هذا يدل على إن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً، كذلك يمكن الاعتماد على القيم المستخرجة التي تتراوح ما بين (± 1.96) للدلالة على ان البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً (Wegner, 2013: 83).

١. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الإدارة الإلكترونية

إن الجدول (٤) التالي يبين نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير الإدارة الإلكترونية، وحسب عدد المشاهدات التي اعتمدتتها الدراسة الحالية، والتي بلغت (٧٣). وقد تبين ان قيم معامل الالتواء والتقطيع قريبة من الصفر، ولذلك فإن هذه الفقرات تقيس كل بعد من الابعاد كون قيمها موزعة توزيعاً طبيعياً.





الجدول (٤) نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير الإدارة الإلكترونية

الإثناء	النقطاطح	Maximum	Minimum	العينة	الترميز
.785	.694	5	1	73	CD1
.683	.839	5	1	73	CD2
.776	.230	5	1	73	CD3
.530	-.887-	5	1	73	CD4
-.780-	.907	5		173	CD5
.944	-.445-	5		173	CD6
.755	.766	5		173	NW1
-.332-	.881	5		173	NW2
.234	-.977-	5		173	NW3
.875	.343	5		173	NW4
-.454-	.512	5		173	NW5
.670	.822	5		173	PI1
-.559-	-.730-	5		173	PI2
.662	.554	5		173	PI3
.988	-.324-	5		173	PI4
.673	.663	5		173	PI5
1.209	.432	5		173	HR1
-.885-	-.870-	5		173	HR2





.509	.664	5		173	HR3
-.811-	-.520-	5		173	HR4
.654	.931	5		173	HR5
				73	Valid N (listwise)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS V.22.

ويلاحظ من خلال النتائج الواردة في الجدول (٤)، أن جميع الفقرات الخاصة بمتغير الإدارة الإلكترونية تتوزع توزيعاً طبيعياً، وذلك بالاستناد إلى مؤشر قيم التقطح والالتواء والتي كانت ضمن الحدود المقبولة لتلك المؤشرات وهي (± 1.96)، وبمستوى دلالة (0.000). ومن الجدير بالذكر، ان جميع المشاهدات كانت صالحة للتحليل الإحصائي، والتي بلغت (٧٣) مشاهدة، وذلك يعني انه لا توجد أي قيم مفقودة في البيانات المدخلة. وعلى هذا الاساس نجد ان جميع البيانات الخاصة بمتغير الإدارة الإلكترونية هي جاهزة للتحليل، وان النتائج التي سيتم التوصل اليها يمكن تعليمها على مجتمع الدراسة في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية / فرع النجف.

٢. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير ضغوط العمل

إن الجدول (٥) التالي يبين نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير ضغوط العمل، حسب عدد المشاهدات التي اعتمدتتها الدراسة الحالية، والتي بلغت (٧٣). وقد تبين ان قيم معامي الالتواء والتقطح قريبة من الصفر، ولذلك فإن هذه الفقرات تقيس كل بعد من الابعاد كون قيمها موزعة توزيعاً طبيعياً.





الجدول (٥) نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير ضغوط العمل

الإثناء	التقطيع	Maximum	Minimum	العينة	الترميز
.899	1.٣٢٩	5	1	73	RA1
.582	.549	5	1	73	RA2
.978	-.332-	5	1	73	RA3
-.543-	-.901-	5	1	73	RA4
.334	.665	5	1	73	RA5
.775	.221	5	1	73	RC1
-.923-	.774	5	1	73	RC2
.887	-.545-	5	1	73	RC3
.492	.889	5	1	73	RC4
-.756-	.343	5	1	73	RC5
.905	.569	5	1	73	WL1
-.844-	-.233-	5	1	73	WL2
.805	.998	5	1	73	WL3
.520	1.712	5	1	73	WL4
1.475	-.610-	5	1	73	WL5
-.865-	1.223	5	1	73	WN1
.332	-.550-	5	1	73	WN2
.955	.871	5	1	73	WN3





-.560-	.908	5	1	73	WN4
.679	.422	5	1	73	WN5
				73	Valid N (listwise)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS V.22.

ويلاحظ من خلال النتائج الواردة في الجدول (٥)، أن جميع الفقرات الخاصة بمتغير ضغوط العمل تتوزع توزيعاً طبيعياً. وذلك بالاستناد إلى مؤشر قيم التقطح والالتواء، والتي كانت ضمن الحدود المقبولة لثلاث المؤشرات وهي (± 1.96) وبمستوى دلالة (0.000). ومن الجدير بالذكر، ان جميع المشاهدات كانت صالحة للتحليل والتي بلغت (٧٣) مشاهدة أي انه لا توجد أي قيم مفقودة في البيانات المدخلة. وعلى هذا الاساس نجد ان جميع البيانات الخاصة بمتغير ضغوط العمل هي جاهزة للتحليل. وان النتائج التي سيتم التوصل اليها يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية / فرع النجف.

ثانياً: التحليل العاملي التوكيدى ومعامل الصدق والثبات

١- التحليل العاملي التوكيدى وثباتات مقياس الإدارة الإلكترونية

إن الإدارة الإلكترونية هو المتغير المستقل، والمكون من أربعة أبعاد متمثلة ب (أجهزة الكمبيوتر وملحقاتها، الشبكات، البرمجيات وقواعد البيانات والموارد البشرية). وقد تضمن بعد أجهز الكمبيوتر وملحقاتها من (٦) فقرات، أما الأبعاد الثلاثة المتبقية فإن كل بعد تضمن عدد متساوي من الفقرات بواقع (٥) فقرات لكل بعد. ويوضح الجدول (٦)، نتائج نسب التشبع ومعامل ألفا كرونباخ ومستوى المعنوية لفقرات الإدارة الإلكترونية. وهذه النتائج كما في أدناه:





الجدول (٦) التحليل العائلي التوكيد والتثبات لمتغير الإدارة الإلكترونية

النتيجة	ألفا	معامل كرونباخ	مستوى المعنوية	نسبة التشبع	رمز الفقرة	الأبعاد
قبول	.843		.000	.843	CD1	أجهزة الحاسوب وملحقاتها
قبول			.000	.757	CD2	
قبول			.000	.854	CD3	
قبول			.000	.842	CD4	
قبول			.000	.801	CD5	
قبول			.000	.880	CD6	
قبول	.810		.000	.789	NW1	الشبكات
قبول			.000	.874	NW2	
قبول			.000	.799	NW3	
قبول			.000	.778	NW4	
قبول			.000	.849	NW5	
قبول	.823		.000	.854	PI1	البرمجيات وقواعد البيانات
قبول			.000	.890	PI2	
قبول			.000	.769	PI3	
قبول			.000	.821	PI4	
قبول			.000	.789	PI5	
قبول	.805		.000	.843	HR1	الموارد البشرية
قبول			.000	.809	HR2	





قبول		.000	.874	HR3	
قبول		.000	.844	HR4	
قبول		.000	.838	HR5	
.865	إجمالي ألفا كرونباخ للإدارة الإلكترونية				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SMART PLS.

وبحسب النتائج الواردة في الجدول (٦) أعلاه، والمتعلقة بالتحليل العاملی التوكیدی للمتغير المستقل، فإن جميع فقرات أبعاد المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية)، سجلت نسب تشبع متميزة ومقبولة وهي ذات دلالة إحصائية معنوية، حسب مستوى المعنوية المتحققة والتي هي أقل من (0.05)، وإن هذا يعني أن جميع فقرات الإدارة الإلكترونية هي متناسقة بين إجابات العينة ومقاييس الدراسة. وذلك فضلاً عن صحة وحسن اختيار العينة المحببة وكفاية حجمها. أما ثبات أبعاد الإدارة الإلكترونية، فقد امتازت جميع الأبعاد بالثبات، وذلك لأن جميع الأبعاد الثلاثة قد سجلت نسب أعلى من (0.70)، وهو المعيار المستخدم لمعامل ألفا كرونباخ. وهذا يعني أنه لو تم إعادة توزيع الاستبانة مرة أخرى على العينة نفسها وفي نفس الظروف وضمن مدة قصيرة، سيتم الحصول على نفس النتائج.

٢- التحليل العاملی التوكیدی وثبات مقياس ضغوط العمل

إن ضغوط العمل هو المتغير التابع، والمكون من أربعة أبعاد هي (غموض الدور، صراع الدور، عبه العمل وطبيعة العمل). وقد تضمن كل بعد عدد متساوي من الفقرات بواقع (٥) فقرات لكل بعد. ويوضح الجدول (٧)، نتائج نسب التشبع ومعامل ألفا كرونباخ ومستوى المعنوية لفقرات ضغوط العمل. وهذه النتائج كما في أدناه:





الجدول (٧) التحليل العائلي التوكيدى والثبات لمتغير ضغوط العمل

النتيجة	الألف	معامل كرونباخ	مستوى المعنوية	نسبة التشبع	رمز الفقرة	الأبعاد
قبول	.815	.000	.000	.789	RA1	غموض الدور
قبول			.000	.770	RA2	
قبول			.000	.801	RA3	
قبول			.000	.794	RA4	
قبول			.000	.823	RA5	
قبول	.829	.000	.000	.786	RC1	صراع الدور
قبول			.000	.785	RC2	
قبول			.000	.816	RC3	
قبول			.000	.778	RC4	
قبول			.000	.844	RC5	
قبول	.834	.000	.000	.854	WL1	عبء العمل
قبول			.000	.836	WL2	
قبول			.000	.798	WL3	
قبول			.000	.830	WL4	
قبول			.000	.828	WL5	
قبول	.840	.000	.000	.847	WN1	طبيعة العمل
قبول			.000	.855	WN2	
قبول			.000	.834	WN3	





قبول	.000	.803	WN4	
قبول	.000	.826	WN5	
.879	إجمالي ألفا كرونباخ لضغط العمل			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SMART PLS

وبحسب النتائج الواردة في الجدول (٧) أعلاه، والمتعلقة بالتحليل العاملی التوكیدي للمتغير التابع، فإن جميع فقرات أبعاد المتغير التابع (ضغط العمل)، سجلت نسب تشبع متميزة ومقبولة وهي ذات دلالة إحصائية معنوية، حسب مستوى المعنوية المتحققة والتي هي أقل من (0.05)، وإن هذا يعني أن جميع فقرات ضغط العمل هي متناسقة بين إجابات العينة ومقاييس الدراسة. وذلك فضلاً عن صحة وحسن اختيار العينة المجيبة وكفاية حجمها. أما ثبات أبعاد ضغط العمل، فقد امتازت جميع الأبعاد بالثبات، وذلك لأن جميع الأبعاد الثلاثة قد سجلت نسب أعلى من (0.70)، وهو المعيار المستخدم لمعامل ألفا كرونباخ. وهذا يعني أنه لو تم إعادة توزيع الاستبانة مرة أخرى على العينة نفسها وفي نفس الظروف ضمن مدة قصيرة، سيتم الحصول على نفس النتائج.

ثالثاً: التحليل الوصفي لبيانات الدراسة

١-تحليل إجابات العينة حول متغير الإدارة الإلكترونية

من خلال تحليل البيانات الخاصة بإجابات عينة البحث، على استمرارة الاستبيان المتضمنة الفقرات الخاصة بمتغير الإدارة الإلكترونية في البحث، ظهر ما يأتي:





أ. بلغ الوسط الحسابي لإجمالي متغير الإدارة الإلكترونية (٣٠٢٦) وهو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار والبالغ (٣)، والمعمول به لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة. وقد بلغ الانحراف المعياري (٨٤٦). وبأهمية نسبية (%) ٦٥.

ب. جاء بعد الموارد البشرية بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية التي بلغت (%) ٧٠، وبوسط حسابي قدره (٣٠٤٩)، وانحراف معياري قدره (٧٩٧). وجاءت الابعاد الأخرى متسللة بالأهمية، إذ احتل بعد أجهزة الحاسوب وملحقاتها المرتبة الثانية بأهمية نسبية (%) ٦٧، وبوسط حسابي مقداره (٣٠٣٥) وبانحراف معياري بلغ (٨٢٠). في حين جاء بعد الشبكات بالمرتبة الثالثة بأهمية نسبية (%) ٦٢، وبوسط حسابي قدره (٣٠١٢) وبانحراف معياري بلغ (٨٦٥). أما بعد البرمجيات وقواعد البيانات فقد جاء بالمرتبة الرابعة والأخيرة، وبأهمية نسبية بلغت (%) ٦١، وبوسط حسابي يبلغ (٣٠٦)، وبانحراف معياري بمقدار (٩٣١).

ج. تشير النتائج أعلاه أن الموظفين في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية / فرع النجف يدركون طبيعة الإدارة الإلكترونية بأبعادها الأربعه ومدى تأثير هذه الإدارة أو انعدامها على نجاح الحد من ضغوط العمل وتقليلها، وذلك من خلال مدى استجابتهم واتفاقهم على الفقرات الواردة في مضمون الاستبانة المتعلقة بقياس متغير الإدارة الإلكترونية.

ويوضح الجدول (٨) التحليل الوصفي لمتغير الإدارة الإلكترونية، والذي يتضمن الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد الإدارة الإلكترونية.





الجدول (٨) التحليل الوصفي لمتغير الإلادرة الإلكترونية

الترتيب	الأهمية النسبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	الأبعاد
الثاني	%67	.820	3.35	73	أجهزة الحاسوب وملحقاتها
الثالث	%62	.865	3.12	73	الشبكات
الرابع	%61	.931	3.06	73	البرمجيات وقواعد البيانات
الأول	%70	.797	3.49	73	الموارد البشرية
	%65	.846	3.26	73	إجمالي إلادرة إلكترونية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS V.22.

٢-تحليل إجابات العينة حول متغير ضغوط العمل

من خلال تحليل البيانات الخاصة بإجابات عينة البحث، على استمرارة الاستبيان المتضمنة الفقرات الخاصة بمتغير ضغوط العمل في البحث، ظهر ما يأتي:

أ. بلغ الوسط الحسابي لإجمالي متغير ضغوط العمل (3.40) وهو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (٣)، والمعلول عليه لتحقق مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة وبانحراف معياري قدره (9.11). وأهمية نسبية (68%).

ب. جاء بعد طبيعة العمل بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبة التي بلغت (71%)، وبوسط حسابي قدره (3.35)، وانحراف معياري قدره (859.). وجاءت الأبعاد الأخرى متسلسلة بالأهمية، إذ احتل بعد صراع الدور المرتبة الثانية بأهمية نسبية (69%)، وبوسط حسابي مقداره (3.45)، وبانحراف معياري بلغ (887.). وجاء بعد غموض الدور بالمرتبة الثالثة بأهمية نسبية (67%)، وبلغ الوسط الحسابي له





(3.34)، والانحراف المعياري (.932). أما بعد عبء العمل فجاء بالمرتبة الرابعة والأخيرة، وبأهمية نسبية مقدارها (66%)، وبوسط حسابي بلغ (3.28) وبانحراف معياري مقداره (.976).
ج. تشير النتائج أعلاه أن الموظفين في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية / فرع النجف يدركون الأسباب التي تؤدي إلى ضغوط العمل، وذلك من خلال مدى استجابتهم واتفاقهم على الفقرات الواردة في مضامين الاستبانة والمتعلقة بقياس متغير ضغوط العمل.
ويوضح الجدول (٩) التحليل الوصفي لمتغير ضغوط العمل والذي يتضمن الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد ضغوط العمل.

الجدول (٩) التحليل الوصفي لمتغير ضغوط العمل

الأبعاد	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
غموض الدور	73	3.34	.932	%67	الثالث
صراع الدور	73	3.45	.887	%69	الثاني
عبء العمل	73	3.28	.976	%66	الرابع
طبيعة العمل	73	3.53	.859	%71	الأول
إجمالي ضغوط العمل	73	3.40	.911	%68	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS V.22.

رابعاً: اختبار فرضيات علاقة الارتباط استكمالاً للعمليات الوصفية والتخيصية القائمة على معطيات التحليل الوصفي للمتغيرات، وانسجاماً مع أهداف البحث، وختياراً لنموذجها الفرضي، تهدف هذه الفقرة إلى اختبار علاقات الارتباط في ضوء تساؤلات البحث، إذ تم وضع عدد من الفرضيات لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات نموذج البحث





الفرضي، ولغرض التحقق من ذلك تم تصنيف وتبويب البيانات الواردة في استماراة الاستبيان لغرض تحلياتها ومعالجتها وفق طرائق وأساليب إحصائية ملائمة مع الاعتماد على ارتباط بيرسون.

١- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى لعلاقة الارتباط

ينبغي أن نثبت من خلال الاختبار قبول الفرضية الرئيسية الأولى أو عدم قبولها وذلك كما يأتي:

الفرضية الرئيسية الاولى (H1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين الإدارة الإلكترونية وضغط العمل.

وبعد اجراء العمليات الاحصائية الازمة، ومن خلال معطيات الجدول (١٠)، تبين قبول الفرضية الرئيسية الأولى وذلك بوجود علاقة ارتباط بين الإدارة الإلكترونية وضغط العمل على المستوى الكلي. ويتصح ذلك من خلال المؤشرات التي تشير إلى وجود علاقة ارتباط على المستوى الكلي بمقدار (0.719) وبدلالة معنوية بمستوى (0.05)، ومن ذلك نستنتج تحقق الفرضية الرئيسية الاولى.

الجدول (١٠) نتائج علاقات الارتباط بين الإدارة الإلكترونية وضغط العمل

النتيجة	معامل الارتباط	نص الفرضية الفرعية	الفرضية الفرعية
قبول الفرضية	.707*	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد أجهزة الحاسوب وملحقاتها وضغط العمل	الأولى
قبول الفرضية	.684*	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد الشبكات وضغط العمل	الثانية
قبول الفرضية	.679*	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد البرمجيات وقواعد البيانات وضغط العمل	الثالثة
قبول الفرضية	.723*	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد الموارد البشرية وضغط العمل	الرابعة





قبول الفرضية	.719*	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين الإدارة الإلكترونية وضغط العمل	الفرضية الرئيسية
--------------	-------	---	------------------

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS V.22.

٢- اختبار الفرضيات الفرعية لعلاقات الارتباط

- أشارت نتائج التحليل الاحصائي للفرضيات الفرعية على مستوى الابعاد، والمبنية في الجدول (١٠) بقبول الفرضية الفرعية الأولى، والتي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد أجهزة الحاسوب وملحقاتها بمقدار (0.707)، وبدلالة مستوى معنوية (0.05).
- أشارت النتائج إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية، والتي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد الشبكات وضغطوط العمل بمقدار (0.684)، وبدلالة مستوى معنوية (0.05).
- أشارت النتائج إلى قبول الفرضية الفرعية الثالثة، والتي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد البرمجيات وقواعد البيانات وضغطوط العمل بمقدار (0.679)، وبدلالة مستوى معنوية (0.05).
- كما أظهرت النتائج قبول الفرضية الفرعية الرابعة، والتي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين بُعد الموارد البشرية وضغطوط العمل بمقدار (0.723)، وبدلالة مستوى معنوية (0.05).

خامساً: اختبار فرضيات علاقة التأثير

١- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية لفرضية التأثير





تنص هذه الفرضية على (وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية للإدارة الإلكترونية في الحد من ضغوط العمل). وإن الفرضيات الفرعية المنبثقة منها، سيجري اختبارها تباعاً على وفق ما ورد في المخطط الفرضي للبحث. وبعد قياس التأثير ظهرت النتائج التالية، والموضحة في الجدول (١١)، وهي كما يأتي:

الجدول (١١) اختبار تأثير الإدارة الإلكترونية في الحد من ضغوط العمل

النتيجة	مستوى المعنوية	قيمة F	معامل التفسير R^2	قيمة T	معامل التأثير β	ضغوط العمل	المتغير التابع
						المتغير المستقل	الإدارة الإلكترونية
قبول الفرضية	.000	12.542	.517	8.321	.719		

N=73 .SPSS V.22 المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج

ويبين الجدول (١١)، أن هناك تأثير للإدارة الإلكترونية في الحد من ضغوط العمل. إذ بلغ معامل ميل الانحدار (.719)، وهو معنوي لأن مستوى المعنوية المتحققة بلغت (.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث (.05). وكما أن معامل التفسير (R^2) قد بلغ (.517)، وهذا يعني أن الإدارة الإلكترونية تفسر (.517) من التباين الحاصل في المتغير التابع ضغوط العمل، وهو مقبول استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة البالغة (12.542)، والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية (4.00). وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى هذا البحث.

٢-اختبار الفرضيات الفرعية لفرضيات التأثير

تفترض هذه الفرضية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لأبعاد الإدارة الإلكترونية (أجهزة الحاسوب وملحقاتها، الشبكات، البرمجيات وقواعد البيانات والموارد البشرية) في الحد من ضغوط العمل. وهذا يعني أن المتغير التابع ضغوط العمل هو دالة حقيقة لأبعاد المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية، وإن أي تغير





في أبعاد الإدارة الإلكترونية سيؤدي إلى تغيير في ضغوط العمل. ويبين الجدول (١٢)، اختبار الفرضيات الفرعية وهي كالتالي:

الجدول (١٢) اختبار تأثير أبعاد الإدارة الإلكترونية في الحد من ضغوط العمل

النتيجة	مستوى المعنوية	F قيمة	معامل التفسير R^2	T قيمة	معامل التأثير β	المتغير التابع
قبول الفرضية	.000	10.540	0.499	8.764	.707	أجهزة الحاسوب وملحقاتها
قبول الفرضية	.000	9.712	0.467	7.987	.684	الشبكات
قبول الفرضية	.000	9.150	0.461	8.442	.679	البرمجيات وقواعد البيانات
قبول الفرضية	.000	11.492	.0523	9.432	.723	الموارد البشرية
قبول الفرضية	.000	12.542	0.517	8.321	.791	الفرضية الرئيسية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS V.22 . N=73

ويبين الجدول (١٢) أعلاه نتائج التحليل وكما يأتي:

أ. الفرضية الفرعية الأولى: تفترض هذه الفرضية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لبعد أجهزة الحاسوب وملحقاتها في الحد من ضغوط العمل. والجدول (١٢) يبين أن هناك تأثير لأجهزة الحاسوب وملحقاتها في الحد من ضغوط العمل، إذ بلغ معامل ميل الانحدار (.707)، وهو معنوي لأن مستوى المعنوية المتحقق بلغت (.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث (.05). وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.





ب. الفرضية الفرعية الثانية: تفترض هذه الفرضية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لبعد الشبكات في الحد من ضغوط العمل. والجدول (١٢) يبين أن هناك تأثير لبعد الشبكات في الحد من ضغوط العمل. إذ بلغ معامل ميل الانحدار (0.684)، وهو معنوي لأن مستوى المعنوية المتحققة بلغت (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث (0.05). وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

ج. الفرضية الفرعية الثالثة: تفترض هذه الفرضية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لبعد البرمجيات وقواعد البيانات في الحد من ضغوط العمل. والجدول (١٢) يبين أن هناك تأثير لبعد البرمجيات وقواعد البيانات في الحد من ضغوط العمل. إذ بلغ معامل ميل الانحدار (0.679)، وهو معنوي لأن مستوى المعنوية المتحققة بلغت (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث (0.05). وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

د. الفرضية الفرعية الرابعة: تفترض هذه الفرضية وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لبعد الموارد البشرية في الحد من ضغوط العمل. والجدول (١٢) يبين أن هناك تأثير لبعد الموارد البشرية في الحد من ضغوط العمل. إذ بلغ معامل ميل الانحدار (0.723)، وهو معنوي لأن مستوى المعنوية المتحققة بلغت (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية التي افترضها الباحث (0.05). وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

المotor الرابع/ الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات/

من خلال الاستفادة من عملية استعراض الإطار النظري، ونتائج الاختبارات الإحصائية، لنموذج وفرضيات الدراسة، يمكن الحصول على أبرز الاستنتاجات، وكما يأتي:





١. تشير العديد من الدراسات أن الإدارة الإلكترونية تعد منطلقاً رئيساً من أجل معالجة أسباب الضغوط في مكان العمل.
٢. حق متغير الإدارة الإلكترونية وأبعاده مستوى توافر متوسط في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية / فرع النجف، وهذا يدل على أهميتها في إنجاز الأعمال بالسرعة والدقة الممكنة.
٣. توافر متغير ضغوط العمل وأبعاده بمستوى متوسط، في وزارة الزراعة قيد الدراسة، وهذا قد يعود إلى عدم افتتاح الإدارة العليا بأهمية الدور الذي قد تؤديه الإدارة الإلكترونية وعدم توفير أبعادها.
٤. بناء على النتائج التي توصل إليها الباحث في الجانب العملي اتضح ان هناك علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين تطبيق الإدارة الالكترونية بأبعادها (اجهزة الحاسوب وملحقاتها، الشبكات، البرمجيات وقواعد البيانات، الموارد البشرية) وبين ضغوط العمل بأبعادها (غموض الدور، صراع الدور، عباء العمل، طبيعة العمل)
٥. وجود علاقة تأثير ذو دلالة احصائية بين الإدارة الالكترونية بأبعادها (اجهزة الحاسوب وملحقاتها، الشبكات، البرمجيات وقواعد البيانات، الموارد البشرية) وبين ضغوط العمل بأبعادها (غموض الدور، صراع الدور، عباء العمل، طبيعة العمل)
٦. ان عدم تحديد الوظائف وتخفيض المهام التي تقع على عائق الموظفين من قبل الشركة يجعل الموظفين يتعرضون لضغوط شديدة
٧. يشعر الموظفين بضغط شديد اثناء فترة الدوام الرسمي بسبب عدم وجود فترات استراحة ولو كانت قصيرة.





ثانياً: التوصيات:

بعد أن تم استعراض وتحليل النتائج التي نتجت عن الدراسة، وفي إطار ما ورد من استنتاجات، خلصت الدراسة إلى اقتراح جملة من التوصيات، هي كما يأتي:

١. ضرورة العمل على تعزيز ثقافة تدعم وتدفع باتجاه تطبيق الإدارة الإلكترونية بأبعادها المختلفة في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية / فرع النجف. وذلك من خلال العمل على توفير أبعادها والمتمثلة بـ (أجهزة الحاسوب ولحقاتها، الشبكات، البرمجيات وقواعد البيانات والموارد البشرية).
٢. العمل على زيادة الوعي بالإدارة الإلكترونية لدى الموظفين في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية / فرع النجف قيد الدراسة، وذلك من خلال عمل ورشات تدريبية للموظفين.
٣. ضرورة وعي الإدارة العليا في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية / فرع النجف قيد الدراسة، بالدور الذي يمكن أن تلعبه الإدارة الإلكترونية بأبعادها وأهميتها في الحد من ضغوط العمل.
٤. ضرورة قيام إدارة الشركة بتخصيص المهام والوظائف بين الموظفين كلا حسب تخصصه والخبرة التي يملكون حتى لا يشعر بضغوط شديدة على طاقتهم الوظيفية.
٥. يجب إعادة النظر بنظام الحوافز المتبع كون الموظفين في الشركة بنظرهم اليها بنظرة عدم الرضا كونه لا يلبي الطموح
٦. تخصيص وقت مستقطع على انه وقت استراحة، إذ انه يخفف كثيرا من ضغوط العمل
٧. منح الموظفين في الشركة مزيدا من الوقت لإنجاز الاعمال الموكلة لهم
٨. توفير مخصصات مالية اللازمة لشراء وصيانة اجهزة الحاسوب والمعدات لتبني الادارة الالكترونية





المراجع:

اولاً: العربية:

١. ابتسام، حبة، ٢٠١٩، أثر ضغوط العمل على الابداع الاداري لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية، دراسة ميدانية، بجامعة بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير، بسكرة.
٢. ابو العلا، محمد صلاح الدين، ٢٠٠٩، ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في ادارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية - غزة.
٣. أبو زور، رامي بكر، ٢٠١٤، ضغوط العمل وعلاقتها باتخاذ القرارات الادارية في وزارة المالية بقطاع غزة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في قسم القيادة والادارة بأكاديمية الادارة والسياسة العليا - غزة، فلسطين.
٤. الاحمد، احمد عبد الله محمد، ٢٠١١، متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية في مكاتب التربية والتعليم في ضوء بعض الخيرات العلمية رسالة ماجستير كلية العلوم الاجتماعية جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية الرياض.
٥. احمد، محمد سمير، ٢٠٠٩ ، الادارة الالكترونية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٦. اسعيد، حيمر، ٢٠١٩ ، تأثير ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي دراسة ميدانية بمركز البريد، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف . المسيلة.
٧. اسيا، حامدي، ٢٠١٩ ، دور التمكين الاداري في التقليل من ضغوط العمل، دراسة لنيل شهادة الماجستير - تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير بسكرة.

ثانياً: الانكليزية

1. Cook, Curtis W. and Hunsaker, Phillip L. (2001). Management and Organizational Behavior. (3rd Ed) Boston : Irwin / Mc Grawhill
2. Daft L. Richard, (2003), Management, 6th ed., Thomson South-Western, USA.
3. Jnbarj , Rwt "Work , Related Stress , Quitting Intentions and Absenteeism "UK, University of Sterling , 2004





4. Leontaridi Rannia M. "Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism" UK, University of Sterling, 2002.
5. Press ,York , "Performance Appraisals "Librairie du Lipan Publishers , 2007
6. Rawash, H & Saydam. S. (2012). The Impact of Electronic Human Resource Management on Organization's Market Share: An Empirical Study on the Housing Bank for Trade and Finance in Jordan "International Journal of Business and Social Science. 3. (24).
7. Robbins, Stephen P. (2005). Organizational Behavior, (10th Ed). New York: prentice Hall
8. Russell, A.S. (2004) "How school counselors could benefit from E-Government solutions", the case of paperwork, U.S. department of education office of education research and improvement educational resources information center, ERIC number: ET 478218.
9. -Study Glazer & Gyurak (2007) Sources of occupational stress among nurses in five countries, London the Executive. Time and Stress: Management. Program



