أثر تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي

– دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS بسكرة -

The impact of information technology on organizational learning -A Case study of the National Social Security Fund for Salaried Workers CNAS Biskra-

مباركي صالح *
جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر
salah.mebarki@univ-biskra.dz

خير الدين جمعة
جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر
djemaa.kheireddine@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2021/07/24 **تاريخ القبول: 2022/03/20** **تاريخ النشر: 2022/06/30**

ملخص:

أصبحت تكنولوجيا المعلومات من بين أهم الأدوات التي تساهم في تنمية وتطوير المجتمعات، إذ تعمل على بناء مجتمع متطور يقوم على خدمات إلكترونية، التي تعمل على تسهيل أداء مهامه وتنظيمها، وكذا الاستفادة من تجاربها. تمثلت إشكالية الدراسة فيما يلي: هل يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء "cnas" بسكرة ؟. أما فرضيات الدراسة فتمثلت في وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة، حيث أُعتُمد على المنهج الوصفي والتحليلي، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من بعد المعدات والأدوات، بعد البرمجيات، بعد شبكات الاتصال، وبعد مهارات المورد البشري على التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة، وإلى عدم وجود أي أثر ذي دلالة إحصائية لبعد قواعد البيانات على التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، التعلم التنظيمي، CNAS بسكرة.

---

* المؤلف المرسل

تصنيف **JEL**: M12 ; M15

Abstract:

Information technology has become among the most important tools that contribute to the development of societies, as it contribute to build an advanced society based on electronic services that facilitate the performance of its tasks and organization, As well as benefit from her experiences. The problem of the study was: Is there an impact of information technology on organizational learning in "cnas" biskra ?, As for the hypotheses of the study, it was represented in the presence of a statistically significant impact of the dimensions of information technology on organizational learning in the institution under study, where it was relied on the descriptive & analytical approach, The study concluded that there is a statistically significant effect of both the equipment and tools dimension, the software dimension, the communication networks dimension and the human resource skills dimension on organizational learning in the institution under study, in contrast to the database dimension.

Keywords: Information Technology, organizational learning, CNAS Biskra.

JEL Classification Codes: M12 ; M15

مقدمة:

يتسم عصرنا الحالي بالتطورات العلمية التكنولوجية المتسارعة في مختلف مجالات الحياة، إذ ساهم ظهور تكنولوجيا المعلومات في سرعة معالجة عدد كبير من البيانات وتزويد الإدارات العليا بتقارير دقيقة وفي أقرب وقت ممكن لإنجاز مهامهم وتقديم الاستثمارات اللازمة لها لاتخاذ قراراتها بشكل صحيح. إن الفائدة المتوخاة من الاهتمام بالتعلم التنظيمي من قبل المؤسسات، يظهر من خلال تركيز الجهود، والتعرف على جدواه وعلى منجزات عمالها وموظفيها، من خلال الاهتمام بمهارة الوصول إلى المعرفة أو الحصول عليها وتبادلها مع جميع العاملين فيها، والتي تسمح بدرجة فاعلة في بيان المعطيات التقويمية لهذه النواحي الأساسية داخل المؤسسة. ولقد وفرت تكنولوجيا المعلومات وسائط تتمكن من خلالها المؤسسة من تحقيق هذه الأهداف، وبالطريقة التي تلائمها وكذا الحصول على المعلومات التي ترغب فيها، وعليه أدركت هذه الأخيرة الدور الكبير الذي تؤديه هذه الوسائط في كسب المعرفة وتحقيق التعلم التنظيمي.

إشكالية الدراسة: في ضوء ما سبق، يمكن صياغة الإشكالية الرئيسة كما يلي:

- هل يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas بسكرة؟

ينبثق منها التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى توفر تكنولوجيا المعلومات في مركز البحث محل الدراسة؟
- ما مستوى التعلم التنظيمي في مركز البحث محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة: في ضوء الإشكالية المطروحة يمكن صياغة الفرضية الرئيسة التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي بمركز البحث محل الدراسة.

تنبثق منها مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

1H: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المعدات والأدوات على التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة .

2H: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد البرمجيات على التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

3H: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد قواعد البيانات على التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

4H: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد شبكات الاتصال على التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

5H: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد مهارات المورد البشري على التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

الدراسات السابقة:

– دراسة عبد المالك ججيق، سارة عبيدات (2014) بعنوان "واقع ممارسة التعلم التنظيمي في شركة الأشغال البحرية بشرق الجزائر (SOTRAMEST)" هدفت الدراسة الى معرفة واقع التعلم التنظيمي في شركة الأشغال البحرية بشرق الجزائر (SOTRAMEST)، وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة إيجابية بين المرتكزات الأساسية المدعمة لاكتساب وتقاسم المعارف ومستويات ممارسة التعلم التنظيمي، وهذا ما يدل على اهتمام الشركة محل الدراسة بتوفير المتطلبات الضرورية لاكتساب المعرفة وتبادلها ويؤثر إيجابا عل تعلم الأفراد والجماعات والشركة ككل.

– دراسة بن عمارة الطاهر، عطية العربي (2019) بعنوان " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي–دراسة ميدانية للمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار entp

" هدفت الدراسة إلى البحث عن مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأبعادها على الإبداع التنظيمي في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار، وقد توصلت الدراسة إلى أن المؤشرات الإحصائية أظهرت تباين أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال من حيث أولويتها، وكان أكثر الأبعاد تأثيرا هو الأجهزة المادية، كما بينت أن العلاقات الارتباطية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإبداع التنظيمي متوسط وذو دلالة إحصائية، مما يؤكد إدراك أفراد العينة للدور الكبير لتكنولوجيا المعلومات في دعم وتعزيز قدرة العاملين بالمؤسسة على الإبداع التنظيمي.

– دراسة Maryam Alavi & Gerald C. Kane (2007) بعنوان "تكنولوجيا المعلومات والتعلم التنظيمي: تحقيق في عمليات الاستكشاف والاستغلال"، هدفت الدراسة إلى معرفة آثار تكنولوجيا المعلومات على الاستكشاف والاستغلال في التعلم التنظيمي. تم استخدام أدلة نوعية من دراسات الحالة المنشورة سابقًا، من خلال إدخال آليات التعلم التي تدعم تكنولوجيا المعلومات: تكنولوجيا الاتصالات (البريد الإلكتروني)، ومستودعات المعرفة لأفضل الممارسات، والبرامج الجماعية. تم التوصل إلى أن كل هذا يمثل آليات التعلم التي تدعم تقنية المعلومات على تمكين القدرات التي لها تأثير واضح على تعلم الاستكشاف والاستغلال للديناميكيات في المنظمة. كما تم

التوصل أيضًا إلى أن هذا التأثير يعتمد على الظروف التنظيمية والبيئية، وكذلك على تأثيرات التفاعل بين الآليات المختلفة عند استخدامها مع بعضها البعض.

– دراسة Enrique & Francisco Javier Morales & José Oreste Maldifassi Carlos Canessa (2017) بعنوان "تأثير تكنولوجيا المعلومات المحسنة التعلم التنظيمي على الأداء: دليل من تشيلي "انطلقت الدراسة من فرضية أن تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الشركات سيختلف تبعًا للاستخدام الرئيسي لنظام تكنولوجيا المعلومات: من أجل الاستكشاف أو الاستغلال. بناءً على بيانات المنظمات الشيلية، وتوصلت الدراسة الى أن هناك تأثيرا إيجابيا لاستخدام تكنولوجيا المعلومات لأغراض الاستغلال على الأداء التنظيمي. وأن استخدام تكنولوجيا المعلومات في الاستكشاف له تأثير إيجابي على التغيير التنظيمي.

التعليق على الدراسات السابقة: تبين من الدراسات السابقة وجود علاقة وتأثير لتكنولوجيا المعلومات على الإبداع والتميز التنظيمي كما تؤكد الدراسات السابقة أن اهتمام المؤسسات بتوفير المتطلبات الضرورية لاكتساب المعرفة وتبادلها يؤثر إيجابا على تعلم الأفراد والجماعات داخل المؤسسة، وأن إدراك أفراد هذه الأخيرة للدور الكبير الذي تؤديه تكنولوجيا المعلومات في دعم وتعزيز قدرة العاملين بالمؤسسة على الإبداع التنظيمي والتميز من شأنه تعزيز التأثير والعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والتعلم والإبداع والتميز التنظيمي.

أهداف الدراسة:

– إبراز أهمية تكنولوجيا المعلومات؛

– تسليط الضوء على التعلم التنظيمي وفوائده؛

– تشخيص مستوى التعلم التنظيمي بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas بسكرة؛

– لفت انتباه المؤسسات لحسن استغلال تكنولوجيا المعلومات والاستفادة من المزايا التي توفرها، بما في ذلك أثرها على التعلم التنظيمي.

منهج الدراسة: للإجابة عن إشكالية الدراسة وإثبات أو نفي صحة الفرضيات تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة تعبيرا كميا وكيفيا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يبين مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

خطة الدراسة: تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة أجزاء رئيسة، حيث نتطرق في الجزء الأول إلى مفاهيم أساسية حول تكنولوجيا المعلومات، وفي الجزء الثاني سنسلط الضوء على الإطار المفاهيمي للتعلم التنظيمي، أما الجزء الثالث فستنطرق فيه إلى الجانب التطبيقي لأثر تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas بسكرة.

أولا. مفاهيم أساسية حول تكنولوجيا المعلومات:

تُعد تكنولوجيا المعلومات من أهم المفاهيم الحديثة التي أخذت حيزا كبيرا من الأبحاث في وقتنا الحالي، وسنسلط الضوء في هذا الجزء على مفهوم تكنولوجيا المعلومات، وكذا مكوناتها وخصائصها وفوائد استخدامها.

1. مفهوم تكنولوجيا المعلومات: (الطائي ، 2013، صفحة 56)

عرفها (أبيوير وجالتور) بأنها تطبيق قوانين العلم والبحث على النواحي العملية في الحياة، وبأنها زيادة سيطرة الإنسان على بيئته، وبالذات تقود إلى تطوير طرق، وعمليات وأجهزة جديدة.

وعرفها (جفاد) بأنها الوسائل والأجهزة التي اخترعها الانسان لخدمته، والتي تستند على المعرفة والخبرات والمهارات والمبادئ.

ويمكن كذلك تعريف تكنولوجيا المعلومات بأنها الأجهزة والمعدات وما تنتجه من مواد لخدمة الإنسان.

2. مكونات تكنولوجيا المعلومات: تتكون تكنولوجيا المعلومات من:

1.2. المعدات والأدوات: وتشمل المعدات المستخدمة لإدخال المعلومات وخزنها ونقلها وتداولها واسترجاعها واستقبالها وبثها للمستفيدين، كما أنها تتضمن الحاسبة وما يرتبط بها من الأجهزة التي تضم (عددا من الأشياء) وحدة المعالجة المركزية (CPU) واللوحة الأساسية والشاشة وغيرها، وتسمى بالمكونات المادية.

2.2. البرمجيات: وتعني برامج الحاسوب التي تعمل على إدارة المكونات المادية وتشغيلها، كما تقوم بمختلف التطبيقات، ولأهميتها أصبحت تكنولوجيا أساسية لتشغيل الحاسوب كما في البرمجيات (اللامي والبياتي، 2010، صفحة 19).

3.2.شبكات الاتصال: وتشمل تكنولوجيتي الاتصالات والاتصالات بعيدة المدى، ومختلف أنواع الشبكات مثل الانترنت، والشبكات الداخلية الانترانت، والشبكات الخارجية (إكسترانت).

4.2.قواعد البيانات: وهي المواد الأولية لنظم المعلومات، وتُعد البيانات موارد ذات قيمة عالية في المؤسسة، لذا يجب أن تستثمر وتدار بشكل فعال لتحقيق الفائدة المرجوة منها (محمد وبوركايب، 2019، صفحة 65).

5.2.المورد البشري: وتتمثل في القوى المسؤولة عن تطبيق تكنولوجيا المعلومات بطريقة تمكن التكنولوجيا من تحقيق أهدافها (Basim , Moustafa , & Jalal, 2019, p. 856).

3. خصائص تكنولوجيا المعلومات: (هيلامي ، 2014، الصفحات 205-206)

تتميز تكنولوجيا المعلومات بعدة سمات ومميزات تتمثل في التالي:

1.3. التفاعلية: أي أن المستعمل يكون في نفس الوقت المرسل والمستقبل سواء أكانوا أشخاصا، أم مؤسسات، أم جماعات...

2.3. اللاتزامنية: وتعني استخدام هذه التكنولوجيات في أي وقت يناسب المستخدم.

3.3. اللامركزية: ومعناها استقلالية تكنولوجيا المعلومات واستمرارية عملها في كل الأحوال.

4.3.قابلية التوصيل: ومفادها إمكانية الربط بين مختلف الأجهزة الاتصالية المتنوعة.

5.3.الحركية: أي الاستفادة من خدمات تكنولوجيا المعلومات في أي مكان يمكن أن يوجد فيه المستخدم، بشرط أن تتوافر لديه مختلف وسائل الاتصال.

4. فوائد استخدام تكنولوجيا المعلومات: (تقرورت ، 2019، صفحة 34)

- تنفيذ عمليات حسابية بسرعة عالية ولحجم كبير.
- تأمين اتصالات سريعة دقيقة ورخيصة داخل المنظمة وخارجها.
- تخزين كميات ضخمة من المعلومات في وسائط تخزين صغيرة الحجم.
- تسهيل الوصول إلى كميات هائلة من المعلومات على نظام العالم.
- زيادة فاعلية العاملين وإنتاجيتهم في مكان واحد أو في أماكن عديدة.

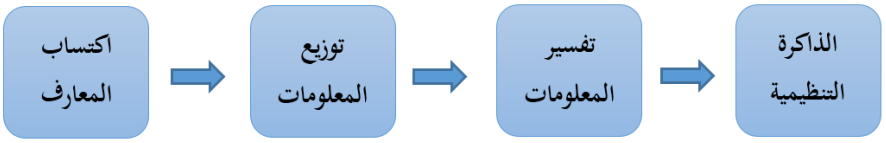
ثانيا. الإطار المفاهيمي للتعلم التنظيمي:

إن مفهوم التعلم التنظيمي في الآونة الأخيرة أصبح يستقطب اهتمام الباحثين والمؤسسات على حد سواء، وذلك لما له من دور في استراتيجية وقرارات المؤسسة. وسنتطرق في هذا الجزء إلى تعريف التعلم التنظيمي وخصائصه ومستوياته وفوائده.

1. تعريف التعلم التنظيمي: عرفه **دايفد قرافيد:** "عملية تحسين الأنشطة من خلال المعرفة والفهم الأفضل"، ويعرفه سينج "أن عملية التعلم التنظيمي هي الاختبار والمراجعة المستمرة للخبرات التنظيمية وتحويلها إلى معرفة تستطيع المنظمة الحصول عليها وتوظيفها لأغراض رئيسية" (بن عون وطالب ، 2019، صفحة 148)، وأشار **argrys** سنة 1997 إلى أن التعلم التنظيمي هو"عملية الإنتاج وتصحيح الأخطاء"، أي أنه يساعد المنظمة على التكيف والتغيير ثم تجنب الوقوع في الأخطاء، فهو يسمح للمنافسين بالفهم بصورة أفضل ويساعدهم على الاستجابة أسرع (بيدي ومكاوي ، 2019، صفحة 239). وطبقا لنظرية التعلم التنظيمي يتعلم الفرد من خلال خمس آليات أو وسائل يسميها **senge** العلوم الخمسة the five dicipline ويركز على أهمها، وتتمثل في:

- التعلم ببناء النموذج الفكري Mental Models الذي يلخص للفرد العوامل المؤثرة في ظاهرة معينة؛
- التعلم من خلال تكوين مفاهيم ووجهات نظر مشتركة مع الآخرين shared vision ؛
- التعلم من خلال تنمية القدرات الفردية لامتلاك المعرفة في مجالات التخصص والتعمق فيه؛
- التعلم من خلال العمل في فريق team learning؛
- التعلم من خلال تطبيق التفكير المنظومي systems thinking الذي يربط العناصر المكونة لظاهرة معينة (عبايدية و قطاف، 2014، صفحة 115).

الشكل رقم (01): عمليات التعلم التنظيمي



المصدر: (رزق الله و طيبي ، 2019، صفحة 59)

2. خصائص التعلم التنظيمي: يتميز التعلم التنظيمي بالعديد من الخصائص أهمها:

1.2.ظاهرة اجتماعية: يتصف التعلم التنظيمي بالعمل الجماعي وروح الفريق، ويرتبط بحاجات أعضاء المنظمة ودوافعهم واهتماماتهم، والتفاعل الجماعي في حل المشكلات.

2.2. الاستمرارية: تُعد عملية التعلم عملية مستمرة، لذلك نجد الأفراد العاملين في المنظمة التي تتبنى مفهوم التعلم التنظيمي ينظرون إلى هذه العملية على أنها جزء من نشاط وثقافة المنظمة.

3.2. تعدد العمليات: يتضمن التعلم التنظيمي عددا من العمليات الفرعية المتمثلة في اكتساب المعلومات وتخزينها في ذاكرة المنظمة، ثم الوصول إلى هذه المعلومات وتنقيحها والاستفادة منها في حل مشكلاتها الحالية والمستقبلية (عيشوش و بوسالم ، 2016، صفحة 08).

4.2. الرؤية المشتركة: منظمة التعلم لديها رؤى مشرقة ومتفق عليها حول المستقبل والنمو وتطوير المنظمة والموظفين.

5.2. السلاسة: في منظمة التعلم تعمل "المعلومات" بسلاسة على جميع مستويات المنظمة.

6.2. الآنية: يتم التعلم في وقت واحد على أربعة مستويات من الفرد والجماعة وبين المجموعات والتنظيمية (Gilaniniap , Abdolhasan , & Rankouh, 2013, p. 47).

3. مستويات التعلم التنظيمي: تتفق أغلب الدراسات على أن التعلم التنظيمي يظهر على شكل ثلاثة مستويات أساسية، والتي تكمل وتعزز بعضها البعض، وهي كالآتي:

1.3. التعلم الفردي: هو التغيير الدائم نسبيا في سلوك الفرد، يحدث نتيجة للخبرة المكتسبة من التجارب أو الممارسات السابقة، والتي يتم تدعيمها عن طريق التغذية العكسية بشكل معين (رحمون، السبتي، وتقرارت، 2019، صفحة 523).

2.3. التعلم الجماعي (الفرقي): هو التعلم الذي يحدث عن طريق فرق العمل في إطار التفاعلات الاجتماعية الناتجة عن تعاون وتشارك الأفراد أثناء القيام بأعمالهم بما يؤدي إلى تبادل المعرفة والمعلومات والخبرات بينهم بغض النظر عن مستوياتهم التنظيمية.

3.3. تعلم المؤسسة ككل: أي ذلك التعلم الذي يحدث نتيجة تعديل الشركة وتطوير ثقافتها، وإستراتيجياتها وأنظمتها التي تعيق خلق وتبادل المعرفة التنظيمية، ويحدث هذا المستوى عندما تتعلم المؤسسة كيف تنفذ التعلم في المستويين الأول والثاني (جحيق و عبيدات ، 2014، صفحة 290).

4. فوائد التعلم التنظيمي: (الفروخ ، 2010، صفحة 25**)**

– اكتساب الفرد لخبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر.

– اكتساب الفرد المرونة في حياته العملية.

– اكتساب الفرد الصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية.

– يؤدي إلى زيادة كفاءة الأداء لدى الأفراد العاملين، مما ينعكس على مستوى الإنتاجية للتنظيم.

– يؤدي إلى التعريف بالمنظمة، وحل مشاكل العمل فيها، والاستثمار الأمثل للموارد المتاحة، من خلال تحسين الإنتاجية، وتقليل التكلفة، مع المحافظة على الجودة.

ثالثا. الإطار التطبيقي: دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas بسكرة:

1. الطريقة والأدوات:

1.1. مجتمع وعينة البحث: يتمثل مجتمع الدراسة المختار في مجموعة العاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء "cnas" بسكرة، تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية والبالغ عددها 50 عاملا وزعت عليهم استمارات استبيان، وقد تم استرجاع 45 منها، وبعد فحصها تم استبعاد (05) استمارات، وذلك لعدم تحقيقها شروط الإجابة الصحيحة، وبهذا يصبح عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (40) استمارة استبيان.

2.1. إطار الدراسة : يتمثل الإطار المكاني لهذه الدراسة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء "cnas" بسكرة، أما إطارها الزماني فلقد تمت في عام 2021، وتتكون متغيرات الدراسة من تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (المعدات والأدوات، البرمجيات، شبكات الاتصال، قواعد البيانات والمورد البشري) باعتبارها المتغير المستقل من جهة، والتعلم التنظيمي باعتباره المتغير التابع من جهة أخرى، واستهدفت الدراسة معرفة تأثير أبعاد تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

3.1. أداة البحث: بعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع قمنا بتصميم استبانة لتحقيق الأهداف المرجوة من هذا البحث، حيث تم تقسيمها إلى قسمين:

القسم الأول: يتعلق بالبيانات العامة المتعلقة بعينة البحث، وتتكون من أربع فقرات.

القسم الثاني: وينقسم إلى محورين: الأول خاص بتكنولوجيا المعلومات ويتضمن (25) عبارة، أما المحور الثاني خاص بالتعلم التنظيمي، ويتضمن (12) عبارة. وقد اعتُمد مقياس للإجابة يتراوح من

(1 إلى 5) وهو سلم ليكرت الخماسي، بحيث كلما اقتربت الإجابة من (1) كلما كانت الآراء نحو الموافقة التامة.

4.1. خصائص عينة البحث: يمكن توضيح مختلف الخصائص الشخصية لأفراد العينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (01) توزيع عينة الدراسة حسب بياناتهم الشخصية

المتغيرات الشخصية والوظيفية		التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	28	70
	أنثى	12	30
العمر	أقل من 30	4	10
	من30 إلى أقل من40	11	27,5
	من40 إلى أقل من 50	15	37,5
	50 فأكثر	10	25
المستوى العلمي	ثانوي فاقل	9	22,5
	ليسانس	19	47,5
	ماستر	8	20
	دكتوراه	4	10
	شهادة أخرى	0	0
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	7	17,5
	6-10	8	20
	11-15	9	22,5
	16 سنة فأكثر	16	40
المجموع		**40**	**100**

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v19

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الفئة الغالبة على عينة الدراسة هي فئة الذكور بنسبة 70 %، في حين كانت نسبة الإناث 30%. بالنسبة للسن نجد أن غالبية المبحوثين تتراوح أعمارهم من40 إلى أقل من 50، بنسبة 37.5%، تليها الفئة الأكبر مباشرة وهي فئة من30 إلى أقل من40 بنسبة 27.5% وهي الفئة الشبابية ذات النشاط الأكبر، في حين كانت الفئات الأضعف للسن 50 فأكثر بنسبة 25 % وفئة أقل من 30سنة بنسبة 10 %. أما بالنسبة لمتغير المستوى

كانت الفئة الراجحة للمستوى ليسانس بنسبة 47.5% وهو مؤشر جد إيجابي لوجود الفئة المتعلمة والمثقفة بنسبة كبيرة في عينة الدراسة، يليها 22.5% لفئة ثانوي فأقل، في حين كانت الفئات الأضعف للحاصلين على شهادة الماستر بنسبة 20 %، والحاصلين على شهادة الدكتوراه بنسبة 10 %. في حين كانت سنوات الخبرة من خلال مؤشر الأقدمية بالمؤسسة، حيث إن أكثر العاملين تزيد سنوات عملهم عن 16 سنة فأكثر بنسبة 40 %. وهذا مؤشر جد إيجابي لوجود الفئة ذات الخبرة الأكبر بنسبة كبيرة في عينة الدراسة، وهذا يفيدنا كثيرا في دراسة متغيري البحث، يليه نسبة 22.5% من العاملين تتراوح خبرتهم ما بين 11 إلى 15 سنة، في حين كانت الفئات الأضعف للعاملين الذين تتراوح خبرتهم ما بين 06 إلى 10 سنوات بنسبة 20 %، والعاملين الذين تقل خبرتهم عن 05 سنوات بنسبة 17.5 %.

5.1. ثبات وصدق أداة البحث

1.5.1. ثبات أداة البحث: تم قياس ثبات أداة البحث باستخدام معامل الثبات "ألفا كرونباخ"، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (02): نتائج معاملات الثبات والصدق.

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات"ألفا كرونباخ"	معامل الصدق
تكنولوجيا المعلومات	25	0.901	0.949
التعلم التنظيمي	12	0.886	0.941
الاستبانة ككل	37	0.934	0.966

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

من خلال هذا الجدول يتبين أن معامل ثبات الاتساق الداخلي "ألفا كرونباخ" بلغت قيمته (0.934)، وهي قيمة مرتفعة جدا ومناسبة لأغراض البحث، وكذلك كانت القيمة لمتغيري البحث مرتفعة أيضا ومناسبة لأغراض هذا البحث، وهو ما يدل على أن الاستمارة تتميز بالثبات، أي أنها ستعطي نفس النتائج إذا ما تم استخدامها أو إعادتها مرة أخرى تحت ظروف مماثلة.

2.5.1. صدق أداة البحث: تم حساب معامل صدق المحك من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات "ألفا كرونباخ"، إذ بلغ معامل الصدق الكلي لأداة البحث ما قيمته (0.966)، وهو معامل يدل على صدق أداة البحث، وهو مرتفع جدا ومناسب لأهداف هذا الأخير، هذا ما دعمته

معاملات الصدق المرتفعة بالنسبة لمحاور البحث، بهذا يمكننا القول إن جميع عبارات الاستبانة هي صادقة لما وضعت لقياسه.

2. تحليل وتفسير النتائج: تحليل محاور الاستبانة:

جدول رقم (03): مقياس الإجابة على الفقرات (سلم ليكرت الخماسي)

5	4	3	2	1
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
5.00 – 4.20	4.19 – 3.40	3.39 -2.60	2.59 – 1.80	1.79 -1.00

المصدر: (بلعجوز و سعودي ، 2017، صفحة 242)

1.2.تحليل محور تكنولوجيا المعلومات: من أجل التعرف على اتجاهات المبحوثين حول تكنولوجيا المعلومات، سيتم تحليل العبارات التي تقيس كل بعد من أبعاد هذا المحور، لذا سوف نقوم بتحليل النتائج الموضحة في الجداول الآتية:

1.1.2. تحليل بعد المعدات والأدوات:

جدول رقم (04): إجابات عينة الدراسة على بعد المعدات والأدوات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	الترتيب
01	تستخدم المؤسسة الحاسوب بشكل أساسي في تأدية العمل	1,55	0,783	موافق بشدة	01
02	يتم تحديث الأجهزة والحواسيب بشكل يجعلها أكثر مرونة مع العمل	2,05	0,876	موافق	04
03	يتم استخدام الأجهزة والحواسيب ذات نوعية وسرعة فائقة	2,38	1,055	موافق	05
04	يتم استخدام الأجهزة والحواسيب بعدد كاف ليسهل أداء العمل	1,85	1,027	موافق	03
05	الأجهزة التي تمتلكها المؤسسة تساهم في المعالجة السريعة والدقيقة للمعلومات المطلوبة	1,78	0,920	موافق بشدة	02
إجمالي المحور		**1,92**	**0,712**	**موافق**	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن عينة البحث قد أظهرت اتجاها عاما بالموافقة على بعد المعدات والأدوات، وذلك بمتوسط حسابي قدره (1.92) وانحراف معياري قدره (0.712)، وهو

متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكرت (1.80–2.59)، واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الأولى (تستخدم الشركة الحاسوب بشكل أساسي في تأدية العمل) بمتوسط حسابي قدره (1.55) وانحراف معياري قدره (0.783)، في حين كانت أقل العبارات في درجة الموافقة هي العبارة الثالثة (يتم استخدام الأجهزة والحواسيب ذات نوعية وسرعة فائقة) بمتوسط حسابي قدره (2.38) وانحراف معياري قدره (1.055).

2.1.2. تحليل بعد البرمجيات:

جدول رقم (05): إجابات عينة الدراسة على بعد البرمجيات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	الترتيب
01	تساعد البرمجيات المستخدمة على استرجاع المعلومات	2	0,906	موافق	03
02	البرمجيات المستخدمة متطورة وتساعد على أداء العمل	2,10	0,900	موافق	05
03	تعمل المؤسسة على تحديث البرمجيات باستمرار من أجل تسهيل استخدامها	2,08	0,859	موافق	04
04	تساعد البرمجيات في تنظيم العمل وتخفف من أعباء الأعمال الورقية الروتينية	1,90	0,841	موافق	02
05	تستخدم المؤسسة برمجيات ذات قدرة عالية على الاتصال بعدد كبير من المستخدمين في آن واحد	1,78	0,800	موافق بشدة	01
إجمالي المحور		**1,97**	**0,595**	**موافق**	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن عينة البحث قد أظهرت اتجاها عاما نحو الموافقة في الإجابة على بعد البرمجيات، وذلك بمتوسط حسابي قدره (1.97) وانحراف معياري قدره (0.595)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكرت (1.80–2.59)، واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الخامسة (تستخدم المؤسسة برمجيات ذات قدرة عالية على الاتصال بعدد كبير من المستخدمين في آن واحد) بمتوسط حسابي قدره (1.78) وانحراف معياري قدره (0.800)، في حين كانت أقل العبارات في درجة الموافقة هي العبارة الثانية (البرمجيات

المستخدمة متطورة وتساعد على أداء العمل) بمتوسط حسابي قدره (2.10) وانحراف معياري قدره (0.900).

3.1.2. تحليل بعد قواعد البيانات:

جدول رقم (06): إجابات عينة الدراسة على بعد قواعد البيانات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	الترتيب
01	تساعد قواعد البيانات المستخدمة على ابتكار حلول لكثير من مشاكل المؤسسة	1,75	0,707	موافق بشدة	01
02	يساهم استخدام قواعد البيانات في تقليل الأخطاء والدقة في الأعمال الإدارية	2,10	0,810	موافق	03
03	يساعد استخدام قواعد البيانات على توفير المعلومات بسرعة	1,98	0,947	موافق	02
04	يتمكن أفراد المؤسسة من الوصول إلى قواعد البيانات المطلوبة بكل سهولة	2,38	0,979	موافق	04
05	تقوم المؤسسة بمراجعة وتحديث قواعد البيانات بشكل مستمر	2,74	1,352	محايد	05
إجمالي المحور		**2,19**	**0,586**	**موافق**	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن عينة البحث قد أظهرت اتجاها عاما نحو الموافقة على بعد قواعد البيانات، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.19) وانحراف معياري قدره (0.586)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكرت (1.80–2.59)، واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الأولى (تساعد قواعد البيانات المستخدمة على ابتكار حلول لكثير من مشاكل المؤسسة) بمتوسط حسابي قدره (1.75) وانحراف معياري قدره (0.707)، في حين كانت أقل العبارات في درجة الموافقة هي العبارة الخامسة (تقوم المؤسسة بمراجعة وتحديث قواعد البيانات بشكل مستمر) بمتوسط حسابي قدره (2.74) وانحراف معياري قدره (1.352).

4.1.2. تحليل بعد شبكات الاتصال:

جدول رقم (07): إجابات عينة الدراسة على بعد شبكات الاتصال.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	الترتيب
01	تستخدم المؤسسة شبكات اتصال للربط بين مختلف مصالحها ووحداتها	2,05	1,085	موافق	01
02	تعتمد المؤسسة على شبكات الاتصال من أجل التعامل مع الزبائن	2,17	1,059	موافق	03
03	تستخدم المؤسسة شبكة انترنت ذات تدفق عالي في أداء العمل	2,95	1,131	محايد	05
04	تستخدم المؤسسة أمن الشبكات من أجل حماية المعلومات والبيانات	2,15	1,210	موافق	02
05	تساهم شبكات الاتصال في تأدية مهام المؤسسة بشكل أفضل	2,78	1,368	محايد	04
إجمالي المحور		**2,42**	**0,820**	**موافق**	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن عينة البحث قد أظهرت اتجاها عاما نحو الموافقة في الإجابة على بعد شبكات الاتصال، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.42) وانحراف معياري قدره (0.820)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكارت (1.80–2.59)، واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الأولى (تستخدم المؤسسة شبكات اتصال للربط بين مختلف مصالحها ووحداتها) بمتوسط حسابي قدره (2.05) وانحراف معياري قدره (1.085)، في حين كانت أقل العبارات في درجة الموافقة هي العبارة الثالثة (تستخدم المؤسسة شبكة انترنت ذات تدفق عالٍ في أداء العمل) بمتوسط حسابي قدره (2.95) وانحراف معياري قدره (1.131).

5.1.2. تحليل بعد مهارات المورد البشري:

جدول رقم (08): إجابات عينة الدراسة على بعد مهارات المورد البشري.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة	الترتيب
01	الموظفون بالمؤسسة يمتلكون القدرة على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات بكفاءة	2,23	1,050	موافق	03
02	تقوم المؤسسة بتوفير دورات تدريبية للموظفين في استخدام التقنيات المستحدثة لتكنولوجيا المعلومات	2,45	0,876	موافق	05
03	تتوفر المؤسسة على مختصين من أجل حل مشاكل تكنولوجيا المعلومات	1,90	1,033	موافق	01
04	تقدم المؤسسة تحفيزات مادية ومعنوية لموظفيها من أجل تشجيعهم على استخدام تكنولوجيا المعلومات	2,17	1,259	موافق	02
05	تقوم المؤسسة باستقطاب المورد البشري المتخصص في تكنولوجيا المعلومات	2,38	1,125	موافق	04
اجمالي المحور		**32,2**	**0,824**	**موافق**	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن عينة البحث قد أظهرت اتجاها عاما نحو الموافقة في الإجابة على بعد مهارات المورد البشري، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.23) وانحراف معياري قدره (0.824)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكرت (1.80–2.59)، واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الثالثة (تتوفر المؤسسة على مختصين من أجل حل مشاكل تكنولوجيا المعلومات) بمتوسط حسابي قدره (1.90) وانحراف معياري قدره (1.033)، في حين كانت أقل العبارات في درجة الموافقة هي العبارة الثانية (تقوم المؤسسة بتوفير دورات تدريبية للموظفين في استخدام التقنيات المستحدثة لتكنولوجيا المعلومات) بمتوسط حسابي قدره (2.45) وانحراف معياري قدره (0.876).

6.1.2. تحليل اتجاهات المبحوثين حول محور تكنولوجيا المعلومات

الجدول رقم (09): نتائج تحليل اتجاهات المبحوثين حول محور تكنولوجيا المعلومات

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى
المعدات والأدوات	1,92	0,712	01	مرتفع
البرمجيات	1,97	0,595	02	مرتفع
قواعد البيانات	2,19	0,586	03	مرتفع
شبكات الاتصال	2,42	0,820	05	مرتفع
مهارات المورد البشري	2,23	0,824	04	مرتفع
تكنولوجيا المعلومات	2,15	0,564	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن مستوى تكنولوجيا المعلومات بالمؤسسة محل الدراسة جاء مرتفعا من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا المحور(2.15) بانحراف معياري (0.564)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكرت (1.80–2.59)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المرتفع. فأفراد العينة يؤكدون على توفر أبعاد تكنولوجيا المعلومات بالمؤسسة محل الدراسة بصفة كاملة، وجاء ترتيب أبعاد تكنولوجيا المعلومات في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas بسكرة على النحو التالي:

يأتي بعد المعدات والأدوات في الترتيب الأول بمتوسط الحسابي (1.92) وانحراف معياري (0.712)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكرت (1.80-2.59)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المرتفع، فأفراد العينة يوافقون على أن المؤسسة محل الدراسة تستخدم الحاسوب ذات نوعية وسرعة فائقة وبشكل أساسي في تأدية عملها، حيث يتم تحديثها بشكل يجعلها أكثر مرونة مع العمل، وبعدد كاف يساهم في المعالجة السريعة والدقيقة للمعلومات المطلوبة.

ويأتي في الترتيب الثاني من حيث الأهمية بعد البرمجيات، بمتوسط حسابي (1.97) وانحراف معياري (0.595)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكرت (1.80-2.59)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المرتفع فأفراد العينة يوافقون على أن المؤسسة

محل الدراسة تستخدم برمجيات ذات قدرة عالية على الاتصال بعدد كبير من المستخدمين في آن واحد، وهي تساعد على تنظيم العمل وتخفف من أعباء الأعمال الورقية الروتينية وعلى استرجاع المعلومات، كما يوافق أفراد عينة الدراسة على أن البرمجيات المستخدمة متطورة وتساعد على أداء العمل، حيث تعمل المؤسسة على تحديثها باستمرار من أجل تسهيل استخدامها.

ويحتل بعد قواعد البيانات الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (2.19) وانحراف معياري (0.586)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكرت (1.80-2.59)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المرتفع، فأفراد عينة الدراسة يوافقون على أن قواعد البيانات المستخدمة تساعد على ابتكار حلول لكثير من مشاكل المؤسسة، وتساهم في توفير المعلومات بسرعة وعلى تقليل الأخطاء والدقة في الأعمال الإدارية، حيث يتمكن أفراد المؤسسة من الوصول إلى قواعد البيانات المطلوبة بكل سهولة.

أما بعد مهارات المورد البشري فقد جاء في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (2.23) وانحراف معياري (0.824)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكرت (1.80-2.59)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المرتفع، فأفراد عينة الدراسة يوافقون على أن المؤسسة محل الدراسة تتوفر على مختصين من أجل حل مشاكل تكنولوجيا المعلومات، كما تقوم باستقطاب المورد البشري المتخصص في تكنولوجيا المعلومات، وتقدم تحفيزات مادية ومعنوية لموظفيها من أجل تشجيعهم على استخدام تكنولوجيا المعلومات، بالإضافة إلى أنها تعمل على توفير دورات تدريبية للموظفين في استخدام التقنيات المستحدثة لتكنولوجيا المعلومات.

وفي الترتيب الخامس والأخير يأتي بعد شبكات الاتصال بمتوسط حسابي (2.42) وانحراف معياري (0.820)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكرت (1.80-2.59)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المرتفع، فأفراد عينة الدراسة يوافقون على أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على شبكات الاتصال من أجل التعامل مع زبائنها، وتستخدم شبكات اتصال للربط بين مختلف مصالحها ووحداتها، كما تستخدم أمن الشبكات من أجل حماية المعلومات والبيانات.

2.2. تحليل محور التعلم التنظيمي: من أجل التعرف على اتجاهات المبحوثين حول محور التعلم التنظيمي، سيتم تحليل العبارات التي تقيس هذا المحور، لذا سوف نقوم بتحليل النتائج الموضحة في الجدولين الآتيين:

الجدول رقم (10): نتائج تحليل اتجاهات المبحوثين حول محور التعلم التنظيمي.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه الإجابة
01	يتعلم الموظفون بالمؤسسة من بعضهم كيفية أداء مهامهم.	2,00	1,155	موافق
02	يعتبر التعلم من أولويات المؤسسة.	2,10	0,841	موافق
03	توفر المؤسسة للموظفين برامج التدريب والتطوير.	2,65	1,001	محايد
04	يتم حفظ نتائج تجارب المؤسسة التي اكتسبتها من خلال نشاطات موظفيها.	1,80	0,966	موافق
05	يتم نقل أحسن الممارسات بالمؤسسة لمواجهة مختلف التحديات.	1,90	1,081	موافق
06	تسعى المؤسسة إلى تطوير كفاءاتها والاعتماد على أساليب إدارية جديدة.	2,08	1,047	موافق
07	تواكب المؤسسة جميع أنواع المعارف الجديدة في مجالها.	2,73	1,109	محايد
08	توجد رؤية مشتركة بين أعضاء المؤسسة لتحقيق أهدافها.	2,23	1,025	موافق
09	تقوم المؤسسة على تشجيع العمل الجماعي.	2,43	1,035	موافق
10	تقوم المؤسسة بتشجيع موظفيها ومكافأتهم من أجل التعلم.	2,43	1,130	موافق
11	تستفيد المؤسسة من تجارب وخبرات المؤسسات الأخرى.	3,23	1,143	موافق
12	المناقشة المتبادلة والبناءة تساعد الموظفين على التعلم والاستفادة من خبرات الآخرين.	2,55	1,218	موافق
اجمالي المحور		2,34	0,711	**موافق**

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v22

الجدول رقم (11): النتائج الاجمالية لمحور التعلم التنظيمي.

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
التعلم التنظيمي	2,34	0,711	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.v19

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن مستوى التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة جاء مرتفعا من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.34) بانحراف معياري (0.711)، وهو متوسط يقع ضمن المستوى الثاني من

فئات مقياس ليكرت (1.80-2.59)، والذي يشير إلى أن الآراء اتجهت نحو المستوى المرتفع. فأفراد العينة يوافقون بإيجابية ويؤكدون على أن التعلم يعتبر من أولويات المؤسسة، التي تقوم على تشجيع العمل الجماعي، إذ يتعلم الموظفون من بعضهم كيفية أداء مهامهم كما أن المناقشة المتبادلة والبناءة تساعدهم على التعلم والاستفادة من خبرات الآخرين، كما تقوم المؤسسة بتشجيع موظفيها ومكافأتهم من أجل التعلم، حيث يتم نقل أحسن الممارسات بالمؤسسة لمواجهة مختلف التحديات، ويتم حفظ نتائج التجارب السابقة التي اكتسبتها من خلال نشاطات موظفيها ومن تجارب وخبرات المؤسسات الأخرى، إذ تسعى هذه الأخيرة إلى تطوير كفاءاتها والاعتماد على أساليب إدارية جديدة، كما تعتمد على رؤية مشتركة بين أعضاء المؤسسة لتحقيق أهدافها.

3. اختبار وتفسير الفرضيات: للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضية وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي بالمؤسسة تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار مثلما يبينه الجدول الآتي:

جدول رقم (12): نتائج تحليل تباين الانحدار Anova للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة F
الانحدار	11,434	1	11,434	52,621	0,000
الخطأ	8,257	38	0,217		
المجموع الدوري	19,692	39			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V19

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

معامل التحديد (R^2)=0.581

معامل الارتباط (R)= 0 ,762[a]

من خلال النتائج الواردة في الجدول يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (52,621) وبقيمة احتمالية (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). ويتضح من نفس الجدول أن معامل التحديد يساوي (0.581)، وهذا يعني أن (58.1%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع المتمثل في "التعلم التنظيمي" تعود إلى التغيرات

الحاصلة في المتغير المستقل "أبعاد تكنولوجيا المعلومات"، والباقي يعزى لعوامل أخرى غير داخلة في النموذج، وهي قوة تفسير مرتفعة نسبيا، وبذلك فمن خلال ما سبق نقبل الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأثر أبعاد تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas بسكرة.

وبناء على ذلك نستطيع اختبار الفرضيات الفرعية، حيث نعتمد في ذلك على الانحدار الخطي المتعدد، ويمكن توضيح النتائج في الجدول الآتي:

جدول رقم (13): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر أبعاد تكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas بسكرة.

المتغير المستقل X	(B)	Beta	(T)	مستوى الدلالة
المعدات والأدوات	0,732	0,733	6,633	0,000
البرمجيات	0,508	0,425	2,896	0,006
قواعد البيانات	0,310	0,255	1,627	0,112
شبكات الاتصال	0,570	0,658	5,391	0,000
مهارات المورد البشري	0,716	0,830	9,173	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V19

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

طبقا للنتائج الموضحة بالجدول السابق، فإن كلا من بعد المعدات والأدوات، بعد البرمجيات، بعد شبكات الاتصال، وبعد مهارات المورد البشري، لهم أثر دال إحصائيا على التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة، حيث كانت مستويات دلالتهم على التوالي 0.000، 0.006، 0.000، 0.000 وهي مستويات أقل من 0.05، في حين لم يكن لبعد قواعد البيانات أي أثر دال إحصائيا على التعلم التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة، وبلغ مستوى دلالته 0.112، وهو مستوى أكبر من 0.05، وعليه فإن الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والرابعة والخامسة مقبولة، أما الفرضية الفرعية الثالثة فهي مرفوضة.

خاتمة:

من خلال النتائج المحصل عليها من اختبار الفرضيات، نستنتج بأنه يوجد أثر لتكنولوجيا المعلومات على التعلم التنظيمي بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas بسكرة، ويمكن صياغة أهم **النتائج** من خلال النقاط التالية:

– يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المعدات والأدوات، بعد البرمجيات، بعد شبكات الاتصال، وبعد مهارات المورد البشري، على التعلم التنظيمي بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas بسكرة.

– لا يوجد أي أثر ذو دلالة إحصائية لبعد قواعد البيانات على التعلم التنظيمي بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas بسكرة.

– نسبة 58.1% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع المتمثل في "التعلم التنظيمي" تعود إلى التغيرات الحاصلة في المتغير المستقل "أبعاد تكنولوجيا المعلومات"، والباقي يعزى لعوامل أخرى غير داخلة في النموذج.

– تستخدم المؤسسة محل الدراسة تكنولوجيا المعلومات بشكل إيجابي، مما انعكس بالإيجاب على التعلم التنظيمي فيها.

ومن **التوصيات** التي يمكن الخروج بها:

– ضرورة الاهتمام بجميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات وعدم الإغفال عن أي بعد من أبعادها، وذلك لأهمية كل بعد منها بالنسبة للمؤسسة.

– إن عملية توعية وتحسيس الموظفين بأهمية تكنولوجيا المعلومات والتكثيف من الدورات التكوينية للموظفين أمر في غاية الأهمية من أجل دمج أهداف المؤسسة ضمن أبعاد تكنولوجيا المعلومات، والاستفادة من مزاياها بما توفره من كسب للوقت وتخفيض في التكاليف ودقة في العمل، بما يضمن تحقيق الأهداف وصولا إلى تحقيق تعلم تنظيمي إيجابي يعود بالفائدة على المؤسسة.

– ضرورة الاهتمام بالتعلم التنظيمي داخل المؤسسة ودمجه ضمن خططها الإستراتيجية بما له من دور في تحقيق أهداف المؤسسة وبطريقة دقيقة ومثلى واتخاذ القرارات الصائبة استنادا على الخبرات المكتسبة والتجارب السابقة.

– ضرورة الاهتمام أكثر والربط بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات والتعلم التنظيمي داخل المؤسسة، بما له من فاعلية إيجابية، وهذا استنادا إلى ما أثبتته الدراسات الميدانية في هذا الشأن.

– ضرورة الاهتمام والاستثمار في المورد البشري باعتباره مفتاح التطوير والنجاح على أساس أن خبرة المؤسسة من خبرة موظفيها ومسيريها.

– فسح مجال التعلم للجميع من خلال برامج تبادل المعارف وتثمين مبادرات الموظفين والاستفادة منها في تفادي تكرار الأخطاء.

– توفير مناخ عمل مناسب للاستفادة من التطورات التكنولوجية الحديثة وما توفره من فرص لتعزيز التعلم التنظيمي داخل المؤسسة.

قائمة المراجع

1. جعفر حسن الطائي . (2013). *تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها* (المجلد ط1). عمان، الأردن: دار البداية ناشرون وموزعون.
2. حسين بلعجوز ، و نادية سعودي . (2017). مدى استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تقييم أداء البنوك التجارية الجزائرية –دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية–. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 10* (العدد 18).
3. خيرة عيشوش ، و رفيقة بوسالم . (2016). تأثير التعلم التنظيمي وإدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الجزائرية : نمذجة هيكلية مع نموذج مفاهيمي. *مجلة التنظيم والعمل، مجلد 04* (العدد 04).
4. رزيقة رحمون ، وسيلة السبتي ، و يزيد تقرارت . (2019). التعلم التنظيمي و أثره في تحسين أداء المنظمات، *مجلة اقتصاد المال و الأعمال، المجلد 03* (العدد 03).
5. صورية عيساوي بيدي ، و مكي مكاوي . (2019). دور التعلم التنظيمي في بناء رأسمال الفكري في الجامعات دراسة ميدانية على جامعة معسكر. *المجلة المغاربية للاقتصاد والمانجمت، المجلد 05* (العدد 01).
6. طيب بن عون ، و حسينة طالب . (2019). التمكين الإداري وأثره في التعلم التنظيمي : دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز بالأغواط. *مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، المجلد 02* (العدد 01).
7. عبد الرحمن رزق الله ، و حمزة طيبي . (2019). القيادة التحويلية ودورها في تبني ثقافة التعلم التنظيمي: دراسة حالة لمؤسسة مطاحن الأغواط. *مجلة مجاميع المعرفة، المجلد 05* (العدد 01).
8. عبد المالك ججيق ، و سارة عبيدات . (2014). واقع ممارسة التعلم التنظيمي في شركة الأشغال البحرية بشرق الجزائر(sotramest). *مجلة الباحث، المجلد 14* (العدد 14).
9. غسان قاسم داود اللامي ، و أميرة شكرولي البياتي. (2010). *تكنولوجيا المعلومات في منظمات الأعمال الاستخدامات والتطبيقات* (المجلد ط1). عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
10. فايزة عبد الرحمن الفروخ . (2010). *التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي* (المجلد ط 01). عمان، الأردن: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
11. محمد تقرورت . (2019). أثر تكنولوجيا المعلومات على جودة المعلومات المحاسبية واتخاذ القرارات الاستثمارية. *مجلة المحاسبة التدقيق والمالية، المجلد 01* (العدد 01).

12. محمد سيد محمد ، و عبد الماجد بوركايب . (2020). مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة المعلومات المالية دراسة تحليلية. *مجلة المحاسبة التدقيق والمالية، المجلد 01*(العدد 02).
13. نبيلة هيلامي . (2014). مكانة تكنولوجيا المعلومات في المحاسبة المالية في الجزائر وأثرها على مهنة المراجعة القانونية . *مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 08* (العدد 03).
14. يوسف عبايدية ، و ليلى قطاف. (2014). دور التعلم التنظيمي في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات "somiphos" بـ تبسة الجزائر. *مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 08*(العدد 03).
15. Basim , A. R., Moustafa , A. K., & Jalal, A. Q. (2019). The impact of using information technology on the quality of information under the dimensions of COBIT 5: The field of study is Tikrit University. *journal of Finance and Business Economics Review, volume 03*(no.03).
16. Gilaniniap , S., Abdolhasan , M., & Rankouh, A. (2013). OVERVIEW ON THE IMPORTANCE OF ORGANIZATIONAL LEARNING AND LEARNING ORGANIZATION. *Journal of Research and Development, Vol 1*(No 2).