

## أثر الثقافة التنظيمية السائدة في النجاح في تطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة

**The Impact of the Prevailing Organizational Culture on the Success in the Application of the Electronic Management: A Field Study at the Faculty of Economic Sciences, University of Djelfa**

محمد بن موسى<sup>1</sup>، مخبر بحث: MQEMADD (جامعة الجلفة) bben\_moussa@yahoo.fr  
محمد علي الجودي (جامعة الجلفة) djmed20@yahoo.fr

05-03-2020	تاريخ القبول	05-09-2019	تاريخ الاستلام
------------	--------------	------------	----------------

### ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل، والإدارة الإلكترونية كمتغير تابع في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة، حيث تم القيام بالدراسة الميدانية من خلال توزيع استبيان على عينة عشوائية من 60 أستاذًا، وتم تحليله من خلال برنامج SPSS. تم التوصل إلى وجود أثر لأبعاد الثقافة التنظيمية كل على حده على تطبيق الإدارة الإلكترونية، إلى جانب وجود أثر للثقافة التنظيمية بأبعادها مجتمعة، من خلال معنوية أثر بعد السياسات والإجراءات، وعدم معنوية أثر بُعدي (القيم والمعتقدات التنظيمية، الرقابة الذاتية التنظيمية) على تطبيق الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة.

**الكلمات المفتاحية:** الثقافة التنظيمية، الإدارة الإلكترونية، الأثر، كلية العلوم الاقتصادية؛ جامعة الجلفة.

### Abstract :

Through this study, we tried to diagnose the relationship between organizational culture (the independent variable) and electronic management (the dependent variable) at the Faculty of Economic Sciences, Djelfa University, by preparing and distributing a questionnaire on a random sample of 60 professors, and analyzing it through the SPSS program. We concluded that there is an impact of the organizational culture dimensions individually on the application of the electronic management. In addition to the impact of organizational culture with its dimensions combined, through the significance of a dimension of policies and procedures, and non-significant impact (organizational values and beliefs, organizational self-censorship) on the application of the electronic management from the perspective of professors of the Faculty of Economic Sciences, University of Djelfa.

**Keywords:** Organizational Culture; Electronic Management; Impact; Faculty of Economic Sciences; University of Djelfa.

## مقدمة:

أصبح تطبيق الإدارة الإلكترونية في جل المؤسسات وباختلاف غاياتها أمراً ملحاً والزامياً، حيث أضحت من مقتضيات التقدم والرقي للحاق بركب الدول المتقدمة، وفقاً لما أكدت عليه العديد من الدراسات والبحوث في هذا السياق.

ومما نلاحظه في الجزائر - وبالتحديد في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - هو التوجه الحثيث نحو تعميم التوجه الإلكتروني في مختلف التعاملات والإجراءات، من خلال أنظمة التسجيل على الخط، والمداولات الإلكترونية،... الخ من خلال تبني نظام Progres الذي يعد منصة معلوماتية تمكن من تسيير شامل لكل شؤون الجامعة، و يظهر هذا على سبيل المثال لا الحصر في:

- تسجيل الطلبة الجدد و توجيههم و تحويلهم.
- منح الطالب حساباً يتبعه طيلة مساره الدراسي و يطلعه كل أموره البيداغوجية.
- حفظ شامل لمسار الطالب الدراسي.
- صياغة برامج التوزيع الزمني والحجم الساعي للأساتذة.
- تسيير عملية المداولات.

إلى جانب هذا يتضمن نظام Progres بوابة خاصة بتسيير الموارد البشرية خاصة بالأساتذة والموظفين، وهي في طور البناء والاستغلال.

ركزت الدراسات السابقة على دور الثقافة التنظيمية في تطبيق الإدارة الإلكترونية، لكنها لم تركز على التعرف على إبراز مدى تأثير الثقافة التنظيمية على تطبيق الإدارة الإلكترونية من أجل إنجاز الأعمال والمهام الإدارية في المنظمات، بما يتلاءم ومتطلبات التطور والتقدم، وذلك لما للثقافة التنظيمية من تأثير قوي ومباشر على إنجاح أي استراتيجية جديدة تتبناها لأداء أعمالها، فوجود ثقافة تنظيمية مناسبة يعطي للمنظمة قدرة كبيرة ومرنة عالية للتعامل مع متغيرات البيئة المحيطة بشكل أفضل، كما يُمكنها من تبني وتعميم استخدام التطبيقات الإدارية الحديثة في مختلف مجالات الإدارة الإلكترونية.

## إشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية

من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

- ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على تطبيق الإدارة الإلكترونية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة من وجهة نظر الأساتذة ؟  
وتتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية الأسئلة الفرعية الآتية:
1. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده القيم والمعتقدات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة من وجهة نظر أساتذتها ؟
  2. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده السياسات والإجراءات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة من وجهة نظر أساتذتها ؟
  3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لبعده الرقابة الذاتية التنظيمية على الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة من وجهة نظر أساتذتها ؟
  4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للثقافة التنظيمية بأبعدها مجتمعة على الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة من وجهة نظر أساتذتها؟

### فرضيات الدراسة:

يتطلب تحليل إشكالية هذه الدراسة صحة مجموعة من الفرضيات:

1. ( $H_{01}$ ) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$  لبعده القيم والمعتقدات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة من وجهة نظر أساتذتها .
2. ( $H_{02}$ ) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$  لبعده السياسات والإجراءات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة من وجهة نظر أساتذتها.
3. ( $H_{03}$ ) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$  لبعده الرقابة الذاتية التنظيمية على الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة من وجهة نظر أساتذتها.

4. ( $H_{04}$ ) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للثقافة التنظيمية بأبعدها مجتمعة على الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة من وجهة نظر أساتذتها.

### أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة أساسا لدراسة تأثير الثقافة التنظيمية على تطبيق الإدارة من خلال دراسة على كلية ضمن جامعة جزائرية، وفي إطار ذلك نسعى إلى:
1. محاولة الإحاطة بالإطار النظري والمفاهيمي للثقافة التنظيمية والإدارة الإلكترونية.
  2. محاولة التعرف على مستوى كل من الثقافة التنظيمية والإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة من وجهة نظر الأساتذة فيها.
  3. التأكد من وجود أو عدم وجود أثر للثقافة التنظيمية بأبعدها على مستوى الإدارة الإلكترونية.
  4. التأكد من وجود أو عدم وجود ارتباط بين الثقافة التنظيمية والإدارة الإلكترونية.

### 1- الإطار النظري والدراسات السابقة:

#### 1.1- تعريف الثقافة التنظيمية ومكوناتها:

تعرف ثقافة المنظمة بأنها: "مجموعة الرموز و المثل العليا و الطقوس و الشعائر و القيم الموجودة داخل المنظمة" (Geert & al, 1990, p290). كما توصف بأنها "ذلك الكل المعقد الذي يشمل المعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والقانون والعادة وأية قدرات يكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع" (القریوتی، 2007، ص172). فهي مجموعة من العمليات التي تجمع أعضاء المنظمة بناءً على الشكل المشترك من القيم الأساسية والمعتقدات في المنظمة. تتيح الثقافة التنظيمية للمنظمة معالجة مشكلات التكيف مع البيئة الخارجية والتكامل الداخلي لموارد المنظمة، كما تعمل ثقافة المنظمة كأساس لنظام إدارة المنظمة، والذي يشمل ممارسات إدارية وسلوكيات تعزز المبادئ الأساسية التي يمتلكها أعضاء المنظمة" (الدويلة، 2007، ص13).

يعد Schein في كتابه "الثقافة والقيادة" الثقافة التنظيمية بأنها مجموع المبادئ الأساسية التي اخترعتها أو اكتشفتها أو طورتها المنظمات أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي والاندماج الداخلي، والتي أثبتت فاعليتها ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهمها (بو الشرش، 2014، ص10)، فهي بذلك نموذج معقد يشمل المعتقدات والآمال المشتركة بين أعضاء التنظيم، تضم مجمل الفلسفات، الإيديولوجيات، القيم، المسلمات، الرغبات، المواقف، والمعايير المشتركة بين العاملين بالمنظمة" (Hellriegel & al, 1992, p336) .  
**كتعريف إجرائي للثقافة التنظيمية:**

هي عبارة عن منظومة من المعاني والرموز والمعتقدات والقيم والمعايير والطقوس والممارسات التي تتطور عبر الزمن، وصولاً إلى مرحلة الإدراك المشترك، فهي بذلك طريقة تفكير موحد بين أفراد المنظمة بشكل يتحكم في شعورهم وأحاسيسهم واتجاهاتهم وقيمهم وسلوكهم.

تتكون الثقافة التنظيمية من مجموعة من المكونات تتكامل وتتفاعل فيما بينها لتحقيق أهداف المنظمة، كما تكون صورة المنظمة وتميزها، ونلخصها فيما يلي:  
✓ **القيم والمعتقدات التنظيمية:** هي عبارة عن اتفاقيات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول طبيعة العمل وطبيعة الحياة الاجتماعية بمكان أو بيئة العمل، وتعمل القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين (العنقري، 2011، ص347)، كما تشمل المعتقدات التنظيمية الأفكار المشتركة حول طبيعة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية ومنها: أهمية المشاركة في صنع القرارات، والمساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية (العميان، 2005، ص312).

✓ **السياسات والإجراءات التنظيمية:** السياسات تعني تحديد الملامح الخاصة بالمنظمة والثقافة التي تقوم بها إلى جانب معتقدات وتوقعات المدراء، بينما الإجراءات فهي توضيح خطوات عملية محددة والهدف منها، ومتى وكيف يتم إجراء هذه العملية، وما الأثر المترتب عليها (إسحاق، 2012، ص6).

✓ **الرقابة الذاتية التنظيمية:** تتمثل في شعور الفرد بالرقابة ويكون ذلك نابعا من داخله، وذلك بوضع طرق وأهداف محددة يسعى للوصول إليها، ومواجهة جميع

الانحرافات التي تحول دون تحقيق هذه الأهداف التي تخدم عمله وبالتالي تخدم المنظمة (كشيشيب، 2007، ص12).

## 2.1- تعريف الإدارة الإلكترونية ومتطلباتها:

الإدارة الإلكترونية "عبارة عن منظومة إلكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري من إدارة يدوية إلى إدارة تستخدم التقنيات الحديثة، وذلك بالاعتماد على نظم معلومات قوية تساعد في اتخاذ القرار بأسرع وقت وبأقل التكاليف" (الشهري، 2018، ص23)، فهي بذلك مفهوم ينطوي على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بتغيير الطريقة التي يتفاعل من خلالها الأفراد والمؤسسات (Bouriche, 2009, p3).

تعرف الإدارة الإلكترونية بأنها "موارد معلوماتية تعتمد على الإنترنت وشبكات الأعمال تميل أكثر من أي وقت مضى إلى تجريد الأشياء وما يرتبط بها، إلى الحد الذي أصبح رأس المال المعلوماتي المعرفي الفكري هو العامل الأكثر فاعلية في تحقيق أهدافها واستخدام مواردها" (سمساعة، 2016، ص34). وفق هذا النسق، تُعد الإدارة الإلكترونية "مجموعة العمليات التنظيمية التي تربط بين المستفيد وبين مصادر المعلومات بواسطة وسائل إلكترونية وذلك لتحقيق أهداف المنظمة من تخطيط، إنتاج، تشغيل، متابعة وتطوير" (داوود، 2016، ص10).

### وكتعريف إجرائي للإدارة الإلكترونية:

هي منظومة إلكترونية متكاملة تهدف إلى الانتقال من الأعمال التقليدية إلى الأعمال الإلكترونية، من خلال توظيف جميع الطاقات المتاحة من موارد بشرية ومادية وفنيات وبرمجيات حديثة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة، لتحقيق فعالية أكبر بجهود وتكلفة أقل.

يمكن توضيح متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية فيما يلي:

✓ **المتطلبات البشرية:** تتمثل في العنصر البشري الذي يعد من أهم الموارد التي يمكن استثمارها لنجاح المنظمة، فهو الذي اكتشفها ثم سخرها لتحقيق نجاح هذه الأخيرة، وتشمل تدريب العاملين على استخدام الإدارة الإلكترونية في إدارة المنظمة و استخدام قواعد البيانات وكافة المعلومات اللازمة للعمل في هذه الإدارة، وتوفير

الكوادر القادرة على الابتكار والتحديث وإعادة هندسة الثقافة التنظيمية للمنظمة (أبو الحسن، 2018، ص66).

✓ **المتطلبات الإدارية:** تحتاج الإدارة الإلكترونية لكي تحقق الأهداف المبتغاة منها إلى إدارة جيدة تساند التطوير والتغيير وتدعمهما، وتأخذ بكل جديد ومستحدث في الأساليب الإدارية، ولا بد من وجود قيادات إدارية إلكترونية تتعامل بكفاءة وفعالية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مع قدرتها على الابتكار وإعادة هندسة الثقافة التنظيمية وصنع المعرفة (بحيري، 2017، ص76).

✓ **المتطلبات التقنية (المادية):** تتمثل في مجموعة من المكونات المادية التي يمكن من خلالها تنفيذ تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الإدارة كأجهزة الحاسوب بمختلف أنواعها وكذا الأجهزة المساندة لعمل الحاسوب على غرار وحدات الإدخال والإخراج، ونظم برامج التشغيل، ومتطلبات البنية التحتية لأعمال الحاسوب داخل المباني مثل التوصيلات السلكية واللاسلكية والطاولات الخاصة بالحاسوب... الخ (الغزاوي، 2015، ص34).

✓ **المتطلبات المالية:** تحتاج عمليات الإدارة الإلكترونية إلى أموال معتبرة لكي تضمن إمكانية التوظيف والاستمرارية والتطوير، وتقسم التكاليف التي تتحملها المنظمة عند التحول إلى الإدارة الإلكترونية إلى تكاليف مباشرة (تكاليف شراء الأجهزة والمعدات والبرمجيات)، وتكاليف غير مباشرة (تكاليف تدريب الموظفين على هذه الأجهزة وتكاليف الصيانة وتكاليف التأمين) (الفليت، 2018، ص202).

✓ **المتطلبات الأمنية:** هي توفير الأمن والسرية الإلكترونيين على مستوى عالٍ لحماية المعلومات الوطنية والشخصية، ولحماية الأرشيف الإلكتروني من أي عبث يجب التركيز على هذه النقطة لما لها من أهمية للدولة وللأفراد، وذلك إما بوضع الأمن في برمجيات بروتوكول الشبكة أو باستخدام التوقيع الإلكتروني أو بكلمات المرور (عيجوني وبن حجوبة، 2017، ص231).

### 3.1- الدراسة المتعلقة بالثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإدارة الإلكترونية

✓ **دراسة (صباحي، 2017) بعنوان: (دور الثقافة التنظيمية في قبول واستخدام الإدارة الإلكترونية في جامعة الزاوية-ليبيا):**

هدفت الدراسة (صبحي، 2017) إلى تحليل وتقييم دور الثقافة التنظيمية على قبول واستخدام الإدارة الإلكترونية في جامعة الزاوية، من خلال استخدام دراسة على عينة مكونة من 297 فردا من مجتمع الدراسة المتمثل في جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزاوية.

تم التوصل إلى أن نشر الثقافة التنظيمية المناسبة يشجع على استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية بين جميع العاملين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مع أهمية التركيز على التوعية بأهمية التحول إلى أسلوب الإدارة الإلكترونية، وكذا زيادة المخصصات المالية لدعم البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، إضافة إلى تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية يساعد على التحول إلى الإدارة الإلكترونية.

#### ✓ دراسة (الحمودي، 2018) بعنوان: (الثقافة التنظيمية وأثرها على تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمستشفيات):

هدفت دراسة (الحمودي، 2018) إلى التعرف على الصعوبات والمشكلات التي تواجه مستشفى صبراتة التعليمي وتحدياته من قدراته على تطبيق الإدارة الإلكترونية، ومحاولة تفاديها وتعميم ذلك على المستشفيات الليبية المماثلة، وأيضا اختبار العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتطبيقات الإدارة الإلكترونية بالمستشفيات محل البحث.

تم التوصل إلى وجود ضعف درجة اهتمام القيادات الإدارية بمستشفى صبراتة التعليمي بدراسة وتحليل العوامل المكونة للثقافة التنظيمية، وكذا دراسة وتحليل متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية، إلى جانب وجود علاقة طردية (موجبة) بين الإدارة الإلكترونية كمتغير تابع والثقافة التنظيمية كمتغير مستقل.

## II- الطريقة والأدوات:

### II.1- مجتمع الدراسة:

ميدان هذه الدراسة هو كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، ويحدد المجتمع هنا في كل الأساتذة بالكلية سواء أ كانوا دائمين أم مؤقتين ويقدر عددهم بـ 196 أستاذاً.

### II.2- عينة الدراسة:

تم توزيع أداة قياس الدراسة (الاستبيان) على وحدة معاينة الدراسة والمتمثلة في أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قُدِّر عدد أفراد عينة الدراسة بـ 50 فردا تشكل ما يقارب الـ 25 بالمائة من مجتمع الدراسة، اختيروا من خلال طريقة العينة العشوائية، حيث تم توزيع 60 استبانة على العينة المبحوثة و تم استرجاع 50 منها.

### 3.11- طريقة جمع البيانات وأدوات تحليلها:

من أجل جمع البيانات الميدانية المتعلقة بواقع ومستوى متغيرات الدراسة في الكلية تمت الاستعانة باستمارة الاستبيان، ولغرض تحليلها واستخلاص المعلومات المفيدة تمت الاستعانة بالعديد من الأدوات الإحصائية والمتوفر لها في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم استخدام الإصدار الثاني والعشرين منه، وفيما يلي أهم المقاييس الإحصائية التي تم استخدامها:

✓ **معامل ألفا كرونباخ:** لقياس ثبات المحور أو البعد في الاستبيان.

✓ **التكرارات والنسب المئوية:** من أجل التعرف على الخصائص الوظيفية لعينة الأفراد المبحوثين، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور التي تضمنتها الدراسة.

✓ **المتوسط الحسابي:** وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات عينة الأفراد المبحوثين على كل عبارة من عبارات محاور الدراسة، مع العلم أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي.

✓ **استخدام الانحراف المعياري:** للتعرف على مدى انحراف إجابات عينة الأفراد المبحوثين لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، كما استخدم لترتيب العبارات ذات المتوسط الحسابي المتساوي لصالح أقل تشتت.

✓ **تحليل الانحدار الخطي البسيط:** لقياس تأثير متغير مستقل واحد على المتغير التابع.

✓ **تحليل الانحدار الخطي المتعدد:** من أجل قياس أثر أكثر من متغير مستقل على المتغير التابع.

#### 4.11- أداة قياس الدراسة (الأبعاد، الاتساق الداخلي و الثبات):

من أجل الحصول على البيانات الأولية لهذه الدراسة تم تصميم استمارة استبيان من خلال الرجوع إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية حول موضوع الدراسة، حيث جاءت استمارة الاستبيان في جزئين:

**الجزء الأول:** تضمن البيانات الشخصية والوظيفية وهي: (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والرتبة).

**الجزء الثاني:** تكون من 31 عبارة، موزعة على محورين اثنين:

- **المحور الأول:** تكون من (19) عبارة من أجل تشخيص **الثقافة التنظيمية**

**السائدة** وفق الصورة التالية:

✓ **البعد الأول** (القيم والمعتقدات التنظيمية).

✓ **البعد الثاني** (السياسات والإجراءات التنظيمية).

✓ **البعد الثالث** (الرقابة الذاتية التنظيمية).

- **المحور الثاني:** تكون من (12) عبارة تتعلق **بالإدارة الإلكترونية** مقسمة على

**الأبعاد الآتية:**

✓ **البعد الأول** (المورد البشري).

✓ **البعد الأول** (البرامج الإلكترونية).

✓ **البعد الأول** (الأجهزة والمعدات).

بغية التعرف على صدق المحتوى أو مدى الاتساق الداخلي لكل عبارة من عبارات أداة قياس الدراسة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه العبارة، سنقوم بحساب معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من العبارات البعد والدرجة الكلية لجميع عبارات هذا البعد، وذلك لكل متغيرات الدراسة.

**الجدول رقم (1): معاملات الارتباط بين درجات فقرات محور الثقافة التنظيمية مع الدرجة الكلية للمحور**

الانظمة والقوانين التنظيمية		الرقابة الذاتية التنظيمية		السياسات والإجراءات التنظيمية		القيم والمعتقدات التنظيمية	
معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة
0.725**	15	0.437**	10	0.715**	05	0.784**	01
0.551**	16	0.724**	11	0.906**	06	0.668**	02
0.612**	17	0.782**	12	0.779**	07	0.863**	03
0.470**	18	0.517**	13	0.656**	08	0.854**	04
0.709**	19	0.726**	14	0.529**	09	/	/

\*\* ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.01$ )

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (spss)

بناءً على نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.01$ ) وذات إشارة موجبة، مما يعني وجود علاقة ارتباط طردية بين جميع عبارات أبعاد الثقافة التنظيمية مع الدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه، حيث تراوحت ما بين (0.473) في حدها الأدنى عند العبرة (10)، و(0.863) في حدها الأعلى عند العبرة (03).

**الجدول رقم(2): معاملات الارتباط بين درجات فقرات محور الإدارة الإلكترونية مع الدرجة الكلية للمحور**

الإدارة الإلكترونية					
معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة
0.754**	09	0.758**	05	0.376**	01
0.671**	10	0.344**	06	0.533**	02
0.528**	11	0.657**	07	0.673**	03
0.708**	12	0.631**	08	0.699**	04

\*\* ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.01$ )

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (spss)

بناءً على نتائج الجدول نلاحظ أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.01$ ) وذات إشارة موجبة، مما يعني وجود علاقة ارتباط طردية بين جميع عبارات أبعاد الإدارة الإلكترونية مع الدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه، حيث تراوحت ما بين (0.344) في حدها الأدنى عند العبارة (06)، و(0.758) في حدها الأعلى عند العبارة (05).

**الجدول (3) معامل ارتباط بين درجة كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للدراسة**

الإدارة الإلكترونية	الثقافة التنظيمية	الرقابة الذاتية التنظيمية	السياسات والإجراءات التنظيمية	القيم والمعتقدات	/
0.607**	0.706**	0.672**	0.761**	0.754**	معامل الارتباط

\*\*دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للدراسة كلها موجبة تراوحت بين (0.761) في حدها الأعلى عند بعد السياسات والإجراءات التنظيمية و(0.542) عند بعد الرقابة الذاتية التنظيمية كحد أدنى، كما يتضح أن جميع الأبعاد كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01). بالنسبة لثبات أداة الدراسة (إعطاء الاستبيان نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، بمعنى استقرار نتائجها وعدم تغير هذه النتائج بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترة زمنية معينة) يمكن توضيحه في الجدول الموالي:

**الجدول رقم (4): معاملات الثبات لأداة قياس الدراسة (ألفا كرونباخ)**

المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الثقافة التنظيمية	19	0.858
الإدارة الإلكترونية	12	0.866
المتغيرات ككل	31	0.784

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يتضح من الجدول أعلاه تمتع أداة قياس الدراسة -التمثلة في استمارة الاستبيان-ومحاورها بنسبة ثبات عالية حيث بلغ معامل الثبات للأداة ككل (0.784)، في حين بلغ في متغير الثقافة التنظيمية (0.858)، وبلغ في متغير الإدارة الإلكترونية (0.866)، وهذا يعزز من قدرة أداة الدراسة على تحقيق الأغراض والأهداف التي وضعت لأجلها، وبشكل عام تبين معاملات ألفا كرونباخ إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تُسفر عنها أداة قياس الدراسة جراء تطبيقها.

قبل إخضاع الفرضيات علينا التأكد من أن البيانات المستخرجة تتبع التوزيع الطبيعي، لذلك قمنا بإجراء اختبار Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)، وقد تحصلنا على النتائج الملخصة في الجدول التالي:

الجدول (5): معاملات التوزيع الطبيعي لاختبار(KS)

المجال	احصائية الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
الثقافة التنظيمية	.1010	0.262
الإدارة الإلكترونية	.1740	0.135
متغيرات الدراسة ككل	103.0	0.555

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (spss)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي حيث كانت قيمة اختبار Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) أكبر من مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$  وعليه سيتم استخدام الاختبارات المعلمية.

### III- النتائج والمناقشة:

#### III.1- النتائج المتعلقة بالثقافة التنظيمية السائدة في الكلية:

فيما يلي سنعرض ونناقش البيانات المتعلقة بالثقافة التنظيمية السائدة في الكلية، ويمكن توضيح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الثقافة التنظيمية وترتيبها كما يلي:

**الجدول رقم (6): ملخص درجة توافر أبعاد الثقافة التنظيمية**

أبعاد الثقافة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
القيم والمعتقدات التنظيمية	3.4000	0.935410	3	متوسط
السياسات و الإجراءات التنظيمية	3.6040	0.97074	1	متوسط
الرقابة الذاتية التنظيمية	3.4760	0.97078	2	متوسط
الثقافة التنظيمية	3.50111	1.075	/	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يتضح من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة المبحوثين يوافقون على توافر أبعاد الثقافة التنظيمية، حيث بلغ متوسط الموافقة على هذا المتغير (3.50111) بانحراف معياري قدره (1.075)، ويدخل هذا المتوسط ضمن الفئة (من 2.33 إلى 3.66) مما يدل على توافر أبعاد الثقافة التنظيمية متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة المبحوثين.

**2.iii- النتائج المتعلقة بالإدارة الإلكترونية في الكلية:**

فيما يلي سنعرض وناقش البيانات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية في الكلية، ويمكن توضيح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الإدارة الإلكترونية وترتيبها كما يلي:

**الجدول رقم (7): ملخص درجة توافر أبعاد الإدارة الإلكترونية**

الإدارة الإلكترونية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
المورد البشري	3.1000	1.18827	2	متوسط
البرامج الإلكترونية	2.3071	1.2764	3	منخفض
الأجهزة والمعدات	3.2143	1.2722	1	متوسط
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمتغير ككل	2.4325	1.18827	/	منخفض

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (spss)

يتضح من الجدول أعلاه أن المبحوثين لا يوافقون على توافر أبعاد الإدارة الإلكترونية بدرجة كبيرة، حيث بلغ متوسط عدم الموافقة على هذا المحور (2.4325) بانحراف معياري قدره (1.18827)، ويدخل هذا المتوسط ضمن الفئة (1 إلى 2.33) مما يدل توافر أبعاد الإدارة الإلكترونية بدرجة منخفضة من وجهة نظر المبحوثين.

### 3.111- نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الثقافة التنظيمية على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية:

فيما يلي سيتم عرض وتحليل نتائج تحليل الانحدار البسيط المتعلقة بأثر الثقافة التنظيمية على تطبيق الإدارة الإلكترونية واختبار-على ضوئها- فرضيات الدراسة.

### 1.3.111- نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر القيم و المعتقدات التنظيمية على مستوى الإدارة الإلكترونية في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة:

من أجل اختبار هذه الفرضية ( $H_{01}$ )، سنستخدم تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، إضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر القيم والمعتقدات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية.

الجدول (8): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر القيم

#### والمعتقدات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية

مصدر التباين	SS مجموع المربعات	DF درجات الحرية	MS متوسط المربعات	F المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة F
الانحدار	0.686	1	0.686	1.282	0.026
الخطأ	17.666	48	0.535		
الكل	18.352	49			

\* التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )  
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يبين الجدول أعلاه نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار الفرضية، حيث يظهر من خلاله أن نتائج التحليل تشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار لأثر القيم والمعتقدات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية، إذ بلغت قيمة F

المحسوبة (1.282) وهي دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية

**الجدول (9): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر القيم والمعتقدات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية**

المتغير المستقل	( $\beta$ )	قيمة المحسوبة (T)	الارتباط (R)	معامل التحديد ( $R^2$ )	مستوى الدلالة (T)	وجود الأثر
الثابت	2.125	3.160			0.003	
القيم والمعتقدات التنظيمية	0.203	1.132	0.193	0.371	0.026	يوجد أثر
المعادلة	$Y = 2.125 + 0.203x_1 + \varepsilon$					

\* التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )  
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من خلال الجدول أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده القيم والمعتقدات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية لدى الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة، كما تشير قيمة (R) إلى أن قوة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0.371)، أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسر بعد القيم والمعتقدات التنظيمية ما مقداره (19.3%)، من التباين في المتغير التابع (الإدارة الإلكترونية)، وأن المتبقي من هذه النسبة يعزى إلى عوامل أخرى.

طبقاً لهذه النتائج هناك مبرر برفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده القيم والمعتقدات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة من وجهة نظر أساتذتها".

### 2.3.iii- نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر السياسات و الإجراءات التنظيمية على

مستوى الإدارة الإلكترونية في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة:

من أجل اختبار هذه الفرضية ( $H_{02}$ )، سنستخدم تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، إضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر السياسات والإجراءات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية.

الجدول (10): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر السياسات و

#### الإجراءات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية

مصدر التباين	SS مجموع المربعات	DF درجات الحرية	MS متوسط المربعات	F المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة F
الانحدار	4.460	1	4.460	10.593	0.003
الخطأ	13.893	48	0.421		
الكلية	18.352	49			

\* التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يبين الجدول أعلاه نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار الفرضية، حيث يظهر من خلاله أن نتائج التحليل تشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار لأثر السياسات والإجراءات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (10.593) وهي دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية.

الجدول (11): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر السياسات و الإجراءات التنظيمية على

#### الإدارة الإلكترونية

المتغير المستقل	(B)	قيمة (T) المحسوبة	الارتباط (R)	معامل التحديد ( $R^2$ )	مستوى الدلالة (T)	وجود الأثر
الثابت	1.147	2.118			0.042	
السياسات والإجراءات التنظيمية	0.547	3.255	0.243	0.493	0.003	يوجد أثر
المعادلة	$Y = 1.147 + 0.547x_1 + \varepsilon$					

\* التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من خلال الجدول، أن يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده السياسات والإجراءات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية لدى الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة، كما تشير قيمة (R) إلى أن قوة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0.243)، أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسر بعد السياسات والإجراءات التنظيمية ما مقداره (49.3%)، من التباين في المتغير التابع (الإدارة الإلكترونية)، وأن المتبقي من هذه النسبة يعزى إلى عوامل أخرى.

طبقاً لهذه النتائج هناك مبرر برفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعده السياسات والإجراءات التنظيمية على الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة من وجهة نظر أساتذتها".

### 3.3.111- نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الرقابة الذاتية التنظيمية على مستوى الإدارة الإلكترونية في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة:

من أجل اختبار هذه الفرضية ( $H_{03}$ )، سنستخدم تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، إضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر الرقابة الذاتية التنظيمية على الإدارة الإلكترونية.

الجدول (12): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر الرقابة

#### الذاتية التنظيمية على الإدارة الإلكترونية

مصدر التباين	SS مجموع المربعات	DF درجات الحرية	MS متوسط المربعات	F المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة F
الانحدار	0.824	1	0.824	1.552	0.022
الخطأ	17.528	48	0.531		
الكلي	18.352	49			

\* التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يبين الجدول أعلاه نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار الفرضية، حيث يظهر من خلاله أن نتائج التحليل تشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار لأثر الرقابة الذاتية التنظيمية على الإدارة الإلكترونية، حيث بلغت قيمة F

المحسوبة (1.552) وهي دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية

الجدول (13): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر الرقابة الذاتية التنظيمية على الإدارة الإلكترونية

المتغير المستقل	( $\beta$ )	قيمة (T) المحسوبة	الارتباط (R)	معامل التحديد ( $R^2$ )	مستوى (الدلالة) (T)	وجود الأثر
الثابت	1.988	2.754			0.010	
الرقابة الذاتية التنظيمية	0.240	1.246	0.450	0.212	0.022	يوجد أثر
المعادلة	$Y = 1.988 + 0.240x_1 + \varepsilon$					

\* التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )  
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من خلال الجدول، أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعد الرقابة الذاتية التنظيمية على الإدارة الإلكترونية لدى الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة، كما تشير قيمة (R) إلى أن قوة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0.450)، أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسّر بعد الرقابة الذاتية التنظيمية ما مقداره (21.2٪)، من التباين في المتغير التابع (الإدارة الإلكترونية)، وأن المتبقي من هذه النسبة يعزى إلى عوامل أخرى.

طبقاً لهذه النتائج هناك مبرر برفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعد الرقابة الذاتية التنظيمية على الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة من وجهة نظر أساتذتها".

4.3.III- نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر الثقافة التنظيمية على مستوى الإدارة

الإلكترونية في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة:

من أجل اختبار هذه الفرضية ( $H_{04}$ )، سنستخدم تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، إضافة إلى تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها مجتمعة على الإدارة الإلكترونية.

**الجدول (14): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر**

**الثقافة التنظيمية على الإدارة الإلكترونية**

مصدر التباين	SS مجموع المربعات	DF درجات الحرية	MS متوسط المربعات	F المحسوبة	Sig* مستوى الدلالة F
الانحدار	5.905	4	1.476	3.558	0.000
الخطأ	12.447	45	0.415		
الكلية	18.352	49			

\* التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يبين الجدول أعلاه نتائج اختبار صحة النموذج الخاص باختبار الفرضية، حيث يظهر من خلاله أن نتائج التحليل تشير إلى أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار لأثر الثقافة التنظيمية على الإدارة الإلكترونية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (3.558) وهي دالة عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبناءً عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية.

**الجدول (15): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر الثقافة التنظيمية على الإدارة**

**الإلكترونية**

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة (t)	وجود أو عدم وجود
الثابت	0.684	0.842	0.812	0.423	/
القيم والمعتقدات التنظيمية	0.640	0.175	0.3650	0.718	لا يوجد أثر
السياسات والإجراءات التنظيمية	0.411	0.200	2.053	0.049	<b>يوجد أثر</b>
الرقابة الذاتية التنظيمية	0.010	0.185	0.0530	0.958	لا يوجد أثر
$Y = 0.684 + 0.411 x_2 + \varepsilon$					
المتغير التابع: الإدارة الإلكترونية			$0.332 = R^2$		

\* التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ )

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن كلا من البعدين (القيم والمعتقدات التنظيمية، الرقابة الذاتية التنظيمية) ليس لها تأثير على الإدارة الإلكترونية من خلال مستوى الدلالة لها (0.718، 0.958) على التوالي، وهي أكبر من مستوى الدلالة

المفروض، أما بعد السياسات والإجراءات التنظيمية فكان له أثر على الإدارة الإلكترونية، وذلك من خلال مستوى دلالاته الذي بلغ (0.049) وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض، وهذا يعني أن لأبعاد الثقافة التنظيمية مجتمعة أثرا على الإدارة الإلكترونية.

وانطلاقاً من قيمة معامل التحديد الذي بلغت قيمته (0.332) نستنتج أن أبعاد الثقافة التنظيمية تفسر بصفة مشتركة (33.2%) من التباين في الإدارة الإلكترونية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة.

طبقاً لهذه النتائج هناك مبرر لرفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للثقافة التنظيمية بأبعادها مجتمعة على الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة من وجهة نظر أساتذتها".

### خاتمة ونتائج الدراسة:

من منطلق التحليل السابق تم التوصل إلى النتائج التالية:

الثقافة التنظيمية هي أحد الأطر التي تساهم في بناء هوية المنظمة، وتكمن أهميتها في أنها توفر إطار التنظيم وتوجه السلوك التنظيمي، بمعنى أنها تؤثر على العاملين وعلى تكوين السلوك المطلوب منهم داخل المنظمة.

الإدارة الإلكترونية ليست مجرد إنجاز أعمال على الإنترنت لكنها تشير إلى أي وظيفة إلكترونية تساعد المؤسسة على تنفيذ أعمالها، فهي إدارة لا تعترف بالتسلسل الوظيفي المعمول به في دوائر الإدارة التقليدية، ولا تقوم على العمل اليدوي في إدارة المعلومات.

تؤثر أبعاد الثقافة التنظيمية كل على حده على تطبيق الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة، وهذا ما يبرز أهمية الجانب الثقافي في تقبل مسعى الإدارة الإلكترونية بداية من تبنيه ووصولاً إلى نجاح تطبيقه. تؤثر الثقافة التنظيمية بأبعادها مجتمعة، من خلال معنوية أثر بعد السياسات والإجراءات، وعدم معنوية أثر بُعدي (القيم والمعتقدات التنظيمية، الرقابة الذاتية التنظيمية) على تطبيق الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم

الاقتصادية بجامعة الجلفة، وهذا ما يبرز أهمية الأطر التنظيمية القانونية في تيسير تطبيق الإدارة الإلكترونية، إذ إن وضوح المسؤوليات والآليات القانونية من شأنه أن يجعل كل فرد مستعداً للقيام بدوره بالشكل اللازم والمطلوب.

#### وكاقتراحات يمكن أن نذكر:

- ضرورة الاهتمام بثقافة المنظمة التي تعزز دعائم الإدارة الإلكترونية وتحسنها.
- تفعيل الموقع الإلكتروني الخاص بالكلية من خلال تحيينه على الدوام.
- نشر الوعي بثقافة العمل الإداري الإلكتروني في الكلية وتشجيع الأساتذة على التعامل مع الإدارة الكلية إلكترونياً.
- على الكلية أن تراعي قيم ومعتقدات الأساتذة، مما يزيد من درجة اهتمامهم وحرصهم على إنجاح مشروع الإدارة الإلكترونية.
- تشجيع الأساتذة على امتلاك بريد إلكتروني وتفعيل التواصل من خلاله.
- تنوع القنوات الإلكترونية التي تتيح للأساتذة الحصول على المعلومات التي يحتاجونها (مواقع التواصل الاجتماعي، رسائل نصية، رسائل وات ساب ، ... الخ)

#### **قائمة المصادر والمراجع:**

##### **اولاً: المراجع العربية:**

1. القريوتي، محمد قاسم، (2009). *السلوك التنظيمي*، ط 5، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
2. الدويلة، فهد يوسف، (2007). *أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
3. بو الشرش، كمال، (2014). *الثقافة التنظيمية والأداء في العلوم السلوكية والإدارية*، الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.
4. العنقري، عبد العزيز بن سلطان، (2011). *أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين مع التطبيق على أمانة الطائف، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة سوهاج، مصر، 25 (2).*

5. العميان، محمود سلمان. (2005). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*، ط3، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
6. إسحاق، معتصم عيسى محمد. (2018). *أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.
7. كشيبيب، مراد. (2007). *الرقابة التنظيمية والرضا الوظيفي*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة منتوري ، قسنطينة، الجزائر.
8. الشهري، عبد الله و مغيص، عبد الله. (2018). *درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس محافظة المجاردة من وجهة نظر المعلمين ، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، 34 (7).*
9. سمساعة، صفاء علي محمود . (2016). *أثر الإدارة الإلكترونية على الميزة التنافسية: بالتطبيق على شركة أم تي إن للاتصالات الخرطوم 2010-2015*، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإدارية، جامعة أم درمان، السودان.
10. داوود، هناء عبد محمد. (2016). *درجة امتلاك العاملين بجائزة الملك عبد الله الثاني للياقة البدنية والصحية للكفاءات المعرفية في الإدارة الإلكترونية من وجهة نظرهم في العاصمة عمان*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
11. أبو الحسن، بدري أحمد. (2018). *تصور مقترح لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية الفنية الصناعية ، مجلة العلوم التربوية ، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية بقنا، مصر، 34.*
12. بحيرى، نهى آبت ناصر. (2017). *استخدام الإدارة الإلكترونية في الأقسام العلمية"، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة المنصورة، كلية التربية النوعية، مصر، 189.*
13. الغزاوي، تمام عبد الله أحمد. (2015). *الإبداع الإداري لمديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك وعلاقته بدرجة تطبيقهم للإدارة الإلكترونية من وجهة نظر المعلمين*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
14. الفليت، خلود عطية أحمد ریحان . (2018). *درجة توظيف الإدارة الإلكترونية وأثرها في تطبيق المعرفة لدى شاغلي المناصب الإدارية العليا والوسطى في الجامعات*

- الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، 26 (1).
15. عيدوني، كافية و بن حجوبة حميد. (2017). الإدارة الإلكترونية في العالم العربي وسبل تطبيقها واقع وآفاق، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، جامعة عباس لغرور خنشلة، 2.
16. صبحي، المهدي حسين بشير. (2017). دور الثقافة التنظيمية في قبول واستخدام الإدارة الإلكترونية في جامعة الزاوية بليبيا، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية القيادة والإدارة، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية .
17. الحمودي، عامر المختار عبد الله . (2018). الثقافة التنظيمية وأثرها على تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمستشفيات، مجلة الدولية للعلوم والتقنية، 14.

#### ثانيا: المراجع الأجنبية:

18. Bouriche Riadh. (2009). *Le rôle des TIC dans la bonne gouvernance*, Soumettre à au séminaire national intitulé, Informations et société de la connaissance, La faculté des sciences sociales et humaines, Université Mentouri Constantine- Algérie.
19. Geert Hofstede, Bram Neuijen, Denise Daval Ohayv and Geert Sanders. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases, *Administrative Science Quarterly*, 35 (2), pp. 286-316.
20. Hellriegel Don, John W. Slocum, Richard W. Woodman. (1992). *le ganisation*. traduit par: Michèle Truchan-Saporta, Bruxelles De Boeck université DL.