

اتجاهات العاملين نحو مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل التطوير الإداري

بجامعة غرداية

## Workers' attitudes towards the contribution of information and communication technology in activating administrative development at Ghardaia University

رودي الزهرة\*، مخبر التنمية الإدارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية، جامعة غرداية

raoudi.zohra@univ-ghardaia.dz

لعمور رميلة، مخبر السياحة الاقليم والمؤسسات، جامعة غرداية، lamoursohila@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2024/04/28

تاريخ القبول: 2024/04/04

تاريخ الاستلام: 2023/05/20

### ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة اتجاهات العاملين بجامعة غرداية حول مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل التطوير الإداري، ولتحقيق الهدف الرئيسي للدراسة تم استخدام المنهج الوصفي (منهج دراسة حالة) ولجمع المعلومات الأولية تم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة الدراسة البالغ عددها 80 مفردة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن هناك علاقة تأثير لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطوير الإداري وكان لبعد الحواسيب والموارد البشري الأثر الكبير. كلمات مفتاحية: تكنولوجيا معلومات، لوائح عمل، تطوير اداري، تغير تكنولوجي.

تصنيفات JEL: M<sub>15</sub>، G<sub>18</sub>، M<sub>19</sub>، C<sub>33</sub>

### Abstract:

The current study aims to know the attitudes of the employees of the University of Ghardaia about the role of information and communication technology in activating their administrative development. To achieve the main objective of the study, the descriptive approach (case study approach)

\* المؤلف المرسل.

was used. To collect primary information, a questionnaire was designed and distributed to the study sample of 80 individuals. The study concluded To a set of results, the most important of which are: that there is a relationship of influence of information and communication technology on administrative development, and the dimension of computers and human resource had a great impact.,

**Keywords:** Information technology, work regulations, administrative development, technological change.

**Jel Classification codes:** M<sub>15</sub>, G<sub>18</sub>, M<sub>19</sub>, C<sub>33</sub>

## 1. مقدمة :

تواجه المؤسسات اليوم العديد من التحديات نظرا للثورة التكنولوجية التي يشهدها الوقت المعاصر، حيث استطاعت تكنولوجيا المعلومات أن تضيف تغييرات غير مسبوقة على كل المجالات، لما لها من دور كبير في رفع كفاءة الأداء وجودة الخدمات المقدمة والتقليل من التكاليف.

ونجاح المؤسسات اليوم، لا يتوقف على ما تملكه من معلومات صحيحة وكوادر بشرية كفؤة وإنما على خبرة تكنولوجية متقدمة.

وان التطوير الإداري ضرورة مهمة للتأقلم مع التطورات التكنولوجية ومؤسسات التعليم العالي غيرها من المؤسسات تتميز بضعف تسييرها للظروف الطارئة والتغيرات التكنولوجية الحديثة وتنفيذ استراتيجياتها ووظائفها الإدارية بطريقة تضمن لها مواجهة التحديات والصعوبات بطرق وأساليب جديدة مما يضمن لها تحقيق التوازن بين واقعها واستشراف مستقبلها بما يحمله من فرص وتحديات، لذا تسعى جامعة غرداية للتأقلم مع هذه التطورات من خلال توفير بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وتوفير ثقافة تكنولوجية وموارد بشرية مؤهلة في مجال تكنولوجيا المعلومات إلا أن هناك بعض الصعوبات تحول دون الوصول إلى أهدافها وتحقيق التطوير الإداري بما نتيجة لوجود صعوبات ادارية وتقنية وتنظيمية.

وأصبحت الضرورة ملحة لتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتطوير أدائها الادري وتحسين

الخدمة الإدارية والتعليمية على حد سواء لتجاوز العقبات التي تعترضها.

## 1.1. اشكالية الدراسة:

وبناء على ما سبق، يمكن طرح الاشكالية التالية:

ما هي اتجاهات العاملين حول مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تفعيل التطور الإداري بجامعة غرداية ؟

ولمناقشة الإشكالية الرئيسية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

ما مفهوم تكنولوجيا المعلومات وما أهميتها؟ ما مفهوم التطوير الإداري وماهي أهدافه؟ ما مستوى توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غرداية من وجهة العاملين؟ ما مستوى التطوير الإداري بجامعة غرداية؟ ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل التطوير الإداري بجامعة غرداية من وجهة نظر العاملين؟

## 2.1 فرضيات الدراسة :

للإجابة على اشكالية وتساؤلات الدراسة يمكن اقتراح الفرضيات التالية:

- هناك توافر لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غرداية؛
- هناك مستوى مرتفع للتطوير الإداري بجامعة غرداية؛
- هناك مساهمة ذو دلالة احصائية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل التطوير الإداري بالمؤسسة محل الدراسة.

## 3.1 أهداف الدراسة:

- التعرف على مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأهميتها؛
- التعرف على مفهوم التطوير الإداري وأهدافه؛
- التعرف على واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة محل الدراسة؛
- التعرف على مستوى تفعيل التطوير الإداري بالمؤسسة محل الدراسة؛
- التعرف على مساهمة ابعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل التطوير الإداري بالمؤسسة محل الدراسة؛

- تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها تفعيل التطوير الإداري بالمؤسسة محل الدراسة وتحسين الخدمة المقدمة.

#### 4.1 أهمية الدراسة:

- **الأهمية العلمية:** تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الموضوع الذي تعالجه وهو معرفة اتجاهات العاملين بجامعة غرداية حول مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل التطوير الإداري بجامعة غرداية لما لها من أهمية في تحسين وتطوير العملية الإدارية بكل جوانبها.

- **الأهمية العملية:** يؤمل أن تساهم نتائج هذه الدراسة وما سوف تطرحه من توصيات التي بدورها تساعد في تعزيز التطوير الإداري في المؤسسة محل الدراسة من خلال استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال بكفاءة وفعالية.

#### 5.1 حدود الدراسة: حددت هذه الدراسة في المجالات التالية:

**الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأبعادها (الحواسيب، البرمجيات، قواعد البيانات، الاتصالات، المورد البشري) في تفعيل التطوير الإداري بأبعاده (الهيكلي التنظيمي، تحديث إجراءات العمل، المهارة القيادية، التدريب) بجامعة غرداية.

**الحدود البشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على عينة عشوائية من العاملين بجامعة غرداية، حيث قدر إجمالي العينة بـ (80 عامل).

- **الحدود المكانية:** أجريت هذه الدراسة في جامعة غرداية.

- **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة خلال فيفري 2023

#### 6.1 المنهج المتبع: بغرض الإلمام بجوانب البحث والإجابة على الإشكالية المطروحة استعملنا المنهج

الوصفي من خلال التعرف على الجانب النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري. وبالاعتماد على المراجع والكتب والمقالات ذات صلة بالموضوع ومنهج دراسة حالة في الجانب التطبيقي بالاعتماد على spss20.

7.1 هيكل الدراسة : سيتم تناول الدراسة من خلال جانبيين هما : جانب نظري (نتناول فيه الأدبيات النظرية لمغريات الدراسة) وجانب تطبيقي نتناول فيه دراسة حالة بجامعة غرداية حيث يتم اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج بالإضافة إلى خاتمة نستعرض فيها أهم نتائج وتوصيات الدراسة.

## 2. الدراسات السابقة :

- دراسة (ابراهيم عبد السلام، 2017) بعنوان "أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية في السودان"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع اثر تكنولوجيا المعلومات على التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية في السودان وتوصلت الدراسة :أن هناك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة مواكبة أحدث البرامج التقنية التي تواكب مجالات العمل وضرورة الاهتمام بالتدريب الإلكتروني لمستجدات التكنولوجيا.

-دراسة : (علاء حاكم، سيف علي حكم، 2017) بعنوان: "رؤية مستقبلية للتطوير الإداري لكليات التربية في جامعة بغداد باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال" ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التطوير الإداري لكليات التربية في جامعة بغداد. وتوصلت الدراسة على أن كليات التربية بجامعة بغداد تعاني من ضعف في البنى البحثية والمتطلبات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وعدم وجود رؤية محددة وواضحة لمعلم التطوير الإداري في كليات التربية توفير متطلبات والبنى التحتية لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كليات التربية. وأوصت الدراسة بضرورة تدريب العاملين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

- دراسة (أمال أيوب، 2019) بعنوان: "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية"، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية بالمؤسسة الوطنية لولاية سكيكدة (EPS) وتوصلت الدراسة إن هناك مساهمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير عملية التخطيط، التنظيم، القيادة، الرقابة. وأوصت الدراسة بضرورة انشاء نظام محكم للمعلومات ودقتها من أجل اتخاذ القرارات السليمة .وتأهيل وتكوين مستخدمين على التكنولوجيات لتطبيق أكثر فعالية .

دراسة: (Rjmogal et EM Rankhumise ، 2022) بعنوان " تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على كفاءة الموظفين الإداريين في الدوائر الحكومية في غونتغ " وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على كفاءة لموظفين الإداريين في الدوائر الحكومية غونتغ، وتوصلت الدراسة إلى أن لتكنولوجيا المعلومات والاتصال تأثير ايجابي على كفاءة الموظفين الاداريين في الادارات الحكومية . وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال لضمان مواكبة التغيرات و ضرورة توفير التدريب لتحسين مهارات الموظفين الإداريين ومواكبة التطور.

#### - دراسة: (Sami Merzougui, Nacer Begger, Ali Houiche,2022)

بعنوان : "مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بولاية بسكرة " وهدفت الدراسة إلى التعرف على مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة في ولاية بسكرة، وتوصلت الدراسة إلى نقص كبيرا في البرامج المتاحة للموظفين بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة وأوصت الدراسة بضرورة توفير دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات وتحديث برامج بأحدث الإصدارات.

-دراسة: (Addul Razak Abubakari,2023) بعنوان : " تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الكفاءة الإدارية في جامعة تامالي التقنية"، الهدف من الدراسة هو التعرف على تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الكفاءة الإدارية في جامعة تامالي التقنية، وتوصلت الدراسة على أن توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء الوظائف الإدارية منخفض لا سيما البنية التحتية .أوصت الدراسة البحث عنها التحديات التي تعوق نشر ثقافة تكنولوجيا المعلومات في الجامعة و تدريب العاملين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لضمان فعاليتها في الجامعة

## 2. الجانب النظري

### 2-1-1- تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

### 2-1-1- مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

لقد تعددت المفاهيم المقدمة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وفقا لوجهات نظر الباحثين، فقد عرفت بأنها: " هي الأساليب والعمليات الفنية التي تستخدمها المؤسسة لتحويل المدخلات (الموارد، المعرفة، الطاقة، رأس المال) إلى مخرجات تتمثل في السلع والخدمات"

" (Merzougui, Beggar, & Houiche, 2022, p. 143)

وعرفت "على أنها نظام مكون من مجموعة من الموارد المرتبطة والمتفاعلة يشتمل على الأجهزة والبرمجيات، والموارد البشرية والبيانات والشبكات، والاتصالات، التي تستخدم نظم المعلومات المعتمدة على الحاسوب" (العايب و سلامية ، 2022، صفحة 384)

وتعرف بأنها "هي جميعها تقنيات حديثة تستخدم في تحويل البيانات بأشكالها المختلفة إلى معلومات، وإيصالها عبر وسائل مختلفة و أجهزة الاتصالات" (Ben karima & Behnas, 2017, p. 51)

من كل التعاريف السابقة نستنتج أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي عبارة عن مجموعة من . العناصر المترابطة فيما بينها (عتاد الحاسوب، برمجيات، قواعد بيانات، شبكات اتصال، أفراد) تتفاعل مع بعضها البعض قصد الوصول إلى الهدف المسطر بسرعة في الوقت والمكان وبالشكل المناسب

### 2-1-2. عناصر تكنولوجيا المعلومات:

هناك عدد من مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساهم في إيجاد الحلول وتقديرهم المعلومة والخدمة في المؤسسات وأهم هذه المكونات هي: (بن البار و لعروسي، 2021، الصفحات 363-364).

- **لأجهزة والمعدات** : وتشمل الحواسيب وما يرتبط بها من أجهزة وغيرها من المعدات التي تعمل على إدخال البيانات وتخزينها ونقلها ومعالجتها بسرعة وقدرة عالية.

- **البرمجيات** : وتعني برامج الحاسوب التي تعمل على تشغيل وإدارة المكونات المادية وتقوم بمختلف التطبيقات، وتشمل برمجيات التطبيقات وبرمجيات التشغيل النهائية .

-قاعدة البيانات :وهي مجموعة بيانات مرتبطة مع بعضها البعض أو المعلومات المخزنة على اجهزة ووسائل خزن البيانات.

-شبكات الاتصال :تعد من أهم التقنيات التي تعتمد عليها تكنولوجيا المعلومات والتي تمثل جحر الزاوية وهي شبكة الأنترنت .

- الأفراد :تحتاج تكنولوجيا المعلومات إلى موارد بشرية كفؤة يجب تطويرها وتدريبها من خلال برامج متخصصة.

## 2.2. التطوير الإداري:

### 1.2.2. مفهوم التطوير الإداري:

حاز مفهوم التطور الإداري اهتمام كبير من الباحثين والمختصين لأهميته في بناء وتغيير المؤسسات نحو لأفضل وتحقيق أهدافها المطلوبة.

كما عرف كذلك بأنه: "هو عملية تزويد الإداريين بالمهارات والمعلومات التي تساعدهم على تحسين أدائهم في العمل والرفع من مستوى كفاءتهم في مواجهة المشاكل الإدارية" (الناصر و حكيم ، 2017، صفحة 396).

هو نشاط يهدف إلى إحداث تغييرات في بعض أو جميع العناصر التي تتكون منها المنظمة من أجل مواجهة بعض التغييرات والأحداث المؤثرة فيها والتي تحدث بداخلها أو خارجها وذلك من أجل تحسين قدرتها على حل المشكلات وتطوير نفسها والتكيف مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية، ويتم هذا الأمر عن طريق إدخال التغيير المناسب في المجال المادي أو البشري أو الاثنين مع بما يتماشى ويتوافق مع التغيير البيئي الحادث. (العزاوي ، 2019، صفحة 37).

هو عملية شاملة تتعدى التدريب واكتساب الموظفين معلومات واتجاهات إذ أنها عملية هادفة ترمي إلى تهيئة جهاز إداري كفؤ يستطيع النهوض بأعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحل مشكلاتها كذلك فإنها عملية منظمة ومستمرة تتطلب تخطيط علميا سليما وتنفيذا دقيقا ومتابعة واعية.

(بن محتار داود و لعشاب ، 2017، صفحة 619)

ومن كل ما سبق يمكن تعريف التطوير بأنه مستوى من التغيير في العمل من برامج وأفكار واتجاهات حديثة تسهم في تطوير الأعمال وضمان جودة العمل ومواكبة التغييرات الحديثة.



## 2.2.2 خصائص التطوير الإداري: يتصف التطوير الإداري ببعض الخصائص المميزة له وتمثل في: (حسن عطية ، 2019، صفحة 401)

الشمولية: إن التطوير الإداري يتطلب الاهتمام بالقوى البشرية العاملة وبالجهاز الإداري وكذلك التنظيم الداخلي للمنظمات، وأساليب طرق العمل المطبقة بالمنظمة والقوانين واللوائح.

الاستمرارية: إن تطبيق التطوير الإداري يتطلب الديمومة والاستمرارية ويهدف إلى زيادة الفعالية التنظيمية وتحسين المناخ العام بشكل مستمر ودائم.

التدخل المخطط: لا يمكن أن يتم التطوير الإداري دون أن يتم تخطيط مسبق لتشخيص المشكلات بدقة، لتعبئة الطاقات وتجميع الجهود المطلوبة.

المشاركة: يجب على جميع أعضاء المنظمة المشاركة في عملية التطوير الإداري وفي جميع المراحل ليصبحوا المصدر الرئيسي للقوة الدافعة نحو التطوير.

رفع كفاءة وفاعلية المنظمة: إن عملية التطوير الإداري عملية هادفة تؤدي في النهاية إلى رفع كفاءة فاعلية المنظمة.

## 3.2.2 أهداف التطوير الإداري:

قد تختلف أهداف برامج التطوير الإداري باختلاف مشاكل و ظروف المنظمات التي تستخدم هذه البرامج، و ولكن اهم هذه الأهداف مايلي : (قزو، 2022، صفحة 108)

- زيادة الحافز الفردي ، و كذلك زيادة الرغبة في المسؤولية الجماعية داخل المنظمة؛
- المساهمة في توفير المعلومات و البيانات و الإحصاءات اللازمة لمتخذي القرار بصورة مستمرة ؛
- المساهمة في إيجاد علاقات تبادلية و تكاملية بين العاملين كأفراد أو جماعات وتشجيع روح المنافسة
- ضمن الفريق الواحد للعمل وتشجيع الإبداع و المبادرة بينهم مما يؤدي في الوقت ذاته لزيادة فاعلية الجماعات؛

-مساعدة المشرفين على العمل في تبني الأساليب الإدارية المتطورة و الديمقراطية في الإشراف مثل الإدارة

بالأهداف بدل من أسلوب الإدارة بالأزمات؛

- تشجيع العاملين على ممارسة أسلوب الرقابة الذاتية؛

### 3. الجانب التطبيقي:

**1.3 مجتمع وعينة الدراسة :** يتمثل مجتمع الدراسة في كل الموظفين الإداريين بجامعة غرداية من: قيادات ادارية وعاملين اداريين وتم اختيار عينة مكونة من 80 مفردة للقيام بالدراسة.

**2.3. أداة الدراسة:** تم تصميم استبيان لغرض جمع المعلومات والبيانات الأولية من عينة الدراسة وقد تم الاعتماد في تصميم الاستبيان على عدد من الدراسات السابقة وقد تم توزيع 100 استبيان على عينة الدراسة، حيث تم استرجاع 90 استبيان، وبعد استبعاد الاستبانات غير مكتملة، أصبح عدد الاستبانات الصالحة للدراسة هو 80 استبيان، وقد تكون الاستبيان من جزئين: **الجزء الأول:** يتعلق بالمتغيرات المتعلقة بالخصائص الوظيفية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في (الجنس، العمر، طبيعة العمل، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) أما **الجزء الثاني** من الاستبيان فيتكون من 42 عبارة موزعة على محورين هما:

**المحور الأول** حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتي بدورها تتوزع على خمسة أبعاد هي: بعد الحواسيب وبعد البرمجيات وبعد قواعد البيانات وبعد الاتصالات، بعد المورد البشري، ويحتوي على 22 فقرة، **المحور الثاني** حول التطوير الإداري والتي بدورها تتوزع على اربعة أبعاد هي: بعد الهيكل التنظيمي وبعد تحديث اجراءات العمل وبعد المهارة القيادية وبعد التدريب ويحتوي على 20 فقرة.

### 3.3. متغيرات الدراسة :

تم الاعتماد على متغيرين للدراسة وهما المتغير المستقل والمتغير التابع، وذلك موضح في الجدول رقم (01)

الجدول رقم (01): متغيرات الدراسة

البيان	المتغيرات
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	المتغير المستقل
التطوير الاداري	المتغير التابع

المصدر: من إعداد المؤلفين

**4.3 قياس ثبات الاستبيان:** يقصد بثبات الاستبيان أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، ويكون من خلال معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) الذي يعد من أفضل المقاييس للدلالة على ثبات وصدق الاستبانة.

الجدول رقم (02): معاملات الثبات لكل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان

عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرومباخ
تكنولوجيا المعلومات	22	0.789
التطوير الإداري	20	0.818
الاستبيان ككل	42	0.848,

المصدر: من إعداد المؤلفين بالاعتماد على مخرجات SPSS 20:

من خلال الجدول رقم(02) بلغ معامل الثبات العام للاستبيان (0.848) كما تراوحت معاملات الثبات للمحور الاول (0.789) اما المحور الثاني(0.818) حيث كانت أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات وهذا يدل أن الاستبيان بجميع محاوره يتمتع بدرجة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

### 5.3 الأوساط الحسابية وانحراف المعياري لمحاور الدراسة:

الجدول التالي يبين الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد ومحاور الاستبيان.

الجدول رقم (03) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات الاستبيان ككل مرتبة حسب الأهمية

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
المحور الاول	3,90	1,24	موافق
المحور الثاني	3,85	1,14	موافق

المصدر: من إعداد المؤلفين بالاعتماد على مخرجات SPSS 20:

من خلال الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسطة حول أبعاد وفقرات المحور الاول المتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصال فقد قدر المتوسط الحسابي ب (3,90) وانحراف المعياري له قدر ب (1,24) بدرجة موافق.

كما ان المحور الثاني المتعلق بالتطوير الإداري فقد سجل متوسط الحساي ب (3,85) وباغراف المعياري له قدر ب (1.14) بدرجة موافق.

### 6.3. نتائج اختبار الفرضيات

أ. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: والتي تنص على أن " هناك توافر لتطبيق لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غرداية "، لغرض الإجابة على الفرضية أعلاه واختبار مدى صحتها قمنا باستخدام اختبار T-test وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم: (04) اختبار (T) لفقرات محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال

المحاور	حجم العينة	متوسط حساي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	الدلالة الاحصائية
الفرضية الاولى	80	3.90	1.24	28,16	0.000	دال احصائيا

المصدر: من إعداد المؤلفين بالاعتماد على مخرجات SPSS 20

من خلال الجدول الموضح أعلاه لاختبار (T) والإحصاء الوصفي لفقرات محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال نلاحظ أن المتوسط الحساي لآراء أفراد العينة كانت إيجابية بدرجة عالية حيث بلغت قيمته 3.90 أي ما يقابل درجة موافق الى حد ما، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري للمحور 1.24، أما قيمة (T) المحسوبة فكانت تساوي 28,16 وقيمتها الاحتمالية تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية الإحصائية المعتمد  $\alpha=0.05$  لذا فيمكن القول بأنه الفرضية الأولى والتي تنص هناك توافر لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غرداية قد اثبتت

ب. نتائج اختبار الفرضية الثانية: والتي تنص على أن " مستوى مرتفع للتطوير الإداري بجامعة غرداية"، لغرض الإجابة على الفرضية أعلاه واختبار مدى صحتها قمنا باستخدام اختبار T-test - وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم: (05) اختبار (T) لفقرات محور التطوير الإداري

الدلالة الاحصائية	مستوى المعنوية	قيمة T	الانحراف المعياري	متوسط حسابي	حجم العينة	الخواص
دال احصائيا	0.000	30,10	1.14	3.85	80	الفرضية الثانية

المصدر: من إعداد المؤلفين بناء على مخرجات spss20.

من خلال الجدول الموضح أعلاه لاختبار (T) والإحصاء الوصفي لفقرات محور التطوير الإداري نلاحظ أن المتوسط الحسابي لآراء أفراد العينة كانت إيجابية بدرجة عالية حيث بلغت قيمته 3.85 أي ما يقابل درجة موافق الى حد ما، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري للمحور 1.14، أما قيمة (T) المحسوبة فكانت تساوي 30.10 وقيمتها الاحتمالية تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية الإحصائية المعتمد  $\alpha = 0.05$  لذا فيمكن القول بأنه الفرضية الثانية والتي تنص " هناك مستوى مرتفع للتطوير الإداري بجامعة غرداية قد اثبتت.

ج. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: والتي تنص على: " هناك أثر ذو دلالة احصائية مساهمة أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل التطوير الإداري بالمؤسسة محل الدراسة: "للإجابة على الفرضية أعلاه واختبار مدى صحتها قمنا باستخدام اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم: (06) يوضح تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر ابعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تفعيل

التطوير الإداري

مستوى الدلالة	اختبار t	Beta	معلومات النموذج	البيان
,048	2,012	0.94	<b>B<sub>0</sub></b>	الفرضية الثالثة
,000	3,811	,454	بعد الحواسيب	
,446	,766	,097	بعد البرمجيات	
,347	,947	,117	بعد قواعد البيانات	
,385	,874	,078	بعد الاتصالات	
,215	1,252	,127	بعد المورد البشري	
		,694	معامل الارتباط	

معامل التحديد $R^2$	0,481
اختبار ( F )	13,731
مستوى الدلالة	0.000

المصدر: من إعداد المؤلفين بناء على مخرجات **spss20**.

يتضح من الجدول أعلاه ان مجموع ما تفسره ابعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال من تباين متغير التطوير الإداري كان  $R^2=0,481$  وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من 0.05 وبلغت قيمة F =13,731 كما اتضح أيضا من جدول تحليل الانحدار ومن خلال قيم Beta ان بعد الحواسيب كان الأكثر اثرا والوحيد ذا دلالة إحصائية حيث بلغت قيمة  $Beta = ,454$  وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من 0.05، وقد تلاه بعد المورد البشري حيث بلغت قيمة  $Beta = ,127$  تم تلاه بعد قواعد البيانات حيث بلغت قيمة  $Beta = ,117$  يليه بعد الاتصالات  $Beta = ,078$  واخيرا بعد البرمجيات حيث بلغت قيمة  $Beta = ,097$ ، وما سبق يمكن القول ان الفرضية التي تنص على ان هناك "أثر ذو دلالة احصائية لمساهمة أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل التطوير الإداري بالمؤسسة محل الدراسة " مثبتته لبعده واحد من ابعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال وهو بعد الحواسيب.

#### 4. خاتمة:

في ضوء الهدف الرئيسي للدراسة وهو معرفة اتجاهات العاملين بجامعة غرداية نحو مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تفعيل التطوير الإداري توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات هي كالتالي:

#### 1.4 النتائج: توصلت الدراسة الى عدة من النتائج كان أهمها:

- هناك تطبيق لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غرداية وقد كان لبعده الحواسيب وبعده المورد البشري المراتب الاولى؛
- هناك مستوى مرتفع للتطوير الإداري بجامعة غرداية من وجهة نظر العاملين وكان لبعده التدريب الترتيب الأول تم يليها تحديث اجراءات العمل، ثم تليها المهارة القيادية وأخيرا الهيكل التنظيمي؛
- كان لبعده الحواسيب الأثر الأكبر في تفعيل التطوير الإداري بجامعة غرداية من وجهة نظر العاملين؛

## 2.4. التوصيات: في ضوء النتائج السابقة تقترح الدراسة ما يلي:

- توفير المتطلبات وهيئة الامكانيات الداعمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بالجامعة؛
- نشر الثقافة التكنولوجية بين العاملين لدعم عملية التطوير الإداري؛
- تسخير مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في خدمة العملية الإدارية والتطوير الإداري بالجامعة؛
- منح الصلاحيات للإدارات بالجامعة على استخدام تكنولوجيا المعلومات على نطاق واسع؛
- تحقيق المرونة في الهيكل التنظيمي مما يحقق فعالية التطوير الإداري؛
- القيام بتحديث اجراءات وأساليب العمل لتفعيل التطوير الإداري بالجامعة؛
- اعتماد فلسفة التطوير الإداري لدى القيادات الإدارية والعاملين الإداريين مما يواكب التطورات التكنولوجية الحديثة.
- الاهتمام بالتدريب الالكتروني للعاملين الإداريين بما يتعلق بالمستجدات التكنولوجية الحديثة؛
- ضرورة التوأمة مع الجامعات الاخرى لتبادل الخبرات الإدارية والتكنولوجية؛
- القيام بدراسة للبحث على معوقات ومشكلات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غرداية؛

## 5. قائمة المراجع

- bohafs Ben karima و Al-Hussein Behnas .(2017). Obstacle to the use of infirmation and communication technology in teaching physicaland sports activity .*Al-Nuzhar mgazine..(01)04* ،
- Samir Merzougui ،Nacer Beggar و Ali Houche .(2022). The contribution of information technology in improvingemployees'performance .*international scientific journalZaine Achour Djelfa..(01)09* ،
- ابراهيم عبد السلام .(2017). أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية في السودان. مجلة الباحث، 07 .
- سعيدة بلخوخ .(2021). استهداف التطوير التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية من خلال تفعيل تكنولوجيا المعلومات. مجلة بحوث الاقتصاد والمناجمنت، 02 .
- سمير عماري .(2022). دور تكنولوجيا المعلومات في توفير جودة الحياة الوظيفية. مجلة دراسات اقتصادية، 02 .

سميرة حسن عطية . (2019). أهمية الجودة الشاملة في التطوير الإداري. مجلة أبحاث البصرة للعلوم الانسانية ،  
44(04).

سناء العايب ، و آمنة سلامية . (2022). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء شركات التأمين. مجلة العلوم الانسانية لجامعة ام البواقي، 09(01).

عبد الرحيم سلامي . (2021). دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية كفاءة أداء الإدارة الرياضية الجزائرية. مجلة علوم الأداء الرياضي، 01.

عبد المطلب قزو . (2022). الابعاد الاساسية للتطوير الإداري ودورها للحد من الفساد الإداري. مجلة ادارة الاعمال، 08(02).

علاء حاكم الناصر ، و سيف علي حكيم . (2017). رؤية مستقبلية للتطوير الإداري لكليات التربية في جامعة بغداد باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال. مجلة التربية الاساسية، 23(97).

محمد عبد الوهاب العزاوي . (2019). إدارة الجودة الشاملة مدخل استراتيجي تطبيقي (الإصدار 01). الاردن: أثير للنشر والتوزيع.

محمد ياسين بن مختار داود، و مريم لعشاب . (2017). إسهامات الادارة الالكترونية في التطوير الإداري. مجلة الدراسات القانونية والسياسية، 02(05).

موسى بن البار، و هشام لعروسي . (2021). دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة بلدية المسيلة من منظور عينة من الإداريين. مجلة المنتدى للدراسات والبحوث الاقتصادية، 05(01).



6. الملاحق:

الفاكرومباخ للاستبيان ككل:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	42

الفاكرومباخ للمحور الاول:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	22

الفاكرومباخ للمحور الثاني:

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	20

معادلة الانحدار الخطي

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 <sup>a</sup>	,481	,446	,85316

a. Predictors: (Constant), 5بعد, 4بعد, 2بعد, 1بعد, 3بعد

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,944	,469		2,012	,048
1بعد	,384	,101	,454	3,811	,000
2بعد	,092	,120	,097	,766	,446
3بعد	,119	,125	,117	,947	,347
4بعد	,099	,114	,078	,874	,385
5بعد	,111	,089	,127	1,252	,215

a. Dependent Variable: t2