

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر

ودور التدريب في تجاوزها

The obstacles of the application of electronic administration in the forestry sector in Algeria and the role of training to overcome them

فيصل بن رحمون^{1*}، مخبر علم اجتماع المنظمات والمناجمت، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله،

الجزائر، fayssal.benrahmoun@univ-alger2.dz

مصطفى داسة²، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، الجزائر

mustapha.dassa@univ-alger2.dz

ايت موهوب محامد، المركز الجامعي مرسلبي عبدالله، تيبازة، الجزائر

aitmouhoub.mhamed@cu-tipaza.dz

تاريخ قبول المقال: 06-11-2025 .

تاريخ إرسال المقال: 02-01-2025

الملخص:

حاولنا في هذه الورقة البحثية التعرف على مختلف المعوقات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر والدور الذي يلعبه التدريب في تجاوزها، خاصة بعد توجه هذا القطاع إلى رقمنة هياكله على غرار العديد من القطاعات الحكومية، ومن أجل التعرف على هذه المعوقات ودور التدريب في تجاوزها تمت الاستعانة باستبيان إلكتروني، تم توزيعه على 119 موظفا في القطاع، المنتشرين على المستوى الوطني اختبروا عشوائيا.

في الأخير ختمنا هذه الورقة ببعض الاستنتاجات والمقترحات المستوحاة من اطلاعنا على الميدان إلى جانب العديد من الدراسات السابقة.

الكلمات المفتاحية: معوقات، الإدارة الإلكترونية، التدريب، قطاع الغابات.

Abstract:

In this research paper, we aimed to identify the various obstacles preventing the implementation of e-government in Algeria's forestry sector, as well as the role training plays in overcoming these challenges and enhancing competencies. This is particularly important as the sector moves toward digitizing its structures, similar to many other government sectors. To identify these obstacles, an electronic questionnaire was distributed to 119 randomly selected employees across the sector nationwide. Finally, we concluded the paper with several findings and suggestions drawn from field observations and previous studies.

Key words: Obstacles, E-Government, Training, Forestry Sector.

* فيصل بن رحمون.

مقدمة:

يشهد العصر الحالي تغيرات في مختلف مناحي الحياة، تتسم بالجدية والتسارع، مما جعل آثارها تمتد إلى نواحي الحياة المختلفة ومنها الإدارية، حيث كان للتطورات التكنولوجية المتسارعة وتقدم وسائل الاتصال وتقنية المعلومات دورا بارزا، حيث أنتجت تقنية المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها المتطورة والمتجددة، واقعا إداريا وتنظيميا جديدا تجلت مظاهره في انهيار العديد من الأطر الفكرية والمنظومات التي استندت عليها الدراسات الإدارية سابقا، محققة نقلة فكرية نوعية. فظهور شبكة الانترنت والتوسع الهائل في استخدام الشبكات الإلكترونية في جميع المجالات، أدى إلى التحول من الأساليب التقليدية في إنجاز الأعمال إلى الأساليب الإلكترونية¹.

ان إدخال تقنيات المعلومات والاتصال يعتبر ثورة حقيقية في الإدارة لما أحدثه من تغيير في أسلوب العمل الإداري وفعاليته وأدائه. حيث أن الإدارة الإلكترونية هي الانتقال من العمل التقليدي إلى تطبيقات معلوماتية بما فيها شبكات الحاسب الآلي لربط الوحدات التنظيمية مع بعضها البعض لتسهيل الحصول على البيانات والمعلومات لاتخاذ القرارات المناسبة وإنجاز الأعمال وتقديم الخدمات للمستخدمين بكفاءة وبأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن.

المبحث الأول: المقاربة المنهجية للدراسة

المطلب الأول: إشكالية وفرضيات الدراسة

أولا: إشكالية الدراسة

تشير الملاحظات الميدانية إلى وجود توفر جزئي للبنى التحتية الأساسية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، إلى جانب وجود رغبة ملحوظة لدى الإدارة العليا في التحول من الأنظمة الورقية التقليدية إلى اعتماد نماذج الإدارة الإلكترونية. ويؤكد ذلك الاجتماع الذي عقده إدارات وزارة الفلاحة والتنمية الريفية بتاريخ 4 ديسمبر 2019، والذي هدف إلى تشكيل لجنة خاصة لمتابعة مشروع رقمنة قطاع الفلاحة، باعتبار أن قطاع الغابات يشكل جزءا منه² (ملحق رقم 08). (وزارة الفلاحة والتنمية الريفية، 2019). ولعل أكبر دليل على رغبة الدولة الجزائرية في المضي في هذا المسار ما أكد عليه رئيس الجمهورية في حوار أجري معه بتاريخ 13 أبريل 2020 بمناسبة رقمنة قطاع الصحة، أعاب فيه عدم التوجه نحو

¹ قريمس عنتر، معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر العاملين "دراسة حالة بلديتي جيجل وقاوس"، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، العدد الأول، جوان 2023، ص ص 101-117.

² وزارة الفلاحة والتنمية الريفية، اجتماع إدارات الوزارة لتشكيل لجنة متابعة مشروع رقمنة قطاع الفلاحة، الجزائر، 2019.

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر ودور التدريب في تجاوزها

الرقمنة حيث أشار "بأنه مزال هناك وزارات إستراتيجية وحساسة مازالت تستعمل الإدارة الورقية في مختلف وظائفها الإدارية¹.

لكن تجدر الإشارة هنا إلى أن هذه الرغبة تصطدم بوجود عوائق تواجه عملية التطبيق، تؤدي إلى صعوبات في انجاز الأعمال وإمكانية الوقوع في الأخطاء عند نقل المعلومات، أين يبرز دور التدريب في تحسين الكفاءات التقنية والتنظيمية للموظفين، الأمر الذي يدفعنا لمحاولة الإجابة على التساؤل الآتي:

ما هي معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات من وجهة نظر الإداريين؟ وكيف يمكن للتدريب أن يساهم في تجاوز هذه المعوقات؟

وتفصيلا للسؤال السابق نتساءل كما يلي:

- ❖ هل هناك معوقات تنظيمية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر؟
- ❖ هل هناك معوقات اجتماعية ثقافية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر؟
- ❖ هل هناك معوقات بيئية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر؟
- ❖ كيف يمكن للتدريب أن يساهم في تجاوز هذه التحديات وتعزيز كفاءات موظفي قطاع الغابات في الجزائر؟

ثانيا: فرضية الدراسة

جاءت الفرضية العامة على النحو التالي: "هناك معوقات تنظيمية، اجتماعية وثقافية وبيئية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات".

وتنفرع إلى الفرضيات الجزئية التالية:

- هناك معوقات تنظيمية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر.
- هناك معوقات اجتماعية ثقافية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر.
- هناك معوقات بيئية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر.
- يساهم التدريب في تجاوز المعوقات التنظيمية، الاجتماعية-الثقافية والبيئية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف الدراسة

أولا: أهمية الدراسة

تتجلى الأهمية العلمية والتطبيقية لهذه الدراسة في سعيها إلى تحليل وتحديد المستلزمات الأساسية والركائز المحورية اللازمة للتحويل نحو تبني نظام الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العمومية الجزائرية. تستند

¹ حوار مع رئيس الجمهورية بثته التلفزة الوطنية الجزائرية يوم 13 أبريل 2020.

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر ودور التدريب في تجاوزها

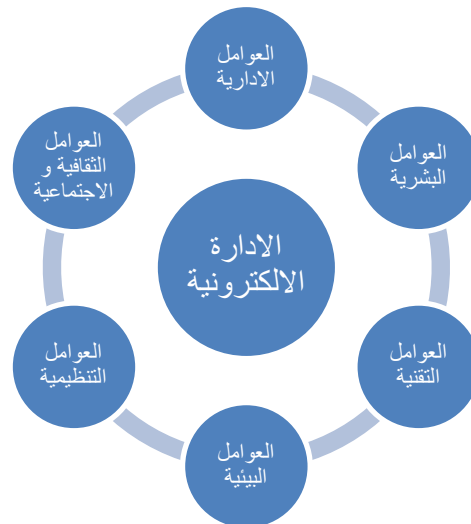
الدراسة إلى مقارنة علمية تهدف إلى إسقاط هذه الركائز على الواقع العملي للكشف عن أبرز التحديات التي تعيق تطبيق هذا النظام الإداري الحديث. كما تسعى الدراسة إلى استقصاء دور برامج التدريب والتكوين المهني في تقليص هذه العقبات وتعزيز فرص النجاح في الانتقال إلى الإدارة الإلكترونية مع اقتراح مجموعة من الأساليب والإجراءات العملية التي يمكن اعتمادها لتحقيق هذا التحول بشكل مستدام وفعال.

ثانياً: أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة للتعرف على طبيعة المعوقات المختلفة التي تحد من تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات وتصنيفها وفقاً لمحاور محددة بحيث يمكن التعامل معها بإيجابية وتحويلها إلى عوامل داعمة لتطبيق نماذج الإدارة الإلكترونية مع فحص واستقصاء الدور الذي يمكن للتدريب أن يلعبه في تجاوز هذه المعوقات

المطلب الثالث: النموذج التحليلي للدراسة

بعد الاطلاع على الأدبيات التي تناولت موضوع الإدارة الإلكترونية وبعد إجراء المقابلات الاستطلاعية، قمنا بوضع النموذج التحليلي الموضح في الشكل التالي:



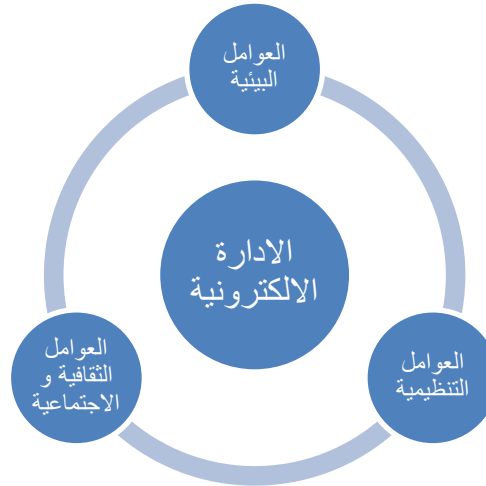
الشكل 01: أهم معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية

إذا هناك ستة (06) عوامل رئيسية تؤثر سلباً أو إيجاباً على تطبيق الإدارة الإلكترونية، هي: العوامل الإدارية، العوامل الثقافية والاجتماعية، العوامل التقنية (التكنولوجية)، العوامل البشرية، عوامل التنظيم الإداري والعوامل البيئية¹.

¹ Serrst, Hossein Rahman&Fayyazi, Marjan&Asi, Nastaransimar (2008) E-management: Barriers and challenges in Iranph.DallamehtabatabaeeUniversity.

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر ودور التدريب في تجاوزها

ويركز هذا البحث على أهم الجوانب المعيقة لتنفيذ الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات من بين العوامل أعلاه، والتي نعتبرها ثقيلة نختصرها في النموذج الموضح في الشكل:



الشكل 02: أهم معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات بالجزائر

✓ **العوامل البيئية:** في هذا البحث العوامل البيئية تشمل الشبكة الوطنية للاتصالات، والافتقار إلى القوانين والتّعليمات الدّاعمة، وعدم وجود سياسة وطنية واضحة وداعمة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات.

✓ **العوامل التنظيمية:** وتتمثل في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، مدى توفر بيئة عمل مناسبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، وكذا وجود خطة إستراتيجية للتعاون والتنسيق بين القيادات الإدارية والأكاديمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية¹.

✓ **العوامل الثقافية والاجتماعية:** المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تتصل بالقيم والعادات الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع²، فالتكوين الثقافي يمثل مجموعة القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع، وفي هذا السياق فإن شيوع قيم جودة الحياة تدفع باتجاه تكوين أنماط ثقافية وسلوكية معينة.

المطلب الرابع: تحديد مفاهيم الدراسة

أولاً: مفهوم المعوّقات

1- مفهومه: جاء في المعجم الوسيط تعريف كلمة عاق-عوقا؛ أي منعه منه وشغله عنه، فهو عائق¹.

¹ السريحي حسن عواد، وشاهين شريف كامل، مقدمة في علم المعلومات، ط3، دار الخلود للنشر، جدة، السعودية، 2002.

² هوبكنز ماركهام، ترجمة خالد العامري، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ط1، دار الفاروق للنشر، القاهرة، مصر، 2007.

كما جاء في القاموس الجديد للطالب "عاق، يعوق، عوقا، أي صرفه وثبطه وأخره عنه"². وعاقه عن الشيء يعوقه عوقا صرفه وحبسه ومنه التعويق.

وجاء في لسان العرب لابن منظور: وعاقه عن الشيء يعوقه عوقا صرفه وحبسه ومنه التعويق والاعتياق وذلك إذا أراد أمرا فصرفه عنه صارف، وتقول عاقني عن الوجه الذي أردت عائقا وعاقنتني العوائق، الواحد عائقة، والتعويق تثبيط الناس عن الخير والتعوق والتعويق أي التثبيط"³.

أما "روبيرت ميرتون" فيرى بأنها نتائج غير متوقعة، كما أكد على فكرة المعوقات الوظيفية للتنظيم.⁴

2- التعريف الإجرائي لمفهوم المعوقات:

هو مجموعة الوظائف العكسية للتنظيم البيروقراطي المتمثلة في سيادة المصالح الخاصة وانخفاض الوعي (النسق القيمي) والمستوى التعليمي، ضغوط البيئة الخارجية والداخلية، التحيز في تطبيق اللوائح التنظيمية الخاصة بالإدارة الإلكترونية؛ أي كل الأشياء والأشخاص والأشكال التي يمكن أن تكون حائلا للإنسان دون تحقيق أهدافه وطموحاته، إنها كل العقبات التنظيمية، الاجتماعية والثقافية والبيئية التي تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بالصورة المتكاملة بقطاع الغابات في الجزائر.

أ) **المعوقات البيئية:** تشمل الشبكة الوطنية للاتصالات، والافتقار إلى القوانين والتعليمات الداعمة، وعدم وجود سياسة وطنية واضحة وداعمة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات.

ب) **المعوقات التنظيمية:** تتمثل في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، مدى توفر بيئة عمل مناسبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، وكذا وجود خطة استراتيجية للتعاون والتنسيق بين القيادات الإدارية لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

ج) **المعوقات الثقافية والاجتماعية:** المعوقات التي تتصل بالقيم والعادات الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع، كعدم انتشار الثقافة الإلكترونية في المجتمع الجزائري... إلخ.

ثانيا: مفهوم الإدارة الإلكترونية

عبارة عن منظومة إلكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من إدارة يدوية ورقية إلى إدارة باستخدام الأجهزة الإلكترونية عبر توظيف تكنولوجيا الإعلام والاتصال وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية ومعرفية وعقلية عليا تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وبأقل جهد وتكاليف وأخطاء¹.

¹ Faye, S.Felton: **The use of computer by elementary school principals**, Virginia Polytechnic Institute and state University Blacksburg, VA, ISBN:978-0-542-8593-7, AAI3233231, 2006.

² علي بن هانية وآخرون، القاموس الجديد للطالب، ط7، الشركة الوطنية للتوزيع والنشر، الجزائر، 1991، ص 127.

³ يوسف خياط، لسان العرب المحيط للعلامة ابن منظور، معجم لغوي علمي، المجلد 3، ط2، ج1، دار لسان العرب، بيروت، ص930.

⁴ الحسيني السيد، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط4، دار المعارف، مصر، 1983، ص 53.

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر ودور التدريب في تجاوزها

سوسيولوجيا الإدارة الإلكترونية هي نظام تكنو-اجتماعي مفتوح²، ذو إستراتيجية إدارية تعتمد على التكنولوجيا كنسق فني ممثلا في الأسس التقنية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال تدعمها الخلفية المعرفية لرأس المال الفكري، والمرجعية الاجتماعية-ثقافة لرأس المال البشري، هدفها الانتقال التدريجي من التنظيم الإداري التقليدي إلى التنظيم الحديث، بغية عصنة كافة أشكال المعاملات الإدارية، والرفع من مستوى أداء المنظمات، وتحسين خدماتها.

ثالثا: مفهوم التدريب

قبل التطرق لمفهوم التدريب، لابد أن نشير إلى اختلاف الخبراء والكتاب في المشرق العربي عن نظرائهم في الوسط الأكاديمي والقانوني الجزائري في المصطلح الذي يعبر عن التكوين، حيث يسميه الكتاب في المشرق العربي بالتدريب ترجمة للمصطلح الإنجليزي (training) ينما يسمى عندنا التكوين ترجمة للمصطلح الفرنسي (formation).

"محاولة لتغيير سلوك الأفراد، تجعلهم يستخدمون طرقا وأساليب أفضل في أداء أعمالهم الإدارية. أي يجعلهم يسلكون بشكل يختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب"³.

"التدريب هو عبارة عن نظام ونشاط مستمر يعمل على تطوير العنصر البشري عن طريق تزويده بالمعلومات، المعارف، الخبرات، المهارات، القناعات والاتجاهات اللازمة التي تجعله قادرا على مزاوله عمل ما، بهدف زيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل لها بأقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة والاقتصاد في الجهد والوقت"⁴.

المطلب الخامس: الدراسات السابقة

أولا: دراسة إيمان أيت مهدي (2019)

تحت عنوان " تسيير الموارد البشرية في ظل الإدارة الالكترونية" دراسة علمية منشورة في مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث العدد الثالث جانفي 2019، تهدف هذه الدراسة إلى تشخيص واقع سياسة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، والتعرف على مجمل الطرق والأساليب المتبعة في الاستقطاب، الاختيار، التنمية، التحفيز والمحافظة على الأفراد.

¹ مصطفى يوسف كافي، الإدارة الالكترونية إدارة بلا أوراق، دار رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، 2011.

² وهيبه حارش، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية ومعوقات في الإدارة الجزائرية، مجلة روى للدراسات المعرفية والحضارية، جامعة سطيف2، الجزائر، العدد2، 2021، ص ص 164-183.

³ علي السلمي، التدريب الإداري، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، رقم 80، أكتوبر 1970، ص 6.

⁴ - Fayssal Benrahmoun, Training And Human Resources Development Within The Third Sector System: Irshed And Islah Algerian Association As A model, Migration Letters, 2024, p1-26, <https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/11501>

ثانيا: دراسة عبان عبد القادر (2016)

تحت عنوان "تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر، دراسة سوسيولوجية ببلدية الكاليتوس بالعاصمة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة بسكرة، السنة 2016، وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهم التحديات التي تواجهها الإدارة الإلكترونية كما تسعى إلى قياس درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجزائر كبلد يسعى لأن يكون في مسار الدول المتقدمة إداريا وعلميا، بالإضافة إلى التعقيب عن الأسباب التي تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية في البلديات الجزائرية.

ثالثا: دراسة جمانة عبد الوهاب شلبي (2011)

تحت عنوان " واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية وأثرها على التطوير التنظيمي " دراسة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية - غزة، عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، سنة 2011، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية، وأثرها على التطوير التنظيمي وذلك من خلال دراسة ثلاثة محاور في التطوير التنظيمي: تطوير الهيكل التنظيمي، تنمية الموارد البشرية، توظيف تكنولوجيا المعلومات في الجامعة. وقد تم تصميم استبانة ومن ثم توزيعها على الطبقة الإدارية العليا والوسطى في الجامعة، وقد استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة.

رابعا: التعقيب على الدراسات السابقة

تعتبر هذه الدراسات من بين الدراسات السوسيولوجية القليلة التي تناولت مجمل التحديات البيئية، التنظيمية والسوسيو-ثقافية التي نطمح إلى دراستها في هذه الورقة العلمية، لذا فإن هذه الدراسات تتوافق في أهدافها مع دراستنا من خلال التركيز على متطلبات التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية تُظهر هذه الدراسات المستوحاة من تجارب وطنية وأخرى عربية، قيمة كبيرة في إغناء الدراسة الحالية من خلال تقديم رؤى قابلة للتطبيق على الحالة الجزائرية. حيث استخدمت هذه الدراسات أداة الاستبيان لمعرفة معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية ومدى مساهمة التدريب في تجاوزها. أين ساهمت في بلورة الإطار النظري للدراسة، صياغة الفرضيات، وتحديد أدوات التحليل، مما يدعم العمل الميداني بمرجعية علمية قوية.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

المطلب الأول: تحليل نتائج الدراسة

تمت عملية جمع البيانات اعتمادا على استبيان الكتروني¹ تم توزيعه على عينة مقدرة ب 196 عامل (حسب معادلة ستيفن ثامبسون) من أعضاء خلية رقمنة قطاع الغابات عبر الوطن، تمكنا من استرجاع 123 استمارة، بنسبة قدرها 63%، تم استبعاد 4 استمارات كانت إجاباتها على سؤال "ما مدى معرفتك بالإدارة الإلكترونية" "بضعيفة جدا"، وبهذا فإن الاستمارات الخاضعة للتحليل هي 119 استمارة. تم عرض وتحليل بيانات الاستبيان باستخدام برنامج التحليل الإحصائي IBM SPSS وكذا برنامج Excel-Stat، وجاء ترتيب المعوقات حسب الأهمية كما في الجدول التالي:

الجدول 01: ترتيب المعوقات حسب الأهمية النسبية.

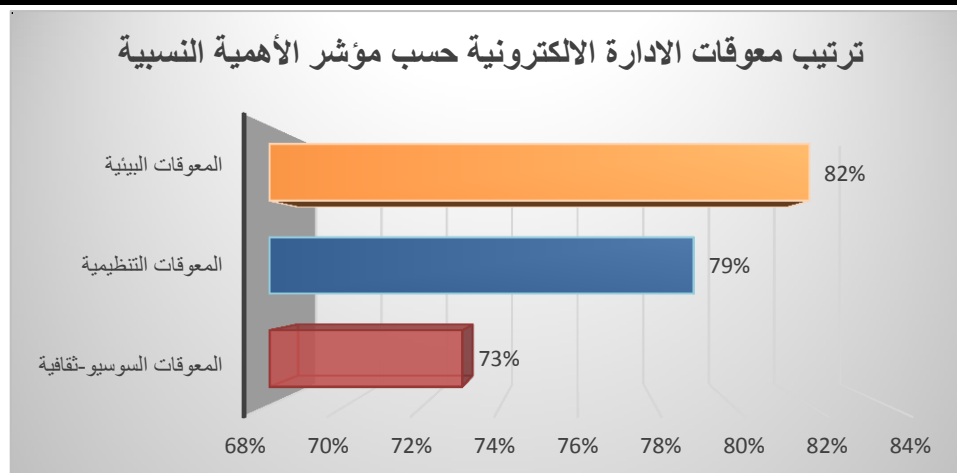
المحاور	عدد الفقرات	مؤشر الأهمية النسبية (%) RII (%)	الترتيب
المعوقات التنظيمية	18	79%	2
المعوقات السوسيو-ثقافية	14	73%	3
المعوقات البيئية	16	82%	1

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (01) أن المعوقات البيئية هي الأكثر تأثيرا في تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات حسب رأي المبحوثين وذلك بمستوى مرتفع من الأهمية ($RII=82\%$) وبدرجة موافقة كبيرة، فكل من البنية التحتية لشبكات الاتصال أو قلة المتابعة لصيانة الأجهزة الإلكترونية وعدم القدرة على مواكبة سرعة التطور التكنولوجي وضعف الصيانة تساهم بشكل كبير في الحيلولة دون تطبيق الإدارة الإلكترونية، تليها المعوقات التنظيمية بمستوى مرتفع-متوسط من الأهمية ($RII=79\%$) وأخيرا المعوقات السوسيو-ثقافية بمستوى مرتفع-متوسط من الأهمية ($RII=73\%$).

¹ رابط الاستبيان الإلكتروني: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfeNbKOM23s6e_tDCo5l1iDmjs-0VEEmIJpyrIKqY03L4uiw/viewform?usp=pp_url

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر ودور التدريب في تجاوزها



الشكل 03: ترتيب أنواع المعوقات حسب مؤشر الأهمية النسبية

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

بعد تحليل المعطيات الإحصائية التي تم جمعها من ميدان الدراسة الاجتماعية يتوجب علينا القيام باختبار الفرضيات التي طرحناها في بداية البحث وتأكيدها أو نفيها وفق اختبارات إحصائية خاصة بكل فرضية..

أولاً: اختبار الفرضية العامة

H_0 : لا توجد معوقات تنظيمية، اجتماعية ثقافية وبيئية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات بدرجة كبيرة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

H_1 : توجد معوقات تنظيمية، اجتماعية ثقافية وبيئية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات بدرجة كبيرة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

تم فحص هذه الفرضية باختبار (t-test) لدلالة الفروق لمتوسط عينة واحدة بمتوسط حساب نظري يساوي 3 (test value = 3) وعند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

الجدول 02: نتائج اختبار الفرضية العامة.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة t المحسوبة	درجة الحرية df	احتمال t المحسوب Sig(2-tailed)	معنوية الفروق
3.9	0.563	0.516	17.427	118	0.000	معنوية

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS

يتضح من الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للمعوقات 3.9 أكبر من المتوسط النظري المحدد 3، كما أن قيمة t المحسوبة $\text{sig (2-tailed)} = 0.000$ أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 أي أن هناك

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر ودور التدريب في تجاوزها

معوقات تنظيمية واجتماعية ثقافية وبيئية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات بدرجة كبيرة.

وللتأكد من صحة النتائج وجب اختبار الفرضيات الفرعية الثلاثة المكونة للفرضية العامة:

ثانيا: اختبار الفرضية الأولى

H_0 : لا توجد معوقات تنظيمية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات بدرجة كبيرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

H_1 : توجد معوقات تنظيمية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات بدرجة كبيرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

تم فحص هذه الفرضية باختبار (t-test) لدلالة الفروق لمتوسط عينة واحدة بمتوسط حساب نظري يساوي 3 (test value =3) وعند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

الجدول 03: نتائج اختبار الفرضية الأولى

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة t المحسوبة	درجة الحرية df	احتمال t المحسوب Sig(2-tailed)	معنوية الفروق
3.95	0.664	0.608	15.604	118	0.000	معنوية

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS

يتضح من الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للمعوقات التنظيمية 3.95 أكبر من المتوسط النظري المحدد 3، كما أن قيمة t المحسوبة $\text{sig (2-tailed)} = 0.000$ أقل من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 أي أن هناك معوقات تنظيمية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات بدرجة كبيرة.

ثالثا: اختبار الفرضية الثانية

H_0 : لا توجد معوقات سوسيو-ثقافية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات بدرجة كبيرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

H_1 : توجد معوقات سوسيو-ثقافية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات بدرجة كبيرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

تم فحص هذه الفرضية باختبار (t-test) لدلالة الفروق لمتوسط عينة واحدة بمتوسط حساب نظري يساوي 3 (test value =3) وعند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

الجدول 04: نتائج اختبار الفرضية الثانية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة t المحسوبة	درجة الحرية df	احتمال t المحسوب Sig(2-tailed)	معنوية الفروق
3.63	0.723	0.662	9.445	118	0.000	معنوية

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS

يتضح من الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للمعوقات السوسيو-ثقافية 3.63 أكبر من المتوسط النظري المحدد 3، كما أن قيمة t المحسوبة $\text{sig (2-tailed)} = 0.000$ أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 أي أن هناك معوقات سوسيو-ثقافية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات بدرجة كبيرة.

رابعاً: اختبار الفرضية الثالثة

H_0 : لا توجد معوقات بيئية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات بدرجة كبيرة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

H_1 : توجد معوقات بيئية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات بدرجة كبيرة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

تم فحص هذه الفرضية باختبار (t-test) لدلالة الفروق لمتوسط عينة واحدة بمتوسط حساب نظري يساوي 3 (test value = 3) وعند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

الجدول 05: نتائج اختبار الفرضية الثالثة

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة t المحسوبة	درجة الحرية df	احتمال t المحسوب Sig(2-tailed)	معنوية الفروق
4.09	0.658	0.602	17.997	118	0.000	معنوية

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS

يتضح من الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي للمعوقات البيئية 4.09 أكبر من المتوسط النظري المحدد 3، كما أن قيمة t المحسوبة $\text{sig (2-tailed)} = 0.000$ أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 أي أن هناك معوقات بيئية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات بدرجة كبيرة.

من خلال نتائج اختبار الفرضيات الجزئية الثلاث نستنتج أن هناك معوقات تنظيمية واجتماعية-ثقافية وبيئية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات.

خامسا: اختبار الفرضية الرابعة

H_0 : لا يساهم التدريب في تجاوز المعوقات التنظيمية، الاجتماعية-الثقافية والبيئية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر بدرجة كبيرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

H_1 : يساهم التدريب في تجاوز المعوقات التنظيمية، الاجتماعية-الثقافية والبيئية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر بدرجة كبيرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

تم فحص هذه الفرضية باختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

الجدول 06: نتائج اختبار الفرضية الرابعة

المتغير	قيمة F المحسوبة	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig	الدلالة الاحصائية
التنظيمية	0.919	(3,115)	0.434	غير دالة احصائيا
السوسيو-ثقافية	2.329	(3,115)	0.78	غير دالة احصائيا
البيئية	0.217	(3,115)	0.885	غير دالة احصائيا

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS

من النتائج المبينة في الجدول نقبل H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة بالنسبة للمحاور الثلاث حسب متغير التدريب، أي دور التدريب في تجاوز معوقات الإدارة الإلكترونية، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 أي أن التدريب لا يساهم في تجاوز المعوقات التنظيمية، الاجتماعية-الثقافية والبيئية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر بدرجة كبيرة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

من خلال جمع المعطيات من المجتمع الإحصائي وتحليلها كميًا وكيفيًا واختبار فرضيات الدراسة، أمكننا الخروج بنتائج هذه الدراسة، والتي كانت ممثلة في فرضيات وأهداف الدراسة مثلما تم طرحه في الفصل الأول من هذه الدراسة.

المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

أولاً: مناقشة الفرضية الجزئية الأولى

من خلال اختبار هذه الفرضية تبين لنا أنه هناك معوقات تنظيمية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر، وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى ضعف التنسيق بين الوزارات والإدارات ذات العلاقة بالنشاط البيئي وحماية الموارد الوطني، كذلك الإجراءات الروتينية التي تؤخر عملية التحول نحو

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر ودور التدريب في تجاوزها

الإدارة الإلكترونية وضعف دعم الوزارة لسياسات تطبيق الإدارة الإلكترونية نقص الحوافز المالية للعمال وضعف الدعم المالي اللازم لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

حيث أنه رغم إعادة تشكيل الهيكل التنظيمي للمديرية العامة للغابات سنة 2016 بخلق مديرية فرعية تعنى بتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة المركزية، إلا أنها لم تتمكن من تحقيق التنسيق ودراسة ذلك لعدم شروعهما الفعلي في العمل من جهة، ومن جهة أخرى لعدم وجود مصالح على المستوى المحلي (المديريات الولائية) من جهة ثانية، هذا التغير الحاصل في البنية التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة تفسره **نظرية الحتمية التكنولوجية** التي ترى أن الإدارة الإلكترونية نتيجة محتومة للانتقال للعولمة الإدارية وهي المسؤولة عن تغير النظام الهيكلي للمؤسسات، فهي انعكاس لقوة التكنولوجيا المتحركة في تغيير الواقع الإداري، وهي أيضا صورة نمطية جديدة مخالفة للإدارة الإلكترونية الموروثة.

كذلك هي انعكاس للقيم المجتمعية لدول المصنعة والمنتجة لها، والتي تحاول فرضها على الدول غير منتجة للتكنولوجيا (المستهلكة)، فهي مركب جدلي "المجتمع مع التقنية" بين حتميتين تكنولوجية واجتماعية مسؤولة عن التغيرات الحادثة على مستوى النسيج التنظيمي للمؤسسة المتصلة بالتغيرات التقنية، حيث تلعب التكنولوجيا والواقع الاجتماعي للمؤسسة الدور ذاته في محاولة التغير، واعتبار الإدارة الإلكترونية نموذج معاصر في علم اجتماع التنظيمات.

وإذا ما أردنا التعمق أكثر في تحليل المعوقات التنظيمية فإن البند 14 ونصه [يوجد خوف لدى العاملين من التأثيرات السلبية للتقنيات الحديثة على مصالحهم]. جاء بمستوى مرتفع-متوسط من الأهمية $RII = 0.692$ وبمتوسط حسابي يساوي 3.46 أي بدرجة موافقة إنما هو دليل على أن لمناطق الظل التي تكلم عنها ميشال كروزيه دور كبير في رفض التحول نحو الإدارة الإلكترونية¹.

هذه النتائج جاءت متوافقة مع دراسة (عبان عبد القادر، 2016) والتي توصلت إلى أنه توجد معوقات تنظيمية أهمها: الإجراءات الروتينية التي تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية وضعف دعم الوزارة لسياسات تطبيق الإدارة الإلكترونية ونقص التشريعات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

انطلاقا من البيانات المستعرضة آنفا نرجح قبول الفرضية الجزئية الأولى.

ثانيا: مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

المعوقات السوسيو-ثقافية لتطبيق الإدارة الإلكترونية جاءت ثالثا وأخيرا بوزن نسبي 37% وبدرجة موافقة كبيرة فالإطار البشري المكلف بتطبيقها والثقافة الإدارية المنتشرة في القطاع حسب الإداريين غير مهيا بعد

¹ عبد الرزاق محمد الدليمي: نظريات الاتصال في القرن الحادي والعشرين، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر ودور التدريب في تجاوزها

من أجل تطبيقها سواء من حيث عدم مشاركة أفراد المجتمع في تقديم مقترحات لتحسين الخدمات في قطاع الغابات، نقص في المعرفة والخبرة ذات الصلة بالإدارة الإلكترونية لدى المدراء، افتقار أغلبية المدراء للوعي التكنولوجي، بالإضافة إلى ضعف التكوين والمهارات اللغوية والاتصالية أو برامج التدريب. فعلى المستوى السوسيو-ثقافي نستنتج أن الثقافة التنظيمية التي تميز إدارة الغابات في الجزائر مرفوقة بالثقافة الفردية للأفراد العاملين تتدخل بصورة مباشرة أو غير مباشرة في إعاقه تطبيق الإدارة الإلكترونية، ليس من خلال سياقها الإداري فحسب، وإنما كمتغير ثقافي أيضا، فالإدارة الإلكترونية انعكاس وتجسيد صريح لمفهوم الثقافة الإلكترونية في المؤسسات، فهو نمط جديد من الأنماط الثقافية ظهر بظهور العولمة الثقافية، فالثقافة الإلكترونية تعني جملة ردود الأفعال وأنماط السلوك التي يكتسبها الفرد أثناء تعامله مع مختلف التقنيات الحديثة، والتي تنعكس في سلوكياته خلال ممارسة حياته، أنها مرتبطة بالوعي المعرفي اتجاه كل ما هو تكنولوجي، إذن فتكوين ثقافة الكترونية يستلزم بالضرورة ادراك ماهية التكنولوجيا وكل ما يؤدي إلى العكس فهو عبارة عن نزعة استهلاكية لكل ما هو جديد.

فالإدارة الإلكترونية لابد أن تتخطى مرحلة كونها سلعة استهلاكية وأن تتجاوز المعيار الرمزي لهذه الثقافة من أجل الوصول إلى تكوين ثقافة الكترونية حقيقية تسمح بتطبيق النظام الإلكتروني بإدارة الغابات أو أي مؤسسة أخرى، وبما أن المورد البشري هو المحتضن لهذه الثقافة فلا بد عليه ان يتيقن ويعي ضرورة اكتساب ثقافة الكترونية باعتبارها نمط عيش في مجتمع تسوده تكنولوجيا الاعلام والاتصال. هذه النتائج جاءت متوافقة مع دراسة كل من (ايت مهدي ايمان، 2018) والتي توصلت إلى انه توجد معوقات سوسيو ثقافية وتكنو اجتماعية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة الجزائرية، مركزة على الموارد البشرية بحكمها هي من تكون الثقافة الإلكترونية في أي مؤسسة كانت.

من خلال ما سبق نرجح قبول الفرضية الجزئية الثانية.

ثالثا: مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة

من خلال النتائج الموضحة في الجدول (05) والمتعلقة بالمعوقات التقنية وجدنا أن العينة المدروسة ترى بأنه هناك مجموعة من معوقات البيئية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات هذا بدرجة كبيرة حيث تأتي في المرتبة الأولى، فكل من ضعف التغطية بشبكة الأنترنت، عدم وجود التشريعات والقوانين الضرورية التي تنظم سير وتطبيق الإدارة الإلكترونية مثل التصديق الإلكتروني، عدم وجود تعاون وتنسيق بين المؤسسات الجزائرية، البنية التحتية لشبكات الاتصال أو قلة المتابعة لصيانة الأجهزة الإلكترونية وعدم القدرة على مواكبة سرعة التطور التكنولوجي وضعف الصيانة تساهم بشكل كبير في الحيلولة دون تطبيق الإدارة الإلكترونية.

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر ودور التدريب في تجاوزها

هذه النتائج جاءت متوافقة مع دراسة (عبان عبد القادر، 2016) والتي توصلت إلى انه توجد معوقات تقنية، بيئية، أمنية وتشريعية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسة العمومية الجزائرية وبدرجة كبيرة.

من خلال ما سبق استعراضه من معطيات نرجح قبول الفرضية الجزئية الثالثة.

رابعاً: مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة

من خلال النتائج الموضحة في الجدول (06) المتعلقة بدور التدريب في تجاوز عقبات الإدارة الإلكترونية، توصلنا حسب آراء المبحوثين إلى أن المعوقات التنظيمية والسوسيو-ثقافية والبيئية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات لا تختلف عند الموظفين باختلاف معرفتهم بالإدارة الإلكترونية. ذلك أن أغلبهم على دراية بمشروع الإدارة الإلكترونية.

نفسر هذه النتيجة بأن أغلب أفراد العينة حوالي 92% لهم معرفة متوسطة إلى جيدة بالإدارة الإلكترونية سواء كانوا من أهل الاختصاص أو انهم قد تلقوا تدريباً وتكويناً في مجال الإدارة الإلكترونية، وبالتالي يكون مستواهم في التحكم في الإدارة الإلكترونية قريب رغم اختلاف المستوى التعليمي الفعلي (التكوين الأكاديمي).

يظهر من هذه النتائج أن التدريب لوحده لا يمكنه معالجة المعوقات المتعلقة بالجوانب تنظيمية، البيئية والسوسيو-ثقافية، مما يجعله عنصراً غير أساسياً بل داعماً فقط في تجاوز المعوقات التي قد تعرقل تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات، حيث يمكن من خلاله تطوير المهارات التقنية فقط.

من خلال ما سبق نرجح رفض الفرضية الجزئية الرابعة.

خامساً: مناقشة الفرضية العامة

تنص الفرضية العامة على أن: هناك معوقات تنظيمية، اجتماعية ثقافية وبيئية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات.

من خلال اختبار هذه الفرضية تبين لنا أن هناك العديد من المعوقات التي تقف أمام تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر بدرجة كبيرة، مما جعلها تتأخر في رقمنة القطاع وتتعدد هذه المعوقات إلى تنظيمية، سوسيو-ثقافية، ومادية وتقنية وتشريعية وأمنية. هذه النتائج جاءت موافقة لدراسات كل من:

- دراسة أيت مهدي إيمان (2018) بعنوان (تسيير الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية) والتي توصلت إلى أن هناك عدة معوقات تحول دون التطبيق الفعال وجوهري للإدارة الإلكترونية في مختلف الأنشطة الإدارية خاصة إدارة الموارد البشرية، والذي يقابله ضرورة السعي الحثيث نحو توفير الدعم،

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر ودور التدريب في تجاوزها

والتوعية بضرورة الانطلاق من ارضية ادارية وتنظيمية صلبة، لقيام إدارة موارد بشرية الكترونية فعالة، مرتكزة على اسس سليمة وناجحة.

- دراسة عبان عبد القادر (2016) ودراسة جمانة عبد الوهاب شلبي (2011)، اين توصلوا إلى أنه توجد معوقات تنظيمية أهمها: الإجراءات الروتينية التي تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية وضعف دعم القيادة لسياسات تطبيق الإدارة الالكترونية ونقص التشريعات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية. كما توجد معوقات تقنية أهمها نقص الأدلة الارشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الالكترونية. وتوجد معوقات بشرية أهمها ضعف مهارات اللغة الانجليزية ونقص الوعي بأهمية الإدارة الالكترونية والنقص في الدورات التدريبية. كذلك توجد معوقات مالية. وفي مجال تدريب العاملين أشار (رمضان، 2016) أن التدريب أحد أهم السبل لتزويد الاداريين بالمعلومات والمهارات والأساليب المتجددة وتطوير وتحسين مهاراتهم ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي وبالتالي رفع مستوى الأداء والكفاءة للأفراد العاملين.

سادسا: اختبار دلالة الفروق الإحصائية حسب الخصائص الديموغرافية

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات افراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية (الجنس - السن - المؤهل العلمي - الوظيفة الحالية - الأقدمية - التدريب على الإدارة الالكترونية - مكان العمل)

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات افراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية (الجنس - السن - المؤهل العلمي - الوظيفة الحالية - الأقدمية - التدريب على الإدارة الالكترونية - مكان العمل)

تم فحص هذه الفرضية باختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات افراد العينة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

الجدول 07: نتائج اختبار تحليل التباين حسب الجنس، السن، المؤهل العلمي ومكان العمل.

المتغير	قيمة F المحسوبة	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig	الدلالة الاحصائية
التنظيمية	0.206	(1,117)	0.651	غير دالة احصائيا
السوسيو-ثقافية	0.320	(1,117)	0.572	غير دالة احصائيا
البيئية	3.805	(1,117)	0.053	غير دالة احصائيا

المصدر: من اعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر ودور التدريب في تجاوزها

من النتائج المبينة في الجدول ن قبل H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة بالنسبة للمحاور الثلاث حسب متغير الجنس، السن، المؤهل العلمي ومكان العمل، أي أن المعوقات التنظيمية والسوسيو-ثقافية والبيئية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات لا تختلف عند الموظفين باختلاف جنسهم، سنهم، مؤهلهم العلمي ومكان العمل. يمكن أن نفسرها بأن من مزايا الإدارة الإلكترونية أنها لا تولى اهتماما لمتغير الجنس، السن، المؤهل العلمي ومكان العمل فالتعامل الإلكتروني يلغي المقابلات المباشرة بين الفاعلين داخل الإدارة وبالتالي تلغي مفهوم التمييز الاجتماعي.

الجدول 08: نتائج اختبار تحليل التباين حسب الوظيفة الحالية.

المتغير	قيمة F المحسوبة	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig	الدلالة الاحصائية
التنظيمية	0.031	(5,113)	0.676	غير دالة احصائيا
السوسيو-ثقافية	0.893	(5,113)	0.488	غير دالة احصائيا
البيئية	2.699	(5,113)	0.024	دالة احصائيا

المصدر: من اعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS

من النتائج المبينة في الجدول ن قبل H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة بالنسبة لمحوري المعوقات التنظيمية والسوسيو-ثقافية حسب متغير الوظيفة الحالية، أي أن المعوقات التنظيمية والسوسيو-ثقافية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات لا تختلف عند الموظفين باختلاف وظيفتهم.

ونقبل H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة بالنسبة للمعوقات البيئية حسب متغير الوظيفة الحالية، أي أن المعوقات البيئية التي تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية تختلف عند موظفي قطاع الغابات باختلاف وظيفتهم.

نفسر اختلاف الاستجابات المبحوثين تبعا لاختلاف الوظيفة بالنسبة للمتغيرات البيئية أن المبحوثين أصحاب المسؤوليات العليا لهم دراية كبيرة بصعوبة التخلص من المعوقات البيئية التي تعتبر خارجة عن سلطتهم ومتعلقة بما توفره مؤسسات أخرى من بيئة جيدة تسمح بتطبيق هذا النموذج كعدم وجود قوانين وتشريعات تسهل تطبيق الإدارة الإلكترونية ومشكلة التنسيق بين القطاعات وكذا سرعة تدفق الانترنت وغيرها.

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر ودور التدريب في تجاوزها

الجدول 09: نتائج اختبار تحليل التباين حسب الأقدمية.

المتغير	قيمة F المحسوبة	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig	الدلالة الاحصائية
التنظيمية	0.538	(2,116)	0.585	غير دالة احصائيا
السوسيو-ثقافية	3.388	(2,116)	0.037	دالة احصائيا
البيئية	1.327	(2,116)	0.269	غير دالة احصائيا

المصدر: من اعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS

من النتائج المبينة في الجدول نقبل H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة بالنسبة لمحوري المعوقات التنظيمية والبيئية حسب متغير الأقدمية، أي أن المعوقات التنظيمية والبيئية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات لا تختلف عند الموظفين باختلاف أقدميتهم بالوظيفة.

ونقبل H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة بالنسبة للمعوقات السوسيو-ثقافية حسب متغير الوظيفة الحالية، أي أن المعوقات السوسيو-ثقافية التي تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية تختلف عند موظفي قطاع الغابات باختلاف أقدميتهم بالوظيفة.

ونفسر هذه النتيجة بأن الأفراد ذو خبرة وأقدمية يرفضون عادة أي نوع من أنواع التغيير وتظهر هذه المقاومة من خلال ممارسة نوع من الضغط على الإدارة لتعطيل تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة وذلك لحساب مصالح شخصية ضيقة وهو ما يفسره ميشال كروزيه، من خلال مناطق الظل **Zone d'incertitude**، تمثل المصدر الذي يستمد منه الفاعل سلطته على الآخرين. فالجانب الرسمي داخل التنظيم لا يستطيع أن يقنن وبهيكل كل الجزئيات والتفاصيل بهدف الحد من درجة حرية الفاعل وتقويض استقلاليتته عكس ما تفعله الإدارة الإلكترونية التي تغطي نوع كبيراً من الشفافية، وهذا يجعل التنظيم التقليدي يترك فراغاً أو منفذاً يعمل العامل على استغلاله في بناء استراتيجية معينة، إما هجومية أو دفاعية. إن هذا الاستغلال لمناطق الظلم نقبل فاعل معين يمنحه الأسبقية عن باقي الأطراف المتفاعلة معه في تلك العلاقة التبعية التي تجمعهم ببعضهم البعض داخل المجال التنظيمي، وتصبح بالنسبة إليه مصدراً للسلطة، وتزيد أهمية منطقة الظل وتنقص حسب درجة تبعية الأفراد الآخرين إليه وحسب درجة سلطته عليهم وكذلك من عدم قدرة هؤلاء على الاستغناء عليه أو على الكفاءة والقدرة التي يمتلكها.

المطلب الرابع: استنتاجات واقتراحات علمية

أولاً: استنتاجات واستخلاصات الدراسة

حاولنا من خلال هذه الدراسة الموسومة بمعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر: دور التدريب في تجاوز هذه التحديات، التطرق لأهم المعوقات التي تحول دون الانتقال نحو عصنة الإدارة الجزائرية ودور التدريب في تجاوز هذه المعوقات، من خلال اعتماد النظام الإداري الإلكتروني وكانت النتائج كالآتي:

❖ هناك معوقات تنظيمية، اجتماعية ثقافية وبيئية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بقطاع الغابات في الجزائر وبدرجة كبيرة.

❖ يمكن للتدريب أن يكون له دور مهم في دعم بعض جوانب تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر، لكن دوره قد لا يكون كافياً بمفرده لتجاوز المعوقات التنظيمية، البيئية، والسوسيو-ثقافية بشكل كامل. تحتاج عملية التحول الرقمي في قطاع الغابات إلى مزيد من الإصلاحات الهيكلية، تحديثات بيئية، وتغيير ثقافي شامل بالإضافة إلى التدريب والتكوين.

❖ تبين أنه من الضروري على الجزائر الاهتمام أكثر برقمنة الإدارات العمومية غير الخدماتية من خلال توفير بنى تحتية، تعديل الإطار القانوني والهيكل، وتوفير التمويل اللازم، فإعداد كوادر بشرية متخصصة ومؤهلة وحده غير كافي لمثل هذا النموذج الجديد من التسيير.

لأنه من الناحية التطبيقية رغم مرور أكثر من خمسة عشر سنة عن مشروع الجزائر الإلكترونية 2008 فإن النتائج غير مشجعة، نظرا لاستمرار عدم التنسيق والموازنة بين مؤسسات الدولة من جهة، وبين الجانب النظري وواقع التطبيق الفعلي من جهة ثانية، لكن هذا لا ينفي وجود مجموعة من العوائق والنقائص التي يلزم على المنظومة الإدارية تجاوزها خصوصا في الشق البيئي والتنظيمي لتوفير البنية الشاملة لتحقيق الإدارة الإلكترونية.

ثانياً: مقترحات عملية

➤ وضع خطة استراتيجية واضحة المعالم مبنية على تنسيق بين الوزارات ترمي إلى التجسيد الفوري لمبدأ رقمنة كل القطاعات وربطها فيما بينها من المركز إلى المستوى المحلي، مع المتابعة والتقييم الدوري لهذا المشروع.

➤ ضرورة توفير الوسائل المادية (أجهزة حديثة، انترنت فائقة السرعة) واللامادية (تدريب والتحفيز) في جميع الإدارات من أجل استخدامها في العمل الإداري وتعويض العمل اليدوي.

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في قطاع الغابات بالجزائر ودور التدريب في تجاوزها

- وضع الإطار القانوني الواضح الذي من شأنه إلزام الإدارات العمومية بتطبيق الإدارة الإلكترونية وتعميمها، وسن قوانين توضح طريقة التصديق الإلكتروني؛
- ادراج مصالح ومكاتب متخصصة تعنى بالإدارة الإلكترونية داخل السلم التنظيمي اللامركزي للإدارات المحلية.
- تحسين وضعية العمال المختصين في الاعلام لآلي وادراجهم ضمن الأسلاك التقنية.
- توفير ميزانية خاصة لتحويل نحو الإدارة الإلكترونية، والعمل على رفع الوعي الإلكتروني في المجتمع الجزائري من خلال مبادرة إدارة الغابات بنشر ثقافة الإدارة الإلكترونية عن طريق ندوات وورش عمل والمحاضرات.

الخاتمة:

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة وظهور الأنماط التنظيمية الحديثة، يتضح أن الإدارة الإلكترونية تمثل إحدى الحلول الفعالة للارتقاء بمستوى التنظيمات الإدارية. ويُعد دمج التكنولوجيا في صياغة استراتيجيات المؤسسة خطوة مهمة تعود بفوائد كبيرة على الأداء العام، مما ينعكس إيجاباً على فعاليتها وكفاءتها في تحقيق الأهداف التي أنشئت لتحقيقها.

وفي الختام نخلص إلى أنه من الضروري على الجزائر الاهتمام أكثر برقمنة الادارات العمومية غير الخدماتية من خلال توفير بنى تحتية وإعداد كوادر بشرية متخصصة ومؤهلة لمثل هذا النموذج من التسيير من أجل إنجاح هذا التغير وتسريع العمل بتقنيات هذا النموذج.

لأنه من الناحية التطبيقية رغم مرور أكثر من ستة عشر سنة عن مشروع الجزائر الإلكترونية 2008 فإن النتائج غير مشجعة، نظرا لاستمرار عدم التنسيق والموازنة بين مؤسسات الدولة من جهة، وبين الجانب النظري وواقع التطبيق الفعلي من جهة ثانية، لكن هذا لا ينفي وجود مجموعة من العوائق والنقائص التي يلزم على المنظومة الإدارية تجاوزها خصوصا في الشق البيئي والتنظيمي لتوفير البنية الشاملة لتحقيق الإدارة الإلكترونية.

قائمة المصادر والمراجع:

قائمة المصادر والمراجع باللغة العربية:

- ❖ الحسيني السيد، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط4، دار المعارف، مصر، 1983.
- ❖ السريحي حسن عواد، وشاهين شريف كامل، مقدمة في علم المعلومات، ط3، دار الخلود للنشر، جدة، المملكة العربية السعودية، 2002.

- ❖ عبد الرزاق محمد الدليمي: نظريات الاتصال في القرن الحادي والعشرين، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.
- ❖ علي بن هانية وآخرون، القاموس الجديد للطالب، ط7، الشركة الوطنية للتوزيع والنشر، الجزائر، 1991.
- ❖ علي السلمي، التدريب الإداري، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، أكتوبر 1970.
- ❖ قريمس عنتر، معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر العاملين "دراسة حالة بلديتي جيجل وقاوس"، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، العدد الأول، جوان 2023.
- ❖ مصطفى يوسف كافي، الإدارة الإلكترونية إدارة بلا أوراق، دار رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، 2011.
- ❖ هوبكنز ماركهام، ترجمة خالد العامري، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ط1، دار الفاروق للنشر، القاهرة، مصر، 2007.
- ❖ وهيبه حارش، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية ومعوقا في الإدارة الجزائرية، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، جامعة سطيف2، الجزائر، العدد2، 2021.
- ❖ يوسف خياط، لسان العرب المحيط للعلامة ابن منظور، معجم لغوي علمي، المجلد3، ط2، ج1، دار لسان العرب، بيروت.

قائمة المصادر والمراجع باللغة الأجنبية:

- ❖ Faye, S.Felton: The use of computer by elementary school principals, Virginia Polytechnic Institute and state University Blacksburg, VA, ISBN:978-0-542-8593-7,AAI3233231,2006.
- ❖ Serrsht, Hossein Rahman&Fayyazi, Marjan & Asi, Nastaransimar (2008) E-management: Barriers and challenges in Iranph.Dallamehtabatabaee University.

قائمة المصادر والمراجع من خلال المواقع الإلكترونية:

- ❖ Fayssal Benrahmoun, Training And Human Resources Development With in The ThirdSector System: Irshed And Islah Algerian Association As A model, Migration Letters, 2024, (<https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/11501>)

الالكتروني:

الاستبيان

❖ رابط

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfeNbKOM23s6e_tDCo5I1iDmjs-0VEEmIjpyrIKqY03L4uiw/viewform?usp=pp_url