

أثر تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية قالمة

The impact of information technology on organizational learning in The National Agency for Contracting Support and Development Guelma

نسرين صالح¹

¹ جامعة 08 ماي 1945 قالمة، مخبر التنمية الذاتية والحكم الراشد، الجزائر، salah.nesrine@univ-guelma.dz

تاريخ الاستلام: 2023/05/23 تاريخ القبول: 2023/09/05 تاريخ النشر: 2023/09/15

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية الى تحديد أثر تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي. لتحقيق أهداف الدراسة، قمنا باستخدام المنهج الوصفي في مراجعة الأدبيات المتعلقة بالموضوع، من ثم اعداد استبيان تم توزيعه على عينة عشوائية مكونة من (30) موظف في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية قالمة.

بعد معالجة بيانات الاستبانة بمعالج *SPSS v.20* واعتماد مختلف الطرق والاختبارات الإحصائية. توصلنا الى وجود أثر لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي في المؤسسة. وبناء على ذلك، قمنا باقتراح: تهيئة مناخ تنظيمي داعم لعملية التعلم التنظيمي، من خلال إعادة النظر في الهياكل التنظيمية، البنية التكنولوجية، تحسين الإضاءة والحرارة... الخ، تكثيف الدورات التكوينية لصقل مهارات الموظفين، وتمكينهم من استغلال التقنيات الالكترونية الحديثة في الحصول على المعلومات، وتشاركتها مع الآخرين.

كلمات مفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، التعلم التنظيمي، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية قالمة.

تصنيفات JEL: M15، M12.

Abstract:

This paper aims to determine the impact of information technology on organizational learning. To achieve the objectives of the study, we prepared a questionnaire that was distributed to a random sample of 30 staff in the National Agency for Contracting Support and Development in Guelma state.

After processing the results of the questionnaires with the SPSS v.20 processor, we found an impact of IT on organizational learning in the foundation and accordingly, we proposed: a supportive organizational environment for organizational learning, Intensify the formative role to enable employees to exploit modern electronic technologies in sharing information.

Keywords: Information Technology; Organizational Learning; The National Agency for Contracting Support and Development Guelma.

Jel Classification Codes: M15, M12.

1. مقدمة:

حظا موضوع التعلم التنظيمي (Organizational Learning) باهتمام واسع لدى العديد من الباحثين والمفكرين خلال سبعينات القرن الماضي، وظهر في هذا المجال كتابات كثيرة تهدف الى تحديد معالمه الأساسية.

يعد التعلم التنظيمي أحد التوجهات الإدارية الحديثة، التي تتبناها المؤسسات في الوقت الراهن لمواكبة التطورات التي تشهدها بيئة الأعمال. حيث يهتم هذا الأخير برصد المعلومات الناجمة عن الخبرات المتراكمة في ذاكرة المؤسسة، للاستفادة منها في حل المشكلات التي تواجهها، كما يهتم بمهارة الوصول الى المعرفة، أو الحصول عليها وتبادلها مع جميع العاملين داخل المؤسسة. ولتحقيق هذا الهدف، يجب توفر العديد من السبل أهمها: تكنولوجيا المعلومات.

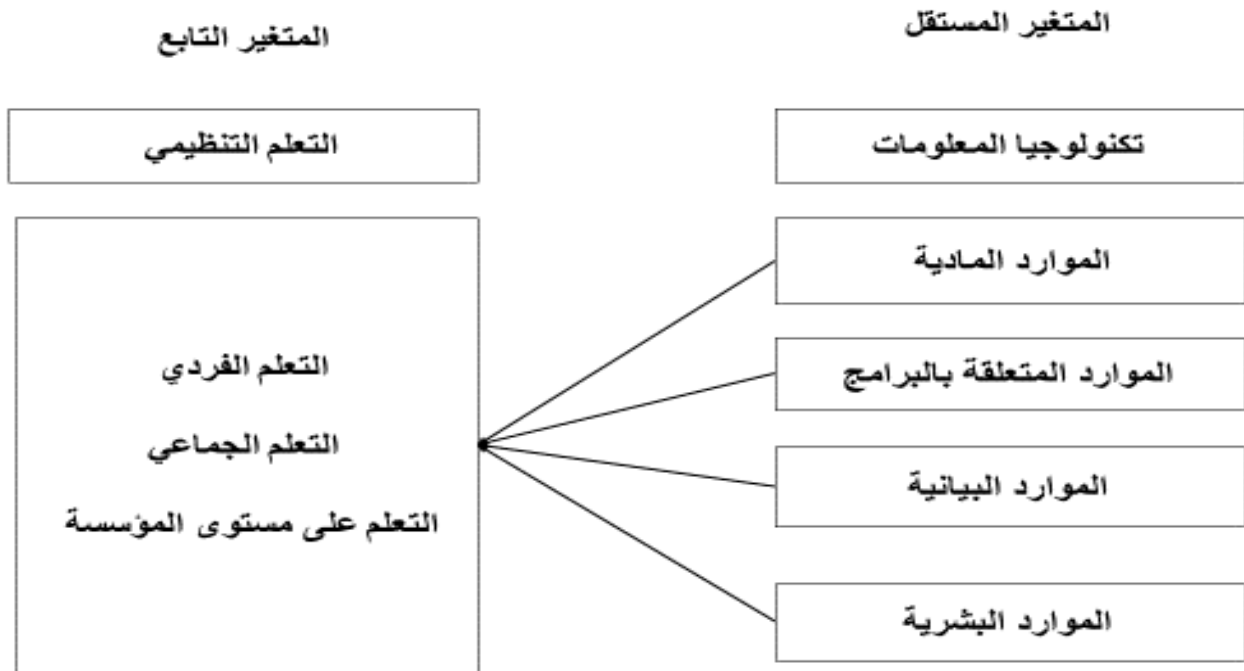
ساهمت تكنولوجيا المعلومات (Information Technology) في توفير العديد من الوسائط التي من شأنها تسهيل عملية الحصول على المعلومات، واكتساب المعارف وتشاركتها. من خلال جانبها المادي المبني على الأجهزة، البرامج وشبكات الاتصال بالإضافة الى قواعد البيانات، التي تعمل على الحفاظ على بيانات المؤسسة وخبراتها.

وبناء على التحليل السابق نطرح الإشكالية التالية:

هل يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية قالمة؟

ولمعالجة هذه الإشكالية، استندنا الى النموذج الموضح في الشكل رقم (01)، حيث تم تقسيم تكنولوجيا المعلومات الى مجموعة أبعاد تناولت مكوناتها. في حين تم تقسيم المتغير التابع الى مجموعة أبعاد، ارتبطت بمستويات التعلم التنظيمي.

الشكل 1: النموذج المعتمد في انجاز الدراسة



المصدر: من تصور الباحثة

1.1 فرضيات الدراسة:

للإجابة على إشكالية البحث، تم صياغة الفرضية الرئيسية الآتية:

يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات التابعة لولاية قالمه عند درجة معنوية 5% .

استنادا للفرضية الرئيسية، تم صياغة الفرضيات الفرعية كالتالي:

1H: يوجد أثر للموارد المادية على التعلم التنظيمي عند درجة معنوية 5% في الوكالة.

2H: يوجد أثر للموارد المتعلقة بالبرامج على التعلم التنظيمي عند درجة معنوية 5% في الوكالة.

3H: يوجد أثر للموارد البيانية على التعلم التنظيمي عند درجة معنوية 5% في الوكالة.

4H: يوجد أثر للموارد البشرية على التعلم التنظيمي عند درجة معنوية 5% في الوكالة.

2.1 أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية المتغيرات المحوثة عنها، والمتمثلة في تكنولوجيا المعلومات والتعلم التنظيمي في حياة المؤسسات على اختلافها، فهي تبحث في المفاهيم التنظيمية الجديدة، التي توليها المؤسسات اليوم أهميتها وتعتبرها من العوامل الأساسية لتمييزها واستمرار نجاحها.

3.1 أهداف الدراسة:

تهدف الورقة البحثية الى:

- إزالة الغموض على المفاهيم النظرية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والتعلم التنظيمي.
- الوقوف على واقع تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على التعلم التنظيمي في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات.
- الخروج بنتائج ومقترحات من شأنها تعزيز تكنولوجيا المعلومات وعملية التعلم التنظيمي في المؤسسة العمومية.

4.1 الدراسات السابقة:

- دراسة عبد الله محمد هزاع (2020) بعنوان مدى توافر مؤشرات التعلم التنظيمي الاستراتيجي في الجامعات اليمنية. والتي هدفت الى تحديد مدى توافر مؤشرات التعلم التنظيمي الاستراتيجي في الجامعات اليمنية، ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث أداة المقابلة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائجها ضعف توافر مؤشرات التعلم التنظيمي الاستراتيجي في الجامعات اليمنية.

■ دراسة فيصل البواردي (2020) بعنوان ممارسات التعلم التنظيمي في الأجهزة الحكومية السعودية. والتي هدفت الى تحديد واقع ممارسات التعلم التنظيمي في الأجهزة الحكومية السعودية، والتي تمثلت عينتها في 528 مفردة واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائجها وجود مستوى متوسط لممارسة التعلم التنظيمي في الأجهزة الحكومية السعودية.

اتفقت الدراسات على هدف مشترك وهو البحث عن مدى ممارسة التعلم التنظيمي في المؤسسة، من خلال اعتماد المنهج الوصفي التحليلي. في حين اختلفتا في أداة الدراسة والعينة المقصودة. ونشير أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراستين السابقتين في موضوعها وهدفها العام، إلا أنها تختلف عنها في ربط المشكلة البحثية بالمتغيرات المعاصرة (تكنولوجيا المعلومات).

5.1 هيكل الدراسة:

تم تقسيم الدراسة الى جزئين رئيسيين، سنتناول في الجزء الأول المفاهيم الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والتعلم التنظيمي. أما الجزء الثاني، فسنتركز على الجانب التطبيقي لأثر تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

2. الإطار النظري للدراسة:

يتناول الإطار النظري للدراسة العديد من المفاهيم ذات العلاقة بموضوع البحث.

2.1 تكنولوجيا المعلومات:

عرفت بيئة الأعمال ثورة هائلة في تكنولوجيا المعلومات التي ساهمت في القضاء على الحواجز المكانية والزمنية، مما ساهم في تحول العالم الى قرية الكترونية. ومما لا شك فيه، أن هذه الثورة فرضت على المؤسسات ضرورة مواكبة التطور الحادث في مجال تكنولوجيا المعلومات وتوظيفها في المؤسسة بما يتماشى مع وظائفها.

2.1.1 تعريف تكنولوجيا المعلومات:

من أجل فهم واستيعاب مفهوم تكنولوجيا المعلومات، ينبغي التعرف على كل من مصطلح التكنولوجيا والمعلومات. حيث يعتبر لفظ التكنولوجيا من أكثر الألفاظ تداولاً في عصرنا الحالي، يتكون من شقين هما (Techno) أي الفن، المهارة، الصناعة، الحرفة. أما الجزء الآخر (Logy) فهي مأخوذة من كلمة (Loges) والتي تعني العلم أو الدراسة، ويترجم البعض كلمة تكنولوجيا الى العربية على أنها التقنية أو تقنيات، بينما يراها آخرون أنها تقانة أو تقانات (سمية، 2021). ويذهب بعض الخبراء الى أن المعنى الكامل فحواه هو العلم المرتبط بالصناعة أو الفن الإنتاجي أو العلم المولد للمعرفة القابلة للاستخدام والتطبيق العملي والتكنولوجي (الأخرس، 2007). وعلى الجانب الآخر، يرى (الدين ل.، 2011) أن المعلومة هي المعطيات الناتجة عن معالجة البيانات يدوياً أو بواسطة الحاسبات أو بالخالتين معاً، ويكون لها سياق محدد ومستوى عال من الموثوقية.

أما تكنولوجيا المعلومات، فمن خلال البحث البيبليوغرافي الذي تم اجراءه قمنا بتقسيم المفهوم الى منظورين هما:

■ من منظور الوظائف:

يرى (فيسه، 2018) أن تكنولوجيا المعلومات هي مختلف أنواع الاكتشافات والمستجدات والاختراعات التي تعاملت وتعامل مع شتى أنواع المعلومات من حيث جمعها، تحليلها، تنظيمها، توثيقها، تخزينها، واسترجاعها في الوقت المناسب وبطريقة مناسبة ومتاحة. وقد حصر كل من (Rendulic, 2011) و (Aldhmour, 2019) وظائف تكنولوجيا المعلومات في مجموعة الأنشطة التي تشمل المعالجة، تخزين، حفظ، تحويل المعلومات.

■ من منظور المكونات:

عرف (Ongori, 2010) تكنولوجيا المعلومات على أنها مجموعة الأجهزة، المعدات، البرمجيات، الاتصالات السلكية، تكنولوجيا تسيير المعلومات، التطبيقات والوسائل. في حين يراها (بابكر، 2018) اندماج ثلاثي الأطراف بين الالكترونيات الدقيقة، والحواسيب ووسائل الاتصال الحديثة، التي تشمل جميع الأجهزة والنظم والبرمجيات المتعلقة بتداول المعلومات آليا.

من خلال التمعن في التعريفين، نجد أن مكونات تكنولوجيا المعلومات تنحصر في: الأجهزة، البرمجيات، الشبكات، البيانات. وهناك بعض الباحثين (قندوز، 12 و 13 نوفمبر 2005)، (الحناق، 12 و 13 نوفمبر 2005) الذين أضافوا عنصر جديد للمكونات المادية، والمتمثل في المورد البشري الذي يصنف الى: المستخدمين النهائيين والمهنيين من محلي النظم والمبرمجين ومديري قواعد البيانات.

تأسيسا على ما تقدم، نستخلص أن تكنولوجيا المعلومات هي مجموع الأجهزة والشبكات والموارد البشرية والبرمجيات، التي تعمل على جمع ومعالجة البيانات وتخزينها ونقلها بهدف استغلالها في اتخاذ القرارات.

2.1.2 مميزات تكنولوجيا المعلومات:

ازداد الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات في الآونة الأخيرة، نظرا لما تتمتع به من ميزات من بينها:

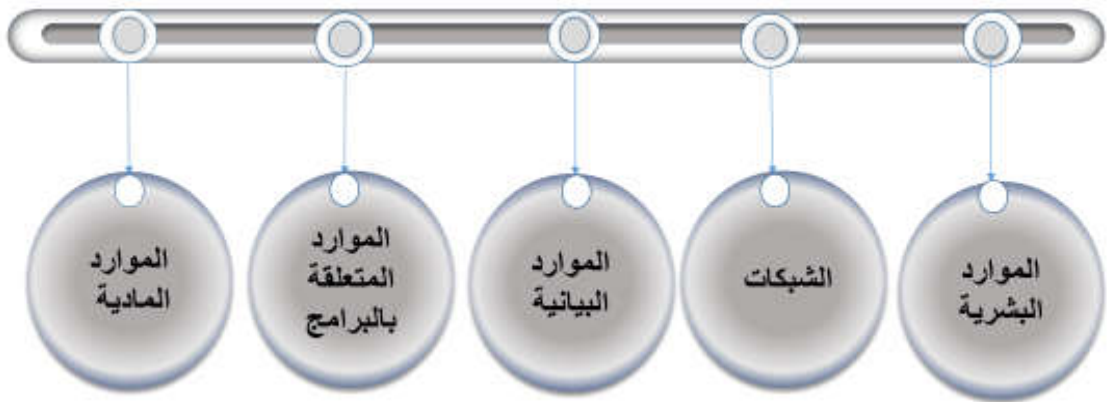
- السرعة: تقوم هذه التكنولوجيا بمعالجة المعلومات بطريقة سريعة مقارنة بالإنسان. هذه الميزة سمحت بتخفيض وقت معالجة المعلومات بشكل كبير، بالإضافة الى أنجاز المهام التي يصعب تنفيذها يدويا.
- القدرة على التخزين: وهذا من خلال التطور في الوسائط الالكترونية المستعملة في تخزين المعلومات، وكذلك أنظمة تسيير قواعد المعطيات والوثائق الموجودة التي تسمح لكل مستعمل الوصول الى حجم كبير من المعلومات مهما كان مكان تخزينها. (قراطة، 2019).
- قابلية التوصيل: ومفادها إمكانية الربط بين مختلف الأجهزة الاتصالية المتنوعة (جمعة، 2022).
- اللامجاهرية: بمعنى الرسالة الاتصالية من الممكن أن تتوجه إلى فرد واحد أو جماعة معينة، وليس جماهير ضخمة كما كان في الماضي، كما نقصد بها درجة التحكم في نظام الاتصال بحيث تصل الرسالة مباشرة من منتج الرسالة الى مستهلكها. (بويكور، 2004).

3.1.2 مكونات تكنولوجيا المعلومات:

تشمل خمسة عناصر رئيسية هي:

- **الموارد المادية:** وتشمل مجموعة الأجهزة التي تستخدم في أنشطة الإدخال، المعالجة والإخراج والتي تحتوي على وحدة المعالجة الحاسوبية، أجهزة الإدخال، أجهزة الإخراج، أجهزة التخزين بالإضافة إلى الوسائط المادية الخاصة بربط الأجزاء معاً. وبعبارة أخرى، هي جميع الأجهزة المادية المستخدمة في معالجة المعلومات، مثل الحاسبات وأوساط البيانات والأشياء الملموسة الأخرى التي يمكن بواسطتها تسجيل البيانات من القوائم الورقية إلى القرص المغناطيسي (الغامدي، 2020).
- **الموارد المتعلقة بالبرامج:** هي المسؤولة عن السيطرة ومعالجة البيانات لاقتراح الحلول اللازمة بالاعتماد على النظم الذكية القادرة على ذلك (جيلالي، 2020).
- **الموارد البيانية (البيانات):** تشير إلى الأشياء، النشاطات والمبادلات التي يتم تسجيلها وتخزينها ولكنها تبقى غير مرتبة بحيث لا تصلح لتوصيل معنى معين. ويمكن أن تأخذ البيانات عدة أشكال منها: البيانات العددية، البيانات النصية والبيانات البيانية (بعلي، 2010).
- **الشبكات:** تتمثل في مجموعة من الحاسبات وملحقات الحاسب المتصلة ببعضها البعض، قد تكون المكونات مجاورة لبعضها البعض أو متباعدة تسمح بتبادل، نشر وتوزيع المعلومات المتعلقة بنشاط المؤسسة. وهي تصنف إلى: الشبكة المحلية، الشبكة الجهوية والشبكة الواسعة (عبدواوي، 2016).
- **الموارد البشرية:** مجموعة المهارات والمعارف لإنجاز مهام المؤسسة، وتعد تهيئة مهارات بشرية من ذوي الخبرة والكفاءة إحدى متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات، لأنها المسؤولة عن السيطرة وإدارة وتشغيل المكونات الأخرى (قواميد، 2019). ويمكن تلخيص المكونات السابقة في الشكل التالي:

الشكل 2: مكونات تكنولوجيا المعلومات



المصدر: من اعداد الباحثة

2.2 التعلم التنظيمي:

إن دخول المؤسسات مناخ القرن الحادي والعشرين وما فيه من تحولات وتغيرات متسارعة، نتيجة الثورة الرقمية والمعلوماتية وتطور في وسائل الاتصال. فرض عليها واقعا جديدا يوجب عليها تبني مفاهيم إدارية حديثة للتكيف مع هذه المتغيرات، ومن بين أهم هذه المفاهيم التعلم التنظيمي.

1.2.2 تعريف التعلم التنظيمي:

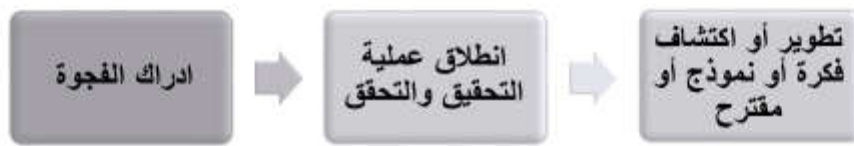
جاءت المحاولات الأولى لتحديد مفهوم التعلم التنظيمي على يدي (Simon) في نهاية العقد السادس من القرن العشرين، حيث عرفه بأنه الوعي المتنامي للمؤسسة وقدرة أفرادها على تحديد المشكلات التنظيمية بنجاح، بما ينعكس على كل عناصرها الجوهرية والنتائج المحققة (هزاع ع.، 2020). وفي المقابل حدد (Argyris) مفهوم للتعلم التنظيمي هو الحالة التي يتم فيها تطوير معرفة المؤسسة، من خلال سعي الأفراد الى تطوير معرفتهم عن العلاقات التي تربط السلوك أو التصرفات بالنتائج، وفهم مدى تأثير العوامل البيئية على هذه العلاقات. فالتعلم التنظيمي هو أساسا عملية الاستنتاج وتصحيح الأخطاء (الحياني، 2007). ويشير (Sing) أن التعلم يقوم على المراجعة المستمرة للخبرات التنظيمية، وتحويلها إلى معرفة تستطيع المنظمة الحصول عليها وتوظيفها لأغراضها الرئيسية (الدين، 2022). وكخلاصة قول، التعلم التنظيمي هو عملية تفاعلية بين أعضاء المؤسسة تهدف لإضافة قيمة للمعرفة وتوزيعها بين جميع الأعضاء، من أجل تحسين الأداء باستمرار والوصول الى أعلى مستوياته.

2.2.2 مراحل التعلم التنظيمي:

وفقا لما ورد في (خيضر، 2004)، فإن عملية التعلم التنظيمي تمر بثلاثة مراحل، نوجزها كما يلي:

- إدراك الفجوة: تتمثل في وجود تناقض بين ما هو مطبق وما هو مخطط له ويمكن الكشف عنها بواسطة التشخيص.
- انطلاق عملية التحقيق والتحقق: تعني تحليل الواقع وتحديد الانحرافات وتحديد أسباب المشكلات، من خلال جمع المعلومات بواسطة الملاحظة، المعاشية والتعرف على الآراء.
- تطوير أو اكتشاف فكرة أو نموذج أو مقترح: هنا يتم تصميم تصور لإحداث التغيير المطلوب والقضاء على الفجوة.

الشكل 3: مراحل عملية التعلم التنظيمي



المصدر: من اعداد الباحثة

3.2.2 مستويات التعلم التنظيمي:

تتفق أغلب الدراسات على أن التعلم التنظيمي يظهر على شكل ثلاث مستويات رئيسية تكمل بعضها البعض، وهي كالآتي:

- **التعلم الفردي:** يتمثل في التغيير الدائم نسبيا في سلوك الفرد الذي يحدث نتيجة الخبرة والمعرفة المكتسبة، يركز التعلم هنا على وجود هدف يسعى الفرد لتحقيقه مع توفر الرغبة والقدرة على التعلم.
- **التعلم الجماعي:** في هذا المستوى يحتاج المدراء الى تشجيع التعلم عن طريق الترقية واستعمال أنواع فرق العمل المختلفة، سواء كانت تدار شخصيا أو عن طريق الفرق الوظيفية، لكي يتمكن العاملون من تشارك المهارات والقدرات لحل المشاكل وتطوير أفكار جديدة (الأحمدي، 2010).
- **التعلم على مستوى المؤسسة:** إن التعلم في هذا المستوى يمثل الحالة التي يتم فيها تبادل المعرفة، المعلومات والخبرات بين الأفراد بغض النظر عن مستوياتهم التنظيمية. والتي يتم على أساسها تغيير في الثقافة التنظيمية والاستراتيجيات والأنظمة التي تعيق عملية التعلم وتسبب المشكلات في العمل اليومي (بريطل، 2017).

الشكل 4: مستويات التعلم التنظيمي



المصدر: من اعداد الباحثة

4.2.2 أنواع التعلم التنظيمي:

- تشير الأدبيات الى تعدد أنواع التعلم التنظيمي التي يمكن أن تتبناها المؤسسة للتحويل الى مؤسسة متعلمة. فقد صنفه Peter Senge الى نوعين هما:
- **التعلم التوليدي:** وهو القدرة على توليد أو خلق أفكار جديدة؛ أي يقوم على الابداع والمفاهيم التي من شأنها تطوير المهارات الجماعية وتحقيق النجاح للمؤسسة (Young, 2001).
 - **التعلم التكيفي:** يحدث نتيجة وجود قيود تواجه المؤسسة مع بيئتها، مما يفرض عليها التأقلم للاستجابة للأحداث (Franzak, 1999).
- كما أضاف Argyris&Schon نوعين آخرين للتعلم التنظيمي، هما (سكرانة، 2011):
- **تعلم الحلقة المفردة:** يتعلق بالتعلم عند حل مشكلة آنية.

- تعليم الحلقة المزدوجة: يتعلق بحل مشكلة، مما يؤدي الى تغيير القواعد القديمة لحل المشكلات وتطوير أخرى جديدة تحدد السلوك المستقبلي.

من وجهة نظر Jones، فإن التعلم ينقسم الى (الفتلاوي، 2016):

- التعلم التحسيني: يتمثل في اجراء تحسينات مستمرة لإجراءات العمل وتطوير القواعد لأداء النشاطات بفاعلية.
- التعلم الاستكشافي: يتضمن هذا النوع إيجاد طرائق جديدة لإدارة البيئية، مثل خلق هياكل تنظيمية لإدارة الموارد التنظيمية.

3. الإطار التطبيقي للدراسة:

سنقوم في هذا الجزء بتوضيح الأدوات المعتمدة في الدراسة، وعرض نتائج التحليل الاحصائي واختبار الفرضيات.

1.3 الطريقة والأدوات:

1.1.3 حدود الدراسة: تم اجراء هذه الدراسة في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية التابعة لولاية قالمة، خلال سنة 2023.

2.1.3 مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع البحث في الموظفين الإداريين للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية الذين بلغ عددهم 50 موظف. ونظرا لصعوبة الوصول لجميع مفرداته فقد تم اختيار عينة عشوائية قوامها 30 مفردة.

3.1.3 أداة البحث: بعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة، قمنا بتطوير استبيان من قسمين هي:

القسم الأول: البيانات الشخصية للعينة، ويتضمن 04 عبارات.

القسم الثاني: يتكون من محورين: الأول حول تكنولوجيا المعلومات، ويتضمن 17 عبارة أما المحور الثاني خاص بالتعلم التنظيمي، ويتضمن 18 عبارة.

4.1.3 خصائص عينة الدراسة:

تم استخدام الإحصاء الوصفي لاستخراج التكرارات والنسب المئوية لأسئلة القسم الأول من الاستبيان، والمتعلقة بالمعلومات العامة لعينة البحث. نوضحها في الجدول الموالي:

الجدول 1: توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية

النسبة المئوية (%)	التكرار	المتغيرات الشخصية والوظيفية	
60	18	ذكر	الجنس
40	12	أنثى	
6.7	2	أقل من 30 سنة	العمر
36.6	11	من 31 الى 40 سنة	
50	15	من 41 الى 50 سنة	
6.7	2	من 51 سنة فأكثر	
50	15	ليسانس	المستوى العلمي
30	9	ماستر	

6.7	2	دكتوراه	سنوات الخبرة
13.3	4	شهادات أخرى	
6.7	2	5 سنوات فأقل	
56.6	17	6-10 سنوات	
30	9	11-15 سنوات	
6.7	2	16 سنة فأكثر	
100	30	المجموع	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS v.20

من خلال النتائج الواردة في الجدول، يتضح أن الفئة الغالبة على عينة البحث هي فئة الذكور بنسبة 60%، في حين كانت نسبة الاناث 40%. بالنسبة للسن، نجد أن غالبية الباحثين تتراوح أعمارهم (من 41 الى 50 سنة) بنسبة 50%، تليها الفئة (من 31 الى 40 سنة) بنسبة 36.6%، تليها الفئة (أقل من 30 سنة) و (من 50 سنة فأكثر) بنسب متساوية 6.7%. بالنسبة للمؤهل العلمي، نجد أن أغلب أفراد العينة متحصلين على شهادة ليسانس بنسبة 50%، يليها 30% لفئة الماستر، في حين كانت الفئات الأضعف للحاصلين على شهادات أخرى وشهادة الدكتوراه بنسبة 13.3%، 6.7% على التوالي. وبالنسبة لسنوات الخبرة، نجد أن 56.6% من الباحثين يتمتعون بخبرة تمتد (من 6 الى 10 سنوات)، تليها فئة (11 الى 15 سنة) بنسبة 30%، في حين كانت الفئات الأضعف للموظفين الذين تتراوح خبرتهم ما بين (5 سنوات فأقل) و(16 سنة فأكثر) بنسبة 6.7%.

بناء على التحليل السابق، نستنتج أن عينة الدراسة مؤهلة علميا لفهم واستيعاب فقرات الاستبيان، وذات خبرة كافية لتقديم المعلومات المطلوبة حول متغيرات البحث.

5.1.3 صدق وثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة وإمكانية الاعتماد عليها في اختبار الفرضيات وتحقيق أهداف البحث، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (03).

الجدول 3: اختبار ثبات الاستبيان

عدد عبارات الاستمارة	معامل الثبات
35	0.93

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS v.20

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن قيمة معامل الثبات بلغت (0,93) وهذا يدل على مستوى عال من ثبات أداة الدراسة، وبالتالي يمكن اعتماد نتائج الاستبيان والاطمئنان الى مصداقيتها في تحقيق أهداف الدراسة.

2.3 تحليل وتفسير النتائج:

اعتمدنا في تحليل محاور الاستبانة على سلم ليكارت الخماسي التالي:

الجدول 4: سلم ليكارت الخماسي

5	4	3	2	1
موافق بشدة	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
5.00-4.21	4.20-3.41	3.40-2.61	2.60-1.81	1.80 -1.00

المصدر: من اعداد الباحثة

1.2.3 تحليل محور تكنولوجيا المعلومات:

شمل محور تكنولوجيا المعلومات على أربعة أبعاد، سنقوم بتحليل كل بعد على حدا.

■ تحليل بعد الموارد المادية:

كان اتجاه أفراد العينة حول بعد الموارد المادية كأحد أبعاد تكنولوجيا المعلومات كالتالي:

الجدول 5: إجابات عينة الدراسة على بعد الموارد المادية

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
موافق بشدة	1	0.50	4.53	تتوفر المؤسسة على عدد كاف من أجهزة الحاسوب لتأدية وظائفها.
موافق	3	1.06	3.90	تغطي الموارد التكنولوجية التي توفرها المؤسسة (فاكس، حوامل، طابعات..) على احتياجات العمل.
موافق	4	0.82	3.50	تعمل المؤسسة على تجديد مواردها التكنولوجية باستمرار.
موافق الى حد ما	5	1.11	2.70	تتوفر المؤسسة على شبكة أنترنت ذات تدفق سريع.
موافق	2	0.40	4.20	تستغل المؤسسة شبكات الاتصال في تبادل المعلومات.
موافق بشدة		0.39	4.36	المتوسط العام

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS v.20

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن المتوسطات الحسابية لبعد الموارد المادية تراوحت ما بين (4.53 و 2.70)، اذ حقق البعد متوسطا حسابيا (4.36)، ما يعني موافقة تامة لأفراد العينة على ما جاءت به فقرات هذا البعد، وانحراف معياري ضعيف يدل على ضعف تشتت إجابات الأفراد. وهذا ما يقودنا للقول ان أفراد العينة متفقون على توفر الموارد المادية لتكنولوجيا المعلومات (الحواسيب، الحوامل، طابعات، فاكس، شبكة الأنترنت، شبكة الأنترانات) بالشكل الكافي في المؤسسة.

■ تحليل بعد الموارد المتعلقة بالبرامج:

كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (06).

الجدول 5: إجابات عينة الدراسة حول بعد الموارد المتعلقة بالبرامج

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
موافق الى حد ما	2	1.03	3.40	تناسب البرمجيات المستخدمة مع طبيعة العمل.
موافق الى حد ما	4	0.65	2.70	تساعد البرمجيات المتوفرة على تحليل المشاكل بدقة.
موافق الى حد ما	3	0.76	2.80	تساهم البرمجيات على اتخاذ القرارات بفعالية.
موافق الى حد ما	1	1.01	3.06	تحرص المؤسسة على تحديث البرمجيات بشكل دائم لتحقيق أهدافها.

موافق الى حد ما		0.95	3.23	المتوسط العام
-----------------	--	------	------	---------------

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS v.20

يتضح من الجدول (06) أن المتوسطات الحسابية لبعده الموارد المتعلقة بالبرامج تراوحت ما بين (3.06 و 2.70)، اذ حقق المحور متوسطا حسابيا (3.23) وانحراف معياري (0.95)، ما يعني موافقة أفراد العينة على ما جاءت به فقرات هذا البعد. وهذا ما يقودنا للقول ان البرمجيات المؤسسة تتميز بالجودة المطلوبة لأداء المهام، حيث تسعى هذه الأخيرة الى تحديثها بشكل مستمر لتحقيق الأهداف المسطرة.

■ تحليل بعد الموارد البيانية:

كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (07).

الجدول 7: إجابات عينة الدراسة حول بعد الموارد البيانية

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
موافق	2	0.49	4.03	تعتمد المؤسسة على قواعد بيانات الكترونية لحفظ معلوماتها.
موافق الى حد ما	3	1.27	3.13	الولوج الى قاعدة بيانات المؤسسة سهل.
موافق الى حد ما	3	0.93	3.13	يتم التحديث الدوري لقواعد بيانات المؤسسة للتخلص من المعلومة الغير ضرورية.
موافق	1	0.40	4.20	تعتمد المؤسسة الأرشيف الورقي الى جانب قواعد البيانات الالكترونية.
موافق		0.38	4.11	المتوسط العام

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS v.20

يتضح من الجدول (07) أن المتوسطات الحسابية لبعده الموارد البيانية تراوحت ما بين (4.20 و 3.13)، اذ حقق المحور متوسطا حسابيا (4.11)، ما يعني موافقة أفراد العينة على ما جاءت به فقرات هذا البعد، وانحراف معياري ضعيف يدل على ضعف تشتت إجابات الأفراد. وهذا ما يقودنا للقول ان المؤسسة تعتمد في حفظ معلوماتها على قواعد بيانات إلكترونية الى جانب الأرشيف الورقي.

■ تحليل بعد الموارد البشرية:

جاءت النتائج كالآتي:

الجدول 8: إجابات عينة الدراسة حول بعد الموارد البشرية

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
موافق	2	0.81	3.86	الموارد البشرية في مؤسستكم مؤهلة لاستعمال الأجهزة التكنولوجية في تنفيذ المهام.
موافق الى حد ما	3	0.85	2.76	تركز المؤسسة في توظيف عمالها على الكفاءة التكنولوجية.
موافق الى حد ما	4	1.02	2.30	تعمل المؤسسة على تنمية مهارات الموظفين في مجال التكنولوجيات الحديثة.

موافق	1	0.40	4.20	تستعين بزملائك المتخصصين لحل بعض المشكلات المتعلقة باستخدام الأجهزة والبرمجيات.
موافق		0.52	4.03	المتوسط العام

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSSv.20

يتضح من الجدول (08) أن المتوسطات الحسابية للموارد البشرية تراوحت ما بين (4.20 و 2.30)، اذ حقق البعد متوسطا حسابيا (2,71) وانحراف معياري (0.52)، ما يعني موافقة أفراد العينة على ما جاءت به فقرات هذا البعد. وهذا ما يقودنا للقول ان المؤسسة تمتلك موارد بشرية مؤهلة لاستغلال تكنولوجيا المعلومات، وتسعى لتحديد مهاراتهم من خلال الدورات التكوينية. كما أنها تتوفر على مبرمجين لمعالجة الأعطاب التي تمس الأجهزة، وتصميم البرمجيات التي تحتاجها لتنفيذ مهامها. ولتوضيح اتجاهات أفراد العينة نحو أبعاد تكنولوجيا المعلومات بصورة أحسن. نوجزها في الجدول الموالي:

الجدول 9: اتجاهات عينة الدراسة نحو أبعاد تكنولوجيا المعلومات

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
الموارد المادية	4.36	0.39	1	موافق بشدة
الموارد المتعلقة بالبرامج	3.23	0.95	4	موافق الى حد ما
الموارد البيانية	4.11	0.38	2	موافق
الموارد البشرية	4.03	0.52	3	موافق
المتوسط العام	4.36	0.39		موافق بشدة

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS v20

يتضح من الجدول (09) أن المتوسط الحسابي لتكنولوجيا المعلومات بلغ (4.36)، وهي تقع ضمن المستوى الخامس في مقياس ليكارت (من 4.21-5.00)، وتدلل على وجود موافقة تامة لأفراد العينة على فقرات هذا المحور. وهذا ما يقودنا للقول ان المؤسسة محل الدراسة تتوفر على أبعاد تكنولوجيا المعلومات، التي جاء ترتيبها كالتالي:

احتل بعد الموارد المادية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.36)، في حين جاء بعد البيانية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.11)، يليه بعد الموارد البشرية بمتوسط حسابي (4.03)، وأخيرا بعد الموارد المتعلقة بالبرامج بمتوسط قدره (3.23).

2.2.3 تحليل محور التعلم التنظيمي:

كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (10).

الجدول 10: اتجاهات عينة الدراسة نحو أبعاد التعلم التنظيمي

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
التعلم الفردي	3.95	0.35	1	موافق
التعلم الجماعي	3.51	0.67	2	موافق
التعلم على مستوى المؤسسة	3.10	1.06	3	موافق الى حد ما
المتوسط العام	3.80	0.46		موافق

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS v.20

يتضح من الجدول (10)، أن المتوسط الحسابي للتعلم التنظيمي بلغ (3.80) وانحراف معياري (0.46)، وهي تقع ضمن المستوى الرابع في مقياس ليكارت. ما يعني موافقة أفراد العينة على فقرات هذا المحور، وهم بذلك يؤكدون على وجود تطبيق فعلي للتعلم التنظيمي في المؤسسة بمختلف مستوياته (الفردية، الجماعية والمؤسسية). حيث احتل التعلم الفردي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.95)، يليه في المرتبة الثانية التعلم الجماعي بمتوسط حسابي (3.51)، يليه في المرتبة الثالثة التعلم على مستوى المؤسسة بمتوسط حسابي (3.10). وهو ما يقودنا للقول ان المؤسسة تدعم الأساليب الإدارية الجديدة وتشجع أفرادها على تشارك المعارف والخبرات، وتبادل الأفكار والاستفادة من التجارب السابقة، بالإضافة الى بناء فرق عمل من أصحاب الخبرة لتقديم الاستشارات.

3.3 اختبار فرضيات الدراسة:

قبل اختبار الفروض، قمنا بالتحقق من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. وقد كانت النتائج كالتالي:

الجدول 11: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

Kolmogorov-Smirnov ^a			
Sig	درجة الحرية	Statistic	
0.200*	30	0.126	الموارد المادية
0.200*	30	0.080	الموارد المتعلقة بالبرامج
0.200*	30	0.121	الموارد البيانية
0.200*	30	0.121	الموارد البشرية
0.134	30	0.141	التعلم التنظيمي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS v.20

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيم الإحصائية (Sig) لجميع مجالات الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ومنه يمكن القول ان بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، ومن أجل اختبار فرضيات الدراسة سوف يتم تطبيق الاختبارات المعلمية، ممثلة في الانحدار الخطي البسيط.

1.3.3 اختبار الفرضية الأولى:

الفرضية البديلة: يوجد أثر للموارد المادية على التعلم التنظيمي عند درجة معنوية 5% في الوكالة.

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر للموارد المادية على التعلم التنظيمي عند درجة معنوية 5% في الوكالة.

الجدول 12: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

الموارد المادية (X1)					التعلم التنظيمي (Y1)
معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	قيمة F	مستوى الدلالة	
0.499	0.249	1.644	9.283	0.005	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS v.20

من خلال النتائج الوارد في الجدول (12)، نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.499)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين الموارد المادية والتعلم التنظيمي، كما بلغ معامل التحديد (0.249) وهو ما يدل على أن (24.9%) من التغيرات التي تطرأ على التعلم التنظيمي ناتجة عن الموارد المادية والباقي يعود الى عوامل أخرى. كما بلغت قيمة F المحسوبة (9.283) ومستوى الدلالة (0.005) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا ما يدفعنا الى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، ومنه فإنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموارد المادية على التعلم التنظيمي. ويمكن عرض معادلة الانحدار كالتالي:

$$Y1=0.528X1+1.644$$

2.3.3 اختبار الفرضية الثانية:

الفرضية البديلة: يوجد أثر للموارد المتعلقة بالبرامج على التعلم التنظيمي عند درجة معنوية 5% في الوكالة.
الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر للموارد المتعلقة بالبرامج على التعلم التنظيمي عند درجة معنوية 5% في الوكالة.

الجدول 13: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

الموارد المتعلقة بالبرامج (X2)					التعلم التنظيمي (Y2)
معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	قيمة F	مستوى الدلالة	
0.372	0.139	2.845	4.506	0.043	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS v.20

من خلال النتائج الوارد في الجدول (13)، نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.372)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين الموارد المتعلقة بالبرامج والتعلم التنظيمي، كما بلغ معامل التحديد (0.139) وهو ما يدل على أن (13.9%) من التغيرات التي تطرأ على التعلم التنظيمي ناتجة عن الموارد المتعلقة بالبرامج والباقي يعود الى عوامل أخرى. كما بلغت قيمة F المحسوبة (4.506) ومستوى الدلالة (0.043) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا ما يدفعنا الى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، ومنه فإنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموارد المتعلقة بالبرامج على التعلم التنظيمي. ويمكن عرض معادلة الانحدار كالتالي:

$$Y2=0.313X2+2.845$$

3.3.3 اختبار الفرضية الثالثة:

الفرضية البديلة: يوجد أثر للموارد البيانية على التعلم التنظيمي عند درجة معنوية 5% في الوكالة.
الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر للموارد البيانية على التعلم التنظيمي عند درجة معنوية 5% في الوكالة.

الجدول 14: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

الموارد البيانية (X2)					التعلم التنظيمي (Y3)
معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	قيمة F	مستوى الدلالة	
0.425	0.181	1.858	6.184	0.019	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS v.20

من خلال النتائج الوارد في الجدول (14)، نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.425)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين الموارد البيانية والتعلم التنظيمي، كما بلغ معامل التحديد (0.181) وهو ما يدل على أن (18.1%) من التغيرات التي تطرأ على التعلم التنظيمي ناتجة عن الموارد البيانية والباقي يعود الى عوامل أخرى. كما بلغت قيمة F المحسوبة (6.184) ومستوى الدلالة (0.019) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا ما يدفعنا الى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، ومنه فإنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموارد البيانية على التعلم التنظيمي. ويمكن عرض معادلة الانحدار كالتالي: $Y3=0.488X3+1.858$

4.3.3 اختبار الفرضية الرابعة:

الفرضية البديلة: يوجد أثر للموارد البشرية على التعلم التنظيمي عند درجة معنوية 5% في الوكالة.

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر للموارد البشرية على التعلم التنظيمي عند درجة معنوية 5% في الوكالة.

الجدول 15: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

الموارد البشرية (X4)					التعلم التنظيمي (Y4)
معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	قيمة F	مستوى الدلالة	
0.099	0.010	3.480	0.279	0.602	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS v.20

من خلال النتائج الوارد في الجدول (15)، نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.099)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة جدا بين الموارد البشرية والتعلم التنظيمي، كما بلغ معامل التحديد (0.010) وهو ما يدل على أن (1%) من التغيرات التي تطرأ على التعلم التنظيمي ناتجة عن الموارد البشرية والباقي يعود الى عوامل أخرى. كما بلغت قيمة F المحسوبة (0.279) ومستوى الدلالة (0.602) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا ما يدفعنا الى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية، ومنه فإنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية على التعلم التنظيمي. ويمكن عرض معادلة الانحدار كالتالي:

5.3.3 اختبار الفرضية الرئيسية:

الفرضية البديلة: يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية التابعة لولاية قالمة عند درجة معنوية 5%.

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية التابعة لولاية قالمة عند درجة معنوية 5%.

الجدول 16: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

تكنولوجيا المعلومات (X)					التعلم التنظيمي (Yi)
معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	قيمة F	مستوى الدلالة	
0.500	0.250	1.618	9.339	0.005	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS v.20

من خلال النتائج الوارد في الجدول (16)، نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بلغت (0.500)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين تكنولوجيا المعلومات والتعلم التنظيمي، كما بلغ معامل التحديد (0.250) وهو ما يدل على أن (25%) من التغيرات التي تطرأ على التعلم التنظيمي ناتجة عن تكنولوجيا المعلومات والباقي يعود الى عوامل أخرى. كما بلغت قيمة F المحسوبة (9.339) ومستوى الدلالة (0.005) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا ما يدفعنا الى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، ومنه فإنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي. ويمكن عرض معادلة الانحدار كالتالي:

$$Y_i = 0.534X + 1.618$$

4. خاتمة:

يعد التعلم التنظيمي آلية من الآليات التي تساهم في تنمية معارف الأفراد، وتطوير مداركهم وقدراتهم. ولتحقيق ذلك، لا بد من توفر دعائم أبرزها تكنولوجيا المعلومات، وهذا ما أكدته الدراسة الميدانية التي قدمت العديد من النتائج. نوجزها كما يلي:

- تتوفر المؤسسة محل الدراسة على أبعاد تكنولوجيا المعلومات بصفة كاملة.
- يوجد تطبيق فعلي لعملية التعلم التنظيمي داخل المؤسسة بمختلف مستوياته (الفردية، الجماعية وعلى مستوى المؤسسة).
- تجتمع المؤسسة الأساليب الإدارية الجديدة، وتعتمد على الرؤية المشتركة بين أعضائها لتحقيق أهدافها.
- يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي في المؤسسة.
- نسبة (25%) من التغيرات الحاصلة في التعلم التنظيمي، تعود الى التغيرات الحاصلة في تكنولوجيا المعلومات، والباقي يعزى لعوامل أخرى.
- يوجد أثر لكل من بعد: الموارد المادية، الموارد المتعلقة بالبرامج والموارد البيانية على التعلم التنظيمي في المؤسسة.
- لا يوجد أثر لبعد الموارد البشرية على التعلم التنظيمي في المؤسسة.
- تستخدم المؤسسة تكنولوجيا المعلومات بشكل إيجابي، مما انعكس بالإيجاب على عملية التعلم التنظيمي فيها.
- تأسيساً على النتائج المتحصل عليها، نورد المقترحات التالية:
- ترسيخ الوعي بأهمية التعلم التنظيمي، وإتاحة الفرصة لجميع الموظفين للتعلم المستمر.
- تجديد تكنولوجيا المعلومات بما يتماشى مع التطورات العالمية.
- اعتماد الكفاءة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات عند الانتقاء والتوظيف .
- تصميم قواعد بيانات إلكترونية لحفظ تجارب المؤسسة والاستفادة منها.
- تهيئة المناخ التنظيمي (الهياكل التنظيمية، البنية التكنولوجية...) لضمان نجاح عملية التعلم التنظيمي.
- تفعيل فرق العمل لتسهيل التشارك المعرفي بين الموظفين ذوي الخبرة والموظفين الجدد .
- تطوير أنظمة الاتصال بما يضمن سهولة التواصل والحصول على المعرفة.
- تكثيف الدورات التكوينية لتحسين مهارات الموظفين في استغلال التقنيات الإلكترونية الحديثة للحصول على المعلومات.

Bibliographie

- أحمددي، طلال بن عايد، التنظيم وأداء المنظمات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بدون طبعة، مصر، 2010؛
- الأخرس ابراهيم، الآثار الاقتصادية والاجتماعية لثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات على الدول العربية (الأنترنت والمحمول نموذجاً)، الطبعة الأولى، ايتراك للنشر والتوزيع، مصر، 2007؛
- الحيايبي عبد الرسول، مؤيد السالم، مستويات التعلم التنظيمي وعلاقتها بأداء المؤسسة، *مجلة العربية للإدارة، المجلد 27، العدد 1، 2007*؛
- الخناق سناء عبد الكريم، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عمليات إدارة المعرفة، *الملتقى الدولي الثالث حول اقتصاد المعرفة، 12 و 13 نوفمبر 2005، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، بسكرة، الجزائر*؛
- بن الدين نور الهدى، بوقناديل محمد، مساهمة التعلم التنظيمي في تنمية قدرات المورد البشري دراسة حالة عينة من العاملين بمؤسسة الاسمنت SCIBS، *مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 17، العدد 1، 2022*؛
- حسام الدين ليلي، أثر التقدم في تكنولوجيا المعلومات على الخصائص النوعية والكمية للموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، مصر، 2011؛
- الغامدي بن محمد، أثر تكنولوجيا المعلومات على تنمية أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على كلية الآداب والعلوم الإنسانية، *مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد 28، العدد 12، 2020*؛
- الفتلاوي عباس ايناس، أكرم محسن الياسري، مستجدات فكرية في عالم إدارة الأعمال: التعلم التنظيمي، المنظمات المتعلمة، الأداء المتميز، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، الأردن، 2016؛
- خوجلي عثمان نورالدين بابكر، دور تكنولوجيا المعلومات على الأسواق المالية بالتطبيق على سوق الخرطوم للأوراق المالية (2010-2017)، *مذكرة ماجستير، أكاديمية السودان للعلوم، السودان، 2018*؛
- بريطل فطيمة الزهرة، التعلم مدخل استراتيجي لتطوير المنظمات دراسة حالة مؤسسة سوناطراك، *مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 1، العدد 2، 2017*؛
- بعلي حمزة، تكنولوجيا المعلومات والاتصال كمدخل استراتيجي لإدارة المعرفة دراسة حالة مؤسسة ميناء عنابة، *مذكرة ماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2010*؛

- بوبكر فارس، بومايلة سعاد، أثر التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والمناجمت، المجلد 3، العدد 1، 2004؛
- جمعة خير الدين، مباركي صالح، أثر تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS بسكرة، مجلة أبعاد اقتصادية، المجلد 12، العدد 1، 2022؛
- جيلالي معروف، بن كعكع ليلي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على وظائف إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية دراسة حالة بمؤسسة شي علي (شيلي) أنابيب سيدي بلعباس، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، المجلد 6، العدد 1، 2020؛
- خضير الكبيسي عامر، إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2004؛
- السكرانة بلال خلف، الابداع الاداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011؛
- بوران سمية، رحمان ليلي، واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجامعة الجزائرية وسبل تفعيلها، مجلة *Aleph* *Langues médias et société*، المجلد 8، العدد 2، 2021؛
- عبداوي هناء، مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اكساب المؤسسة ميزة تنافسية دراسة حالة الشركة الجزائرية للهاتف النقال موبيليس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016؛
- فيسه نورة سليمان، تكنولوجيا المعلومات ودورها في تحسين جودة التعليم العالي، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 1، العدد 1، 2018؛
- فراطسة سمير، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على مردودية المورد البشري في المؤسسة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية بحوث ودراسات، المجلد 6، العدد 2، 2019؛
- قندوز منير، التغيير وفق تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الوطن العربي والجزائر، الملتقى الدولي الثالثحول اقتصاد المعرفة، 12 و13 نوفمبر 2005، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، بسكرة، الجزائر؛
- قواميد بوبكر، إبراهيم بلمهدي، استخدام تكنولوجيا المعلومات كأداة لتمكين العاملين في المؤسسة الخدمية دراسة حالة المديرية العملية لمؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة، مجلة آفاق للبحوث والدراسات سداسية دولية محكمة المركز الجامعي ايليزي، المجلد 2، العدد 2، 2019؛
- هزاع عبد الله، مدى توافر مؤشرات التعلم التنظيمي الاستراتيجي في الجامعات اليمينية، مجلة الجامعة الوطنية، العدد 13، 2020؛
- Aldhmour, F, Towards Understanding the Relationship between Information and Communication Technology and Competitive Advantage in a Deveoping Economy, International Review of Business Research Papers, 2019;

- Franzak, D. P, Boundary Spanning Product Development in Consumer Markets: Learning Organization in Sights. *Journal of Product and Brand Management*, VOL 6, N 4, 1999;
- Ongori, H, journal of Chinese Entrepreneurship. *journal of Chinese Entrepreneurship*, VOL 2, N1, 2010;
- Rendulic, D. I, IT Desk. Info -Project of Computer E-education with Open Access, Open Society Idea Exchange, Zagreb, 2011;
- Young, E. V. (2001). Blended Learning Working in a Leadership Development. *Industrial and Commercial Training*, VOL 33, N 5, 2001;