

تاريخ القبول: 2020/06/03

تاريخ الإرسال: 2019/10/01

تاريخ النشر: 2020/09/20

نحو تفعيل التطوير التنظيمي من خلال تطبيق الإدارة الإلكترونية  
بمنظمات الأعمال الجزائرية- دراسة ميدانية بالمحافظة السامية لتطوير  
السهوب (H.C.D.S) بالجلفة-

**Towards the activation of organizational  
development through the application of electronic  
management in the Algerian business organizations  
-Case Study High Commissariat for the  
Development of the Steppe (H.C.D.S) in Djelfa-**

عامر بوعكاز<sup>1</sup>، محمد كسنة<sup>2</sup>جامعة زيان عاشور (الجلفة)، [a.bouakaz@mail.univ-djelfa.dz](mailto:a.bouakaz@mail.univ-djelfa.dz)جامعة زيان عاشور (الجلفة)، [ksenna.mouh@yahoo.fr](mailto:ksenna.mouh@yahoo.fr)

### المخلص:

هدفت الدراسة إلى إبراز دور الإدارة الإلكترونية باعتبارها مصدرا مهما وذو كفاءة في تفعيل التطوير التنظيمي في مقر المحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة. وقد انطلق الباحثان من مشكلة تنفرح بدورها إلى تساؤلات فرعية، ولتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى حل للإشكالية العامة وتساؤلاتها تم استخدام استبانة تحتوي على (26 فقرة) كأداة أساسية لجمع المعلومات، وقد وزعت على 90 موظفا من أصل 412 موظف، أي ما نسبته (21.84%)، تم اختيارهم عشوائيا من المجتمع المدروس، وبعد المعالجة الإحصائية بالاعتماد على برنامج الـ (spss v21) توصلنا إلى وجود أثر إيجابي للإدارة الإلكترونية على التطوير التنظيمي. وبناء على النتائج المتوصل إليها تم الخروج بمجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الالكترونية، التطوير التنظيمي، المحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة

### Abstract:

This study aimed to appear the role of electronic management considering as a important and qualified source in activation the organizational development at the High Commissariat for the Development of the Steppe (H.C.D.S) in Djelfa. The researchers began from Problem expressed by a number of Sub-questions, and They used a Questionnaire that included (26 Paragraphs) As tool for gathering Information to achieve the Objectives and answer the questions, it was distributed to (90 employees) of (540) from the the High Commissariat for the Development of the Steppe in Djelfa, equivalent (21.84%) approximately were randomly selected from the studied Community. After using of (SPSS v21) the Existence of Statistical relationship and a Positive effect of electronic management on the organizational development was confirmed Based on these Results some of recommendations which serve the Objectives of research was made.

**Keywords:** Electronic management; Organizational development; High Commissariat for the Development of the Steppe in Djelfa.

المؤلف المرسل: عامر بوعكاز، الإيميل: [a.bouakaz@mail.univ-djelfa.dz](mailto:a.bouakaz@mail.univ-djelfa.dz)

### 1. مقدمة:

شهد العالم في الحقبة الأخيرة تطورات سريعة مست جل المجالات، ولعل من أبرزها مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وما صاحبها من ظهور لمفاهيم عديدة وجديدة أبرزها مفهوم الإدارة الالكترونية، التي أصبح التحول نحوها ضرورة ملحة وحتمية لا مفر منها لجميع المنظمات في الجزائر، لتتمكن من مواكبة هذه التغيرات والتطورات الحاصلة من جهة؛ ونظرا لما تمتاز به الإدارة الالكترونية من

دقة وسرعة في إنجاز الأعمال وسهولة تبادل المعلومات ووفرتها لحل مختلف المشاكل التي تواجه المنظمة من جهة أخرى.

وبالتالي يمكن القول بأن تطبيق الإدارة الالكترونية بمنظمات الأعمال يجعل منها إدارة تسعى نحو التغيير للأفضل والتجديد ولا تتمسك بالقديم المؤلف وذلك من خلال إتباع سياسة التطوير التنظيمي الذي يقوم عليه العمل الإداري باعتباره قضية أساسية وهدف محوري لكثير من المنظمات التي جعلت منه مشروعاً لاستمراريتها ودعم نموها وبقائها وأداة أساسية تكفل لها القدرة الدائمة على مواكبة التطورات الحاصلة في بيئتها.

### إشكالية الدراسة

بناء على ما سبق نطرح الإشكالية التالية: ما أثر تطبيق الإدارة الالكترونية على تفعيل التطوير التنظيمي بالمحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة؟

### التساؤلات الفرعية

- ما لمقصود بكل من الإدارة الالكترونية والتطوير التنظيمي؟ وما أهميتهما؟
- ما علاقة الإدارة الالكترونية بالتطوير التنظيمي؟

### فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية: تنص هذه الفرضية بصيغتها العدمية على ما يلي:
  - $H_0$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنغير الإدارة الالكترونية على التطوير التنظيمي عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- الفرضيات الفرعية: تنص هذه الفرضيات بصيغتها العدمية على ما يلي:
  - $H_{01}$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعناد الحاسوب على التطوير التنظيمي عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
  - $H_{02}$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر البرمجيات على التطوير

التنظيمي عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .

•  $H_{03}$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشبكات على التطوير التنظيمي

عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .

•  $H_{04}$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعنصر البشري على التطوير

التنظيمي عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .

**أهداف الدراسة:** تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق الإدارة الالكترونية على فاعلية التطوير التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، ومعرفة أهمية كل منهما في المؤسسة.

**منهجية الدراسة:** تم الاعتماد على المنهج الاستقرائي باستخدام الأسلوب الوصفي التحليلي من خلال تحليل المفاهيم الخاصة بالإدارة الالكترونية والتطوير التنظيمي، بالإضافة إلى الاعتماد على منهج دراسة حالة حيث تم تصميم استبيان وتحليل نتائجه من خلال الاعتماد على الأسلوب الإحصائي spss لاختبار الفرضيات.

## 2. الإطار المفاهيمي للإدارة الالكترونية

### 1.2 تعريف الإدارة الالكترونية

يعد مصطلح الإدارة الالكترونية من المفاهيم التي اختلف فيها الكثير من الباحثين، وذلك راجع إلى حدوثها وتعدد أبعادها، فهناك من يعرفها على أنها: "منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة في منظمات عصر العولمة والتغيير"<sup>1</sup>.

### 2.2 عناصر الإدارة الإلكترونية

تتكون الإدارة الإلكترونية من أربعة عناصر أساسية يمكن إيجازها في<sup>2</sup>:

- **عتاد الحاسوب:** تتمثل في أجهزة الحاسوب وملحقاتها (ماسح ضوئي، طابعة...)

- البرمجيات والشبكات: البرمجيات هي مجموعة برامج المستخدمة لتشغيل جهاز الحاسوب والاستفادة من إمكانياته المختلفة، بينما الشبكات فهي الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات الإنترنت، الإكسترنات، وشبكة الإنترنت؛
- صناع المعرفة (المورد البشري): العنصر الأهم في منظومة الإدارة الإلكترونية من القيادات الرقمية والمديرون، والمحللون ورأس المال الفكري في المؤسسة.

### 3. مفاهيم عامة حول التطوير التنظيمي

#### 1.3 تعريف التطوير التنظيمي وأهدافه

يعرف التطوير التنظيمي على أنه: "جهد شمولي مخطط يهدف إلى تغيير وتطوير وتنمية العاملين، عن طريق التأثير في قيمهم ومهاراتهم وأنماط سلوكهم، إضافة إلى العمل على تغيير التكنولوجيا المستعملة، والهيكل التنظيمية، وذلك سعياً لتطوير الموارد البشرية أو العمل على تحقيق الأهداف التنظيمية"<sup>3</sup>؛ وتسعى المؤسسة من خلال التطوير التنظيمي إلى تحقيق جملة من الأهداف: \*إحداث التغيير في السياسات والهيكل التنظيمية بما يتناسب مع التطويرات داخل المؤسسة وخارجها؛ \*إحداث تكامل بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين، وتطوير قدراتهم.<sup>4</sup>

#### 4. الدراسة الميدانية لأثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على التطوير التنظيمي بالمحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة (H.C.D.S).

سنحاول في هذه النقطة إسقاط الجانب النظري على أرضية الميدان من خلال إجراء دراسة بمقر المحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة.

#### 2.4 الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

##### 1.2.4 حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود المكانية: لدراسة هذا الموضوع تم اختيار مقر المحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة (H.C.D.S).

– الحدود الزمنية: امتدت ما بين 02 ديسمبر 2018 إلى غاية 28 من نفس الشهر.  
 2.2.4 مجتمع وعينة الدراسة: يشمل مجتمع الدراسة العاملين في المؤسسة المعنية البالغ عددهم حوالي 412 عاملاً، أما عينة الدراسة فقد بلغ حجم العينة 117 عاملاً (تم اختيارهم عشوائياً)، وتم توزيع الاستبانة إلى جميع أفراد العينة واسترداد 97 استبيان، وبعد تفحص الاستبيانات أُستبعد 7 منها لعدم تحقق الشروط المطلوبة للإجابة وبالتالي يكون العدد المدروس هو 90 استبيان أي ما نسبته (21.84%).

3.2.4 نموذج الدراسة: يمكن توضيح نموذج الدراسة في الشكل الموالي

الشكل 01: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

تم عرض الاستبانة على عدد من الأساتذة في مجال الاختصاص للتحكيم، وتعديلها حسب الملاحظات المقدمة لتصبح الأداة في تصميمها النهائي مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة وذلك من أجل اختبار الصدق الظاهري، كما تم استخدام معامل ألفا كرونباخ من أجل التحقق من الاتساق الداخلي وثبات محاور الاستمارة وذلك للتأكد من مدى صلاحية الاستبانة كأداة لجمع البيانات والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول 02: معامل ثبات الدراسة (ألفا كرونباخ)

المحور/ البعد	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: لإدارة الالكترونية	0.872
أبعاد المحور الأول	عتاد الحاسوب

0.775	البرمجيات	
0.679	الشبكات	
0.859	المورد البشري	
0.862	المحور الثاني: التطوير التنظيمي	
0.837	الاستمارة ككل	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تبين نتائج الجدول أن كافة قيم معامل ألفا كرونباخ لمتغيري وأبعاد الدراسة كانت عالية وهي تفوق قيمة (0.6)، وبالتالي فإن محوري الدراسة يتمتعان بنسبة ثبات عالية، مما يزيد من قدرة الاستمارة على تحقيق أغراضها، إذ بلغ معامل الثبات لمحور الإدارة الالكترونية (0.872)، أما المحور الثاني فبلغ (0.862) والمتعلق ب التطوير التنظيمي، في حين بلغ معامل الثبات الكلي (0.837). وهي قيمة عالية وثبات جيد وبالتالي هناك ثبات واتساق في الإجابات من فرد لأخر بدرجة جيدة.

#### 4.4 تحليل البيانات الشخصية والوظيفية

فيما يلي الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص الشخصية والوظيفية

##### 1.4.4 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجدول 03: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
38.9%	35	ذكر
61.1%	55	أنثى
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير نتائج التحليل الوصفي لمتغير الجنس أن ما نسبته 61.11% من أفراد عينة الدراسة هم إناث، وما نسبته 38.9% ذكور.

#### 2.4.4 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

الجدول 04: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

النسبة %	التكرار	السن
18.9%	17	أقل من 30 سنة
46.7%	42	من 31 إلى 40 سنة
24.4%	22	من 41 إلى 50 سنة
10%	09	أكثر من 51 سنة
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير نتائج التحليل الوصفي المتعلقة بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر أن ما نسبته 46.7% يتراوح أعمارهم ما بين (31 إلى 40) سنة ثم تليها الفئة العمرية (41 إلى 50 سنة) بنسبة 24.4%، ثم تليها كل من الفئتين (أقل من 30 سنة)، وأكثر من (51 سنة) بنسبة 18.9% و 10% على التوالي. وبالتالي نستنتج أن الموظفين بهذه المحافظة هم من فئة الشباب، وهو ما يشجع التجديد والتطوير والإبداع.

#### 3.4.4 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

الجدول 05: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

النسبة %	التكرار	المستوى الدراسي
20%	18	تقني أو تقني سامي
30%	27	لسانس
43.3%	39	مهندس دولة



ماجستير	06	6.7%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير النتائج المتعلقة بالمستوى التعليمي أن نسبة حاملي شهادة مهندس دولة للمستجوبين بلغت 43.3% كأعلى نسبة ثم تليها شهادة ليسانس بنسبة 30%، ثم حاملي شهادة تقني أو تقني سامي بنسبة 20%، وأخيرا ما نسبته 6.7% حاملي شهادة ماجستير. وبالتالي نستنتج أن اغلب المستجوبين هم حاملي شهادات جامعية مما يعطي مصداقية أكثر للمعلومات المتحصل عليها.

#### 4.4.4 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

الجدول 06: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

النسبة %	التكرار	الخبرة المهنية
12.2%	11	أقل من 5 سنوات
28.9%	26	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
36.7%	33	من 10 إلى أقل من 15 سنة
22.2%	20	أكثر من 15 سنة
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير نتائج الجدول أن ما نسبته 36.7% من أفراد العينة تتراوح خبرتهم (من 10 إلى أقل من 15 سنة)، ثم تليها ما نسبته 28.9% الذين تتراوح خبرتهم (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، وبعدها نسبة 22.2% للذين تتجاوز سنوات خبرتهم (15 سنة)، وأخيرا ما نسبته 12.2% للذين يتمتعون بخبرة (أقل من 5 سنوات).

#### 5.4 عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيري الدراسة

في هذه النقطة سيتم القيام بعرض وتحليل البيانات المتعلقة بمحوري وأبعاد الدراسة، ولتحقيق هذا الغرض نقوم باستخدام المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري لكل محور وبعد ومعرفة مسويات الموافقة وميولات عينة الدراسة كالأتي:

الجدول 07: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة

لمتغيري الدراسة

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور	
موافق	04	0,32	3,82	الإدارة الالكترونية	
موافق	04	0,45	4,00	عتاد الحاسوب	أبعاد الإدارة الالكترونية
موافق	04	0,42	3,83	البرمجيات	
موافق	04	0,77	3,57	الشبكات	
موافق	04	0,47	3,90	العنصر البشري	
موافق	04	0,57	3,69	التطوير التنظيمي	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أفراد عينة الدراسة موافقون على تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسة محل الدراسة إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له ب (3.82)، وانحراف معياري قدره (0.32)، أما أبعاد هذا المحور فقد جاء ترتيبها كالأتي: عتاد الحاسوب بمتوسط حسابي (4.00)، وانحراف معياري (0.45) ثم يليه بعد العنصر البشري بمتوسط حسابي (3.90)، وانحراف معياري قدره (0.47)، ويليه بعد البرمجيات بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري بلغ (0.42) وأخيرا عنصر الشبكات بمتوسط حسابي قدره (3.57)، وانحراف معياري قدره (0.77). أما محور

التطوير التنظيمي فنجد كذلك أن عينة الدراسة موافقون على وجوده في المؤسسة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.69) بانحراف معياري (0.57).

#### 6.4 اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط (linear régression)، لمعرفة أثر الإدارة الالكترونية على التطوير التنظيمي.

#### 1.6.4 اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

$H_{01}$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء "عتاد الحاسوب" على "التطوير التنظيمي" عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

الجدول 08: تحليل التباين لانحدار التطوير التنظيمي على بعد عتاد الحاسوب.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الانحدار	1.293	1	1.293	50.459	0.000
الخطأ	2.256	88	0.026		
المجموع	3.549	89			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال النتائج الواردة يتبين لنا ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى، حيث بلغت قيمة f المحسوبة (50.459)، بقيمة احتمالية قدرها (0.000) وهي قيمة أقل من القيمة الاحتمالية المعتمدة في الدراسة والمقدرة ب (0.005)، وهذا ما يثبت صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وبالاعتماد على أسلوب الانحدار الخطي البسيط، يمكن تحديد العلاقة بين المتغيرين كالتالي:

الجدول 09: نتائج تحليل الانحدار لأثر "عتاد الحاسوب" على التطوير التنظيمي.

معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة sig	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار β	بعد المتغير المستقل
0.482	0.694	0.000	7.103	0.694	عتاد الحاسوب

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير نتائج الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد "عتاد الحاسوب" والمتغير التابع "التطوير التنظيمي" ، وبالتالي وجود أثر معنوي بينهما، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة T المحسوبة البالغة (7.103) بمستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من القيمة الاحتمالية ( $\alpha=0.05$ ) كما قدر معامل الارتباط ب(0.694)، وهو يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين، وقدر معامل التحديد ب (0.482) وهذا يعني أن (48.2%) من التغيرات الحاصلة في نجاح عملية التطوير التنظيمي ترجع إلى تغير عتاد الحاسوب، كما بلغت درجة التأثير  $\beta(0.694)$  ويعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى عتاد الحاسوب يؤدي إلى زيادة نجاح عملية التطوير التنظيمي بقيمة (0.482). وبناء على النتائج السابقة فإننا نرفض الفرضية العدمية الأولى ( $H_{01}$ )، إذن يوجد أثر ذو دلالة عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

#### 2.6.4 اختبار الفرضية الفرعية الثانية

-  $H_{02}$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعـد "البرمجيات" على "التطوير التنظيمي" عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

الجدول 10: تحليل التباين لانحدار التطوير التنظيمي على بعد البرمجيات.

مصدر التباين	مجموع مربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig

				الانحرافات	
0000.	19.344	0.405	1	0.405	الانحدار
		0.036	88	3.144	الخطأ
			89	3.549	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال قراءتنا لنتائج الجدول أعلاه يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (19.344)، بقيمة احتمالية قدرها (0.000) وهي قيمة أقل من (0.005) وبالتالي النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية، وذلك باعتماد أسلوب الانحدار الخطي البسيط لتحديد العلاقة بين هذا البعد والمتغير التابع وقد تم تلخيص أهم نتائجه في الجدول الموالي :

الجدول 11: نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر "البرمجيات" على التطوير التنظيمي.

معامل	معامل	مستوى	قيمة T	معامل	بعد المتغير
التحديد R <sup>2</sup>	الارتباط R	الدلالة sig	المحسوبة	الانحدار β	المستقل
0.206	0.454	0.000	11.500	0.454	البرمجيات

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد "البرمجيات" والمتغير التابع "التطوير التنظيمي" في المؤسسة محل الدراسة، وبالتالي وجود اثر معنوي بينهما، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة T المحسوبة البالغة (11.5) بمستوى دلالة (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.005)، كما قدر معامل الارتباط ب (0.454)، وهو يدل على وجود علاقة طردية بين المتغيرين، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.206) ومعناه أن (20.6%) من التغيرات الحاصلة في نجاح عملية التطوير التنظيمي ترجع إلى تغير البرمجيات، كما بلغت درجة

التأثير  $\beta$  ب (0.454) أي أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى البرمجيات يؤدي إلى زيادة نجاح عملية التطوير التنظيمي بقيمة (0.206).

ومن خلال هذه النتائج يتبين لنا وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرين وعليه نرفض الفرضية الفرعية الثانية ( $H_{02}$ )، ونقبل الفرضية البديلة لها.

#### 3.6.4 اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

-  $H_{03}$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده للشبكات على "التطوير التنظيمي" عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

الجدول 12: تحليل التباين لانحدار "التطوير التنظيمي" على بعد "الشبكات".

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الانحدار	0.032	1	0.032	0.792	0.376
الخطأ	3.517	88	0.040		
المجموع	3.549	89			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين عدم ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (50.459)، بقيمة احتمالية قدرها (0.376) وهي قيمة أكبر من ( $\alpha = 0.05$ ) وبالاعتماد على أسلوب الانحدار الخطي البسيط، يتبين وجود الأثر من عدمه بين هذين المتغيرين كالتالي:

الجدول 13: نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر "الشبكات" على "التطوير التنظيمي".

معامل	معامل	مستوى الدلالة sig	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار $\beta$	بعد المتغير المستقل
التحديد $R^2$	الارتباط R				

0.009	0.094	0.376	0.890	0.094	الشبكات
-------	-------	-------	-------	-------	---------

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS .

من الجدول يتضح لنا أن مستوى الدلالة (قيمة  $sig$  الاحتمالية) يساوي (0.376) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة والمقدر ب (0.05)، وبالتالي الفرضية الثالثة صحيحة وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية العدمية ( $H_{03}$ ) أي لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية حول بعد "الشبكات" على "التطوير التنظيمي".

4.6.4 اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: -  $H_{04}$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده العنصر البشري" على "التطوير التنظيمي" عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

الجدول 14: تحليل التباين لانحدار "التطوير التنظيمي" على بعد "العنصر البشري".

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة $sig$
الانحدار	0.447	1	0.447	12.671	0.001
الخطأ	3.102	88	0.035		
المجموع	3.549	89			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS .

من خلال قراءتنا لنتائج هذا الجدول يتبين لنا ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (12.671)، بقيمة احتمالية قدرها (0.001)، وهي أقل من مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )، وهذا ما يثبت صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، ولتحديد الأثر بين بعد "العنصر البشري" و"التطوير التنظيمي" نستخدم أسلوب الانحدار الخطي البسيط، ونتأجه كالاتي:

الجدول 15: نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر "العنصر البشري" على "التطوير التنظيمي".

بعد	معامل	قيمة T	مستوى	معامل	معامل
-----	-------	--------	-------	-------	-------

المتغير المستقل	الانحدار $\beta$	المحسوبة	الدلالة sig	الارتباط R	التحديد $R^2$
العنصر البشري	0.355	18.829	0.001	0.355	0.126

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS .

تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد "العنصر البشري" والمتغير التابع "التطوير التنظيمي" في المؤسسة محل الدراسة، وبالتالي وجود أثر معنوي بينهما، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة T المحسوبة البالغة (18.829) بمستوى دلالة (0.001)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة كما قدر معامل الارتباط ب (0.355) ، وهو يدل على وجود علاقة طردية بين المتغيرين، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.126)، وهذا يعني أن (12.6%) من التغيرات الحاصلة في نجاح عملية التطوير التنظيمي ترجع إلى تغير العنصر البشري، كما بلغت درجة التأثير  $\beta$  ب (0.355) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى العنصر البشري يؤدي إلى زيادة نجاح عملية التطوير التنظيمي بقيمة (0.126). وعلى ضوء هذه النتائج يتبين لنا وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين كل من بعد "العنصر البشري" و "التطوير التنظيمي"، إذن نرفض الفرضية العدمية ( $H_{04}$ ) التي تنص بعدم وجود الأثر ونقبل الفرضية البديلة لها (يوجد أثر).

5.6.4 اختبار الفرضية الرئيسية: -  $H_0$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير

"الإدارة الالكترونية" على "التطوير التنظيمي" عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

الجدول 16: تحليل التباين لانحدار التطوير التنظيمي على الإدارة الالكترونية.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig



0.001	11.099	0.397	1	0.397	الانحدار
		0.036	88	3.152	الخطأ
			89	3.549	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS .

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين ثبات صلاحية النموذج للاختبار الفرضية الرئيسية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (11.099)، بقيمة احتمالية قدرها (0.001)، وبالتالي النموذج صالح للاختبار وذلك بالاعتماد على أسلوب الانحدار الخطي البسيط لتحديد العلاقة بين المتغيرين وقد تم تلخيص نتائجه في الجدول الموالي:

الجدول 17: نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر "الإدارة الالكترونية" على "التطوير

#### التنظيمي".

معامل	معامل	مستوى	قيمة T	معامل	المتغير
التحديد R <sup>2</sup>	الارتباط R	الدلالة sig	المحسوبة	الانحدار β	المستقل
0.235	0.485	0.001	18.928	0.485	الإدارة الالكترونية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS .

تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين "الإدارة الالكترونية" و" التطوير التنظيمي" في المؤسسة محل الدراسة، وبالتالي وجود اثر معنوي بينهما، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة T المحسوبة البالغة (18.928) بمستوى دلالة (0.001)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.005) كما قدر معامل الارتباط ب (0.485)، مما يدل على وجود علاقة طردية بين المتغيرين.

كما أن معامل التحديد يساوي (0.235) وهذا يعني أن (23.5%) من التغيرات الحاصلة في نجاح عملية التطوير التنظيمي ترجع إلى تغير الإدارة

الالكترونية، وبلغت درجة التأثير  $\beta$  ب (0.485) مما يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الإدارة الالكترونية يؤدي إلى زيادة نجاح عملية التطوير التنظيمي بقيمة (0.235)، وعليه فإن الفرضة العدمية غير صحيحة لوجود أثر بين كل من الإدارة الالكترونية والتطوير التنظيمي وبالتالي نقبل الفرضية العكسية (يوجد أثر) ونرفض  $(H_0)$ .

#### 4. خاتمة:

من خلال ما جاءت به هذه الدراسة للتعرف على أثر تطبيق الإدارة الالكترونية على التطوير التنظيمي في مقر المحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة، تم التوصل إلى جملة من النتائج نذكر منها:

- تبين من خلال هذه الدراسة أن هناك تطبيق للإدارة الالكترونية ووجود تطوير تنظيمي في مقر المحافظة السامية لتطوير السهوب (H.C.D.S) بالجلفة؛
- توصلت الدراسة إلى أن هناك اثر ايجابي بين كل من الإدارة الالكترونية والتطوير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة؛
- توصلت الدراسة بأن هناك اثر ايجابي بين أبعاد الإدارة الالكترونية (عتاد الحاسوب، البرمجيات والعنصر البشري) وبين التطوير التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة ما عدا بعد الشبكات إذ أنه لا يؤثر في التطوير التنظيمي؛ كما قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات نذكر منها:
- ضرورة مواكبة أحدث التقنيات والبرامج من أجل التطبيق الجيد للإدارة الالكترونية في المؤسسات وعلى المؤسسة محل الدراسة أن تعزز وتطور من شبكتها سواء كانت الشبكة الداخلية أو الخارجية وذلك ما يسهم به من إضافة في إحداث تطوير تنظيمي داخلها؛
- زيادة اهتمام الإدارة بالموارد البشري والعمل على جذب ذوي الكفاءات

والمؤهلات العالية باعتباره العنصر الأكثر حيوية في نجاح تطبيق الإدارة الالكترونية والتطوير التنظيمي في المؤسسة.

## 5.المراجع

- <sup>1</sup> حسين عبد السلام علي عمران، فتيحة محمد عيسى الهوني، معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية -دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها، مجلة دراسات وأبحاث، العدد30، السنة العاشرة، مارس 2018، ص28.
- <sup>2</sup> موسى عبد الناصر، محمد قريشي، مساهمة الإدارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة يسكرة-الجزائر)، مجلة الباحث، عدد2011،9، ص89-90.
- <sup>3</sup> عبد الله بن منصور، فراس محمود الدعجة، أبعاد التطوير التنظيمي وأثرها على فعالية القرارات الإدارية لدى المؤسسات المشاركة في جائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية، مجلة الابتكار والتسويق، المجلد3، العدد3، مخبر إدارة الابتكار والتسويق، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، جانفي2016، ص149.
- <sup>4</sup> السكارنة بلال، التطوير التنظيمي والإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان،2009، ص27.