

## درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الإقليمية. "دراسة تحليلية على عينة من موظفي بلدية ادرار"

Degree of availability of human requirements for the application of electronic management in regional communities.

"An analytical study on a sample of the municipal employees of Adrar"

ط. د: جعفري عبد القادر<sup>1</sup> د: هداجي عبد الجليل<sup>2</sup> د: بن عبيد عبد الباسط<sup>3</sup>

جامعة احمد دراية ادرار جامعة احمد دراية ادرار جامعة احمد دراية ادرار

djaafriaek@univ-adrar.dz aze2008r@univ-adrar.dz benabidbasset@univ-adrar.dz

تاريخ النشر: 2020/02/24

تاريخ القبول: 2020/02/22

تاريخ الاستلام: 2019/12/08

### Abstract :

The purpose of this study was to measure the availability of human needs for the application of electronic management in regional groups, from the point of view of employees of the municipality of Adrar, overall, the results showed that there was a medium degree of response from the sample members, with a ratio of 66.48%, The results also revealed no difference between the overall level of response of the sample and general variables (sex, age, education level, functional level, years of work experience). These results were obtained using the SPSS program, with a sample of 146 employees.

**Keywords:** electronic management, human needs, human constraints.

### المخلص:

هدفت هذه الدراسة الى قياس درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الادارة الالكترونية بالجماعات الإقليمية ، من وجهة نظر موظفي بلدية ادرار، حيث أظهرت النتائج بشكل عام أن هناك درجة متوسطة في استجابة افراد العينة، بنسبة بلغت (66.48 %)، كما أظهرت النتائج بعدم وجود فروق بين الدرجة الكلية لاستجابة افراد العينة، والمتغيرات العامة (الجنس، السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة المهنية) وتم التوصل الى هذه النتائج بالاستعانة ببرنامج SPSS، على عينة قوامها 146 موظف.

**الكلمات الدالة:** الإدارة الإلكترونية، المتطلبات البشرية، المعوقات البشرية.

### مقدمة

تميز الفكر الإداري بالتطور المستمر، حيث ظهرت اتجاهات فكرية جديدة وتطبيقات إدارية تواكب التغيير الحاصل في بيئة الأعمال والمنظمات، لهذا يبدو جلياً ان الاعمال تحولت او في طريقها الى التحول الى معاملات الكترونية، وكما تبين ان هذه الاعمال توفر فرصاً كبيرة على مستوى المنظمات، والمستوى الوطني، وان هذه الفرص تبرز أهمية الإدارة الإلكترونية في عالمنا الحالي.

مشكلة الدراسة Studying Problem

أدى التطور في مجال الاتصالات، وابتكار التقنيات المتطورة إلى التفكير الجدي من قبل المنظمات والحكومات إلى الاستفادة من منجزات الثورة التقنية، في إنجاز الأعمال باستخدام الحاسوب وشبكات الإنترنت، وتقديم الخدمات للمواطنين بطريقة الكترونية، وبذلك تم إدراج البرمجة المعلوماتية داخل نسق عمل الإدارة، والجزائر من بين الدول الساعية نحو تطوير وتسريع وتيرة عمل إدارتها من خلال تحسين الخدمات الإدارية، على غرار اللجوء إلى الإدارة الإلكترونية.

وبناءً على ذلك يمكننا طرح الأشكال التالي:

ما هي درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الاقليمية، من وجهة نظر موظفي بلدية ادرار؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل تتوافر المتطلبات البشرية لتطبيق الادارة الالكترونية بالجماعات الاقليمية بحسب استجابات موظفي بلدية ادرار؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدرجة الكلية لاستجابة أفراد عينة الدراسة اتجاه درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الاقليمية من وجهة نظر موظفي بلدية ادرار، ترجع إلى متغيرات "الجنس"، "السن"، "المستوى التعليمي"، "المستوى الوظيفي"، "الخبرة المهنية"؟

#### فرضيات الدراسة Studying Hypothesis:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدرجة الكلية لاستجابة أفراد عينة الدراسة ومتغير "الجنس"، (ذكر . أنثى).

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدرجة الكلية لاستجابة أفراد عينة الدراسة ومتغير "السن"، (اقل من 30 سنة، من 30 الى 39 سنة، من 40 الى 49 سنة، من 50 سنة فاكثر).

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدرجة الكلية لاستجابة أفراد عينة الدراسة ومتغير "المستوى التعليمي"، (ابتدائي . متوسط . ثانوي . جامعي).

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدرجة الكلية لاستجابة أفراد عينة الدراسة ومتغير "المستوى الوظيفي"، (عون تنفيذي . عون تحكم . إطار).

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدرجة الكلية لاستجابة أفراد عينة الدراسة ومتغير "سنوات الخبرة المهنية"، (اقل من 05 سنوات . من 05 إلى 09 سنة . من 10 إلى 15 سنة . أكثر من 15 سنة).

**أهداف الدراسة Studying Objectives:**

1. نشر ثقافة الادارة الإلكترونية.
2. إبراز أهم فوائد تطبيق الإدارة الإلكترونية.
3. التعرف على المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الاقليمية.
4. الكشف عن دلالة الفروق في استجابة أفراد العينة للمتطلبات البشرية اللازم توافرها لتطبيق الإدارة الإلكترونية في بلدية أدرار والتي تُعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية).
5. التعرف على العوائق البشرية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الاقليمية.

**أهمية الدراسة Studying Importance:**

ان موضوع توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الادارة الالكترونية بالجماعات الاقليمية، ذا اهمية بالغة لتجسيد فكرة التحول من الادارة التقليدية الى الادارة الالكترونية وخاصة اذا كان التوجه نحو تطبيقها ضمن استراتيجيات الدولة نفسها اي هي الساعية إلى غرس التقنية وتطبيقاتها في دوائرها، حينها يكون من الضروري إعداد بيئة ملائمة، تستجيب لمتطلبات الإدارة الإلكترونية وبالتالي تكمن اهمية دراستنا في معرفة درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الادارة الالكترونية بالمؤسسة العمومية.

**منهج الدراسة Studying Approach:**

إن المنهج المتبع في دراسة هذا الموضوع هو المنهج الوصفي والتحليلي، والذي يعتمد أساساً على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ومحاولة تحليلها.

**المحور الأول : الاطار النظري Theoretical Framework:**

اضحت الاعمال التقليدية لا تتماشى مع الاحتياجات والموارد التي نجدها في وقتنا الراهن، وبعد انتشار الإنترنت واستخداماته، شاعت مصطلحات جديدة مثل الاعمال الإلكترونية (e-business)، الحكومة الإلكترونية (e-government)، وانتهاءً بالمفهوم الأعم الا وهو الإدارة الإلكترونية (e-management).

**الفرع الأول: مفهوم الادارة الالكترونية**

يمكن التطرق الى مفهوم الادارة الالكترونية من خلال:

**اولا: تعريف الادارة الالكترونية**

وردت تعاريف عديدة للإدارة الإلكترونية (e-management) قدمها مختلف الباحثين والمختصين بكلمات مختلفة ونعرض بعض التعريفات:

تنفيذ كل الأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر سواء من الأفراد أو المنظمات من خلال استخدام شبكات الاتصالات الإلكترونية.<sup>1</sup>

وهناك اسهامات كثيرة مُنحت لتعريف الادارة الالكترونية والتي ترتكز اساساً على<sup>2</sup>:

- غياب العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة.
  - الاعتماد على تقنيات الاتصال لتكون الوسيط الاساسي في العمل.
  - القدرة على تنفيذ العمليات الادارية وتقديم الخدمات الكترونياً .
- وعليه يمكن القول ان الإدارة الإلكترونية هي التحول من فكرة إنجاز المعاملات وتقديم الخدمات بالطريقة اليدوية إلى تقديمها بشكل الكتروني من اجل استخدام أمثل للوقت والمال والجهد، أي الاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المكتب الإلكتروني.

### ثانياً: أهمية الادارة الالكترونية

- إن اهتمام العالم المتقدم باستخدام تقنيات المعلومات الإدارية لم يأت من فراغ بل وجد فوائد كبيرة حصلت ولذلك بدأت المنظمات تتسابق في تطبيق الإدارة الإلكترونية ومن أهمها ما يلي:<sup>3</sup>
- تبسيط الإجراءات داخل المنظمة والتي تنعكس إيجابيا على مستوى الخدمات التي تقدم إلى المواطنين.
  - اختصار وقت تنفيذ وإنجاز المعاملات الإدارية المختلفة.
  - الدقة والوضوح في العمليات الإدارية المختلفة داخل المنظمة.
  - تسهيل إجراء الاتصال بين دوائر المنظمة المختلفة وكذلك مع المنظمات الأخرى داخل وخارج بلد المنظمة.
  - إن استخدام الإدارة الإلكترونية بشكل صحيح ستقلل استخدام الأوراق بشكل ملحوظ مما يؤثر إيجابيا على عمل المنظمة.
  - سهولة حفظ واسترجاع المعلومات والبيانات فضلا عن الحفظ على سريتها.
  - تعزيز قدرة المنظمة على مواكبة التطور والاستجابة للمستجدات بالمرونة

### الفرع الثاني: المتطلبات والمعوقات البشرية لتطبيق الادارة الالكترونية

#### اولاً : المتطلبات البشرية

- إن ضمان استيعاب جميع أفراد المجتمع بالإضافة إلى العاملين بالمنظمات لمفاهيم وتطبيقات الإدارة الإلكترونية يتطلب تهيئتهم لهذا التحول، ويمكن توضيح اهم المتطلبات كما يلي:<sup>4</sup>
- تهيئة العاملين بالمنظمة من خلال توفير فرص التدريب وإعادة التأهيل لتطوير أدائهم وتحفيزهم على التفاعل الإيجابي معها.
  - الترويج لبرامج الإدارة الإلكترونية وآليات عملها، والتعامل معها وإظهار فوائدها من خلال قنوات الإعلام المتاحة.

- التمكين الإداري للأفراد من أجل إتاحة الفرصة أمامهم للتعامل السريع مع المتغيرات في البيئة التكنولوجية.

- استقطاب أفضل الأفراد المؤهلين في مجالات نظم المعلومات والبرمجيات.

ومن هنا يمكننا القول ان المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في البلديات لا يمكن حصرها في القدرة الفنية البشرية وما تتطلبه من مؤهلات، بل أيضا في تقبل فكرة الإدارة الإلكترونية لتحقيق التغيرات على مستوى الثقافة التنظيمية حتى تصبح المعاملات الإلكترونية أحد مكونات ثقافة البلدية وبه تتجنب القوى المعارضة للتغيير.

### ثانياً: المعوقات البشرية

تعد العناصر البشرية من أبرز العناصر التي تقود مجتمعاتها الى تحقيق التقدم والرقي في مختلف المجالات، الا ان النقص في عدد الافراد المؤهلين للتأقلم مع البيئة الرقمية اصبح امراً تعاني منه اغلب الدول وبالاخص الدول النامية، حيث ان النقص في الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع العصر الرقمي يعد عائقاً يواجه المنظمات عن ممارستها للتكنولوجيا الحديثة<sup>5</sup>

### المحور الثاني: الاطار التطبيقي للدراسة

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الادارة الالكترونية بالجماعات الاقليمية من وجهة نظر موظفي بلدية ادرار، والكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة حول درجة توافر هاته المتطلبات والمتغيرات العامة للدراسة ("الجنس"، "السن"، "المستوى التعليمي"، "المستوى الوظيفي"، "الخبرة المهنية")، وذلك بغية التوصل الى النتائج والتوصيات المقترحة لتطوير هاته المتطلبات في تطبيق الادارة الالكترونية للمؤسسة العمومية.

### الفرع الأول: منهج الدراسة واداتها

#### أولاً : مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من موظفي بلدية ادرار بواقع (228) موظفا يمثلون المستويات الوظيفية الثلاثة التي تضمنها الاستبيان، (عون تنفيذي، عون تحكم، اطار)، اما عينة الدراسة المسحوبة منه عشوائياً فقد تم الاستناد على معادلة (Yamane, Taro 1967)<sup>6</sup> باعتماد مستوى الثقة (0.95) ومستوى الخطأ (0.05) لذا تم تحديد عينة الدراسة ب (146) موظفاً ، حيث ان ( $N$ ) تمثل حجم المجتمع اما ( $e$ ) فهي تمثل مستوى الخطأ، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول 1 : حجم عينة البحث

معادلة تحديد حجم العينة	نسبة الاستجابة	الاستبانات المسترجعة	الاستبانات الموزعة	العينة المطلوبة	المجتمع
$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$ $= \frac{228}{1 + 228(0.05)^2}$ $= 145$	86 %	146	170	145	228

المصدر: اعداد مجموعة البحث

### ثانياً: أداة الدراسة

لغرض جمع المعلومات والمعطيات المتعلقة بالظاهرة تم اللجوء الى الاستبيان، وتكونت الاستبانة من جزأين:

الجزء الاول: ويشمل البيانات العامة لأفراد العينة محل الدراسة وهي/ الجنس - السن - المستوى التعليمي - المستوى الوظيفي - سنوات الخبرة.

الجزء الثاني: ويشمل درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الادارة الالكترونية في بلدية ادرار، وقد تضمن الجزء (16) ستة عشر عبارة.

### ثالثاً: الخصائص السيكوميثريّة (الصدق والثبات) لأداة الدراسة

#### 1. الصدق (Validity):

ويمكن تناوله من خلال:

**1.1 صدق الظاهري (face Validity)** ويقوم على فكرة مدى مناسبة عبارات الاستبيان لما يقيس، ولمن يطبق عليهم، ومدى علاقته بالاستبيان ككل، ومن هذا المنطلق عُرض الاستبيان في صورته الاولى على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، لأخذ وجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديله، والتحقق من مدى ملائمة وسلامة ودقة الصياغة اللغوية والعلمية لعبارات الاستبيان، ومدى شمول الاستبيان لمشكل الدراسة وتحقيق اهدافها، وفي ضوء اراء السادة المحكمين، تم اعادة صياغة بعض العبارات وازافة عبارات اخرى لتحسين اداة الدراسة ليصبح عدد فقرات الاستبيان مكون من (16) عبارة.

#### 2.1 صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency):

هو قياس مدى تحقق الاهداف التي تسعى الاداة الوصول اليها وبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان مجتمعة، وعليه قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين الدرجة الكلية للجزء ودرجة كل فقرة من فقرات الاستبيان، واجري التحقق من صدق الاتساق الداخلي على عينة استطلاعية مكونة من 22 موظف (استمارة).

ويبين الجدول (2) معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات (درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الادارة الالكترونية بالجماعات الاقليمية) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين من خلاله ان معاملات الارتباط المبينة دالة احصائياً عند مستوى المعنوية (0.05)، وحيث ان مستوى الدلالة لكل فقرة اقل من 0.05. بخلاف الفقرة (6) التي تحاكي عكس ما سبق ذكره، وتم حذفها، لعدم وجود ارتباط دال احصائياً لها.

جدول 2: يوضح صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

الرقم	عبارات الاستبيان	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أعي جيداً مفهوم واهداف الادارة الالكترونية.	,876**	0.000
2	أقبل التغيير والتحول نحو تطبيق الادارة الالكترونية.	,832**	0.000
3	لديّ ايجابية تامة بجدوى تطبيق الادارة الالكترونية.	,802**	0.000
4	امتلك مهارة استخدام الحاسب الالى.	,506*	0.016
5	لدي الرغبة في استخدام جهاز الحاسوب لأداء مهامى.	,719**	0.000
6	لستُ تخوفاً من زيادة المهام الادارية بسبب استخدام الحاسوب.	0.161	0.474
7	ارغب في استخدام البريد الالكتروني (e-mail) في اداء مهامى.	,766**	0.000
8	لدي ثقة عالية في التعاملات الالكترونية.	,505*	0.016
9	أعي جيداً أهمية الامن المعلوماتى.	,616**	0.002
10	يتم تحفيزك ولو عنوياً لاستخدامك التقنيات الالكترونية من قبل الادارة.	,505*	0.016
11	وفق البلدية بين تطبيقات تقنية المعلومات الادارية والجوانب الانسانية في العمل الادارى.	,802**	0.000
12	يُلم موظفو البلدية بالأنظمة واللوائح التي تحكم التعاملات الادارية.	,506*	0.016
13	يوجد في البلدية مبرمجون لتصميم البرامج الالكترونية للأعمال الادارية.	,832**	0.000
14	تستعين ادارة البلدية بمدرّبين مؤهلين لتدريب الموظفين على استخدام تقنيات المعلومات الادارية.	,532*	0.011
15	يوجد في البلدية فنيون قادرين على صيانة الاجهزة الالكترونية.	,719**	0.000
16	يتم تنفيذ دورات تدريبية للموظفين بالبلدية على استخدام التقنيات الرقمية الحديثة.	,876**	0.000

المصدر: من اعداد مجموعة البحث اعتماداً على مخرجات SPSS 24

\*\* دلالة احصائية عند مستوى (0.01).

\* دلالة احصائية عند مستوى (0.05).

2. الثبات (Reliability): وهو أن يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيق الاستبانة على نفس العينة في نفس الظروف، بمعنى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم اعادة توزيعها على افراد

العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة بطريقتين هما: طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Coefficient) ومعامل الفا كرونباخ (Alpha Cronbach's).

**1.2 طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Coefficient):** تعتمد هذه الطريقة الى تجزئة الاستبيان الى نصفين (اسئلة فردية واخرى زوجية)، ومن تم ايجاد معامل الارتباط بين نصفي الاختبار بطريقة (بيرسون  $R_{1,2}$ )، وبعد ذلك يتم تصحيح معامل الارتباط.

جدول 3: الثبات بطريقة التجزئة النصفية

التجزئة النصفية			البيان
معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط	عدد العبارات	
0.985	0.973	16	درجة توافر المتطلبات البشرية

المصدر: من اعداد مجموعة البحث اعتماداً على مخرجات SPSS 24

من خلال الجدول (3) نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط المصحح بلغت (0.985) اي ان هناك ثبات ممتاز لفقرات الاستبيان.

**2.2 طريقة الفا كرونباخ (Alpha Cronbach's):**

جدول 4: الثبات بطريقة الفا كرونباخ (Alpha Cronbach's)

معامل Alpha Cronbach's		البيان
عدد العبارات	قيمة الثبات	
16	0.915	درجة توافر المتطلبات البشرية

المصدر: من اعداد مجموعة البحث اعتماداً على مخرجات SPSS 24

من خلال الجدول (4)، نلاحظ ان معامل الفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبانة، بلغ (0.915) وهذا يدل على ان اداة الدراسة ذات ثبات ممتاز، مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته للتليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

ومنه نستنتج ان أداة الدراسة التي اعدناها لمعالجة المشكلة المطروحة على عينة استطلاعية هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة الاصلية والمكونة من 146 موظف (استمارة).

## الفرع الثاني: النتائج والمناقشة

### أولاً: عرض النتائج

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في الإجابة على فقرات الاستبيان، ولتحديد طول خلايا ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى (5-1=4)، ومن تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (5)، للحصول على طول الخلية اي (4÷5=0.8)، بعدها تتم اضافة هاته القيمة الى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس هو واحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الاعلى لهاته الخلية، وكذا يتم ايجاد طول بقية الخلايا، والجدول رقم (5) ادناه يوضح ذلك.

جدول 5: الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت

درجة التوافر	النسبة المئوية	طول الخلية
بدرجة قليلة جداً	من 20% الى 36%	من 1 الى 1.8
بدرجة قليلة	أكبر من 36% الى 52%	اكبر من 1.8 الى 2.6
بدرجة متوسطة	أكبر من 52% الى 68%	اكبر من 2.6 الى 3.4
بدرجة كبيرة	أكبر من 68% الى 84%	اكبر من 3.4 الى 4.2
بدرجة كبيرة جداً	أكبر من 84% الى 100%	اكبر من 4.2 الى 5

المصدر: من اعداد مجموعة البحث

ولمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ام لا؟ تم اختبار التوزيع الطبيعي ( One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)، وهو اختبار ضروري لمعرفة نوع الاختبارات (المعلمية واللامعلمية) التي تخضع لها عينة الدراسة، ولان معظم الاختبارات المعلمية تشترط ان يكون التوزيع طبيعياً . ومن اجل اختبار طبيعة التوزيع تم وضع فرضيتين هما: فرضية العدم والفرضية البديلة على اعتبار ان فرضية العدم خاضعة للاختبار، اي انها قد تكون غير صحيحة، مما يتطلب وضع فرضية بديلة.

$H_0$ : بيانات العينة تتبع التوزيع الطبيعي.

$H_1$ : بيانات العينة لا تتبع التوزيع الطبيعي.

القاعدة تقول: اذا كانت القيمة الاحتمالية (Sig) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) فان البيانات تتبع

التوزيع الطبيعي، (قبول  $H_0$ ).

جدول 6: اختبار طبيعة التوزيع (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Shapiro-Wilk		Kolmogorov-Smirnov			البيان	
قيمة Sig.	درجة الحرية	القيمة الاحصائية	قيمة Sig.	درجة الحرية		القيمة الاحصائية
.283	146	.989	.200*	146	.052	درجة توافر المتطلبات البشرية

المصدر: من اعداد مجموعة البحث اعتماداً على مخرجات SPSS 24

من خلال الجدول (6)، نلاحظ ان قيمة (Sig) اكبر من مستوى الدلالة 0.05، وعلى هذا يتم قبول الفرضية الصفرية ( $H_0$ )، القائلة بان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، ومن تم يجب استخدام الاختبارات الاحصائية المعلمية لاختبار الفرضيات.

## ثانياً: نتائج ومناقشة السؤال الاول

ينص السؤال الاول من الدراسة على: هل تتوافر المتطلبات البشرية لتطبيق الادارة الالكترونية بالجماعات الاقليمية بحسب استجابات موظفي بلدية ادرار؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات والانحرافات والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات الاستبيان كما هو موضح في الجدول رقم (7).

جدول 7: ترتيب الفقرة حسب نسبة درجة التوافر

رقم الفقرة في الاستبيان	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	الترتيب	درجة التوافر
1	أعي جيداً مفهوم وأهداف الإدارة الالكترونية.	3.60	.826	72.05	5	كبيرة
2	أقبل التغيير والتحول نحو تطبيق الإدارة الالكترونية.	3.08	.925	61.51	13	متوسطة
3	لديّ اريحية تامة بجدوى تطبيق الإدارة الالكترونية.	3.12	.838	62.47	12	متوسطة
4	امتلك مهارة استخدام الحاسب الالى.	3.24	.808	64.79	8	متوسطة
5	لدي الرغبة في استخدام جهاز الحاسوب لأداء مهامي.	3.53	.656	70.55	6	كبيرة
6	ارغب في استخدم البريد الالكتروني (e-mail) في اداء مهامي.	3.18	.794	63.56	10	متوسطة
7	لدي ثقة عالية في التعاملات الالكترونية.	2.82	.915	56.44	14	متوسطة

كبيرة	3	72.88	.702	3.64	أعي جيداً أهمية الامن المعلوماتي.	8
متوسطة	15	53.01	.876	2.65	يتم تحفيزك ولومعنوياً لاستخدامك التقنيات الالكترونية من قبل الادارة.	9
كبيرة	7	69.04	.797	3.45	وفق البلدية بين تطبيقات تقنية المعلومات الادارية والجوانب الانسانية في العمل الاداري .	10
كبيرة	1	75.21	.746	3.76	يُلم موظفو البلدية بالأنظمة واللوائح التي تحكم التعاملات الادارية.	11
كبيرة	4	72.60	.779	3.63	يوجد في البلدية مبرمجون لتصميم البرامج الالكترونية للأعمال الادارية.	12
متوسطة	9	64.79	.934	3.24	تستعين ادارة البلدية بمدرسين مؤهلين لتدريب الموظفين على استخدام تقنيات المعلومات الادارية.	13
متوسطة	11	63.56	.802	3.18	يوجد في البلدية فنيون قادرين على صيانة الاجهزة الالكترونية.	14
كبيرة	2	74.79	.762	3.74	يتم تنفيذ دورات تدريبية للموظفين بالبلدية على استخدام التقنيات الرقمية الحديثة.	15
متوسطة		66.48	0.39	3.32	درجة التوافر الكلية	

المصدر: من اعداد مجموعة البحث اعتماداً على SPSS 24, Excel. 10

ومن خلال نتائج الجدول رقم (7)، الذي يبين ترتيب فقرات الاستبيان ترتيباً تنازلياً، حسب النسبة المئوية لدرجة الفقرات، بالنسبة لأفراد العينة الكلية للدراسة، وتراوحت استجابات افراد عينة الدراسة ما بين (75.21%) في اعلاها، و (53.01%) في ادناها وفي ما يلي عرض لنتائج فقرات الاستبيان:

- حصلت (07) فقرات على درجة (كبيرة) بنسب مئوية تراوحت ما بين (69.04% - 75.21%).
- حصلت (08) فقرات على درجة (متوسطة) بنسب مئوية تراوحت ما بين (53.01% - 64.79%).

وقد جاءت الدرجة الكلية لتوافر المتطلبات البشرية لتطبيق الادارة الالكترونية في البلديات من وجهة نظر موظفي بلدية ادرار، (متوسطة) حيث بلغت النسبة الكلية (66.48%) بمتوسط حسابي (3.32)، وتعود النتيجة الى الرغبة في التحول نحو تطبيق الادارة الالكترونية والاعداد الجيد للطاقم البشري وموائمه لمتطلبات تطبيق الادارة الالكترونية.

## ثالثاً: نتائج ومناقشة السؤال الثاني

ينص السؤال الثاني من الدراسة على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الإقليمية، من وجهة نظر عينة من موظفي بلدية أدرار، ترجع لمتغيرات: "الجنس"، "السن"، "المستوى التعليمي"، "المستوى الوظيفي"، "سنوات الخبرة"؟

وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة خمس فرضيات وتم التحقق منها وكانت النتائج كالتالي:

## • الفرضية الأولى:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدرجة الكلية لاستجابة أفراد عينة الدراسة ومتغير "الجنس".

جدول 8: نتائج اختبار (T. Test) للكشف عن دلالات الفروق بين متوسط تقدير العينة المدروسة ومتغير الجنس.

المتغير	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	قيمة t	درجة الحرية	قيمة Sig	النتيجة
درجة توافر المتطلبات البشرية	ذكر	94	3.32	-0.36	144	0.719	لا توجد فروق
	انثى	52	3.34				

المصدر: من إعداد مجموعة البحث اعتماداً على مخرجات SPSS 24

ومن خلال الجدول رقم (8)، نلاحظ ان قيمة مستوى الدلالة (0.719) وهو اكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) بمعنى: لا يوجد اختلاف بين المتوسط الرتبي للمجتمعين. وتعود هذه النتيجة الى، ظروف العمل المتقاربة بين الجنسين مما يجعل تقديراتهم متقاربة. بالإضافة الى ان متغير الجنس لم يكن عائفاً في درجة توافر هاته المتطلبات البشرية.

## • الفرضية الثانية:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدرجة الكلية لاستجابة أفراد عينة الدراسة ومتغير "السن".

جدول 9: نتائج (One-Way ANOVA) للكشف عن دلالات الفروق بين متوسط تقدير العينة

المدروسة ترجع لمتغير: السن.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig	النتيجة
درجة توافر المتطلبات البشرية	بين المجموعات	0.581	3	0.194	1.131	0.273	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	20.980	142	0.148			
	الكلية	21.561	145				

المصدر: من إعداد مجموعة البحث اعتماداً على مخرجات SPSS 24

ومن خلال الجدول رقم (9)، نلاحظ ان مستوى الدلالة (0.273) وهو اكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) بمعنى: لا توجد فروق دالة احصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الاقليمية، من وجهة نظر عينة من موظفي بلدية أدرار، تعود لمتغير السن، وهو راجع الى مدى التواصل الحاصل بين الفئات العمرية حول جدوى تطبيق الادارة الالكترونية.

#### • الفرضية الثالثة:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدرجة الكلية لاستجابة أفراد عينة الدراسة و متغير "المستوى التعليمي".

جدول 10: نتائج اختبار (One-Way ANOVA) للكشف عن دلالات الفروق بين متوسط

تقدير العينة المدروسة تعود لمتغير: المستوى التعليمي.

النتيجة	قيمة Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
لا توجد فروق	.303	1.204	.179	2	.357	بين المجموعات	درجة توافر
			.148	143	21.204	داخل المجموعات	المتطلبات
				145	21.561	الكلية	البشرية

المصدر: من إعداد مجموعة البحث اعتماداً على مخرجات SPSS 24

ومن خلال قيمة مستوى الدلالة (0.303) المبينة في الجدول رقم (10)، نلاحظ انه اكبر من مستوى المعنوية (0.05)، ومنه نقبل الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) بمعنى: لا توجد فروق دالة احصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الاقليمية، من وجهة نظر عينة من موظفي بلدية أدرار، تعود لمتغير المستوى التعليمي. وتعود النتيجة الى مدى التكامل في الادوار بين المستويات التعليمية حول تطبيق الادارة الالكترونية.

#### • الفرضية الرابعة:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدرجة الكلية لاستجابة أفراد عينة الدراسة وفق متغير "المستوى الوظيفي".

جدول 11: نتائج اختبار (One-Way ANOVA) للكشف عن دلالات الفروق بين متوسط تقدير العينة المدروسة تعود لمتغير: المستوى الوظيفي.

النتيجة	قيمة Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
لا توجد فروق	.141	1.984	.291	2	.582	بين المجموعات	درجة توافر
			.147	143	20.979	داخل المجموعات	المتطلبات البشرية
				145	21.561	الكلي	

المصدر: من إعداد مجموعة البحث اعتماداً على مخرجات SPSS 24

ومن خلال الجدول رقم (11)، نلاحظ ان قيمة مستوى الدلالة (0.141)، وهو اكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) بمعنى: لا توجد فروق دالة احصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الاقليمية، من وجهة نظر عينة من موظفي بلدية أدرار، و متغير المستوى الوظيفي، ويمكن تفسيرها الى مدى ادراك المستويات الوظيفية الى جدوى تطبيق الادارة الالكترونية والاستفادة من مخرجات تطبيقها في الاعمال اليومية.

#### • الفرضية الخامسة:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الدرجة الكلية لاستجابة أفراد عينة الدراسة و متغير "سنوات الخبرة المهنية".

جدول 12: نتائج اختبار (One-Way ANOVA) للكشف عن دلالات الفروق بين متوسط تقدير العينة المدروسة تعود لمتغير: سنوات الخبرة المهنية.

النتيجة	قيمة Sig	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
لا توجد فروق	.142	1.845	.270	3	.809	بين المجموعات	درجة توافر
			.146	142	20.752	داخل المجموعات	المتطلبات البشرية
				145	21.561	الكلي	

المصدر: من إعداد مجموعة البحث اعتماداً على مخرجات SPSS 24

من خلال الجدول رقم (12)، ان مستوى الدلالة (0.142) اكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) بمعنى: لا توجد فروق دالة احصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الاقليمية، من وجهة نظر عينة من موظفي بلدية أدرار، و متغير السن، وتعود النتيجة الى مدى استغلال التراكم المعرفي وجدوى تطبيق الادارة الالكترونية.

## خاتمة

وامام هذا، الكل يتفق على ان تطبيق الادارة الالكترونية ضمن مجال عمل اي مؤسسة، الهدف منه التسهيل على المتعاملين، عن طريق الغاء العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة، وتقديم افضل الخدمات باقل جهد وتكاليف، وبأقصر وقت ممكن، ورغم توفر الامكانيات (المادية والتقنية والامنية)، الا ان هذه الدافعية نحو تطبيق الادارة الالكترونية يحتاج الى توافر متطلب اكثر اهمية من ذي قبل الا وهو المتطلب البشري، والذي يعد العنصر الابرز لنجاح الادارة الالكترونية.

ومن خلال ما تم استعراضه ضمن ثنايا البحث والذي يهدف بدرجة اولى الى التعرف على درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الإقليمية من وجهة نظر عينة لمستخدمي بلدية ادرار، والتي قمنا فيها بالإجابة على التساؤلات المدرجة ضمن مقدمة البحث، من خلال تقديم نتائج اختبار الفرضيات المقترحة لذلك، نستخلص اهم النتائج، بالإضافة الى مجموعة من التوصيات.

## نتائج الدراسة

بعد ان تمت معالجة البيانات وتحليلها احصائياً ، تمكنا من الوصول الى النتائج التالية:

1. وجود علاقات ارتباط قوية بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية.
2. جاءت الدرجة الكلية لتوافر المتطلبات البشرية لتطبيق الادارة الالكترونية بالجماعات الاقليمية، من وجهة نظر موظفي بلدية ادرار، (متوسطة) حيث بلغت النسبة الكلية (66.48 %) بمتوسط حسابي (3.32).
3. تبين من خلال الدراسة ان الموظفين يدركون جيداً الانظمة واللوائح التي تحكم سير التعاملات الادارية.
4. البلدية تسعى جاهدة في نجاح الادارة الالكترونية من خلال اقامة دورات تدريبية للموظفين على استخدام التقنيات الرقمية الحديثة.
5. الوعي والادراك بالأمن المعلوماتي من قبل الموظفين.
6. استحوذت البلدية على كفاءة بشرية قادرة على صناعة البرامج الالكترونية وبرمجة الاعمال الادارية في قواعد بيانات.
7. اظهرت الدراسة ان الموظفين لديهم الرغبة في استخدام البريد الالكتروني (e-mail) لتأدية مهامهم.
8. تشير الدراسة الى ان هناك رؤية واضحة حول جدوى تطبيق الادارة الالكترونية في البلدية.
9. لا يوجد فروق في المتوسط الرتبى للمجموعتين ذات دلالة إحصائية، عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) اتجاه درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الإقليمية، من وجهة نظر عينة من موظفي بلدية ادرار، تعود لمتغير الجنس، وبالتالي لم ولن يكن عائقاً في توافر المتطلبات البشرية.

10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الاقليمية، من وجهة نظر عينة من موظفي بلدية أدرار، تُعزى لمتغير السن.
11. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الاقليمية، من وجهة نظر عينة من موظفي بلدية أدرار، تُعزى لمتغير المستوى التعليمي.
12. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الاقليمية، من وجهة نظر عينة من موظفي بلدية أدرار، تعود لمتغير المستوى الوظيفي.
13. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه درجة توافر المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجماعات الاقليمية من وجهة نظر موظفي بلدية أدرار، تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

#### التوصيات

- بناءً على نتائج الدراسة نوصي بما يلي:
- ضرورة الاهتمام بالتواصل المعرفي في مجالات تطبيق الادارة الإلكترونية بين المستويات الوظيفية.
- نشر الثقافة المعلوماتية وبيان دورها في تحسين عمليات الاداء.
- زيادة نشر الوعي بمفهوم الادارة الالكترونية عن طريق اقامة ندوات تحسيسية حول ايجابيات الادارة الالكترونية ودورها في تحسين الخدمة العمومية.
- ضرورة استغلال المبرمجين لتصميم البرامج الالكترونية للأعمال الادارية.
- إعداد وتأهيل الكوادر البشرية القادرة على صيانة وحماية الاجهزة الالكترونية.
- ضرورة مشاركة الموظفين في تحديد اهداف تطبيق الادارة الالكترونية، وتحفيزهم على استخدام التقنيات الالكترونية عن طريق التعامل بالبريد الالكتروني (E. Mail) في تأدية المهام.
- ضرورة الاستفادة من الخبرات التدريبية لتدريب الموظفين على استخدام تقنيات المعلومات الادارية.
- ضرورة التوفيق بين تطبيقات تقنية المعلومات الادارية والجوانب الانسانية في العمل الاداري.

- <sup>1</sup> غنيم، احمد محمد، (2004). الادارة الالكترونية، افاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المكتبة العصرية، مصر، ص. 31.
- <sup>2</sup> العياشي، زرار، (2013) أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على كفاءة العمليات الإدارية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 15، عدد 1، ص. 30.
- <sup>3</sup> السالمي، علاء عبد الرزاق وأخرون، (2009). الادارة الالكترونية، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، ص. 37.
- <sup>4</sup> جلالى، بوزكري. (2016). الادارة الالكترونية في المؤسسات الجزائرية واقع وأفاق، اطروحة دكتوراه علوم، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر. ص 89.
- <sup>5</sup> Jessup, Leonard & Valacich, Joseph. (2006). **Information systems today: managing in the digital world**, Pearson Education, 2<sup>nd</sup> Ed, New Jersey, P. 31.
- <sup>6</sup> Yamane, Taro. (1967). **Statistics: An Introductory Analysis**, 2<sup>nd</sup> Ed, Harper and Row, New York, P. 886.