



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مخبر التنمية الادارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث

الميدان : علوم الاقتصادية و تسيير وعلوم تجارية

شعبة : علوم التسيير

التخصص: التنظيم والطفرة الرقمية

بعنوان :



مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري دراسة حالة جامعة غرداية

من اعداد الطالبة : رودي الزهرة

نوقشت واجيزت علنا بتاريخ: 2025/01/16

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
شنيني عادل	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	رئيسا
لعمور رميلة	أستاذة التعليم العالي	جامعة غرداية	مشرفا مقرا
سايح عبد الله	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا مساعدا
مخنان عقبة	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	ممتحنا
بن شويحة بشير	أستاذة التعليم العالي	جامعة ورقلة	ممتحنا
هتهات المهدي	أستاذة التعليم العالي	جامعة ورقلة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مخبر التنمية الادارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث

الميدان : علوم الاقتصادية و تسيير وعلوم تجارية

بعنوان :

مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري دراسة حالة جامعة غرداية

من اعداد الطالبة : رودي الزهرة

نوقشت واجيزت علنا بتاريخ: 2025/01/16

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
شنيبي عادل	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	رئيسا
لعمور رميلة	أستاذة التعليم العالي	جامعة غرداية	مشرفا مقرر
سايق عبد الله	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا مساعدا
مخنان عقبة	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	ممتحنا
بن شويحة بشير	أستاذة التعليم العالي	جامعة ورقلة	ممتحنا
هتهات المهدي	أستاذة التعليم العالي	جامعة ورقلة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024

قال تعالى: (قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ)

الزمر: 9

الإهداء

أهدي هذا العمل:

إلى روح والدي الطاهرة رحمه الله

إلى والدتي أطل الله في عمرها

إلى زوجي الذي كان سندا لي

إلى أبنائي الأعزاء

إلى إخوتي وأخواتي

وإلى صديقاتي

والى كل من علمني حرفا

رودي الزهرة

الشكر والتقدير

الحمد لله والشكر لله على توفيقه التام لإتمام هذا العمل .

كل الشكر والاحترام لأستاذتي "لعمور رميلة" على تفضلها بقبول الإشراف على هذه الأطروحة ولحرصها المستمر على إنجاز هذا العمل بشكل مميز وناجح.

كما أتقدم بالشكر والتقدير للأستاذ السايح عبد الله على توجيهاته المستمرة

كل الشكر والاحترام لجميع أعضاء لجنة المناقشة

كل الشكر للأستاذ دحو سليمان

كل الشكر لموظفي الإداريين بجامعة غارداية

كل الشكر والعرفان لجميع أساتذتي بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم

التجارية وعلوم التسيير وزملائي في تكوين الدكتوراه

شكرا لكل من ساندني للوصول إلى ما انا عليه اليوم.

رودي الزهرة

الملخص:

تهدف الدراسة إلى معرفة اتجاهات الإداريين بجامعة غرداية حول مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري ، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي (منهج دراسة حالة) وجمع المعلومات الأولية تم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة الدراسة البالغ عددها 177 فرد، لاختبار الفرضيات المقترحة، مع الاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS.24 لتحليل البيانات؛

ومن خلال ما سبق توصلت الدراسة الى جملة من النتائج نذكرها كالاتي:

- ❖ يوجد مستوى مرتفع لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غرداية من وجهة نظر العاملين الإداريين بها؛
- ❖ يوجد مستوى مرتفع لتوافر التطوير الإداري بجامعة غرداية من وجهة نظر العاملين الإداريين بها؛
- ❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى المتغيرات الشخصية؛

- ❖ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول التطوير الإداري تعزى المتغيرات الشخصية ؛
- ❖ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمساهمة ابعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال (الحواسيب ، البرمجيات ، قواعد البيانات، شبكات الاتصال ، صناع المعرفة في دعم التطوير الإداري لدى العاملين الإداريين بجامعة غرداية .
- وأوصت الدراسة بضرورة توفير المتطلبات التنظيمية وتهيئة الإمكانيات الداعمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات وتسخير مفهوما في خدمة العملية الإدارية والتعليمية بالجامعة.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصال، تطوير اداري، ثقافة رقمية، تنمية بشرية؛ تعلم تنظيمي.

Abstract :

The current study aims to know the attitudes of administrators at Ghardaia University about the contribution of information and communication technology in supporting administrative development. To achieve the objectives of the study, the descriptive approach (case study approach) was used. To collect primary information, a questionnaire was designed and distributed to the study sample of 177 individuals, to test the proposed hypotheses, with the help of the statistical program SPSS.24 to analyze the data;

Through the above, the study reached a number of results, which we mention as follows:

- ✓ There is a high level of use of information and communication technology at Ghardaia University from the point of view of employees administrators;
- ✓ There is a high level of availability of administrative development at Ghardaia University from the point of view of administrative employees;
- ✓ There are statistically significant differences between the answers of the studied sample about information and communication technology attributed to personal variables;
- ✓ There are no statistically significant differences between the answers of the studied sample about administrative development attributed to personal variables;
- ✓ There is a statistically significant effect of the contribution of the dimensions of information and communication technology (computers, software, databases, communication networks, knowledge makers) in supporting administrative development among administrative workers at Ghardaia University.

The study recommended the necessity of providing the organizational requirements and preparing the capabilities to support the application of information technology and harnessing its concept in serving the administrative and educational process at the university.

Keywords: Information and communication technology, administrative development, Digital culture.human development organizational learning.

فهرس المحتويات

I	إهداء
III	ملخص الدراسة باللغة العربية
V	شكر وتقدير
III	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
V	فهرس المحتويات
V	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال البيانية
أ	مقدمة
الفصل الأول : الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري	
02	تمهيد
09	المبحث الأول: أساسيات حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال
09	المطلب الأول: المفاهيم الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال
13	المطلب الثاني: تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأهميتها ومميزاتها
15	المطلب الثالث: أبعاد تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها
20	المبحث الثاني: الإطار النظر للتطوير الإداري
20	المطلب الأول: تعريف التطوير النظري وخصائصه وأهدافه
22	المطلب الثاني: نظريات التقليدي والمعاصرة للتطوير الإداري
25	المطلب الثالث: استراتيجيات التطوير الإداري
28	المطلب الرابع: مسؤولية التطوير الإداري ومقوماته وأساليبه
31	المبحث الثالث: مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على دعم التطوير الإداري
31	المطلب الأول: مجالات مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على دعم التطوير الإداري..
34	المطلب الثاني: المطلب الثاني: مقومات التطوير الإداري في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال..
35	المطلب الثالث: التأثيرات لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على العمليات الإدارية ومعوقاته
39	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
41	تمهيد

42	المبحث الأول: عرض الدراسات السابقة
42	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
64	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية
81	المبحث الثاني: فوارق الدراسات السابقة مقارنة بالدراسة الحالية
81	المطلب الأول: مناقشة الدراسة السابقة
94	المطلب الثاني: الفجوة البحثية
95	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: اجراءات الدراسة الميدانية	
97	تمهيد
98	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة
98	المطلب الأول: منهج البحث المستخدم في الدراسة
98	المطلب الثاني: حدود الدراسة
99	المبحث الثاني: بناء أداة الدراسة والطرق الإحصائية المستخدمة
99	المطلب الأول: بناء أداة الدراسة
101	المطلب الثاني: الطرق الإحصائية المستخدمة في الدراسة
102	المطلب الثالث: التوزيع الطبيعي للبيانات
103	المبحث الثالث: مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها
103	المطلب الأول: مجتمع الدراسة
106	المطلب الثاني: عينة الدراسة
107	المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة
113	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	
115	تمهيد
	المبحث الأول: عرض وتحليل ونتائج الفرضيات
	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى
	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية
129	المبحث الثاني: حساب الفروقات وتحليل الأثر بين المتغيرات
129	المطلب الأول: عرض نتائج الفروق في مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالنسبة للبيانات الشخصية

133	المطلب الثاني : عرض نتائج الفروق في مستوى التطوير الإداري بالنسبة للبيانات الشخصية
137	المطلب الثالث: المطلب الثالث : عرض نتائج أثر أبعاد تكنولوجيا المعلومات على التطوير الإداري.
145	المبحث الثالث: مناقشة النتائج
145	المطلب الأول: مناقشة نتائج بعد الحواسيب والبرمجيات
145	المطلب الثاني: مناقشة نتائج بعد قواعد البيانات وشبكات الاتصال
147	المطلب الثالث مناقشة نتائج بعد صناعات المعرفة
149	الخاتمة
154	قائمة المراجع
163	الملاحق
177	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
26	بدائل استراتيجية نطاق التطوير الإداري	(1.1)
82	مقارنة بعض الدراسات السابقة باللغة العربية بالدراسة الحالية	(1.2)
88	مقارنة بعض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية بالدراسة الحالية	(2.2)
95	الفجوة البحثية	(3.2)
102	معامل الثبات الفاكرونباخ لمحاور الدراسة والاستبيان	(1.3)
103	جدول ليكارت الخماسي	(2.3)
104	نتائج اختبار كولموجروف - سمرنوف في توزيع البيانات.	(3.3)
107	تعداد الأساتذة للموسم الجامعي (2023-2024)	(4.3)
107	مخابر البحث المعتمدة بالكليات	(5.3)
108	الكليات الموجودة بالجامعة	(6.3)
109	عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة	(7.3)
109	خصائص العينة حسب الجنس	(8.3)
110	خصائص العينة حسب العمر	(9.3)
113	خصائص العينة حسب الخبرة	(10.3)
112	خصائص العينة حسب المؤهل العلمي	(11.3)
113	خصائص العينة حسب المستوى الوظيفي	(12.3)
119	استجابات الأفراد حول مستوى توفير أجهزة الحاسوب	(1.4)
120	استجابات الأفراد حول مستوى توفير البرمجيات بجامعة غرداية	(2.4)
121	استجابات الأفراد حول مستوى توفير شبكات الاتصال	(3.4)
122	استجابات الأفراد حول مستوى توفر قواعد البيانات لدى الإداريين بجامعة غرداية	(4.4)
123	استجابات الأفراد حول مستوى توفير صناع المعرفة	(5.4)
124	استجابات الأفراد حول مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غرداية	(6.4)
125	استجابات الأفراد حول مستوى لثقافة الرقمية لدى الإداريين بجامعة غرداية	(7.4)
126	استجابات الأفراد حول مستوى توفر المتطلبات التنظيمية	(8.4)

127	استجابات الأفراد حول مستوى توفر المهارة الفنية	(9.4)
128	استجابات الأفراد حول مستوى توفر التعلم التنظيمي	(10.4)
129	استجابات الأفراد حول مستوى توفر التطوير الإداري بجامعة غارداية	(11.4)
131	اختبار (T-test) تبيان الفروقات للتطوير الإداري تبعاً لمتغير الجنس	(12.4)
132	اختبار (ANOVA) تبيان الفروقات للتطوير الإداري لمتغير العمر	(13.4)
133	اختبار (ANOVA) فروق في اجابات العاملين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	(14.4)
134	اختبار (ANOVA) فروق في اجابات العاملين للتطوير الإداري تبعاً لمتغير الخبرة	(15.4)
136	اختبار (ANOVA) فروق في اجابات العاملين للتطوير الإداري تبعاً لمتغير الجنس	(16.4)
136	اختبار (ANOVA) فروق في اجابات العاملين تبعاً لمتغير العمر	(17.4)
137	اختبار (ANOVA) فروق في اجابات العاملين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	(18.4)
138	اختبار (ANOVA) فروق في اجابات العاملين تبعاً لمتغير الخبرة	(19.4)
139	اختبار (ANOVA) فروق في اجابات العاملين تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي	(20.4)
140	مصنوفة الارتباط بعد البرمجيات والتطوير الإداري	(21.4)
140	أثر بعد الحواسيب في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية	(22.4)
141	مصنوفة الارتباط بين بعد البرمجيات والتطوير الإداري	(23.4)
141	أثر بعد البرمجيات في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية	(24.4)
142	مصنوفة الارتباط بعد قواعد البيانات والتطوير الإداري	(25.4)
142	مصنوفة الارتباط بعد قواعد البيانات والتطوير الإداري	(26.4)
142	أثر بعد قواعد البيانات في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية	(27.4)
143	مصنوفة الارتباط بعد شبكات الاتصال والتطوير الإداري	(28.4)
143	أثر بعد شبكات الاتصال في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية	(29.4)
144	مصنوفة الارتباط بين بعد صناع المعرفة والتطوير الإداري	(30.4)
144	أثر بعد صناع المعرفة في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية	(31.4)
145	مصنوفة الارتباط بين المتغيرين	(32.4)
145	معامل الارتباط والتحديد	(33.4)
146	تحليل التباين ANOVA	(34.4)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
12	عناصر عملية الاتصال	(1.1)
19	تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال	(2.1)
27	مداخل التطوير الإداري	(3.1)
110	دائرة نسبية توضح نسبة تكرارات الجنس في جامعة غارداية	(1.3)
111	دائرة نسبية توضح نسبة تكرارات العمر في جامعة غارداية	(2.3)
112	دائرة نسبية توضح نسبة تكرارات الخبرة في جامعة غارداية	(3.3)
113	دائرة نسبية توضح نسبة تكرارات المؤهل العلمي في جامعة غارداية	(4.3)
114	دائرة نسبية توضح نسبة تكرارات المستوى الوظيفي في جامعة غارداية	(5.3)

مقدمة

توطئة:

إن التطور الهائل الذي شهد العالم في الثورة التكنولوجية أثر في جميع الجوانب الحياتية والاجتماعية والاقتصادية والادارية والتعليمية وغيرها من المجالات

وان لثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعتمد إلى حد كبير على عامل المعلوماتية من أفكار ومفاهيم ونظرياتفي مختلف مجالات المعرفة، وقد أدى هذا التزايد المفرط والمعقد في كم وكيف المعرفة إلى إضفاءصفة المعلوماتية على هذه الثورة، حيث أطلق عليها البعض مجتمع المعلوماتية، فالتقدم الكبير والمسارع في وسائل الاتصال والمواصلات ونظم نقل المعلومات الإلكترونية أدى ألقى بظلاله على الحدود السياسية والجغرافية، مختصرة بعدي المسافات والوقت بين مناطق العالم المختلفة، مما دفع الكثير من المؤسسات الاقتصادية والخدمية والخاصة بالنظر إلى استراتيجيتها الإدارية لمواكبة هذا التطور في التكنولوجيا وتأثرت بذلك وظائفها الإدارية ومواردها وثقافتها التنظيمية لتجاوز هذه التحديات ؛

والملاحظ إن مؤسسات التعليم العالي اليوم تعاني من ضعف جهاز تسييرها الاداري لتحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية لتمكن من مواجهات التحديات الرقمية في مجالها من جهة وتحقيق خدمة رقمية ذات جودة عالية من جهة أخرى وتقوم باستشراف المستقبل لما يوفره من فرص ونجاحات .

وأن عملية التطوير ومعالجة المشكلات التي تعيشها مؤسسات التعليم العالي يتطلب التفكير بما يحدث فيها اليوم داخل كلياتها وهيكلها الإدارية وان العملية تتطلب الوقوف على ما يحدث في واقعها اليوم ومحاولة تأقلمه وقدرتها على رسم رؤية مستقبلية لتطوير هيكلها التنظيمية وتنمية مواردها وتحديث إجراءاتها الإدارية وتحسين مهاراتها الفنية والقيادية وهذا لا يتم إلا باستخدام نظام اتصال فعال يعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتحقيق الأهداف المرجوة .

وان اغلب الجامعات العربية تواجه مشكلات وصعوبة في التكيف مع التطورات التكنولوجية ومن أهم الصعوبات :ضعف الرغبة والقناعة للتطوير الاداري والافتقار للموارد المالية المساعدة على البحث والتطوير والموارد البشرية الداعمة للتطوير وبعض المشكلات الادارية المرتبطة بأنظمة الجامعات البيروقراطية والخوف من التغيير والتجديد .

وان التطوير الاداري لا يحصل إلا إذا توفرت لدى القيادات الادارية قناعة بالتطوير وبيئة تحفيزية وثقافة رقمية للإداريين العاملين بها

ومن أهم المشكلات التي تواجه التطوير الاداري باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال عدم وجود بنية تحتية من الأجهزة والبرمجيات والاتصال وهذا يعني أن هناك عجز في المستوى التكنولوجي بالمؤسسات الجامعية وهذا يمثل مشكلة بحد ذاتها يجب الوقوف لتجنبها ووجود ضعف في استخدام التكنولوجيا في الإدارة وهذا يعني وجود مشكلة لا بد من دراستها وهي فعالية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العمل الاداري بالمؤسسات الجامعية الجزائرية ووجود ضعف في التطوير الاداري بهذه الجامعات الأمر الذي يستدعي دراسة مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم وتحسين العمل الاداري بكل جوانبه من تحسين أداء المورد البشري وتحسين الخدمة المقدمة وهذا ما يستوجب عليها توظيف التكنولوجيا لتطوير أدائها الاداري وتذليل العقبات والمشاكل التي تواجهها.

2- إشكالية الدراسة:

إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ضرورة حتمية في شتى المجالات و خصوصا على مستوى الأعمال الادارية للمؤسسات الجامعية لتحسين الخدمات المقدمة سواء الخدمة البيداغوجية أو الخدمة التعليمية من خلال تبني فكر التحول نحو تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصال لدعم التطوير الإداري ودراستنا تطرقت لدراسة مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الاداري بجامعة غارداية من وجهة نظر الإداريين العاملين بها، وعليه نصيغ الإشكالية بالشكل التالي:

ما مدى مساهمة أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري من وجهة نظر الإداريين بجامعة غارداية ؟

للإجابة عن السؤال الرئيسي ارتأينا الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتوفر التطوير الاداري بجامعة غارداية من وجهة نظر الإداريين؟

- ما مستوى توفر التطوير الاداري بجامعة غارداية من وجهة نظر الإداريين ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى المتغيرات الشخصية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول التطوير الإداري تعزى المتغيرات الشخصية؟

- مامدى تأثير أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية من وجهة نظر الإداريين؟

3- فرضيات الدراسة:

لتحليل ودراسة الإشكالية الرئيسة للموضوع قمنا بوضع الفرضية الرئيسية التالية:
■ الفرضية الرئيسة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمساهمة أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري من وجهة نظر الإداريين بجامعة غارداية ؛

لدراسة الفرضية الرئيسية الأولى نقوم بتقسيمها للفرضيات الفرعية التالية:

✓ الفرضية الفرعية الأولى: يوجد مستوى مرتفع لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال من وجهة نظر الإداريين بجامعة غارداية ؛

وسندرها من خلال الفرضيات الجزئية التالية :

- يوجد مستوى مرتفع لتوفير أجهزة الحاسوب بجامعة غارداية؛

- يوجد مستوى مرتفع لتوفير البرمجيات بجامعة غارداية؛

- يوجد مستوى مرتفع لتوفير شبكات الاتصالات بجامعة غارداية؛

- يوجد مستوى مرتفع لتوفير قواعد البيانات بجامعة غارداية؛

- يوجد مستوى مرتفع لتوفير صناع المعرفة بجامعة غارداية؛

✓ الفرضية الفرعية الثانية: يوجد مستوى مرتفع لتوافر التطوير الإداري من وجهة نظر الإداريين بجامعة غارداية ؛

- يوجد مستوى مرتفع لتوفر الثقافة الرقمية لدى الإداريين بجامعة غارداية؛

- يوجد مستوى مرتفع لتوفر المتطلبات التنظيمية بجامعة غارداية؛

- يوجد مستوى مرتفع لتوفر المهارة الفنية لدى الإداريين بجامعة غارداية؛

- يوجد مستوى مرتفع لتوفر التعلم التنظيمي بجامعة غارداية؛

✓ الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا

المعلومات والاتصال تعزى المتغيرات الشخصية (الجنس ، العمر ، الخبرة ، المؤهل العلمي ، المستوى

الوظيفي) ؛

وتتفرع إلى الفرضيات الجزئية التالية :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى
الجنس؛

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى
العمر؛

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى
الخبرة؛

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى
المؤهل العلمي؛

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى
المستوى الوظيفي ؛

✓ الفرضية الفرعية الرابعة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول التطوير الإداري تعزى المتغيرات
الشخصية ؛

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول التطوير الإداري تعزى الجنس؛

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى
العمر؛

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى
الخبرة ؛

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى
المؤهل العلمي ؛

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى
المستوى الوظيفي ؛

✓ الفرضية الفرعية الخامسة :

يوجد أثر ذو دلالة احصائية مساهمة ابعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال(الحواسيب ، البرمجيات ،قواعد
البيانات، شبكات الاتصال ، صناعات المعرفة)في دعم التطوير الاداري لدى العاملين الاداريين بجامعة غارداية

4-أهداف الدراسة:

- إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري من وجهة نظر العاملين بها، لتحقيق الهدف الرئيسي نقوم بتحقيق الأهداف الفرعية التالية:
- التعرف على مفاهيم أساسية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري ؛
 - التعرف على واقع تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال بمؤسسات التعليم العالي عموماً وبجامعة غرداية خصوصاً؛
 - التعرف على واقع التطوير الإداري بمؤسسات التعليم العالي عموماً وبجامعة غرداية خصوصاً ؛
 - التعرف على واقع على مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري من وجهة نظر العاملين بجامعة غرداية ؛
 - محاولة تقديم الحلول والتوصيات اللازمة لسد هذه النقائص والثغرات من خلال اقتراح بعض الحلول للتطبيق الجيد لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غرداية ؛

5-أهمية الدراسة:

سنقوم بتقسيمها الى أهمية عملية وأهمية علمية كالآتي:

■ أهمية الدراسة العملية:

- ✓ تقدم إطار نظري عن تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري لكي يستفيد منه الباحثين في هذا المجال؛
- ✓ معرفة مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري من وجهة الإداريين بجامعة غرداية ؛
- ✓ تقديم التوصيات التي يمكن أن تساهم في تعزيز التطوير الإداري في المؤسسة محل الدراسة من خلال استخدام التطبيقات التكنولوجية بكفاءة وفعالية.

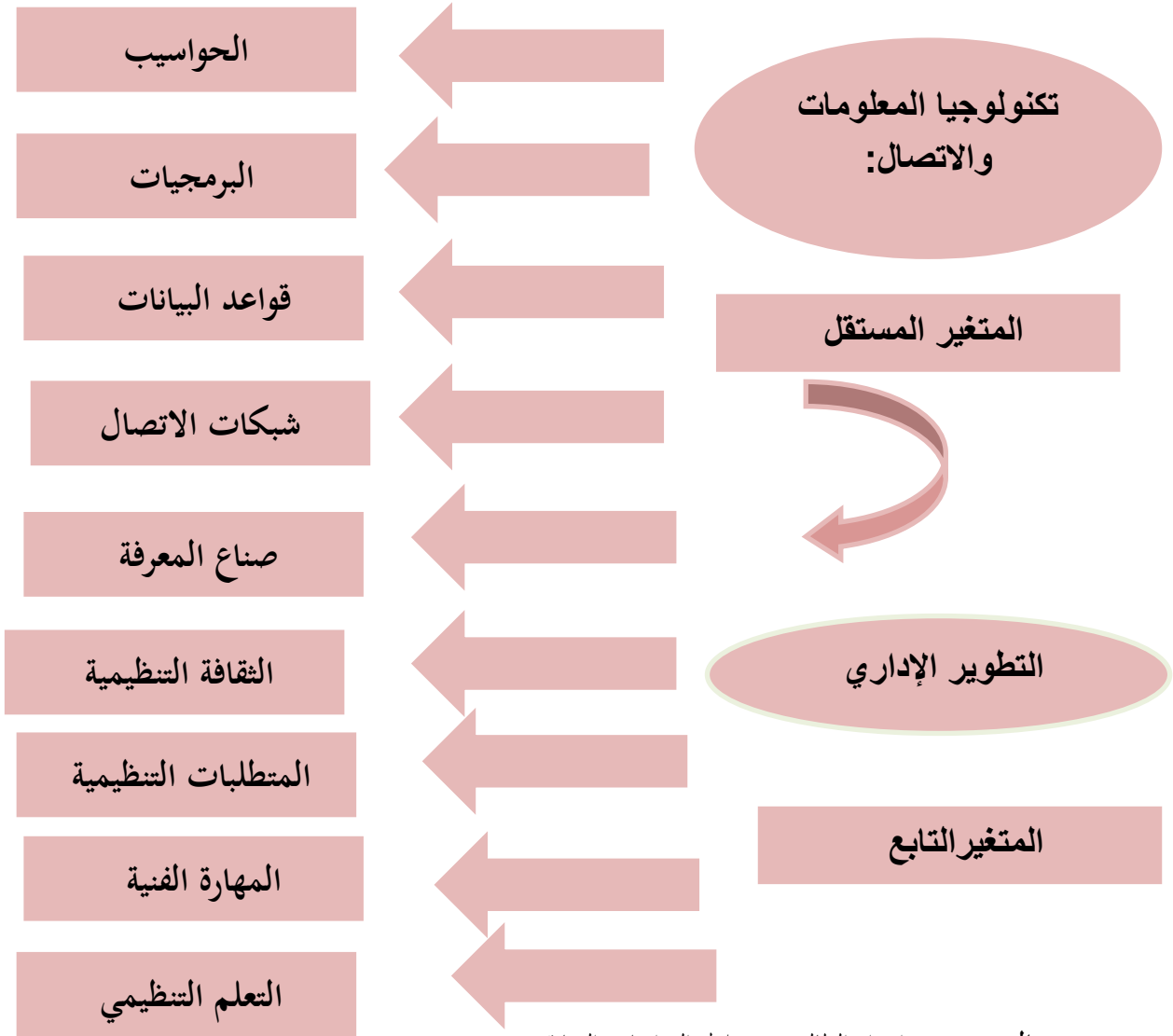
■ أهمية الدراسة العلمية:

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

6- حدود الدراسة:

- أ. الحد الموضوعي: يركز موضوع الدراسة على مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأبعادها (الحواسيب ، البرمجيات ، شبكات الاتصال ، قواعد البيانات ، صناع المعرفة في دعم التطوير الإداري (الثقافة الرقمية ، المتطلبات التنظيمية ، المهارة الفنية ، التعلم التنظيمي) من وجهة نظر العاملين بجامعة غارداية ؛
- ب. الحد المكاني: تم إجراء الدراسة بجامعة غارداية لمدى توفر تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال بها ؛
- ج. الحد البشري: أجريت الدراسة على العاملين الإداريين بجامعة غارداية والتي شملت 5 كليات ، ويبلغ إجمالي عدد أفراد عينة الدراسة 177 فردا ، وقمنا باختيار لعينة بشكل عشوائي وتم توزيع العدد 180 استبيان بالضبط واستلامه وبعد حذف الاستبيانات الغير كاملة تم اختيار 177 استبيان؛
- د. الحد الزمني: أجريت الدراسة الميدانية في عدة فترات، فتم توزيع الاستبيانات وتجميعها وجمع البيانات الأولية من الإداريين بفترات متقطعة في الفترة 20 سبتمبر 2023 الى غاية 15 ديسمبر 2023 بتوزيع الاستبيان والقيام بجمع معلومات متعلقة بالجامعة وفترة أخرى من 02 فيفري 2024 بتحديث البيانات المتعلقة بإحصائيات الدراسة؛

7- نموذج الدراسة :



المصدر : من إعداد الطالبة من خلال الدراسات السابقة.

7- مبررات اختيار الموضوع

- الاهتمام بالمواضيع التي تدرج ضمن تخصصي وتهتم بالتحول الرقمي في مجال التعليم العالي خاصة موضوع تكنولوجيا المعلومات والاتصال ؛
- أهمية موضوع دراسة مساهمة التكنولوجيا الرقمية في تحسين العمل الإداري و الخدمة الادارية المقدمة ؛
- الميول للدراسات المتعلقة بالتكنولوجيا ؛

8 - منهج الدراسة : تم استخدام المنهج الوصفي يتضمن خطوات جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها في ضوء ذلك، بالنسبة للجانب النظري بالاعتماد على مراجع كالكتب ورسائل وأطروحات، مذكرات، ومقالات علمية

أما في الجانب التطبيقي تم الاعتماد على (منهج دراسة حالة) وتم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة الدراسة البالغ عددها 177 فرد، لاختبار الفرضيات المقترحة، مع الاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS.24 لتحليل البيانات.

9- صعوبات الدراسة :

أهم صعوبة التي واجهتنا أثناء الدراسة التطبيقية وهي :
- طول الفترة لجمع الاستبيانات نظرا لقلّة الاجابة عن الاستبيان من قبل المبحوثين .

10- هيكل الدراسة:

قمنا بتقسيم الدراسة الى أربعة فصول كما يلي:

1. الفصل الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال والذي قسم بدوره إلى ثلاثة مباحث:

- حيث تم التطرق في المبحث الأول إلى: أساسيات حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال وذلك من خلال ثلاثة مطالب تدرس المفاهيم العامة حول المتغير ذاته؛
- أما المبحث الثاني فتم التطرق فيه إلى المتغير الثاني: التطوير الإداري وذلك من خلال ثلاثة مطالب تدرس المفاهيم العامة حول المتغير ذاته؛
- أما المبحث الثالث: فتم التطرق فيه إلى العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري وذلك من خلال ثلاثة مطالب ؛

الفصل الثاني: الدراسات السابقة وتحليلها

والذي تم تقسيمه الى ثلاثة مباحث كما يلي:

- تم التطرق في المبحث الأول الى الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات علاقة بمتغيرات الدراسة وقسمت بدورها الى مطلبين الدراسات السابقة العربية، والدراسات السابقة الأجنبية.
- وفي المبحث الثاني تطرقنا الى فوارق الدراسات السابقة مقارنة بالدراسة الحالية، والتي تدرس متغيرات الدراسة وقسمت بدورها إلى مطلبين دراسات باللغة العربية، ودراسات أجنبية باللغة الأجنبية؛
- والمبحث الثالث تطرقنا الى مقارنة شاملة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، من خلال تقسيمها لمطلبين مناقشة الدراسات السابقة، الفجوة البحثية المعالجة.

3. الفصل الثالث: إجراءات الدراسة التطبيقية

قمنا بتقسيمه الى ثلاثة مباحث هي كالاتي:

في المبحث الأول تحدثنا عن منهجية الدراسة التطبيقية ، وهذا من خلال تقسيمه لمطلبين هما منهج البحث المستخدم، وحدود الدراسة؛

والمبحث الثاني نتحدث فيه عن بناء أداة الدراسة والطرق الإحصائية المستخدمة ، من خلال مطلبين هما الأدوات الإحصائية المستخدمة، والأساليب الإحصائية المستخدمة؛

أما المبحث الثالث فننتحدث فيه عن التحقق من جودة بيانات الدراسة، من خلال مطلبين هما تحليل مجتمع الدراسة وخصائص عينة الدراسة، والتحليل الإحصائي لعبارات الاستبيان؛

4. الفصل الرابع: اختبار الفرضيات ومناقشة نتائج الدراسة :

-قسمت إلى ثلاث مباحث ، فالمبحث الأول نتحدث فيه عن عرض وتحليل نتائج الفرضيات .
والمبحث الثاني حساب الفروقات وتحليل الاثر بين المتغيرين .
والمبحث الثالث مناقشة النتائج.

الفصل الأول:
الإطار النظري

تمهيد:

تسعى مؤسسات التعليم العالي إلى تطوير عملها الإداري وذلك من خلال تحسين الخدمة المقدمة سواء كانت إدارية أو تعليمية باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أجل بلوغ أهدافها من جهة وتحقيق جودة خدماتها من جهة أخرى وذلك بتطوير إجراءاتها الإدارية وتنمية مواردها البشرية من خلال عملية التطوير الإداري وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى المباحث التالية:

- المبحث الأول: أساسيات حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال
- المبحث الثاني: أساسيات حول التطوير الإداري
- المبحث الثالث: العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري

المبحث الأول: أساسيات حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصال العصب المحرك للمؤسسات في اليوم الحالي وخاصة المؤسسات الخدمية انطلاقاً من التطورات التي شهدتها هذه الأخيرة التي أثر على مختلف جوانب العمل الإداري وتحسين الخدمة المقدمة وتطويرها لا بد من التطرق إلى:

المطلب الأول: المفاهيم الأساسية للتكنولوجيا والمعلومات والاتصال

أولاً: ماهية التكنولوجيا:

1.1. تعريف تكنولوجيا

من خلال التعريف اللغوي للتكنولوجيا تعد كلمة "Technology" يرجع أصلها إلى اليونانية التي تتكون من مقطعين "Techno" وتعني التشغيل الصناعي والثاني "Logos" تعني العلم والمنهج الصرفي¹، كما يعرف أنها ذلك النوع من المعرفة التطبيقية التي إذا استخدمت بمهارة تؤدي إلى صنع أشياء مفيدة.² ويعرف كذلك بأنها الوسائل المعتمدة جهاز الكمبيوتر وبرمجياته التي يستعملها الأفراد للتكامل مع المعلومات وكذلك تعمل على دعم المنظمة بالبيانات والمعلومات التي تحتاجها من خلال معالجة البيانات.³ كما يعرف أنها حجم المعرفة والمهارة وتأهيل الإمكانيات لإنتاج السلع والخدمات وتصميم أنواع منها، وقد تكون ملائمة لتطبيقها حسب احتياجات المستهلك من أجل الاستفادة منها.⁴

ومن ما سبق يمكن القول بأن: التكنولوجيا هي عبارة عن الوسائل المعتمدة من جهاز كمبيوتر وبرمجيات والتي تعتمد على المعرفة التطبيقية والمهارة لدعم المنظمة بالمعلومات التي تحتاجها من خلال المعالجة والاستفادة منها.

ولقد ارتبط مفهوم التكنولوجيا بثلاث اتجاهات:⁵

1. المعرفة العلمية: تستخبر معارف الإنسان العلمية قدراته العقلية والإبداعية وذلك لتحقيق أغراض عملية.
2. الاكتشافات والاختراعات: الاختراعات الناتجة عن التطبيق العلمي للمعرفة كاختراع الحاسوب وغيره من الأجهزة.

¹ الصيرفي محمد، إدارة تكنولوجيا المعلومات، دار الفكر الجامعي، مصر، 2005: ص13.

² Durin bonney, **the we work Society**, polity press, Britain, 2004 :p35.

³ Haags, Mauve, **cet Amy P Management information systemes for the information Algerian Hill inc usn**, 2007 : p04.

⁴ محمد عبد الرحمان، سيسيولوجيا الاتصال والإعلام، دار المعرفة الجامعية بيروت لبنان، 2002: ص70.

⁵ جمانة زياد الرغبي، استخدامات تكنولوجيا المعلومات في إدارة المعرفة التنظيمية دراسة تطبيقية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2015: ص23.

3. التطبيقات العملية: التطبيقات العملية تؤثر على أداء الإنسان من خلال النتائج التي يتحصل عليها من المكتشفات والأجهزة وبالتالي التكنولوجيا هي كل من العمليات والتقنيات لتحويل المدخلات إلى مخرجات.

ثانيا: المعلومات:

1. تعريف المعلومات:

على أنها البيانات التي إعدادها ليصبح في شكل أكثر نفا للفرد ومستقبلها والتي لها قيمته محركة في الاستخدام الحالي أو الموقع في القرارات التي يتم اتخاذها.¹

كما عرفت أنا مجموعة من الحوادث والوقائع المسجلة التي يتم الحصول عليها من داخل المنظمة وخارجها ومن مصادر مختلفة وتأخذ أشكالا صورية وعددية وصوتية أو شكل كلمات وحروف وأسماء بعضها مفيد للمنظمة، إذ شكل بعضها مفيد للمنظمة إذ شكل بعد تنظيمها قاعدة بيانات أو قاعدة معرفة للمنظمة.²

ومن كل ما سبق يمكن تعريف المعلومات أنها عبارة عن بيانات تتم معالجتها وتكون منتظمة ومرتبطة وتفيد الجهة التي يملكها في اتخاذ قرار معين.

2- خصائص المعلومات:

تتميز المعلومات بمجموعة من المميزات أهمها:

- **الملائمة:** تتلاءم المعلومات مع الغرض الذي وجدت لأجله ومدى تأثيرها على سلوك متخذ القرار؛
- **الوقتية:** تقديم المعلومات في الوقت المناسب تكون مفيدة ومتوفرة؛
- **السهولة والوضوح:** بمعنى أن تكون المعلومات واضحة ومفهومة لمستخدميها وتكون غير معقدة؛
- **الدقة:** تكون معلومة حقيقية ودقيقة ومعنى عدم وجود أخطاء أثناء التقرير؛
- **الشمول:** أي تقديم معلومات كاملة تغطي جميع الجوانب اهتمامها؛

ثالثا: الاتصال

1. تعريف الاتصال :

إن كلمة اتصال لا نسبة "Commis" ومعناها "Common" أي مشترك أو عام وبالتالي فإن الاتصال عملية تتضمن المشاركة أو التفاهم حول شيء، فكرة إحساس، اتجاه، فعل ما.³

¹ إبراهيم سلطان، نظم المعلومات الإدارية (مدخل النظم)، ط1، الدار الجامعية، مصر، 2005: ص43.

² رايح برياح، استخدام تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بجودة في معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية، إجراء العمل مجلة الإثراء الرياضي، المجلد 1، العدد1، 2015: ص251.

³ عليان رجي، الطوناسي عدنان محمود، الاتصال والعلاقات العامة، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2006: ص27.

كما تعرفه جمعية الإدارة الأمريكية بأنه أي سلوك تؤدي إلى تبادل المعنى.¹
كما يعرف أنه عملية نقل وتبادل المعلومات الخاصة بالمنظمة داخلها وخارجها وهو وسيلة لتبادل الأفكار والاتجاهات والرغبات والآراء بين أعضاء التنظيم.²
من التعاريف السابقة يكن تعريف الاتصال بأنه عملية تبادل المعلومات بين طرفين سواء كانت هذه المعلومات أفكار اتجاهات أو حقائق أو آراء اتخاذ قرار معين.

2. عناصر الاتصال:

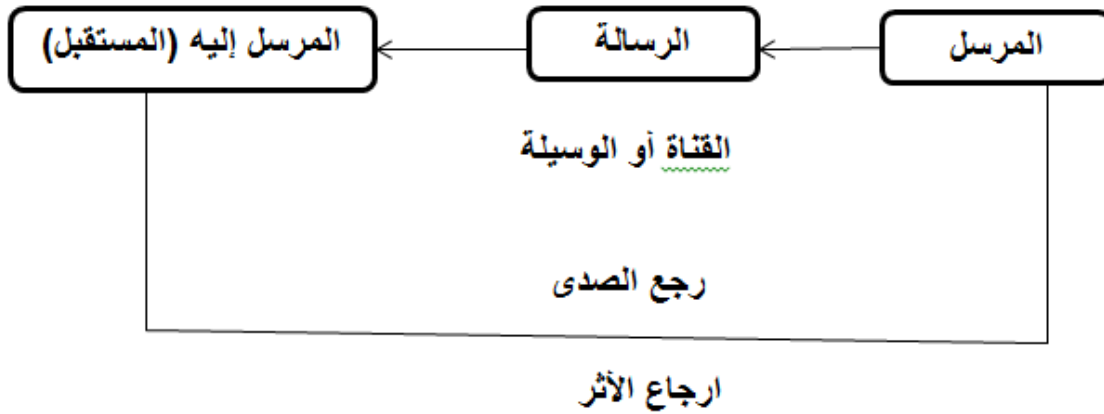
- للاتصال ستة عناصر أساسية وهي:³
- أ. **المصدر:** ويقصد به منشأ الرسالة ويسمى أيضا المرسل فقد يكون فردا أو مجموعة أفراد وقد تكون مؤسسة.
 - ب. **الرسالة:** وهي المنبه الذي ينقله المصدر إلى المستقبل ويتضمن المعاني والأفكار والآراء التي تتعلق بموضوعات معينة وتتوقف فاعلية الاتصال على الفهم المشترك للموضوع والتي تقوم بها.
 - ج. **الوسيلة أو القناة:** وهي الأداة التي من خلالها أو بواسطتها يتم نقل الرسالة من المرسل إلى المستقبل وتختلف الوسيلة باختلاف مستوى الاتصال وفي الاتصال الجماهيري تكون الصحيفة أو المجلة أو التلفزيون أما الاتصال الجمعي مثل الخطب والمؤتمرات تكون الوسيلة هي المطبوعات وأفلام الفيديو.
 - د. **المستقبل:** هو الشخص أو مجموعة الأشخاص الذين يستقبلون الرسالة وقد تكون بصفة تلقائية أو مقصودة حيث يمثل المستقبل الأشخاص المستهدفين في العملية الاتصالية.
 - هـ. **رجع الصدى:** ويعني رد فعل المستقبل اتجاه الرسالة التي ينقلها حيث يمكن أن تكون رجع الصدى سلبي يدل على أن المستقبل يستوعب الرسالة، وهو ما يمكن التعبير عنه بمدى قدرة المستقبل على تفسير وفهم محتوى الرسالة.
 - و. **التأثير:** ويقصد به كل تغيير تحدثه الرسالة على معلومات المستقبل وآرائه أو تقييماته أو سلوكه.
- ويمكن تلخيص عناصر عملية الاتصال في الشكل التالي:

¹ الطائي جعفر حسن، التطبيقات الاجتماعية لتكنولوجيا المعلومات، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2006: ص30.

² منال طلعت محمود، مدخل إلى علم الاتصال، ط1، الإسكندرية، المكتب الجامعي: 2002، ص22.

³ مرت العرابيستي، عبد العزيز السيد، نظريات الاتصال، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006: ص27-32.

الشكل رقم (1.1): عناصر عملية الاتصال



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على المعلومات السابقة الذكر.

3. خصائص الاتصال:

تتميز الاتصالات ذات الكفاءة العالية بالخصائص التالية:¹

- أ. السرعة: إن مدى سرعة أو بطء في نقل المعلومات يحول الوسيلة المستخدمة ووصولها في الوقت المناسب حيث تفقد أهميتها إذا لم تصل في الوقت المناسب.
- ب. رد الفعل: تسهل وسائل الاتصال الشفهية من امكانية الحصول على المعلومات ورد الفعل منها الوسائل المكتوبة التقارير ولمذكرات فهي بطيئة وغير فعالة في رد الفعل.
- ج. التسجيل: يمكن لبعض الوسائل الاتصال من حفظ السجلات والملفات وهذا يسهل الرجوع إليها عند الحاجة.
- د. الكفاءة: تتميز بعض الوسائل بأنها قادرة على تقديم معلومات كثيفة الأمر الذي يمكن من استخدامها في عملية الرقابة.
- هـ. الرسمية: إذا كان موضوع الاتصال رسمياً أي معارف عليه ومكتوب يمكن من استخدام وسائل بأسباب معينة.
- و. التكلفة: كلما كانت وسيلة الاتصال غير مكلفة كلما كان أفضل.

¹ علي حلاج الرغبي، الاتصالات التسويقية، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2010: ص30.

المطلب الثاني: تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأهميتها ومميزاتها

إن مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال تتضمن بالضرورة كل أنماط التوليفة المستخدمة على نطاق واسع من معالجة وتخزين البيانات وعرضها في شكل نصوص، أرقام، صور ووسائط رقمية. ويتضمن المفهوم كل نظم وأدوات الحاسوب التي تتعامل مع الرمزية المعقدة من المعرفة والتقنية.

أولاً: تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

إن مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال يعتبر من المفاهيم التي عرفت العديد من التعريفات لتطورات استخدامها. الأمر الذي جعل منه أخذ ورؤى مشهودة وفيما يلي بعض التعريفات:

- يعرف قاموس ماكسيلان تكنولوجيا المعلومات بأنها حيازة، معالجة، تخزين، وبث المعلومات ملفوظة، مصورة، ورقمية بواسطة مزيج من الحاسب الإلكتروني والاتصالات السلكية واللاسلكية، ومبني على أساس الإلكترونيات الدقيقة.¹

- كما يعرف على أنها مجموعة من الوسائل والأنظمة والتقنية والمعارف والمعلومات المطورة لحل المشاكل.²

- أما المعجم الموسوعي لمصطلحات المكتبات والمعلومات فتعرف تكنولوجيا المعلومات بأنها الحصول على المعلومات الصوتية والمصورة والرقمية والتي تكون في نص مدون وتجهيزها وتخزينها وبثها وذلك باستخدام توليفة من المعدات الميكرو الإلكترونية، الحاسبة والاتصالية عن بعد.³

- كما يعرف بأنها مصطلح يشمل كلا من تقديم وتحرير ومعالجة البيانات والمعلومات وإيصالها.⁴

ومما سبق يمكن تلخيص مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العناصر التالية:

- مجموعة من الأجهزة والمعدات التكنولوجية المادية والمرتبطة بشكل أساسي بالحواسيب؛
- تعمل على تخزين ومعالجة المعلومات وبث المعلومات صوتية ورقمية ومصورة باستخدام الإلكترونيات الرقيقة؛
- تتوفر على شبكات اتصال عن بعد؛
- وجود كوادر بشرية كفؤة ومؤهلة على التعامل مع وسائل تكنولوجيا المعلومات.

¹ محمد الصيرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2005: ص19.

² Mohamed et others, **Information technology for development in islamic world**, islamic acadimy of science, 2002 : p42.

³ جعفر الحاسم، تكنولوجيا المعلومات، دار أسامة، عمان، 2005: ص51.

⁴ Yadav.s. **Fondation of information technology**, New Aelhi New aue internationnal, publishhers, 2005 : p2.

ثانياً: خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

- من بين أهم الخصائص المميزة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال ما يلي:¹
- أ. **التفاعلية:** إذ أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مرسل ومستقبل في الوقت نفسه وهذا ما يخلق نوع من التفاعل.
 - ب. **اللامركزية:** تعني استقلالية تكنولوجيا المعلومات فالانترنت مستقلة في عملها فلا يمكن إلى أي جهة من تعطيلها.
 - ج. **الشيوع والانتشار:** من قابلية هذه الشبكة لتشمل مساحة من العالم بلا حدود فهي تتمتع بانتشارها المرن.
 - د. **اللامترامية:** تعني استقبال الرسالة في أي وقت مناسب للمستخدم والمشاركين في عملية الاتصال ليس بالضرورة استخدام النظام في نفس الوقت.
 - هـ. **قابلية التواصل:** أي إمكانية الربط من أجهزة الاتصال المختلفة الصيغ وذلك بغض النظر عن الشركة أو البلد المنتج لهذه الأجهزة.
 - و. **قابلية التحرك والحركية:** الاستفادة من خدمات تكنولوجيا المعلومات في أي مكان انتقل إليه عن طريق وسائل كبيرة منها جهاز الحاسوب الآلي، الهاتف النقال... الخ.
 - ز. **اللاجماهيرية:** إمكانية توصية الرسالة إلى فرد واحد أو جماعة معينة بدل توقيفهما بالضرورة إلى جماهير ضخمة وهذا يعني إمكانية التحكم فيها.
 - ح. **قابلية التحويل:** بمعنى إمكانية تحويل ونقل المعلومات من وسط إلى آخر كتحويل الرسالة المسموعة إلى الرسالة مطبوعة أو مقروءة.
 - ط. **العالمية والكونية:** المقصود أن المحيط التي فئة التكنولوجيا تأخذ مسار العالمية والكونية في حين التطور فهي تسمح باختزال عائق المسافة والمكان على المستوى الدولي.
 - ي. **تقليص المكان:** يتيح لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وسائل تخزين التي تستوعب حجماً هائلاً من المعلومات والتي تمكن الوصول إليها سير وسهولة.
 - ك. **تخفيض الوقت:** يمكن تكنولوجيا المعلومات من اقتصار الوقت والمكان وخير ذلك على ذلك شبكة الانترنت التي يمكن من الحصول على ما يحتاج إليه من معلومات في وقت قصير جداً مهما كان موقعه الجغرافي.
 - ل. **المرونة:** تعددت استخدامات تكنولوجيا المعلومات في تعدد احتياجاتها لها فمثلاً جهاز الحاسوب يستخدمه للكتابة والقيام بالاتصال فهي تسمح للإنتاج بكفاءة عالية.

¹ عماري سمير، دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير جودة الحياة الوظيفية، دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، دراسات اقتصادية المجلد 16، العدد 2، 2022: ص 575-576.

ثالثا: أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

لتكنولوجيا المعلومات والاتصال أهمية تكمن فيما يلي:¹

- تعمل على تطوير أداء الإدارة العليا وتحسين كفاءة المستخدمين؛
- تسمح بالتواجد في كل مكان؛
- تحسين التوظيف الداخلي بالمؤسسة والعمل على تقليص الأعمار الإدارية والتركيز على الكفاءة في الأداء؛
- أداة لتخفيض التكاليف وتحسين الإنتاجية وتطوير الخدمات والمنتجات؛
- تحفز على مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال الأعمال الإدارية، والإنتاج، التوزيع؛
- تساعد على الإبداع والابتكار والتجديد والتغيير؛
- تسمح بتقديم خدمات للزبون ذات جودة وعلى أكمل وجه؛
- يمكن من الانفتاح على المحيط الخارجي وإنشاء علاقات متتالية مع الأعوان الاقتصادية بين الذين لهم علاقات مع المؤسسة؛
- يمثل وسيلة هامة للمؤسسة لاكتساب ميزة تنافسية والتصدي للمنافسة؛
- يمكن تكنولوجيا المعلومات من تقليل حدوث الأزمات لما توفره من قاعدة معلومات مستقبلية.

المطلب الثالث: أبعاد تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها.

من أهم الأبعاد التي تعين لنا مدى توفر التكنولوجيا في المؤسسة ما يلي:²

1. الأجهزة والمعدات: (Chardwane)

يقصد بالأجهزة المادية كل الآلات والمعدات التي تقوم بتسهيل ومعالجة المدخلات من البيانات العمليات الحسابية والرقابية والتخزين إعداد وتقديم المخرجات وعرض النتائج.

يعرف بأنها عبارة عن الحواسيب والأجهزة الأخرى الملحقمة بها التي تعمل على استقبال البيانات وتخزينها ومعالجتها وإخراج النتائج.³

فهي تشمل العناصر التالية:⁴

❖ **وحدات الإدخال:** تتضمن الملحقات التي يقوم بإدخال المعلومات، لوحة المفاتيح، الكاميرا، وغيرها من الأدوات؛

❖ **وحدات المعالجة:** التي تعالج البيانات وتسيطر على نظام الحاسوب؛

¹ عبداوي هناء، مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في آكساب المؤسسة ميزة تنافسية، دراسة حالة الشركة الجزائرية للهاتف النقالم موبليس، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016.

² عبد الحميد المعري، نظم المعلومات الإدارية أسس ومبادئ، المكتبة المصرية بالمنصورة، مصر، 2005، ص222.

³ عليان ربحي، إدارة المعرفة، دار الضياء للنشر، عمان الأردن، 2008، ص282.

⁴ بلقيثوم صباح، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2013، ص140.

- ❖ وحدات التخزين: تقوم بتخزين البيانات مثل الأقراص والأشرطة الممغنطة؛
- ❖ وحدات الإخراج: التي تقوم بإخراج المدخلات إلى مخرجات معلومات مثل الطابعات، الشاشات، ووسائل الإخراج الضوئي؛
- ❖ وحدة الاتصال: تستخدم لربط الحواسيب.

2- البرمجيات:

هي عبارة عن مكونات الحاسوب غير مادية وهي تعليمات منظمة بخطوة بخطوة تخبر المكونات المادية للحاسوب ما ينبغي عمله وكيفية إنجاز الوظائف المختلفة¹، وهناك العديد من أنواع البرمجيات سوف نركز على الأكثر استعمالاً والمتمثلة في:²

أ- **برمجيات التطبيقات القاعدية:** تضم كل البرامج المستغلة للآلة وهي برامج أنشئت لتنظيم سير المكونات المادية فهي تقوم بتفسير الأوامر الآتية من المستعمل وتحويلها إلى إشارات تشغيل بها المعدات وتكون كل البرامج ما سمي بنظام التشغيل.

ب- **برمجيات التصنيفات العامة:** وهي جميع البرامج التي تستعمل لإنجاز عمل معين بواسطة الحاسوب ككتابة النصوص أو إنشاء برامج فكل الأعمال التي تقوم باستطاعتنا القيام بها وهي عديدة تستدعي نوعاً من التطبيقات.

3- شبكات الاتصال: (Networks)

تعد من أهم التقنيات التي تعتمد عليها تكنولوجيا المعلومات والتي تمثل جحر الزاوية وهي شبكة الانترنت والشبكة الداخلية للانترنت والشبكة الخارجية للانترنت.

4- **الموارد البشرية:** إن المورد البشري دور أساسي في إدارة وتشغيل تكنولوجيا المعلومات فهي لها أهمية في ذلك ويمكن تصنيفهم إلى:

أ- **المتخصصون:** من محلي ومصممي النظم، المبرمجين المتخصصون في تشغيل الأجهزة وصيانتها ويطلق عليهم رأس المال الفكري في النظام.

ب- **الإداريون:** يشارك في إدارة النظام، مسؤول قاعدة المعلومات، الموظفون المستخدمون لأنظمة المعلومات كمستخدمين لمبيعات النظام (محاسبين، رجال البيع، مدراء ومستهلكين).

¹العلي عبد الستار، وقدلجي عامر والعمرى غسان، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص218.

²عماري علي، مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات دراسة حالة، أطروحة دكتوراه قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2017/2018، ص27.

ثانياً: أهداف تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومجالاتها :

- ❖ تبيين أغلب المؤسسات تكنولوجيا المعلومات تقنية تحقيق أهداف عدة نذكر منها ما يلي¹:
- ❖ تزويد العاملين بما يحتاجونه من معلومات دقيقة في مواقع التنفيذ حتى يتمكنوا من اتخاذ قرارات سليمة ومناسبة؛
- ❖ التنسيق بين جهود الفاعلين في المؤسسة؛
- ❖ نقل أهداف وخطط المؤسسة إلى العاملين فيها بمجهوداتها خلال المؤسسة من أجل كسب ودعم تأسيسهم؛
- ❖ تمكين القيادة العليا من إيصال توجيهاتها وأفكارها إلى العاملين في الوقت المناسب؛
- ❖ تهدف إلى حل المشاكل التي تواجه الأفراد العاملين؛
- ❖ تهدف إلى نقل المعلومات والبيانات من المرسل إلى المرسل إليه في أقل مدة زمنية وبأقل تكلفة وبأكبر دقة.

6- مجالات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

لتكنولوجيا المعلومات أهمية كبيرة في جميع المجالات ولا يمكن الاستغناء عنها ومن أهم المجالات²:

1-6- المجال التعليمي:

- ❖ برمجيات مساندة التعليم والتعلم والهدف منها زيادة إنتاجية المعلم والطلاب في مواجهة تضخم المادة التعليمية وتعقدها؛
- ❖ نظام معلومات التربوية: تساعد على صياغة المعلومات والتخطيط وضع سياسات تربوية، جهود البحوث والتنظيم في مجال التعليم؛
- ❖ حيث تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصال أداة فعالة لدعم التعليم الافتراضي مما أدى إلى زيادة إنتاجية المعلم والطلاب على حد سواء من خلال المنصات الرقمية للتعليم.

2-6- المجال المالي:

من خلال:

- ❖ تحويل الأموال إلكترونياً: تحسين الخدمة وتقليل العمل الردعي للعمليات في البنوك؛
- ❖ نظم معلومات أسواق المالية بسرعة بث المعلومات للمتعاملين واستخراج الإحصائيات لتغيير الأسهم والسندات والمؤشرات الاقتصادية الأخرى.³

¹ محمد الصيرفي ، مرجع سبق ذكره ، ص:13.

² شعبان الهاني مزهر، نظم المعلومات الإدارية (منظور تكنولوجي)، دار وائل للنشر، 2005، ص75.

³ فندلحي وآخرون، معيار المعلومات تقليدية والإلكترونية، ط2، عمان الأردن، دار الورق للنشر، 2002، ص209.

3-6- المجال الاقتصادي:

- ❖ تطوير أعمال البنوك: تسهيل الرقابة المالية وتحسين الخدمة المالية وتقليل الوقت والجهد؛
- ❖ إدارة الاستثمارات: من خلال تعظيم الاستثمار وتحليل المخاطر والانتقال إلى الوسائل الحديثة في تقييم أداء الاقتصاد.¹

4-6- المجال الاجتماعي:

- ❖ توحيد العمل: أي العمل بروح الفريق وتنمية مهارات العاملين على استخدام التكنولوجيا الحديثة وطريقة الوصول إلى المعلومات؛²
- ❖ تأمين ثقافة اجتماعية تعتمد على أهمية تكنولوجيا المعلومات والحياة الاجتماعية.

5-6- المجال الفني:

- ❖ العمل على سيطرة الحاسب الآلي على العمليات الإدارية ومعاملات المؤسسة مما يستلزم نوعية حديثة من المهارات الخاصة لتنمية قدرات الأفراد.
- ❖ توفر قدرات فنية للعاملين لاستخدام وتشغيل الحاسب الآلي.
- ❖ الاعتماد على مصدر متعددة لتوفير الكفاءات المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات.³

7- تطبيقات تكنولوجيا للمعلومات والاتصال:

- لتكنولوجيا للمعلومات والاتصالات تطبيقات متعددة نذكر منها ما يلي:
- ❖ الحكومة الإلكترونية: وتعني استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتحسين وتوفير وتقديم الخدمات الحكومية على اختلاف قدراتهم وهي تركز على:⁴
 - جمع كافة الأنشطة والخدمات المعلوماتية في موقع الحكومة الرسمية عبر شبكات الانترنت؛
 - تحقيق الاتصال الدائم بالجمهور مع القدرة على تأمين الخدمات عن بعد؛
 - تحقيق السرعة وفعالية في الربط والتنسيق بين مختلف الدوائر الحكومية وأنها من أجل تقديم خدمات ذات جودة عالية؛
 - وفي هذا المجال قامت الحكومة الجزائرية بتصميم تسجيل الطلاب سواء كان في الجامعات أو في البكالوريا وإعلان نتائج إلكترونية كما قامت وزارة الداخلية من تعميم استخراج شهادات الميلاد والوفاة وعقود الزواج من كل بلديات لوطن دون استثناء.

¹ زيتون كمال عبد الحميد، تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصال، القاهرة مصر، 2002: ص 161.

² فرغلي علي موسى عبد الله، تكنولوجيا المعلومات ودورها في التسويق التقليدي والإلكتروني، دار اسراك للنشر والتوزيع، 2007:

³ العلق عباس، تصنيفات الانترنت في التسويق، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2003: ص 81.

⁴ عسول محمد الأمين، دور تكنولوجيا للمعلومات والاتصالات في تحقيق جودة التعلم العالي، دراسة حالة بعض الجامعات، أطروحة دكتوراه علوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2015-2016: ص 49-56.

❖ **التجارة الإلكترونية:** هي عملية البيع والشراء وتقديم الخدمات عبر الانترنت بهدف إدارة النشاط الاقتصادي أي أنها تشكل مرحلة متطورة من التجارة.

❖ **التعليم الإلكتروني:** هو استعمال المنصات الرقمية لتوفير المرونة في التعليم وذلك نشر المعلومات عن المسافات الدراسية بالبريد الإلكتروني والاتصال بين المعلم والمتعلم أو على نشر الأنشطة الإدارية لعملية التعليم على الانترنت.¹

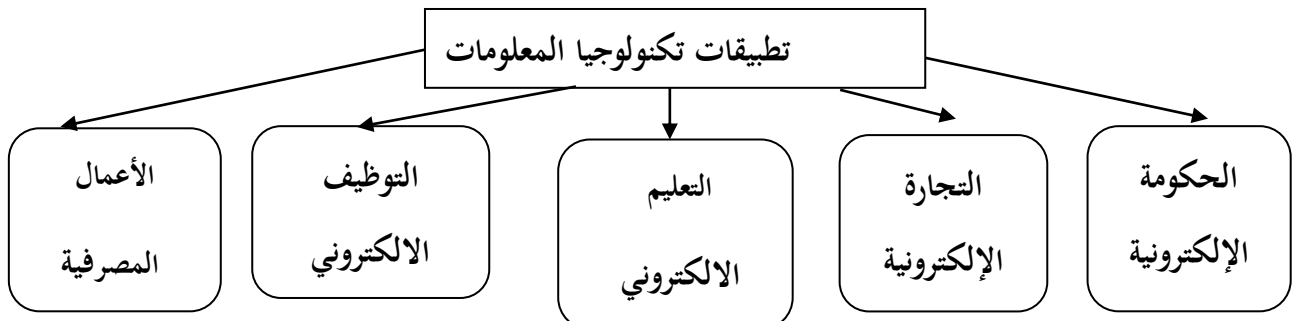
وقد تم التعرف على الأنشطة التالية المتعلقة بالتعليم الإلكتروني وهي:

- تجهيز المدارس بالبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال؛
- ربط الجامعات ببعضها وكل منها بالوزارة وبشبكة خاصة؛
- تطوير بعض المناهج الدراسية إلكترونياً؛
- تدريس تكنولوجيا المعلومات والاتصال كمادة أو مقياس منفصل في الجامعات؛
- تدريب أو تنمية مهارات المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛
- إطلاق بوابات التعليم الإلكتروني وإنشاء الجامعات الافتراضية.

❖ **التوظيف الإلكتروني:** هي خدمة شبكية تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال من طرف المؤسسة لطرح الوظائف الشاغرة لديها تهدف استقطاب مواهب كفاءات خارجية لاختيار موظفين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة وتسمح هذه الخدمة لمتابعة طلبات التوظيف عبر الموقع، وهذا من خلال ما توفره الدولة الجزائرية بتخصيص زوايا في كل مواقع الوزارات والإدارات المؤسسات الحكومية للتوظيف وإعلان مسابقات ونتائج لتوظيف كالتربية والتعليم العالي، الصحة.

❖ **الأعمال المصرفية:** وهي تقديم الخدمات المصرفية للعملاء من خلال خدمات إلكترونية قنوات اتصال وتشمل كشف رصيد الحسابات ودفع فواتير الهاتف والكهرباء والغاز، وكل يتعدى ذلك إلى إعادة شحن بطاقات الفيزا وغيرها من البطاقات بمبالغ معينة وإصدار بطاقات خاصة للدفع عبر الانترنت.²

الشكل رقم (2.1): تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على المعلومات السابقة الذكر.

¹ عبد الرحمان الهاشمي، فائزة محمد العزاوي، المنهج والاقتصاد المعرفي، ط1، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن، 2007: ص225.
² منال محمد الكردي، حلال إبراهيم العيد، المعلومات الإدارية المفاهيم الأساسية التصنيفات، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2003: ص294.

المبحث الثاني: الإطار النظري للتطوير الإداري

تحتل أهمية التطوير الإداري اهتماما كبيرا من المنظمات وذلك نظرا لما تحققه من غايات والقدرة على مواكبة التطورات التكنولوجية التي يشهدها العالم المعاصر لذا تم تناول في هذا المبحث: تعريف التطوير الإداري وخصائص وأهدافه والمصطلحات المرتبطة به ونظرياته التقليدية والمعاصرة واستراتيجياته وأساليبه المعاصرة ومسؤوليته بالإضافة إلى أهمية وشروط بحاجة.

المطلب الأول: تعريف التطوير الإداري وخصائصه وأهدافه

يحتل التطوير الإداري أهمية كبيرة للمؤسسات بصفة عامة باختلافهما نظرا للحاجة الماسة والشديدة إلى الارتقاء بمستوى الأداء وتنمية كفاءتها البشرية ونظرا لكثرة التقلبات والتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية منها التغيرات التكنولوجية وإرضاء مرغبات الزبائن ومواجهة المنافسة أصبح لزاما على المؤسسات تبني التطوير الإداري وسنقوم بتقديم تعريف للتطوير الإداري وخصائصه وأهدافه.

أولا: تعريف التطوير الإداري:

قبل أن نعرف التطوير الإداري نعرف التطوير هو مصطلح لاتيني "Volupté" الذي يعني إخراج الميزة أو الفائدة الكامنة داخل أي شيء وبذلك فهو نشاط هادف للتغيير الإيجابي للارتقاء بالحالة نحو الأفضل.¹ كما يعرف أنه: إستراتيجية تتضمن استخداما محدود للقوى الداخلية والخارجية لتحقيق التغيير ويتيح إمكانيات كبيرة لتنمية الأفراد والجماعات وترسيخ الانتماء والعمل الجماعي وتماسكه.² وتعرف أيضا بأنه: العملية المستمرة التي يتلقاها الإنسان خلال المساندة والدعم اللازمين لنمو مهاراته وقدراته بشكل متواصل ويتم ذلك من خلال عمليات التعلم المخططة أو غير المخططة ولكن في كل الأحوال تكون ضرورية من أجل نتائج الإنسان في استثماره لموارده بصورة تتناسب مع الظروف الزمانية والمكانية التي تعيش فيها.³ ومن كل ما سبق يمكن تعريف التطوير بأنه مستوى من التغيير في العمل من برامج وأفكار واتجاهات حديثة تسهم في تطوير الأعمال وضمان جودة العمل ومواكبة التغيرات الحديثة.

*تعريف التطوير الإداري: (Administrative development)

يعرف بأنه إستراتيجية تتضمن استخدام محدود للقوى الداخلية والخارجية لتحقيق التغيير، ويتيح إمكانيات كبيرة لتطوير الأفراد والجماعات وترسيخ العمل الجماعي وتماسكه وإحداث التغيرات في طبيعة النشاطات الفكرية والسلوكية داخل الجهاز الإداري.⁴

¹ الفاي طاهر محسن، منظور التطوير التنظيمي، مدخل تحليلي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2010: ص2.

² مشهور تروت، استراتيجيات التطوير الإداري، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2010: ص47.

³ هلال محمد، عبد الغني محسن، الإطار القانوني والتنظيمي للموارد البشرية، التخطيط والتحليل والتطوير، ط1، مركز الأداء والتنمية، القاهرة، مصر، 2008: ص153.

⁴ مهدي ساهر، إدارة التنمية الدول النامية، ط1، مكتبة مديولي القاهرة، 2010: ص321.

- * كما عرفه بأنه عملية تزويد الإداريين بالمهارات والمعلومات التي تساعدهم على تحسين أدائهم في العمل ورفع مستوى كفاءتهم في مواجهة المشاكل الإدارية.¹
- * كما عرف بأنه التحسين المستمر في أداء الإدارة من خلال اتباع الأساليب العلمية في العمل وعلاج المشكلات التي تظهر ودعم القرارات الإدارية.²
- * كما عرف بأنه: جهد مخطط شمل المنظمة بأكملها ويدار من القمة بغرض زيادة فعالية التنظيم وإحساسه بالصحة من خلال مخرجات في عملية التنظيم وذلك باستخدام نظرية العلوم السلوكية.³

ثانياً : خصائص التطوير الإداري:

من أهم خصائص التطوير الإداري تتمثل فيما يلي:⁴

1. الاستمرارية: إن تطبيق التطوير الإداري يتطلب الاستمرارية والديمومة، كما يهدف إلى زيادة الفاعلية التنظيمية وتحسين المناخ العام.
2. التدخل المخطط: لا يمكن أن يتم التطوير الإداري دون تخطيط لتشخيص المشكلات.
3. المسؤولية الإدارية: يعتبر التطوير الإداري من المهام الرئيسية للمستويات الإدارية إلا أن الالتزام الأكبر يقوم على إدارة العليا نتخذ قرار التطوير وتسانده في كافة مراحله في حين تسهم الإدارة الدنيا نتيجة قربها من مشكلات العمل اليومية من تقديم البيانات لوضع خطة التطوير.
4. الشمولية: إن التطوير عملية شاملة باعتبار أن المنظمة باعتبارها نظاماً متكاملًا.
5. رفع كفاءة وفاعلية المنظمة: إن عملية التطوير الإداري عملية هادفة تؤدي في النهاية إلى رفع كفاءة فاعلية المنظمة.
6. المشاركة: إن مشاركة العاملين من شأنه توفير الثقة اللازمة وحافزهم لإحداث التطوير وإنجاحه والتقليل من مقاومته.
7. النظريات السلوكية: تعني أن المنظمة تتكون من الموارد البشرية ذوي الأهداف والدوافع والصور والقيم المختلفة والمتعددة والمتضاربة وعليه فإن التطوير الإداري يستعين بالدراسات في مجال العلوم السلوكية وما تقدمه هذه العلوم لتقييم سلوك الأفراد.

¹ ثروت مشهور، مرجع سبق ذكره، ص 47.

² الصبري محمد، التطوير التنظيمي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006: ص 14.

³ الطالبي طاهر محسن وآخرون، الإدارة الاستراتيجية، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، 2015: ص 33.

⁴ باني محمد عبد الفتاح، الأخلاقيات في الإدارة، دار اليقظة للنشر والتوزيع، عمان، 2001: ص 139-141

ثالثاً: أهداف التطوير الإداري:

- إن للتطوير الإداري أهداف نذكر منها ما يلي¹:
- تطوير الموارد البشرية من مديرين وإداريين ومستخدمين؛
 - فحص الهياكل التنظيمية وتقييم العمل؛
 - تطوير مفاهيم وقدرات الموظفين وتطوير الإدارة العامة؛
 - تطوير الأنظمة والإجراءات التنظيمية؛
 - تطوير القيم والاتجاهات؛
 - تطوير أساليب ووسائل الاتصال والتكنولوجيا؛
 - تطوير التوجيه واتخاذ القرار في العمل؛
 - تطوير الأهداف الإدارية والأساليب الإشرافية؛
 - تطور الاتصال والعلاقات الإنسانية.
 - تطوير التخطيط والتقييم ونظم المعلومات والهياكل التنظيمية؛
 - تنمية روح الإبداع والابتكار وتطوير نظم الحوافز.

المطلب الثاني: نظريات التطوير الإداري ومتطلباته وشروطه

في هذا المطلب نتطرق إلى أهم النظريات التقليدية والمعاصرة للتطوير الإداري بالإضافة إلى متطلباته وشروطه واستراتيجياته وأهميته.

أولاً: النظريات التقليدية والمعاصرة للتطوير الإداري:

نلاحظ على أن النظريات التطويرية الإدارية التقليدية والمعاصرة عدد من السمات المميزة في هذا المجال العلاجي ومن أهم السمات:

1-1- النظريات التقليدية للتطوير الإداري:²

- التأكيد على الجانب الرسمي والقانوني والهيكلي للجهاز الإداري وإهمال الجانب غير الرسمي؛
- اعتماد على الأسلوب الفردي في العمليات التطويرية الشخصية والعلاجية؛
- النظر للإنسان كآلة واعتباره قابل للتقوّل في أي إطار مرغوب من قبل الجهاز الإداري الذي يعمل فيه؛

¹ البراهيم عبد السلام، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية في السودان، مجلة الباحث، العدد 17، 2017، ص 389.

² الأعرجي عاصم وآخرون، نظريات التطوير الإداري، وزارة التعليم العالي، ط 1، العراق، 1988: ص 11.

- اعتماد الأسلوب المكتبي في الإجراءات التطويرية والشخصية والعلاجية بمعنى ذلك تبني الأسلوب المكتبي في تشخيص الظواهر وفي تحديد الإجراءات العلاجية في العمل التطويري الإداري وهذا بسبب هيمنة القيادات الإدارية غير المتخصصة على العمليات التطويرية؛
- النظر إلى الجهاز الإداري ككيان في مجرد وقائم بذاته بمعنى ينظر إلى الجهاز الإداري بأنه يتمتع بدرجة عالية من الاستقلالية، بحيث يمكن النظر إليه بمعزل عن المؤثرات البيئية وإغفالها وبناء عليه تكون عمليات التشخيص ذات الطابع إداري فقط.

1-2- سمات النظريات المعاصرة للتطوير الإداري:

شهدت الفترة التي تلت الحرب العالمية الثانية عدد من اتجاهات التغيير في العالم ووضعت السمات التالية منها:¹

- تقدم وانتشار المبادئ الديمقراطية في الكثير من مجتمعات العالم؛
 - الزيادة السكانية المستمرة وارتفاع مستوى المعيشة؛
 - زيادة الاعتماد على الأساليب العامة وزيادة التأكيد على طرق البحث العلمي في المجال الإداري؛
 - التقدم في مجال العلوم الاجتماعية والنفسية؛
 - النظر إلى الجهاز الإداري ككيان متنوع ومتعدد ومتداخل الجوانب؛
- وبناء على التحولات المذكورة أعلاه نبلور عدد من السمات التي يمكن أن تساهم في تقييم النظرية المعاصرة في التطوير الإداري كما يلي:²
- الظاهرة التخلفية الإدارية نسبية تختلف باختلاف بيئات الأجهزة الإدارية المتعددة فالظاهرة الإدارية في دولة نامية هي ليست نفس الظاهرة في دولة متقدمة؛
 - الظاهرة الإدارية ديناميكية متغيرة وليست ثابتة وذلك بسبب تغيرات الأهداف والمؤثرات البيئية؛
 - الظاهرة الإدارية تقاس بنسبة إلى هدف معين؛
 - عدم وجود نماذج مطلقة في مجال التطوير الإداري صالحة لكل زمان ومكان؛
 - الظاهرة الإدارية المعاصرة متشعبة ومتعددة الجوانب؛
 - العملية التطويرية الإدارية عمود نظم اختصاصات متعددة؛
 - العملية التطويرية الإدارية المعاصرة عملية ميدانية سواء في التشخيص أو في العلاج لاحتياجها إلى أدلة وبيانات مادية وراجعة على الظواهر وأسبابه.

¹عاصم الأعرجي، مرجع سبق ذكره، ص20.

²المرجع نفسه، ص20.

ثانيا: متطلبات التطوير الإداري:

من أهم متطلبات التطوير الإداري:¹

- دراسة الهيكل التنظيمي والعمل على تطويره بما يتناسب مع المستجدات لتحقيق الاستقرار الوظيفي والقضاء على الازدواجية في الاختصاصات واتضح التسلسل الإشرافي الإداري لتحقيق أداء متميز؛
- دراسة الإجراءات وتبسيطها بما يكفل تحقيق أعلى مقدار من الكفاءة والفاعلية وتتم من خلال دراسة الإجراءات الإدارية والعمل على تبسيطها بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة؛
- متابعة المعدات والأجهزة والأدوات المكتسبة المستخدمة في كافة الوحدات وإعداد دراسات لترشيد استخدامها واقتراح ما يتناسب معها؛
- متابعة تقييم أداء العاملين في كافة الأجهزة المكونة للمنظمة وذلك عن طريق إعداد التقارير ورفعها للإدارة العليا؛
- اقتراح البرامج والخطط اللازمة لإتاحة فرص التدريب في الداخل والخارج في المجالات المختلفة في ضوء الأنظمة واللوائح وفي ضوء الاحتياجات الفعلية والتنسيق مع الجهات ذات الاختصاص والعمل على متابعة تنفيذ هذه الخطط والبرامج.

ثالثا: شروط التطوير الإداري أهميته:

1.3 شروط التطوير الإداري

قبل البدء في عملية التخطيط لبرامج التطوير الإداري لابد أن تتوفر مجموعة من الشروط أهمها:²

- المرونة: إن عدم قدرة المؤسسة على التكيف مع بيئتها السريعة التغيير يؤدي إلى ضياع فرصة للالتحاق بالمؤسسات المنافسة لابد من الأخذ بعين الاعتبار الأمور التالية:
- وجود ثقافة للإدارة العليا مبنية على أهداف واضحة وطويلة المدى؛
- الالتزام بالتدريب المستمر لتطور مهارات الأفراد على الأعمال المتطورة؛
- وجود كفاءات تقنية ذات كفاءة عالية وتدريب عال ولديها الدافعية للتجديد والتطوير.
- التنقل بين الوظائف: ويتمثل في نقل الموظفين من وظيفة لأخرى للحد من النزاعات.
- اكتساب مهارات جديدة: تعديل في أهداف المؤسسة يظهر إليه بأنه تطوير لأفراد أنفسهم.
- الالتزام بالتكنولوجيا: إن هدف المؤسسة هو الحصول على التكنولوجيا وتطويرها واستخدامها في العمل مهما يتوجب عليها.

أ. الالتزام بوضع أهداف طويلة الأجل ورصد الموارد المالية لتحقيق ذلك.

ب. الالتزام بمجال التطوير في التكنولوجيا وتوفير القوة البشرية المتخصصة.

¹ ياسين سعد غالب، الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، ط2، الإدارة العامة للطباعة والنشر، الرياض، 2005:صص 41-42.

² واهي عدنان ماشي، التطوير الإداري، المهام، الواجبات، ط1، دار الراجحة للنشر والتوزيع، 2005:صص 67-68.

-التدريب والتعلم: إن عملية التطوير الإداري لا تقتصر على النظم والأساليب الهيكلية فقط والإجراءات وإنما تركز على التطوير المستمر للطاقات البشرية وتغيير أنماط سلوكياتها.

2.3 أهمية التطوير الإداري:

تكمن أهمية التطوير الإداري فيما يلي:¹

1. ضبط النظم الإدارية وتطويرها نتيجة وضوح المهام والمسؤوليات؛
2. تحقيق الاستفادة المثلى من الإمكانيات المادية والبشرية من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة؛
3. مواهبة متطلبات العملاء وإشباع حاجاتهم الأساسية أدى إلى زيادة أهمية التطوير الإداري؛
4. التحولات التكنولوجية مما يؤدي على تغيير كالتقييم مما يترتب عليه إعادة النظر في طرق وأساليب عمل المؤسسة وفق معطيات السنة الجديدة مع مراعاة التنوع.
5. مساهمة في تشجيع الإبداع والابتكار للأفراد والتأثير على الثقافة التنظيمية الخاصة والبحث عن أفكار إدارية جديدة والتي تكمن في تغيير الاتجاهات والسلوكيات السائدة.

المطلب الثالث: استراتيجيات ومداخل ودوافع التطوير الإداري.

في هذا المطلب نتطرق إلى استراتيجيات التطوير الإداري و مداخله واهم دوافعه.

أولاً: استراتيجيات التطوير الإداري.

إن التطوير الإداري يعتمد على البعد الاستراتيجي في تعامله مع البيئة الخارجية في حل المشاكل الإدارية الحالية والمحتملة وتشخيصها علمياً لذلك نميز بين استراتيجيات التطوير الإداري من حيث نطاق أو درجة شمول التطوير وفق معيارين:²

1-1- درجة احتواء جهود وبرامج التطوير للعناصر الحرجة المحددة لأداء المنظمات الحكومية:

ترتكز إستراتيجية التطوير الإداري على عنصر واحد أو عدة عناصر محدودة وتهمل بقية العناصر الأخرى مثل: الاستراتيجيات التي تركز على تطوير الهياكل التنظيمية والوظيفية الرسمية وهي تعتبر محدودة الأثر، أو الاستراتيجيات التي تشمل مختلف العناصر التي تؤثر وتضيف في فعالية الأداء فتكون الإستراتيجية مكتملة.

1-2- درجة شمول التطوير لمنظمات بقطاعات الجهاز الإداري للدولة:

ترتكز على عدد محدود من المنظمات أو على قطاعات محدودة من الجهاز الإداري للدولة كما يمكن أن تشمل كل أو الجزء الأعظم من منظمات وقطاعات هذا الجهاز.

¹ ماهر رمانة، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط1، المؤسسة الجامعية للنشر والدراسات، القاهرة، 2005: ص55.

² مصطفى يوسف كافي، الإصلاح والتطوير الإداري بين النظرية والتطبيق، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق سوريا، 2018: ص 69-70

وبناء على المعيارين يمكن أن نميز بين أربعة بدائل إستراتيجية لنطاق التطوير كما يبين الجدول التالي:

الجدول رقم (1.1): بدائل إستراتيجية لنطاق التطوير الإداري

عناصر التطوير	عدد قليل من العناصر	أغلب أو معظم لعناصر
لقطاعات أو المنظمات المستهدفة بالتطوير	إستراتيجية التطوير الجزئي	إستراتيجية التطوير القطاعي
قلة من المنظمات أو القطاعات	إستراتيجية التطوير الأفقي	إستراتيجية التطوير الشامل
كل أو أغلب المنظمات أو القطاعات		

المصدر : مصطفى يوسف كافي، مرجع سبق ذكره ، ص70

وفيما يلي عرض مختصر لكل واحدة من الاستراتيجيات الأربع وفق المعيارين السابقين:

- **إستراتيجية التطوير الجزئي:** تنصيب جهود التطوير الإداري على عدد قليل من العناصر ويختار فيها عدد محدود من المنظمات أو القطاعات، فقد يتم من خلال هذه الإستراتيجية إعادة تصميم الهياكل التنظيمية أو تدريب الإدارات العليا أو تطوير ونظم المعلومات في عدد قليل من المنظمات الحكومية فتعيد هذه الإستراتيجية من أضييق الاستراتيجيات من حيث النطاق فهي محدودة النطاق.
- **إستراتيجية التطوير الأفقي:** تنصيب هذه الإستراتيجية على قلة من العناصر المكونة للنظام الإداري لكن مع التطبيق على أغلب أو كل منظمات أو القطاعات الجهاز الحكومي، وبالرغم من شمول جهود التطوير على عدد كبير من المنظمات واقتصارها على عدد قليل من العناصر تعتبر قاصرة لأنها تركز على قلة من العناصر ومثال ذلك وضع أو تصحيح سلم الأجور أو توظيف الوظائف في الجهاز الحكومي.
- **إستراتيجية التطوير القطاعي:** تنصب هذه الإستراتيجية عددا محدودا من المنظمات الحكومية وترتكز على متطلبات لرفع مستوى أداؤها، فهي تحتوي على أغلب أو معظم العناصر الحرجة المكونة لأداء المنظمة من خلال تشخيص مواطن الضعف والقوة في الأداء العام لعدد محدد من المؤسسات الحكومية. تشمل إستراتيجية التطوير أنظمة التخطيط ومعايير الرقابة وتقييم الهياكل ، الحوافز ومعايير اختيار القيادات ومناخ العمل.... الخ.
- **إستراتيجية التطوير الشامل:** يمثل هذه الإستراتيجية جهود التطوير الإداري التي تتناول مختلف العناصر الحرجة للأنظمة والممارسات الإدارية تم تطبيقها دفعة واحدة وعلى نطاق شامل وتعتمد نجاحهم هذه الإستراتيجية على:

- الإدارة للقيادات العليا لهدف التغيير والتطوير الإداري الشامل؛
- لمقومات المجتمعية الكلية التي تدعم إصلاح إدارة الجهاز الحكومي،
- فعالية الدور الرقابي الخارجي المؤسسات الرقابية على الجهاز الحكومي؛
- تطوير وتعبير عن نظم التعليم والبناء الاجتماعي.

2- مداخل التطوير الإداري

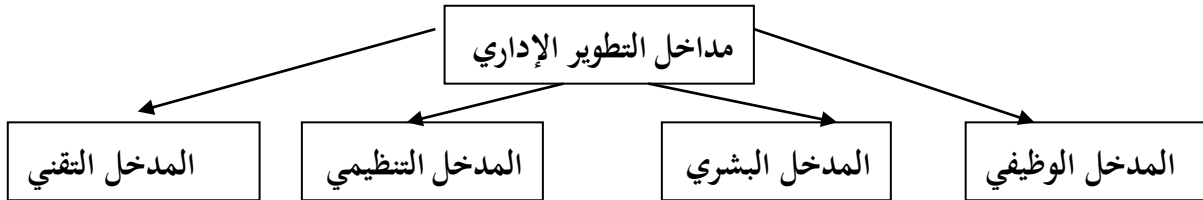
هناك مجموعة من المداخل التي تنطلق منها خطط وعمليات التطوير الإداري على المستوى التنظيمي وأهمها:¹

- المدخل الوظيفي: يهتم هذا المدخل بمحتوى الوظائف من واجبات ومسؤوليات وبكيفية تطوير الأنظمة واللوائح المتعلقة بها ويهتم بالتعديلات في طبيعة المهام وإعادة تصميم الوظائف.
- مدخل الأفراد أو المدخل البشري: ويعد أكثر مداخل التطوير الإداري شيوعاً ويستهدف التأثير على سلوك ومهارات وواقع العاملين وذلك بالاعتماد على التدريب.
- المدخل لتنظيمي: تركز هذا المدخل على البناء الوظيفي وهياكل السلطات والمسؤوليات وتوزيع المهام وتشكيل الوحدات التنظيمية في الجهاز.
- المدخل التقني: من أهم المداخل الداعمة للتغيير التنظيمي وتتركز هذا المدخل بصفة عامة على تكنولوجيا العمل، وما يرتبط بها من تطوير وتعديل أساليب الإنتاج وإدخال التغيير في طرق وأساليب العمل.

كما ذكر أن هناك مدخلين مهمين للتطوير الإداري:

- مدخل جزئي: يتركز على بعض المجالات أو جوانب المنظمة.
- مدخل كلي: يتركز على المنظمة ككل دون حصر التطوير في بعض أجزاءها أو فروعها.

الشكل رقم (3.1) : مداخل التطوير الإداري



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على المعلومات السابقة الذكر.

3- دوافع التطوير الإداري

إن دوافع الإدارة الحكومية في الدول النامية هو الذي يدعو إلى التطوير الإداري وذلك لأجد من أهم الدوافع للتطوير الإداري ما يلي:²

3-1- تضخم الجهاز الإداري:

إن تعدد وظائف الدولة وما صاحبه من هدم هائل وسريع أدى إلى تشكيّل عبئ على الجهاز الحكومي، ولذلك تسعى الدول على اختلاف مواقعها من درجة التطور إلى البحث عن وسائل كفيلة لرفع مستوى أداء إدارتها فهي يمكن أن تكون في وضع يمكنها من مواجهة الحاجات الجديدة.

¹ لافي أحمد، التطوير الإداري في وزارة الزراعة الفلسطينية، واقع وآفاق، جامعة القدس، فلسطين، 2004: ص2.
² آل زاهد، علي شتوي، سياسات التطوير الإداري بالملكية، مركز النشر العلمي، جدة، 2000: ص ص82 - 87.

3-2- عدم الرضا على أداء الجهاز الحكومي:

عدم الرضا من قبل القيادات العليا أو قادة الجهاز الإداري أو من حقل المواطن على أداء الجهاز الإداري يمكن أن يحمل معنيين هما: عدم الرضا عن أداء الجهاز الإداري كما، عدم الرضا عن أداء الجهاز الإداري نوعا. تعين يمكن أن يكون أداء الجهاز الإداري منخفض من الناحية الكمية أي أن الجهاز الإداري يقوم بأداء خدماته تكلفة عالية وبعدهد كبير من الموظفين مما يجعل فعالية أو كفاءة هذا الجهاز منخفضة أما الناحية النوعية فالمقصود هو سوء الخدمة التي تؤدي حيث يشوبها نوع من الروتين والتعنيدي الإداري.

3-3- الرغبة في رفع الكفاءة والفعالية:

إن رغبة المسؤولية في ضرورة حل المشكلات وتحسين كفاءة وفعالية الأداء من الدواعي الهامة للتطوير، فمثلا رغبة المدير في التطوير العمل الإداري من خلال استخدام الوسائل الإدارية الحديثة التي تساعد على الحصول على معلومات في أسرع وقت ممكن فإن ذلك يتطلب جهودا كبيرة ومخططة لتلك العملية وما تتطلبه من تطوير للجوانب الأخرى ومنها الجانب البشري فإنه قد تحدث مشاكل إدارية غير متوقعة.

3-4- ضعف القيادات في الإدارة العليا:

ويقصد بذلك كأن أغلب الفاعلين الوظائف العليا في الدول النامية لا تتوافر ليهم القدرة الإدارية والكفاءة اللازمة لذلك فإن سياسات التطوير الإداري تحاول القضاء على ذلك.

3-5- المقالات في اللجوء إلى التعقيديات الإدارية:

إن تضخم الجهاز الإداري وإيجاد الوظائف وظهور مشاكل تنظيمية الأمر الذي يحتم وجود وسيلة فعالة للتنسيق بين مختلف النشاطات وخلق نوع من التنسيق بين الأجهزة الإدارية.

3-6- الحروب والأزمات الاقتصادية والتكنولوجية:

إن للحروب والأزمات الاقتصادية والتكنولوجية تؤثر على غير واستحداث أساليب جديدة ولهذا ظهر احتلال بن القوى السرية التي غالبا ما تقام التغيير بين التكنولوجيا الحديثة التي تتطلب التغيير في الهياكل والإجراءات والأنظمة.

3-7- زيادة التأكد على العقلانية في المجال الإداري:

إن استار العقلانية في الإدارة وهذا ما يستدعي التفكير العقلاني في كيفية الاستفادة من الإمكانيات المتاحة وبالتالي يظهر التطوير الإداري كأسلوب علمي يفني بالعرض مثال ذلك مقارنة المنظمة عنها مع أداء المنظمات الأخرى وبالتالي تسعى إلى تطوير أنظمتها وإلى أدائها للوصول إلى مستويات أفضل في الأداء. **المطلب الرابع: مسؤولية التطوير ومقوماته وأساليبه.**

في هذا المطلب سنتطرق إلى مسؤولية التطوير الإداري بالإضافة إلى مقوماته وأساليبه.

1- مسؤولية التطوير الإداري:

هناك عدة طرق تلجأ لها المؤسسة للقيام بالتطوير الإداري إما تقوم المؤسسة بنفسها بالتطوير أو يعتمد على مستشار خارجي أو الاعتماد على طرفين معا في نفس الوقت.¹

تقوم الإدارة العليا في المنظمة بتحديد من له سلطة التطوير الإداري وهناك ثلاثة بدائل وهي:²

1-1- الإدارة العليا:

المديرون في الإدارة العليا هو المدين يخططون وينظمون عمليات التطوير الأفراد، وذلك من خلال سياسات النقل أو التدريب أو خلال عامل مكان آخر وقد يكون التطوير في هياكل التنظيم ويضم تغيرات في أنظمة أو إجراءات العمل.

1-2- المشاركة:

تقوم الإدارة العليا باشتراك باقي المستويات الإدارية في عملية التطوير وتكون المشاركة في الأسلوبين التاليين:

- **اتخاذ القرار الجماعي:** تقوم الإدارة العليا بتشخيص المشاكل ودراستها وتحديد بدائل الحلول وتقديمها بإعطاء توجيهات إلى المستويات الأنسب بدراسة هذه البدائل واختيار البديل المناسب.
- حل المشاكل الجماعية وهذا الأسلوب أقوى وأعمق وذلك أن العاملين يشاركون في حل المشاكل واختيار الحل المناسب.

1-3- التفويض:

تقوم الإدارة العليا بإعطاء صلاحيات لباقي المستويات الإدارية والعاملين في المنظمة لتحديد معالم التطوير الإداري المناسبة، وذلك بالقيام بتحديد المشاكل وبدائل الحلول واختيار الحل المناسب وإن نجاح عملية التطوير يعتمد على درجة التزام جمع المستويات الإدارية له.

2- مقومات ومعوقات التطوير الإداري

1-2- مقومات التطوير الإداري :

يقوم التطوير الإداري على مجموعة من المقومات لا يمكن الاستغناء عنها لكي يكون فعال ويحقق النجاح المطلوب ونذكر منها:³

- توفر الموارد والبشرية التي تعزز وجود التطوير الإداري؛
- الوعي الكامل لدى الموظفين بأهمية التطوير الإداري؛
- تفاعل القيادات مع التغيرات في الجهاز الإداري؛

¹ مسين فائر، سيكولوجيا الإدارة العامة، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005: ص171.

² نفس المرجع، ص171-173.

³ عامر إبراهيم وآخرون، نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، 2013: ص33.

- النمط الوظيفي ونوعية المشاكل تحدد ونوعية وحجم التطوير والإدارات التي شملتها والمدة الزمنية التي تأخذها؛
- توفر القيادة والإرادة لدى القائمين بالتطوير الإداري؛
- الشمولية: يقصد بها شمول التطوير الإداري جميع المستويات الإدارية في المؤسسة.

2-2- معوقات التطوير الإداري:

هناك بعض المعوقات التي تعترض التطوير الإداري وأهمها ما يلي:¹

- السياسات التسلطية للإدارة العليا؛
- لتثبيت الكفاءات بحجة التكذيب وزيادة العدد وتركيز السلطات واحتكارها بيد المدير؛
- تصنيف الخناق على الإبداع والابتكار وتركيز السلطة في يد المدير؛
- الفساد الإداري في المؤسسة أو الأفراد؛
- التردد في اتخاذ القرار؛
- التغيير المتكرر في شاغلي الوظائف القيادية مثل المدراء والقيادات العليا؛
- غياب القوانين الرادعة في العمل.

3- مراحل عملية ومجالاته التطوير الإداري

3-1- مراحل عملية التطوير الإداري :

تمثل مراحل عملية التطوير فيما يلي:²

- تحديد حاجة المؤسسة للعملية التطويرية بمعنى تحديد الفجوة بين الواقع والمتوقع؛
- دراسة وتشخيص مشكلات الدراسة: تحديد المشاكل التي تعترض عملية التطوير وخاصة مقاومة التغيير والعمل على وضع الحلول لها؛
- وجود خطة للتطوير الإداري في المؤسسة؛
- معرفة الدافع للعملية التطويرية: ربما يكون الدافع للتطوير داخلي مثل: زيادة حجم العمل، وربما يكون الدافع للتطوير خارجي مثل المنافسة، التطور التكنولوجي؛
- تحديد الفترة الزمنية لتنفيذ عملية التخطيط ليفيد ذلك في عملية المتابعة والتقييم اللازم والتغذية الراجعة لأن عملية التطوير الإداري عملية مستمرة؛
- متابعة تنفيذ الخطة وعمل التقييم اللازم ومقارنة النتائج التي تحققت مع المتوقع وتحديد نقاط الضعف والتعرف على المعوقات والعمل على إزالتها.

¹عاصم الأعرابي، دراسات معاصرة في التطوير الإداري، عمان، الأردن، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط1، 1995: ص35.

²لاقي أحمد، مرجع سبق ذكره، ص2.

3-2- مجالات التطوير الإداري:

تتصف مجالات التطوير الإداري بتنوع من التحسن المستمر وتحدد في أربعة مجالات هي:

مجال تطور الهيكل التنظيمي، تطوير الموارد البشرية، تطوير إجراءات العمل وتطوير التكنولوجيا وسنوصلها فيما يلي:¹

➤ **مجال الهيكل التنظيمي:** وبين كل تطور الهيكل التنظيمي إستراتيجية مخططة تتضمن نظاما للتغيير وتحسين الإدارة في منظمة ما، فإن عملية تطوير الهيكل التنظيمي تهدف إلى: توضيح رسالة وأهداف المنظمة وتجعل المنظمة أكثر فعالية وأكثر قدرة على معالجة المشكلات الإدارية ومشكلات العاملين، تحسين الاتصالات والعمل الجماعي بين المديرين ومرؤوسيهن بين الوحدات، تحسين عملية اتخاذ القرار وتشجيع العاملين واتخاذهم على قبول التغيير والتعامل معه، تحسين أداء الأفراد.

➤ **مجال تنمية الموارد البشرية:** وتشير تنمية الموارد البشرية إلى السياسات والمبادئ والممارسات التي تؤثر في سلوك أداء الموظفين إذا أنها تنطوي على التوظيف، التخطيط، التدريب وتعزيز إدارة الأداء. بما أن الموارد البشرية هي أهم موارد التنمية وخاصة القوى المؤهلة والمدربة فيجب أن تكون هذه الموارد على قدر من الإعداد والتدريب وكيفية من استيعاب المعطيات التكنولوجية المعاصرة وتكون مزودة بالمعارف والخبرات لابد من اختار القيادات الإدارية وفق أسس موضوعية وعلى أسس تعاقدية محددة بمدة معينة والتأكد على الإنجاز وجعله شرطا أساسيا لتحديد العقود.

➤ **مجالات إجراءات العمل:** ويقصد بتطوير إجراءات العمل وتمثل جزءا أساسيا من عملية الإدارة الفعالة فهذه الإجراءات عبارة عن عمليات تمثل إما مطالب قانونية أو تعد ضرورة للإدارة اليومية الفعالة للأشخاص وتمثل الإجراءات فيما يلي:

- السجلات الخاصة بالموظفين؛
- إجراءات وقوانين العمل؛
- السياسات الخاصة لممارسات الموظفين.

➤ **مجال التكنولوجيا الإدارية:** إن تطوير التكنولوجيا الإدارية هي كل ما يستعان بعملية تطبيق المعارف في استخدام تكنولوجيا في العمل مما يؤدي إلى اتخاذ الأهداف بأعلى كفاءة وأقل وقت تنمية المهارات التكنولوجية لدى العاملين.

المبحث الثالث : مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على دعم التطوير الإداري

في هذا المبحث نتطرق إلى مجالات مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري ومقوماتها والمشاكل والصعوبات التي تعترضها

¹ عبد الرزاق موسى بري، التطوير الإداري لوزارة التربية والتعليم والإدارة الاستراتيجية (دراسة تحليلية)، مجلة الإدارة التربوية، العدد 39، 2023، صص 102-104.

المطلب الأول : مجالات مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على دعم التطوير الإداري

إن لتكنولوجيا المعلومات والاتصال آثار كبيرة على تطوير العمل الإداري وترك آثاره الواسعة مجالات عملها وعلى استراتيجياتها ووظائفها، وفي الواقع أن التأثيرات التي تعود فقط إلى البعد التكنولوجي الممثل في التكنولوجيا الرقمية، وإنما أيضا إلى البعد الإداري الممثل بتطور المفاهيم الإدارية التي تراكت لعقود عديدة، وأصبحت تعمل على تحقيق من المرونة الإدارية، وإن مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال عدة مجالات لتطوير العمل الإداري لا بد على المؤسسات في الوقت الحالي أخذها بعين الاعتبار ومن أهم المجالات مايلي¹:

أ- مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية أو تطوير المنظمات: إن الإدارة الناجحة تحتاج إلى هيكل تنظيمي واضح بين فيه

المستويات الإدارية و خطوط السلطة و المهام و الواجبات و كذلك الموارد البشرية ، و هذا يعتبر من الأسس التي تعتمد عليها كل الأنشطة الإدارية بما فيها إقرارات و الاتصالات الإدارية... الخ فالهيكل التنظيمي هو ذلك الإطار في المنظمة الذي تتوقف عليه عملية توزيع المسؤوليات و واجبات العمليات الإدارية إضافة إلى ما يتضمن من معدات و إجراءات يتم استخدامها في عمليات التخطيط والرقابة و اتخاذ القرار

ب- مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الإجراءات و الأساليب: تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عملية التطوير الإداري من خلال المسح للواقع التنظيمي لمعرفة المشاكل والنقائص ، وإن المسح الشامل لكل العمليات الإدارية والسياسات التشغيلية والتوظيفية التنظيمي قبل ظهور المؤشرات على وجود نقائص ، وأن هذا المسح يتطلب المراجعة الشاملة لكل العمليات الإدارية والسياسات التشغيلية و التوظيفية ، فتنمية المنظمات و تطويرها تعني ضرورة التركيز على توافر أنظمة فعالة في الاختيار و التعيين والتدريب .

إن التجديد المستمر للبناء التنظيمي و تطويره والعمل على تنميته يتطلب درجة عالية من المرونة في الهياكل التنظيمية والأنشطة الإدارية ، فاعتماد المعايير العلمية من تخصيص و توزيع للموارد البشرية و تحديد الإنفاق المالي كل ذلك يعتبر من مقومات المنظمات الحديثة.

ج- مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الموارد البشرية : تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الموارد البشرية لأنها العنصر الأساسي لتطوير المنظمات ، وبالتالي ضرورة العمل على الاستثمار في تنمية الأفراد وتجريبهم الكترونيا على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال واستخدام الوسائط الالكترونية

¹ لعربي محمد، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التنمية الإدارية للمؤسسات ، مجلة الاقتصاد الجديد ، العدد10، المجلد2014، ص 62.

في عملية التعاملات الإدارية داخل التنظيم كالبريد المهني والفيسبوك وغيرها من وسائل الاتصال الحديثة لتحفيزهم على العمل؛

كما تنظر بعض الدراسات إلى أن التطوير الإداري هو تطوير الوظائف الإدارية.

➤ تطوير عملية التخطيط:

نتيجة للتطورات في تكنولوجيات المعلومات ومواكبة مختلف المستجدات والتطورات، حيث أصبح يعرف بالتخطيط الإلكتروني، الذي يعين تحديد ما يراد عمله آتيا بالاعتماد على تدفق معلوماتي من داخل وخارج المؤسسة وتعاون مشترك بين القمة والقاعدة بالاستفادة من الشبكة الإلكترونية لمواجهة متطلبات الأسواق وحاجات الزبائن وتفضيها لهم المحتملة ووفقا لخطط طويلة الأمد ذات مرونة عالية لخطط آتية وقصرية الأمد. تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عملية التخطيط من خلال¹:

- نقل عملية التخطيط من ممارسة احتكارية لمستويات العليا إلى ممارسة للمستويات التنفيذية وهذا سيساهم من جهة في تنمية قدراتهم ومن جهة أخرى في توسيع قاعدة العمل.
- تلبية العملاء بصورة سريعة وبجودة عالية باستخدام وسائل التواصل الإلكترونية .
- زيادة قدرة المؤسسة على تشخيص المشاكل نتيجة قدرتها على تحصيل المعلومات .

➤ تطوير عملية التنظيم :

تبرز مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تطوير التنظيم من خلال²:

- التنظيم الإلكتروني هو تنظيم مرن يسمح بالإتصال والتعاون بين مختلف الافراد.
- التشبيك الواسع بين جميع العاملين عن طريق الشبكة الداخلية وهذا ما يحقق هرمية الاتصالات الموجودة في أشكال التنظيم التقليدي.
- اعتماد على شبكات الأعمال والأنترنت أصبح بالإمكان تحقيق نمط جديد من المؤسسات يعمل على إنتاج سلع معينة وتقديم خدمات افتراضية عبر التوسط بني مؤسسات أخرى والزبائن.

➤ تطوير عملية التوجيه

يمكن توضيح مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تطوير عملية التوجيه من خلال النقاط التالية³:

¹ عادل حرحوش المرفجي، الإدارة الإلكترونية (مرتكزات فكرية ومتطلبات تأسيس عملية المنظمة العربية للتنمية الإدارية)، مصر، 2007 ، ص 79.

² عادل حرحوش المرفجي، مرجع سبق ذكره، ص 99.

³ موسى عبد الناصر، حمد قرشي، (مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي) دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا جامعة بسكرة، اجزائر (مجلة الباحث العدد 04، 2001، ص 94-95)

- توفر كم هائل من المعلومات يوميا في كل وقت وذلك لتوجيه جهود العاملين .
- توفير الإتصال المستمر بين القادة والمرؤوسين من خلال الشبكة الداخلية
- زيادة القدرة على التدقيق وإنجاز المهام .
- زيادة الرغبة في المبادرة من أجل حل المشكلات .
- زيادة المهام والمرونة في التكيف مع البيئة المتغيرة .

➤ تطوير عملية الرقابة

تكون مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير عملية الرقابة من خلال¹:

- إن عملية الرقابة الإلكترونية تحقق استخداما فعالا لأنظمة وشبكة المعلومات القائمة على الإنترنت بكل ما يعنيه من فحص وتدقيق ومتابعة آنية وشاملة وهذا ما يحقق مزايا كثيرة يمكن كالاتي :
- تحقيق الرقابة بالوقت الحقيقي أي الرقابة الإلكترونية بدلا من الرقابة بالتقارير .
- أنها تحقق الرقابة المستمرة بدلا من الرقابة الدورية مما يولد تدفق مستمرا للمعلومات الرقابية في كل وقت .
- تحفز الرقابة الإلكترونية العلاقات العامة على الثقة والجهد الإداري .

المطلب الثاني: مقومات التطوير الإداري في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال

لتحقيق التطوير الإداري الناجح في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يتطلب ضرورة توافر العناصر الإدارية التالية²:

(أ)- **القناعة**: وهي ضرورة توافر مستوى عال من الرغبة والقناعة لدى الإداريين في التطوير الإداري باستخدام التطبيقات التكنولوجية في الإدارة ورغبة القيادة العليا في ذلك تحقيق مستوى من الأداء المتميز والخدمة المقدمة ذات الجودة العالية.

(ب)- **تطوير القوانين والأنظمة**: وهذا شرط أساسي لأحداث التطوير الإداري، إذ لا بد من دراسة ومراجعة الأنظمة والقوانين المعمول التي تحكم سير العمليات الإدارية باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال للتأكد من مدى ملاءمتها وقدرتها على تحقيق الأهداف. كما يجب تطوير وتحديث ما هو بحاجة لتحديث ، و وضع أنظمة جديدة تناسب والأوضاع و المتغيرات التكنولوجية الحديثة

¹ محمد ياسين مختار بن داود، إسهامات الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري ، مجلة الدراسات القانونية والسياسية ، العدد05 ، المجلد02 ، 2017، ص621.

² محمد شاكر عصفور ، أصول التنظيم والأساليب ، ط6، دار الشرق للنشر ، 1984، ص53

ج) - تطوير وتنمية الهياكل التنظيمية والإجراءات: إن تنمية المؤسسة يعني زيادة في حجمها وعملياتها الإدارية الأمر الذي يتطلب ضرورة مراعاة حجم الهيكل التنظيمي ووظيفي حتى يتلاءم مع هذه المعطيات، وعليه لابد من إجراء دراسات باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وفي هذه الحالة يعتبر إدخال التكنولوجيا الحديثة في عمليات التطوير الإداري أمر ضروري و ذلك للتأكد من كفاءة و فعالية العمليات التنظيمية و الوظيفية

د) - تطوير و تنمية العاملين: تتطلب العمليات الخاصة بتنمية المؤسسة على ما تتوفر عليه من كفاءات بشرية وما يحمله الأفراد من مؤهلات علمية و مهارات وقدرات ، لذلك لابد استخدام التكنولوجيا الرقمية في تطوير الموارد البشرية من خلال التجريب الالكتروني وتطوير المهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال تشغيلية موضوعية ، كما العناصر البشرية الكفؤة تحتاج إلى تدريب مستمر يواكب المستجدات أو المتغيرات.

هـ) - الشفافية الإدارية و التنمية: تعتبر الشفافية من المفاهيم الحديثة و المتطورة التي يتوجب على الإدارات في المؤسسات أخذها بعين الاعتبار لكونها تعتبر من مبادئ الحوكمة وأن الشفافية الإدارية تعتبر من متطلبات مكافحة الفساد الإداري في المؤسسة وهو أحد أهم الاستراتيجيات الهامة التي تتبعها الدول لمكافحة الفساد بأشكاله المختلفة إن زيادة الشفافية تؤدي إلى زيادة الثقة حتما بين كل المتعاملين و ذوي أصحاب المصلحة في المؤسسة من مساهمين و عمال و بنوك و موردين و زبائن... الخ ، ومن شأن ذلك أن يؤدي تطوير المؤسسة ؛

و) - استعمال السلطة البيروقراطية

إن الولاء للمثل العليا والوطن واحترام القوانين والإخلاص في العمل إن الأخلاقيات والسلوكيات الوظيفية الإيجابية، تلعب دورا بارزا في محاربة الفساد الإداري، وكذلك في الإصلاحات الإدارية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والشفافية الإعلامية والتربوية، وكذلك في الأفكار وأسلوب التعامل، بحيث يترتب على هذا الدور تعزيز احترام القيم والعادات ؛

المطلب الثالث : تأثيرات تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الهياكل الإدارية ومعوقاتهما

ان لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وتأثيرات على العمل الإداري وخصوصا على الهياكل التنظيمية والوظائف والادارات الادارية والثقافة التنظيمية والموارد البشرية وتعرضا معوقات ادارية وتقنية وتنظيمية .

أولا : تأثيرات تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الهياكل الإدارية:

يجمع المتخصصون على أن التأثيرات المتوقعة للنظم المعلوماتية على الهياكل الإدارية تكمن في ثلاثة نقاط هي¹:

¹لعريبي محمد، مرجع بق ذكره ، ص65

أ- إحداهن تحولات تنظيمية: أحد جوانب تأثير التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال على الهياكل والعمل الإداري هو بروز هياكل تنظيمية جديدة يتم فيها ما يلي :

- تخفيض عدد المستويات الإدارية .
- توسيع نطاق الإشراف والرقابة، بحيث يعتمد أسلوب الإشراف على العاملين على الثقة، ويقل التعامل المباشر والرقابة بين الرؤساء والمرؤوسين .
- الاعتماد على البريد الإلكتروني والبرمجيات في تحقيق التنسيق بين الأفراد الذين يؤدون مهام مشتركة (برنامج الشبكة الإدارية المندمجة).
- قيام المسؤولين بتفويض المزيد من مسؤوليات اتخاذ القرارات للمستويات الأدنى مما يجعل الأجهزة الإدارية أكثر استجابة لحاجيات المواطنين والمؤسسات.
- توفير إمكانية أن يعمل بعض أعضاء الأعوان عن بعد دون الحاجة للحضور الدائم إلى مراكز العمل.

ب- تغيير في الوظائف الإدارية: من المؤكد إن اكتمال فعالية التطبيقات والبرمجيات المعلوماتية سيؤدي إلى تغيرات جذرية في طريقة أداء الوظائف الإدارية، فمع توفر الاتصالات التفاعلية من المنزل سيكون بالإمكان إنجاز الخدمات الإدارية من داخل المنزل أو المكتب وذلك عبر جهاز الحاسوب الذي يمكن طالب الخدمة من التعامل مع الأجهزة الإدارية كشركة الكهرباء والغز أو شركة الهاتف أو استخراج شهادة الميلاد وبطاقة الهوية وجوازات السفر، كما يتيح هذا التطور النوعي إمكانية التعامل مع الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية، بالإضافة إلى الخدمات التجارية والتحول في متاجر افتراضية وتمكن هذه الأخيرة من توصيل الخدمة إلى المنزل وتسديد قيمتها إلكترونياً .

ج- تغيير في الإجراءات الإدارية: يتميز العمل الإداري حالياً بغياب الديناميكية في التطبيق والتقييم والمتابعة، ولكن مع سرعة التغييرات التكنولوجية الجارية في نظم المعلومات والاتصالات فسوف تتحسن كثيراً الصورة الحالية ويحدث لها العديد من التغييرات النظامية ويكون الاتجاه دوماً إلى تبسيط الإجراءات وسرعة الإنجاز لملاحقة ركب التطور والتحديث .

المطلب الثالث : معوقات التطوير الإداري في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال

تعيش معظم المؤسسات في الوقت الحالي عدة تطورات تكنولوجية حدثت تغييرات على مستوى الأفكار والمفاهيم بشأن دور ومكانة الدولة وإسهاماتها المتوقعة في الرخاء والرفاهية، وقد صاحب هذا التطور جهود مستمرة لتطوير ورفع كفاءة وقدرات الأجهزة الإدارية فرض عليها التأقلم مع ذلك وقد فرضت التكنولوجيا الحديثة للمعلومات

والاتصال عدة تحديات على الهياكل الإدارية، وهو ما جعل هذه الأخيرة تعرف عدة مشكلات وصعوبات في هذا المجال، والتي يمكن حصرها في ما يلي¹ :

(أ) - **عدم اكتمال البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال** : على الرغم من الجهود الحثيثة للهياكل الإدارية لمواكبة التطور التكنولوجي فإن البنية التحتية للاتصالات والمعلومات تعد غير مرضية، ويمكن في هذا الصدد الإشارة إلى غياب اكتمال الشبكات المعلوماتية بالإضافة إلى عدم تعميم التطبيقات والبرمجيات بصورة شاملة على كافة العمليات الإدارية ؛

(ب) - **معوقات تنظيمية وإدارية**: إن أهم العراقيل المرتبطة باستخدام التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال تتمثل في انعدام التخطيط والتنسي

ق والرقابة على الأنشطة المتعلقة باستخدام هذه التكنولوجيات، وذلك كنتيجة لعدم وجود سياسة عامة فنية موحدة على مستوى المؤسسات في هذا المجال؛ ويشير الواقع العملي إلى وجود فجوة بين الفوائد المرتقبة التي يفترض أن تقدمها النظم المعلوماتية للهياكل¹ الإدارية وبين الفوائد التي تم الحصول عليها بالفعل يرجع ذلك إلى سببين رئيسيين هما :

- أن النظم المعلوماتية التي تم إدخالها إلى العمل الإداري تمت دون إجراء أي تغييرات في الهياكل التنظيمية أو في الإجراءات الوظيفية، فقد كان استخدام هذه النظم موجهاً أساساً لإكمال وتنمية الإجراءات اليدوية الموجودة .
- أنه يتم إدخال تقنية المعلومات في كل إدارة، وأحياناً في كل مصلحة من مصالح الإدارة بشكل مستقل عن المصالح والهياكل الإدارية الأخرى، وذلك في غياب سياسة موحدة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كامل الجهاز الإداري؛

(ج) - **معوقات بشرية**: يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر في أي نظام، إذ بدون هذا العنصر لا يمكن الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، فالمعدات والآلات والأجهزة وكل وسائل التقنية الحديثة ما هي إلا عناصر خاملة بدون العنصر البشري، وتعد الفجوة الكبيرة الفاصلة بين العاملين في مجال نظم المعلومات وبين المستفيدين من هذه التكنولوجيا مما يجعل تدريب العاملين على استخدام تكنولوجيا المعلومات يلي حاجات العملاء المتوقعة من ذلك ؛

¹ لعربي محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 67.

(د) - معوقات تقنية وفنية

تمثل المعوقات التقنية والفنية في وتعود أسباب إلى:

- قلة الوعي العام بما توفره هذه التكنولوجيا الحديثة من خدمات، بالإضافة إلى أن عدم توفر البنية التحتية المناسبة التي تضمن تقديم الخدمات بالشكل الجيد
- صعوبة اختيار الأجهزة المناسبة نظرا للتعدد الكبير في الأنواع والنظم المختلفة، وعدم وجود أسس واضحة للمفاضلة بينها، بالإضافة إلى سرعة تطور هذه التجهيزات، ومما يزيد الأمر تعقيدا شدة المنافسة في سوق الحواسيب مما يجعل الاختيار صعبا، وقد تفرض أحيانا بعض الأنواع والأنظمة نفسها في السوق على عكس ما يرغب المستخدم في الحصول عليه .
- مشكلات تتعلق بتشغيل الأجهزة ونقص التقنيين المتخصصين في التكنولوجيا ، كالأعطال وسرعة الإصلاح وإجراء عمليات الصيانة الوقائية ؛
- نقص الموارد المالية لاقتناء اجهزة الكترونية متقدمة عدم استشارة مختصين في المجال ؛
- عدم التطابق بين الإمكانيات المتوفرة والاحتياجات الفعلية لوسائل التكنولوجيا الحديثة المستحقة للتشغيل ؛
- وفي الاخير يمكن اعتبار المعلومات أحد الموارد الأساسية للمؤسسة وتساعد على اتخاذ أي قرار دون الاعتماد على المعلومات، كما تعد تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في الأجهزة الإدارية استثمارا يمكن استغلاله استراتيجيا للحصول على تطوير الأجهزة الإدارية، ولذلك أصبحت هذه الأجهزة الإدارية تنظر إلى ما تحمله تكنولوجيا المعلومات و الاتصال كمجال يمكن من خلاله خلق الفرص للمؤسسة أو تحقيق مضافة، وسوف يتوقف نجاح تلك الأجهزة على نحو أكثر من ذي قبل على فهم طبيعة التغير واستباق التكنولوجيا واستخدامها على نحو يوظف مزاياها ويحقق أهدافها .ولقد أصبح استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الهياكل الإدارية ضرورة ملحة لا بد منه.

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل تعرفنا على الاطار النظري للدراسة من خلال التعرف على متغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال وكل مايتعلق به والتطوير الاداري وأساليبه واستراتيجياته وأهدافه وأهميته وبهذا كان لنا التعرف على أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالنسبة لمؤسسات بكل مايتعلق بها والتعرف على التطوير الاداري باعتباره مفهوم حديث الذي يعني التغيير والتجديد في السياسات الإدارية، ولذلك أصبح ينظر للعمليات الادارية إلى ما تحمله تكنولوجيا المعلومات والاتصال كمجال يمكن من خلاله خلق الفرص للمؤسسة أو تحقيق مضافة، وسوف يتوقف نجاح تلك العمليات على فهم طبيعة التغير واستباق التكنولوجيا واستخدامها على نحو يوظف مزاياها ويحقق أهدافها. ولقد أصبح استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الهياكل الإدارية ضرورة ملحة لا بد منه.

الفصل الثاني:
الدرسات السابقة

تمهيد:

بعد استعراض للأدبيات النظرية الخاصة بمتغيرات الدراسة وهي تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري تأتي بعدها خطوة مراجعة الأدبيات التطبيقية للدراسة وهي خطوة لا تقل أهمية عن التأصيل النظري للموضوع حيث أن الدراسات السابقة تعتبر أساس معالجة مشكلة الدراسة بدقة وعلى ضوءها ويمكننا أيضا من معرفة التقاط المشتركة بين الدراسة الحالية ومثيلاتها وكذا معرفة نقاط الاختلاف المميزة للدراسة الحالية وعن سابقتها سواء كان ذلك في النتائج المتوصل إليها أو في مجتمع الدراسة أو طريقة التحليل وقد تم في هذا الفصل تخصيص مطلب للدراسات المحلية الجزائرية، ومطلب للدراسات في البيئة العربية ومطلب دراسات في البيئة الأجنبية والمبحث الثاني التعقيب عن الدراسات السابقة.

وقد تم تقسيم الفصل إلى:

المبحث الأول: عرض الدراسات السابقة

المبحث الثاني: مناقشة الدراسات السابقة وما تتميز به الدراسة الحالية

المبحث الأول: عرض الدراسات السابقة

تعددت وتنوعت الدراسات السابقة فمنها ما كان بالبيئة العربية ومنها ما كان بالبيئة الأجنبية ومنها ما كان محلياً، وسنحاول في هذا المطلب عرض هذه الدراسات حسب كل بيئة من بيئات الدراسة وتلخيص أهم النتائج المتوصل إليها والتعقيب عنها.

المطلب الأول: الدراسات العربية

1.دراسة فاطمة محمود سيد محمود ابو عويشة وآخرون (2024) مقال منشور بعنوان تطوير الاداء الاداري لدى العاملين بمدى التربية والتعليم بمحافظة السويس في ضوء الاتجاهات المعاصرة¹

هدف الدراسة : التوصل إلى تصور مقترح لتطوير الاداء الاداري لدى العاملين بمدى التربية والتعليم بمحافظة السويس في ضوء الاتجاهات المعاصرة .

إشكالية الدراسة: كيف يمكن تطوير الاداء الاداري لدى العاملين بمدى التربية والتعليم بمحافظة السويس في ضوء الاتجاهات المعاصرة ؟

عينة وأداة الدراسة: تتمثلت عينة الدراسة في 230 مديراً وعاملاً بمدى التربية والتعليم بمحافظة السويس واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات

نتائج الدراسة:

- أهمية الرضا الوظيفي للعاملين لنجاح العمل وزيادة الانتاج .
- متطلبات تطبيق التحفيز بالمؤسسات التربوية عامة ومدى التربية والتعليم خاصة .
- متطلبات تطبيق التدوير الوظيفي بالمؤسسات التربوية عامة ومدى التربية والتعليم خاصة

توصيات الدراسة:

- التعرف على احتياجات كل عامل والحوافز التي تؤثر فيه بصورة كبيرة ،ومحاولة توظيف ذلك لتشجيعه على العمل .
- اعطاء فرصة للعاملين لتحقيق ذاتهم ،عن طريق تقديم افكارهم الجديدو التي يقترحونها .
- الاهتمام بالانجازات والمجهودات التي يبذلها العاملين وتزويدهم بالتغذية العكسية .

¹فاطمة محمود سيد محمود ابو عويشة وآخرون، تطوير الأداء الاداري لدى العاملين بمدى التربية والتعليم بمحافظة السويس على ضوء الاتجاهات المعاصرة ، مجلة كلية التربية جامعة طنطا ، المجلد 90، 2024، ص 1-25.

2.دراسة فتحي محمود طلبه (2024) مقال منشور بعنوان دور رأس المال الإجتماعي كآلية للتطوير الإداري في الجامعات الحكومية (دراسة تطبيقية على جامعة الفيوم)¹

هدف الدراسة : التعرف على دور رأس المال الإجتماعي في عملية التطوير الإداري في الجامعات الحكومية إشكالية الدراسة: ما الدور الذي يلعبه رأس المال الاجتماعي في تمكين الجامعات الحكومية من تنمية وتطوير الجهاز الإداري.؟

عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 365 مفردة من العاملين بجامعة الفيوم واستخدم الإستقصاء كأداة والمقابلة لجمع البيانات
نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لرأس المال الإجتماعي بأبعاده الثلاثة (رأس المال الإدراكي، رأس المال الهيكلية، رأس المال العلاقي) على التطوير الإداري في جامعة الفيوم.
 - النتائج أثبتت أن التأثير المعنوي لرأس المال الإجتماعي على التطوير الإداري يرجع الى قدرة الجامعة على بناء رأس مال اجتماعي، وتطوير وإدارة العلاقات مع العاملين للتأكد من أن الجهود التي يبذلها العاملون تساعد على تحقيق أهداف المنظمة، مما ينعكس على الإهتمام بعملية التطوير الإداري في جامعة الفيوم.
- توصيات الدراسة:

- اعداد خطة تدريبية تستهدف جميع العاملين بجامعة الفيوم على كافة المستويات الوظيفية في ضوء الحاجة إلى تدريب بهدف تنمية المهارات المهنية والسلوكية وزيادة المعرفة.
- تنظيم وعقد ورش العمل والندوات من أجل إلقاء الضوء على المستجدات في مجال التدريب، وإدارة التغيير، والإدارة بالقيم بما يحقق فاعلية الجامعة ويحقق أهدافها
- السعي لتطبيق نظام إداري جامعي يجمع بين قوى النظام الإداري الجامعي التقليدي ومصادر العصر الرقمي الجديد بطريقة تعزز المرونة والحرية والتنافس وتوسيع الخيارات.

3.دراسة جابر زيد وعمار حشوف وبوبكر سين(2023) مقال بعنوان : متطلبات التطوير التنظيمي في ظل المتغيرات البيئية الجزائرية، دراسة شركة سونلغاز وكالة بسكرة.²

الهدف من الدراسة: للتعرف على طبيعة مجالات التطوير التنظيمي من وجهة نظرة الإداريين شركة سونلغاز بسكرة.

إشكالية الدراسة: ما مستوى التطوير التنظيمي من وجهة نظر العاملين بشركة التوزيع والكهرباء والغاز بسكرة في ظل البيئة الجائرية؟

¹فتحي محمود طلبه (2024) مقال منشور بعنوان دور رأس المال الإجتماعي كآلية للتطوير الإداري في الجامعات الحكومية (دراسة تطبيقية على جامعة الفيوم)، مجلة البحث المالية والتجارية، المجلد 25، العدد2024،2، ص199-227

² جابر زيد، التطوير التنظيمي في ظل المتغيرات البيئية الجزائرية، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 09، العدد 01، 2023، ص 213-228.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 122 وظف من شركة سونلغاز بسكرة واستخدام الاستبيان لجمع البيانات وأسلوب الحزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية SPSS.

نتائج الدراسة:

- مستوى التطوير التنظيمي متوسط من وجهة نظر العاملين بشركة توزيع الكهرباء والغاز بسكرة.
- مستوى مجالات التطوير التنظيمي الاستراتيجية الأهداف اللوائح، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، تنمية الموارد البشرية، متوسطة من وجهة نظر العاملين بشركة توزيع الكهرباء والغاز بسكرة.

التوصيات:

- ضرورة العمل على إجراء تعديلات مستمرة على الأهداف الاستراتيجية في الشركة في ظل التغيرات البيئية المحيطة بها.
- ضرورة أن تقوم الشركة بتمكين العاملين من خلال تعويض الصلاحيات والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- تطوير الهياكل التنظيمية على ضوء وحجم وضعية العمل وتقليل المستويات الهرمة.

4.دراسة فوزي قروج ونورالدين نوي وحسين بركادي (2023) مقال منشور بعنوان: "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال (TIC) في تحسين جودة الخدمة العمومية" دراسة عينة من مكاتب بريد الجزائر في ولاية برج بوعرييج.¹

- الهدف من الدراسة: معرفة دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال (TIC) في تحسين جودة الخدمة العمومية من وجهة نظر موظفي مكاتب بريد الجزائر بـ برج بوعرييج.
- إشكالية الدراسة: هل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال دور في تحسين جودة الخدمة العمومية المقدمة على مستوى مكاتب بريد الجزائر بـ برج بوعرييج؟
- عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 53 موظف بمكاتب بريد الجزائر بولاية برج بوعرييج، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات و SPSS للتحليل الإحصائي.

- النتائج:

- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مستوى مكاتب البريد مقبولة؛
- هناك مستوى مرتفع لتقديم الخدمات على مستوى مكاتب بريد الجزائر بولاية برج بوعرييج؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتحسين الجودة الخدمة المقدمة على مستوى بريد الجزائر بـ برج بوعرييج.

¹ فوزي قروج، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال (CTI) في تحسين جودة الخدمة العمومية، مجلة الأفضل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 7، العدد 1، 2023: ص 231-348.

التوصيات:

- ضرورة استخدام بريد الجزائر لأحدث المعدات والأجهزة التكنولوجية مما يعكس على حظها الزبون والعاملين؛
- ضرورة جعل العملاء يشعرون بالثقة والأمن عند معاملاتهم مع مكاتب البريد الجزائر.

5.دراسة مقيس فاطمة الزهراء(2023) مقال منشور بعنوان: ضرورة تبني حوكمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات الاقتصادية حالة مؤسسة ميناء مستغانم.¹

- الهدف من الدراسة: تسليط الضوء على تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومساهمتها في توفير الأمن المعلوماتي.
- إشكالية الدراسة: ما مدى فعالية حوكمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات الاقتصادية؟
- عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة 50 موظف من قسم الموارد البشرية بالمؤسسة واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتحليل الإحصائي SPSS.

- النتائج:

- هناك ممارسة جيدة للحوكمة بالمؤسسة محل الدراسة؛
- مستوى تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال ليس بالشكل المطلوب والمؤسسة تبذل جهودا لتحسينه؛
- حوكمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة تساهم في تحسين المعلومات ف المؤسسة.

- التوصيات:

- ضرورة تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة؛
- ضرورة تطوير المعايير والمبادئ الخاصة بحوكمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛
- زيادة البرامج التدريب.

6.دراسة أمال بوحفصي ، محمد أمن صحبي (2023) قال منشور بعنوان الادارة الالكترونية كآلية لتطوير أداء الادارة المحلية²

- الهدف من الدراسة: تسليط الضوء على أهمية الادارة الالكترونية في تطوير أداء الادارة المحلية .
- إشكالية الدراسة: كيف تساهم الادارة الكترونية في تطوير أداء الجماعات المحلية ؟
- عينة وأداة الدراسة:تمثلت بدراسة وصفية لاستخدام الادارة الالكترونية في تطوير أداء الادارة المحلية بدراسة عينة من البلديات والخدمات الالكترونية المقدمة .

- النتائج:

¹ مقيس فاطمة الزهراء، ضرورة تبني حوكمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات الاقتصادية حالة مؤسسة ميناء مستغانم، مجلة الاقتصاد والبيئة، المجلد 06، العدد 01، 2023، صص 610-626.

² أمال بوحفصي ، محمد أمن صحبي ، الإدارة الالكترونية كآلية لتطوير أداء الادارة المحلية ، المجلة الجزائرية للسياسة والأمن ، المجلد 02، العدد01، 2023، صص 173-190.

- الإدارة الإلكترونية هي الأفضل في الاستجابة لمتطلبات الإدارة في الالفية الجديدة في العصر الرقمي ؛
- ادخال التقنيات الرقمية الحديثة أدى إلى تسريع الخدمة المقدمة في مناخ يكرس الشفافية والديمقراطية ؛
- رسم خطط وبرامج من شأنها أن تساعد البلديات على ضرورة التجاوب مع المتغيرات التكنولوجية الحديثة .

التوصيات:

- دعم التعاون الرقمي بين الإدارة محلية وغيرها من المرافق العامة الأخرى التي تخدم المصالح العامة للمواطنين .
- ضرورة الاهتمام بتكوين الموظفين العموميين على الرقمنة في الإدارة المحلية .
- مواجهة الأمية الإلكترونية بما يقتضي الاهتمام بهذا المشكل بصدد تحقيق مجتمع معلوماتي .

7.دراسة إيناس ميه ومحمد خالق (2023) ، مقال منشور بعنوان : اتجاهات القادة الإداريين نحو التطوير الإداري في مديرية تربية دمشق.¹

- هدف الدراسة: التعرف على اثر اتجاهات القادة الإداريين نحو التطوير الإداري في مديرية تربية دمشق .
- إشكالية الدراسة: ما اتجاهات القادة الإداريين في مديرية تربية دمشق نحو التطوير الإداري ؟
- عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 138 قائدا وقائدة (مدير مدرسة) تم اختيارهم عشوائيا في الفصل الأول من العام الدراسي 2023/2022 واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات وبرنامج (SPSS) للتحليل الإحصائي .

- نتائج الدراسة:

- تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحسين كفاءة وفعالية وكفاءة الهيئات العامة الخدمية؛
- تسهم تكنولوجيا المعلومات في زيادة رضا العملاء والمستفيدين من خدمات الهيئات العامة؛
- تسهم تكنولوجيا المعلومات في زيادة قدرة الهيئات على المساهمة في التنمية وتحقيق الأهداف المجتمعية .

توصيات الدراسة:

- وضع إستراتيجية واضحة ومعلنة للاستفادة من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الأداء المؤسسي للهيئات العامة الخدمية تتفق مع رؤية مصر 2030 هو التحول نحو الحكومة الذكية؛
- التوسع في تدريب وتنمية المهارات تكنولوجيا المعلومات للعاملين بالهيئات العامة الخدمية؛
- الاستفادة من التطورات التكنولوجية في إعداد وتطوير مواقع الكترونية تفاعلية لتوفير خدمة رقمية.

¹ إيناس ميهومحمد خالق، اتجاهات القادة الإداريين نحو التطوير الإداري في مديرية تربية دمشق ، مجلة جامعة البعث ، المجلد 45، العدد 2023، ص: 99-124

8.دراسة (هدى حميدان وسلم المومني، 2022): " دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل في المدارس الحكومية ومديرية التربية محافظة عجلون من وجهة نظر الإداريين"¹.

- الهدف من الدراسة: التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في المدارس الحكومية ومديرية التربية محافظة عجلون من وجهة الإداريين.

- إشكالية الدراسة: ما مدى دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في المدارس الحكومية؟

- عينة وأداة الدراسة: عينة الدراسة مكونة من كافة المديرين بالمدارس الحكومية والإداريين في مديرية التربية محافظة عجلون والبالغ عددهم 120 إداريا.

واستخدم الاستبيان لجمع البيانات وتم تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).

- النتائج: توصلت إلى النتائج التالية:

- دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في المدارس الحكومية جاءت بدرجة متوسطة.
- وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية في درجة التطبيق تغرى لمتغير الجنس.

المقترحات:

■ ضرورة تعزيز استخدام الإدارة الإلكترونية بجميع مكوناتها وعناصرها لما لها من دور في تطوير الأعمال الإدارية؛

■ إجراء دراسات حول متطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات التعليمية.

■ تشجيع العاملين في المؤسسات التعليمية على استخدام وسائل الاتصال الإلكترونية مثل البريد الإلكتروني.

9.دراسة (عادل سالم، ريان وبد الله، محمد المانع، 2022): "نظم المعلومات الإلكترونية ودورها في تطوير العمل الإداري من وجهة نظر العاملين"².

- الهدف من الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة رضا الإداريين في كلية التربية جامعة سعود على نظم المعلومات الإلكترونية والتعرف على درجة استخدامهم لها.

- إشكالية الدراسة: ما دور نظم المعلومات الإلكترونية في تطوير العمل الإداري في كلية التربية بجامعة الملك سعود؟

- عينة وأداة الدراسة: يتكون عينة الدراسة من 42 إداري في الكلية. وتم استخدام الاستبيان لجمع المعلومات وتحليل البيانات الاعتماد على برنامج (SPSS).

¹ هدى حميدان، سلم المومني، " دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل في المدارس الحكومية ومديرية التربية محافظة عجلون من وجهة نظر الإداريين، مجلة العلوم التربوية والسكانية، المجلد 6، العدد 35، 2022 : ص 24-36.

² عادل سالم، ريان وآخرون، نظم المعلومات الإلكترونية ودورها في تطوير العمل الإداري من وجهة نظر العاملين، كلية التربية الملك سعود، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 6، العدد 50، 2022: ص 46-59.

- النتائج:

● درجة رضا الإداريين بالكلية على أنظمة المعلومات الإلكترونية كانت عالية واستخدامهم لها كانت كذلك عادية؛

● نظم المعلومات الإلكترونية تسهم في تطوير العمل الإداري وتسريع إنجاز المعاملات بكفاءة عالية.

وتوصلت إلى التوصيات التالية:

■ الاستمرار في تحسين وتطوير نظم المعلومات الإلكترونية حسب متطلبات الإداريين؛

■ زيادة فاعلية التكامل والترابط بين الأنظمة الإلكترونية؛

■ عقد لقاءات دورية مع الإداريين وأعضاء هيئة التدريس للتعرف على مقترحات التطوير الإداري.

10. دراسة منى طلعت حسن عبد العال (2022) مقال منشور بعنوان " أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بورسعيد"¹.

- هدف الدراسة: التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات الموارد البشرية في شركات السياحة ببورسعيد.

- إشكالية الدراسة: ما مدى أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات في تنمية مهارات أداء الموارد البشرية في شركات السياحة ببورسعيد؟

- عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة 25 موظف بشركات السياحة ببورسعيد، واعتمد على استبيان لجمع المعلومات وعلى برنامج (SPSS) للتحليل الإحصائي .

- نتائج الدراسة:

● لنظام تكنولوجيا المعلومات والاتصال أثر مباشر على كفاءة وفعالية أداء الموارد البشرية؛

● عدم إدراك مدراء الشركات السياحية ببورسعيد لمفهوم نظم معلومات الكترونية للموارد البشرية؛

● عدم وجود الدورات التدريبية اللازمة لاستيعاب العاملين للتغيرات الحديثة في نظم المعلومات الالكترونية .

توصيات الدراسة:

- مواكبة التغيرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في الشركات السياحية ببورسعيد؛

- العمل على توفير عدد من المستشارين ذوي الخبرة في تطبيق نظم المعلومات الالكترونية للموارد البشرية داخل الشركة .

¹ منى طلعت حسن، أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد 22، العدد 3، 2022، ص ص 366-385.

11. دراسة حميد قارة وعترة وأحمد مصنوعة (2022) بعنوان: مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الأداء التسويقي للمؤسسات المصرفية. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 14، العدد 02، 2022.¹

الإشكالية: ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الأداء للتسويقي للمؤسسات المصرفية بولاية الشلف؟

الهدف من الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الأداء التسويقي لموظفي البنوك العمومية والخاصة بولاية الشلف؟

تمثلت عينة الدراسة في 87 من عمال المؤسسات المصرفية واستخدام SPSS للتحليل الإحصائي.

النتائج: - تركزت المؤسسات المصرفية بولاية الشلف على الدور الذي يلعبه العنصر البشري لجلب أكبر عدد من العملاء والاحتفاظ بهم أكبر مدة ممكنة.

الاعتماد على بنية تكنولوجية للمؤسسات المصرفية.

التوصيات: ضرورة الاهتمام بالموارد البشري لأنه يمثل رأس مالي الحقيقي والمستدام بتوفير بيئة عمل ملائمة. تفعيل استراتيجية التحسين المستمر التي تعتبر أحد مداخل التطوير الحديثة

12. دراسة رابر مبارك، بحوص مجدوب (2022) مقال مشور بعنوان: فعالية الإدارة الإلكترونية في رقمنة وتطوير العمل الإداري للمؤسسات.²

الهدف من الدراسة: هو توضيح أثر تطوير العمل في إدارة المؤسسات من خلال رقمنة واستخدام الوسائل التكنولوجية بجامعة طاهري محمد بشار.

إشكالية الدراسة: ما أثر استخدام التكنولوجيا التقنية على تطوير العمل الإداري بجامعة محمد طاهري بشار؟

عينة وأداة الدراسة: العمال الإداريين بجامعة محمد طاهري بشار 155 موظف واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات واستخدام SPSS للتحليل الإحصائي.

النتائج:

- إن استغلال التقنيات الحديثة في مجال العمل الإداري تمكن من تطوير الخدمات المقدمة وسهولة الحصول عليها.

- تعتبر جامعة محمد طاهري من الجامعات التي عمدت على اعتماد التكنولوجيا الحديثة في معاملاتها الإدارية.

¹ حميد قارة، وعترة وأحمد مصنوعة، مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الأداء التسويقي للمؤسسات المصرفية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 1، العدد 02، 2022، ص 85-97.

² رابر مبارك وآخرون، فعالية الإدارة الإلكترونية في رقمنة وتطوير العمل الإداري للمؤسسات دراسة استقصائية بجامعة محمد طاهري بشار، مجلة الفصل الاقتصادي، المجلد 5، العدد 2022/01، ص: 677-686.

التوصيات:

- تأهيل المورد البشري لتمكين من استخدام الوسائل التكنولوجية المتطورة وذلك من خلال إجراء دورات تدريبية.
- ضرورة توفير الموارد التقنية ووسائل تقنية ومتطورة تتماشى مع التطورات التكنولوجية في هذا المجال.
- ضرورة الاستقلال الأمثل لتكنولوجيا المعلومات لتطوير الخدمة المقدمة.

13. دراسة أمينة نبيح والطاهر غرار (2022) بعنوان: مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير

إدارة الموارد البشرية بالمنظمات المعاصرة، مقارنة نظرية تحليلية.¹

الهدف من الدراسة: معرفة الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير أداء الموارد البشرية بالمنظمات المعاصرة.

إشكالية الدراسة: كيف تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الأداء الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة؟

عينة وأداة الدراسة: دراسة تحليلية.

النتائج:

- تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصال دور فعال في رفع مستويات أداء الموارد البشرية.
- يتطلب أداء الموارد البشرية انجاز الأعمال على مستوى المنظمة كفاءة وفعالية ويتطلب بنية تحتية تكنولوجية ونظام معلوماتي راقى وتطوير مستمر.
- غيرت الإدارة الإلكترونية قواعد العمل وإبراز الموظفين وأعطت هيكلًا تنظيميًا جديدًا، سواء تعلق الأمر يطوق إجراءات العمل وجودة وسرعة الخدمات المقدمة.

التوصيات:

- ضرورة تطوير وتنمية الموارد البشرية وهذا ما ساهم على تحسين مساهماتها ورفع تنافسيتها.
- ضرورة الاستثمار في القدرات المعرفية للموظفين وذلك من أجل التفوق واكتساب ميزة تنافسية.
- ضرورة تحقيق الوعي بأهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الوقت الراهن.

14. دراسة سناء العايب، سلايمية أمينة (2022) قال منشور بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات

والاتصال على أداء شركات التأمين ، دراسة حالة ام البواقي.¹

¹ أمينة نبيح وطاهر غرار، مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمات المعاصرة، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 36، العدد 01،

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الهدف من الدراسة: التعرف على مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحقيق تبني التحول الرقمي بصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء وكالة تسمسيت.

إشكالية الدراسة: ما مدى تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء شركات التأمين في أم البواقي؟

- عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 8 وكالات شركات التأمين بأم البواقي والبالغ عددهم 56 موظف واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتحليل الإحصائي SPSS.

- النتائج:

- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لا يساعد على خفض التكلفة في شركات التأمين حسب عينة الدراسة في ولاية أم البواقي كون شركات التأمين لا تزال مجبرة على طباعة عقود التأمين التي لا يمكن الاستغناء عنها ولكنها تعمل على الرفع من مستوى التطور والإبداع؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة، يعكس أهمية التكنولوجيا في تسيير عمليات التأمين؛
- وجود ضعف كبير لدى الموظفين في توظيف هذه التكنولوجيا راجع إلى نقص الدورات التكوينية المعتمدة على المستوى الوطني ككل.

- التوصيات:

- تحديث البرامج والتطبيقات المستخدمة في شركات التأمين بما يتناسب ومتطلبات المؤمنین مثل الاعتماد على تطبيقات خاصة تذكر المؤمنین بتاريخ انتهاء سريان عقدهم أو بانتهاء عملية دراسة ملفاتهم في حالة التعويض؛
- ضرورة الاهتمام بقسم للتطوير والإبداع في شركات التأمين والاعتماد فيه على خبرات الموظفين؛
- العمل على القيام بعمليات تدريبية و تكوينية لموظفي شركات التأمين على أعلى مستوى لمواكبة التطورات التي يشهدها قطاع التأمين في الدول المتقدمة؛

15. دراسة (مروة ستار جبر، 2021)، مقال منشور بعنوان: " دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في تبسيط الإجراءات الإدارية في المنظمة، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في وزارة النفط العراقية"².

- الهدف من الدراسة: التعرف على العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتبسيط الإجراءات الإدارية للمنظمة في وزارة النفط العراقية وأهم معوقاتها.

- إشكالية الدراسة: كيف يمكن أن تساهم الادارة الإلكترونية في تبسيط لإجراءات الإدارية في المنظمات؟

¹ سناء العايب ، سلامة أمينة ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء شركات التأمين ، دراسة حالة ام البواقي، مجلة العلوم الإنسانية للعلوم الإسلامية لجامعة أم البواقي ، المجلد ، العدد، 2022: صص 382-397.

² مروة ستار جبر، دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في تنشيط الإجراءات الإدارية في المنظمة، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في وزارة النفط العراقية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 30، 2021: صص 46-65.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- عينة وأداة الدراسة: عينة عشوائية تكونت من 60 عامل من العاملين في الأقسام والشعب لبعض دوائر الوزارة وبالاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات واستخدام برنامج SPSS25 لتحليل البيانات.

- النتائج:

- إن التطبيق العملي لمفهوم الإدارة الإلكترونية في الوزارة قليل نوعاً ما.
- ضعف لدى العاملين بالوزارة في التعامل باحترافية لتكنولوجيا المعلومات والاعتماد على التعامل الورقي.
- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتبسيط الإجراءات الإدارية.

- التوصيات:

- أتمتة أنشطة إجراءات الدوائر الورقية داخل الوزارة وتحويلها إلى إلكترونية.
- شمول أكبر عدد للتدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة في العمل الإداري.
- نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية مع فصح المجال للعاملين على المناقشة وإبداء آرائهم.

16. معاد غسان إسماعيل (2021): "تأثير إدارة الجودة الشاملة على التطوير الإداري ودراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية ببغداد".

- الهدف من الدراسة: معرفة تأثير إدارة الجودة الشاملة على التطوير الإداري.
- إشكالية الدراسة: ما أثر إدارة الجودة الشاملة على التطوير الإداري والمؤسسة محل الدراسة؟
- عينة وأداة الدراسة: تكونت عينة الدراسة 35 مفردة من مدرء الأقسام والشعب واستخدمت الاستبيان وبرنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

- النتائج:

- العمل بروح الفريق تؤدي إلى تحسين العمليات وتطوير الشركة؛
- تدريب الموظفين وإنما استثمار يتحقق مردود في المستقبل.

التوصيات:

- التحسين المستمر لكل نواحي العمليات من خلال فرق العمل لتحليل المشكلات؛
- دعم الإدارة العليا لمفهوم الجودة الشاملة والتطوير الإداري.

17. دراسة أنجي حسن نشأت (2021) بعنوان: دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس¹.

- الهدف من الدراسة: هدفت إلى التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في جامعة عين شمس ودورها في التطوير الإداري.

¹ أنجي حسن نشأت، دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد 35، العدد 3، 2021، ص 81-1.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- عينة وأداة الدراسة: عينة الدراسة تمثلت في 363 من الكادر الإداري العامل في جامعة عين شمس، واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات باعتماد على التحليل الإحصائي.
- النتائج: وجود إدراك لدى مجتمع الدراسة في الجامعة لمزايا الإدارة الإلكترونية كالتسريع في إنجاز العمل وتوفير الجهد والتكلفة، بالإضافة هناك عقبات حالة دون تطبيق الإدارة الإلكترونية وتطبيقها أدى إلى تطوير الهيكل التنظيمي وتنمية الموارد البشرية.
- التوصيات:

- تطوير أنظمة المعلومات الإدارية المحوسبة بحيث تغطي كافة الجوانب الإدارية؛
- ضرورة التوسع في استخدام النماذج الإلكترونية لإدارة شؤون الموظفين للاستفادة عن مزاياها .

18. دراسة أحمد عبد الفتاح حمدي الهنداوي و محمود مصطفى أحمد أحمد (2021)، مقال منشور بعنوان الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في تطوير الإدارة الجامعية رؤية مقترحة".¹

- هدف الدراسة: التعرف على الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في إدارة المؤسسات الجامعية، بالإضافة إلى إبراز استخداماته في تطويرها .
- إشكالية الدراسة: ما الرؤية المقترحة لتطوير الإدارة الجامعية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي؟
- عينة وأداة الدراسة: دراسة وصفية لرؤية مقترحة لتطوير الإدارة الجامعية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي
- نتائج الدراسة:

- لتطبيقات الذكاء الاصطناعي مكاسب تمكن من التغلب على المشاكل الحالية وتحسين الأداء الجامعي؛
- أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تؤدي إلى تحقيق أداء جامعي متميز؛
- أن توفير بنية تحتية تؤدي إلى تهيئة بيئة أكثر فعالية وكفاءة لتحقيق أفضل النتائج .

- توصيات الدراسة:
- ضرورة تبني القيادات الجامعية إستراتيجية واضحة لتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير الإدارة الجامعية؛
- تهيئة البنية التنظيمية من خلال إنشاء وحدة مركزية بكل جامعة تتمثل مسؤوليتها في دعم وتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي وتتبعها وحدات فرعية تابعة للكليات لذلك ؛
- تدريب الكوادر البشرية على تطبيقات الذكاء الاصطناعي بالجامعات والكليات المختلفة؛

¹ أحمد عبد الفتاح حمدي الهنداوي و محمود مصطفى أحمد أحمد، الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في تطوير الإدارة الجامعية رؤية مستقبلية، مجلة التربية جامعة الأزهر ، المجلد 02، العدد 192، 2021، ص ص: 477-513

19. راسة قادري أحمد معراج، خالد بوجعدار (2021) مقال منشور بعنوان: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في دعم جهود التطوير في المؤسسات الاقتصادية (دراسة حالة شركة Condor).¹

الهدف من الدراسة: ما أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تعزيز جهود التطوير في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

إشكالية الدراسة: التعرف على أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الجهود المبذولة لتحقيق التطوير والتحديد للمؤسسات الاقتصادية الناشطة بقطاع الإلكترونيك.

عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة في 65 مفردة وحللت البيانات باستخدام SPSS واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

النتائج:

- مستوى تطبيق استراتيجية الموارد البشرية مرتفع .
- جهود التطوير كانت بمستوى مرتفع بالمؤسسة محل الدراسة.
- يوجد أثر لاستراتيجية التعويضات على جهود التطوير في المنظمة ولا يوجد أي أثر لاستراتيجيات التوظيف والتدريب ويهتم الأداء على جهود تطوير المنظمة.

التوصيات:

- الاهتمام أكثر باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية والعمل على تطويرها بشكل يسمح بتحقيق التمييز والتطوير في المنظمة.
- العمل على أسباب الموارد البشرية بالمعارف والجنرالات والبيلبايات التي تسهم في تحديد المنظمة.
- تطوير نظام الحوافز خاصة بالبيئة للكفاءات وأصحاب المؤهلات الإبداعية تسمح بالحفاظ عليهم.

20. دراسة بلخوخ سعيدة، سعيد رحيش (2021): بعنوان استهداف التطوير التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية من خلال تفعيل تكنولوجيا المعلومات في مؤسستي NCA Ruiba، Fruital، Coca Cola.

الهدف من الدراسة:

تهدف الدراسة إلى إبراز دور تكنولوجيا المعلومات في إحداث التطوير التنظيمي في مؤسستي NCA Ruiba، Fruital، Coca Cola.

الإشكالية: كيف يمكن إحداث التطوير التنظيمي من خلال تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الاقتصادية بالأخص مؤسستي NCA Ruiba، Fruital، Coca Cola؟

¹ قادري أحمد معراج، خالد بوجعدار، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في دعم جهود التطوير في المؤسسات الاقتصادية (دراسة حالة شركة Condor)، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 12، العدد 03، 2021، ص 670-691.

عينة وأداة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من 170 عامل في مؤسسة NCA Ruiba، 300 عامل في مؤسسة Coca، Fruital، Cola، واستخدام الاستبيان والتحليل باستخدام SPSS.

النتائج:

- وجود علاقة ارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والتطوير الإداري في مؤسسة Coca، Ruiba.
- اسهام تكنولوجيا المعلومات في تفعيل التطوير التنظيمي في مؤسستي Coca، Ruiba من خلال مجاورة وهي الأفراد، جماعات العمل، التنظيم أي المورد البشري.

التوصيات:

- شرح أساليب التطوير التنظيمي للعاملين ومزاياه للاستفادة من مشاركتهم في انجاحه.
- تدعيم التدريس الإلكتروني للعاملين بها وتعزيز علاقتهم بتكنولوجيا المعلومات وتخفيض من مخاوفهم من استعمالها لها.
- تقرير العمل الإداري عن بعد وبالأخص ما تعلق بإدارة الموارد البشرية.

21. دراسة سلامي عبد الرحيم والعيداني فؤاد، العلمي نذير (2021)، دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية كفاءة أداء الإدارة الرياضية الجزائرية.¹

الهدف من الدراسة : التعرف على واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تحسين كفاءة الأداء الإداري بالمؤسسات الرياضية الجزائرية.

إشكالية الدراسة: ما دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الإدارة الرياضية بمؤسسات الرياضية الجزائرية؟
عينة وأداة الدراسة: شملت عينة الدراسة من الإداريين العاملين لبعض المؤسسات الرياضية التابعة لوزارة الشباب والرياضة وكان عددهم 60 فرد واعتمد على استبيان لجمع المعلومات وعلى برنامج SPSS للتحليل.

النتائج:

- تكنولوجيا المعلومات تعمل على تحسين أداء الإدارة الرياضية.
- استخدام أكثر لتكنولوجيا المعلومات بالمؤسسات الرياضية.

التوصيات:

- ضرورة الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات في المجال الرياضي.
- الاهتمام بتأهيل الإداريين في مجال التقنيات الحديثة.
- إجراءات دورات تكوينية لإطارات المؤسسات الرياضية للتكوين بتكنولوجيا المعلومات مساندة التطور.

¹ سلامي عبد الرحيم والعيداني فؤاد، العلمي نذير ، دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية كفاءة الإدارة الرياضية الجزائرية، مجلة علوم أداء الرياضي ، المجلد 03، العدد 1، 2021، ص59-76.

22. دراسة خالدي محمد وهزشي طارق وحيرش امينة (2021): بعنوان: نحو تعزيز ممارسات التطوير التنظيمي لتطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية : ل صندوق الوطني للضمان الاجتماعي الجلفة (CNAS)¹

- الهدف من الدراسة:

- التعرف على مدى تعزيز ممارسات التطوير التنظيمي لتطبيق في الإدارة الإلكترونية بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالجلفة.
- إشكالية الدراسة: ما مدى مساهمة تعزيز ممارسات التطوير التنظيمي لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالجلفة؟
- عينة وأداة الدراسة: تتكون عينة الدراسة من 32 موظف بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالجلفة
- استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.
- النتائج: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطوير التنظيمي على الإدارة الإلكترونية بصندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة.
- التوصيات: على مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية الجلفة أن تختار الأساليب والتقنيات المناسبة لتفسير وتحسين المؤسسة وذلك عن قيامها بعملية التطوير التنظيمي لمواكبة التطور التكنولوجي.

23. حسين بشير حسن محمد (2021) مقال منشور بعنوان: "دور تدخل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إعادة هندسة العمليات الإدارية على كفاءة العمليات في البنوك السودانية دراسة حالة بنوك العامة في ولاية الجزيرة."²

- الهدف من الدراسة: معرفة مدى توفر إمكانيات تطبيقات تكنولوجيا المعلومات ودورها في إعادة هندسة العمليات الإدارية في البنوك السودانية.
- إشكالية الدراسة: ما دور تدخل تكنولوجيا المعلومات في إعادة هندسة العمليات الإدارية في كفاءة العمليات المصرفية للبنوك السودانية؟ الهدف من الدراسة: معرفة مدى توفر إمكانيات تطبيقات تكنولوجيا المعلومات ودورها في إعادة هندسة العمليات الإدارية في البنوك السودانية.
- إشكالية الدراسة: ما دور تدخل تكنولوجيا المعلومات في إعادة هندسة العمليات الإدارية في كفاءة العمليات المصرفية للبنوك السودانية؟

¹ خالد محمد وعمروشي طارق، حيرش أمينة، نحو تعزيز التطوير التنظيمي لتطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية، مجلة الامتياز بحوث الاقتصاد والإدارة، المجلد 05، العدد 02 (2021)، ص: 211-230.

² حسين بشير حسين محمد، دور تدخل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إعادة هندسة العمليات الإدارية على كفاءة العمليات في البنوك السودانية دراسة حالة بنوك العامة في ولاية الجزيرة، مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارة، المجلد 4، العدد 1، 2021، صص 115-138.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

عينة وأداة الدراسة: 50 مفردة من العاملين في البنوك بولاية الجزيرة وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وبرنامج (SPSS) للتحليل الإحصائي.

- النتائج:

- توفر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات أنظمة دعم القرار الأنظمة الخيرة قواعد البيانات شبكات الاتصال عن بعد في العمليات المصرفية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تدخل تكنولوجيا المعلومات في إعادة هندسة العمليات وكفاءة العمليات المصرفية في البنوك السودانية.

- التوصيات:

- ضرورة توفير قواعد المعطيات والاتصالات عن بعد.
- ضرورة توفير التورث للعاملين للعامل مع المعلومات.
- ضرورة تحسين العمليات بالتركيز على العمل.

24..قذري سلمان الشكري (2020): أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال في فاعلية إدارة المدارس الصغيرة في عمان¹

الهدف من الدراسة: التعرف على تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال في فاعلية إدارة المدارس الصغيرة في عمان.

- إشكالية الدراسة: ما أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على فاعلية إدارة المدارس الصغيرة في عمان؟
- عينة وأداة الدراسة: 160 مفردة من الموظفين في المدارس الخاصة لعمان واستخدام الاستبيان والبرنامج الإحصائي (SPSS).

- النتائج: هناك تطبيق لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على مرونة العمليات الداخلية في إدارة المدارس الصغيرة وكذلك وجود أثر لتطبيق تكنولوجيا المعلومات على تحقيق الأهداف وفاعلية أداء المدارس الصغيرة.

- التوصيات:

- القيام بدراسات حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتعرف على أثرها على فاعلية الإدارة المدرسية الحكومية؛
- ضمان التدريب المستمر لإدارات المدارس الخاصة.

¹ قذري سلمان الشكري (2020)، أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فاعلية إدارة المدارس الصغيرة في عمان، مجلة ارساد للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد ، العدد، 2020: صص 197-236.

25. دراسة اسماعيل بلحنيش، سليم حداد (2020) بعنوان مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين العملية الاتصالية للمنشآت الرياضية.¹

الهدف من الدراسة: إبراز مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين العملية الاتصالية للمنشآت الرياضية.

إشكالية الدراسة: هل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال أثر على تحسين العملية الاتصالية جدران المركب الرياضي إمام الياس بولاية المدية؟

عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 35 مفردة للمستخدمين لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في ديوان المركب الرياضي إمام الياس لولاية المدية واستخدام الاستبيان لجمع البيانات والتحليل الإحصائي SPSS. النتائج:

- من متطلبات فعالية الاتصال الداخلي والخارجي استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتطورة بالإضافة توفير تدريب متخصص للموظفين للتعامل مع بعدة وسائل.
 - ساهمت تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين سير العمل في المنشآت الرياضية وتغيير سلوك الأفراد.
- التوصيات:

- العمل على اعتماد استراتيجية الاتصالات ذات كفاءة عالية مع إعطاء الأولوية للنوع والكم والحرص على استخدام التطبيقات التكنولوجية.
- العمل على أزمة الشبكات في المؤسسات الرياضية وتطوير هيئة حفظ المعلومات.
- ضرورة الاهتمام بالموارد البشري من خلال الاستقطاب والتوظيف بشكل صحيح لأداء المهام الاتصالية بنجاح وتطوير المعارف.

26. دراسة محمد بن عواض الطريس (2018) مقال منشور: "أثر التمكين الوظيفي على التطوير الإداري بالجامعات السعودية دراسة تطبيقية على جامعة شقراء".²

- هدف الدراسة: التعرف على أثر التمكين الإداري على التطوير الإداري بجامعة شقراء.
- إشكالية الدراسة: ما أثر التمكين الوظيفي على التطوير الإداري بجامعة شقراء؟
- عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 150 إداري من الإداريين في جامعة شقراء واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات وبرنامج (SPSS) للتحليل الإحصائي.

¹ اسماعيل بلحنيش، سليم حداد، مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين العملية الاتصالية للمنشآت الرياضية مجلة علوم الرياضية والتدريب (RSSE) المجلد 4، العدد 1، 2020، ص 1-17.

² محمد بن عواض الطريس، أثر التمكين الوظيفي على التطوير الإداري بالجامعات السعودية دراسة تطبيقية على جامعة شقراء، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 08، العدد 03، 2018، ص 1-50.

نتائج الدراسة:

- أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط طردي قوي بين تفويض الصلاحيات والاتصال الفعال والتطوير الإداري؛
- أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط طردي قوي بين التدريب والتطوير الإداري؛
- أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط طردي قوي بين تحفيز العاملين والتطوير الإداري.

توصيات الدراسة:

- تفويض العاملين بجامعة شقراء صلاحيات أكثر وتعزيز الثقة بهم وتمكينهم من أداء واجباتهم بفعالية .
- ضرورة اهتمام الإدارة العليا بالجامعة بتنمية إدراك العاملين لقدراتهم ومهاراتهم ومنحهم حرية التصرف بمهامهم الوظيفية .
- على الجامعة إعادة النظر في وضع نظام فعال للحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين على الابتداء والتطوير في عملهم .

27. دراسة أمال أيوب (2019)، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية دراسة حالة المؤسسة الوطنية المناسبة لولاية سكيكدة¹(EPS)

الهدف من الدراسة: التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية بالمؤسسة الوطنية المناسبة لولاية سكيكدة.

اشكالية الدراسة: ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية بالمؤسسة الوطنية المناسبة لولاية سكيكدة؟

عينة وأداة الدراسة: عينة حكومة من 180 موظف باختلاف مستوياتهم الإدارية والتحليل باستخدام SPSS 24.

النتائج:

- وجود نقص في القيادة المؤهلين لاستخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير عملية التخطيط، التنظيم، القيادة، الرقابة.
- أداء مهام متعددة في وقت متزامن باستخدام تكنولوجيا المعلومات.

التوصيات:

- انشاء نظام محكم للمعلومات ودقتها من أجل اتخاذ القرارات السليمة.
- تأهيل وتكوين مستخدمي هذه التكنولوجيات لتطبيق أكثر فعالية.

¹ أمال أيوب: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية، مجلة الحقيقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 18، العدد 01، 2019، ص 72-108.

28. دراسة عمر نصير مهراڤ رضوان (2019) مقال منشور بعنوان تطوير الاداء الاداري بجامعة عين شمس باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي¹.

هدف الدراسة : التعرف على مجالات استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بجامعة عين شمس؟

إشكالية الدراسة: كيف يمكن تطوير الاداء الاداري بجامعة عين شمس باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي؟

عينة وأداة الدراسة: دراسة وصفية لتطوير الاداء الاداري باستخدامات الذكاء الاصطناعي بجامعة عين شمس.

نتائج الدراسة:

- اناستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي كالنظم الخبيرة و الشبكات العصبية والخوارزميات الجينية في دعم أنشطتها الإدارية والتعليمية .
- اناستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في إدارة الخدمات الجامعية، وصنع واتخاذ القرارات الداعمة للبحث العلمي .
- يؤدي استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على تقديم خدمات تعليمية متميزة للطلاب وتطوير أداء الجهاز الاداري للجامعة .

توصيات الدراسة:

- التوجه نحو القيام ببحوث مموله تركز على تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مجال الادارة الجامعية بالشراكة مع كبريات الشركات العالمية العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات كالحاسبك البرمجيات
- توفير الكوادر البشرية اللازمة لتشغيل برامج الذكاء الاصطناعي بالجامعات والكليات المختلفة.
- استحداث برامج تعليمية قائمة على تقنيات الذكاء الاصطناعي في التعليم وادارة المعرفة

29. دراسة رايح برياح: استخدام تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بجودة إجراء العمل في معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية بالمسيلة (2018)².

الهدف من الدراسة: التعرف على طبقة العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وجودة إجراء العمل في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة.

إشكالية الدراسة: هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وجودة إجراء العمل في معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية بالمسيلة؟

عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 43 أستاذ بمعهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية بالمسيلة باستخدام الاستبيان والبرنامج الاحصائي SPSS.

¹ عمر نصير مهراڤ رضوان، تطوير الاداء الاداري بجامعة عين شمس باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، مجلة كلية التربية بجامعة بني سويف المجلد 02، 2019، ص: 1-34

² رايح برياح: استخدام تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بجودة إجراء العمل في معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية بالمسيلة، مجلة الابداع الريادي، المجلد 10، العدد 2018.01، ص: 246-261.

النتائج:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وآليات تقيد إجراءات العمل في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة.
- توجد علاق ذات دلالة احصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة المعلومات بالمؤسسة حل الدراسة.

التوصيات:

- العمل على توفير الأجهزة والعتاد الذي من شأنه المساعدة في إجراء العمل للأساتذة داخل معاهد الرياضية
- إعادة النظر في الشبكة المستخدمة في معاهد وعلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- انشاء قاعدة لجمع البيانات والمعلومات وربطها مع جميع معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة عبر كامل التراب الوطني.

30- دراسة رياض عبد الله خوالدة (2018) بعنوان: أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التطوير الإداري في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية¹.

- الهدف من الدراسة: التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، التدريب التعويضات، تقييم الأداء، جودة الحياة العمل في التطوير الإداري لدى العاملين في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية.

- إشكالية الدراسة: ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التطوير الإداري في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية؟
- عينة وأداة الدراسة:

➤ تمثلت عينة الدراسة هي :

➤ 51 فرد من العاملين وزارة الصناعة والتجارة الأردنية؛

➤ واستخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والتحليل الإحصائي للمعلومات.

- النتائج: هناك أثر إحصائيا الممارسات إدارة الموارد البشرية في التطوير الإداري بوزارة الصناعة والتجارة الأردنية.
- التوصيات:

عقد ورش العمل والدورات لتعريف الأفراد العاملين في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية بأهمية التطوير الإداري وتحسين بيئة العمل لزيادة ولاء ورضا الوظيفي والولاء لدى الأفراد العاملين بها وزيادة التزامهم ببرامج التطوير الإداري.

¹ رياض عبد الله خوالدة وآخرون ، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التطوير الإداري في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية، مجلة دراسات في اقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 07، العدد 01، 2018، ص ص: 171-214 .

31.دراسة عمار ميلودي بعنوان: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الإدارة الجمركية، 2017.¹

الهدف من الدراسة : ابراز الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء ادارة الجمارك .
إشكالية الدراسة: .

- ما طبيعة الدور الذي يلعبه التوظيف الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الجمركية؟
عينة وأداة الدراسة:

النتائج: تعتبر الجزائر من الدول المتأخرة في إدخال الرقمنة إلى إدارة جماركها
- تساهم التوظيف الأمثل لتكنولوجيا المعلومات في تحسين عملية السير بالمؤسسات الجمركية.
التوصيات: - ضرورة إجراء توصيات طويلة المدى للموارد البشرية وخاصة الإدارة الجمركية.
- إدخال العصرية والحداثة في التعاملات الجمركية ومسايرة التطورات التكنولوجية

32.دراسة (إبراهيم عبد السلام، 2017): والمتتمثلة في مقال منشور بعنوان: "أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية في السودان، دراسة حالة على مؤسسة حكومية بولاية الخرطوم بالسودان"².

- الهدف من الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التكنولوجيا والتطوير الإداري والعوامل المؤثرة في تصنيف التحول التكنولوجي بالمؤسسة محل الدراسة.
- إشكالية الدراسة: ما واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطوير الإداري على مؤسسة حكومية بولاية الخرطوم بالسودان من منظور متكامل؟
- عينة وأداة الدراسة: تكونت عينة الدراسة 95 مفردة من بين العاملين بمؤسسة الخرطوم بطريقة عشوائية وتم استخدام الاستبيان لجمع المعلومات وبرنامج SPSS16 للتحليل.
- النتائج:

- أن هناك علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري؛
- أن توفر المعلومات الصحيحة من أسباب نجاح المؤسسة؛
- أن الكوادر البشرية والتكنولوجيا المتقدمة لها الأثر الأكبر على التطوير الإداري.

- أهم التوصيات: تمثلت في:

- ضرورة مواكبة أحدث البرامج التقنية التي تواكب مجالات العمل الإداري؛
- ضرورة انشاء قاعدة البيانات للاستفادة منها في تطوير العمل الإداري؛

¹ عمار ميلودي، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الإدارة الجمركية، مجلة التنمية الاقتصادية، العدد 03، جامعة الوادي، 2017، ص95-113.

² إبراهيم عبد السلام، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية في السودان، دراسة حالة على مؤسسة حكومية بولاية الخرطوم بالسودان، مجلة الباحث، العدد 17، 2017، ص385_392

■ ضرورة الاهتمام بالتدريب الإلكتروني لمستجدات التكنولوجيا.

33. دراسة (علاء حاكم، سيف علي حكم، 2017): مقال منشو بعنوان: "رؤية مستقبلية للتطوير الإداري لكليات التربية في جامعة بغداد باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال"¹

– الهدف من الدراسة: التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التطوير الإداري لكليات التربية في جامعة بغداد.

– إشكالية الدراسة: ما واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التطوير الإداري بكليات التربية في جامعة بغداد؟

– عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 165 مفردة من مجمع البحث واستخدام الاستبيان لجمع المعلومات.

التائج: وكانت نتائج الدراسة:

● إن كليات التربية بجامعة بغداد تعاني من ضعف في البنى البحثية والمتطلبات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال؛

● عدم وجود رؤية محددة وواضحة لمعالم التطوير الإداري في كليات التربية بجامعة بغداد؛

● افتقار للثقافة التكنولوجية لدى العاملين في هذه الكليات.

وأهم التوصيات: تمثلت في:

■ توفير متطلبات والبنى التحتية لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كليات التربية.

■ تدريب العاملين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وصولاً لأفضل النتائج للتطوير الإداري.

■ اعتماد على فلسفة التطوير الإداري حكراً وممارسة لدى القيادات الإدارية والعاملين في كليات التربية بجامعة

34. دراسة ضيف أحمد (2017)، تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة التغيير، دراسة ميدانية لمبلنة ترافل، الجزائر (2017).²

الهدف من الدراسة: تحديد العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة التغيير.

إشكالية الدراسة: ما تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة التغيير بمبلنة ترافل؟

عينة وأداة الدراسة: توزيع استبيان على 30 موظف بمبلنة ترافل وبالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS لاختبار فرضيات الدراسة.

¹علاء حاتم الناصر، سيف علي حكم، رؤية مستقبلية للتطوير الإداري لكليات التربية في جامعة بغداد باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، مجلة كلية التربية الإسلامية، المجلد 23، العدد 97، 2017، ص ص 385-432.

²ضيف أحمد: تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة التغيير، مجلة لمؤشرات للدراسات الاقتصادية، المجلد 01، العدد 04، 2017، ص ص 118-142.

النتائج: وجود علاقة ارتباط تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة التغيير قوية.

التوصيات:

- ضرورة ادخال تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصال كعنصر مهم لإدارة التغيير.
- توعية الأفراد العاملين بأهمية إدارة التغيير.
- اشتراك العاملين واقناع بالتغيير ليكونوا أقل مقاومة.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

أهم الدراسات هي :

1. دراسة (2024) Christian Di Falco, Guido Noto, Carmelo Marisca and Gustavo Barresi

بعنوان: **The contribution of information and communication technologies on**

performance management and measurement in healthcare: a systematic review of the literature¹

مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الأداء وقياسه في الرعاية الصحية مراجعة منهجية للأدبيات.

- الهدف من الدراسة: تهدف هذه المقالة إلى تقديم أحدث التطورات في الأدبيات حول مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قياس إدارة الأداء في قطاع الرعاية الصحية .

- منهجية الدراسة: اعتمدنا مراجعة منهجية للأدبيات لمجموعة من المقالات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال في قطاع الرعاية الصحية، تقديم إحصاءات وصفية للبحوث حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة الأداء في مجال الرعاية الصحية، مع احصائيات متعلقة ببيانات لغاية فبراير 2024.

- إشكالية الدراسة: ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في ادارة الاداء وقياسه في قطاع الرعاية الصحية ؟

- نتائج الدراسة:

- سد الفجوة في منهجية البحث الحالي فيما يتعلق بمساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الأداء في قطاع الرعاية الصحية؛

¹Christian Di Falco, Guido Noto, Carmelo Marisca and Gustavo Barresi , **The contribution of information and communication technologies on** erformance management and measurement in healthcare: a systematic review of the literature , The TQM Journal Vol. 36 No. 9, 2024, pp. 371-391

● تحديد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأكثر صلة واعتمادًا والتي تدعم قياس وإدارة أداء منظمات وأنظمة الرعاية الصحية،

● دمج التقنيات في إدارة أداء الرعاية الصحية يوفر فرصًا كبيرة لتحسين جودة الرعاية والكفاءة التشغيلية والشفافية في منظمات الرعاية الصحية.

التوصيات:

● توفير الخصوصية والأمان في أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المستخدمة لإدارة الأداء وقياسه في قطاع الرعاية الصحية، وخاصة بالنظر إلى حساسية بيانات المرضى ؛

● البحث المستقبلي على تعميق العلاقة بين أنظمة إدارة الأداء وقياسه وتحليل التكنولوجيا الصحية، مع فهم كيف يمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات توفير مصادر جديدة للبيانات والقياس لدعم عمليات صنع القرار ذات الصلة.

● ضرورة الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال من قبل المديرين التنفيذيين بمؤسسات الرعاية التنفيذية بمؤسسات الرعاية الصحية.

2.دراسة Abdul Razak Abubakari (2023) بعنوان:

The effects of information communication technology on administrative effeciency of Tamale technical university¹.

تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الكفاءة الإدارية في جامعة تامالي التقنية.

– الهدف من الدراسة: هو التعرف على تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الكفاءة الإدارية في جامعة تامالي التقنية.

– إشكالية الدراسة: ما تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على كفاءة الإداريين بجامعة تامالي التقنية؟

– عينة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 214 مستحيا واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البياناتتوSPSS لتحليل الإحصائي.

– النتائج:

○ توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء الوظائف الإدارية منخفض لا سيما البنية التحتية

○ استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يعزز الأداء العام للموظفين.

○ وجود تحديات نشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالجامعة و عدم وجود صيانة.

توصيات:

■ تدريب العاملين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لضمان فعاليتها في الجامعة؛

¹Addul Razak Abubakari ,The effects of information communication technology on administrative effeciency , American jornal of andustriell and bisness, vol 13, 2023 : pp :394-417.

- البحث عنها التحديات التي تعوق نشر ثقافة تكنولوجيا المعلومات في الجامعة؛
- توفير برامج مكافحة الفيروسات وتوفير الصيانة.

3. دراسة Tarik Bel hadet et Ilyes Boudaif (2022) بعنوان:

The Human Resonnces information sustèmes and information technologies requiremant cas study , à sample of Algerian telecom agencies.¹

نظام المعلومات الموارد البشرية ومتطلبات تكنولوجيا المعلومات.

- تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى قياس العلاقة بين متطلبات تكنولوجيا المعلومات ونظام معلومات الموارد البشرية.

- إشكالية الدراسة: ما تأثير متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصال على نظام معلومات الموارد البشرية؟

- عينة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة 32 وكالة اتصالية واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وبرنامج SPSS 20 لتحليل الاحصائي.

- نتائج الدراسة:

• للموارد البشرية دور حاسم في اكتساب تكنولوجيا المعلومات؛

• يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية أنشطة التخطيط.

- توصيات:

▪ ضرورة الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات لقوة تأثيرها على الموارد البشرية؛

▪ ضرورة جذب الموارد البشرية المؤهلة وكفؤة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

4. دراسة Neringa Vilkaite Voitone et caroline poviloitune (2022) بعنوان:

E. Management as a Game changer In local public adminstration².

الإدارة الإلكترونية كوسيلة تغيير للإدارة العمومية المحلية.

- الهدف من الدراسة: معرفة تطوير الإدارة في مؤسسات القطاع العام وحل مشاكلها.

- إشكالية الدراسة: ما دور الإدارة الإلكترونية في تغيير الإدارة العمومية المحلية.

- عينة وأداة الدراسة: مقابلات مع المدراء في مؤسسات الإدارة المحلية العمومية في ليتوانيا.

النتائج:

- هناك مجموعة من العوامل إدارية، ثقافية، تنظيمية، هيكلية، تكنولوجية، بيئية، تؤثر على اختيار الإدارة الإلكترونية في الإدارة العمومية؛

¹Ilyes Boudif et Tarik Bel Hadjet, **The human Resonnces information système and information**, Finance and Busness Economie Review vol5, N°, 2022 : pp 20-37.

²Neringa Vilkaite Voitone et caroline poviloitune, **E. Management as a Game changer In local public adminstration**, *Economies*, vol 10, N° 180, (2022) pp 1.16.

- استخدام التقنيات الإلكترونية كوسيلة للتغلب على المشاكل الإدارية في المؤسسات العمومية لا يزال محدود.

5.دراسة Friday chritopher at autre (2022) مقال منشور بعنوان:

"The role of Information technology in public Administration in south western uganda"¹.

دور تكنولوجيا المعلومات في الإدارة العامة في جنوب غرب أوغندا دراسة حالة بلدية كاباي.

– الهدف من الدراسة:

التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في الإدارة العامة والتحديات التي تواجه استخدامها من قبل المسؤولين الحكوميين لتحسينها.

– إشكالية الدراسة:

ما أثر تكنولوجيا المعلومات على الإدارة العامة في أوغندا وخصوصا في بلدية كاباي؟

– عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة 60 موظف في قسم تكنولوجيا المعلومات في بلدية كاباي والرؤساء التنفيذيين ورؤساء المقاطعات الفرعية واستخدام الاستبيان والمقابلة لجمع البيانات والاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية spss للتحليل الإحصائي .

النتائج:

- لتكنولوجيا المعلومات تأثير على الإدارة العامة من خلال مشاركتها على نطاق واسع ودمجها وتقاسمها؛
- تكنولوجيا المعلومات تتوفر لا غنى عنه في جميع أنشطة الحكومة مثل تحصيل الضرائب، توفير خدمات الضمان الاجتماعي إجراء البحوث الطبية... الخ؛
- تركز العمليات في الإدارة العامة من صنع السياسات واتخاذ القرارات وعمليات الاتصال وتقديم الخدمات الحكومية على تكنولوجيا المعلومات.

– التوصيات:

- على حكومة جمهورية أوغندا اختيار تكنولوجيا المعلومات أداة مهمة في الإدارة العامة واستخدامها كأداة تمكين وكفاءة؛
- لا بد أن يكون هناك تخطيط استراتيجي لتكنولوجيا المعلومات هو الأساس لفعالية عملية التنفيذ بأكملها.
- تحديث أنظمة المعلومات بانتظام ببلدية كاباي؛
- التواصل الفعال بين مديري المعلومات والإدارة العليا وكذا مشاركة الإدارة العليا دعم استخدام تكنولوجيا المعلومات.

¹Friday christopher, The role of information technology in public Administration in south western uganda international journal of academic Multi disciplinany research, vol 6, N°5, 2022 : pp 173-184.

6.دراسة: (2022) Sami Merzougui, Nacer Begger, Ali Houiche مقال بعنوان:

The contribution of information technology in improving employees performance of directorate of youth and sport of the wilaya of Biskra

مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بولاية بسكرة

- الهدف من الدراسة: التعرف على مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموظفين بمديرية الشباب والرياضة في ولاية بسكرة.

- إشكالية الدراسة: هل تساهم تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة؟

- عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة 43 من الموظفين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بولاية بسكرة واستخدام الاستبيان كأداة لجميع البيانات و SPSS للتحليل الإحصائي.

- النتائج:

- نقص كبير في البرامج المتاحة للموظفين بمديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة؛
- هناك العديد من العقبات التي تجهد من تحسين أداء الموظفين؛
- غياب تحديث الأجهزة القديمة وعدم وجود دورات في مجالات أجهزة الكمبيوتر؛
- عدم القدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية في حالة الطوارئ.

- التوصيات:

- ضرورة توفير دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات؛
- تحديث برامج بأحدث الإصدارات؛
- على المديرية تحديد الاحتياجات الوظيفية للتأقلم مع الظروف الطارئة.

7.دراسة: (2022) Rami Osama Al-Ali, Allaoui Abdelfattaj مقال بعنوان:

The role of information and communication technology in the developing human resource management, A case study of faculty and staff affairs at the Najran university¹.

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية إدارة الموارد البشرية دراسة حالة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين في منطقة جامعة نجران .

¹Rami Ossama Abl Ali, Allaoui Abdelfatah, the role of information and communication technology in developing human resource management Finance and Business, vol4, N°03, 2022 : pp 25-38.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- الهدف من الدراسة: التعرف على استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال لدعمها للتحويل في ممارسة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة نجران واستخدام الاستبيان.

- إشكالية الدراسة:

ما هو دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التحويل نحو إدارة الموارد البشرية إلكترونية في جامعة نجران؟

- عينة الدراسة: تمثلت في 41 موظف في جامعة نجران وبرنامج SPSS.

- النتائج:

- هناك وضوح كامل لأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في مختلف المستويات الإدارية؛
- توافر بنية تحتية كافية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال لإدارة الموارد البشرية؛
- توافر الدعم الكامل من قبل القادات الجامعية لعملية التغيير إلى الإدارة الإلكترونية الإدارية.

- التوصيات:

- إعطاء شؤون أعضاء هيئة التدريس الموظفين المزيد من الصلاحيات في مجال الإدارة الإلكترونية لرفع مستوى التطبيق والممارسة؛
- توفير الأنظمة والبرامج الإلكترونية والشراكة مع المصادر الخارجية المختلفة المقترحة؛
- تشجيع أو تحفيز الموظفين على الانتقال للإدارة الإلكترونية.

8. دراسة Hussien Addul Hussein Seger Al beaejawe (2022) بعنوان:

The effet of applying modern electronic management systemes on amproving job performance.¹

أثر أنظمة تطبيق الإدارة الإلكترونية الحديثة على الأداء الوظيفي، دراسة حالة إداري وأساتذة كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد.

- الهدف من الدراسة: تهدف الدراسة إلى معرفة أهمية الإدارة الإلكترونية الحديثة ودورها في تطور لأنظمة الإدارية المعمول بها وزيادة كفاءة الموظفين.

- إشكالية الدراسة: ما مدى تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية الحديثة على تحسين أداء موظفين كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بغداد.

- عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 59 من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بغداد واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات واعتمدت على التحليل الإحصائي في ذلك.

- النتائج:

¹Hessein Addul Hussein, **The effet of applying moderne electronic management systemes approving job performance**, journal maamoun, N°37 , 2022 : pp 126-172.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- وجود أثر إيجابي وقوي لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية الحديثة على تطور وزيادة كفاءة العمل الإداري وعلى الأداء الوظيفي.
- وجود معرفة ومهارة بدرجة كبيرة وعالية لدى جميع الموظفين في كل الأقسام والشعب الأنظمة الإلكترونية الحديثة.
- إن تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية الحديثة له دور ناجح هي تقييم الأداء الوظيفي ضمن إطار العمل الإلكتروني من عدة جوانب: الخبرة المهارة الكفاءة.

توصيات:

- ضرورة العمل على متابعة تفعيل برامج الإدارة الإلكترونية الحديثة بصورة مستمرة ومخططة.
- العمل على تحويل جميع القرارات والممارسات الإدارية التي كانت تنجز بالطرق التقليدية إلى الأنظمة الإلكترونية.
- البرامج المتطورة في إكمال العمل الإداري بما يتلاءم بصورة ناجحة مع أهداف عمل أنظمة الإدارة الإلكترونية بيئة العمل .

9. دراسة Uthman Musa Aqueel (2022) مقال منشور بعنوان :

Electronic management systems and their effective role in supporting employee performance in King Fahd Medical City in Riyadh.

"نظم الإدارة الإلكترونية ودورها الفعال في دعمها أداء الموظف في مدينة الملك فهد الطبية بالرياض"¹.
-الهدف من الدراسة: هو فحص وتحليل تأثير تطبيق نظم الإدارة الإلكترونية على تطوير الأداء الإداري للعاملين في مدينة الطبية بالرياض.

-إشكالية الدراسة: ما تأثير تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين؟
-عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في العاملين في مدينة الملك فهد الطبية والبالغ عدده 150 مستخدم وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتحليل الإحصائي SPSS.
- النتائج: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظام الإدارة الإلكترونية المستخدم وأداء العاملين في مدينة الملك فهد الطبية بالرياض.

- إن هناك فاعلية للأنظمة الإدارية الإلكترونية المستخدمة بمدينة الطبية بالرياض.
- تساهم نظم الإدارة الإلكترونية في عملية في تسهيل عملية المراقبة والمتابعة.

- توصيات الدراسة: تمثلت في:

ظنل ضرورة اعتماد استخدام الأنظمة الإلكترونية في المؤسسات الطبية والتخلي عن الأنظمة الورقية.

¹Uthman Musa Aqueel, **Electronic Sysèmes and their effective role in supporting employée performane in King Fahd medical city in Riyadh**, Europeenonline journal and social sciences vol 10, N°03, 2022 :p p784-812.

10.دراسة : Navakoby Nkiru (2021) بعنوان:

Appraisal of communication technology and its administrative efficiency bombsighting Anambra state ministry of information an hlightement (2010-2019)¹.

تقييم تكنولوجيا المعلومات والاتصال والكفاءة الإدارية بوزارة الدولة أنامير للإعلام والتنوير العام (2010-2019).

- الهدف من الدراسة: تقييم تكنولوجيا المعلومات والاتصال وكفاءتها الإدارية بوزارة الدولة أنامير.
- إشكالية الدراسة: ما أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الكفاءة الإدارية بوزارة الدولة أنامير؟
- عينة الدراسة: تمثلت في 232 مفردة بوزارة الدولة أنامير واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وبالاعتماد على التحليل الإحصائي للبيانات.

- النتائج:

- أن لتكنولوجيا المعلومات والاتصال دور مهم في الوصول إلى الإدارة المعلومات لاتخاذ القرار في الوقت المناسب بالوزارة؛
- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال تؤدي إلى تحقيق الكفاءة الإدارية في الوزارة؛
- إن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساعد في التدريس ومعالجة البيانات ذات الصلة بالإدارة الفعالة في الوزارة.

- التوصيات:

- ضرورة تدريب الموظفين على تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛
- توفير العدد الكافي بالوزارة من الموظفين دون الكفاءة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛
- توفير البنية التحتية بالوزارة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

11.دراسة Mohammed Mushed Ali Alkhasi et Gajanan. P.Mudhokor

The role of Electronic Management Systemes In Improving the quality of (2021)بعنوان:

².Educational services

دورنظم الإدارةالإلكترونية في تحسين جودةالخدمات التعليمية

¹Nwakoby Nkiru, **Apparaisalof communication technology its administrative effeciency**, Aramba state minstry enternational journal of academie accounting finance, vol 5, N°3,2021 : pp 54-75.

²Mohammed Mushed Ali Alkhasi et Gajanan . P. Mudhokor, **The role of Electronic Management Systems In Improving the quality of Educational services**, likogre oline , vol 20, Ne 06, 2011, pp (2918-2942).

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- الهدف من الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحديد دور الإدارة الإلكترونية في جهود وزارة التربية والتعليم لتحسين جودة الخدمات التعليمية.
- عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة 363 مفردة، استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات واستخدام حزم الإحصائية Spss لتحليل الإحصائي.
- إشكالية الدراسة: ما دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات التعليمية؟
- نتائج الدراسة:
 - تساهم أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات التعليمية؛
 - الإدارة الإلكترونية تعتبر من الاتجاهات الحديثة في القيادة وهي أحد المفاهيم الثورة الرقمية.
- التوصيات:
 - إلزام وزارة التربية والتعليم لتدريب العاملين في المجال الإلكتروني الإداري؛
 - تنفيذ برامج الإدارة الإلكترونية في جميع أقسام الدائرة الوزارية وضرورة تفعيلها؛
 - استخدام الأنظمة الإلكترونية إسكات التواصل بين ديوان الوزارة والعديد من المكاتب فيها.

11. دراسة Nafrees A.C.M et Razan MLM (2021) بعنوان:

Influence of Information and communication technologie an administrative fonctions in Hufrea educationnal Institutes¹.

- تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الوظائف الإدارية في المعاهد التعليمية العليا.
- الهدف من الدراسة: التعرف على تأثيرات تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الوظائف الإدارية في المعاهد التعليمية العليا.
 - إشكالية الدراسة: ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الوظائف الإدارية في المعاهد التعليمية العليا؟
 - عينة الدراسة:
 - تمثلت في مجموعة من الدراسات السابقة منشورة في الموضوع 25 ورقة.
 - النتائج:
 - إن استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصال تؤدي إلى تقليل معدلات الخطأ في إجراءات العمل الإداري؛
 - إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال تؤدي إلى كفاءة العمليات الإدارية؛
 - صعوبة في تعلم التقنيات الجديدة لدى الموظفين الإداريين.

¹Nafrees A.C.M et Razan MLM, **Influence of Information and communication technologie an administrative fonctions in Hufrea educationnal Institutes**, Internationnal jornal facuty of arts and culture, vol 1414(2), 2021 : pp30-37.

- التوصيات:

- ضرورة توفير التدريب والتحفيز المناسب للموظفين الإداريين لعلم التقنيات التكنولوجية الحديثة؛
- تطوير إجراءات العمليات الإدارية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة؛
- البحث على الموظفين الإداريين ذات الكفاءة في المجال التكنولوجي.

12.دراسة: Mohammed Ali Alquddh et lyla Muradkhanli (2021) بعنوان:

Electronic Management and its Role in Developing the performance of E government in Jordan¹.

الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير أداء الحكومة الإلكترونية في الأردن.

- الهدف من الدراسة: التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في نجاح الحكومة الإلكترونية في الدولة الأردنية.

- إشكالية الدراسة:

كيف تساهم الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء الحكومة الإلكترونية الأردنية؟

- عينة وأداة الدراسة: هي عبارة عن دراسة لتصنيفات الإدارة الإلكترونية ودورها على تطوير أداء الحكومة الإلكترونية في قطاعات التعليم العالي ، التجارة... ..

- النتائج:

- نقص المهارات البشرية المؤهلة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الأردن؛
- نقص الثقافة الإلكترونية والحاجة إلى الاهتمام بنشرها؛
- تمثل الإدارة الإلكترونية آلية مهمة لتعزيز العمل الإداري وتحقيق النزاهة والشفافية.

التوصيات:

- ضرورة التدريب والتأهيل لتقوية البنية التحتية للإدارة الإلكترونية للاستفادة منها في تحسين أداء الحكومة الإلكترونية؛
- وضع سياسات قانونية تحمي التعاملات الإلكترونية وتضمن سرية المعلومات وحمايتها من القرصنة؛
- تشجيع الإدارة العليا للموظفين لاستخدام الإدارة الإلكترونية.

13.دراسة Rylo Mahdi Mahmood (2020)مقال منشور بعنوان:

The rôle of electronic management in determining job management Strategie, Evidence From travel agencies in Iraqe.²

دور الإدارة الإلكترونية في التحديد الوظيفي لاستراتيجيات الإدارة في وكالات السفر في العراق.

¹Mohammed Ali Alquadh, **Electronic management and its Role in developing the performance of F. government in Jordan**, Eelectronic research, journal of Engeneering, vol 3, 2021 : pp65-82.

²Rylo Mahdi Mahmood, **The role of electronic management in determining job management strategie**, From travel agencies in Iraqe, African journal of hospitalety tourism and leissue, vol09, N°02, 2020,pp1-14.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- هدفت الدراسة: التعرف على الدور الذي تمثله عوامل النجاح في الإدارة الإلكترونية (رؤية إستراتيجية ،دعم الإدارة العليا، ضغوط خارجية التغير التكنولوجي) في تحديد استراتيجيات الإدارة.
- إشكالية الدراسة: ما هو دور الإدارة الإلكترونية في التحديد الوظيفي لاستراتيجيات الإدارة؟
- عينة وأداة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في 60 مدير ورؤساء الأقسام والوحدات وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتم تحليل البيانات بواسطة SPSS²⁵.

تمثلت أهم النتائج:

- وجود دعم من الإدارة العليا لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- تطبيق الإدارة الإلكترونية تساهم بشكل كبير في تطوير العمل الذي من شأنه تؤدي إلى تسهيل إجراءات العمل وتحسين جودة الخدمة المقدمة.
- استخدام الحكومة الإلكترونية يسهل عملية الاختيار الاستراتيجي.

التوصيات:

- ضرورة رفع الوعي بأهمية الثقافة والتغيير التنظيمي وأهمية تطبيق الحوكمة الإلكترونية عن طريق عقد الإدارة العليا والإدارة الوسطى والدنيا.
- خلق روح الإبداع والتخفيف من التحديات التي تواجهونها؛
- العمل على مكافأة الأفراد على أفكارهم الجديدة والمبتكرة؛
- تعيين خبراء ومستشارين في مجال الإدارة الإلكترونية لاستفادة من الخبرات الخارجية.

14. دراسة Gajanan. P. Mudholkor et Mohammed Murshed Ali Al-khasi

بعنوان: (2020)

The role of Electronic Management in improving administrative performance¹.

دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الإدارة.

- الهدف من الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الإداري في وزارة التربية والتعليم.
- إشكالية الدراسة:
- إلى أي مدى لإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الإداري بوزارة التربية والتعليم؟
- عينة وأداة الدراسة:

¹ Gajanan. P. Mudholkor et Mohammed Murshed Ali Al-khasi ,The role of Electronic Management in improving administrative performance, journal of Business and Management, , vol 22, , N°12, 2020 , pp 41-56

- تمثلت عينة الدراسة في موظفي وزارة التربية والتعليم 1058 موظف خلال الموسم 2016/2017؛
- استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية spss.

- النتائج:

- ساهمت الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الإداري.
- وجود علاقة ارتباط موجبة بين أنظمة الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الإداري.

- التوصيات:

- ضرورة تدريب العاملين على أنظمة الإدارة الإلكترونية بوزارة التربية والتعليم؛
- توفير الدعم المالي لتسهيل وتنفيذ أنظمة الإدارة الإلكترونية في جميع الإدارات بالوزارة؛
- تفعيل عملية الاتصال الخارجي بين مكتب الوزارة والمكاتب المختلفة بالمحافظات من خلال الربط الإلكتروني.

15. دراسة Deepak perekar (2018) بعنوان:

Role of ICI on universities administrative services and Management.¹

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير الخدمات الإدارية بالجامعات الهندية.

-الهدف من الدراسة:

تحديد الحالات الوظيفية المختلفة التي يتم من خلالها استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لإدارة معلوماتها في التعليم العالي.

-إشكالية الدراسة:

ما دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير الخدمات الإدارية في الجامعات الهندية؟

-عينة الدراسة وأداتها: جميع الموظفين الإداريين العاملين في الجامعات الهندية

- النتائج:

- لتكنولوجيا المعلومات والاتصال تأثير كبير على الخدمات الإدارية من إدارة سجلات الطلاب؛
- أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجامعات الهندية لم يحقق الكثير بما في ذلك توفير المعلومات للطلاب عبر الانترنت (إصدار الامتحان النتائج والتقييمات عبر الانترنت).

التوصيات:

- توسيع نطاق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الخدمات الإدارية؛
- ضرورة نشر ثقافة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كل المستويات بالجامعات الهندية.

16. دراسة Husam. R. Ahmed et Samy. S Aba waser (2018) بعنوان:

¹Deepak pehkar, **Role of ICI on universities administrative services and Management**, International reseache journal of Engineering and technologie, vol 05, 2018 : pp 266-271.

Information technology Role in determing communication style pervolent Among Al- Azhar university Administrative staff¹.

دور تكنولوجيا المعلومات في تحديد أداء الاتصال السائدة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

– الهدف من الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد دور تكنولوجيا المعلومات في تحديد أسلوب الاتصال السائد بجامعة الأزهر بغزة.

– إشكالية الدراسة: ما هو الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تحديد أسلوب الاتصال السائد في جامعة الأزهر غزة؟

– عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 17 موظفا إداريا بجامعة الأزهر واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات SPSS للتحليل الإحصائي.

النتائج:

- هناك درجة عالية من الرضا على التكنولوجيا المستخدمة في جامعة غزة من وجهة نظر الكادر الإداري؛
- هناك مستوى عال من عن أسلوب الاتصال السائد بجامعة من وجهة الكادر الإداري؛
- هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات وتحديد أسلوب الاتصال.

التوصيات:

- أن تكون جامعة الأزهر على اطلاع بالمستجدات التكنولوجية؛
- ضرورة اهتمام الجامعة بأسلوب الاتصال السائد لتحسين المستمر لأداء كادرها البشري الإداري؛
- حل مشاكل الموظفين الإداريين وإتاحة الفرصة لهم للمساهمة في حلها لتقوية أسلوب القيادة الديمقراطية.

17.دراسة: Hadeel Mahmoud et Naha Nabil et Mohamed Ahmed kayad

(2021) بعنوان:

The impact of information and communication of goverment administratives services².

تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الخدمات الإدارية الحكومية.

– الهدف من الدراسة: معرفة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطوير الخدمات الإدارية الحكومية في الدانمارك.

– إشكالية الدراسة: ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الخدمات الإدارية الحكومية في الدانمارك؟

– عينة وأداة الدراسة:

¹Hussaim, R.Ahmed, information technology role determing communication style prevelent Among Al- Azhar, International journal of information technology, vol 7, N01, 2018, 21-43.

²Hadeel Mahmoud et Nha Nabil, Mohammed Ahmed Reyad, The impact information and communication technology of goverment administrative services international journal of scientific et engering rearche, vol 12, N°06, 2021: pp 243-247.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

دراسة حالة الدانمارك بالنسبة للخدمات الإدارية الحكومية من الدول الرائدة في مجال التحول الرقمي ومن بين أكثر الدول الرقمنة.

- النتائج:

- وجود علاقة قوية بين تأثير تكنولوجيا المعلومات للاتصال والخدمات الإدارية الحكومية؛
- لتكنولوجيا المعلومات والاتصال تأثير على الخدمات الإدارية الحكومية المقدمة؛
- لتكنولوجيا المعلومات والاتصال تأثير على خطط لدانمارك.

- التوصيات:

- ضرورة البحث عن تحسين الخدمة المقدمة؛
- ضرورة دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتحسين كفاءة الخدمات الحكومية؛
- الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال بتحليل تكلفة الخدمات الحكومية.

18.دراسة Akinwumi Olajumokeo (2021) بعنوان:

Information and communication technology use on effective administration of public secondary schools, lagosstate Nigeria¹.

فعالية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المدارس العامة الثانوية بنيجيريا.

- الهدف من الدراسة: تقييم مدى فعالية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإدارة العامة الثانوية بنيجيريا.

- إشكالية الدراسة: ما مستوى فعالية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المدارس العامة الثانوية بنيجيريا؟

- عينة الدراسة وأداتها: تمثلت 360 إداري في المدارس العامة الثانوية في ولاية نيجيريا، استخدام الاستبيان لجمع البيانات.

- النتائج:

- تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المدارس تضمن إطارا إداريا إلكترونيا متقدما؛
- أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال له تأثير إيجابي كبير على الفعالية في الإدارة العامة الثانوية؛
- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال معتدلة.

- التوصيات:

- ضرورة تزويد المدارس العامة الثانوية بجميع البنية التحتية اللازمة والمعدات؛

¹Akinwumi Olajumokeo, Information and communication technology use on effective administration of public secondary schools, Internationnal journal of inovative recherche in education, vol 8, N°01, 2021 : pp37-47.

- تنظيم دورات تدريبية بانتظام بمديري المدارس لتحديث مهاراتهم لتحقيق مستوى أعلى من الفعالية.
- تزويد مديري المدارس بعدد من الموارد المالية لإدارة المدارس.

19. دراسة Resemary seiwabhau (2019) مقال منشور بعنوان:

The Role use of ICI in administrative activity in Higer education institution in Ghana¹.

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال واستخدامها في الأنشطة الإدارية العليا عينة من المسؤولين في التعليم العالي المؤسسات التعليمية في غانا.

– الهدف من الدراسة: التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال واستخداماتها في الأنشطة الإدارية في غانا

– إشكالية الدراسة: ما دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنفيذ الأنشطة الإدارية في التعليم العالي؟
– عينة الدراسة :

تمثلت عينة الدراسة في 4 مؤسسات التعليم العالي وفي كل واحدة منهم 18 إداري باستخدام بيانات هادفة.
– النتائج:

- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال غير بشكل جذري عامية الإداريين؛
- أن التكنولوجيا جزء مهم من عمل المسؤولين والإداريين وإنها لعبت دور مهم في التأثير بشكل إيجابي على جودة عمل الإداريين.

– التوصيات:

- حاجة المؤسسات التعليمية العالي إلى خلق الوعي المستمر بفوائد تكنولوجيا المعلومات والاتصال واعتماد خطط إستراتيجية ملتزمة بتكامل تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛
- توفير التدريب المناسب بناء على الاحتياجات المحددة؛
- توفير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال اللازمة.

20. دراسة: Adel Ahmed, Samy. S Abu-Waser (2018) بعنوان:

The impact of information technology used on the nature of administrators works at Al- Azhar university in Gaza².

تأثير تكنولوجيا المعلومات المستخدمة على طبيعة العمل الإداري في جامعة غزة.

¹Resemary seiwabhau, The role and use of ICI in administration activites in Higer education institus international journal of innovative reareheet developement, vol 8, N°12, 2019 : pp8-14.

²Adel Ahmed, Samy .S. Abu waser, the impact of information technology used on the nature of daministrator work at Al-Azhar university, international journal of academie système research, vol 2, N6, 2018, pp :1-20.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- الهدف من الدراسة: التعرف على تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وأثرها على طبيعة العمل الإداري في جامعة الأزهر بغزة.

إشكالية الدراسة: هل هناك علاقة بين تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وطبيعة العمل الإداري في جامعة الأزهر من وجهة نظر الإداريين.

عينة الدراسة: أجريت الدراسة على عينة مكونة من 71 إداري بجامعة الأزهر بغزة واستخدام استبيان كأداة لجمع البيانات والاعتماد على SPSS للتحليل الإحصائي.

- النتائج:

○ وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وطبيعة العمل الإداري بجامعة الأزهر بغزة؛

○ هناك فروق في استخدام تكنولوجيا المعلومات حسب صفة العمل الإداري؛

○ هناك فروق هي درجة استخدام تكنولوجيا المعلومات بحسب المؤهل العلمي.

التوصيات:

■ ضرورة التقييم الإداري للأداء الوظيفي والمساهمة في حل المشاكل؛

■ تعزيز أسلوب القيادة الديمقراطية وإعطاء جرعة للمشاركة في صنع القرار؛

■ التحسين المستمر لأداء الإداريين.

21. دراسة Mazanj Aishobaki (2017) بعنوان:

The efficiency of information technology and its role of e-H R, M in the palestinian universities.¹

كفاءة تكنولوجيا المعلومات ودورها في الإدارة للموارد البشرية الكترونيا في الجامعات الفلسطينية.

- الهدف من الدراسة: تحدف الدراسة إلى تحديد كفاءة تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية.

- إشكالية الدراسة: ما مدى كفاءة تكنولوجيا المعلومات ودورها في إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية؟

- عينة وأداة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 35 موظف واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات SPSS للتحليل الإحصائي.

- النتائج:

○ تغيير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في الجامعات الفلسطينية كافية للعمل؛

¹Mazan, j. Al Shobaki, **The efficiency of information technology and its role of e-HRM in the palestinian universities**, international journal of engineering and information systèmes (IJEAIS), Vol1, N°05, 2017 :pp 36-68.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- معدات الأمن والبرامج المستخدمة تحتاج إلى تحديث وتطوير؛
- تحويل أنظمة معلومات الإدارة لجميع الأنظمة الإلكترونية.

– التوصيات:

- تطوير إدارة الموارد البشرية إلكترونياً بالجامعات الفلسطينية؛
- تعميم استخدام الأنظمة الإلكترونية لجميع الجوانب الإدارية؛
- مواكبة التغيرات السريعة في مجال الإدارة الإلكترونية ووسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

المبحث الثاني: فوارق الدراسات السابقة مقارنة بالدراسة الحالية

بعد تلخيص الدراسات السابقة في المبحث السابق نقوم الان بمحاولة مناقشة هذه الدراسات ومقارنتها بالدراسة الحالية لمعرفة أوجه التشابه والاختلاف بينها ، للوصول للفجوة البحثية ، ولا بد من من التنويه مسبقا أن الدراسات ستختلف طبعاً نتيجة لاختلاف المكان الجغرافي أو اختلاف في عينات الدراسة واختلاف في فترة الدراسة

المطلب الأول : مناقشة الدراسات السابقة

كون أن دراستنا تشمل متغيرين هما : تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري ، وأغلب الدراسات التي تطرقنا لها لا تشابه مع من حيث عينة الدراسة أو أداة الدراسة أو مكان الدراسة وغيرها ، وفيما يلي مناقشة أهم النقاط التي وردت في الدراسات السابقة.

أولاً: مناقشة الدراسات السابقة باللغة العربية:

يمكننا تجميعها ومقارنتها في الجدول التالي سوف نبين ماتم الاستفادة منها هذه الدراسات :

الجدول:(1.2): مقارنة بعض الدراسات السابقة باللغة العربية في البيئة الدولية بالدراسة الحالية

أوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية	ما تم الاستفادة منه	الدراسة السابقة باللغة العربية
الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة الجامعات الحكومية بينما الدراسة السابقة ركزت على متغير التطوير الإداري.	الاستفادة من الأدبيات التطوير الإداري.	1. فاطمة محمود سيد محمود ابو عويشة وآخرون (2024) تطوير الأداء الإداري لدى العاملين بمديرية التربية والتعليم بمحافظة السويس على ضوء الاتجاهات المعاصرة .
الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة الجامعات الحكومية بينما الدراسة السابقة ركزت على متغير التطوير الإداري.	الاستفادة من الأدبيات التطوير الإداري.	2. فتحي محمود طلبه (2024) ، دور رأس المال الإجتماعي كآلية للتطوير الإداري في الجامعات الحكومية .
الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة شركة سونلغاز وكالة بسكرة. بينما الدراسة السابقة ركزت على متغير التطوير التنظيمي كجزء من التطوير الإداري.	الاستفادة من الأدبيات التطوير الإداري.	3. دراسة جابر زيد وعمار حشوف وبوبكر سين(2023) ، متطلبات التطوير التنظيمي في ظل المتغيرات البيئة الجزائرية دراسة شركة سونلغاز وكالة بسكرة.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

<p>فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها مختلفة ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية، بينما الدراسة السابقة مكاتب بريد الجزائر في ولاية برج بوعريش بينما الدراسة الحالية ركزت على تكنولوجيا المعلومات والتطوير الإداري ، بينما الدراسة السابقة على تكنولوجيا المعلومات وتحسين جودة الخدمة .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداة الدراسة.</p>	<p>4. فوزي قروج ونور الدين نوي وحسين بركادي (2023)، " دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين جودة الخدمة العمومية "دراسة عينة من مكاتب بريد الجزائر في ولاية برج بوعريش</p>
<p>فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها مختلفة ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية، بينما الدراسة السابقة مؤسسة ميناء مستغانم بينما الدراسة الحالية ركزت على تكنولوجيا المعلومات والتطوير الإداري ، بينما الدراسة السابقة على حوكمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداة الدراسة.</p>	<p>5. مقيدس فاطمة الزهراء(2023)، ضرورة تبني حوكمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات الاقتصادية حالة مؤسسة ميناء مستغانم</p>
<p>فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها مختلفة ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية، بينما الدراسة السابقة مؤسسة الإدارة المحلية بينما الدراسة الحالية ركزت على تكنولوجيا المعلومات والتطوير الإداري ، بينما الدراسة السابقة على الإدارة الالكترونية وتطوير أداء الإدارة المحلية .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري وأداة الدراسة.</p>	<p>6. أمال بوحفصي ، محمد أمن صحي (2023) ، الإدارة الالكترونية كآلية لتطوير أداء الإدارة المحلية</p>
<p>فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها مختلفة ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية، بينما الدراسة السابقة مديرية تربية دمشق . بينما ركزت على تكنولوجيا المعلومات والتطوير الإداري ، بينما الدراسة السابقة على اتجاهات القادة الإداريين نحو التطوير الإداري.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري وأداة الدراسة.</p>	<p>7. دراسة إيناس ميه ومحمد خالق (2023) ، مقال منشور بعنوان : اتجاهات القادة الإداريين نحو التطوير الإداري في مديرية تربية دمشق</p>
<p>فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها مختلفة ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية، بينما الدراسة السابقة المدارس الحكومية ومديرية تربية محافظة عجلون. بينما الدراسة الحالية ركزت على تكنولوجيا المعلومات والتطوير الإداري ، بينما الدراسة السابقة الإدارة الالكترونية وتطوير العمل الإداري .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري وأداة الدراسة.</p>	<p>8. دراسة (هدى حميدان وسلم المومني، 2022): " دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل في المدارس الحكومية ومديرية تربية محافظة عجلون من وجهة نظر الإداريين</p>
<p>فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها مختلفة ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية، بينما الدراسة السابقة كلية التربية جامعة سعود ، بينما الدراسة الحالية ركزت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري بينما الدراسة السابقة على الإدارة الالكترونية والعمل الإداري.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال (الإدارة الالكترونية) والتطوير الإداري وأداة الدراسة.</p>	<p>9. (عادل سالم، ريان وبد الله، محمد المانع، 2022): "نظم المعلومات الإلكترونية ودورها في تطوير العمل الإداري من وجهة نظر العاملين</p>

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة شركات السياحة بمحافظة بور سعيد بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداة الدراسة.</p>	<p>10. منى طلعت حسن عبد العال (2022) بعنوان أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بور سعيد</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة للمؤسسات المصرفية بولاية الشلف.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداة الدراسة.</p>	<p>11. حميد قارة وعنترة وأحمد مصنوعة (2022) بعنوان: مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الأداء التسويقي</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة بجامعة طاهري محمد بشار بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري.</p>	<p>12. رابر مبارك، بحوص مجدوب (2022) بعنوان: فعالية الإدارة الإلكترونية في رقمنة وتطوير العمل الإداري للمؤسسات.</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة بالمنظمات المعاصرة. بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري أما الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتطوير الموارد البشرية</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري وأداة الدراسة.</p>	<p>13. أمينة نبيح والطاهر غرار (2022) ، مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمات المعاصرة، مقارنة نظرية تحليلية</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة شركات التأمين لام البواقي بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري، أما الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء شركات التأمين.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداة الدراسة.</p>	<p>14. سناء العايب، سلايمية أمينة (2022) ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء شركات التأمين ، دراسة حالة ام البواقي</p>
<p>فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها مختلفة ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية، بينما الدراسة السابقة وزارة النفط العراقية، بينما الدراسة الحالية ركزت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري بينما الدراسة السابقة على الإدارة الإلكترونية وتبسيط الإجراءات الإدارية.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال (الإدارة الإلكترونية) وأداة الدراسة.</p>	<p>15. مروة ستار جبر، (2021) ، دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في تبسيط الإجراءات الإدارية في المنظمة، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في وزارة النفط العراقية.</p>

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

<p>فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها مختلفة ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية، بينما الدراسة السابقة الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية ببغداد، بينما الدراسة الحالية ركزت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري والدراسة السابقة ركزت على إدارة الجودة الشاملة والتطوير الإداري.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري وأداة الدراسة.</p>	<p>16. معاد غسان إسماعيل (2021): "تأثير إدارة الجودة الشاملة على التطوير الإداري ودراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والإلكترونية ببغداد"</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة بجامعة عين شمس بينما الدراسة الحالية ركزت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري والدراسة السابقة ركزت على الإدارة الإلكترونية والتطوير الإداري.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري وأداة الدراسة.</p>	<p>17. أنجي حسن نشأت (2021)، دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري بجامعة عين شمس.</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة بالإدارة الجامعية، بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري. بينما الدراسة السابقة ركزت على الذكاء الاصطناعي والتطوير الإداري</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري وأداة الدراسة.</p>	<p>18. دراسة أحمد عبد الفتاح حمدي الهنداوي و محمود مصطفى أحمد أحمد (2021)، مقال منشور بعنوان الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في تطوير الإدارة الجامعية رؤية مقترحة</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة لشركة Condor، ففي الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري. بينما الدراسة السابقة ركزت على إدارة الموارد البشرية في دعم جهود التطوير.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري وأداة الدراسة.</p>	<p>19. قادري أحمد معراج، خالد بوجعدار (2021)، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في دعم جهود التطوير في المؤسسات الاقتصادية (دراسة حالة شركة Condor).</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة بمؤسستي NCA Coca Cola، Ruiba، Fruital، بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري. بينما الدراسة السابقة ركزت على استهداف التنظيمي من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري وأداة الدراسة.</p>	<p>20. دراسة بلخوخ سعيدة، سعيد رحيش (2021): بعنوان استهداف التطوير التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية من خلال تفعيل تكنولوجيا المعلومات في مؤسستي Fruital، NCA Ruiba، Coca Cola.</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة المؤسسات الرياضية الجزائرية بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري و بينما الدراسة السابقة ركزت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنمية كفاءة الإدارة الرياضية.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري وأداة الدراسة.</p>	<p>21. دراسة سلامي عبد الرحيم والعيداني فؤاد، العلمي نذير (2021)، دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية كفاءة أداء الإدارة الرياضية الجزائرية</p>

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة بلدية المسيلة ،بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري و بينما الدراسة السابقة ركزت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتطوير ادارة بلدية المسيلة .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري وأداة الدراسة</p>	<p>22. بن البار موسى، العروس هشام(2021) ، دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة بلدية المسيلة، من منظور عينة من الإداريين.</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة لصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخلفة (CNAS) ،ففي ينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري.بينما الدراسة السابقة ركزت على تعزيز ممارسات التطوير التنظيمي لتطبيق الإدارة الإلكترونية.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري. وأداة الدراسة</p>	<p>23. خالدي محمد وهزوشي طارق وحيرش امينة (2021): بعنوان: نحو تعزيز ممارسات التطوير التنظيمي لتطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية : لصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخلفة (CNAS)</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة في البنوك السودانية ، بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير في حين الدراسة السابقة ركزت على دور تدخل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إعادة هندسة العمليات الإدارية على كفاءة العمليات في البنوك السودانية دراسة حالة بنوك العامة في ولاية الجزيرة.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداة الدراسة</p>	<p>24. حسين بشير حسن محمد (2021) ، دور تدخل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إعادة هندسة العمليات الإدارية على كفاءة العمليات في البنوك السودانية دراسة حالة بنوك العامة في ولاية الجزيرة.</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة على إدارة المدارس الصغيرة في عمان ، بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات و فاعلية ادارة المدارس.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداة الدراسة</p>	<p>25. قدرى سلمان الشكري (2020): أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال في فاعلية إدارة المدارس الصغيرة في عمان</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة على المنشآت الرياضية ، بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات و العملية الاتصالية .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال</p>	<p>26. اسماعيل بلحنيش، سليم حداب (2020) ، مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين العملية الاتصالية للمنشآت الرياضية.</p>

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة علمالمنشآت الرياضية ، بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على التمكين الوظيفي والتطوير الإداري .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري وأداة الدراسة</p>	<p>27. محمد بن عواض الطريس (2018) ، أثر التمكين الوظيفي على التطوير الإداري بالجامعات السعودية دراسة تطبيقية على جامعة شقراء</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة المؤسسة الوطنية المناسبة لولاية سكيكدة (EPS) ، بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتوير العمليات الإدارية .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري</p>	<p>28. دراسة أمال أيوب(2019)، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية دراسة حالة المؤسسة الوطنية المناسبة لولاية سكيكدة (EPS)</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة جامعة عين شمس بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري بينما الدراسة السابقة ركزت على تطوير الأداء الإداري. باعتباره جزء من التطوير الإداري وتقنيات الذكاء الاصطناعي .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري وأداة الدراسة</p>	<p>29. عمر نصير مهران رضوان (2019) ، تطوير الأداء الإداري بجامعة عين شمس باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية بالمسيلة بينما الدراسة الحالية ركزت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري، في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال وجودة إجراء العمل.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداة الدراسة.</p>	<p>30. رايح برياح، استخدام تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بجودة إجراء العمل في معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية بالمسيلة</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية بينما الدراسة الحالية ركزت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري، في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري إدارة ممارسات الموارد البشرية والتطوير الإداري</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول التطوير الإداري وأداة الدراسة.</p>	<p>31. رياض عبد الله خوالدة (2018) ، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التطوير الإداري في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة في الإدارة الجمركية في الجزائر، بينما الدراسة الحالية ركزت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري، في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري إدارة ممارسات الموارد البشرية والتطوير الإداري .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري وأداة الدراسة.</p>	<p>32. عمار ميلودي (2017)، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الإدارة الجمركية.</p>

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

<p>في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها مختلفة ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة في مؤسسة حكومية بولاية الخرطوم بالسودان، بينما الدراسة الحالية ركزت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في مؤسسة حكومية الجزائر ، في حين الدراسة السابقة ركزت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في مؤسسة حكومية بالسودان .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري وأداة الدراسة .</p>	<p>33. إبراهيم عبد السلام، 2017 بعنوان "أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية في السودان، دراسة حالة على مؤسسة حكومية بولاية الخرطوم بالسودان".</p>
<p>فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها مختلفة ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية، بينما الدراسة السابقة كليات التربية جامعة بغداد.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري وأداة الدراسة .</p>	<p>34. علاء حاكم، سيف علي حكم، 2017 بعنوان: "رؤية مستقبلية للتطوير الإداري لكليات التربية في جامعة بغداد باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال"</p>
<p>فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها مختلفة ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية، بينما الدراسة السابقة للملينة ترافل الجزائر، بينما الدراسة الحالية ركزت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري ، في حين الدراسة السابقة ركزت على تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة التغيير .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداة الدراسة .</p>	<p>35. ضيف أحمد (2017)، تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة التغيير، دراسة ميدانية لملينة ترافل، الجزائر .</p>

ب. مناقشة الدراسات السابقة باللغة الأجنبية :

يمكننا تجميعها ومقارنتها في الجدول التالي سوف نبين ماتم الاستفادة منها هذه الدراسات :

الجدول:(2.2):مقارنة بعض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية بالدراسة الحالية

أوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية	ما تم الاستفادة منه	الدراسة السابقة باللغة العربية
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة إدارة الرعاية الصحية ، الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة الأداء</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال .</p>	<p>2. دراسة Christian Di Falco, Guido Noto, Carmelo Marisca and Gustavo Barresi(2024) بعنوان: The contribution of information and communication technologies on performance management and measurement in healthcare: a systematic review of the literature</p>

<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة في جامعة تامالي التقنية، بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والكفاءة الإدارية</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>2.دراسة Addul Razak Abubakari (2023) بعنوان: The effects of information communication technology on administrative efficiency of Tamale technical university</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة في وكالة الاتصالات الجزائر. بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال و نظام المعلومات الموارد البشرية</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>3.دراسة Tarik Bel hadet et Ilyes Boudaif (2022) بعنوان: The Human Resonances information systems and information technologies requirement case study , à sample of Algerian telecom agencies</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة في وكالة الاتصالات الجزائر . ، الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري الإدارة الالكترونية وتغيير الإدارة .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>4.دراسة Neringa Vilkaite Voitone et caroline poviloitune (2022) E. Management as a Game changer In local public administration</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة في بلدية كاباي .بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغير تكنولوجيا المعلومات في الإدارة العامة</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>5.دراسة Friday chritopher at autre (2022) The role of "، Information technology in public Administration in south western .uganda</p>

<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة بمديرية الشباب والرياضة في ولاية بسكرة. بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات واداء العاملين</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>6.دراسة: Sami Merzougui, Nacer Begger, Ali Houiche (2022) The contribution of information technology in improving emplotees performance of directroteate of youth and sport of the wilaya of Biskra</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة بجامعة نجران. بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات تنمية إدارة المواد البشرية.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>7. دراسة: Rami Osama Al-Ali, Allaoui Abdelfattaj (2022) بعنوان: The role of information and communication technology in the developing human resource management, A case study of faculty and sttaf affaire at the Najran university.</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة بجامعة بغداد. بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري أنظمة الإدارة الإلكترونية الحديثة و الأداء الوظيفي.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>8.دراسة Rami Osama Al-Ali, Allaoui Abdelfattaj (2022) مقال بعنوان: The role of information and communication technology in the developing human resource management, A case study of faculty and sttaf affaire at the Najran university</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة بجامعة بغداد. بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري أنظمة الإدارة الإلكترونية الحديثة و أداء الموظف .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>9. دراسة. Uthman Musa Aqueel (2022)مقال منشور بعنوان : Electronic management systems and their effective role in supporting employee performance in King Fahd Medical City in Riyadh.</p>

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة بوزارة الدولة أنامير. بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والكفاءة الإدارية.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>10.دراسة : Navakoby Nkiru (2021) بعنوان: Appraisal of communication technology and its administrative efficiency bombsighting Anambra state ministry of information an hlightement (2010-2019</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة بوزارة التربية والتعليم .بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري الادارة الالكترونية وجودة الخدمات التعليمية .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>11. دراسة Mohammed Mushed Ali Alkhasi et Gajanan. P.Mudhokor The role of Electronic Management Systemes In Improving the quality of Educational servicesبعنوان:(2021)</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة المعاهد التعليمية العليا .بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الوظائف الإدارية</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>12.دراسة Nafrees A.C.M et Razan MLM (2021) بعنوان: Inflence of Information and communication technologic an administrative fonctions in Hufirea educationnal Institutes</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة الحكومة الالكترونية بالأردن .بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري الادارة الالكترونية تطوير أداء الحكومة الالكترونية .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>13.دراسة Rami Osama Al-Ali, Allaoui Abdelfattaj (2022) مقال بعنوان: The role of information and communication technology in the developing human resource management, A case study of faculty and sttaf affaire at the Najran university</p>

<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة في وكالات السفر في العراق .بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري الادارة الالكترونية و التجديد الوظيفي.</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>14. دراسة Rylo Mahdi The rôle of ،(2020)Mahmood electronic management in determing job management Strategsie, Evidence From travel agencies in Iraque uganda.</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة في وكالات السفر في العراق .بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري الادارة الالكترونية و الاداء الاداري .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>15.دراسة Gajanan. P. Mudholkor et Mohammed Murshed Ali Al-khasi بعنوان: (2020)The role of Electronic Management in improving administrative performance</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة في الجامعات الهندية .بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والخدمات الادارية</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>16.دراسة Deepak perekar بعنوان: (2018) Role of ICI on universities administrative services and Management.</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة بجامعة الازهر .بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال واداء الاتصال .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>17. دراسة Husam. R. Ahmed et Samy. S Aba waser بعنوان: (2018)Information technology Role in determing communication style pervolent Among Al- Azhar university Administrative staff</p>

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة في الكومة الدائريكية وبينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغير متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتطوير الخدمات الادارية الحكومية .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>18.دراسة: Hadeel Mahmoud et Naha Nabil et Mohamed Ahmed kayad (2021) بعنوان: The impact of information and communication of goverment .administratives services</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة في المدارس العامة الثانوية بنيجيريا.بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغير فعالية تكنولوجيا المعلومات والاتصال .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>19.دراسة Akinwumi Olajumokeo (2021) بعنوان: Information and communication technology use on effective adminstration of public secondary schools, lagosstate Nigeria</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة لعينة من المسؤولين في التعليم العالي في غانا..بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والأنشطة الادارية .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>22.دراسة Resemary seiwabhau (2019) بعنوان: The :Role use of ICI in administrative activity in Higer education institution in Ghana.</p>
<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة جامعة غزة.بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والعمل الاداري .</p>	<p>الاستفادة من الأدبيات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>21.دراسة: Adel Ahmed, Samy. S Abu- Waser (2018) بعنوان: The impact of information technology used on the nature of administrators works at Al- Azhar university in Gaza</p>

<p>الاختلاف في فترة الدراسة وفي عينة الدراسة ومكانها ففي الدراسة الحالية جامعة غرداية بينما الدراسة السابقة الجامعات الفلسطينية .بينما الدراسة الحالية ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري في حين الدراسة السابقة ركزت على متغيري تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية الكترونيا .</p>	<p>الاستفادة من الأدوات النظرية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.</p>	<p>22.دراسة Mazanj Aishobaki (2017) بعنوان: The efficiency of information technology and its role of e-H R, M in the palestinian universites.</p>
--	---	--

يمكن استنتاج انه بالرغم من اختلاف الدراسات وسنوات القيام بها فإنه لكل موضوع من هذه المواضيع جانب خاص فيه وجانب آخر يشترك فيه مع الدراسة الحالية

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

المطلب الثاني : الفجوة البحثية

من خلال استعراض ومناقشة الدراسات السابقة وتفحص الجوانب النظرية والتطبيقية لها، و مقارنتها مع الدراسة الحالية اتضح انه هناك فجوة بحثية واضحة من الممكن استغلالها سنلخصها في الجدول الآتي:

الجدول (3.2) : الفجوة البحثية

الدراسة الحالية	الفجوة البحثية	الدراسات السابقة
الدراسة الحالية اجريت باحدى مؤسسات التعليم العالي وفي فترة مختلفة عن الدراسات السابقة	لا توجد دراسة عولجت في فترة الدراسة الحالية وبالمتغيرين معا	1. معظم الدراسات السابقة اجريت في مؤسسات خاصة أو عامة
الدراسة الحالية ربطت المتغيرين معا وباحدى مؤسسات التعليم العالي (جامعة غارداية) وفي فترة مختلفة	لا توجد دراسة عولجت المتغيرين معا وبنفس ابعاد متغير التابع التطوير الاداري	2. معظم الدراسات السابقة ربطت متغير تكنولوجيا المعلومات بمتغير آخر أو متغير التطوير الاداري بمتغير آخر واختلفت في ابعاد التطوير الاداري
الدراسة الحالية اجريت على الموظفين الاداريين بجامعة غارداية وبمجم مختلف عن الدراسات السابقة	أغلب الدراسات السابقة اختلفت في الفئة المستهدفة فبعضها اعتمدت على جل العاملين والمدراء وبمجم عينات مختلفة	3. معظم الدراسات السابقة اختلفت في حجم العينة والفئة المستهدفة منها
الدراسة الحالية اعتمدت على الاستبيان بأربعة أبعاد لمتغير التطوير الاجاري تختلف عن الدراسات السابقة	أغلب الدراسات السابقة اعتمدت على الاستبيان للمتغير التطوير الاداري بابعاد مختلفة	4. معظم الدراسات السابقة اعتمدت على الاستبيان في جمع البيانات بأبعاد مختلفة بخصوص متغير التطوير الاداري بالاضافة الى البعض اعتمدت على المقابلة
الدراسة الحالية كانت نتائجها مختلفة عن الدراسات السابقة حيث كانت كل ابعاد تكنولوجيا المعلومات مساهمة على التطوير الاداري .	نتائج الدراسات السابقة نتائجها مختلفة عن نتائج الدراسة الحالية حيث كان لبعدها ابعادين من تكنولوجيا المعلومات والاتصال مساهمة على التطوير الاداري.	5. معظم الدراسات السابقة كانت نتائجها تختلف عن نتائج الدراسة الحالية
الدراسة الحالية كانت اعتمدت على منهج دراسة حالة والمعالجة الاحصائية برنامج احصائي spss24	اغلب الدراسات السابقة مختلفة في التحليل عن الدراسة الحالية فبعضها اعتمد على النظري بدون التعرض للتطبيقي وبعضها اعتمد على النظري والتطبيقي معا .	6. معظم الدراسات السابقة اعتمدت على مناهج مختلفة في التحليل الاحصائي ،منها المنهج الوصفي ،المنهج التحليلي ، المنهج الإستكشافي والإستطلاعي .

المصدر : من اعداد الطالبة بناء على تحليل الدراسات السابقة

خلاصة الفصل:

من خلال دراسة الدراسات السابقة سواءا عربية دولية أو محلية أو أجنبية والتعرف على اوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسات للتعرف على الفجوة البحثية بين هذه الدراسات والدراسة الحالية سواءا من حيث عينة الدراسة ، منهج الدراسة وأدواتها وفترة الدراسة ومكانها الجغرافي للتعرف أكثر على متغيرات الدراسة ولقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة سواءا من الجوانب النظرية المتعلقة بالمتغيرين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير ، سواء بطريقة المعالجة الإحصائية ، وحتى فيما يخص تكوين أداة الدراسة (الاستبيان) ، واللجوء للدراسات السابقة لحصر ابعاد كل متغير .

ومن هنا تم تفصيل وتوضيح كل ما يتعلق بالجانب النظري ، وهذا كتمهيد للدراسة التطبيقية في الفصل الموالي من خلال عرض ومعرفة وعرض أداة الدراسة واختبار الفرضيات التي تعالج الاشكالية الرئيسية ومناقشتها لاحقا .

الفصل الثالث:

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

تطرقنا في الفصلين السابقين إلى الجانب النظري للدراسة من خلال معرفة مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية من خلال التعرف على الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة المتمثلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري ، وما توصل له الباحثون من دراسات سابقة ترتبط بهذه المتغيرات، وانطلاقاً من هذا فإن هدف كل دراسة هو التعرف على حقائق وقواعد علمية يمكن التحقق منها مستقبلاً عن طريق الاستبيان لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة، و عليه فإن أي دراسة تحتاج إلى إطار منهجي يتفق مع طبيعة الموضوع الذي يتناوله الباحث والأهداف التي يسعى للوصول إليها، وفي هذا الفصل الخاص بالإجراءات المنهجية للدراسة سيتم التطرق إلى منهج البحث وحدود الدراسة و التعريف بمجتمع الدراسة ووصفا للعينة وطريقة اختيارها، وخصائص أفرادها، بالإضافة إلى الأدوات التي تم استخدامها في جمع البيانات، كما سيتم عرض مفصل لكيفية بناء أدوات الدراسة (استبيان تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري) والإجراءات التي تم إتباعها للتحقق من صدق الاستبيان وثباته، وصولاً إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل ومعالجة البيانات المجمعة للدراسة من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

المبحث الثاني: بناء أداة الدراسة والطرق الإحصائية المستخدمة

المبحث الثالث: مجتمع وخصائص عينة الدراسة

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

سوف نتطرق في هذا المبحث الى منهج البحث المستخدم بالدراسة وحدود الدراسة .

المطلب الأول: منهج البحث المستخدم في الدراسة

إن المنهج الوصفي الأنسب لقياس تصورات افراد الدراسة لأنه يمكننا من تجميع وتحصيل المعلومات من عدد كبير من الأفراد حتى نتمكن بعد ذلك من تعميم المعلومات على مجموع افراد المجتمع المدروس؛ وذلك عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة المدروسة وتصنيفها وتحليلها، وبالنسبة للجانب التطبيقي تم اتباع اسلوب دراسة الحالة مع تصميم استبيان وتوزيعه بغرض جمع البيانات للإجابة على اشكالية البحث وذلك بمعالجة هذه البيانات بالمقاييس الاحصائية المناسبة لها؛

المطلب الثاني: حدود الدراسة

✓ **الحد الموضوعي:** يركز موضوع الدراسة على مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأبعادها (الحواسيب ، البرمجيات ، شبكات الاتصال ، قواعد البيانات ، صناع المعرفة) في دعم التطوير الإداري (الثقافة الرقمية ، المتطلبات التنظيمية ، المهارة الفنية ، التعلم التنظيمي) من وجهة نظر العاملين بجامعة غارداية ؛

✓ **الحد المكاني:** تم اجراء الدراسة بجامعة غارداية ؛

✓ **الحد البشري:** أجريت الدراسة على العاملين الإداريين بجامعة غارداية والتي شملت 5 كليات ، ويبلغ إجمالي عدد أفراد عينة الدراسة 177 فردا ، وقمنا باختيار العينة بشكل عشوائي وتم توزيع العدد 180 استبيان بالضبط واستلامه وبعد حذف الاستبيانات الغير كاملة تم اختيار 177 استبيان؛

✓ **الحد الزمني:** اجريت الدراسة الميدانية في عدة فترات، فتم توزيع الاستبيانات وتجميعها وجمع البيانات الأولية من الوكالات عبر فترات متقطعة في الفترة 20 سبتمبر 2023 الى غاية 20 مارس 2024 بتوزيع الاستبيان والقيام بجمع معلومات متعلقة بالجامعة وتحيين البيانات المتعلقة باحصائيات الدراسة ؛

المبحث الثاني: بناء أداة الدراسة والطرق الإحصائية المستخدمة

سندرسها من خلال تقسيمها الى مطلبين، ففي المطلب يتطرق للأدوات الإحصائية المستخدمة بالدراسة، والمطلب الثاني للأساليب الإحصائية المستخدمة بها؛

المطلب الأول: بناء أداة الدراسة

بهدف اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة، تم اختيار الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لمعرفة مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري بجامعة غرداية من وجهة العاملين الإداريين، حيث تم تصميمه بعد الاطلاع على مجموعة من الاستبيانات في الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع تكنولوجيا المعلومات والتطوير الإداري مع الاخذ بعين الاعتبار فرضيات الدراسة حيث تصميم الاستبيان قبل البدء في عملية توزيعه باتباع الخطوات التالية:

- إعداد استبيان من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات من خلال مراجعة الدراسات السابقة؛
- توزيع الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أجل تقييمه وتم تعديله تعديلا حسب توجيهاتهم؛
- توزيع الاستبيان بشكله النهائي على جميع أفراد العينة وذلك بعد أخذ الموافقة النهائية من المشرفة؛
- اشتمل الاستبيان على توطئة لحث الافراد على الاجابة بكل دقة وموضوعية، والتعريف بمصطلحات موضوع الدراسة، وتم تقسيمه الى قسمين حيث خصص القسم الاول للمعلومات الشخصية للعاملين الاداريين بجامعة غرداية (الجنس؛ العمر؛ طبيعة العمل؛ المؤهل العلمي؛ سنوات الخبرة)؛
- أما القسم الثاني فتم تخصيصه لمحاور الدراسة (المحور الأول تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، المحور الثاني : التطوير الإداري) .

✓ **محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال** : قسم الى خمسة أجزاء متمثلة في أبعادها (الحواسيب ،البرمجيات، الاتصالات ؛ قواعد البيانات ، صناع المعرفة) من خلال 25 عبارة مقسمة بينهم.

✓ **محور التطوير الإداري**: قسم الى أربعة أجزاء متمثلة في أبعادها (الثقافة الرقمية ؛ المتطلبات التنظيمية ؛ المهارة القنية ؛ التعلم التنظيمي) من خلال 20 عبارة مقسمة بينهم.

أ. **متغيرات الدراسة** : فيما يخص متغيرات الدراسة فتم الاعتماد على متغيرين للدراسة وهي:

● **المتغير المستقل** : والمتمثل في تكنولوجيا المعلزمت والاتصال ؛

● **للمتغير التابع** : التطوير الإداري ؛

ب. الخصائص السيكمترية للاستبيان

ب.1. صدق الأداة:

نقصد بصدق الأداة أي صدق الاستبيان بمعنى أنه يقيس ما وضع لقياسه، ولمعرفة ذلك يتم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين او من الخبراء المتمرسين في مناهج البحث وإعداد الاستبيانات وكذلك المتخصصون في موضوع البحث، وذلك لإقرار أو حذف أو تعديل أو إضافة فقرات للاستبيان، ويساوي رياضياً الجذر التربيعي لمعامل الثبات؛

ب.2. ثبات الأداة:

نعني بثبات الأداة بمعنى استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على ذات العينة؛

لإجراء اختبار الثبات لأسئلة الاستبيان نستخدم أكثرها شيوعاً معامل (الفاكرونباخ) ومعامل الثبات يأخذ قيمات تراوح بين 0 و 1 الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر؛ وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام تكون قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح وكلما اقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد كان الثبات مرتفعاً وكلما اقتربت من الصفر كان الثبات منخفضاً؛

وفي دراستنا توصلنا الى النتائج التالية انطلاقاً من حساب الفا كرونباخ من خلال برنامج Spss24

الجدول رقم (1.3): يوضح معامل الثبات الفاكرونباخ لمحاور الدراسة والاستبيان

محاور الاستبيان	عدد العبارات	Cronbach (α) الثبات	لصدق = الجذر التربيعي للثبات
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	25	0.962	0.925
التطوير الإداري	20	0.964	0.929
الإجمالي	45	0.979	0.958

المصدر: مخرجات برنامج الـ SPSS.24.

من خلال الجدول السابق يتضح لنا ان معامل الثبات ألفا كرونباخ للأسئلة الاستبيان يساوي (0.979) وهي قيمة مرتفعة جداً وقريبة من الواحد اي الثبات مرتفع مما يثبت لنا انه ولو أعيد توزيع ذات الاستبيان لنفس العينة فإنه سيعطينا نفس النتائج؛

ومعامل الثبات الفا كرونباخ لمحور تكنولوجيا المعلومات والاتصال يساوي (0.962) وهو ثبات مرتفع جدا ونفس الشيء لمحور التطوير الإداري مرتفع ومساوي ل (0.964) وقريبة من الواحد ولو تم توزيعه على نفس العينة كذلك سيعطينا نفس النتائج.

المطلب الثاني: الطرق الإحصائية المستخدمة بالدراسة

بعد تجميع الاستبيانات تم تفرغ البيانات من الاستبيانات الصالحة لغايات البحث بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 24)، وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:

- معامل الثبات (الفاكرونباخ): الذي يعكس استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه.

- عامل الصدق لأداة البحث: والذي يقيس صدق اداة الدراسة وهل هي صالحة لقياس ما اعدت من اجله.

- مقياس سلم ليكارت الخماسي: حيث يعتبر هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعا بحيث يطلب فيه من الافراد المبحوثين أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على عبارات الاستبيان وفق خمسة احتمالات على ان يكون لكل احتمال درجة تحدد اهمية العبارة لتحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى كل من تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري لاختبار الفرضيات المقترحة، والتي تقيس مستوى كل من تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، التطوير الإداري عند مستوى معنوية .0.05.

الجدول رقم (2.3): يوضح جدول ليكارت الخماسي

المتوسط المرجح	المستوى
من 1 إلى 1.79	غير موافق بشدة
من 1.80 إلى 2.59	غير موافق
من 2.60 إلى 3.39	محايد
من 3.40 إلى 4.19	موافق
من 4.20 إلى 5	موافق بشدة

- استخدام اختبار " T اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA):

لاختبار الفرضية المقترحة لقياس لدلالة الفروق بين مستويات المتغيرات الثلاثة عند مستوى معنوية .0.05.

● استعمال معامل الارتباط بيرسون "Pearson"

لاختبار الفرضية المقترحة لمعرفة دلالة العلاقة عند مستوى معنوية 0.05 بين المتغيرين

● معادلة الانحدار المتعدد لمعالجة:

لاختبار مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية عند مستوى معنوية 0.05

المطلب الثالث : التوزيع الطبيعي للبيانات

يعد اختبار التوزيع الطبيعي من أهم الاختبارات و تم إجراء اختبار كولموجروف- سمرنوف لمعرفة هل تتبع البيانات التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، حيث قمنا بتحديد الفرضية الصفرية والبدلية كما يلي:

الفرضية الصفرية H_0 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي

الفرضية البديلة H_1 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (3.3) نتائج اختبار كولموجروف- سمرنوف في توزع البيانات.

عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة Z	قيمة مستوى الدلالة
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	25	3.32	0.54
التطوير الإداري	20	2.88	0.23

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج SPSS 24

من خلال الجدول رقم (3.3) يتضح أن قيمة Z للمحور الأول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساوي (3.32)، وأن مستوى الدلالة يساوي (0,54) أي أنها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، كما يتضح أن قيمة Z للمحور الثاني تساوي (2.88)، وأن مستوى الدلالة يساوي (0.23) أي أنها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) و يتضح من الجدول أيضاً أن قيمة مستوى الدلالة لجميع الفقرات أكبر من (0.05) أي هذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبناءً عليه نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ، حيث يتجه تحليلنا نحو الطرق المعلمية.

المبحث الثالث: مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها

نتطرق في هذا المبحث عرض سريع لجامعة غرداية محل دراسة الحالة، وذلك للتعرف أكثر على مجتمع وعينة الدراسة؛

المطلب الأول: مجتمع الدراسة

• نبذة عامة عن جامعة غرداية

شهد قطاع التعليم العالي بولاية غرداية تطورا متسارعا فمن ملحقة بجامعة الجزائر بغرداية مع صدور القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 رجب 1425 الموافق لـ 24/08/2004 إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 302/05 المؤرخ في 16 أوت 2005 ليتوج ذلك بارتقاء المركز إلى مصاف الجامعات الوطنية وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 248/12 المؤرخ في 14 رجب 1433 الموافق لـ 04 يونيو 2012 ، ونلخص ذلك في المراحل التالية:

1- ملحقة غرداية: افتتحت ابتداء من السنة الجامعية 2004-2005 بجامعة الجزائر، ملحقة غرداية في الفروع التالية:- الجذع المشترك لعلم الاجتماع والديموغرافيا.

- ليسانس تاريخ.

2-المركز الجامعي لغرداية: أنشأ المركز الجامعي بغرداية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 302/05 المؤرخ في 11 رجب 1426 الموافق لـ 16 أوت 2005 ، يتضمن معهدين:

- معهد العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية .
- معهد العلوم التجارية .
- و الفروع المفتوحة هي:
- التاريخ
- علم الاجتماع.
- الأدب العربي .
- الحقوق .
- علم النفس .
- العلوم التجارية.
- مع انضمام ملحقة المعهد الوطني للتجارة بتمليلي إلى المركز بيداغوجيا .

- تم تعديل مرسوم إنشاء المركز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 18/10 المؤرخ في 26 محرم 1431 الموافق لـ 12-01-2010 بإضافة معهدين، حيث أصبح المركز يتكون من:
- معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- معهد الآداب واللغات .
- معهد علوم الطبيعة والحياة .

3. جامعة غرداية: ثم ارتقى المركز الجامعي بغرداية إلى جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 248/12 المؤرخ في 14 رجب عام 1433 الموافق لـ 4 يونيو سنة 2012 ، يتضمن إنشاء جامعة غرداية، تضم ست كليات وهي كالتالي: كلية العلوم والتكنولوجيا

- ❖ كلية العلوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض.
- ❖ كلية الآداب واللغات .
- ❖ كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- ❖ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- ❖ كلية الحقوق والعلوم السياسية
- ❖ معلومات متعلقة بعدد الموظفين :
- ❖ تعداد الموظفين: 501 موظف منهم المتعاقدين: 171 .
- ❖ تعداد الطلبة: بلغ عدد الطلبة للموسم الجامعي (2023-2024): 11268 طالب منهم 416 طالب في طور ما بعد التدرج.

الجدول رقم (4.3): تعداد الأساتذة للموسم الجامعي (2023-2024)

العدد	الأساتذة
123	أستاذ
177	أستاذ محاضر أ
121	أستاذ محاضر ب
81	أستاذ مساعد أ
95	أستاذ مساعد ب
300	ألساتذة في مصاف الأستاذية

المصدر: من اعداد الطلبة بناء على المعلومات المقدمة من طرف نيابة مديرية الجامعة المكلف بالتنمية والإستشراف والتوجيه

❖ مخابر البحث المعتمدة: الجدول التالي يبين اهم المخابر بالكليات
الجدول (3،5) : مخابر البحث المعتمدة بالكليات

اسم الكلية	اسم المخبر
علوم الطبيعة والحياة	الشمين والمحافظة على الأنظمة البيئية الجافة
العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	السياحة ، الإقليم والمؤسسات
	*التنمية الإدارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية
	التطبيقات الكمية والنوعية للارتقاء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للمؤسسات الجزائرية
العلوم والتكنولوجيا	مخبر الدراسات التطبيقية في العلوم المالية والمحاسبة
	الرياضيات والعلوم التطبيقية
	مواد، تكنولوجيا أنظمة الطاقة
العلوم الإنسانية والاجتماعية	الجنوب الجزائري للبحث في التاريخ والحضارة الإسلامية
الحقوق والعلوم السياسية	مخبر القانون و المجتمع في الفضاء الرقمي
الآداب واللغات الأجنبية	التراث الثقافي واللغوي والأدبي بالجنوب الجزائري
	تحليل الخطاب والدراسات المعجمية والأدبية المقارنة

المصدر: من اعداد الطلبة بناء على المعلومات المقدمة من طرف نيابة مديرية الجامعة المكلف بالتنمية والإستشراف والتوجيه

الكليات والأقسام: تحتوي جامعة غارداية على 6 كليات منها كلية العلوم والتكنولوجيا وكلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وكلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وكلية الآداب واللغات.

الجدول (6,3) : الكليات الموجودة بالجامعة

الكليات	الأقسام
العلوم والتكنولوجيا	الآلية والكهروميكانيك
	هندسة الطرائق
	الري والهندسة المدنية
	الرياضيات والإعلام الآلي
علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض	البيولوجيا
	العلوم الفلاحية
العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	العلوم المالية
	العلوم الاقتصادية
	علوم التسيير
	العلوم التجارية
الحقوق والعلوم السياسية	الحقوق
	العلوم السياسية
العلوم الاجتماعية والإنسانية	علم الاجتماع والديموغرافيا
	علوم الإعلام والاتصال
	علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا
	العلوم الإسلامية
	التاريخ
الآداب واللغات	اللغة العربية
	اللغة الفرنسية
	اللغة الإنجليزية

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على المعلومات المقدمة من طرف نيابة مديرية الجامعة المكلف بالتنمية والإستشراف والتوجيه

المطلب الثاني : عينة الدراسة

في هذا المطلب سنتطرق الى مجتمع وعينة الدراسة الذي شمل الموظفين الإداريين بجامعة غارداية بالكليات الستة ، بما فيها الأساتذة الإداريين والاداريين بمختلف المصالح من أعوان اداريين ومتصرفين وتقنيين ساميين والذي بلغ عددهم 530 موظف إداري وكان حجم العينة 177 إداري بناء على تطبيق معادلة ستيفن ثامبسون لحساب العينة لأننا قمنا بتوزيع عدد محدد من الاستبيانات وتوزيعها وتجميع الاستبيانات، أي العينة كان عددها 177 استبيان ، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (7.3): يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

البيان	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات غير المسترجعة	عدد الاستبيانات الملغاة	عدد الاستبيانات الصالحة للدراسة
عدد الاستبيانات	180	180	00	03	177

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على توزيع الاستبيان

المطلب الثالث: خصائص عينة الدراسة

في هذا المطلب نتعرض لعرض توزيع أفراد العينة حسب المعلومات الشخصية (الجنس ، العمر ،الخبرة ، المؤهل العلمي والمستوى الوظيفي)

أولاً- عرض توزيع أفراد العينة حسب الجنس والعمر:

1.1 عرض توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

الجدول رقم (8.3): يوضح خصائص العينة حسب الجنس

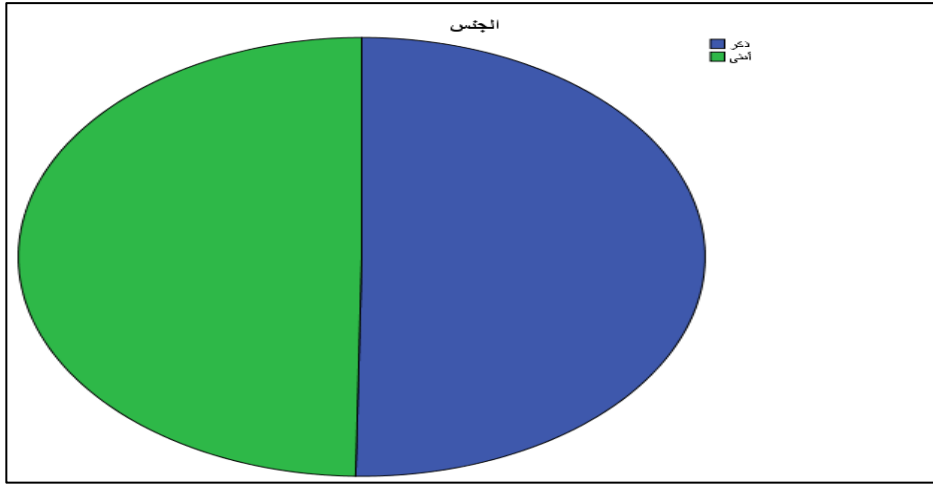
الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الذكر	89	50,3%
الانثى	88	49,7%
المجموع	177	100%

المصدر: مخرجات برنامج ال SPSS.24

توزيع الجنس في العينة يظهر تقريبًا توازنًا بين الذكور والإناث. يوجد 89 فردًا من الذكور، وهم يمثلون نسبة 50.3% من إجمالي عدد الأفراد في العينة. بينما يوجد 88 فردًا من الإناث، وهم يمثلون نسبة 49.7%. يُظهر هذا التوزيع أن هناك تنوعًا في الجنسين داخل الجامعة، وهو ما يمكن أن يكون مهمًا عند تحليل النتائج الإحصائية لضمان تمثيل جميع الفئات بشكل مناسب. أظهر النسب المتقاربة بين الذكور والإناث في العينة توازنًا تقريبًا بين الجنسين. يعكس هذا التوازن توزيعًا متوازنًا للجنسين في العينة، ما هو موضح في الشكل (1.3):

الشكل رقم (1.3): يوضح دائرة نسبية توضح نسبة تكرارات الجنس في جامعة غارداية

ذكور 50.3% / إناث 49.7%



المصدر: مخرجات برنامج الـ SPSS 24.

2.1 عرض توزيع أفراد العينة حسب العمر :

الجدول رقم (9.3): خصائص العينة حسب العمر

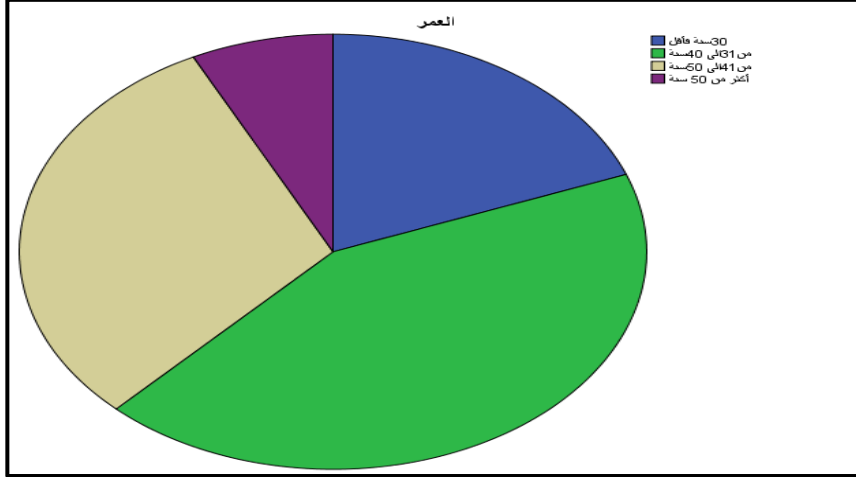
العمر	التكرار	النسبة المئوية.
30 سنة فأقل	34	19,2%
من 31 إلى 40 سنة	76	42,9%
من 41 إلى 50 سنة	54	30,5%
أكثر من 50 سنة	13	7,3%
المجموع	177	100,0%

المصدر: مخرجات برنامج الـ SPSS.24

النسبة للمتغير الشخصي العمر، كانت الفئة العمرية بين 31-40 سنة هي الأكبر بنسبة قدرت بـ 42% ثم تليها الفئة العمرية (41-50 سنة) بنسبة قدرت بـ 30.5% ثم تليها الفئة العمرية الأقل من 30 سنة بنسبة

قدرت بـ 19.2 % ثم تليها الفئة العمرية الأكثر من 50 سنة بنسبة قدرت بـ 7% ويمكن القول أن عينة الدراسة متنوعة من حيث الاعمار وفتية ، كما هو موضح في الشكل (2.3):

الشكل رقم (2.3): دائرة نسبية توضح نسبة تكرارات العمر في جامعة غرداية



المصدر: مخرجات برنامج الـ spss 24.

ثانيا : عرض توزيع أفراد العينة حسب الخبرة والمؤهل العلمي :

1.1 عرض توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

الجدول رقم (10.3): يوضح خصائص العينة حسب الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	العمر
9,0%	16	أقل من 5 سنوات
36,2%	64	من 5 إلى 10 سنوات
43,5%	77	من 11 إلى 15 سنة
11,3%	20	أكثر من 15 سنة
100%	177	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج الـ SPSS.22

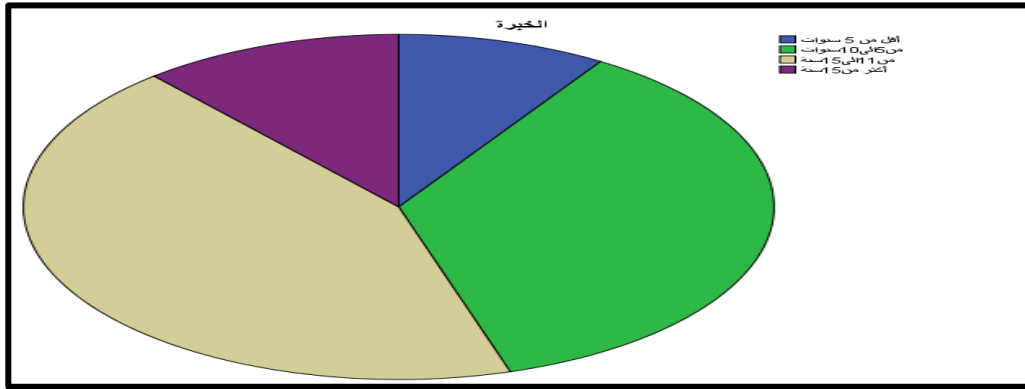
توزيع فترات الخبرة في العينة يظهر تمثيلاً لمجموعة متنوعة من الخبرات لدى العاملين في جامعة غرداية. إليك

تفسير للتوزيع:

- أقل من 5 سنوات: 16 فرداً نسبة (9.0%)
- من 5 إلى 10 سنوات: 64 فرداً نسبة (36.2%)
- من 11 إلى 15 سنة: 77 فرداً نسبة (43.5%)
- أكثر من 15 سنة: 20 فرداً نسبة (11.3%)

يُظهر هذا التوزيع أن هناك تنوعاً في فترات الخبرة بين العاملين، حيث يتنوعون بين ذوي الخبرة القليلة والمتوسطة والطويلة. يمكن أن تكون هذه الفترات المختلفة للخبرة لها تأثير على استجابة الأفراد لتكنولوجيا المعلومات والتطور الإداري، وهو جانب مهم يتعين مراعاته عند تحليل النتائج واستخلاص الاستنتاجات كما هو موضح في الشكل (3.3):

الشكل رقم (3.3): يوضح دائرة نسبية توضح نسبة تكرارات الخبرة في جامعة غارداية



المصدر: مخرجات برنامج الـ spss 24.

2.1 عرض توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي :

الجدول رقم (11.3) : يوضح خصائص العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	البيان
22,6%	40	ليسانس
48,0%	85	ماستر/ماجستير/دكتوراه
26,0%	46	تقني سامي
3,4%	6	شهادات اخرى
100,0%	177	المجموع

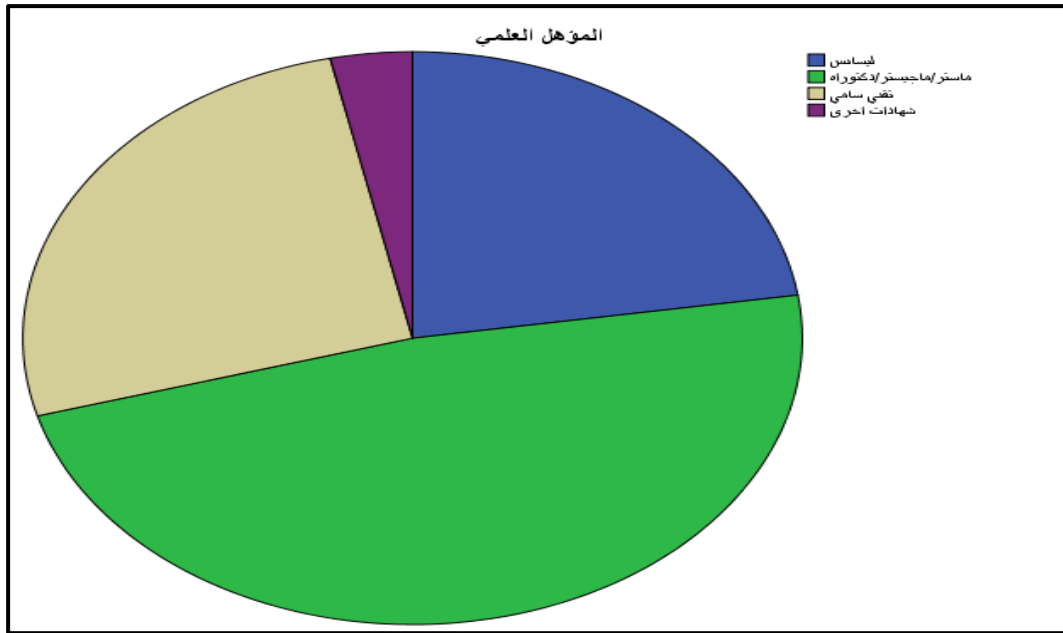
المصدر: مخرجات برنامج الـ SPSS.24

التوزيع العام للمؤهلات التعليمية في العينة كالتالي:

- ليسانس: 40 فرداً، يشكلون نسبة 22.6%.
- ماستر/ماجستير/دكتوراه: 85 فرداً، يشكلون نسبة 48.0%.
- تقني سامي: 46 فرداً، يشكلون نسبة 26.0%.
- شهادات أخرى: 6 أفراد، يشكلون نسبة 3.4%.

يُظهر توزيع المؤهلات التعليمية في العينة تنوعًا وتمثيلاً جيدًا لمختلف المستويات الدراسية. يمكن تفسير هذا التنوع بأن الدراسة تستهدف فئات متنوعة من الموظفين الإداريين في جامعة غرداية، حيث يشمل العينة أفرادًا لديهم ليسانس، ماستر/ماجستير/دكتوراه، تقنيين ساميين، وأيضًا أفرادًا حاصلين على شهادات أخرى. يمكن أن تؤثر مستويات التعليم على فهم وتفاعل الأفراد مع تكنولوجيا المعلومات والتطور الإداري. على سبيل المثال، قد يكون للأفراد ذوي المؤهلات العليا (ماستر/ماجستير/دكتوراه) رؤى مختلفة وتحديات مختلفة عن الذين لديهم مؤهلات ليسانس أو تقني سامي. هذا التنوع في المؤهلات يعزز التنوع في الآراء والتفاعلات، مما يساهم في إثراء التحليل النهائي للنتائج.

الشكل رقم (4.3): يوضح دائرة نسبية توضح نسبة تكرارات المؤهل العلمي في جامعة غرداية



المصدر: مخرجات برنامج الـ SPSS 24.

ثالثا: عرض توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي

الجدول رقم (12.3): يوضح خصائص العينة حسب المستوى الوظيفي

البيان	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ اداري	48	27,1%
متصرف	72	40,7%
عون اداري	25	14,1%
سامي تقني	32	18,1%
المجموع	177	100,0%

المصدر: مخرجات برنامج الـ SPSS.24

توزيع المستويات الوظيفية في العينة يظهر تمثيلاً لفئات وظيفية مختلفة. إليك تفسير لتوزيع المستويات الوظيفية:

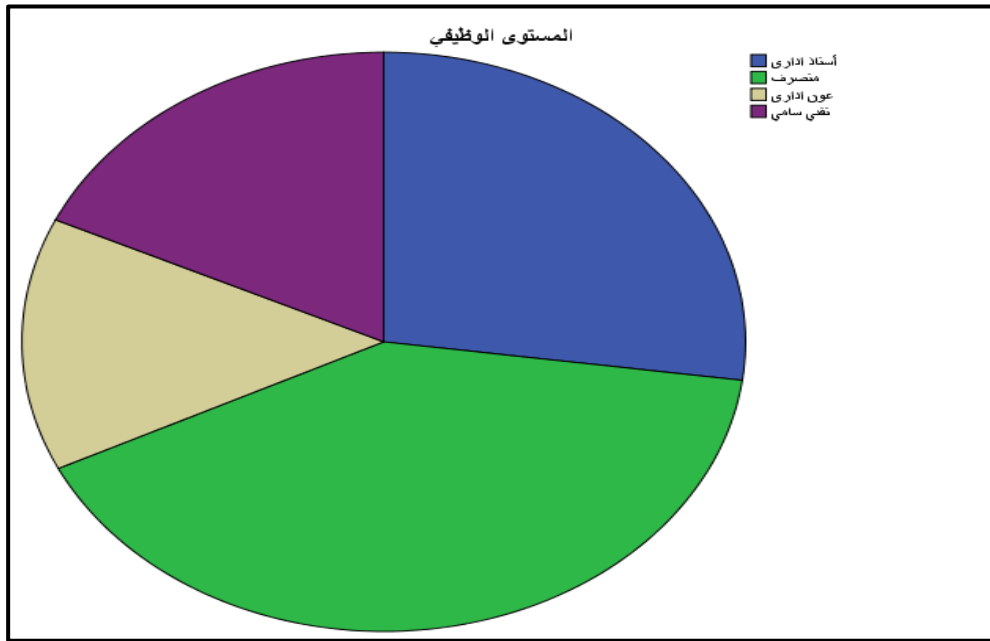
أستاذ إداري: 48 فردًا نسبة 27.1%

متصرف: 72 فردًا نسبة 40.7%

عون إداري: 25 فردًا (نسبة 14.1%)

تقني سامي: 32 فردًا نسبة 18.1%

يظهر هذا التوزيع تنوعاً في المستويات الوظيفية لدى العاملين في جامعة غرداية، حيث يشملون مختلف المستويات الإدارية والتقنية. يمكن أن تلعب هذا التنوع في المناصب دوراً في تأثير تكنولوجيا المعلومات على التطوير الإداري ويمكن أن تؤثر في استجابة الأفراد لهذه التقنيات وتبنيهم لها في سياق أدائهم الوظيفي. الشكل (3.5). دائرة نسبية توضح نسبة تكرارات المستوى الوظيفي في جامعة غرداية.



المصدر: مخرجات برنامج الـ spss 24.

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في هذا الفصل الى التعريف بجامعة غارداية وهيكلها التنظيمي وكلياتها واقسامها التي تمثل مجتمع الدراسة التي تم دراسة عينة من الإداريين منها عن طريق استخدام أداة الدراسة الأساسية الا وهي الاستبيان، بتوضيح طريقة بنائه وتوزيعه، مع تقديم مجموعة الأدوات والأساليب الإحصائية التي تستخدم في الاختبارات الإحصائية مع التعرف على خصائص عينة الدراسة كاملة؛ اما الفصل الموالي والرابع سنخصصه لتحليل الفرضيات المقترحة ومناقشة نتائجها، للوصول الى استنتاجات منشأها تأكيد او نفي الفرضيات والإجابة النهائية عن الإشكالية الرئيسية حول متغيرات الدراسة.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعدما تطرقنا سابقا الى الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة، ومعرفة خصائص العينة حسب المتغيرات الشخصية التالية : (الجنس؛ العمر؛ الخبرة؛ المؤهل العلمي؛ المستوى الوظيفي)، أما الآن سنتعرف على اتجاهات أجوبة الأفراد من خلال اختبار الفرضيات المقترحة ومحاولة التأكيد أو النفي مع دراسة الفروق في إجابات الأفراد التي تعزى للمتغيرات الشخصية للدراسة، وبعده محاولة مناقشة النتائج التي تمالئها وتحليلها من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول: عرض وتحليل نتائج الفرضيات ؛

المبحث الثاني: حساب الفروقات وتحليل الاثر بين المتغيرات ؛

المبحث الثالث : مناقشة النتائج ؛

المبحث الأول: عرض وتحليل نتائج الفرضيات

في هذا المبحث سنتطرق إلى عرض واختبار الفرضيات المتعلقة بالدراسة

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى

أولاً: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

سنختبر في هذا المطلب الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على الآتي:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد مستوى مرتفع لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال من وجهة نظر الإداريين بجامعة غارداية؛

سنقوم باختبار الفرضية الفرعية الأولى من خلال الفرضيات الجزئية التالية:

- يوجد مستوى مرتفع لتوفير أجهزة الحاسوب بجامعة غارداية؛
- يوجد مستوى مرتفع لتوفير البرمجيات بجامعة غارداية؛
- يوجد مستوى مرتفع لتوفير شبكات الاتصالات بجامعة غارداية؛
- يوجد مستوى مرتفع لتوفير قواعد البيانات بجامعة غارداية؛
- يوجد مستوى مرتفع لتوفير صناع المعرفة بجامعة غارداية.

لاختبار الفرضية الفرعية الأولى نقوم باختبار الفرضية الجزئية التالية:

1.1. اختبار الفرضية الجزئية الأولى:

يوجد مستوى مرتفع لتوفير أجهزة الحاسوب بجامعة غارداية؛

نستعرض أهم نتائج التحليل الاحصائي لفقرات قياس مستوى توفير أجهزة الحاسوب، من خلال قيم

الانحراف المعياري وحساب المتوسط الحسابي، وعلى ضوء هذه النتائج تم تقييم مستوى توفير أجهزة الحاسوب؛

*الفرضية الجزئية الأولى: يوجد مستوى مرتفع لتوفير أجهزة الحاسوب بجامعة غارداية؛

▪ تحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى توفير أجهزة الحاسوب:

▪ وتشتمل على 5 عبارات سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج برنامج الـ SPSS 24 كالتالي:

الجدول رقم (1.4): يوضح استجابات الافراد حول مستوى توفير أجهزة لحواسيب

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق بشدة	1,19	4,23	01 توفر الاجهزة الموجودة بالجامعة المعالجة السريعة للبيانات
موافق	1,04	3,96	02 تتوفر الجامعة على مختصين في صيانة الاجهزة والحواسيب
موافق	1,03	3,93	03 تستغل الأجهزة والحواسيب المتوفرة بالجامعة بالشكل الأمثل
موافق	0,92	4,12	04 تساعد الأجهزة والحواسيب المتوفرة على أداء العمل بالجامعة
موافق	1,33	3,59	05 يتم تجديد الأجهزة والمعدات بالجامعة بصفة دورية
موافق	1,15	3,91	نتيجة بعد توفر الحواسيب

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS.24

من خلال الجدول رقم (1.4) يتضح أن المتوسط العام المرجح لبعد توفر أجهزة الحاسوب بلغ (3,91) بانحراف معياري قدره (1,15) مما يشير الى عدم وجود تباين في إجابات الافراد والتي كانت توجهها نحو مستوى توفر أجهزة الحاسوب مرتفع أي إجابات موافق، بمعنى وجود مستوى مرتفع لتوفير أجهزة الحاسوب بجامعة غرداية.

تقبل الفرضية الجزئية الأولى: يوجد مستوى مرتفع لتوفير أجهزة الحاسوب بجامعة غرداية؛

2.1 اختبار الفرضية الجزئية الثانية

يوجد مستوى مرتفع لتوفير البرمجيات بجامعة غرداية؛

نستعرض اهم نتائج التحليل الاحصائي لفقرات قياس مستوى توفير البرمجيات، من خلال قيم الانحراف المعياري وحساب المتوسط الحسابي، وعلى ضوء هذه النتائج تم تقييم مستوى توفير البرمجيات ؛ واختبار الفرضية الجزئية الثانية: يوجد مستوى مرتفع لتوفير البرمجيات بجامعة غرداية؛

■ تحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى توفر البرمجيات:

وتشتمل على 5 عبارات سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج برنامج الـ SPSS 24 كالتالي:

الجدول (2.4) استجابات الافراد حول مستوى توفير البرمجيات بجامعة غارداية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق	1,04	3,93	01 تتناسب البرمجيات المستخدمة وطبيعة العمل في الجامعة
موافق	1,11	3,90	02 تقوم الجامعة بتطوير البرمجيات باستمرار لمواكبة ما هو جديد
موافق	1,16	3,79	03 توفر الجامعة أنظمة حماية آلية متطورة لحماية البيانات
موافق	1,14	3,94	04 تتميز البرمجيات المستخدمة بالمرونة إذ يسهل إجراء تعديلات عليها
موافق	1,00	4,11	05 البرمجيات المستخدمة في الجامعة تسرع من أداء العمليات وتقدم الخدمة على أحسن شكل
موافق	0.91	3.93	نتيجة بعد توفر البرمجيات

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS.24

من خلال الجدول رقم (2.4) يتضح ان المتوسط العام المرجح لبعد توفر البرمجيات بلغ (3.93) بانحراف معياري قدره (0.91) مما يشير إلى عدم وجود تباين في إجابات الأفراد والتي كان توجهها حول مستوى توفر البرمجيات مرتفع أي إجابات موافق، بمعنى وجود مستوى مرتفع لتوفر البرمجيات بجامعة غارداية .

تقبل الفرضية الجزئية الثانية : يوجد مستوى مرتفع لتوفير شبكات الاتصال بجامعة غارداية؛

3.1 اختبار الفرضية الجزئية الثالثة

يوجد مستوى مرتفع لتوفير شبكات الاتصال بجامعة غارداية.

نستعرض أهم نتائج التحليل الاحصائي لفقرات قياس مستوى توفر شبكات الاتصال، من خلال قيم الانحراف المعياري وحساب المتوسط الحسابي، وعلى ضوء هذه النتائج تم تقييم مستوى توفر شبكات الاتصال واختبار الفرضية الجزئية الثالثة: يوجد مستوى مرتفع لتوفر شبكات الاتصال بجامعة غارداية

▪ تحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى توفرشبكات الاتصال :

وتشتمل على 5 عبارات سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج برنامج ال SPS24 كالاتي:

الجدول رقم (3.4): يوضح استجابات الافراد حول مستوى توفرشبكات الاتصال بجامعة غرداية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق	1,16	3,89	يوجد تواصل بين الادارات والأقسام من خلال شبكة الأنترنت (الشبكة الداخلية)
موافق بشدة	,83	4,33	تمتلك الجامعة موقعا الكترونيا على شبكة الانترنت
موافق	,95	4,14	تتواصل الجامعة مع موظفيها من خلال الوسائط الالكترونية الحديثة (البريد الالكتروني، الفاسبوك ، الموقع الالكتروني ، بروقراس)
موافق	1,25	3,90	تساهم الجامعة في اعداد دورات تدريبية عن بعد لموظفيها
موافق	1,34	3,70	تطلع الادارة العليا على انشغالات واحتياجات موظفيها والتي ترددها عن طريق الوسائط الالكترونية
موافق	0.88	4.00	نتيجة بعد توفرشبكات الاتصال

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات ال SPSS.24

من خلال الجدول رقم (3.4) يتضح أن المتوسط العام المرجح لبعد توفرشبكات الاتصال بجامعة غرداية بلغ (4.00) بانحراف معياري قدره (0.88) مما يشير الى عدم وجود تباين في إجابات الافراد والتي كان توجهها حول مستوى توفرشبكات الاتصال مرتفع أي إجابات موافق، بمعنى وجود مستوى مرتفع لتوفير الاتصال بجامعة غرداية .

تقبل الفرضية الجزئية الثالثة : يوجد مستوى مرتفع لتوفرشبكات الاتصال بجامعة غرداية؛

4.1 اختبار الفرضية الجزئية الرابعة: يوجد مستوى مرتفع لتوفرشبكات الاتصال بجامعة غرداية؛

نستعرض اهم نتائج التحليل الاحصائي لفقرات قياس مستوى توفرشبكات الاتصال، من خلال قيم الانحراف المعياري وحساب المتوسط الحسابي، وعلى ضوء هذه النتائج تم تقييم مستوى توفرشبكات الاتصال لدى الاداريين بجامعة غرداية؛ واختبار الفرضية الجزئية الرابعة : يوجد مستوى مرتفع لتوفرشبكات الاتصال لدى الاداريين بجامعة غرداية ؛

■ تحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى توفر قواعد البيانات:

وتشتمل على 5 عبارات سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج برنامج الـ SPSS كالآتي:

الجدول (4.4) استجابات الافراد حول مستوى توفر قواعد البيانات لدى الإداريين بجامعة غارداية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق	1.05	4.11	01 تسهل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بالجامعة من عملية الوصول إلى قواعد البيانات المطلوبة عند الحاجة
موافق	1.07	4.05	02 تتصف قاعدة بيانات بالجامعة بقدرتها العالية على تخزين البيانات واسترجاعها
موافق	0.93	4.15	03 تتيح بالجامعة قواعد البيانات متعلقة بالموظفين والمكتبة
موافق	0.96	4.15	04 تستخدم قواعد البيانات بالجامعة في توفير معلومات عن الموظفين والطلبة
موافق	0.85	4.17	05 يتم حفظ المعلومات عن أنشطة الجامعة في السنوات السابقة
موافق	0.83	4.14	نتيجة بعد توفر قواعد البيانات

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS.24

من خلال الجدول رقم (4.4) يتضح ان المتوسط العام المرجح لبعده توفر قواعد البيانات بجامعة غارداية بلغ (4.14) بانحراف معياري قدره (0.83) مما يشير الى عدم وجود تباين في إجابات الأفراد والتي كان توجهها حول مستوى توفر قواعد البيانات مرتفع أي إجابات موافق، بمعنى وجود مستوى مرتفع لتوفر قواعد البيانات بجامعة غارداية .

تقبل الفرضية الجزئية الرابعة : يوجد مستوى مرتفع لتوفر قواعد البيانات بجامعة غارداية

5.1 اختبار الفرضية الجزئية الخامسة

يوجد مستوى مرتفع لتوفر صناع المعرفة بجامعة غارداية؛

نستعرض اهم نتائج التحليل الاحصائي لفقرات قياس مستوى توفر صناع، من خلال قيم الانحراف المعياري وحساب المتوسط الحسابي، وعلى ضوء هذه النتائج تم تقييم مستوى توفر صناع المعرفة؛ واختبار الفرضية الجزئية الخامسة : يوجد مستوى مرتفع لتوفر صناع المعرفة بجامعة غارداية؛

▪ تحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى توفير صناع المعرفة:

تشتمل على 5 عبارات سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج برنامج الـ SPSS كالتالي:

الجدول (5.4) استجابات الافراد حول مستوى توفير صناع المعرفة بجامعة غرداية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق	1,07	3,87	توفر الجامعة لكوادرها البشرية دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات بشكل دوري
موافق	1,26	3,7966	تستقطب الجامعة أصحاب الاختصاص في مجال تكنولوجيا المعلومات (مبرمجين، مصممي نظم)
موافق	1,04	4,00	يملك موظفي الجامعة الكفاءة المطلوبة للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات
موافق	1,29	3,72	يعتمد توظيف الإداريين بالجامعة على مدى المهارة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال
موافق	1,24	4,05	يتم تحفيز الجامعة للإداريين المتميزين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال
موافق	1.01	3.96	نتيجة بعد توفر صناع المعرفة

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS 24.

من خلال الجدول (5.4) يتضح أن المتوسط العام المرجح لبعث توفر صناع المعرفة بجامعة غرداية بلغ (3.96) بانحراف معياري قدره (1.01) مما يشير الى عدم وجود تباين في إجابات الأفراد والتي كان توجهها حول مستوى توفر صناع المعرفة مرتفع أي إجابات موافق، بمعنى وجود مستوى مرتفع لتوفير صناع المعرفة بجامعة غارداية

تقبل الفرضية الجزئية الخامسة : يوجد مستوى مرتفع لتوفير صناع المعرفة بجامعة غارداية؛

6.1 اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد مستوى مرتفع لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غارداية من وجهة نظر العاملين به؛

نستعرض اهم نتائج التحليل الحصائي لقياس مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غارداية ، من خلال قيم الانحراف المعياري وحساب المتوسط الحسابي لأبعاد الأربعة (أجهزة الحاسوب؛ البرمجيات؛ شبكات الاتصال وصناع المعرفة)، وعلى ضوء هذه النتائج يتم تقييم مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال .

▪ تحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

وتشتمل على 5 أبعاد سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج برنامج الـ SPSS 24 كالآتي:

الجدول رقم (6.4): استجابات الأفراد حول مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة

غارداية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال
موافق	,900	3,96	01 بعد الحواسيب
موافق	0.91	3.93	02 بعد البرمجيات
موافق	,780	4,13	03 بعد قواعد البيانات
موافق	,880	4,00	04 بعد الاتصال
موافق	,960	3,88	05 بعد صناع المعرفة
موافق	,790	3,98	نتيجة مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS.24

من خلال الجدول رقم(6.4) يتضح أن المتوسط العام المرجح لمستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بلغ (3,98)، بانحراف معياري قدره(0,79) مما يشير الى عدم وجود تباين في إجابات الأفراد والتي كان توجهها حول مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال مرتفع أي إجابات الأفراد كانت بموافق، من خلال ارتفاع مستوى توفير قواعد البيانات و ارتفاع مستوى توفير الاتصال، حيث كانت المتوسط العام المرجح لهما على التوالي(4,13, 4,00)، في حين أن الإجابات حول بعدي توفير الحواسيب وبعدي البرمجيات وبعدي توفير صناع المعرفة كانت بمستوى متوسط بمتوسط عام مرجح يساوي على التوالي (3,96,3,93,3,88)، وهنا نرى أن وجود

مستوى مرتفع لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غرداية من وجهة نظر العاملين به، راجع لبعدي قواعد البيانات والاتصال ،

وعليه نقبل الفرضية الفرعية الأولى: يوجد مستوى مرتفع مرتفع لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غرداية من وجهة نظر العاملين به.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد مستوى مرتفع لتوفر التطوير الإداري بجامعة غرداية من وجهة نظر العاملين بها. وسندرسها من خلال الفرضيات الجزئية التالية:

- يوجد مستوى مرتفع لتوفر الثقافة الرقمية لدى الإداريين بجامعة غرداية؛
- يوجد مستوى مرتفع لتوفر المتطلبات التنظيمية بجامعة غرداية؛
- يوجد مستوى مرتفع لتوفر المهارة الفنية لدى الإداريين بجامعة غرداية؛
- يوجد مستوى مرتفع لتوفر التعلم التنظيمي بجامعة غرداية.

أولاً: اختبار الفرضية الجزئية الأولى: يوجد مستوى مرتفع لتوفر الثقافة الرقمية لدى الإداريين بجامعة غرداية.

▪ تحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى توفير الثقافة الرقمية :

وتشتمل على 5 عبارات سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج برنامج ال SPSS24 كآلاتي:

الجدول (7.4) استجابات الأفراد حول مستوى الثقافة الرقمية لدى الإداريين بجامعة غرداية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات بعد توفر الثقافة الرقمية
موافق	1,18	4,01	01 تحرص الجامعة على إقامة ندوات توعية عن أهمية استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة في الإدارة
موافق	0,91	4,00	02 ساهمت التكنولوجيا الحديثة بالجامعة في معرفتي بمعنى المنصات والبوابات الرقمية
موافق	1,03	3,81	03 ساهمت التكنولوجيا الحديثة بالجامعة في تثقيفي بمعنى الأرشفة الإلكترونية
موافق	1,12	3,93	04 ساهمت التكنولوجيا الحديثة بالجامعة في زيادة الثقة لدي في التعاملات الإلكترونية
موافق	1,04	4,06	05 ساهمت التكنولوجيا الحديثة بالجامعة في معرفتي بفوائد العمل الإلكتروني التكنولوجية
موافق	1.05	3.96	نتيجة بعد توفر الثقافة الرقمية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات ال SPSS.24

من خلال الجدول رقم (7.4) يتضح أن المتوسط العام المرجح لبعده توفر الثقافة الرقمية لدى الإداريين بجامعة غرداية بلغ (3.96) بانحراف معياري قدره (1.05) مما يشير إلى عدم وجود تباين في إجابات الأفراد والتي كان توجهها حول مستوى توفر الثقافة الرقمية مرتفع أي إجابات موافق، بمعنى وجود مستوى مرتفع لتوفر الثقافة الرقمية بجامعة غرداية .

تقبل الفرضية الجزئية الأولى : يوجد مستوى مرتفع لتوفر الثقافة الرقمية لدى الإداريين بجامعة غرداية؛

ثانياً: اختبار الفرضية الجزئية الثانية

يوجد مستوى مرتفع لتوفر المتطلبات التنظيمية بجامعة غرداية؛

نستعرض أهم نتائج التحليل الإحصائي لفقرات قياس مستوى توفر المتطلبات التنظيمية، من خلال قيم الانحراف المعياري وحساب المتوسط الحسابي، وعلى ضوء هذه النتائج تم تقييم مستوى توفر المتطلبات التنظيمية؛ واختبار الفرضية الجزئية الثانية : يوجد مستوى مرتفع لتوفر المتطلبات التنظيمية بجامعة غرداية؛

■ تحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى توفير المتطلبات التنظيمية :

وتشتمل على 5 عبارات سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج برنامج الـ SPSS 24 كالآتي:

الجدول (8.4) استجابات الأفراد حول مستوى توفر المتطلبات التنظيمية بجامعة غرداية

عبارات بعد توفر المتطلبات التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
01 تعمل الجامعة على تحديث الهياكل التنظيمية بما يتلاءم مع التطبيقات التكنولوجية	4,05	0,96	موافق
02 تعمل الجامعة على تبسيط إجراءات العمل بما يتلاءم مع المتطلبات التكنولوجية	4,05	1,05	موافق
03 تعمل الجامعة على تحقيق التنسيق والتعاون بينها وبين الإدارات بما يتلاءم مع التطبيقات التكنولوجية	3,96	1,13	موافق
04 تدعم الإدارة العليا بالجامعة جميع المبادرات لتحسين استخدام التكنولوجيا في الإدارة	3,98	1,05	موافق
05 تعمل الجامعة على تشجيع العاملين على تطوير مهاراتهم وتبادل المعرفة لزيادة فاعلية الأداء	3,90	1,17	موافق
نتيجة بعد توفر المتطلبات التنظيمية	3.98	1.07	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS.22

من خلال الجدول (8.4) يتضح ان المتوسط العام المرجح لبعد توفر المتطلبات التنظيمية بجامعة غرداية بلغ (3.98) بانحراف معياري قدره (1.07) مما يشير إلى عدم وجود تباين في إجابات الأفراد والتي كان توجهها حول مستوى توفر صناع المعرفة مرتفع أي إجابات موافق، بمعنى وجود مستوى مرتفع توفر المتطلبات التنظيمية بجامعة غرداية .

تقبل الفرضية الجزئية الثانية: يوجد مستوى مرتفع لتوفر المتطلبات التنظيمية بجامعة غرداية؛

ثالثا: اختبار الفرضية الجزئية الثالثة

يوجد مستوى مرتفع لتوفر المهارة الفنية لدى الإداريين بجامعة غرداية

نستعرض اهم نتائج التحليل الاحصائي لفقرات قياس مستوى توفر المهارة الفنية لدى الإداريين ، من خلال قيم الانحراف المعياري وحساب المتوسط الحسابي، وعلى ضوء هذه النتائج تم تقييم مستوى توفر المهارة الفنية. واختبار الفرضية الجزئية الثالثة : يوجد مستوى مرتفع لتوفر المهارة الفنية بجامعة غرداية.

▪ تحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى توفير المهارة الفنية :

وتشتمل على 5 عبارات سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج برنامج ال SPSS كالتالي:

الجدول رقم (4 :9): يوضح استجابات الأفراد حول مستوى توفر المهارة الفنية بجامعة غرداية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات بعد توفر المهارة الفنية
موافق	1,24	3,85	01 تساهم الجامعة في رفع مهارتي في مجال استخدام التكنولوجيا
موافق	1,19	3,84	02 تساهم الجامعة في رفع مهارتي في مجال استخدام برامج الحاسوب
موافق	1,36	3,62	03 توفر الجامعة فرصة المشاركة في الندوات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات
موافق	1,38	3,67	04 تتوفر بالجامعة إدارة مستقلة تشرف على التدريب على تكنولوجيا المعلومات
موافق	1,23	3,85	05 تصمم الجامعة برامج تدريبية في مجال التكنولوجيا وفقا لحاجات العاملين والأساتذة
موافق	1.28	3.76	نتيجة بعد توفر المهارة الفنية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات ال SPSS.24

من خلال الجدول رقم (9.4) يتضح أن المتوسط العام المرجح لبعده توفر المهارة الفنية بجامعة غرداية بلغ (3.76) بانحراف معياري قدره (1.28) مما يشير إلى عدم وجود تباين في إجابات الأفراد والتي كان توجهها حول مستوى توفر المهارة الفنية مرتفع أي إجابات موافق، بمعنى وجود مستوى مرتفع لتوفر المهارة الفنية بجامعة غرداية . وعليه نقبل الفرضية الجزئية الثالثة: يوجد مستوى مرتفع لتوفر المهارة الفنية بجامعة غرداية من وجهة

نظر العاملين بها.

ثالثا: اختبار الفرضية الجزئية الرابعة: يوجد مستوى مرتفع لتوفر التعلم التنظيمي لدى الإداريين بجامعة غرداية؛ نستعرض أهم نتائج التحليل الإحصائي لفقرات قياس مستوى توفر التعلم التنظيمي لدى الإداريين ، من خلال قيم الانحراف المعياري وحساب المتوسط الحسابي، وعلى ضوء هذه النتائج تم تقييم مستوى توفر التعلم التنظيمي؛

واختبار الفرضية الجزئية الرابعة : يوجد مستوى مرتفع لتوفر التعلم التنظيمي بجامعة غرداية؛

▪ تحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى توفير التعلم التنظيمي:

وتشتمل على 5 عبارات سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج برنامج ال SPSS كالتالي:

الجدول رقم (10.4): يوضح استجابات الأفراد حول مستوى توفر التعلم التنظيمي بجامعة غرداية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات بعد توفر التعلم التنظيمي
موافق	1,19	3,88	01 تسعى الجامعة على التعاون مع جامعات أخرى في مجال التكنولوجيا
موافق	1,24	3,87	02 تسعى الجامعة على تقديم خدمة رقمية أحسن من الجامعات الأخرى
موافق	1,18	3,88	03 تسعى الجامعة إلى قياس الفجوة بين الاداء الحالي والاداء المتوقع في مجال التكنولوجيا
موافق	1,06	4,05	04 تسعى الجامعة إلى رقمنة جميع عملياتها الادارية للتكيف مع التغيرات الخارجية
موافق	1,16	3,90	05 تسعى الجامعة إلى تحفيز العاملين والاساتذة على اقامة الندوات الدراسية عن بعد
موافق	1.16	3.91	نتيجة بعد توفر التعلم التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات ال SPSS.22

من خلال الجدول رقم (10.4) يتضح أن المتوسط العام المرجح لبعده توفر المهارة الفنية بجامعة غرداية بلغ (3.91) بانحراف معياري قدره (1.16) مما يشير إلى عدم وجود تباين في إجابات الأفراد والتي كان توجهها حول

مستوى توفر التعلم التنظيمي مرتفع أي إجابات موافق، بمعنى وجود مستوى مرتفع لتوفر التعلم التنظيمي بجامعة غرداية .

وعليه نقبل الفرضية الجزئية الأولى: يوجد مستوى مرتفع لتوفر التعلم التنظيمي بجامعة غرداية من وجهة نظر العاملين بها.

خامسا: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

يوجد مستوى مرتفع لتوفر التطوير الإداري بجامعة غرداية من وجهة نظر الإداريين

نستعرض أهم نتائج التحليل الحصائي لقياس مستوى توفر التطوير الإداري بجامعة غرداية، من خلال قيم الانحراف المعياري وحساب المتوسط الحسابي للأبعاد الأربعة (الثقافة الرقمية، المتطلبات التنظيمية، المهارة الفنية، التعلم التنظيمي)، و على ضوء هذه النتائج يتم تقييم مستوى توفر التطوير الإداري بجامعة غرداية.

▪ تحليل تقديرات الأفراد المتعلقة بمستوى توفر التطوير الإداري بجامعة غرداية :

وتشتمل على 4 أبعاد سوف ندرسها وفق لما جاء في نتائج برنامج ال SPSS كالتالي:

الجدول رقم (11.4): يوضح استجابات الأفراد حول مستوى توفر التطوير الإداري بجامعة غرداية

عبر التوفر التطوير الإداري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
01 بعد الثقافة الرقمية	3.96	1.05	موافق
02 بعد المتطلبات التنظيمية	3.98	1.07	موافق
03 بعد المهارة الفنية	3.76	1.28	موافق
04 بعد التعلم التنظيمي	3.91	1.16	موافق
نتيجة مستوى توفر التطوير الإداري	3,91	0,89	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات ال SPSS.24

من خلال الجدول رقم (10.4) يتضح أن المتوسط العام المرجح لمستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بلغ (3,91)، بانحراف معياري قدره (0,89) مما يشير إلى عدم وجود تباين في إجابات الأفراد والتي كان توجهها حول مستوى توفر التطوير الإداري مرتفع أي إجابات الأفراد كانت بموافق، من خلال ارتفاع مستوى توفر المتطلبات التنظيمية والثقافة الرقمية بمتوسط عام مرجح يساوي على التوالي (3,96,3,98) في حين ان الاجابات حول بعدي توفر التعلم التنظيمي والمهارة التنظيمية كانت بمستوى متوسط بمتوسط عام مرجح يساوي

على التوالي (3.76، 3.91)، وهنا نرى أن وجود مستوى مرتفع لتوفر التطوير الإداري بجامعة غرداية من وجهة نظر العاملين.

وعليه نقبل الفرضية الفرعية الثانية : يوجد مستوى مرتفع لتوفر التطوير الإداري بجامعة غرداية من وجهة نظر العاملين الإداريين به.

المبحث الثاني: حساب الفروقات وتحليل الاثر بين المتغيرات

في هذا المبحث نتطرق إلى دراسة الفروقات للمتغيرين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري بالنسبة للمتغيرات الشخصية بالإضافة إلى الأثرين المتغيرين.

المطلب الأول: عرض نتائج الفروق في مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالنسبة للبيانات الشخصية

ندرس الفروقات بالنسبة لمتغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالنسبة للمتغيرات الشخصية

الفرضية الفرعية الثالثة : لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات تعزى البيانات الشخصية .

نستخدم اختبار -ت- T Samples- Independent- test لمعرفة الفروق بين الإناث والذكور حول تكنولوجيا المعلومات.

نستعرض في الجدول الآتي نتائج اختبار (T) لتحقيق من مدى وجود فروق ذات دلالة عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى إلى المتغيرات الشخصية .

أولاً: حساب الفروقات حسب متغير الجنس والعمر

1.1 حساب الفروقات حسب متغير الجنس

الفرضية الجزئية لأولى: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير الجنس.

نستخدم اختبار T-test لمعرفة الفروق بين إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية من الإناث والذكور حول تكنولوجيا المعلومات كما هو موضح في الجدول (11.4).

الجدول رقم (11.4): اختبار (T-test) لتبيان الفروق تبعاً لمتغير الجنس

Sig	قيم t	متوسط الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	المتغير
0.37	2.21	0.11	1.06	4.32	ذكر	تكنولوجيا المعلومات والاتصال
		0.11	1.10	3.96	أنثى	

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من الجدول (11.4) من خلال تحليل اختبار (t) نلاحظ انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير الجنس، بمعنى عدم اختلاف الإجابات بين الذكور والإناث لأن قيم sig مساوية لـ (0.37) أي كانت أكبر من (0.05).

وعليه نقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير الجنس والفرضية الجزئية الأولى محققة .

2.1 حساب الفروقات حسب متغير العمر

الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير العمر

لحساب الفروق وفقاً لمتغير العمر نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (13.4): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في إجابات العاملين تبعاً لمتغير العمر

النتيجة	Sig	قيمة F	مجموع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
لا توجد فروق	0.43	0.99	1.14	7	7.979	بين المجموعات	العمر
			1.15	169	194.30	داخل المجموعات	
				176	202.28	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من الجدول (13.4) نلاحظ أنه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) في إجابات في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير العمر، حيث كانت قيم F بقيمة 0.99 وال sig مساوية ل 0.43 أي أصغر من 0.05 بمعنى دالة إحصائية؛ وعليه نقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير العمر.

ثانيا: حساب الفروقات حسب متغير المؤهل العلمي والخبرة

1.1 حساب الفروقات حسب متغير المؤهل العلمي

الفرضية الجزئية الثالثة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لحساب الفروق وفقا لمتغير المؤهل العلمي نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (14.4): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في إجابات العاملين تبعاً لمتغير

المؤهل العلمي

النتيجة	Sig	قيمة F	مجموع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
لا توجد فروق	0.77	0.57	0.35	7	2.51	بين المجموعات	المؤهل العلمي
			0.62	169	105.65	داخل المجموعات	
				176	108.16	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من الجدول (14.4) نلاحظ أنه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) في إجابات في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت قيم F بقيمة 0.57 وال sig مساوية ل 0.77 أي أكبر من 0.05 بمعنى غير دالة إحصائية.

وعليه نقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

2.1 حساب الفروقات حسب متغير الخبرة:

الفرضية الجزئية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تكنولوجيا المعلوم والاتصال تعزى لمتغير الخبرة لحساب الفروق وفقا لمتغير الخبرة نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (15.4): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في اجابات العاملين تبعا لمتغير الخبرة

النتيجة	Sig	قيمة F	مجموع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
لا توجد فروق	0.35	1.11	.726	7	5,0	بين المجموعات	المؤهل العلمي
			.653	169	110.28	داخل المجموعات	
				176	115.36	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من الجدول (15.4) نلاحظ أنه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) في إجابات في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير الخبرة ، حيث كانت قيم F بقيمة 1.11 وال sig مساوية ل 0.35 أي أكبر من 0.05 بمعنى غير دالة إحصائيا.

وعليه نقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى الخبرة

ثالثاً: حساب الفروقات حسب متغير المستوى الوظيفي.

الفرضية الجزئية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تكنولوجيا المعلوم والاتصال تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

لحساب الفروق وفقاً لمتغير العمر نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول (16.4): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في اجابات العاملين تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المتوسطات	قيمة F	Sig	النتيجة
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	5.90	7	0.84	0.76	0.61	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	185.59	169	1.09			
	المجموع	191.50	176				

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من الجدول (16.4) نلاحظ أنه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، حيث كانت قيم F بقيمة 0.76 والـ sig مساوية لـ 0.61 أي أكبر من 0.05 بمعنى غير دالة إحصائياً؛

وعليه نقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

المطلب الثاني : عرض نتائج الفروق في مستوى التطوير الإداري بالنسبة للبيانات الشخصية

في هذا المطلب نتطرق إلى فروقات في مستوى التطوير الإداري بالنسبة للبيانات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، المستوى الوظيفي) لاثبات الفرضية الفرعية الرابعة .

ندرس الفروقات بالنسبة لمتغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالنسبة للمتغيرات الشخصية

الفرضية الفرعية الرابعة : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات تعزى للبيانات الشخصية .

أولاً : فروقات في مستوى التطوير الإداري تعزى لمتغير للجنس والعمر

1.1 فروقات في مستوى التطوير الإداري تعزى لمتغير للجنس

الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول التطوير الإداري تعزى لمتغير المستوى الوظيفي

نستخدم اختبار Independent-Samples T-test لمعرفة الفروق بين إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية من الإناث والذكور حول التطوير الإداري كما هو موضح في الجدول (4.8).

الجدول رقم (17.4): اختبار (T-test) لتبيان الفروق للتطوير الإداري تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الخطأ المعياري	قيم t	sig
التطوير الإداري	ذكر	4.07	1.07	0.11	1.54	.001
	أنثى	3.83	1.01	0.10		

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24.

من الجدول (17.4) لتحليل الاختبار (t) نلاحظ انه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول التطوير الإداري تعزى لمتغير الجنس، بمعنى هناك اختلاف الإجابات بين الذكور والإناث لأن قيم sig مساوية لـ (0.001) أي كانت أصغر من (0.05).

وعليه نقول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول التطوير الإداري تعزى لمتغير الجنس.

2.1 فروقات في مستوى التطوير الإداري تعزى لمتغير لعمر

الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

لحساب الفروق وفقا لمتغير العمر نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (18.4): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في اجابات العاملين تبعا لمتغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المتوسطات	قيمة F	sig	النتيجة
العمر	بين المجموعات	16.25	8	2.03	1.83	.004	توجد فروق
	داخل المجموعات	186.03	168	1.10			
	المجموع	202.28	176				

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من الجدول (18.4) نلاحظ أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) في إجابات في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول التطوير الإداري تعزى لمتغير العمر، حيث كانت قيم F بقيمة 1.83 وال sig مساوية لـ 0.04 أي أصغر من 0.05 بمعنى دالة احصائيا.

وعليه نقول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات في إجابات العاملين الاداريين بجامعة غرداية حول التطوير الإداري تعزى لمتغير العمر

ثالثا : فروقات في مستوى التطوير الاداري تعزى لمتغير المستوى الوظيفي والخبرة

1.1 فروقات في مستوى التطوير الاداري تعزى لمتغير المستوى الوظيفي

الفرضية الجزئية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين الاداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير المستوى الوظيفي

لحساب الفروق وفقا لمتغير العمر نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (19.4): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في اجابات العاملين تبعاً لمتغير المؤهل

العلمي

النتيجة	sig	قيمة F	مجموع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
توجد فروق	.002	1.386	1.24	8	1.95	بين المجموعات	المؤهل العلمي
			1.632	168	106.21	داخل المجموعات	
				176	108.16	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من الجدول (19.4) نلاحظ أنه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) في إجابات في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول التطوير الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، حيث كانت قيم F بقيمة 1.38 وال sig مساوية ل 0.002 أي أصغر من 0.05 بمعنى دالة احصائية.

وعليه نقول انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول التطوير الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

رابعا: فروقات في مستوى التطوير الإداري تعزى لمتغير الخبرة

الفرضية الجزئية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى متغير الخبرة .

لحساب الفروق وفقا لمتغير العمر نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (20.4): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في اجابات العاملين لتطوير الاداري تبعا لمتغير الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المتوسطات	قيمة F	Sig	النتيجة
الخبرة	بين المجموعات	9.38	8	1.17	1.86	.00	توجد فروق
	داخل المجموعات	105.98	168	1.63			
	المجموع	115.36	176				

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من الجدول (20.4) نلاحظ أنه توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) في إجابات في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول التطوير الإداري تعزى لمتغير الخبرة ، حيث كانت قيم F بقيمة 1.86 وال sig مساوية ل 0.00 أي أصغر من 0.05 بمعنى دالة احصائيا.

وعليه نقول انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات في إجابات العاملين الاداريين بجامعة غرداية

حول التطوير الاداري تعزى الخبرة

ثالثا: فروقات في مستوى التطوير الاداري تعزى لمتغير المستوى الوظيفي

الفرضية الجزئية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين الاداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير المستوى الوظيفي .

لحساب الفروق وفقا لمتغير العمر نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (21.4): اختبار (ANOVA) لتوضيح فروق في إجابات العاملين تبعا لمتغير المستوى الوظيفي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المتوسطات	قيمة F	Sig	النتيجة
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	10.838	8	1.355	1.260	.002	توجد فروق
	داخل المجموعات	180.665	168	1.075			
	المجموع	191.503	176				

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من الجدول (21.4) نلاحظ أنه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($0.05=\alpha$) في إجابات في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير لمستوى الوظيفي ، حيث كانت قيم F بقيمة 1.26 وال sig مساوية ل 0.02 أي أصغر من 0.05 بمعنى دالة إحصائية.

وعليه نقول توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات في إجابات العاملين الإداريين بجامعة غرداية حول التطوير الإداري تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

المطلب الثالث : عرض نتائج أثر أبعاد تكنولوجيا المعلومات على التطوير الإداري

سيتم عرض أثر أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطوير الإداري من خلال من أجل التحقق من الفرضية أعلاه سوف نقوم باستخدام . معامل الانحدار الخطي من خلال اختبار الفرضية الخامسة لوجود أثر ذو دلالة إحصائية ابعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال على دعم المتغير التابع التطوير الإداري .

أولاً: أثر بعدي الحواسيب والبرمجيات في دعم التطوير الإداري بجامعة غاراية

1.1 أثر بعد الحواسيب في دعم التطوير الإداري بجامعة غاراية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الحواسيب في دعم التطوير الإداري بجامعة غاراية من وجهة الاريين لاختبار هذه الفرضية نستعمل الانحدار الخطي المتعدد عند مستوى معنوية 0.05 من خلال اعتبار التطوير الإداري متغير تابع، و ابعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال متغير مستقل، من خلال الجداول المستخرجة من برنامج ال SPSS 24 .

1-1 الارتباط بين المتغيرين

الجدول رقم (22.4) : مصفوفة الارتباط بين المتغيرات

التطوير الإداري	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	معامل بيرسون	
**0.709	1	بعد الحواسيب	معامل بيرسون
1	**0.709	التطوير الإداري	
0.000	/	بعد الحواسيب	Sig
/	0.000	التطوير الإداري	

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من خلال الجدول نجد : أن هناك أثر قوي لبعء الحواسيب على التطوير الإداري حيث بلغ معامل بيرسون 0.709 وهو دالا إحصائيا عند مستوى (0.000) اي اقل من مستوى المعنوية (0.05)

مما يدل على انه هناك أثر قوي لبعء الحواسيب على التطوير الإداري .

2-1 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأثر بعء الحواسيب في دعم التطوير الاداري بجامعة غاراية من وجهة الاريين .

الجدول رقم (23.4): تأثير بعء الحواسيب في دعم التطوير الاداري بجامعة غارداية

البيان	قيمة B_0	قيمة Beta	قيمة t	قيمة sing
الثابت	0.249	0.249	0.930	0.000
بعء الحواسيب		0.172	2.026	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من خلال جدول تحليل الانحدار الخطي المتعدد، بلغت قيمة $Beta = 0.172$ لبعء الحواسيب بحيث هي ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من 0.05 وعليه فإن هذا المتغير له تأثير في دعم لتطوير الاداري ؛ وعليه نستنتج ان لبعء الحواسيب أثر ايجابي على التطوير الاداري و من خلال العلاقة الطردية الايجابية السابقة كلما زاد مستوى بعء الحواسيب يزيد هذا من دعم التطوير الاداري بجامعة غارداية من وجهة نظر الاريين .

2.1 أثر بعء البرمجيات في دعم التطوير الاداري بجامعة غاراية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأثر بعء البرمجيات في دعم التطوير الاداري بجامعة غاراية من وجهة الاريين .

لاختبار هذه الفرضية نستعمل الانحدار الخطي المتعدد عند مستوى معنوية 0.05 من خلال اعتبار التطوير الاداري متغير تابع، و بعء البرمجيات متغير مستقل، من خلال الجداول المستخرجة من برنامج ال SPSS 24 .

1-1 الارتباط بين المتغيرين

الجدول رقم (24.4): مصفوفة الارتباط بعد البرمجيات والتطوير الإداري

التطوير الإداري	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	معامل بيرسون
**0.638	1	بعد البرمجيات
1	**0.638	التطوير الإداري
0.000	/	بعد البرمجيات
/	0.000	التطوير الإداري
		Sig

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من خلال الجدول نجد : أن هناك أثر قوي لبعء البرمجيات على التطوير الإداري حيث بلغ معامل بيرسون 0.638 وهو دالا إحصائيا عند مستوى (0.000) اي اقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على انه هناك أثر قوي لبعء البرمجيات على التطوير الإداري .

2-1 أثر بعء البرمجيات على دعم التطوير الإداري :

الجدول رقم (25.4): تأثير بعء البرمجيات في دعم التطوير الإداري بجامعة غارادية

البيان	قيمة B ₀	قيمة Beta	قيمة t	قيمة sing
الثابت	0.249	/	0.930	0.000
بعد البرمجيات		0.117	1.610	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من خلال جدول تحليل الانحدار الخطي المتعدد، بلغت قيمة Beta = 0.117 لبعء البرمجيات بحيث هي ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من 0.05 وعليه فإن لبعء البرمجيات له تأثير في دعم التطوير الإداري ؛

وعليه نستنتج ان لبعء البرمجيات أثر ايجابي على التطوير الإداري و من خلال العلاقة الطردية الايجابية السابقة كلما زاد مستوى بعء البرمجيات يزيد هذا من دعم التطوير الإداري بجامعة غارادية من وجهة نظر الاداريين .

ثالثا: أثر بعء قواعد البيانات وشبكات الاتصال في دعم التطوير الإداري بجامعة غارادية

1.1 أثر بعء قواعد البيانات وشبكات الاتصال في دعم التطوير الإداري

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء قواعد البيانات في دعم التطوير الإداري بجامعة غارادية من وجهة الاربين

لاختبار هذه الفرضية نستعمل الانحدار الخطي المتعدد عند مستوى معنوية 0.05 من خلال اعتبار التطوير الإداري متغير تابع، و بعد قواعد متغير مستقل، من خلال الجداول المستخرجة من برنامج SPSS 24 .

1-1 الارتباط بين المتغيرين

الجدول رقم (26.4): مصفوفة الارتباط بين بعد قواعد البيانات و التطوير الإداري

التطوير الإداري	تكنولوجيا المعلومات والاتصال		معامل بيرسون
**0.665	1	بعد قواعد البيانات	معامل بيرسون
1	**0.665	التطوير الإداري	
0.000	/	بعد قواعد البيانات	Sig
/	0.000	التطوير الإداري	

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من خلال الجدول نجد : أن هناك أثر قوي لبعد قواعد البيانات على التطوير الإداري حيث بلغ معامل بيرسون 0.665 وهو دالا إحصائيا عند مستوى (0.000) اي اقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على انه هناك أثر قوي لبعد قواعد البيانات على التطوير الإداري .

1-2 أثر بعد قواعد البيانات على دعم التطوير الإداري :

الجدول رقم (27.4): تأثير بعد قواعد البيانات في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية

البيان	قيمة B ₀	قيمة Beta	قيمة t	قيمة sing
الثابت	0.249	/	0.930	0.000
بعد قواعد البيانات		0.073	2.976	0.000

من خلال جدول تحليل الانحدار الخطي المتعدد، بلغت قيمة Beta = 0.073 لبعد قواعد البيانات بحيث هي ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من 0.05 وعليه فإن لبعد قواعد البيانات له تأثير في دعم لتطوير الإداري ؛ وعليه نستنتج ان لبعد قواعد البيانات أثر ايجابي على التطوير الإداري و من خلال العلاقة الطردية الايجابية السابقة كلما زاد مستوى بعد قواعد البيانات يزيد هذا من دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية من وجهة نظر الإداريين .

رابعا :يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأثر شبكات الاتصال في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية من وجهة الاربيين .

لاختبار هذه الفرضية نستعمل الانحدار الخطي المتعدد عند مستوى معنوية 0.05 من خلال اعتبار التطوير الإداري متغير تابع، و بعد شبكات الاتصال متغير مستقل، من خلال الجداول المستخرجة من برنامج

1-1 الارتباط بين المتغيرين

الجدول رقم (28.4): مصفوفة الارتباط بين المتغيرات

التطوير الإداري	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	معامل بيرسون
**0.677	1	معامل بيرسون
1	**0.677	معامل بيرسون
0.000	/	Sig
/	0.000	Sig

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من خلال الجدول نجد: أن هناك أثر قوي لبعده شبكات الاتصال على التطوير الإداري حيث بلغ معامل بيرسون 0.677 وهو دالاً إحصائياً عند مستوى (0.000) أي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على أنه هناك أثر قوي لبعده صناع المعرفة على التطوير الإداري.

1-2 أثر بعد شبكات الاتصال على دعم التطوير الإداري:

الجدول رقم (29.4): أثر بعد شبكات الاتصال في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية

البيان	قيمة B_0	قيمة Beta	قيمة t	قيمة sig
الثابت	0.249	/	0.930	0.000
بعد شبكات الاتصال		0.144	1.978	0.000

من خلال جدول تحليل الانحدار الخطي المتعدد، بلغت قيمة $Beta = 0.1440$ لبعده شبكات الاتصال بحيث هي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من 0.05 وعليه فإن لبعده شبكات الاتصال تأثير في دعم التطوير الإداري؛

وعليه نستنتج أن لبعده شبكات الاتصال أثر إيجابي على التطوير الإداري و من خلال العلاقة الطردية الإيجابية السابقة كلما زاد مستوى بعد شبكات الاتصال يزيد هذا من دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية من وجهة نظر الإداريين.

ثالثاً: أثر بعد صناع المعرفة في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية

لإثبات الفرضية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأثر بعد صناع المعرفة في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية من وجهة الأريين.

لاختبار هذه الفرضية نستعمل الانحدار الخطي المتعدد عند مستوى معنوية 0.05 من خلال اعتبار التطوير الإداري متغير تابع، و بعد صناع المعرفة متغير مستقل، من خلال الجداول المستخرجة من برنامج SPSS 24 .

1-1 الارتباط بين المتغيرين

الجدول رقم (30.4): مصفوفة الارتباط بين صناع المعرفة و التطوير الإداري بجامعة غارداية

التطوير الإداري	تكنولوجيا المعلومات والاتصال		معامل بيرسون
**0.762	1	بعد صناع المعرفة	معامل بيرسون
1	**0.762	التطوير الإداري	
0.000	/	بعد صناع المعرفة	Sig
/	0.000	التطوير الإداري	

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من خلال الجدول نجد : أن هناك أثر قوي لبعده صناع المعرفة على التطوير الإداري حيث بلغ معامل بيرسون 0.762 وهو دالا إحصائيا عند مستوى (0.000) اي اقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على انه هناك أثر قوي لبعده صناع المعرفة على التطوير الإداري .

1-2 أثر بعد صناع المعرفة على دعم التطوير الإداري :

الجدول رقم (31.4): تأثير بعد صناع المعرفة في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية

البيان	قيمة B ₀	قيمة Beta	قيمة t	قيمة sing
الثابت	0.249	/	0.930	0.000
بعد صناع المعرفة		0.405	5.189	0.000

من خلال جدول تحليل الانحدار الخطي المتعدد، بلغت قيمة Beta = 0.405 لبعده صناع المعرفة بحيث هي ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من 0.05 وعليه فإن لبعده صناع المعرفة له تأثير كبير في دعم لتطوير الإداري ؛

وعليه نستنتج ان لبعده صناع المعرفة أثر ايجابي على التطوير الإداري و من خلال العلاقة الطردية الايجابية السابقة كلما زاد مستوى بعدصناع المعرفة يزيد هذا من دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية من وجهة نظر الإداريين .

رابعا: أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري بجامعة غاراية
1.1: الإرتباط بين المتغيرين

الجدول رقم (32.4): مصفوفة الارتباط بين المتغيرات

معامل بيرسون	تكنولوجيا المعلومات والاتصال		التطوير الإداري
معامل بيرسون	1	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	0.749**
	0.749**	التطوير الإداري	1
Sig	/	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	0.000
	0.000	التطوير الإداري	/

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من خلال الجدول نجد : أن هناك مساهمة قوية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطوير الإداري حيث بلغ معامل بيرسون 0.749 وهو دالا إحصائيا عند مستوى (0.000)

2.1: أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال معامل الارتباط ومعامل التحديد

الجدول (33.4) معامل الارتباط والتحديد

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح	خطأ التقدير
التأثير بين المتغيرين	0.749 ^a	0.561	0.559	0.697

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من خلال الجدول نجد ان تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري مرتبطين ارتباط قوي بنسبة %74.9 و بنفس الوقت المتغيرين يفسران حوالي 56.1 من التباين في التطوير الإداري وهذا من خلال معامل التحديد الذي بلغ 0.56.

3.1: تحليل التباين ANOVA^a لاختبار معنوية الانحدار

الجدول رقم (34.4): تحليل التباين ANOVA^a لاختبار معنوية الانحدار

مستوى المتغيرات a, b	قيمة F	قيمة Sing
	224.02	.000

المصدر: من إعداد الباحثة من مخرجات برنامج SPSS V.24

من الجدول قيمة F بلغت (224.02) ، و Sig قيمتها (0.000)، و عليه مستوى الدلالة اقل من 0(0.0) و منه نرفض H 0 ونقبل H 1 يعني الانحدار معنوي وغير مساوي لـ 0 و يفسر هذا بأنه توجد علاقة بين المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) و المتغير التابع (التطوير الإداري).

المبحث الثالث : مناقشة النتائج

بعد استعراض اختبار الفرضيات سنحاول إبراز مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم العملية الإدارية من خلال استعراض نتائج الدراسة.

المطلب الأول :مناقشة نتائج مساهمة بعد الحواسيب والبرمجيات على التطوير الإداري

أولاً: مناقشة نتائج بعد الحواسيب

حصل البعد على مستوى مرتفع بالنسبة لاجابات عينة الدراسة الذين أبلغوا عن إتجاه "موافق" وبمتوسط حسابي قدره (3.96)، ولكن ما غلب الاشارة إلى قيمة الانحراف المعياري للبعد بلغ قيمة (0.71)، ويدل على وجود تنوع في استجابات بعض أفراد عينة الدراسة حول مضمون هذا لقياس، وهذا راجع إلى اختلاف في خصائص عينة الدراسة، حيث شملت دراستنا العاملين الإداريين بجامعة غردا مبلية من مختلف الرتب وعلى اختلاف مما تصنيفاهتم المهنية وأدوارهم، والكليات والمصالح التي ينتمون إليها و النتيجة تظهر رضى معتدل نحو العتاد (الحواسيب). يمكن تحسين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات لزيادة كفاءة الحواسيب.

ثانيا : مناقشة نتائج بعد البرمجيات

حصل البعد على مستوى مرتفع بالنسبة لاجابات عينة الدراسة الذين أبلغوا عن إتجاه "موافق" وبمتوسط حسابي قدره (3.93)، ولكن ما غلب الاشارة إلى قيمة الانحراف المعياري للبعد بلغ قيمة (0.91)، ويدل على وجود تنوع في استجابات بعض أفراد عينة الدراسة حول مضمون هذا لقياس، وهذا راجع إلى اختلاف في خصائص عينة الدراسة، حيث شملت دراستنا العاملين الإداريين بجامعة غرداية من مختلف الرتب وعلى اختلاف تصنيفاهتم المهنية وأدوارهم، والكليات والمصالح التي ينتمون إليها و النتيجة تظهر رضى معتدل نحو البرمجيات. وقد تحتاج الجامعة إلى مراجعة استخدامها للبرمجيات وفهم احتياجات المستخدمين.

المطلب الثاني :مناقشة نتائج مساهمة بعد قواعد البيانات وشبكات الاتصال على

التطوير الإداري

أولاً : مناقشة نتائج بعد قواعد البيانات

حصل البعد على مستوى مرتفع بالنسبة لاجابات عينة الدراسة الذين أبلغوا عن إتجاه "موافق" وبمتوسط حسابي قدره (4.13)، ولكن ما غلب الاشارة إلى قيمة الانحراف المعياري للبعد بلغ قيمة (0.78)، ويدل

على وجود تنوع في استجابات بعض أفراد عينة الدراسة حول مضمونها لقياس، وهذا راجع إلى اختلاف في خصائص عينة الدراسة، حيث شملت دراستنا العاملين الإداريين بجامعة غرداية من مختلف الرتب وعلى اختلاف تصنيفاتهم المهنية وأدوارهم، والكليات والمصالح التي ينتمون إليها و النتيجة تظهر رضى جيد قواعد البيانات . قد لقدرتها على توفير البيانات عن المستخدمين والطلبة وعن اعمال السنة الماضية .

ثانيا: مناقشة نتائج بعد شبكات الاتصال

حصل البعد على مستوى مرتفع بالنسبة لاجابات عينة الدراسة الذين أبلغوا عن إتجاه "موافق" وبمتوسط حسابي قدره (4.00)، ولكن ما غلب الاشارة إلى قيمة الانحراف المعياري للبعد بلغ قيمة (0.88)، ويدل على وجود تنوع في استجابات بعض أفراد عينة الدراسة حول مضمون هذا لقياس، وهذا راجع إلى اختلاف في خصائص عينة الدراسة، حيث شملت دراستنا العاملين الإداريين بجامعة غرداية من مختلف الرتب وعلى اختلاف تصنيفاتهم المهنية وأدوارهم، والكليات والمصالح التي ينتمون إليها والنتيجة تظهر رضى جيد نحو شبكات الاتصال من خلال استخدامها لموقعها الالكتروني وتواصلها مع موظفيها بالوسائط الالكترونية الحديثة : البريد المهني ، بروغراس.

المطلب الثالث: مناقشة نتائج مساهمة بعد صناع المعرفة على التطوير الإداري

حصل البعد على مستوى مرتفع بالنسبة لاجابات عينة الدراسة الذين أبلغوا عن إتجاه "موافق" وبمتوسط حسابي قدره (3.88)، ولكن ما غلب الاشارة إلى قيمة الانحراف المعياري للبعد بلغ قيمة (0.96)، ويدل على وجود تنوع في استجابات بعض أفراد عينة الدراسة حول مضمون هذا لقياس، وهذا راجع إلى اختلاف في خصائص عينة الدراسة، حيث شملت دراستنا العاملين الإداريين بجامعة غرداية من مختلف الرتب وعلى اختلاف تصنيفاتهم المهنية وأدوارهم، والكليات والمصالح التي ينتمون إليها والنتيجة تشير إلى رضى معتدل نحو الموارد البشرية. يمكن تعزيز التدريب وتطوير الموظفين لزيادة كفاءتهم في استخدام التكنولوجيا بشكل دوري واستقطابها لمختصين في مجال التكنولوجيا وتحفيز الجامعة للمتميزين بها في هذا المجال ؛ وفي الاخير نستنتج أن لابعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال مساهمة قوية في دعم التطوير الإداري من خلال استخدام الاختبارات الاحصائية السابقة.

الخاتمة

من أجل الإجابة على الإشكالية الرئيسية التي تم طرحها في هذه الدراسة، والتي تمثلت في البحث عن مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري بجامعة غارداية من وجهة نظر العاملين الإداريين بكلياتها ومصالحها الإدارية، من خلال دراسة عينة من العاملين الإداريين وباستخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وأول ما قمنا بدراسته متغيرات الدراسة نظريا والمتمثلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري، لضبط المفاهيم العامة حولهما، ومن بعدها قمنا بتجميع الدراسات السابقة سواء باللغة العربية أو اللغة الأجنبية التي تطرقت لمتغيرات الدراسة سواء كانت تدرس الموضوع مجتمعة أو منفصلة؛

ومن بعد ما تطرقنا إلى الأدبيات النظرية للموضوع توجهنا إلى الجانب الميداني، للإجابة عن الإشكالية الرئيسية للموضوع بجامعة غارداية، وذلك من خلال للإجابة على تساؤلات الدراسة ومناقشة الفرضيات المقترحة حيث تم التوصل إلى ما يلي:

أولا : نتائج الدراسة:

❖ النتائج النظرية:

- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العمليات والإجراءات الإدارية والتعليمية بالجامعات يؤدي إلى تحسين من جودة الخدمات المقدمة ؛
- توفر الجامعة لموظفيها دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال .
- التطور الإداري يعتبر مرحلة للتغيير والتحديد والتحديث في الاجراءات والعمليات الادارية والمهارات ثقافة المؤسسة ؛
- التطوير الاداري باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يرمي إلى تحديد الأهداف وبرؤية استشرافية للمستقبل لمحاكمة التغيرات التكنولوجية ؛
- تكنولوجيا المعلومات والاتصال وسيلة فعالة لمعالجة المشكلات في الاجهزة الادارية والاجراءات المطلوبة لمواجهة المشكلات في الادارة ؛
- أصبح تطوير العمليات الادارية ضرورة حتمية بمؤسسات التعليم العالي لمواجهة التحديات من خلال تطوير الموارد البشرية نشر الثقافة الرقمية لدى العاملين وتطوير السياسات والاجراءات الادارية ؛
- من خلال الرقمنة تستطيع مؤسسات التعليم العالي تخطي التحديات التي تواجهها وتحقيق المرونة التنظيمية والكفاءة والفعالية في التسيير ؛

الخاتمة

- اغلب الدراسات السابقة اختلفت في دراسة أبعاد متغيرات التطوير الاداي فالبعض الدراسات النظرية نظرت إلى الأبعاد بأنها ابعاد تطوير الوظائف الإدارية (التخطيط ، التنظيم ، التوجيه ، الرقابة) ؛ وبعض الدراسات اعتمدت على الأبعاد على مدى توظيف التكنولوجيا وتطوير السياسات الإدارية و تنمية الموارد البشرية وتحسين المهارة الفنية والتدريب للموظفين .

ثانيا: نتائج الدراسة:

❖ النتائج التطبيقية :

- يوجد مستوى مرتفع لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غرداية من وجهة العاملين الإداريين؛
- يوجد مستوى مرتفع لتوفر التطوير الاداري بجامعة غرداية من وجهة العاملين الإداريين؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى المتغيرات الشخصية (الجنس ، العمر ،الخبرة ، المؤهل العلمي ،المستوى الوظيفي)؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة المدروسة حول التطوير الإداري تعزى المتغيرات الشخصية (الجنس ، العمر ،الخبرة ، المؤهل العلمي ،المستوى الوظيفي) ؛
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمساهمة ابعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال (الحواسيب ، البرمجيات ،قواعد البيانات، شبكات الاتصال ، صناع المعرفة في دعم التطوير الاداري لدى العاملين الاداريين بجامعة غرداية
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر الحواسيب في دعم التطوير الاداري من وجهة نظر الإداريين بجامعة غرداية ؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر البرمجيات في دعم التطوير الاداري من وجهة نظر الإداريين بجامعة غرداية ؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر قواعد البيانات في دعم التطوير الإداري من وجهة نظر الإداريين بجامعة غرداية ؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر شبكات الاتصال في دعم التطوير الإداري من وجهة نظر الإداريين بجامعة غرداية ؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر صناع المعرفة في دعم التطوير الاداري من وجهة نظر الإداريين بجامعة غرداية .

الخاتمة

❖ **التوصيات:** في ضوء النتائج السابقة نقترح التوصيات التالية :

- توفير المتطلبات التقنية وتهيئة الإمكانيات الادارية والتنظيمية الداعمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات بالجامعة؛
- توكير البنية التحتية وتهيئة المتطلبات الادارية والتنظيمية الداعمة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالجامعة ؛
- نشر الثقافة الرقمية لدى العاملين الإداريين لدعم عملية التطوير الإداري بجامعة غرداية ؛
- تسخير استخدام التكنولوجيا في خدمة العملية التعليمية والإدارية بالجامعة ؛
- منح صلاحيات من طرف القيادات العليا لاستخدام رقمنة الإدارة على نطاق واسع ؛
- تحقيق المرونة في الهيكل التنظيمي والاجراءات الاجارية مما يحقق فعالية التطوير الإداري؛
- اعتماد مبدأ العمل التشاركي والتعاوني بين مختلف الإدارات لتحقيق خدمة رقمية ذات جودة عالية ؛
- القيام بتحديث اجراءات وأساليب العمل للتكيف مع عملية تطوير الإدارة بالجامعة ؛
- الاهتمام بالتدريب الالكتروني بالعاملين الاداريين بما يتعلق بالمستجدات التكنولوجية الحديثة ؛
- اعتماد فلسفة التطوير الاداري لدى القيادات الإدارية والعاملين الإداريين مما يواكب التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال الادارة ؛
- ضرورة التوأمة مع جامعات أخرى في مجال التكنولوجيا ؛
- القيام بدراسات وأبحاث للتعرف على معوقات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل أمثل بالجامعة ؛
- القيام بدراسات للتعرف على مشكلات ومعوقات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال بجامعة غرداية.

❖ آفاق الدراسة:

- إن موضوع الدراسة كان حول مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري وهذا يفتح المجال لعدة دراسات أهمها :
- مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الموارد البشرية بمؤسسات التعليم العالي ؛
 - دور الثقافة الرقمية في تحسين العمل الإداري بالمؤسسات الخدمية ؛
 - تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تحسين جودة الخدمات التعليمية في مؤسسات التعليم العالي؛
 - دور التكنولوجيا الرقمية في تطوير الخدمة المقدمة بمؤسسات التعليم العالي منصة بروغراس نموذجاً ؛
 - أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي ؛

الخاتمة

- مساهمة التكنولوجيا المالية في تحسين جودة الخدمة البيداغوجية بالجامعات ؛
- دور منصات الرقمية التعليمية في تحسين التعليم الجامعي من وجهة الأساتذة ؛
- مساهمة ذكاء الاعمال في تحسين التطوير الإداري ي ظل التحول الرقمي ؛
- دراسة مقارنة بين التطوير الاداري في المؤسسات العمومية والخاصة ؛
- واقع استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي ي مجال الادارة بمؤسسات التعليم العالي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب باللغة العربية

1. إبراهيم سلطان، نظم المعلومات الإدارية (مدخل النظم)، ط1، الدار الجامعية، مصر، 2005.
2. الأعرجي عاصم وآخرون، نظريات التطوير الإداري، وزارة التعليم العالي، ط1، العراق، 1988.
2. باني محمد عبد الفتاح، الأخلاقيات في الإدارة، دار اليقظة للنشر والتوزيع، عمان، 2001.
3. جعفر الحاسم، تكنولوجيا المعلومات، دار أسامة، عمان، 2005.
4. جمانة زياد الزغيبي، استخدامات تكنولوجيا المعلومات في إدارة المعرفة التنظيمية دراسة تطبيقية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2015.
5. زيتون كمال عبد الحميد، تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصال، القاهرة مصر، 2002.
6. شعبان الهاني مزهر، نظم المعلومات الإدارية (منظور تكنولوجي)، دار وائل للنشر، 2005.
7. الصيرفي محمد، إدارة تكنولوجيا المعلومات، دار الفكر الجامعي، مصر، 2005.
8. الصيرفي محمد، التطوير التنظيمي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.
9. الطالبي طاهر محسن وآخرون، الإدارة الإستراتيجية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2015.
10. الطائي جعفر حسن، التطبيقات الاجتماعية لتكنولوجيا المعلومات، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2006.
11. عاصم الأعربي، دراسات معاصرة في التطوير الإداري، عمان، الأردن، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط1، 1995.
12. عامر إبراهيم وآخرون، نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، 2013.
13. عبد الحميد المعرفي، نظم المعلومات الإدارية أسس ومبادئ، المكتبة المصرية بالمنصورة، مصر، 2005.
14. عبد الرحمان الهاشمي، فائزة محمد العزاوي، المنهج والاقتصاد المعرفي، ط1، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن، 2007.
15. العلاق عباس، تصنيفات الانترنت في التسويق، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
16. علي حلاج الرغبي، الاتصالات التسويقية، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2010.
17. العلي عبد الستار، وقندلجي عامر والعمري غسان، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
18. عليان رجي، إدارة المعرفة، دار الصفاء للنشر، عمان الأردن، 2008.
19. عليان رجي، الطوناسي عدنان محمود، الاتصال والعلاقات العامة، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2006.

قائمة المراجع

20. الفالي طاهر محسن، متطور التطوير التنظيمي، مدخل تحليلي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2010.
- 21.
22. فرغلي علي موسى عبد الله، تكنولوجيا المعلومات ودورها في التسويق التقليدي والإلكتروني، دار اسراك للنشر والتوزيع، 2007.
23. فندلحي وآخرون، معيار المعلومات تقليدية والإلكترونية، ط2، عمان الأردن، دار الوراق للنشر، 2002.
24. لاقبي أحمد، التطوير الإداري في وزارة الزراعة الفلسطينية، واقع وآفاق، جامعة القدس، فلسطين، 2004.
25. ماهر رمانة، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط1، المؤسسة الجامعية للنشر والدراسات، القاهرة، 2005.
26. محمد الصيرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2005.
27. محمد عبد الرحمان، سييسولوجيا الاتصال والإعلام، دار المعرفة الجامعية بيروت لبنان، 2002.
28. مرت العرايستي، عبد العزيز السيد، نظريات الاتصال، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
29. مسين فائز، سيكولوجيا الإدارة العامة، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
30. مشهور تروت، استراتيجيات التطوير الإداري، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
31. مصطفى يوسف كافي، الإصلاح والتطوير الإداري بين النظرية والتطبيق، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق سوريا، 2018.
32. آل زاهد، سياسات التطوير الإداري بالملكية، مركز النشر العلمي، جدة، 2000.
33. منال طلعت محمود، مدخل إلى علم الاتصال، ط1، الإسكندرية، المكتب الجامعي: 2002، ص22.
34. منال محمد الكردي، حلال إبراهيم العيد، المعلومات الإدارية المفاهيم الأساسية التصنيفات، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2003.
35. مهدي ساهر، إدارة التنمية الدول النامية، ط1، مكتبة مديولي القاهرة، 2010.
36. هلال محمد، عبد الغني محسن، الإطار القانوني والتنظيمي للموارد البشرية، التخطيط والتحليل والتطوير، ط1، مركز الأداء والتنمية، القاهرة، مصر، 2008.
37. واحي عدنان ماشي، التطوير الإداري، المهام، الواجبات، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، 2005.
38. ياسين سعد غالب، الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، ط2، الإدارة العامة للطباعة والنشر، الرياض، 2005.

❖ المذكرات والأطروحات:

39. بلقيدوم صباح، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2013.
40. عبدوي هناء، مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اكساب المؤسسة ميزة تنافسية، دراسة حالة الشركة الجزائرية للهاتف النقال موبليس، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016.
41. عسول محمد الأمين، دور تكنولوجيا لمعلومات والاتصالات في تحقيق جودة التعلم العالي، دراسة حالة بعض الجامعات، أطروحة دكتوراه علوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2015-2016.
42. عماري علي، مساهمة تكنولوجيا الملمومات في تنمية الكفاءات دراسة حالة ، أطروحة دكتوراه قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة ، الجزائر، 2017/2018.

❖ المجلات:

43. إبراهيم عبد السلام، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على التطوير الإداري في المؤسسات الحكومية في السودان، دراسة حالة على مؤسسة حكومية بولاية الخرطوم بالسودان، مجلة الباحث، العدد 17، 2017.
44. أحمد عبد الفتاح حمدي الهنداوي ، الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته في تطوير الإدارة الجامعية ،مجلة التربية جامعة الأزهر، المجلد 02، العدد192، 2021.
45. اسماعيل بلحنيش، سليم حداب، مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين العملية الاتصالية للمنشآت الرياضية مجلة علوم الرياضية والتدريب (RSSE) المجلد 4، العدد 1، 2020.
46. آمال أيوب: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية، مجلة الحقيقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 18، العدد01، 2019.
47. أمينة نبيح و طاهر غرار، مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمنظمات المعاصرة، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 36، العدد01، 2022.
48. أنجي حسن نشأت، دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في التطوير الإداري، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد 35، العدد 3، 2021: ص ص 1-81.
49. إيمان سعد الطويل: "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل القيادة الموزعة، المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط، المجلد 37، العدد2، 2022.

قائمة المراجع

50. بن البار موسى، العروس هشام: "دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة بلدية المسيلة، من منظور عينة من الإداريين"، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية المجلد 5، العدد 01، 2021، ص 360-578.
51. جابر زيد، التطوير التنظيمي في ظل المتغيرات البيئية الجزائرية، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 09، العدد 01، 2023.
52. حسين بشير حسين محمد، دور تدخل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إعادة هندسة العمليات الإدارية على كفاءة العمليات في البنوك السودانية دراسة حالة بنوك العامة في ولاية الجزيرة، مجلة أبحاث للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 4، العدد 1، 2021.
53. حميد قارة، عنتره وأحمد مصنوعة، مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الأداء التسويقي للمؤسسات المصرفية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 1، العدد 02، 2022.
54. خالد محمد وعروشي طناروق، حيرش أمينة، نحو تعزيز التطوير التنظيمي لتطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية، مجلة الامتياز بحوث الاقتصاد والإدارة، المجلد 05، العدد 02 (2021).
55. خالد مصطفى بركات، أثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء المؤسسي دراسة ميدانية للهيئات العامة الخدمية المصرية، مجلة دراسات، المجلد 24، العدد 02، 2023.
56. رابح برياح، استخدام تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بجودة إجراء العمل في معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية، مجلة الإثراء الرياضي، المجلد 1، العدد 1، 2015.
57. رابر مبارك وآخرون، فعالية الإدارة الإلكترونية في رقمنة وتطوير العمل الإداري للمؤسسات دراسة استقصائية بجامعة طاهري محمد بشار، مجلة المفصل الاقتصادي، المجلد 5، العدد 01/2022.
58. رباح رمزي وهناء مرغلي علي محمود 2021 بعنوان: "دور التدوير الإداري في تطوير الأداء الإداري".
59. رياض عبد الله خوالدة، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التطوير الإداري في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية، مجلة دراسات في اقتصاد والتجارة والمالية، 2018.
60. سلامي عبد الرحيم وآخرون، دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية كفاءة الإدارة الرياضية الجزائرية، مجلة علوم أداء الرياضي، المجلد 03، العدد 1، 2021.
61. سناء العايب ، سلامية أمينة ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء شركات التأمين ، دراسة حالة ام البواقي، مجلة العلوم الإنسانية للعلوم الإسلامية لجامعة أم البواقي ، المجلد ، العدد، 2022.
62. صيف أحمد: تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة التغيير، مجلة مؤشرات للدراسات الاقتصادية، المجلد 01، العدد 04، 2017.

قائمة المراجع

63. عادل سالم، ريان وآخرون، نظم المعلومات الإلكترونية ودورها في تطوير العمل الإداري من وجهة نظر العاملين، كلية التربية الملك سعود، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 6، العدد 50، 2022.
64. عامر بوعكاز، كسنة محمد: نحو تفعيل التطوير التنظيمي من خلال الإدارة الإلكترونية لمنظمات الأعمال الجزائرية دراسة ميدانية بالمحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة (H.C.D)، مجلة آفاق علمية، المجلد 12، العدد 04، 2020.
65. عبد الرزاق موسى بري، التطوير الإداري لوزارة التربية والتعلم والإدارة الاستراتيجية (دراسة تحليلية)، مجلة الإدارة التربوية، العدد 39، 2023.
66. علاء حاتم الناصر، سيف علي حكم، رؤية مستقبلية للتطوير الإداري لكليات التربية في جامعة بغداد باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، مجلة كلية التربية الإسلامية، المجلد 23، العدد 97، 2017.
67. عمار ميلودي، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الإدارة الجمركية، مجلة التنمية الاقتصادية، العدد 03، جامعة الوادي، 2017.
68. عماري سمير، دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير جودة الحياة الوظيفية، دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، دراسات اقتصادية المجلد 16، العدد 2، 2022.
69. عمر نصير مهران رضوان، تطوير الاداء الاداري بجامعة عين شمس باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، مجلة كلية التربية بجامعة بني سويف المجلد 02، 2019.
70. عوان علي ومحمود أحمد، تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتحول الرقمي في المؤسسات الخدمية، مجلة تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المجلد 4، العدد، 2023.
71. فوزي قروج، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال (CTI) في تحسين جودة الخدمة العمومية، مجلة الأفضل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 7، العدد 1، 2023.
72. قادري أحمد معراج، خالد بوجعدار، استراتيجيات إدارة الموارد الشركة في دعم جهود التطوير في المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة شركة Condor مرحلة الاقتصاد الجديد، المجلد 12، العدد 03، 2021.
73. قدري سلمان الشكري (2020)، أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فاعلية إدارة المدارس الصغيرة في عمان، مجلة ارساد للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد ، العدد، 2020.
74. كامل حسام محمد وآخرون، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال على رفع مستوى كفاءة الموظفين، مجلة اشراقات تنموية، العدد 26،
75. محمد بن عواض الطريس ، أثر التمكين الوظيفي على التطوير الإداري بالجامعات السعودية دراسة تطبيقية على جامعة شقراء، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 08، العدد 03، 2018:

قائمة المراجع

76. محمد شتوح، رأس المال المصرفي كآلية لتحسين التطوير التنظيمي، مجلة مجاميع المعرفة، المجلد 8، العدد 03، 2022.
77. مروة ستار جبر، دور تطبيق الإدارة الإلكترونية في تنشيط الإجراءات الإدارية في المنظمة، دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في وزارة النفط العراقية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 30، 2021.
78. مقيدس فاطمة الزهراء، ضرورة تبني حوكمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات الاقتصادية حالة مؤسسة ميناء مستغانم، مجلة الاقتصاد والبيئة، المجلد 06، العدد 01، 2023.
79. منى طلعت حسن، أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد 22، العدد 3، 2022.
80. هدى حمدان، سلم المومني، " دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل في المدارس الحكومية ومديرية تربية محافظة عجلون من وجهة نظر الإداريين، مجلة العلوم التربوية والسمعية، المجلد 6، العدد 35، 2022 .
81. هند كرامة الله محزوم، مدى مساهمة التمكين الإداري في تطوير القيادات الأكاديمية النسائية بالتطبيق على جامعة طيبة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 28، العدد 03، 2020.

ثانيا المراجع باللغة الأجنبية:

82. Addul Razak Abubakari , **The effects of information communication technology on administrative effeciacy** , American jornal of andustriiel and bisness, vol 13, 2023 .
83. Adel Ahmed, Samy .S. Abu waser, the impact of information technology used on the nature of daministrator work at Al-Azhar university, international journal of academie systèmè research, vol 2, N6, 2018, pp :1-20.
84. Akinwumi Olajumokeo, Information and communication technology use on effective adminstration of public secondary schools, Internationnal journal of imovative recherche in education, vol 8, N°01, 2021 .
85. Deepak pehekar, **Role of ICI on universities adminstrative services and Management**, International reseache jornal of Engineering and technologie, vol 05, y 2015.
86. Durin bonney, **the we work Society**, polity press, Britain, 2004 .
87. El Mehdi BARCA et Mohammed Amine LOUINISSA, **The role Electronic management improving public service**, Business sience Kview, 2021.126.

88. Friday christopher, **The role of information technology in public Administration in south western uganda** *internationnel journal of academic Multi disciplinany research*, vol 6, N°5, 2022.
89. Haags, Mauve, cet Amy P **Management information systemes for the information Algerian Hill inc usn**, .
90. Hadeel Mahmoud et Nha Nabil, Mohammed Ahmed Reyad, **The impact information and communication technology of goverment administrative services** *international journal of scientific et engering rearche*, vol 12, N°06, 2021.
91. Hessein Addul Husseun, **The effet of applying moderne electronic management systemes approving job performance**, *journal maamoun*, N°37 , 2022 .
92. Hussaim, R.Ahmed, information technology role determing communication style prevelent Among Al- Azhar, *International journal of information technology*, vol 7, N01, 2018.
93. Ilyes Boudif et Tarik Bel Hadjet, **The human Resonnces information système and information**, *Finance and Busness Economie Review* vol5, N°, 2022 : pp 20-37.
94. Mazan, j. Al Shobaki, **The efficiency of information technology and its role of e-HRM in the palestinian universities**, *international journal of engineering and information systemes (IJEAIS)*, Vol11, N°05, 2017 .
95. Mohamed et athers, **Infomation technology for developement in islamic world**, *islamic acadimy of science*, 2002 .
96. Mohammed Ali Alquadh, **Electronic management and ils Role in developing the performance of F. goverment in jordon**, *Ekelectronic research, journal of Engeneering*, vol 3, 2021.
97. Mohammed Mushed Ali Alkhasi et Gajanan . P. Mudholkor, **The role of Electronic Management Systems In Improving the quality of Educational services**, *likogre oline* , vol 20, Ne 06, 2011.
98. Nafrees A.C.M et Razan MLM, **Inflence of Information and communication technologie an administrative fonctions in Hufirea educationnal Institutes**, *Internationnal jornal facuty of arts and culture*, vol 1414(2), 2021 .
99. Neringa Vilkaite Voitone et caroline poviloitune, **E. Management as a Game changer In local public adminstration**, *Economies*, vol 10, N° 180, (2022) .
100. Nwakoby Nkiru, **Apparisalof communication technology its administrative effeciency**, *Aramba state minstry enternational journal of academie accounting finance*, vol 5, N°3,2021.

101. Resemary seiwahbosu, **The role and use of ICI in administration activites in Higer education institus international journal of innovative reareheet developement**, vol 8, N°12, 2019 : pp8-14.
102. Rjmogal et EM Rankhumise ,*The effects of information and communication technology (ICIs) on the efficacy of administrative employees* , jornal of contemporary Management, vol 18, N°02, 2021.
103. Rmi Ossama Abl Ali, **Allaoui Addelfatah, the role of information and communication technology in developing human resource management Finance and Business**, vol4, N°03, 2022.
104. Rylo Mahdi Mahmood, **The role of electronic management in determining job management strategie**, From travel agencies in Iraque, African journal of hospitalety toourism and leisue, vol09, N°02 (2020) .
105. Uthman Musa Aqueel, **Electronic Sysèmes and their effective role in supporting employée performane in King Fahd medical city in Riyadh**, Europeenonline journal and social sciences vol 10, N°03, 2022 .
106. Yadav.s. **Fondation of information technology**, New Aelhi New aue internationnal, publishhers, 2005 .

قائمة الملاحق

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص الدكتوراة : التنظيم والطفرة الرقمية

استبيان

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان للقيام بدراسة نهدف من خلالها إلى معرفة مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الإداري بدراسة حالة جامعة غرداية وهذا استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه في علوم التسيير بجامعة غرداية ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال، يرجى تكريمكم بالإجابة عن جميع العيارات المقترحة للدراسة بوضع

علامة (X) أما الاجابة المناسبة

شاكرين تعاونكم خدمة لأغراض البحث العلمي.

الطالبة: تحت اشراف الاستاذة الدكتوراة :

لعمور زميلة

رودي الزهرة

raoudi.zohra@univ-ghardaia.dz

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

يرجى منكم التكرم وقراءة العبارات التالية بدقة، مع وضع علامة (X) في الخانة المناسبة

1. الجنس: ذكر: أنثى:

2. العمر: 30 سنة فأقل من 31 سنة إلى أقل من 40 سنة من 41 سنة إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة

3. المؤهل العلمي: ليسانس / ماجستير / دكتوراه تقني سامي / شهادات أخرى حددها:

4. الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة

5. المستوى الوظيفي: أستاذ اداري متصرف عون اداري تقني سامي

الملاحق

مصطلحات الموضوع :

1. التطوير الإداري :

هو عبارة عن الأخذ بكل ما هو جديد في عالم الإدارة وتعبير عملية مخططة تهدف إلى زيادة الفاعلية الإدارية للمنظمة، عن طريق وجهات النظر للعاملين للتأثير على سلوكهم الإداري.

كما يعرف ايضا : بأنه عملية تزويد الإداريين بالمهارات والمعلومات التي تساعدتهم على تحسين أدائهم في العمل ورفع مستوى كفاءتهم في مواجهة المشاكل الإدارية .

2. تكنولوجيا المعلومات والاتصال

هي عبارة عن مجموعة من العناصر المترابطة فيما بينها (عتاد الحاسوب، برمجيات، قواعد بيانات، شبكات اتصال ، أفراد) تتفاعل مع بعضها البعض قصد الوصول إلى الاهداف المسطرة في الوقت والمكان المناسبين.

الجزء الثاني : محاور الدراسة :

المحور الأول : تكنولوجيا المعلومات والاتصال

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
البعد الاول : العتاد (الحواسيب)					
توفر الاجهزة الموجودة بالجامعة المعالجة السريعة للبيانات					
تتوفر الجامعة على مختصين في صيانة الاجهزة والحواسيب					
تستغل الأجهزة والحواسيب المتوفرة بالجامعة بالشكل الأمثل					
تساعد الأجهزة والحواسيب المتوفرة على أداء العمل بالجامعة					
يتم تجديد الأجهزة والمعدات بالجامعة بصفة دورية					
البعد الثاني : البرمجيات					
تناسب البرمجيات المستخدمة وطبيعة العمل في الجامعة					
تقوم الجامعة بتطوير البرمجيات باستمرار لمواكبة ما هو جديد					
توفر الجامعة أنظمة حماية آلية متطورة لحماية البيانات					
تتميز البرمجيات المستخدمة بالمرونة إذ يسهل إجراء تعديلات عليها					
البرمجيات المستخدمة في الجامعة تسرع من أداء العمليات وتقديم الخدمة على أحسن شكل					

الملاحق

البعد الثالث : شبكات الاتصال					
					يوجد تواصل بين الادارات والأقسام من خلال شبكة الأنترنت (الشبكة الداخلية)
					تمتلك الجامعة موقعا الكترونيا على شبكة الانترنت
					تتواصل الجامعة مع موظفيها من خلال الوسائط الالكترونية الحديثة (البريد الالكتروني ، الفاسبوك ، الموقع الالكتروني ، بروقراس)
					تساهم الجامعة في اعداد دورات تدريبية عن بعد لموظفيها
					تطلع الادارة العليا علما نشغالات واحتياجات موظفيها والتي تردها عن طريق الوسائط الالكترونية
البعد الرابع: قواعد البيانات					
					تسهل تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بالجامعة من عملية الوصول إلى قواعد البيانات المطلوبة عند الحاجة
					تتصف قاعدة بيانات بالجامعة بقدرتها العالية على تخزين البيانات واسترجاعها
					تتيح بالجامعة قواعد البيانات متعلقة بالموظفين والمكتبة
					تستخدم قواعد البيانات بالجامعة في توفير معلومات عن الموظفين والطلبة
					يتم حفظ المعلومات عن أنشطة الجامعة في السنوات السابقة
البعد الخامس: صناع المعرفة					
					توفر الجامعة لكوادرها البشرية دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات بشكل دوري
					تستقطب الجامعة أصحاب الاختصاص في مجال تكنولوجيا المعلومات (مبرمجين ، مصممي نظم)
					يملك موظفي الجامعة الكفاءة المطلوبة للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات
					يعتمد توظيف الاداريين بالجامعة على مدى المهارة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال

الملاحق

					يتم تحفيز الجامعة للإداريين المتميزين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال
--	--	--	--	--	--

المحور الثاني : التطوير الاداري

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات
البعد الاول : الثقافة الرقمية					
					تحرص الجامعة على اقامة ندوات توعية عن اهمية استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة في الادارة
					ساهمت التكنولوجيا الحديثة بالجامعة في معرفتي بمعنى المنصات والبوابات الرقمية
					ساهمت التكنولوجيا الحديثة بالجامعة فيثقتفي بمعنى الأرشفة الالكترونية
					ساهمت التكنولوجيا الحديثة بالجامعة فيزيادة الثقة لدي في التعاملات الالكترونية
					ساهمت التكنولوجيا الحديثة بالجامعة في معرفتي بفوائد العمل الالكتروني التكنولوجي
البعد الثاني : توفر المتطلبات التنظيمية					
					تعمل الجامعة على تحديث الهياكل التنظيمية بما يتلاءم مع التطبيقات التكنولوجية
					تعمل الجامعة على تبسيط إجراءات العمل بما يتلاءم مع المتطلبات التكنولوجية
					تعمل الجامعة على تحقيق التنسيق والتعاون بين الاداراتبما يتلاءم مع التطبيقات التكنولوجية
					تدعم الإدارة العليا بالجامعة جميع المبادرات لتحسين استخدام التكنولوجيا في الإدارة
					تعمل الجامعة على تشجيع العاملين على تطوير مهاراتهم وتبادل المعرفة لزيادةفاعلية الأداء
البعد الثالث :المهارة الفنية					
					تساهم الجامعة في رفع مهارتي في مجال استخدام التكنولوجيا

الملاحق

					تساهم الجامعة في رفع مهارتي في مجال استخدام برامج الحاسوب
					توفر الجامعة فرصة المشاركة في الندوات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات
					تتوفر بالجامعة إدارة مستقلة تشرف على التدريب على تكنولوجيا المعلومات
					تصمم الجامعة برامج تدريبية في مجال التكنولوجيا وفقا لحاجات العاملين والاساتذة
البعد الرابع: التعلم التنظيمي					
					تسعى الجامعة على التعاون مع جامعات أخرى في مجال التكنولوجيا
					تسعى الجامعة على تقديم خدمة رقمية أحسن من الجامعات الأخرى
					تسعى الجامعة إلى قياس الفجوة بين الاداء الحالي والاداء المتوقع في مجال التكنولوجيا
					تسعى الجامعة إلى رقمنة جميع عملياتها الادارية للتكيف مع التغيرات الخارجية
					تسعى الجامعة إلى تحفيز العاملين والاساتذة على اقامة الندوات الدراسية عن بعد

قائمة المحكمين:

الرتبة العلمية / الجامعة	الاسم واللقب	
أستاذ التعليم العالي - جامعة ورقلة	سعيدات النجمي	01
أستاذ التعليم العالي - جامعة الاغواط	خنيش يوسف	02
أستاذ محاضر - جامعة عين تيموشنت	لواتي خاتمة	03
أستاذ التعليم العالي - جامعة غرداية	رواني بوحفص	
أستاذ التعليم العالي - جامعة غرداية	شرع مريم	04
أستاذ التعليم العالي - جامعة غرداية	دحو سليمان	05
استاذ التعليم العالي - جامعة غرداية	بوقرة ايمان	06
استاذ التعليم العالي - جامعة غرداية	بلعور سليمان	07

الملاحق

الملحق 03 : مخرجات برنامج spss v 24

01- معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور تكنولوجيا المعلومات والاتصال

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.962	25

02-معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور التطوير الاداري

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.964	20

03-معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبيان ككل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.979	45

الملاحق

04- التوزيع الطبيعي للبيانات

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	العتاد : البعد الأول (الحواسيب)	البرمجيات : البعد الثاني	الاتصالات : البعد الثالث	فواعد البيانات : البعد الرابع	: البعد الخامس المورد البشري	التطوير الإداري	
N	177	177	177	177	177	177	177	
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	4.1412	3.9124	4.0254	3.8023	4.1469	3.9605	3.9576
	Ecart-type	1.09485	1.15526	.88753	1.15817	.83659	1.01052	1.0497
Différences les plus extrêmes	Absolue	.250	.243	.201	.201	.240	.229	.217
	Positive	.216	.173	.136	.151	.154	.152	.160
	Négative	.250	.243	.201	.201	.240	.229	.217
Z de Kolmogorov-Smirnov	3.325	3.226	2.671	2.668	3.190	3.043	2.883	
Signification asymptotique (bilatérale)	.543	.452	.638	.468	.420	.428	.235	

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

الملاحق

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	89	50.3	50.3	50.3
Valide أنثى	88	49.7	49.7	100.0
Total	177	100.0	100.0	

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
سنة أقل من 30	34	19.2	19.2	19.2
سنة 40 إلى 31 من	76	42.9	42.9	62.1
Valide سنة 50 إلى 41 من	54	30.5	30.5	92.7
سنة 50 أكثر من	13	7.3	7.3	100.0
Total	177	100.0	100.0	

المؤهلات العلمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
ليسانس	40	22.6	22.6	22.6
دكتوراه/ماجستير/ماستر	85	48.0	48.0	70.6
Valide تقني سامي	46	26.0	26.0	96.6
شهادات أخرى	6	3.4	3.4	100.0
Total	177	100.0	100.0	

الملاحق

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنوات 5 أقل من	16	9.0	9.0	9.0
سنوات 10 إلى 5 من	64	36.2	36.2	45.2
Valide سنة 15 إلى 11 من	77	43.5	43.5	88.7
سنة 15 أكثر من	20	11.3	11.3	100.0
Total	177	100.0	100.0	

المستوى الوظيفي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أستاذ اداري	48	27.1	27.1	27.1
متصرف	72	40.7	40.7	67.8
Valide عون اداري	25	14.1	14.1	81.9
تقني سامي	32	18.1	18.1	100.0
Total	177	100.0	100.0	

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	.249	.268		.930	.000
1 (الحواسيب) : العتاد : البعد الاول	.156	.177	.172	2.026	.000
البرمجيات : البعد الثاني	.138	.186	.117	1.610	.000
الاتصالات : البعد الثالث	.130	.166	.144	1.978	.000
فواعد البيانات : البعد الرابع	.292	.194	.073	2.976	.000
المورد البشري : البعد الخامس	.421	.181	.405	5.189	.000

a. Variable dépendante : التطوير الاداري

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.807 ^a	.651	.641	.62927

a. Valeurs prédites : (constantes)

الفروقات لتكنولوجيا المعلومات والاتصال

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	ذكر	89	4.3202	1.06400	.11278
	أنثى	88	3.9602	1.10178	.11745

ANOVA à 1 facteur

العمر

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	7.979	7	1.140	.991	.439
Intra-groupes	194.304	169	1.150		
Total	202.282	176			

ANOVA à 1 facteur

المؤهل العلمي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	2.515	7	.359	.575	.776
Intra-groupes	105.654	169	.625		
Total	108.169	176			

ANOVA à 1 facteur

الخبرة

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	5.081	7	.726	1.112	.358
Intra-groupes	110.287	169	.653		
Total	115.367	176			

ANOVA à 1 facteur

المستوى الوظيفي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	5.909	7	.844	.769	.614

الملاحق

Intra-groupes	185.594	169	1.098		
Total	191.503	176			

الفروقات للتطوير الإداري

ANOVA à 1 facteur

العمر

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	16.250	8	2.031	1.834	.004
Intra-groupes	186.032	168	1.107		
Total	202.282	176			

ANOVA à 1 facteur

المؤهل العلمي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.952	8	1.244	1.386	.002
Intra-groupes	106.218	168	1.632		
Total	108.169	176			

ANOVA à 1 facteur

الخبرة

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	9.388	8	1.173	1.860	.000
Intra-groupes	105.980	168	1.631		
Total	115.367	176			

ANOVA à 1 facteur

المستوى الوظيفي

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	10.838	8	1.355	1.260	.002
Intra-groupes	180.665	168	1.075		

الملاحق

Total	191.503	176			
-------	---------	-----	--	--	--

الملاحق

- معامل الارتباط برسون

Corrélations

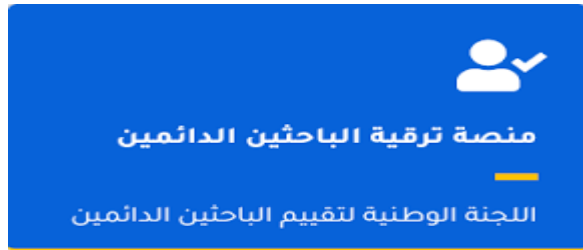
		البعد الأول : العتاد (الحواسيب)	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	البعد الثاني : البرمجيات	البعد الثالث : الاتصالات	البعد الرابع : فواعد البيانات	البعد الخامس : المورد البشري	الاداري
(الحواسيب) العتاد : البعد الاول	Corrélation de Pearson	1	.889**	.768**	.691**	.701**	.733**	
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	177	177	177	177	177	177	177
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	Corrélation de Pearson	.889**	1	.717**	.710**	.753**	.852**	
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000	.000	
	N	177	177	177	177	177	177	177
البرمجيات : البعد الثاني	Corrélation de Pearson	.768**	.717**	1	.614**	.624**	.631**	
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	177	177	177	177	177	177	177
الاتصالات : البعد الثالث	Corrélation de Pearson	.691**	.710**	.614**	1	.706**	.718**	
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	177	177	177	177	177	177	177
فواعد البيانات : البعد الرابع	Corrélation de Pearson	.701**	.753**	.624**	.706**	1	.734**	
	Sig. (bilatérale) برت	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	177	177	177	177	177	177	177
المورد البشري : البعد الخامس	Corrélation de Pearson	.733**	.852**	.631**	.718**	.734**	1	
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	177	177	177	177	177	177	177
التطوير الاداري	Corrélation de Pearson	.709**	.749**	.638**	.677**	.665**	.762**	
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	177	177	177	177	177	177	177

الملاحق

الثقافة الرقمية : البعد الاول	Corrélation de Pearson	.789**	.786**	.688**	.710**	.707**	.741**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	177	177	177	177	177	177
توفر المتطلبات التنظيمية : البعد الثاني	Corrélation de Pearson	.672**	.741**	.650**	.720**	.709**	.754**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	177	177	177	177	177	177
المهارة الفنية: البعد الثالث	Corrélation de Pearson	.752**	.815**	.695**	.745**	.723**	.785**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	177	177	177	177	177	177
التعلم التنظيمي: البعد الرابع	Corrélation de Pearson	.612**	.686**	.628**	.636**	.599**	.690**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	177	177	177	177	177	177

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق 4: نماذج بعض المنصات في التعليم العالي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique Et Populaire
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministère De L'Enseignement Supérieur Et De la recherche
Scientifique

Université de Ghardaïa
Faculté des Sciences Economiques et
Commerciales et Sciences de Gestion
Département des Sciences de
Gestion



جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
الرقم : / ك.ع.ق.ت.ع.ت.ق.ع.ت / 2023

إلى السيد: عميد كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير
جامعة غرداية

الموضوع: تسهيل مهمة لطلبة ما بعد التدرج

تحية طيبة و بعد

يشرفني أن ألتمس من سيادتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أدناه ، و ذلك لغرض الحصول على المعلومات المتعلقة
ببحثها في حدود ما يسمح به القانون .

- الاسم و اللقب : رودى الزهرة

- المولودة بتاريخ : 1981 /05/04 بمتليلي غرداية

- رقم التسجيل : 9721003

- الشعبة : علوم التسيير

- التخصص : التنظيم و الطفرة الرقمية

- السنة : الثالثة

- الشهادة المحضرة : دكتوراه الطور الثالث

- الجامعة : غرداية

في الأخير تقبلوا مني فائق التقدير و الاحترام.

غرداية في : 27.7.2023

رئيس القسم

رئيس قسم علوم التسيير

فهرس المحتويات

I	إهداء
III	ملخص الدراسة باللغة العربية
177	شكر وتقدير
III	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
177	فهرس المحتويات
177	قائمة الجداول
177	قائمة الأشكال البيانية
أ	مقدمة
الفصل الأول : الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال والتطوير الإداري	
02	تمهيد
09	المبحث الأول: أساسيات حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال
09	المطلب الأول: المفاهيم الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال
09	أولاً: تعريف التكنولوجيا
10	ثانياً: تعريف المعلومات
11	ثالثاً: تعريف الاتصال
13	المطلب الثاني: تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وخصائصها وأهميتها
11	أولاً: تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال
14	ثانياً: خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال
15	ثالثاً: أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال
15	المطلب الثالث: أبعاد تكنولوجيا المعلومات وأهدافها وتطبيقاتها
15	أولاً: أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال
17	ثانياً: أهداف تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومجالاتها
18	ثالثاً: تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال
20	المبحث الثاني: الإطار النظري للتطوير الإداري

الفهرس

20	المطلب الأول: تعريف التطوير النظري وخصائصه وأهدافه
20	أولاً: تعريف التطوير النظري
21	ثانياً: خصائص التطوير النظري
21	ثالثاً: أهداف التطوير النظري
22	المطلب الثاني: نظريات التقليدي والمعاصرة للتطوير الإداري
22	أولاً: النظريات التقليدية والمعاصرة للتطوير الإداري
23	ثانياً: متطلبات التطوير الإداري
24	ثالثاً: شروط التطوير الإداري وأهميته
25	المطلب الثالث: استراتيجيات ومداخل ودوافع التطوير الإداري.
25	أولاً: استراتيجيات التطوير الإداري
26	ثانياً: مداخل التطوير الإداري
27	ثالثاً: دوافع التطوير الإداري
28	المطلب الرابع: مسؤولية التطوير الإداري ومقوماته ومراحل ومجالاته
28	أولاً: مسؤولية التطوير الإداري
29	ثانياً: مقومات ومعوقات التطوير الإداري
30	ثالثاً: مراحل ومجالات التطوير الإداري
31	المبحث الثالث: مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على دعم التطوير الإداري
31	المطلب الأول: مجالات مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على دعم التطوير الإداري..
34	المطلب الثاني: المطلب الثاني: مقومات التطوير الإداري في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال..
35	المطلب الثالث: التأثيرات لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على العمليات الإدارية ومعوقاته
39	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
41	تمهيد
42	المبحث الأول: عرض الدراسات السابقة
42	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
64	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

الفهرس

81	المبحث الثاني: فوارق الدراسات السابقة مقارنة بالدراسة الحالية
81	المطلب الأول: مناقشة الدراسة السابقة
94	المطلب الثاني: الفجوة البحثية
95	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: اجراءات الدراسة الميدانية	
97	تمهيد
98	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة
98	المطلب الأول: منهج البحث المستخدم في الدراسة
98	المطلب الثاني: حدود الدراسة
99	المبحث الثاني: بناء أداة الدراسة والطرق الإحصائية المستخدمة
99	المطلب الأول: بناء أداة الدراسة
101	المطلب الثاني: الطرق الإحصائية المستخدمة في الدراسة
102	المطلب الثالث : التوزيع الطبيعي للبيانات
103	المبحث الثالث: مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها
103	المطلب الأول: مجتمع الدراسة
106	المطلب الثاني: عينة الدراسة
107	المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة
107	أولا : عرض توزيع أفراد العينة حسب الجنس و العمر
109	ثانيا : عرض توزيع أفراد العينة حسب الخبرة والمؤهل العلمي
111	ثالثا : عرض توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي
113	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	
115	تمهيد
116	المبحث الأول: عرض وتحليل ونتائج الفرضيات
116	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى
123	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية
129	المبحث الثاني: حساب الفروقات وتحليل الأثر بين المتغيرات

129	المطلب الأول: عرض نتائج الفروق في مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالنسبة للبيانات الشخصية
129	أولاً: حساب الفروقات حسب متغير الجنس والعمر
131	ثانياً: حساب الفروقات حسب متغير المؤهل العلمي والخبرة
132	ثالثاً: حساب الفروقات حسب متغير المستوى الوظيفي
133	المطلب الثاني : عرض نتائج الفروق في مستوى التطوير الإداري بالنسبة للبيانات الشخصية
133	أولاً: فروقات في مستوى التطوير الاداري تعزى لمتغيري الجنس والعمر
135	ثانياً: فروقات في مستوى التطوير الاداري تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة
136	ثالثاً: فروقات في مستوى التطوير الاداري تعزى لمتغير المستوى الوظيفي
137	المطلب الثالث: عرض نتائج أثر أبعاد تكنولوجيا المعلومات على التطوير الإداري.
138	أولاً: أولاً: أثر بعدي الحواسيب والبرمجيات في دعم التطوير الاداري بجامعة غاراية
140	ثانياً: أثر بعد قواعد البيانات وشبكات الاتصال في دعم التطوير الاداري بجامعة غاراية
142	ثالثاً: أثر بعد صناع المعرفة في دعم التطوير الاداري بجامعة غاراية
143	رابعاً: أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التطوير الاداري بجامعة غاراية
145	المبحث الثالث: مناقشة النتائج
145	المطلب الأول: مناقشة نتائج بعد الحواسيب والبرمجيات
145	أولاً : مناقشة نتائج بعد الحواسيب
145	ثانياً: مناقشة نتائج بعد البرمجيات
145	المطلب الثاني: مناقشة نتائج بعد قواعد البيانات وشبكات الاتصال
145	أولاً : مناقشة نتائج بعد قواعد البيانات
146	ثانياً: مناقشة نتائج بعد شبكات الاتصال
147	المطلب الثالث مناقشة نتائج بعد صناع المعرفة
149	الخاتمة
154	قائمة المراجع
163	الملاحق
177	الفهرس