مجلة دفاتر اقتصادية
P-ISSN: 2170-1040 | المجلد: 16 – العدد: 01 (2026)، ص: 679 - 696 | E-ISSN: 2602-5426

التحول الرقمي كمحرك أساسي لتعزيز الرشاقة التنظيمية
-دراسة ميدانية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة-

Digital transformation is a key driver for enhancing organizational agility, as demonstrated by a field study conducted by the Practical Directorate of Algeria Telecom in Djelfa

قرميطي وردة

[1] مخبر الانتماء MQEMADD جامعة زيان عاشور الجلفة (الجزائر)، ouarda.guermiti@univ-djelfa.dz

تاريخ الاستلام: 2026/03/07 تاريخ القبول: 2026/05/23 تاريخ النشر: 2026/05/31

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التحول الرقمي وأبعاده وأثره في تعزيز الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة، ولغرض الدراسة تم الاعتماد على الاستبانة وتوزيعها على عينة عشوائية بلغت (70)،ولقياس مستوى التحول الرقمي بأبعاده والرشاقة التنظيمية بأبعادها بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة تم الاعتماد على الأدوات والأساليب الاحصائية بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعيةSPSS ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى من التحول الرقمي والرشاقة التنظيمية كان مرتفعا، كما يوجد أثر بين التحول الرقمي وأبعاده على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة، وبناءً على النتائج الدراسة تم اقتراح بعض التوصيات للمؤسسة محل الدراسة .

كلمات مفتاحية: التحول الرقمي ، الرشاقة التنظيمية، المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة.

تصنيف JEL: D23, O33

Abstract:

The study aimed to identify the reality of digital transformation, its dimensions and its impact on enhancing organizational agility at the Practical Directorate of Algeria Telecom in Djelfa. For the purpose of the study, the questionnaire was relied upon and distributed to a random sample of **(70).** To measure the level of digital transformation in its dimensions and organizational agility in its dimensions at the Practical Directorate of Algeria Telecom in Djelfa, statistical tools and methods were relied upon by the Statistical Packages Program for Social Sciences **SPSS** The results of the study concluded that the level of digital transformation and organizational agility was high, and there was an impact between digital transformation and its dimensions on organizational agility at the Practical Directorate of Algeria Telecom in Djelfa. Based on the results of the study, some recommendations were proposed for the institution under study.

Keywords: digital transformation, organizational agility, Algiers Communications Operational Directorate in Djelfa

JEL Classification: O33, D23

1. مقدمة:

في ظل المنافسة الشديدة والتطورات البيئية والتكنولوجية يُفرض على المؤسسات مواكبة هذه التطورات لتصبح مؤسسة متطورة وقادرة على البقاء وتستطيع تحقيق أهدافها، ويعد التحول الرقمي أحد أهم الاستراتيجات المساعدة على نهوض المؤسسات وتحسين من خدماتها، وذلك من خلال مايفرضه من تحول من الأساليب التقليدية إلى الأساليب الحديثة والتقنيات الرقمية في مختلف وظائفها وعملياتها ، وبالتالي تلبية احتياجاتها واحتياجات موظفيها بجهد ووقت وتكلفة أقل، ومن جهة أخرى تمثل الرشاقة التنظيمية أحد أهم الممارسات الحديثة التي تساعد المؤسسات على الاستجابة بسرعة للبيئة ومواكبتها لنظرا لدورها المهم والأساسي في حياة المؤسسة وتعزيز تنافسيتها،و نظرا لماتوفره من مرونة مع التغييرات كما لها تأثير على سلوكيات الموظفين وتحسين أدائهم بشكل خاص وأداء المؤسسة بشكل عام وبالاضافة إلى تعزيز المشاركة في السرعة والخفة في اتخاذ القرار ومشاركته مع الموظفين.

1.1 إشكالية البحث:

التحول الرقمي والرشاقة التنظيمية من المواضيع التي تثير أي باحث للبحث عنهما نظرا لحداثتهما في البئية لذا إرتيأينا أن نبحث في العلاقة بينهما ، ومن هنا يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية وهي :

إلى أي مدى يمكن أن يساهم التحول الرقمي وأبعاده في تعزيز الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملي ـة لاتصـ ـالات الجزائر

بالجلفة؟

2.1 أسئلة البحث:

من خلال الاشكالية الرئيسية يمكن طرح الأسئلة الفرعية وهي كالتالي:

- هل هناك ذو دلالة إحصائية للبعد البشري على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة؟
- هل هناك ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة؟
- هل هناك ذو دلالة إحصائية للبعد التقني على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة؟
- هل هناك ذو دلالة إحصائية للبعد الثقافي على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة؟

3.1 فرضيات البحث:

- لايوجد ذو دلالة إحصائية للبعد البشري على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة؟
- لايوجد ذو دلالة إحصائية للبعد التنظيمي على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة؟
- لايوجد ذو دلالة إحصائية للبعد التقني على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة؟
- لايوجد ذو دلالة إحصائية للبعد الثقافي على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة؟

4.1أهمية البحث:

يكتسي البحث أهميته كونه يسلط الضوء على المتغيرين التحول الرقمي والرشاقة التنظيمية ،فنظرا للتسارع التكنولوجي كان لابد من فهم والتقصي على موضوع التحول الرقمي نظرا لما يحمله من تطورات تقنية ورقمية للمؤسسات ، بالاضافة إلى مدى أهمية موضوع الرشاقة التنظيمية الذي بدوره يساعد على فهم المتغيرات والتحديات البيئية والتكيف معها بمرونة وديناميكية،كما يستمد البحث أهميته من خلال دراسة العلاقة ومدى تأثير التحول الرقمي وأبعاده على تعزيز الرشاقة التنظيمية .

5.1 المنهج المتبع في الدراسة: للإجابة على الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية ودراسة الفرضيات تم معالجة الموضـــوع الدراسة باتباع المنهج الوصفي و التحليلي كونهما من المناهج التي تدرس الظواهر بشكلها الكمي والكيفي، وذلك من خلال المسح المكتبي والدراسات النظرية السابقة في المنهج الوصفي ، أما بالنسبة للمنهج التحليلي تم الاعتماد على الدراسة الميدانية من خلال الاستبيان واستعمال الاساليب الاحصائية .

2. التحول الرقمي : التأصيل النظري

1.2 مفهوم التحول الرقمي:

على الرغم من إجراء قدر كبير من الأبحاث في مجال التحول الرقمي، إلا أنه لا يزال هناك الكثير مما ينبغي تعلمه حول هذا التحول، ويرجع ذلك إلى أن التحول الرقمي يخضع لمجموعة من العوامل والظروف، كما أنه يحدث في بيئة ديناميكية وتتغير باستمرار. ولذلك تعددت تعاريف التحول الرقمي من قبل مجموعة من الباحثيين إلا أنه لايوجد تعريف محدد خاص به.وبالتالي يمكن حصر التعاريف كالتالي:

- يرمز للتحول الرقمي(transformation digitale) DX التحول في الأعمال أي إحداث تغييرات جذرية تطال نموذج العمل والإجراءات والعمليات، قد يطال التحول عملية تغيير المنتج أو طريقة تقديم الخدمة كليا. قد يكون استراتيجيا بتدخل في وظائف المؤسسة كلها من المبيعات إلى التوريد وتقنية المعلومات وكل سلسلة القيمة.[1]
- عرف التحول الرقمي على أنه : عملية تحدث تغييرات للموسسات في نماذج أعمالها وذلك بالإعتماد على التكنولوجيا الرقمية في الخدمات المقدمة والمنتجات المبتكرة ،مما يوفر قنوات تحسن من قيمتها وبالتالي التحول من الأساليب التقليدية إلى الأساليب الرقمية[2]
- كما عرف على أنه : عملية تنطوي على تغيير عميق وجوهري في نموذج الأعمال بالكامل داخل المنظمة وذلك من خلال إدخال تقنيات المعلومات والاتصالات.[3]
- عرف أيضا على أنه: استخدام التقنيات الرقمية الجديدة في الأجهزة المحمولة أو التحليلات أووسائل التواصل الاجتماعي وذلك لتمكين تحسينات الأعمال الرئيسية كتعزيز تجربة العملاء أو تبسيط العمليات أو إنشاء نماذج أعمال جديدة.[4]
- ومن خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج أن التحول الرقمي هو عملية تهدف إلى تحسين مؤسسة ما وذلك من خلال التغييرات التي تحصل في خصائصه ومكوناته عبر دمج الحوسبة والتقنيات الرقمية مما يساعد على تعزيز الكفاءة وتبني التقنيات الحديثة.

2.2 أهداف التحول الرقمي:

إن للتحول الرقمي أهداف كثيرة نوضح منها مايلي:[5]

- **يساعد على تدفق المعلومات بين الإدارات:** يساعد التحول الرقمي على تسهيل انتقال البيانات وتدفقها بشكل مرن وسلس بين الإدارات مع ضمان الثقة والدقة وهذا بدوره يقلل من الأخطاء الناتجة عن الإدخال اليدوي.

- **اختصار وتبسيط الإجراءات الإدارية:** إن من أهداف التحول الرقمي الإعتماد على النظم الرقمية والتقليل من الأعمال الورقية، أي الاستغناء على الورقي كليا مما يسرع ويبسط العمليات الإدارية.
- **الاستغلال الأمثل للموارد البشرية:** الاعتماد على المعلومات الرقمية والتعامل معها يساعد على توجيه الموارد البشرية للعمل في أعمال أخرى أكثر أهمية ويقلل من عملها في الأعمال الروتينية.
- **تخفيض التكاليف وزيادة الانتاجية:** يعد توظيف واستخدام التكنولوجيا الحيثة سببا رئيسيا في زيادة الانتاجية وتقليل التكاليف التشغيلية وبالتالي تحسين الأداء الكلي للمؤسسة.

3.2 أبعاد التحول الرقمي:

- **البعد التقني:** إن تطبيق التحول الرقمي يتطلب مجموعة من البرمجيات والتقنيات والمعلومات حيث تصبح المؤسسة تعمل ضمن بيئة رقمية متطورة تساعدها على استغلال مواردها بكفاءة مما يضمن تقديم جودة خدمة الموظفين والعملاء .[6]
- **البعد الثقافي:** تعد الثقافة القيم و الأفكار والمبادئ والعادات المتبناة من طرف القادة والموظفين والتي يتم نقلها إلى الموظفين الجدد ،وحتى يتم تطبيق التحول الرقمي فإن المؤسسة تحتاج غلى ثقافة قوية وإيجابية وبيئة تدعم اللتحول الرقمي.[7]
- **البعد البشري:** إن المورد البشري هو العصب الأساسي للمؤسسة وبالتالي يصعب تطبيق التحول الرقمي بدون كفاءات موهلة تستطيع التعامل مع البيانات وتتخذ القرارات .[8]
- **البعد التنظيمي:** يحتاج تطبيق التحول الرقمي توفير بيئة تشجع على التغييرات الشاملة وعلى القرارات الاستراتيجية بالاضافة الى الشفافية والاتفتاح في صناعة القرار.[9]

3. الأسس النظرية للرشاقة التنظيمية :

1.3مفهوم الرشاقة التنظيمية:

- إن ظهور الرشاقة التنظيمية يعود إلى ترابط المصطلحين المرونة التنظيمية والتكيف التنظيمي ، وظهر مصطلح الرشاقة التنظيمية سنة 1911[10]. لم يظهر مصطلح الرشاقة التنظيمية صدفة بل كان نتيجة جهد الباحثين والكتاب ومحاولاتهم في ضبط مفهوم الرشاقة التنظيمية والذي ظهر مؤخرا في الفكر الاداري المعاصر حيث صنفوه على أنه مصطلح متعددة الأشكال والجوانب.[11]
- تعرف الرشاقة التنظيمية على أنها : قدرة المؤسسة على استشعار ورصد التحولات الحاصلة في البيئة الخارجية ومحاولة التكيف والاستجابة لتلك التغيرات بشكل فعال وتحقيق التوازن بين الموارد والقدرات بكفاءة مع ترشيد التكلفة.[12]
- كما تعرف الرشاقة التنظيمية على أنها: مدى قدرة المؤسسة على تطوير وتحسين من منتجاتها وتعزيز معرفتها بموظفيها وزيادة ابتكاراتها مما يحقق أهدافها ويزيد من تنميتها في ظل تغيرات البيئة.[13]

- كما تعرف على أنها: قدرة المؤسسة على أن تتطور وتتكيف مع متغيرات السوق والتكنولوجيا ومتطلبات ورغبات العملاء. وتتمحور حول التحرك بمرونة وسرعة من خلال مزيج من الاستراتيجيات والهياكل التنظيمية والعمليات والتحسين المستمر.[14]
- كما يقصد بالرشاقة التنظيمية بأنها: مدى استجابة المؤسسة للتغييرا الحاصلة في السوق بأفضل الأساليب وأحسنها بالاضافة إلى تقديم المنتجات بأقل التكاليف في بيئة السوق مما يساهم في تلبية طلبات الزبائن وجذبهم والحفاظ عليهم.[15]
- كما عرفت الرشاقة التنظيمية قدرة المؤسسة على أن تستشعر التهديدات والفرص في البيئة الخارجية وأن تستجيب بطريقة أسرع وفعالة من خلال إعادة هيكلة عملياتها وهيكلها ومواردها.[16]

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج أن الرشاقة التنظيمية هي مدى قدرة المؤسسة على الاستجابة لمتغيرات الحاصلة في البيئة ومواكبتها بمرونة وسلاسة مع الحرص على تلبية رغبات وحاجات الزبائن والحفاظ عليهم من خلال تعديل في منتجاتها وخدماتها.

2.3 أبعاد الرشاقة التنظيمية: تتكون الرشاقة من ثلاثة أبعاد أساسية وهي:[17]

- **رشاقة الاستشعار:** وهي أن تفحص المؤسسة و تراقب الأحداث وتغيرات البيئة مثل حركة المنافسين والتغيرات التكنولوجية ورغبات العملاء، وهذه العملية لها ارتباط مباشر باتخاذ وتنفيذ القرارات.
- **رشاقة اتخاذ القرار:** هي كفاءة المؤسسة في جمع واستيعاب المعلومات ومحاولة تنظيمها وتحليلها مما يساعدها في تفسير الأحداث واقتناص الفرص وتحديد التهديدات وصياغة الخطط تتوافق مع البيئة.
- **رشاقة التطبيق:** قدرة المؤسسة على جمع الموارد وإعادة تنظيميها وتكييفها مع العمليات التجارية وذلك استجابة للتغيرات الخارجية.

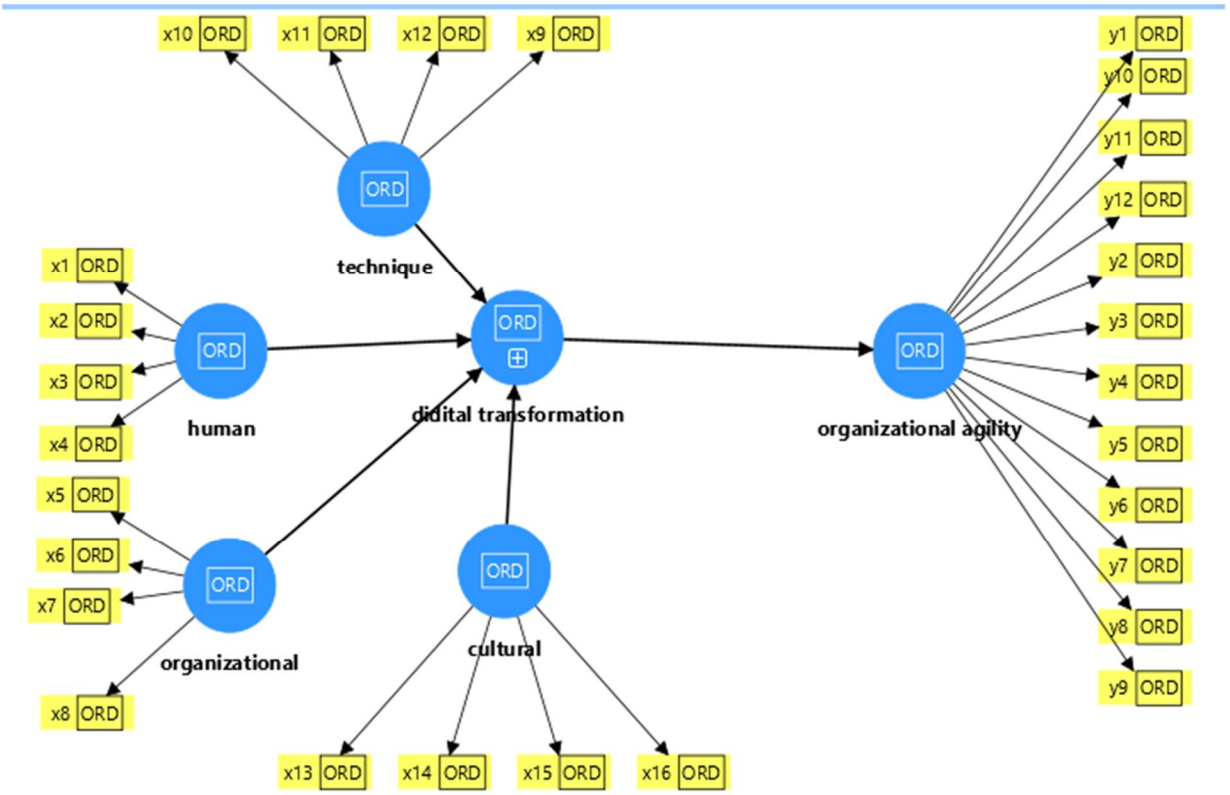
4.الجانب التطبيقي :

بعد استعراض أهم المفاهيم النظرية الخاصة بكل من متغيري الدراسة، المتغير المستقل " التحول الرقمي" والمتغير التابع " الرشاقة التنظيمية "، سنحاول في هذا المحور إسقاط الدراسة النظرية وإبراز " مدى تأثير التحول الرقمي بأبعادة على الرشاقة التنظيمية بمؤسسة المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة "

1.4 أنموذج الدراسة :

بالاعتماد على مراجعة الدراسات السابقة وتحليلها تم اختيار أبعاد المتغيرين كالتالي المتغير المستقل وهو التحول الرقمي أبعاده هي (البعد البشري ، البعد النظيمي ، البعد التقني، البعد البشري) والمتغير التابع الرشاقة التنظيمية أبعاده(رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق) حيثث تم الاعتماد على برنامج smartplsفي رسم أنموذج الدراسة وهو كالتالي:

الشكل(01): أنموذج الدراسة



المصدر: إستنادا على مخرجات برنامجSmartPLS

4. 2مجتمع الدراسة: يتمثل المجتمع في دراستنا من موظفين بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة وقد تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين وقد تم توزيع استبانة على (70) موظف وقد تم استرجاع (60) استمارة أي بنسبة (85,71 %).

3.4 اختبار اتساق وثبات أداة الدراسة:

1.3.4 اختبارالتوزيع الطبيعي: ، ومن أجل التأكد من أن البيانات المستخرجة تتبع التوزيع الطبيعي قمنا بإجراء الاختبار التالي:

جدول رقم (01): نتائج اختبار(Kolmogorov-Smirnov Test) لمجالات الدراسة

المجال	إحصائي الاختبار	القيمة الاحتمالية	النتيجة	المجال	إحصائي الاختبار	القيمة الاحتمالية	النتيجة
التحول الرقمي	0.067	0.200	التوزيع الطبيعي	الرشاقة التنظيمية	0.094	0.200	التوزيع الطبيعي
جميع المجالات					0.066	0.200	التوزيع الطبيعي

المصدر: إستنادا على مخرجات برنامج(Spss).

يتبين من الجدول أعلاه نلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig) لجميع مجالات الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05 = α) ومنه فالبيانات تخضع للتوزيع الطبيعي .

2.3.4 الاتساق الداخلي:

ويقصد به مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي اليه ،ومن أجل القيام بهذا الاختبار قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين فقرة من فقرات محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور، النتائج المبينة في الجداول الآتية:

جدول رقم (02): معاملات الارتباط بين درجات فقرات محور التحول الرقمي مع الدرجة الكلية للمحور

البعد الأول: البعد البشري		البعد الثاني:البعد التنظيمي		البعد الثالث:البعد التقني		البعد الرابع: البعد الثقافي	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	قم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
01	0.875**	05	0.666**	09	0.728**	13	0.803**
02	0.770**	06	0.539**	10	0.921**	14	0.670**
03	0.702**	07	0.810**	11	0.827**	15	0.737**
04	0.570**	08	0.783**	12	0.733**	16	0.648**
** دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0.01							

المصدر: إستنادا على مخرجات برنامج(spss).

يتبين من الجدول أعلاه (02) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الخاص بالتحول الرقمي موجبة وتراوحت بين (0.921) في حدها الأعلى أمام الفقرة (10) في حين بلغت (0.648) أمام العبارة رقم (16) كأدنى حد، كما يتضح أن جميع الفقرات كانت دالة إحصائيا عند مستوى معنوية يساوي (0.01) .

جدول رقم (03): معاملات الارتباط بين درجات فقرات محور الرشاقة التنظيمية مع الدرجة الكلية للمحور

البعد الأول: رشاقة الاستشعار		البعد الثاني: رشاقة اتخاذ القرار		البعد الثالث: رشاقة التطبيق	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
01	0.750**	05	0.828**	09	0.790**
02	0.885**	06	0.819**	10	0.518**
03	0.820**	07	0.747**	11	0.879**
04	0.830**	08	0.752**	12	0.773**

المصدر: إستنادا على مخرجات برنامج(spss).

يتبين من الجدول أعلاه (03) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الخاص بالرشاقة التنظيمية موجبة وتراوحت بين (0.885) في حدها الأعلى أمام الفقرة (02) في حين بلغت (0.518) أمام العبارة رقم (10) كأدنى حد، كما يتضح أن جميع الفقرات كانت دالة إحصائيا عند مستوى معنوية يساوي (0.01).

ثبات الدراسة: من أجل معرفة مدى ثبات أداة الدراسة قمنا باستخدام معامل كرونباخ ألفا وقد قمنا بحسابه لأداة الدراسة ككل ولكل محور من محاور الدراسة سواء للتحول الرقمي أو الرشاقة التنظيمية ، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

محاور الدراسة	عدد الفقرات	معامل الثبات
التحول الرقمي	16	0.874
الرشاقة التنظيمية	12	0.901
الدراسة ككل	28	0.929

المصدر: إستنادا على مخرجات برنامج**(spss).**

يتبين من خلال الجدول أعلاه **(04)** أن معامل الثبات للمحور الأول الخاص بمحور التحول الرقمي كانت قيمته **(0.874)** وهي قيمة عالية وثبات ممتاز، أما معامل الثبات للمحور الثاني الخاص بمحور بالرشاقة التنظيمية فقد كانت قيمته **(0.901)** وهي قيمة عالية وثبات ممتاز، أما معامل الثبات للدراسة ككل فقد كانت قيمته **(0.929)** وهي قيمة تدل على ثبات بدرجة ممتازة تتمتع به الدراسة ككل، أي يوجد اتساق وثبات في الإجابات من فرد لآخر بدرجة ممتازة.

4.4 اختبار البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة:

الجدول رقم (05): الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

المتغير	البيانات الشخصية	العدد	النسبة المئوية	المتغير	البيانات الشخصية	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	38	63 .3 %	المستوى التعليمي	ثانوي فأقل	0	%0
	أنثى	22	% 36.7		تقني/ تقني سامي	13	% 21.7
العمر	أقل من 25سنة	2	% 3.3		ليسانس	11	%18.3
	بين 25-35 سنة	19	%31.7		ماستر	34	% 56.7
	بين 36 و45 سنة	23	% 38.3		ماجستير	0	%0
	46 سنة فأكثر	16	% 26.7		دكتوراه	1	%1.7
/					أخرى	1	%1.7
/				الخبرة	5 سنوات فأقل	15	%25
					بين 6 و10 سنة	9	% 15
					بين 11 و15 سنة	14	%23.3
					أكثر من 15 سنة	22	% 36.7

المصدر: إستنادا على مخرجات برنامج**(spss).**

- يتبين من خلال الجدول ا أعلاه **(06)** أن عينة الدراسة المستجوبة تتشكل في أغلبها من الذكور بنسبة بلغت **63.3%**، في حين كانت نسبة الإناث في عينة الدراسة **36,7%**، أي أن نسبة الذكور في عينة الدراسة تفوق نسبة الإناث يتضح أن أغلب فئة الموظفين هم ذكور .
- كما يتبين من خلال نتائج الجدول أن الفئة العمرية الغالبة على أفراد العينة المستجوبة الخاصة بالدراسة هي(من **36** الى **45**سنة) بنسبة مئوية بلغت **38.3 %**تليها الفئة العمرية (من **25**الى **35** سنة) بنسبة مئوية بلغت **31.7%**، تليها الفئة العمرية (أكثر من **46** سنة فأكثر)بنسبة مئوية بلغت **26.7 %**، ثم تليها الفئة العمرية أقل من **25** سنة

بنسبة مئوية **3.3%**، من خلال هذه النسب نستخلص أن الفئة العمرية السائدة هي فئة الشباب إلى متوسطي العمر والذي قد يكون لديهم مدة عمل أطول وعطاء وإبداع أكثر .

- من خلال نتائج الجدول نستنتج أن المؤهل العلمي الغالب على أفراد عينةالستجوبين الخاصة بالدراسة هو مؤهل **ماستر** حيث بلغت نسبته في عينة المستجوبين الخاصة بالدراسة **56.7%**، تأتي بعدها المؤهل التقني والتقني السامي حيث بلغت نسبته في عينة المستجوبين الخاصة بالدراسة **21.7%**، تأتي بعدها الموهل ليسانس حيث بلغت نسبة حامليها في عينة المستجوبين الخاصة بالدراسة **18.3%**، ويأتي بعدها المؤهل الدكتوراه وأخرى حيث بلغت نسبتهما في عينة المستجوبين الخاصة بالدراسة **1.7%**، وأخيرا مؤهل الثانوي فأقل والماجيستير كانت نسبتهما منعدمة نستنتج أن المؤسسة تستقطب ذوي الشهادات العليا والذين أتموا دراساتهم في الجامعات.
- نستنتج أيضا من خلال الجدول أن فئة الخبرة الأكثر انتشارا بين أفراد العينة المستجوبة الخاصة بالدراسة هي (أكثر من **15** سنة) بنسبة مئوية بلغت **36.7%** ، تليها الفئة (**5** سنوات فأقل) بنسبة مئوية بلغت **25%** ،تليها الفئة مابين (**11**الى**15**سنوات) بنسبة مئوية بلغت **23.3%** تليها الفئة مابين (**6**الى**10**سنوات) بنسبة مئوية بلغت **15%** نستنتج أنه المؤسسة تمتلك موظفين ذوي خبرة أكثر في حين تمتلك موظفين حديثي الخبرة أي أنهم حديثي

5.4 اتجاهات وميولات أفراد عينة الدراسة نحو متغيرات الدراسة

الجدول رقم (06): استجابة أفراد عينة الدراسة لمحور التحول الرقمي

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
X11	4.3833	0.52373	مرتفع	01
X12	4.2167	0.52373	مرتفع	03
X13	3.9167	0.64550	مرتفع	04
X14	4.2500	0.57120	مرتفع	02
البعد البشري	4.1917	0.41006	مرتفع	
X21	4.5000	0.50422	مرتفع	01
X22	4.2167	0.52373	مرتفع	04
X23	4.3333	0.65527	مرتفع	03
X24	4.4000	0.69380	مرتفع	02
البعد التنظيمي	4.3625	0.42293	مرتفع	
X31	4.4167	0.61868	مرتفع	01
X32	4.3833	0.71525	مرتفع	02
X33	4.3167	0.62414	مرتفع	04
X34	4.3667	0.55132	مرتفع	03

البعد التقني	4.3708	0.50734	مرتفع	
X41	4.2333	0.67313	مرتفع	02
X42	4.2833	0.52373	مرتفع	01
X43	4.1833	0.67627	مرتفع	03
X44	4.1667	0.55744	مرتفع	04
البعد الثقافي	4.2167	0.43780	مرتفع	
المتغير المستقل: التحول الرقمي	4.2854	0.35418	مرتفع	

المصدر: إستنادا على مخرجات برنامج**(spss).**

يتبين من خلال الجدول أعلاه **(06)** أن نتائج مستوى المحور الأول والمتعلق بالتحول الرقمي وأبعاده داخل المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة كان **مرتفعا** وهذا ماوضحه المتوسط الحسابي لمحور التحول الرقمي البالغ **(4.2854)** بانحراف معياري قُدر ب**(0.35418)** ،جاء البعد التقني في الرتبة الأولى وهذا ماوضحه المتوسط الحسابي **(4.3708)** بانحراف معياري قُدر ب**(0.50734)** وهذا يفسر مدى حرص المؤسسة على امتلاك المنصات الرقمية والحواسيب وملحقاته وتدفق عال من شبكات الأنترنت بشكل كبير، والمرتبة التي تليه هو البعد التنظيمي وهذا ماوضحه المتوسط الحسابي **(4.3625)** بانحراف معياري قُدر ب**(0.42293)** وهذا يفسر محاولة المؤسسة على التخلص من البيروقراطية والعمل اليدوي واستبدالها بالرقمنة بالاضافة إلى إدخال التكنولوجيا في جميع أدوارها وعملياتها، والمرتبة التي تليه هو البعد الثقافي وهذا ماوضحه المتوسط الحسابي **(4.2167)** بانحراف معياري قُدر ب**(0.43780)** وهذا دلالة على توفير المؤسسة لبيئة ثقافية تعزز التحول الرقمي بالاضافة إلى مشاركة موظفيها لهذا الأخير.

الجدول رقم (07): استجابة أفراد عينة الدراسة لمحور التحول الرقمي

13	**العبارات**	**الانحراف المعياري**	**المتوسط الحسابي**	**الاتجاه**	**الترتيب**
	Y11	4.1667	0.69298	**مرتفع**	**03**
	Y12	4.1167	0.73857	**مرتفع**	**04**
	Y13	4.1833	0.77002	**مرتفع**	**02**
	Y14	4.0833	0.82937	**مرتفع**	**01**
	بعد رشاقة الاستشعار	**4.1375**	**0.62339**	**مرتفع**	
	Y21	3.8333	0.82681	**مرتفع**	**03**
	Y22	3.7167	0.76117	**مرتفع**	**04**
	Y23	4.0667	0.70990	**مرتفع**	**02**
	Y24	4.1833	0.65073	**مرتفع**	**01**

بعد رشاقة اتخاذ القرار	**3.9500**	**0.58186**	**مرتفع**	
Y31	4.2667	0.63424	مرتفع	**02**
Y32	4.3667	0.55132	مرتفع	**01**
Y33	4.2500	0.70410	مرتفع	**03**
Y34	4.0000	0.75913	مرتفع	**04**
بعد رشاقة التطبيق	**4.2208**	**0.49807**	**مرتفع**	
المتغير التابع: الرشاقة التنظيمية	**4.1028**	**0.49985**	**مرتفع**	

المصدر: إستنادا على مخرجات برنامج**(spss).**

يتبين من خلال الجدول أعلاه (07) أن نتائج مستوى المحور الثاني والمتعلق بالرشاقة التنظيمية وأبعادها داخل بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة كان **مرتفعا** وهذا ماوضحه المتوسط الحسابي لمحور الرشاقة التنظيمية البالغ (4.1028) بانحراف معياري قُدر ب(0.49985)، وجاء بعد **رشاقة التطبيق** في الرتبة الأولى وهذا ماوضحه المتوسط الحسابي (4.2208) بانحراف معياري قُدر ب(0.49807) وهذا دلالة على أن المؤسسة اعتمادها كبير على التكنولوجيا في تنفيذ أعمالها ومهامها وتسريعها، ومدى تحقيق أهدافها ، والمرتبة التي تليه هو بعد **رشاقة الاستشعار** وهذا ماوضحه المتوسط الحسابي (4.1375) بانحراف معياري قُدر ب(0.42293) وهذا دلالة على تتبع المؤسسة لتغيرات المتواصلة في البيئة والتعرف على رغبات وحاجات الزبائن واقتناصها للفرص، والمرتبة التي تليه هو **بعد رشاقة اتخاذ القرار** وهذا ماوضحه المتوسط الحسابي (3.9500) بانحراف معياري قُدر ب(0.58186) هذا دلالة على قدرة المؤسسة على اتخاذ القرارات بدقة وسرعة وبمرونة ومدى حرصها على امتلاك المعللومات الدقيقة ومشاركة موظفيها في القرارات الداخلية.

6.4اختبار فرضيات الدراسة: لدراسة واختبار مدى أثر التحول الرقمي وأبعاده على الرشاقة التنظيمية تم الاعتماد على اختبار الإنحدار البسيط وذلك لدراسة الفرضيات الرئيسية والفرعية.

1.6.4اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

جدول رقم (08): نتائج تحليل التباين لانحدار البسيط لاختبار أثر البعد البشري على الرشاقة التنظيمية

المتغيرات	ß	R	R^2	دلالة F	t المحسوبة	مستوى دلالة t
البعد البشري	**0.498**	**0.409**	**0.167**	**0.001**	**3.411**	**.0010**

المصدر: إستنادا على مخرجات برنامج**(spss).**

تُبين نتائج الجدول أعلاه رقم (08) أن مستوى معنوية (F) بلغت (0.001) وبالتالي هي أقل من (0.05) وهذا يدل على قبول هذا النموذج و يمكننا استعماله في اختبار الفرضية، كما يتضح أن قيمة الانحدار (ß=0.498) وهذا تفسيره أن التغير الذي يحدث في **البعد البشري** بوحدة سيؤدي إلى التغير في **الرشاقة التنظيمية** بمقدار(ß=0.498)، كما نجد أن قيمة معامل الارتباط (R= 0.409) وهذا دلالة على هناك علاقة ارتباطية إيجابية ومقبولة نسبيا بين المتغيرين ، كما تبين أن قيمة معامل التحديد (R^2= 0.167) وهذا يعني أن التغير في **البعد البشري** يفسر التغير في المتغير**الرشاقة التنظيمية** بنسبة (16,7 %) ونسبة (83,3 %) تفسره متغيرات أخرى، ، كما اتضح أن دلالة t تساوي (0.001) وهي أقل من (0.05) ومنه نقبل (H1) ونرفض (H0). وانطلاقا من الجدول نجد أنه :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للبعد البشري على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة.

2.6.4اختبار الفرضية الثانية:

جدول رقم (09): نتائج تحليل التباين لانحدار البسيط لاختبار أثر البعد التنظيمي على الرشاقة التنظيمية

المتغيرات	ß	R	R^2	دلالة F	t المحسوبة	مستوى دلالة t
البعد التنظيمي	0.625	0.529	0.280	0.000	4 .747	0.000

المصدر: إستنادا على مخرجات برنامج**(spss).**

تُبين نتائج الجدول أعلاه (09) أن مستوى معنوية (F) بلغت (000. 0) وبالتالي هي أقل من (0.05) وهذا يدل على قبول هذا النموذج و يمكننا استعماله في اختبار الفرضية، كما يتضح أن قيمة الانحدار (625. 0 = ß) وهذا تفسيره أن التغير الذي يحدث في **البعد التنظيمي** بوحدة سيؤدي إلى التغير في **الرشاقة التنظيمية** بمقدار(625. 0 =ß)، كما نجد أن قيمة معامل الارتباط (R= 0.529) وهذا دلالة على هناك علاقة ارتباطية إيجابية ومقبولة نسبياً بين المتغيرين، كما تبين أن قيمة معامل التحديد (R^2= 0.280) وهذا يعني أن التغير في **البعد التنظيمي** يفسر التغير في المتغير**الرشاقة التنظيمية** بنسبة (28 %) ونسبة (72%) تفسره متغيرات أخرى، ، كما اتضح أن دلالة t تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) ومنه نقبل (H1) ونرفض (H0). وانطلاقا من الجدول نجد أنه :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للبعد التنظيمي على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة.

3.6.4اختبار الفرضية الثالثة:

جدول رقم (10): نتائج تحليل التباين لانحدار البسيط لاختبار أثر البعد التقني على الرشاقة التنظيمية

المتغيرات	ß	R	R^2	دلالة F	t المحسوبة	مستوى دلالة t
البعد التقني	0.560	0.568	0.323	0.000	5 .262	0.000

المصدر: إستنادا على مخرجات برنامج**(spss).**

تُبين نتائج الجدول أعلاه **(10)** أن مستوى معنوية (F) بلغت (000. 0) وبالتالي هي أقل من (0.05) وهذا يدل على قبول هذا النموذج و يمكننا استعماله في اختبار الفرضية، كما يتضح أن قيمة الانحدار (0.560 = ß) وهذا تفسيره أن التغير الذي يحدث في **البعد التقني** بوحدة سيؤدي إلى التغير في **الرشاقة التنظيمية** بمقدار(0.560=ß)، كما نجد أن قيمة معامل الارتباط (R=0.568) وهذا دلالة على هناك علاقة ارتباطية إيجابية ومقبولة نسبياً بين المتغيرين، كما تبين أن قيمة معامل التحديد (R^2=0.323) وهذا يعني أن التغير في **البعد التقني** يفسر التغير في المتغير**الرشاقة التنظيمية** بنسبة (32.3%) ونسبة (**67 .7%**) تفسره متغيرات أخرى، ، كما اتضح أن دلالة t تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) ومنه نقبل (H1) ونرفض (H0). وانطلاقا من الجدول نجد أنه :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للبعد التقني على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة.

4.6.4اختبار الفرضية الرابعة:

جدول رقم (11): نتائج تحليل التباين لانحدار البسيط لاختبار أثر البعد الثقافي على الرشاقة التنظيمية

المتغيرات	ß	R	R^2	دلالة F	t المحسوبة	مستوى دلالة t
البعد الثقافي	0.829	0.726	0.527	0.000	8.038	0.000

المصدر: إستنادا على مخرجات برنامج**(spss).**

تُبين نتائج الجدول رقم (11) أن مستوى معنوية (F) بلغت (0 .000) وبالتالي هي أقل من (0.05) وهذا يدل على قبول هذا النموذج و يمكننا استعماله في اختبار الفرضية، كما يتضح أن قيمة الانحدار (ß =0.829) وهذا تفسيره أن التغير الذي يحدث في **البعد الثقافي** بوحدة سيؤدي إلى التغير في **الرشاقة التنظيمية** بمقدار(ß=0.829)، كما نجد أن قيمة معامل الارتباط (R=0.726) وهذا دلالة على هناك علاقة ارتباطية إيجابية ومقبولة نسبياً بين المتغيرين، كما تبين أن قيمة معامل التحديد (R^2=0.527) وهذا يعني أن التغير في **البعد الثقافي** يفسر التغير في المتغير**الرشاقة التنظيمية** بنسبة (52.7%) ونسبة (47.3%) تفسره متغيرات أخرى، ، كما اتضح أن دلالة t تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) ومنه نقبل (H1) ونرفض (H0). وانطلاقا من الجدول نجد أنه :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للبعد الثقافي على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة.

5.6.4اختبار الفرضية الرئيسية:

جدول رقم (12): نتائج تحليل التباين لانحدار البسيط لاختبار أثر التحول الرقمي على الرشاقة التنظيمية

المتغيرات	ß	R	R^2	دلالة F	t المحسوبة	مستوى دلالة t
البعد الثقافي	0.994	0.704	0.496	0.000	7.551	0.000

المصدر: إستنادا على مخرجات برنامج**(spss).**

تُبين نتائج الجدول أعلاه (12) أن مستوى معنوية (F) بلغت (0 .000) وبالتالي هي أقل من (0.05) وهذا يدل على قبول هذا النموذج و يمكننا استعماله في اختبار الفرضية، كما يتضح أن قيمة الانحدار (ß =0.994) وهذا تفسيره أن التغير الذي يحدث في **التحول الرقمي** بوحدة سيؤدي إلى التغير في **الرشاقة التنظيمية** بمقدار(ß=0.829)، كما نجد أن قيمة معامل الارتباط (R=0.704) وهذا دلالة على هناك علاقة ارتباطية إيجابية ومقبولة نسبياً بين المتغيرين، كما تبين أن قيمة معامل التحديد (R^2=0.496) وهذا يعني أن التغير في **التحول الرقمي** يفسر التغير في المتغير**الرشاقة التنظيمية** بنسبة (49.6%) ونسبة (40 .50%) تفسره متغيرات أخرى، ، كما اتضح أن دلالة t تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) ومنه نقبل (H1) ونرفض (H0). وانطلاقا من الجدول نجد أنه :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتحول الرقمي على الرشاقة بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة.

5.خاتمة:

إن التحول الرقمي أصبح حتمية ضرورية للمؤسسات في بيئة تتسم بالتعقيد حتى تضمن نموها واستمرارها وبقائها ، والتحول الرقمي لا يقتصر على الجانب التكنولوجي والتقني بل يمثل تحولا في الجانب الثقافي أيضا والتنظيمي ،وتأثيره على الرشاقة التنظيمية يكون بشكل كبير إذ يعد مدعما ومحفزا لها من خلال تفعيل وتسريع القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة وسرعة تدفق المعلومات والبيانات واستجابة لاتجاهات السوق وتحقيق مرونة أكثر.

1.5نتائج الدراسة: من خلال الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية وهي كالتالي:

نتائج الدراسة:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq \mathbf{0.05})$ للبعد البشري على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq \mathbf{0.05})$ للبعد التنظيمي على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq \mathbf{0.05})$ للبعد التقني على الرشاقة بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq \mathbf{0.05})$ للبعد الثقافي على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq \mathbf{0.05})$ للتحول الرقمي على الرشاقة التنظيمية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة.

2.5 توصيات الدراسة: من خلال ماتم التوصل إليه من نتائج نقترح التوصيات التالية:

- مواصلة المؤسسة في رصد التغيرات ومواكبة أي تغيير مع تلبية احتياجات الزبائن الدائمة والمتغيرة.
- الحرص الدائم على وضع دورات تدريبية خاصة بالموظفين مع وجود أي تقنية رقمية جديدة وتطوير مهاراتهم الرقمية
- محاولة تجديد بصفة مستمرة الأجهزة الحاسوبية وملحقاتها وبرامجها .
- تشجيع الموظفين دائما على اتخاذ القرارات وتعلم إيجاد حلول رقمية .
- التعزيز الدائم لنشر ثقافة التحديث والتجديد في تقديم الخدمات.
- محاولة استقطاب كفاءات تمتلك مهارات رقمية متطورة.
- محاولة إجراء مراقبة دورية لمدى تطور الرقمي داخل المؤسسة.
- كما توصي الدراسة المؤسسات الأخرى مهما كان نوعها أن تتبنى الأساليب والتحولات الرقمية بالاضافة الرشاقة التنظيمية والمرونة محاولة مواكبة التغييرات التكنولوجية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

6. قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية

1. جميلة سلايمي و يوسف بوشي، **التحول الرقمي بين الضرورة والمخاطر.** مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد(10)،العدد(2).2019،ص:947
2. طلق عبد الله السواط، و ياسر الحربي،**أثر التحول الرقمي على كفاءة أداء الأكاديمي -دراسة حالة لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبد العزيز-.** مجلة العركموبية للنشر العلمي ،المجلد(02)،العدد(43).2022، ص:654 (بتصرف)
3. خيرة شاوشي وزهرة خلوف، **التحول الرقمي في الجزائر**، مجلة المحاسبة ،التدقيق والمالية ، المجلد (05)، العدد(01)، 2023، ص:19(بتصرف)
4. بوماجن ريمة وبوضياف عبد اللطيف عمر ، **أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي –دراسة لعينة من موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولايات أقصى الجنوب-** ،مجلة إليزا للبحوث والدراسات ،المجلد(10)، العدد(01)،2025، ص:252
5. أسماء عبد السلام أحمد ومادونا عماد ناشد،**تقويم الكتاب الجامعي الالكتروني في ضوء أهداف التحول الرقمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب بجامعة الفيوم** ، المجلة التربوية ،جامعة سوهاج، المجلد(02)، العدد(136)، 2025، ص:505(بتصرف)
6. خالد أحمد عبد الجواد عطية سليمان،**الرشاقة التنظيمية مدخل لتحسين الممارسات والتطبيقات**، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية،المجلد(15)،العدد(01)، 2024، ص:1734(بتصرف)
7. فاطمة علي الفرجاني و إيمان فرح الطيرة، **التعلم التنظيمي وعلاقته بالرشاقة التنظيمية –دراسة حالة الخطوط الجوية الافريقية بنغازي –** مجلة الدراسات الاقتصادية – كلية الاقتصاد، مجلة سرنن المجلد(08)،العدد(01)، 2023ص87(بتصرف)
8. عبد الحكم بن سالم ،إلياس سليماني ،**دور الرشاقة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمنظمات الأعمال -دراسة ميدانية بقطاع الاتصالات موبيليس – بشار-**،مجلة الاقتصاد والمال والأعمال ،جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي،المجلد(08)،العدد (01)، 2023،ص:770(بتصرف)
9. نشوان محمد أحمد قايد وعبد الخالق هادي طواف، **أثر الرشاقة التنظيمية في المرونة التنظيمية في البنك المركزي اليمني**، مجلة الأداب، المجلد (12)، العدد(02)، 2024 ،ص:225

المراجع باللغة الأجنبية:

10. Chanias, S., Myers, M. D., & Hess, T. Digital transformation strategy making in pre-digital organizations: The case of a financial services provider. *The Journal of Strategic Information Systems, Vol(28)N*(01), 2019 , p:17–33

11. Patrick MiKalif &Elena Parmiggiani, **An Introduction to. Digital Transformation**, In book: Digital Transformation in Norwegian Enterprises ,2022,p :03

12. Vial, G. Understanding ,**digital transformation: A review and a research agenda**. Journal of Strategic Information Systems,**Vol(28) N(02),** 2019. 118-144

13. Sambamurthy, V., Bharadwaj, A., & Grover, V. Shaping Agility through Digital Options. MIS Quarterly, Vol**(27),**N **(02),** 2003. 23

14. Wageeh A. Nafei, Organizational Agility: The Key to Organizational Success, International Journal of Business and Management, Vol(11), N (05) 2016,p:29

لمواقع الإلكترونية:

15. -Jeff Anderson, Organizational Agility - A Complete Guide + Best Examples in 2024,17:00 على الساعة 2026/02/27 تاريخ الإطلاع https://www.agilebydesign.com/blog/organizational-agility

7. الملاحق

جامعة زيان عاشور –الجلفة-

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

الموضوع: استبيان

سيدي/ سيدتي :.....تحية طيبة ،،،،

يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الاستبانة ، التي صُممت لغرض جمع المعلومات الميدانية ،للبحث الذي نقوم بإعداده ، والذي يضندرج تحت عنوان:

التحول الرقمي كمحرك في تعزيز الرشاقة التنظيمية-دراسة ميدانية -.

ونأمل تعاونكم وإبداء الرأي الصادق والأمين، فالإجابة الصريحة والدقيقة عن فقرات هذه الاستمارة لها أهمية بالغة في التوصل الى النتائج الدقيقة والموضوعية والمعبرة عن واقع ما تحتويه الدراسة .

وكلنا ثقة في تعاونكم معنا ، ونود إحاطتكم علماً أنه لا ضرورة لذكر الاسم والتوقيع في الاستمارة، فنتائج الاجابات ستظهر بشكل مجاميع إحصائية لا علاقة لها بكم شخصياً وستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ،،،،**ونتمنى لكم دوام التوفيق والنجاح** ونرجو منكم سيدي ، سيدتي ، ملء استمارة المعلومات العامة الخاصة بكم ،

احتراماتنا لكم ....وشاكرين لحسن تعاونكم واستجابتكم.

-المعلومات الشخصية والوظيفية:

1. **الجنس:** ☐ **ذكر** ☐ **أنثى**

2. **الفئة العمرية:** ☐ **أقل من 25 سنة** ☐ **مابين 25 و35 سنة** ☐ **مابين 36 و45** ☐ **46 سنة فأكثر**

3. المستوى التعليمي: ☐ ثانوي فما دون ☐ تقني /تقني سامي ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ أخرى

2. سنوات الخبرة: ☐ 5 سنوات فأقل ☐ بين 6 سنوات و10 سنوات ☐ بين 11 سنة و15 سنة ☐ أكثرمن 15 سنة

ضع (X)أمام كل عبارة من العبارات التالية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تحرص المؤسسة على تدريب الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة لمواكبة التحول الرقمي					
02	تشجع المؤسسة الموظفين على المشاركة في برامج التحول الرقمي					
03	توفر المؤسسة العدد الكافي من الموارد البشرية المؤهلة لإنجاح التحول الرقمي					
04	تمتلك المؤسسة موظفين لديهم معارف تقنية تساعد على مواكبة التحول الرقمي.					
05	تسعى المؤسسة إلى وضح إجراءات إدارية تحمي كل البيانات الخاصة بها.					
06	تسعى المؤسسة للتخلص من البيروقراطية بالإعتماد على الرقمنة .					
07	تمتلك المؤسسة برامج تسمح لها بالتحول من العمل اليدوي إلى العمل الإلكتروني.					
08	تسعى المؤسسة إلى استعمال التكنولوجيا لزيادة وضوح الأدوار والمسؤوليات.					
09	تمتلك المؤسسة شبكة الانترنت ذات تدفق عال.					
10	تسعى المؤسسة إلى امتلاك قاعدة بيانات دقيقة ومتطورة.					

11	تسعى المؤسسة على توفير منصات رقمية مساعدة على العمل الإداري الإلكتروني بفعالية.					
12	توفر المؤسسة عدد كافي من الحواسيب وملحقاتها المساعدة على إنجاح التحول الرقمي.					
13	تهتم المؤسسة بتوسيع نطاق مشاركة الموظفين في عملية التحول الرقمي					
14	تهدف المؤسسة إلى نشر ثقافة التطوير والتحديث في تقديم الخدمات.					
15	تشجع المؤسسة التعلم والاهتمام بتنمية قدرات الموظفين الرقمية وتطوير مهاراتهم.					
16	تشجع المؤسسة على الاستشارة الفكرية وتقبل الأفكار المتعلقة بالحلول الرقمية.					
17	تتابع المؤسسة باستمرار التغيرات الحاصلةبيئة العمل.					
18	تكتشف المؤسسة احتياجات الزبائن ومتطلباتهم بسرعة .					
19	تمتلك المؤسسة القدرة على كشف الفرص والتهديدات					
20	تتميز المؤسسة بسرعةاكتشاف التكنولوجية الحديثة في البيئة.					
21	تشارك المؤسسة جميع أقسامها في اتخاذ القرار.					
22	تعمل المؤسسة على مشاركة جميع موظفيها في اتخاذ القرار.					
23	تتميز المؤسسة بسرعة في اتخاذ القرارات					
24	تعتمد المؤسسة على معلومات دقيقة وواضحة لاتخاذ القرار.					
25	تعتمد المؤسسة على التكنولوجيا لتسريع العمل.					
26	تمتلك المؤسسة موارد التي تساعدها على تحقيق أهدافها.					
27	تُعدل المؤسسة من أساليبها عند مواجهةالمشاكل.					
28	تستطيع المؤسسة إعادةتكوين موظفيها في الوقت المناسب.					