



**Tikrit Journal of Administration
and Economics Sciences**

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

ISSN: 1813-1719 (Print)



**The Role of Electronic Collaboration Technologies in Enhancing
Organizational Power/An Exploratory Study in the Presidency of the
Northern Technical University**

Lecturer: Adel Abdullah Aziz
Technical College of Management/Mosul
Northern Technical University
Adel.Abdullah@ntu.edu.iq

Assist. Lecturer: Modhar Hamed Saleh
Collage of Administration and Economics
University of Mosul
Modhar_Hamed@uomosul.edu.iq

Lecturer: Abdullah Abdulhaq Khmees
Collage of Administration and Economics
University of Mosul
Abdullah_Abdulhak@uomosul.edu.iq

Abstract:

The research aims to show the role of electronic collaboration technologies in enhancing organizational power among a sample represented (department manager, section responsible, unit responsible) in the Presidency of the Northern Technical University. A set of questions has been formulated that constitute the research problem, including the availability of electronic collaboration technologies in the researched organization. as (40) forms were distributed, and the data was analyzed using the (SPSS) program and the research hypotheses were tested. The conclusions reached by the research are the diversity of electronic collaboration technologies used by the administrative leaders in the organization in question, and the most commonly used technologies included e-mail and video conferences, and the research presented proposals including enhancing interest electronic collaboration technologies are among the most influential factors in enhancing organizational power in the research organization.

Keywords: Electronic Collaboration, Organizational Power, Electronic Collaboration Technologies.

دور تقنيات التعاون الإلكتروني في تعزيز القوة التنظيمية
دراسة استطلاعية في رئاسة الجامعة التقنية الشمالية

م. عبدالله عبدالحق خميس
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الموصل

م.م. مضر حامد صالح
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الموصل

م. عادل عبدالله عزيز
الكلية التقنية الإدارية/الموصل
الجامعة التقنية الشمالية

المستخلص:

يهدف البحث إلى بيان دور تقنيات التعاون الإلكتروني في تعزيز القوة التنظيمية لدى عينة تمثلت (مدير قسم، مسؤول شعبة، مسؤول وحدة) في رئاسة الجامعة التقنية الشمالية، حيث تم

صياغة مجموعة من التساؤلات التي تشكل مشكلة البحث ومنها مدى توفر تقنيات التعاون الإلكتروني في المنظمة المبحوثة، إذ تم توزيع (40) استمارة وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) واختبار فرضيات البحث، وتوصل البحث الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين التعاون الإلكتروني والقوة التنظيمية في المنظمة المبحوثة، ومن أهم الاستنتاجات التي توصل اليها البحث تنوع تقنيات التعاون الإلكتروني المستخدمة من قبل القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة، ومن التقنيات الأكثر استخداماً تضمنت البريد الإلكتروني والمؤتمرات الفيديوية، وقدم البحث مقترحات منها تعزيز الاهتمام بتقنيات التعاون الإلكتروني كونها من أكثر العوامل تأثيراً في تعزيز القوة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: التعاون الإلكتروني، القوة التنظيمية، تقنيات التعاون الإلكتروني.

المقدمة

إن التطورات الحاصلة في الثورة المعلوماتية من تطور في تقنية المعلومات والبرمجيات والاتصالات والشبكات، أدى الى تطور أسلوب العمل التعاوني التقليدي ليصبح تعاوناً إلكترونياً وتستخدم فيه العديد من التقنيات والأدوات، لكي تكون مصدراً لأداء أفضل الأعمال وتحقيق أهداف المنظمة المنشودة، كما تتمتع إدارة المنظمة بمجموعة متميزة من السلطات والإمكانات التي تكون كقوة مؤثرة ومستمدة من مصادر متعددة تستخدم في أداء مختلف المهام والأنشطة والوظائف الموكلة إليها وتسمى اصطلاحاً بمصادر القوة التنظيمية أو مصادر قوة الإدارة والتي تستخدم بالشكل السليم في أداء مختلف المهام والمسؤوليات. لذلك وجب ان تكون هناك قوة تؤثر في سلوك وتصرفات الفرد وتسمى بالقوة التنظيمية، والتي أصبحت من الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير في مجال السلوك التنظيمي، بالإضافة الى وجود تقنيات التعاون الإلكتروني وشبكة الانترنت التي أسهمت في تطوير تقنيات للمساعدة بإرسال واستقبال المعلومات عبر الانترنت، فضلاً عن استخدام تطبيقات الويب مثل البريد الإلكتروني والمؤتمرات الفيديوية وغيرها على اعتبار أنها من العناصر الرئيسية لنجاح المنظمة.

المحور الأول: منهجية البحث

أولاً. مشكلة البحث: يُعد التعاون الإلكتروني من أهم الموضوعات المعاصرة التي نالت عناية بالغة من المنظمات عموماً لما لها من دور فعال في دعم القوة التنظيمية، إذ أسهمت تقنيات التعاون الإلكتروني في رئاسة الجامعة التقنية الشمالية بإجراء الاجتماعات واللقاءات عن بُعد بين مدراء الأقسام ومسؤولي الشعب والوحدات الإدارية والفنية وباقي الموظفين، فضلاً عن التواصل إلكترونياً مع نظرائهم من مسؤولي الشعب والوحدات في تشكيلات الجامعة المختلفة في أماكن متباعدة جغرافياً بسبب انتشار جائحة كورونا وضرورة تحقيق التباعد الاجتماعي. لذلك يُمكن صياغة مجموعة من التساؤلات البحثية التي تشكل في مجملها مشكلة البحث وعلى النحو الآتي:

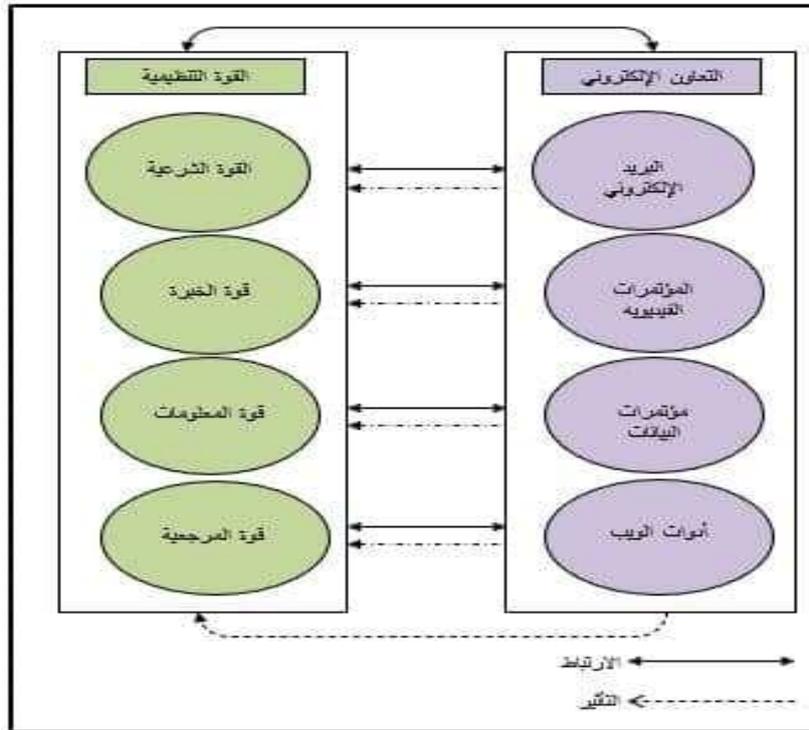
١. هل تتوفر تقنيات التعاون الإلكتروني في المنظمة المبحوثة؟
 ٢. هل يمتلك أفراد عينة البحث إدراك حول مصادر القوة التنظيمية في المنظمة المبحوثة؟
 ٣. هل هناك علاقة بين استخدام تقنيات التعاون الإلكتروني ومستوى القوة التنظيمية؟
 ٤. هل يوجد تأثير لتقنيات التعاون الإلكتروني على القوة التنظيمية في المنظمة المبحوثة؟
- ثانياً. أهمية البحث:** تتجلى أهمية البحث في مواكبة التطورات التقنية الحديثة من خلال توظيف تقنيات التعاون الإلكتروني في إنجاز المهام والأنشطة الوظيفية في المنظمة، فضلاً عن ذلك الاهتمام بالفرد باعتباره ضرورة للمنظمة، وهو ما يتطلب من القيادات الإدارية القيام بالتأثير في

سلوكيات الأفراد بشكل يؤدي الى تطوير قدراتهم عن طريق استخدام القوة الإيجابية من أجل تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.

ثالثاً. أهداف البحث:

١. تشخيص استخدام تقنيات التعاون الالكتروني في المنظمة المبحوثة.
 ٢. التعرف على مصادر القوة التنظيمية لدى القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة.
 ٣. معرفة دور استخدام تقنيات التعاون الالكتروني في تعزيز القوة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
- رابعاً. فرضيات البحث: اعتمد البحث على فرضيتين رئيسيتين وعلى النحو الآتي:
- الفرضية الرئيسية الأولى:** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التعاون الالكتروني والقوة التنظيمية، وتنبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:
١. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البريد الالكتروني والقوة التنظيمية.
 ٢. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المؤتمرات الفيديوية والقوة التنظيمية.
 ٣. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مؤتمرات البيانات والقوة التنظيمية.
 ٤. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أدوات الويب والقوة التنظيمية.
- الفرضية الرئيسية الثانية:** لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتعاون الالكتروني في القوة التنظيمية، وتنبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:
١. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للبريد الالكتروني في القوة التنظيمية.
 ٢. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمؤتمرات الفيديوية في القوة التنظيمية.
 ٣. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمؤتمرات البيانات في القوة التنظيمية.
 ٤. لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأدوات الويب في القوة التنظيمية.

خامساً. مخطط البحث الفرضي:



الشكل (١): مخطط البحث الفرضي

المصدر: إعداد الباحثين.

سادساً. أساليب جمع البيانات والمعلومات: اعتمد البحث في تغطية الإطار النظري بما تيسر من مصادر علمية عربية وأجنبية ذات صلة بموضوع البحث وصولاً لبناء الإطار العملي للبحث، إذ تم الاعتماد على استمارة الاستبانة بوصفها أداة رئيسة في جمع البيانات الميدانية، إذ روعي في صياغتها شمولها على متغيرات البحث المعتمدة وفرضياتها بالاستناد الى الجانب النظري، ولغرض قياس صدق الاستبانة وثباتها وشموليتها قام الباحثين بعرضها على مجموعة من السادة المحكمين(*) .

الجدول (1): وصف متغيرات البحث في الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	تسلسل الفقرات	عدد الفقرات	مصادر القياس
الأول	معلومات عامة	معلومات الأفراد المبحوثين	1-4	4	الباحثين
الثاني	التعاون الالكتروني	البريد الالكتروني	X1-X4	4	(Bajwa, et.al, 2004)
		المؤتمرات الفيديوية	X5-X8	4	(Turban, et.al, 2007)
		مؤتمرات البيانات	X9-X12	4	(أبو عرفة وآخرون، ٢٠١٠)
		أدوات الويب	X13-X16	4	
الثالث	القوة التنظيمية	القوة الشرعية	Y1-Y4	4	(السنوار، ٢٠١٨)
		قوة الخبرة	Y5-Y8	4	(صباح، ٢٠١٨)
		قوة المعلومات	Y9-Y12	4	(Sadq, 2019)
		قوة المرجعية	Y13-Y16	4	

المصدر: إعداد الباحثين في ضوء استمارة الاستبانة.

سابعاً. مجتمع البحث وعينته: تمثل ميدان البحث برئاسة الجامعة التقنية الشمالية في محافظة نينوى، إذ تم تحديد مجتمع البحث بالقيادات الإدارية والمتمثلة بـ (مدير قسم، مسؤول شعبة، مسؤول وحدة) والبالغ عددهم (75) بين مدير قسم ومسؤول شعبة ومسؤول وحدة، حيث تم اختيار عينة منهم وتوزيع (40) استمارة استبانة عليهم. ويوضح الجدول (٢) سمات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة.

الجدول (٢): سمات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة

المتغير	الفئة	العدد	%	المتغير	الفئة	العدد	%	
الجنس	ذكر	24	60%	العمر	20-30 سنة	5	12.5%	
		16	40%		31-40 سنة	13	32.5%	
	أنثى	المجموع	40		100%	41-50 سنة	13	32.5%
						51 سنة فأكثر	9	22.5%
						المجموع	40	100%

(*) السادة المحكمين الذين عُرضت عليهم استمارة الاستبانة:

- أ.د. سلطان احمد خليف/الجامعة التقنية الشمالية/الكلية التقنية الادارية/الموصل.
- أ.م.د. أحمد سليمان محمد الجرجري/الجامعة التقنية الشمالية/الكلية التقنية الادارية/الموصل.
- أ.م.د. نبال يونس محمد/الجامعة التقنية الشمالية/الكلية التقنية الادارية/الموصل.
- أ.م.د. حسان ثابت جاسم/جامعة الموصل/كلية الادارة والاقتصاد.
- أ.م.د. آلاء عبدالموجود عبدالجبار/جامعة الموصل/كلية الادارة والاقتصاد.
- أ.م.د. رغد محمد يحيى/جامعة الموصل/كلية الادارة والاقتصاد.

المتغير	الفئة	العدد	%	المتغير	الفئة	العدد	%
المؤهل العلمي	دبلوم	9	22.5%	المنصب الوظيفي	مدير قسم	9	22.5%
	بكالوريوس	10	25%		مسؤول شعبة	18	45%
	دبلوم عالي	3	7.5%		مسؤول وحدة	13	32.5%
	ماجستير	10	25%		المجموع	40	100%
	دكتوراه	8	20%				
المجموع	40	100%					

المصدر: إعداد الباحثين في ضوء استمارة الاستبانة.

ثامناً. حدود البحث: تمثلت حدود البحث مكانياً برئاسة الجامعة التقنية الشمالية في محافظة نينوى، أما حدود البحث زمنياً فقد امتدت للمدة (2021/11/11 لغاية 2022/1/16)، أما الحدود البشرية فتمثلت بعينة لعدد من القيادات الإدارية فيها.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً. **التعاون الإلكتروني:** قبل البدء بتحديد مفهوم التعاون الإلكتروني لابد من التطرق لمفهوم التعاون التقليدي، (التنسيق Coordination)، (الاتصال Communication)، (التعاون Cooperation)، إذ أن البادئة اللاتينية Co المشتركة بين جميع هذه المصطلحات، ومعناها (معاً) متصلة مع المصطلح اللاتيني Laborare لتشكل المصطلح Collaborative والذي يعني (التعاوني) (زكريا، 2011: 30). كما ذكر (Nemiro, et al., 2008: 1) التعاون بأنه العمل الجماعي لشخصين أو أكثر حيث يتم تنفيذ العمل بالإحساس بالهدف المشترك والتوجيه الذي يكون منتبهاً ومتجاوباً ومتكيفاً مع البيئة.

ان التعاون التقليدي الذي هو صفة العمل السابقة تحولت الى ما هو أهم من التواجد وكيفية تنظيم العمل، وذلك بفضل تطور تقنية المعلومات والاتصالات وتحول العمل التقليدي الى الكتلوني فبرز مصطلح (التعاون الإلكتروني)، والذي عرفه (Coleman, 2009: 1) بأنه عملية التواصل بين شخصين أو أكثر يتوسطهما الحاسوب يعملون سوياً للوصول الى هدف مشترك، إذ أن هؤلاء المشاركين ملتزمون ومتصلون ويعملون وفق سياق مشترك، مستخدمين موارد مشتركة ويدعم عملهم أدوات الكترونية مستندة على الويب. كما بيّن (Chebil, et al., 2012: 1) التعاون الإلكتروني بأنه التعاون بين عدة اشخاص في مهمة مشتركة مستخدمين بذلك التقنيات الإلكترونية. ثانياً. **مكونات التعاون الإلكتروني:** تجدر الإشارة هنا الى النظر بشمولية للتعاون الإلكتروني ومعرفة العناصر التي تعتبر بمثابة المحرك لها هو الأساس في معرفة المفهوم بشكل دقيق، وهناك ثلاثة مكونات للتعاون الإلكتروني وهي:

١. الأفراد: ان ما يمتلكه الأفراد من خزين ثقافي هو من أبرز عوامل نجاح العمل الإلكتروني، فالاجتماع وجهاً لوجه والممارسة التي تعكس كفاءة المجموعة تجسد السلوك التعاوني الإلكتروني المثمر (Bridge, et al., 2009: 15-19).

٢. العمليات: هي العمليات التعاونية، التي تتمثل بالهيكل التنظيمي المناسب الذي يساعد الأفراد على تنفيذ التعاون، فوحدة الاداء تتحول من الفرد الى الجماعة، وتشمل عمليات الحوكمة، وصنع القرار، وتطوير المهارات، والأعمال اللوجستية (Chen, et al., 2004: 81).

٣. التقنية: تساعد التقنية أو ما يُعرف بتقنيات المعلومات التعاونية في التقارب بين أفراد المنظمة الواحدة، وهي في تزايد مستمر ومنها مؤتمرات الفيديو، البريد الإلكتروني، الشبكات الاجتماعية وغيرها (Bajwa, et al., 2004: 60-90).
- ثالثاً. تقنيات التعاون الإلكتروني:** هنالك العديد من تقنيات التعاون الإلكتروني التي تم تسميتها بتقنيات المعلومات التعاونية (Collaborative Information Technology (CIT) وهي على النحو الآتي: (Bajwa, et al., 2004: 60-69):
١. البريد الإلكتروني: يتميز بسهولة الاستخدام وسرعة إرسال واستقبال البيانات، وانخفاض كلفته، والتواصل مع أكثر من عنوان في الوقت نفسه، كما لا يشترط وجود الشخص المستقبل بالوقت نفسه، بالإضافة إلى إمكانية إرسال ملفات من نوع فيديو وصوت وصور وكل هذا يتم من خلال عنوان خاص لكل شخص (Andy, 2006: 221). ويرى البعض أن هذه التقنية هي من أفضل خدمات الشبكة العنكبوتية، إذ يمكن من خلالها إرسال واستقبال الرسائل من أي مكان بالعالم وخلال ثواني معدودة وبسرعة رخيصة، ولهذا تتميز هذه التقنية عن باقي التقنيات كالهاتف والفاكس (أبو عرفة وآخرون، ٢٠١٠: ١٠١).
 ٢. المؤتمرات الفيديوية: محادثة بين شخصان أو أكثر في أماكن متباعدة، فضلاً عن الاتصال التزامني في المعلومات المرئية وكذلك المسموعة بين المشتركين، بالإضافة إلى أن المؤتمرات المرئية تسمح بالاشتراك بالوثائق المكتوبة والمرئية واستخدام الألواح البيضاء حيث يمكن للأشخاص المشاركين توضيح فكرتهم في اللوح البياني والتعليق عليها من قبل باقي المشاركين أثناء المؤتمر (حرز الله والضامن، ٢٠٠٨: ٣٨٢).
 ٣. مؤتمرات البيانات: تتحقق عادة باستخدام تقنية Net Meeting حيث يتشارك الأفراد لوحة واحدة على الشبكة تتيح لكل المستخدمين التعديل عليها، وتتضمن العروض التقديمية، اللوح الأبيض، تطبيقات المشاركة (Turban, et.al, 2007: 446).
 ٤. أدوات الويب: تتضمن العديد من التطبيقات ومن أهمها مجاميع الأخبار (News Group) والتي تشابه المنتديات التي تضم أشخاصاً متباعدين يجمعهم اهتمامات مشتركة، وهي مخصصة للنقاش وتبادل الأفكار والمعلومات (السالمي والدباغ، ٢٠٠٨: ٢٧٠). وخدمة الدردشة (Chating) التي تهدف إلى تبادل الأفكار والآراء عبر طرح الاستفسارات والأسئلة وتلقي الإجابات في الوقت نفسه، وهو ما يُعزز من سرعة وفاعلية حل المشكلة والاستفادة من معرفة جديدة (Hassan & Altatry, 2003: 94).
- رابعاً. مفهوم القوة التنظيمية:** تُعرف القوة التنظيمية بأنها المقدرة التي يتمتع بها المدير بالتأثير على الأفراد العاملين من أجل اتباع منهج تصرف معين عبر التفاعل الاجتماعي معهم (أحمد، ٢٠١٤: ٢٨). كما أنها قدرة التأثير التي يمتلكها الفرد أو المجموعة أو الوحدة في المنظمة والتي قد يتمكنون بواسطتها من تغيير سلوك الآخرين أو اتجاهاتهم بنجاح، وفق الواجهات التي تحقق أهداف وحداتهم التنظيمية رغم المقاومة التي يتعرضون لها (العبدالله، ٢٠١٥: ٢٣). ويُعرفها (Somoye, 2016: 567) بأنها الإمكانية أو القدرة التي يمتلكها الفرد بالتأثير على فرد آخر بحيث يتصرف وفقاً لتوجيهاته على الرغم من وجود التحديات التنظيمية. ويشير (الزبيدي، ٢٠١٧: ٣١٥) بأنها إمكانات يمتلكها الفرد قد تكون ضمنية أو ظاهرة يحاول من خلالها التأثير في سلوك الآخرين بغية تحقيق هدف معين، وذلك باستخدام أدوات أو وسائل متعددة

في محيط بيئة العمل. ويرى (حسون وعلي، ٢٠١٨: ١٢٠) بأنها القابلية التي تملكها جهة معينة (فرد أو مجموعة) تستعملها إتجاه جهة أخرى بقصد التأثير في سلوكها لفرض إرادتها الهادفة الى تحقيق أهدافها المرغوبة. ويرى (Alapo, 2018: 31) قدرة طرف معين على إحداث تغيير في تصرفات وسلوكيات طرف آخر في إطار السلطة الرسمية للمنظمة. في حين يُعرفها (الرميدي، ٢٠١٩: ٤٨٨) الطرق والآليات والقدرات التي يستخدمها الفرد لتوجيه الآخرين نحو تحقيق هدف معين. ويشير (Forouharfar, 2020: 5) المقدرّة على توجيه الموارد البشرية واستغلال موارد المنظمة الأخرى من أجل إنجاز هدف معين. اما (الدشت، ٢٠٢١: ١٧) حجم القوة ومقدار السلطة التي يتمتع بها أصحاب النفوذ والقرار للتأثير على الأفراد العاملين بحكم الموقع الوظيفي والصلاحيات المخولة استناداً لحجم المعلومات المتوفرة والخبرة اللازمة لتحقيق الفعالية العالية في أداء المهام وسير العمل.

خامساً. مصادر القوة التنظيمية: يُمكن تحديد مصادر القوة التنظيمية على النحو الآتي:

١. القوة الشرعية: تُعد القوة الشرعية من أقوى أنواع القوة في المنظمة، وتسمى بقوة المنصب أو المركز الوظيفي أو القوة الرسمية، كما ان الموظف يتمتع بها نتيجة لتقبله وظيفة رسمية في الهيكل الوظيفي للمنظمة (صباح، ٢٠١٨: ١٩). ان القوة الشرعية تعتمد على القواعد والقيم والتعليمات التي يطيعها الأفراد في المنظمة، ويستخدم المدير هذه القوة بحكم منصبه في المنظمة للتأثير على سلوك الآخرين، باعتبارهم مُلزمين على طاعته بحكم القوة الشرعية المتحصل عليها من المنصب الوظيفي (Ira & Bulut, 2018: 18) كما تُستمد القوة الشرعية من موقع المدير في المنظمة الذي يُعطيه الحق في إصدار الأوامر للآخرين لتنفيذ الأعمال الموكلة إليهم، ويستجيب الأفراد لهذا النوع من القوة ليس بسبب خوفهم من العقوبة أو طمعاً في المكافأة، ولكن بسبب اعتقادهم ان المدير يمتلك الصلاحية الكاملة لإصدار هذه الأوامر (عثمان، ٢٠١٧: ٤٩).

٢. قوة الخبرة: هي القدرة على التحكم في سلوك الأفراد الآخرين من خلال امتلاك المعرفة أو الخبرة أو الحكمة التي لا يتمتع بها الفرد الآخر ولكنه يحتاج إليها، إذ يُطيع الفرد المسؤول الذي يتمتع بسلطة خبيرة لان الأخير عادةً ما يعرف المزيد عما يجب عمله أو كيفية القيام به أكثر مما يعرفه الفرد، وان قوة الخبراء نسبية وليست مطلقة (الكنعاني وآخرون، ٢٠٢٠: ٩٢). كما انها المعرفة والمهارات والموهبة المتميزة التي يمتلكها المدير أو المسؤول في مجال العمل، والتي من خلالها يستجيب الأفراد العاملين له مما يجعله محل طاعة من قبل الآخرين في المنظمة (Sadq, 2019: 631).

٣. قوة المعلومات: تُعد هذه القوة سبباً هاماً في نجاح المنظمة، لقدرتها في السيطرة على تدفق وتفسير المعلومات التي تُعطى للأفراد العاملين، وان توفر المعلومات للمدير بالوقت والكلفة المناسبة تُسهم في نجاح عملية صنع القرار من حيث تشخيص المشكلة وجمع المعلومات عنها وتحديد البدائل وتقييمها واختيار البديل الأمثل لمواجهة المشكلات الحاصلة في بيئة عمل المنظمة (الدشت، ٢٠٢١: ٢٣). كما ان قوة المعلومات تعتبر من أهم التحديات التي تواجه القوة التنظيمية نتيجة التطورات التقنية الحالية التي تُسهم في جمع البيانات من مصادرها المختلفة (البيئة الداخلية والخارجية) ومعالجتها والحصول على المعلومات وإمكانية تخزينها واسترجاعها عند الحاجة إليها، لذلك أصبحت المعلومات متوفرة ومتاحة لجميع الأفراد من أجل إنجاز المهام والأنشطة بفاعلية وكفاءة وبالشكل الذي ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المنظمة (صباح، ٢٠١٨: ٢٠).

٤. قوة المرجعية: تتمثل هذه القوة بقدرة المدير على التأثير في الأفراد العاملين من خلال احترامهم وتقديرهم له، وإعجابهم بشخصيته وتقديرهم لخبرته وقدراته (الرميدي، ٢٠١٩: ٤٨٩). وتستند هذه القوة الى الصفات الشخصية للمدير وتأثر الأفراد الآخرين به، وهو ما يجعله محل تميز واحترام من طرف الأفراد وانجذابهم له، وان مصدر هذه القوة لدى المدير الى الكاريزما التي يتمتع بها (Ramos, et al., 2019: 3). وان القوة المرجعية تأتي جراء حب واحترام من حولك، وتستند هذه القوة على حقيقة ان الأفراد العاملين يسعون يكونوا مثلك، وتتمثل بالثقة والامثال والولاء والالتزام من قبل الأفراد العاملين للمدير، لذلك فان تأثيره على الأفراد العاملين يكون كبيراً وفاعلاً لما يتمتع من أهمية يُعطيها لنفسه ويكتسبها من خلال الأفراد العاملين (الطائي ومصباح، ٢٠١٨: ١٤١).

المحور الثالث: الإطار الميداني للبحث

أولاً. وصف متغيرات البحث وتشخيصها:

١. وصف متغير التعاون الالكتروني:

أ. البريد الالكتروني: تشير معطيات الجدول (٣) الى الاتجاه المرتفع جداً لاتفاق عينة البحث عن بُعد البريد الالكتروني عبر مؤشرات (X1-X4) اذ تجاوزت نسبة الاتفاق حاجز الخمسة وسبعون بالمئة وبنسبة (77%)، في حين تجاوزت نسبة عدم الاتفاق حاجز الخمسة بالمئة وبنسبة (6%)، وهذا يؤكد على أهمية استخدام البريد الالكتروني في اتمام المهام والأنشطة الإدارية اليومية وبوسط حسابي قدره (4.09) وانحراف معياري قدره (0.881).

ب. المؤتمرات الفيديوية: تشير معطيات الجدول (٣) الى الاتجاه المرتفع لاتفاق عينة البحث عن بُعد المؤتمرات الفيديوية عبر مؤشرات (X5-X8) وقد تجاوزت نسبة الاتفاق حاجز السبعين بالمئة وبنسبة (71%)، في حين لم تتجاوز نسبة عدم الاتفاق حاجز السبعة بالمئة (7%)، وهذا ما يؤكد على أهمية استخدام تقنية المؤتمرات الفيديوية لإجراء الاجتماعات عن بُعد مع المدراء والموظفين المتواجدين في أماكن متباعدة وخاصة في أوقات الازمات كما هو الحال اليوم ومتطلبات التباعد الاجتماعي في ظل انتشار جائحة كورونا وبوسط حسابي قدره (3.83) وانحراف معياري قدره (0.837).

ج. مؤتمرات البيانات: نلاحظ من النتائج الظاهرة في الجدول (٣) ان اتجاه اتفاق عينة البحث عن بُعد مؤتمرات البيانات عبر مؤشرات (X9-X12) كانت مرتفعة، وقد وصلت نسبة الاتفاق الى ما يقارب الستين بالمئة وبنسبة (59%)، بينما كانت نسبة عدم الاتفاق (16%). وهذا يؤكد على الأهمية المتوسطة لاستخدام مؤتمرات البيانات في عرض ومشاركة الملفات وبوسط حسابي قدره (3.58) وانحراف معياري قدره (1.024).

د. أدوات الويب: بعد الاطلاع على نتائج الجدول (٣) نلاحظ درجة الاتفاق المرتفعة لعينة البحث عن بُعد أدوات التعاون عبر الويب من خلال مؤشرات (X13-X16) وقد تجاوزت نسبة الاتفاق حاجز الستين بالمئة وبنسبة (63%)، في حين لم تصل نسبة عدم الاتفاق الى حاجز العشرة بالمئة وبنسبة (9%). وتؤكد لنا هذه الأرقام الأهمية النسبية للأدوات التعاونية عبر الانترنت كمجاميع الحوار والدرشة والمجاميع الخاصة بالعمل عبر وسائل التواصل الاجتماعي، والتي أصبحت سمة مميزة لعالمنا اليوم وجاءت هذه النتائج بوسط حسابي وانحراف معياري مقدارهم (3.68) و(0.867) على التوالي.

الجدول (٣): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية
لمتغير التعاون الالكتروني

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية										المؤشر	لمتغير		
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة					
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت				
0.667	4.38	0	0	0	0	10	4	43	17	48	19	X1	البريد الالكتروني		
0.928	4.10	0	0	8	3	15	6	38	15	40	16	X2			
1.011	3.95	0	0	13	5	15	6	38	15	35	14	X3			
0.917	3.93	3	1	0	0	30	12	38	15	30	12	X4			
0.881	4.09	6				17				77				المؤشر الكلي	
0.911	3.80	3	1	5	2	23	9	50	20	20	8	X5	مؤتمرات فيديوية		
0.768	3.98	0	0	3	1	23	9	50	20	25	10	X6			
0.853	3.80	0	0	8	3	25	10	48	19	20	8	X7			
0.816	3.73	0	0	10	4	20	8	58	23	13	5	X8			
0.837	3.83	7				22				71				المؤشر الكلي	
0.966	3.88	0	0	13	5	15	6	45	18	28	11	X9	مؤتمرات بيانات		
1.081	3.40	5	2	15	6	30	12	35	14	15	6	X10			
1.128	3.40	8	3	13	5	28	11	38	15	15	6	X11			
0.921	3.65	3	1	8	3	28	11	48	19	15	6	X12			
1.024	3.58	16				25				59				المؤشر الكلي	
0.723	3.88	0	0	5	2	18	7	63	25	15	6	X13	أدوات الويب		
0.982	3.60	5	2	5	2	30	12	45	18	15	6	X14			
0.932	3.45	3	1	13	5	33	13	43	17	10	4	X15			
0.832	3.78	0	0	5	2	33	13	43	17	20	8	X16			
0.867	3.68	9				28				63				المؤشر الكلي	
0.902	3.79	9				23				68				المؤشر الكلي	

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية

خلاصة وصف متغير التعاون الالكتروني: تشير نتائج التحليل والمبينة في الجدول (٣) الى اتفاق عينة البحث بدرجة مرتفعة عن متغير التعاون الالكتروني وبأبعاده الأربعة (التقنيات) المذكورة انفاً ومن خلال مؤشراتهِ (X1-X16)، إذ اقتربت نسبة الاتفاق من حاجز السبعين بالمئة وبنسبة (68%)، في حين لم تصل نسبة عدم الاتفاق الى حاجز العشرة بالمئة وبنسبة (9%). وتؤكد لنا هذه الارقام الأهمية النسبية لتقنيات التعاون الالكتروني الأربعة في إتمام العمل الإداري بالوجه الأمثل ودورها في تعزيز القوة التنظيمية وقد جاءت هذه النتائج بوسط حسابي وانحراف معياري مقدارهم (3.79) و(0.902) على التوالي.

٢. وصف متغير القوة التنظيمية:

أ. القوة الشرعية: تشير معطيات الجدول (٤) الى الاتجاه المرتفع لاتفاق عينة البحث عن بُعد القوة الشرعية عبر مؤشراتهِ (Y1-Y4) إذ تجاوزت نسبة الاتفاق حاجز الخمسة وسبعون بالمئة وبنسبة (76%)، في حين لم تصل نسبة عدم الاتفاق الى حاجز العشرة بالمئة وبنسبة (9%)، وهذا يؤكد على أهمية الصفة الشرعية للمدير ومتخذي القرار ودورها في تعزيز قوتهم في المنظمة واتمام المهام والأنشطة الإدارية اليومية المطلوبة من العاملين وبوسط حسابي قدره (3.88) وانحراف معياري قدره (0.943).

ب. قوة الخبرة: تشير معطيات الجدول (٤) الى الاتجاه المرتفع لاتفاق عينة البحث عن بُعد قوة الخبرة عبر مؤشرات (Y5-Y8) وقد قاربت نسبة الاتفاق حاجز الثمانين بالمئة وبنسبة (78%)، في حين لم تتجاوز نسبة عدم الاتفاق حاجز الستة بالمئة (6%)، وهذا ما يؤكد على أهمية ما يمتلكه المدير ومتخذي القرار من خبرة ودورها في تعزيز قوته ومكانته في المنظمة وبوسط حسابي قدره (4.06) وانحراف معياري قدره (0.885).

ج. قوة المعلومات: نلاحظ من النتائج الظاهرة في الجدول (٤) ان اتجاه اتفاق عينة البحث عن بُعد قوة المعلومات وعبر مؤشرات (Y9-Y12) كانت مرتفعة، وقد تجاوزت نسبة الاتفاق حاجز السبعين بالمئة وبنسبة (73%)، بينما بلغت نسبة عدم الاتفاق الستة بالمئة (6%). وهذا يؤكد على الأهمية النسبية للمعلومات التي يمتلكها المدير ومتخذ القرار ودورها في تعزيز وتحسين القوة التنظيمية وبوسط حسابي قدره (3.94) وانحراف معياري قدره (0.922).

د. قوة المرجعية: بعد الاطلاع على نتائج الجدول (٤) نلاحظ درجة الاتفاق المرتفعة جداً لعينة البحث عن بُعد قوة المرجعية من خلال مؤشرات (Y13-Y16) وقد قاربت نسبة الاتفاق حاجز الخمسة وثمانون بالمئة وبنسبة (84%)، في حين لم تتعدى نسبة عدم الاتفاق حاجز الثلاثة بالمئة (3%). وتؤكد لنا هذه الأرقام الأهمية النسبية لقوة المرجعية في إتمام المهام الإدارية وتعزيز القوة التنظيمية وجاءت هذه النتائج بوسط حسابي وانحراف معياري مقدارهم (4.22) و(0.802) على التوالي.

الجدول (٤): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير القوة التنظيمية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية										المؤشر	المتغير	
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
0.939	3.80	5	2	3	1	25	10	45	18	23	9	Y1	القوة الشرعية	
0.954	3.75	5	2	5	2	15	6	60	24	15	6	Y2		
0.959	3.95	3	1	8	3	10	4	53	21	28	11	Y3		
0.920	4.03	3	1	5	2	10	4	53	21	30	12	Y4		
0.943	3.88	9				15				76				المؤشر الكلي
0.758	4.30	0	0	3	1	10	4	43	17	45	18	Y5	قوة الخبرة	
0.859	3.93	0	0	8	3	18	7	50	20	25	10	Y6		
0.862	4.03	0	0	5	2	20	8	43	17	33	13	Y7		
1.062	4.00	5	2	3	1	18	7	38	15	38	15	Y8		
0.885	4.06	6				16				78				المؤشر الكلي
0.947	4.03	3	1	3	1	20	8	40	16	35	14	Y9	قوة المعلومات	
0.954	3.75	3	1	3	1	38	15	33	13	25	10	Y10		
0.921	3.85	3	1	5	2	20	8	50	20	23	9	Y11		
0.864	4.15	0	0	8	3	7.5	3	48	19	38	15	Y12		
0.922	3.94	6				21				73				المؤشر الكلي
0.730	4.33	0	0	0	0	15	6	38	15	48	19	Y13	قوة المرجعية	
0.687	4.30	0	0	0	0	13	5	45	18	43	17	Y14		
0.888	4.08	0	0	8	3	13	5	45	18	35	14	Y15		
0.903	4.18	3	1	3	1	10	4	45	18	40	16	Y16		
0.802	4.22	3				13				84				المؤشر الكلي
0.888	4.03	6				16				78				المؤشر الكلي

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية.

خلاصة وصف متغير القوة التنظيمية: تشير نتائج التحليل والمبينة في الجدول (٤) الى اتفاق عينة البحث بدرجة مرتفعة عن متغير القوة التنظيمية وبأبعاده الأربعة (المصادر) المذكورة انفاً ومن خلال مؤشرات (Y1-Y16)، اذ اقتربت نسبة الاتفاق من حاجز الثمانين بالمئة وبنسبة (78%)، في حين لم تتعدى نسبة عدم الاتفاق حاجز السنة بالمئة (6%). وتؤكد لنا هذه الارقام الأهمية النسبية لمتغير القوة التنظيمية بأبعاده الأربعة في إتمام العمل الإداري بالوجه الأمثل الذي يُحقق الأهداف التنظيمية وقد جاءت هذه النتائج بوسط حسابي وانحراف معياري مقدارهم (4.03) و(0.888) على التوالي.

ثانياً عرض نتائج تحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث:

١. **عرض علاقة الارتباط بين التعاون الالكتروني والقوة التنظيمية على المستوى الكلي:** تشير معطيات التحليل المبينة في الجدول رقم (٥) الى وجود علاقة ارتباط معنوية جيدة بين متغير التعاون الالكتروني و متغير القوة التنظيمية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.890) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذه النتيجة سيتم رفض فرضية العدم (الفرضية الرئيسية الأولى) والتي تنص (لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين التعاون الالكتروني والقوة التنظيمية) وقبول الفرضية البديلة.

٢. **عرض علاقة الارتباط بين التعاون الالكتروني والقوة التنظيمية على المستوى الجزئي:** تشير معطيات التحليل المبينة في الجدول رقم (٥) الى وجود علاقة ارتباط معنوية جيدة بين تقنيات التعاون الالكتروني الأربعة (البريد الالكتروني، المؤتمرات الفيديوية، مؤتمرات البيانات، أدوات الويب) كأبعاد فرعية مع متغير القوة التنظيمية، إذ بلغت قيم الارتباط (0.728) (0.644) (0.834) (0.782) على التوالي عند مستوى معنوية (0.05) وبهذه النتيجة سيتم رفض جميع الفرضيات الفرعية المنبثقة عن (الفرضية الرئيسية الأولى) وقبول الفرضيات الفرعية البديلة.

الجدول (٥): علاقات الارتباط بين تقنيات التعاون الالكتروني والقوة التنظيمية على المستوى الكلي والجزئي

القوة التنظيمية	المتغير المعتمد المتغيرات المستقلة
0.890**	تقنيات التعاون الالكتروني
0.728**	البريد الالكتروني
0.644**	المؤتمرات الفيديوية
0.834**	مؤتمرات البيانات
0.782**	أدوات الويب

N= 40 P<=0.05

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية.

٣. **عرض تأثير تقنيات التعاون الالكتروني في القوة التنظيمية على المستوى الكلي:** تشير معطيات التحليل المبينة في الجدول (٦) وجود تأثير معنوي على المستوى الكلي للمتغير المستقل التعاون الالكتروني في متغير القوة التنظيمية كمتغير معتمد، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (144.229) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.10) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,38) فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.79) وهذا يعني ان التعاون الالكتروني قد أسهم وفسر (79%) من الاختلافات الحاصلة في القوة التنظيمية، ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار (T)

تبين ان قيمة (T) المحسوبة بلغت (12.010) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذه النتيجة سيتم رفض فرضية العدم (الفرضية الرئيسية الثانية) والتي تنص (لا يوجد تأثير معنوي للتعاون الالكتروني في القوة التنظيمية) وقبول الفرضية البديلة. الجدول (٦): تأثير التعاون الالكتروني في القوة التنظيمية على المستوى الكلي

القوة التنظيمية					المتغير المعتمد	
F		R ²	T		β	
الجدولية	المحسوبة		الجدولية	المحسوبة	β ₁	β ₀
4.10	144.229	0.79	1.684	12.010	0.767	1.117

N= 40 P<=0.05 df= (1,38)

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية.

٤. عرض تأثير تقنيات التعاون الالكتروني في القوة التنظيمية على المستوى الجزئي: تشير معطيات التحليل المبينة في الجدول (7) الى وجود تأثيرات معنوية على المستوى الجزئي لجميع الأبعاد الفرعية (التقنيات) للتعاون الالكتروني كمتغيرات مستقلة على متغير القوة التنظيمية كمتغير معتمد، حيث ظهرت قيمة (F) المحسوبة (141.215) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.64) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (4,35) ويعزز ذلك قيمة معامل التحديد (R²) البالغة (0.94) وهذا يعني ان تقنيات التعاون الالكتروني قد فسرت (94%) من الاختلافات الحاصلة في القوة التنظيمية وهي نسبة مرتفعة. ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار قيم (T) تبين ان تقنيات التعاون الالكتروني الأربعة (البريد الالكتروني، المؤتمرات الفيديوية، مؤتمرات البيانات، أدوات الويب) تؤثر على القوة التنظيمية، إذ بلغت قيمها (2.555) (3.448) (13.285) (7.743) على التوالي وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05)، وبالتالي سيتم رفض جميع الفرضيات الفرعية المنبثقة عن (الفرضية الرئيسية الثانية) وقبول الفرضيات الفرعية البديلة.

الجدول (٧): تأثير تقنيات التعاون الالكتروني في القوة التنظيمية على المستوى الجزئي

القوة التنظيمية					المتغير المعتمد		
F		R ²	T		β		
الجدولية	المحسوبة		الجدولية	المحسوبة	β ₁	β ₀	
2.64	141.215	0.94	1.684	2.555	0.152	1.160	تقنيات التعاون الالكتروني
				3.448	0.210		
				13.285	0.491		
				7.743	0.309		

N= 40 P<= 0.05 df= (4.35)

المصدر: إعداد الباحثين بالاستناد الى نتائج الحاسبة الالكترونية.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً. الاستنتاجات:

١. وجود علاقة ارتباط معنوية بين التعاون الالكتروني والقوة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
٢. وجود تأثيرات معنوية لتقنيات التعاون الالكتروني في القوة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
٣. توظيف تقنيات التعاون الالكتروني في تعزيز القوة التنظيمية يتطلب دعماً من الإدارة العليا عبر توفير الإمكانيات الضرورية وكل ماله علاقة بتطبيق التعاون الالكتروني.
٤. تنوع تقنيات التعاون الالكتروني المستخدمة من قبل القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة، ومن التقنيات الأكثر استخداماً تضمنت البريد الالكتروني والمؤتمرات الفيديوية.
٥. تمتلك القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة قوة تنظيمية للعمل، وخصوصاً عندما يتم اعتماد الكفاءة والمؤهل العلمي وبأعمار ذات قدرة إنتاجية تتبادل المعلومات والخبرة.
٦. إدراك القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة أهمية القوة التنظيمية لانعكاسها المباشر على إنجاز المهام والوظائف، وبالشكل الذي يعكس على تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية.

ثانياً. المقترحات:

١. ضرورة اهتمام إدارة المنظمة المبحوثة باستثمار تقنيات التعاون الالكتروني نظراً لما تقدمه من منافع والمتمثلة بالدقة والسرعة في إنجاز الأنشطة والمهام وتحسين مستوى جودة العمل.
٢. استخدام مصادر القوة التنظيمية بشكل فعال من قبل القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة، لغرض تحقيق مستوى متميز من الأداء التنظيمي، وتكوين التوافق بين إمكانيات وذكاء وقدرات الأفراد عبر تقنيات التعاون الالكتروني.
٣. تعزيز الاهتمام بتقنيات التعاون الالكتروني كونها من أكثر العوامل تأثيراً في تعزيز القوة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
٤. التركيز على تعدد وتنوع مصادر القوة التنظيمية، وعدم اقتصرها على مصدر واحد للتأثير في سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في المنظمة المبحوثة.

المصادر

أولاً. المصادر العربية:

١. أبو عرفة، عدنان، وحمد، عبد الباعث، وعامر، ايهاب، ٢٠١٠، مقدمة في تقنية المعلومات، الطبعة الأولى، دار الجريب للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٢. أحمد، حميد أنور، ٢٠١٤، تحليل العلاقة بين القوة التنظيمية واستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي/دراسة استطلاعية على عينة من موظفي رئاسة جامعة تكريت، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (٤)، العدد (١)، جامعة كركوك، العراق، ص ٢١-٥٣.
٣. حرز الله، نائل، والضامن، ديما، ٢٠٠٨، الوسائط المتعددة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٤. حسون، احسان محسن وعلي، نزار محمد، ٢٠١٨، القوة التنظيمية ودورها في تعزيز الميزة التنافسية/ دراسة تحليلية لأراء المدراء العاملين في جامعة نوروز الأهلية، مجلة العلوم الإدارية العراقية، المجلد (٢)، العدد (٢)، جامعة كربلاء، العراق، ص ١١٥-١٣٧.
٥. الدشت، نرمين هاني عبدالفتاح، ٢٠٢١، أثر القوة التنظيمية في تحقيق التطوير التنظيمي من وجهة نظر شاغلي الوظائف الإشرافية في وزارة الداخلية والأمن الوطني-الشق المدني بقطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة.

٦. الرميدي، بسام سمير، ٢٠١٩، الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين القوة التنظيمية والسمعة التنظيمية/ دراسة تطبيقية على شركات السياحة المصرية، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد (٧)، العدد (١١)، الجزائر، ص ٤٨٤-٥٠٧.
٧. الزبيدي، سحر عناوي رهيو، ٢٠١٧، القوة التنظيمية ودورها في تحقيق التوافق المهني لدى عينة من مدراء ومسؤولي الأقسام والشعب في كليات جامعة القادسية، مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (١٤)، العدد (٣)، جامعة الكوفة، العراق، ص ٣١٠-٣٤١.
٨. زكريا، سيف خالد عبد العزيز، ٢٠١١، تقانات التعاون الإلكتروني ودورها في بناء فرق العمل الافتراضية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
٩. السالمي، علاء عبد الرزاق، والدباغ، رياض حامد، ٢٠٠٨، أتمتة المكاتب المعرفية، الطبعة الأولى، دار وائل للتوزيع والنشر، عمان، الأردن.
١٠. السنوار، عبير توفيق، ٢٠١٨، علاقة القوة التنظيمية بالإبداع الإداري/ دراسة ميدانية على مديري المدارس الحكومية في المحافظات الجنوبية في فلسطين، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر-غزة.
١١. صباح، ماجدة ماجد مصباح، ٢٠١٨، أثر القوة التنظيمية على تعزيز التطوير التنظيمي في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر-غزة.
١٢. الطائي، علي حسون ومصحب، محسن رشيد، ٢٠١٨، العلاقة بين ممارسات القوة وسلوكيات القيادة الأخلاقية/ بحث ميداني في جامعة بغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (٤١)، العدد (١١٦)، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، ص ١٣٤-١٥٥.
١٣. العبدالله، أحمد حمود، ٢٠١٥، مصادر القوة التنظيمية وأثرها على ضغوط العمل/ دراسة ميدانية على العاملين في وزارتي الشؤون الاجتماعية والعمل، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.
١٤. عثمان، عثمان اسماعيل، ٢٠١٧، الدور الوسيط للقوة التنظيمية في العلاقة بين تفويض السلطة والابداع الإداري/ دراسة على عينة من المصارف السودانية، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
١٥. الكنعاني، مصطفى كامل يوسف ومحمد، عبدالرحمن كريم ونصيف، سعد صبار، ٢٠٢٠، دور المسار الوظيفي في تعزيز القوة التنظيمية/ دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في سامراء، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (١٦)، العدد (٤٩) الجزء الثاني، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، العراق، ص ٨٥-١٠١.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Alapo, Remi, 2018, Organizational Power Politics and Leadership Experiences on the View and Use of Power in Organizations, Management Studies Journal, Vol.6, No.1, University of Phoenix, Arizona, USA, PP: 30-36.
2. Andy. B. Mromey, 2006, International Communication, Informatic Journal, press 10. vol. 7, no3, pp: 217-256.

3. Bajwa, S., Lewis, F.L., and Pervan, G., 2004, An Empirical Assessment of the Adoption and Use of Collaboration Information Technology in the US, TheIFIPTC8/WG8. 3International Conference, pp: 59-70.
4. Bridge, Gary; Pond, Randy; Christie, Blair and Ricci, Ron, 2009, Creating a Collaborative Enterprise, Cisco Systems Inc., USA.
5. Chebil, Raoudha, Chaari, Wided Lejouad, Cerri Stefano A., 2012, Performance Evaluation of E-Collaboration.
6. Chen, Jason C.H.; Volk, Laura and Lin, Binshan, 2004, Virtual Collaboration in the Workplace, Issues in Information Systems, Vol. V, No.1, PP. 79-92.
7. Coleman, David, 2009, 42 Rules for Successful Collaboration, Super Star Press.
8. Forouharfar, Amir, 2020, The Anatomy and Ontology of Organizational Power as a Fractal Metaphor: A Philosophical Approach, Journal Cogent Business & Management, Vol.7, Department of Public Administration, University of Sistan and Baluchestan, Iran, PP: 1-21.
9. Hassan A. and AL tattry. A, 2003, Issues and Motivations surroundin Internet Use in Kuwait, Arab Journal of Administrative Sciences, Vol10, No.1,93-107.
10. Ira, Nejat & Bulut, Seval, 2018, Organizational Power Resources and Psychological Capital Relations in Schools, International Online Journal of Primary Education, Vol.7, Issue.2, Education Faculty, Canakkale, Turkey, PP: 17-25.
11. Nemiro, Jill; Beyerlein, Michael; Bradley, Lori and Beyerlein,Susan, 2008, The handbook of high-performance virtual teams: a toolkit for collaborating across boundaries, Jossey-Bass, USA.
12. Ramos, Valentina. & Crespo, Antonio Franco. & Perez, Lien Gonzalez. & Guerra, Yasel., 2019, Analysis of Organizational Power Networks through a Holistic Approach using Consensus Strategies, Heliyon Journal, Vol.5, Department of Education Administration, Faculty of Education Sciences, Western University, PP: 1-23.
13. Sadq, Zana Majed, 2019, The Relationship between Organizational Power and Job Involvement and their Impact on Achieving Strategic Objectives (An Empirical Study of Private Hospitals Managers. Perspectives in Erbil City, Kurdistan Region of Iraq, International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, Vol.6, Issue.5, Department of Legal Administration, Collage of Business and Economics, Lebanese – French University, Kurdistan Region, Iraq, PP: 627-637.
14. Somoye, Kehinde Gbolahan, 2016, The Effects of Power and Politics in Modern Organizations and its Impact on Workers. Productivity, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol.6, No.11, Department of Business Administration, Near East University, Turkey, PP: 566-574.
15. Turban, Efraim, Aronson, Jay E., penLiang, Ting, sharda, Ramesh, 2007, Decision support and Business Intelligence System, 8th ed. p. cm.