



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس



عنوان المذكرة

اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي

في الإدارة المحلية

- دراسة ميدانية لدى عمال بلدية أولاد جلال - بسكرة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذ:

* قبوق عيسى

إعداد الطالبة:

* بورويس نسيمة

السنة الجامعية: 2016م/2017م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص الدراسة:

قامت بهذه الدراسة الباحثة نسيمة بورويس، ثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم و هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية ببلدية أولاد جلال - بسكرة - وسعيا لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي، إذ اعتمدت الباحثة في دراستها على استبيان لقياس اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي والذي قامت بإعداده بعد الإطلاع على الأدبيات النظرية للموضوع والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع دراستها، وتم تطبيق أداة البحث على مجتمع الدراسة الذي تمثل في الموظفين الدائمين في الإدارة المحلية (بلدية أولاد جلال - بسكرة)، وبلغ حجم العينة 79 موظفا، وقد توصلت الدراسة في الأخير إلى النتائج التالية:

- هناك اتجاهات إيجابية للعاملين نحو الابتكار التكنولوجي في العمليات والخدمات في الإدارة المحلية محل الدراسة.
- هناك اتجاهات إيجابية للعاملين نحو الأجهزة والمعدات في الإدارة المحلية محل الدراسة.
- هناك اتجاهات إيجابية للعاملين نحو البرمجيات في الإدارة المحلية محل الدراسة.
- هناك اتجاهات إيجابية للعاملين نحو قواعد البيانات في الإدارة المحلية محل الدراسة.
- هناك اتجاهات إيجابية للعاملين نحو شبكات الاتصالات في الإدارة المحلية محل الدراسة.
- وتوصلنا في الأخير كإجابة على التساؤل الرئيسي بأنه لا يوجد اختلاف في اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية ببلدية أولاد جلال محلا للدراسة.

الفهم الرس

ملخص الدراسة

.....	الفهرس
.....	رس
.....	قائمة الجداول
.....	مقدمة
.....	أ-ج

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

2	1-تحديد إشكالية الدراسة
3	2-فرضيات الدراسة
05-04	3-تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة
5	4-أهداف الدراسة
6	5- أهمية الدراسة
16-06	6-الدراسات السابقة
17	7-الصعوبات التي صادفت الدراسة

الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني: الاتجاهات النفسية

20	تمهيد
22-21	1-مفهوم الاتجاهات النفسية
24-22	2-طبيعة الاتجاهات
27-24	3-طرق تغيير الاتجاهات
32-27	4-قياس الاتجاهات النفسية
33	خلاصة

الفصل الثالث: إدارة التغيير التكنولوجي

35	تمهيد
38-36	1-مفهوم إدارة التغيير التكنولوجي
38	2-دوافع التغيير
40-39	3- أبعاد التغيير التكنولوجي
41-40	4-مقاومة التغيير
42	خلاصة

الفصل الرابع: الإدارة المحلية

تمهيد : 44

1- مفهوم الإدارة المحلية..... 45-46

2- تطور نظام الإدارة المحلية بالجزائر 46-48

3- هيئات تسيير البلدية والولاية 48-51

4- مميزات الإدارة المحلية 51-52

5- أهداف الإدارة المحلية..... 52-53

خلاصة..... 54

الاطار الميداني للدراسة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد 57

1- منهج الدراسة 58

2- الدراسة الاستطلاعية..... 58-60

3- حدود الدراسة 60-61

4- مجتمع وعينة الدراسة الأساسية 61-62

5- أدوات الدراسة 62-66

الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1- عرض و تحليل نتائج الدراسة 68-76

2- استخلاص نتائج الدراسة 76

الخاتمة..... 77

قائمة المراجع والمصادر 78-85

الملاحق.....

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان
29	الجدول رقم (01): يوضح تدرج مقاييس الاتجاهات
64	الجدول رقم (02): يوضح العبارات التي تم حذفها
65	الجدول رقم (03): يوضح العبارات التي تم تعديلها
68	الجدول رقم (04) : يوضح اتجاهات العاملين نحو الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات في بلدية أولاد جلال.
69	الجدول رقم (05) يوضح اتجاهات العاملين نحو الأجهزة والمعدات في بلدية أولاد جلال.
70	الجدول رقم (06) يوضح اتجاهات العاملين نحو البرمجيات في بلدية أولاد جلال.
72	الجدول رقم (07) يوضح اتجاهات العاملين نحو قواعد البيانات في بلدية أولاد جلال
74	الجدول رقم (8) يوضح اتجاهات العاملين نحو شبكات الاتصالات في بلدية أولاد جلال .



إن جميع التطورات الحاصلة في الوقت الراهن هي في مجملها تغييرات تشمل العديد من الميادين والمجالات التي مست العديد من المؤسسات المعاصرة والقطاعات المختلفة في الدولة، فأى نجاح للمؤسسة وتطورها وبقائها يتحقق فقط وفق سياسة وقوانين محكمة ومضبوطة للوصول إلى أهداف مسطرة المعالم.

وأصبحت دراسات السلوك الإنساني لأعضاء التنظيم في بيئات الأعمال الحالية ووفق التغييرات الحاصلة التي يشهدها النظام الاجتماعي بصفة خاصة وبيئة العمل كافة ما جعل هذه الأخيرة مجالاً خصباً لقيام البحوث والدراسات النفسية الاجتماعية التنظيمية تحديداً، التي بدورها تختص بالتركيز على السلوكيات الإنسانية لما لها من تأثير كبير على أداء المنظمات والأعمال الإدارية المختلفة.

و يعد العنصر البشري العنصر الهام في العملية الإنتاجية و الركيزة الأساسية في تحقيق عمليات التغيير والتطوير التي تقوم بها المؤسسات وتفرضها عليها البيئة الداخلية و الخارجية، فتعمل على محاولة التكيف معها وتقبلها بطريقة إيجابية وعدم مقاومتها والخوف منها، فالعمال هم المحددين والمخططين لهذه العمليات. وفي هذه الدراسة سيتم التركيز على الأفراد العاملين في الإدارة المحلية - البلدية محل الدراسة- ومواقفهم واتجاهاتهم نحو عملية التغيير التكنولوجي ومحاولة معرفة طبيعة هذه الاتجاهات واختلافاتها الموجودة في كل بعد من أبعاد التغيير التكنولوجي، ولهذا سيتم تسليط الضوء عليها.

ولقد تم اختيار الإدارة المحلية -بلدية أولاد جلال- لتكون محلاً لتتبع مختلف أبعاد التغيير التكنولوجي الذي عرفته في الآونة الأخيرة، والذي دفع إلى ظهور اتجاهات مختلفة لدى العمال وهذا ما تصبو الباحثة إلى دراسته وذلك بمحاولتها معرفة طبيعة اتجاهات عمال البلدية نحو التغيير الحاصل، حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في دراستها وذلك لوصف المتغيرات الأساسية في الدراسة.

جاءت هذه الدراسة في ستة فصول حيث خصص الفصل الأول للإطار العام للدراسة وتم فيه تحديد إشكالية الدراسة، والتساؤلات الفرعية، والفرضيات العامة والفرضيات الفرعية كإجابات مبدئية على التساؤلات، وتحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة، مع إبراز أهداف الدراسة وأهميتها، والدراسات السابقة ومجمل الصعوبات التي صادفت الدراسة.

أما الفصل الثاني فقد تم التطرق فيه لموضوع الاتجاهات النفسية مفهومها وطبيعتها، وطرق تغييرها وكيفية قياسها.

أما الفصل الثالث المتمثل في إدارة التغيير التكنولوجي وتم تناول فيه العناصر التالية مفهوم إدارة التغيير التكنولوجي و دوافع التغيير التكنولوجي وأهم أبعاده ومقاومة التغيير. والفصل الرابع تناولنا فيه الإدارة المحلية وذلك ضمن العناصر التالية: مفهومها وتطورها وهيئاتها التي تسيروها ومميزاتها وأهدافها.

وفي الفصل الخامس تطرقت الباحثة إلى منهج الدراسة والدراسة الاستطلاعية وحدود الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة الأساسية وأدوات الدراسة وقياس مدى صدقها وثباتها. وفي الفصل السادس تم عرض النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة وتحليلها ومناقشتها والتحقق من صحة فرضيات الدراسة وقبولها أو رفضها واستخلاص نتائج الدراسة وخاتمة المقترحات والتوصيات.

الفصل الأول: الإطار العام

للدراسة

1. تحديد إشكالية الدراسة
 2. فرضيات الدراسة
 3. تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة
 4. أهداف الدراسة
 5. أهمية الدراسة
 6. الدراسات السابقة
 7. الصعوبات التي صادفت الدراسة
-

1- تحديد إشكالية الدراسة:

تشهد المؤسسات والإدارات الجزائرية في الوقت الحالي تغييرات تكنولوجية كبيرة وسريعة، مست مختلف جوانبها الإدارية والبشرية والإنتاجية والتسويقية والمالية والخدمية وغيرها، مكنتها من الحصول على كم هائل ومتنوع من المعلومات، وتوفيرها لمتخذي القرار في الوقت المناسب مما ساعدها على تحقيق الاتصال الفعال بين عمالها وبين شركائها ومواطنيها ومورديها وأهم المتعاملين معها .

فيعتبر التغيير التكنولوجي من أهم التغييرات التي يمكن أن تحدثها الدول في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، حيث تعتبر هذه الأخيرة نواتج للتغييرات التكنولوجية التي بدورها تؤدي إلى التطوير والتقدم والنمو في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات والمعلومات.

مما أهل ودعم المؤسسات الجزائرية لأن تكون من أهم الفاعلين في تحقيق إستراتيجياتها وأهدافها تماشيا مع المتغيرات الحاصلة في سوق العمل ، فهذه التغيرات والمعطيات التي حدثت على مستواها الداخلي و محيطها الخارجي شكل لها فرصا هامة للتوسع وتحقيق المزيد من الميزات التنافسية وذلك بمساعدتها على النهوض بالاقتصاد وكذلك تحقيق التقدم والتطور التكنولوجي لمواكبة التطورات والتغييرات المستمرة التي يشهدها العالم ، و أخرى تشكل لها عراقيل ومصاعب تهدد تكيفها ووجودها و كيانها وتعيق تحقيق أهدافها .

وعليه في كلتا الحالتين استوجب على المؤسسات القيام بعمليات تغيير متواصلة في بنائها الداخلي لكي تتماشى مع مختلف المتغيرات الخارجية، فالمنظمات التي لم يعد يحقق وضعها القائم الأهداف المرجوة والمطلوبة، يخلق لها صعوبات وعقبات في مجالها الإنتاجي والاقتصادي ويزعزع كيانها فيكون من المنطقي أو الضروري أن تحاول جاهدة تغيير واقعها

على نحو أفضل وذلك بأن تعرف كيفية التغيير والتحول بشكل أسرع وأنجح وفي وقت معقول ودون أيما جهد وبأقل التكاليف الممكنة وتحقيق الجودة . ذلك على اعتبار أن التغيير اليوم قد أصبح يعد أكثر من عملية تحديث أو تجديد أو حل مشاكل، فهو يستوجب تحولات كبرى ثقافية وهيكلية وتقنية للمؤسسة.

وهذا قد يؤثر وبشكل كبير على سلوكيات العمل داخل المؤسسة لما فيها من معتقدات وعادات وقيم وثقافات واتجاهات أفرادها الذين لهم الدور البارز و الفعال في عملية التغيير التكنولوجي، ومساهماتهم الكبيرة في إنجاحه وتحقيق أهدافه أو إخفاقه ، كون كل المقومات والأبعاد الاجتماعية والإنسانية للمؤسسة تتقاطع كلها في ميزات المورد البشري ، باعتباره رأسمالها الاقتصادي ووعاء أساسيا للمناخ الاجتماعي والإنساني و التنظيمي داخلها .
وعليه تمت صياغة التساؤل التالي:

- ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية محل الدراسة؟

- التساؤلات الفرعية:

1. ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو الابتكار التكنولوجي في العمليات والخدمات في الإدارة المحلية محل الدراسة؟

2. ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو الأجهزة والمعدات في الإدارة المحلية محل الدراسة؟

3. ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو البرمجيات في الإدارة المحلية محل الدراسة؟

4. ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو قواعد البيانات في الإدارة المحلية محل الدراسة؟

5. ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو شبكات الاتصالات في الإدارة المحلية محل الدراسة؟

2-فرضيات الدراسة :

1.1.الفرضية العامة :

- هناك اختلاف في اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي الحاصل في الإدارة المحلية محل الدراسة.

2.2. الفرضيات الفرعية :

1. هناك اتجاهات إيجابية للعاملين نحو الابتكار التكنولوجي في العمليات والخدمات في الإدارة المحلية محل الدراسة.
2. هناك اتجاهات إيجابية للعاملين نحو الأجهزة والمعدات في الإدارة المحلية محل الدراسة.
3. هناك اتجاهات سلبية للعاملين نحو البرمجيات في الإدارة المحلية محل الدراسة.
4. هناك اتجاهات إيجابية للعاملين نحو قواعد البيانات في الإدارة المحلية محل الدراسة.
5. هناك اتجاهات سلبية للعاملين نحو شبكات الاتصالات في الإدارة المحلية محل الدراسة.

3-تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

1.3. الاتجاهات النفسية: وهي استعداد مكتسب يتخذه العمال نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية التي يعملون بها ويكون بالسلب أو الإيجاب ويعبر عنه بصيغة الرفض أو القبول أو الحياد.

2.3. التغيير التكنولوجي: وهو إدخال وسائل واليات خاصة بالعمليات والخدمات الهدف منها التطوير والإبداع والنمو والتقليل من الجهود التي يقوم بها العمال داخل الإدارة وذلك لتحقيق الأهداف المسطرة.

1.2.3. الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات: وهو عملية تحسين الخدمة والابتكار والتسهيل فيها وفي العمليات الموجودة حالياً والعمليات الجديدة.

2.2.3. الأجهزة والمعدات: وهي تتمثل في جميع الأجهزة المكونة لبنية الحاسب الآلي، بالإضافة إلى وحدات الإدخال والإخراج ووسائط التخزين لتسجيل البيانات.

3.2.3 البرمجيات: وهي مجموعة من البرامج التي تصمم لتدعيم الحاسوب والبيانات المتوفرة فيه.

4.2.3 قواعد البيانات: وهي عبارة عن مجموعة ملفات متواجدة على الحاسوب وتحفظ فيها جميع البيانات والمعلومات في أوعية حاسوبية ممغنطة.

5.2.3 شبكات الاتصالات: وهي مجموعة الشبكات التي تتيح للأفراد والإدارة والبيئة الخارجية من تبادل المعلومات والمعرفة.

3.3 إدارة التغيير: وهي تعني كيفية إدارة واستخدام أفضل الطرق والوسائل والآليات التي تكون أكثر اقتصادا وفعالية لأحداث التغيير خدمة لأهداف المسطرة وبالتالي تحقيق التطور والنمو والتقدم.

4.3 الإدارة المحلية: هي عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الإداري المحلي، ويتضمن هذا الأسلوب تقسيم وتوزيع الوظائف والتخطيط وحتى الرقابة وتكون تحت السلطة المركزية حيث تعمل على تحقيق أهدافها وأهداف مواطنيها.

4- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. معرفة طبيعة اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية محل الدراسة.

2. معرفة طبيعة اتجاهات العاملين نحو الابتكار التكنولوجي في العمليات والخدمات في الإدارة المحلية محل الدراسة.

3. معرفة طبيعة اتجاهات العاملين نحو الأجهزة والمعدات في الإدارة المحلية محل الدراسة.

4. معرفة طبيعة اتجاهات العاملين نحو البرمجيات في الإدارة المحلية محل الدراسة.

5. معرفة طبيعة اتجاهات العاملين نحو قواعد البيانات في الإدارة المحلية محل الدراسة.

6. معرفة طبيعة اتجاهات العاملين نحو شبكات الاتصال في الإدارة المحلية محل الدراسة.

5- أهمية الدراسة:

- إن أهمية دراسة موضوع اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية تتجلى في أهمية الموضوع بنفسه، ويعني ذلك أهمية التعرف على اتجاهات العمال والعمل على محاولة فهمها ومعرفة اتجاهاتهم الإيجابية والسلبية داخل الإدارة نحو التغييرات التكنولوجية وأبعادها الخمسة المتمثلة في الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات والأجهزة والمعدات والبرمجيات وقواعد البيانات وشبكات الاتصالات كما لها من أهمية هذه الأخيرة في تسهيل القيام بالوظائف والمهام واختصار الجهد والوقت والتكاليف.

ومنه فالاتجاهات النفسية والتي تعد مؤشرا هاما يزودنا بتصورات منظمة للسلوك البشري نحو أي تغيير قد يطرأ داخل الإدارة. فمعرفة طبيعة الاتجاهات النفسية تحدد لنا مدى موافقة وقبول أو رفض الأفراد للظاهرة محل الدراسة.

6- الدراسات السابقة:

ورد مصطلح مراجعة الدراسات السابقة في كتب مناهج البحث العربية والأجنبية بتسميات مختلفة ففي اللغة العربية يطلق عليها: مراجعة الأدبيات، مراجعة البحث العلمي، مراجعة التراث الإنساني، المراجعة الدقيقة للبحوث السابقة فهي تعد من المهام الدقيقة والصعبة تتطلب وعيا وإدراكا وتبصرا عميقا في مجال الاختصاص ضمن إطار شامل وهي خطوة مهمة وحاسمة تعمل على التقليل من خطورة الطريق المسدود وأبحاث الدراسات المرفوضة والجهد الضائع وفعالية المحاولة والخطأ، باعتماد أساليب اثبت عمقها باحثون سابقون. كما أظهر " باتن" أن مراجعة الأدبيات تعمل على تحديد أدوات القياس التي استخدمت بنجاح في بحوث أخرى، وتجنب الأدوات التي أخفقت في تحقيق الغرض منها، أو اشتملت على نقص أو خلل يمكن أن يحول دون تحقيق المطلوب. (جابر، ب سنة، ص ص 3، 4)

حيث تمكنت الباحثة من الحصول على عدد من الدراسات التي تناولت من قبل الاتجاهات النفسية والتغيير التكنولوجي سواء أكانا هاذين المتغيرين منفصلين في الدراسات

السابقة أو وجود دراسات قد تناولت وجمعت بين كلا المتغيرين، فنذكر من بين هذه الدراسات المعالجة لموضوع الدراسة و التي تمت الاستفادة منها في الجانب النظري وفي بناء استبيان الدراسة وفي التعليق على النتائج وتحليلها وتفسيرها.

1.6. الدراسات المتعلقة بموضوع الاتجاهات النفسية:

1.1.6. دراسة ريوح صالح (2012-2013): "الاتجاهات النفسية نحو ممارسة النشاط البدني الرياضي وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية " أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية تخصص النشاط البدني الرياضي التربوي، جامعة الجزائر 3 معهد التربية البدنية والرياضية سيدي عبد الله زرادة.

حيث كانت أهداف الدراسة كالتالي:

✓ إبراز العلاقة الارتباطية بين كل من أبعاد الاتجاهات النفسية نحو النشاط البدني الرياضي والتوافق النفسي الاجتماعي للتلاميذ وفق مجموعة المتغيرات المتعلقة بالجنس والمستوى الدراسي.

✓ التعريف بأهمية ومزايا الاتجاهات العلمية نحو النشاط البدني الرياضي ذات الأغراض الاجتماعية لتحقيق الأهداف التربوية أثناء الممارسة الرياضية.

✓ معرفة طبيعة الاتجاهات المميزة لهاته المرحلة العمرية في الطور الثانوي وكذلك بالنسبة للتوافق النفسي الاجتماعي.

✓ الكشف عن الفروق في درجة التوافق العام (النفسي الاجتماعي) والتي تولدها البيئة الجغرافية من خلال تحليلها وفق المناطق الدراسية لمجموع تلاميذ عينة الدراسة.

2.1.6. دراسة بوساحة عبلة (2006-2007) بعنوان: " اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو تطبيق النموذج الثقافي التنظيمي للنظرية Z ". دراسة ميدانية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية "عنابة " رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة. حيث كانت فرضيات الدراسة كالتالي:

الفرضية العامة: هناك اتجاهات موجبة للأساتذة الجامعيين نحو تطبيق النموذج الثقافي التنظيمي للنظرية Z.

والفرضيات الصفرية:

1- لا يوجد تأثير للجنس على اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو تطبيق النموذج الثقافي التنظيمي للنظرية Z.

2- لا يوجد تأثير للمستوى التعليمي على اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو تطبيق النموذج الثقافي التنظيمي للنظرية Z.

3- لا يوجد تأثير لبلد التكوين على اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو تطبيق النموذج الثقافي التنظيمي للنظرية Z.

4- لا يوجد تأثير للأقدمية في العمل على اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو تطبيق النموذج الثقافي التنظيمي للنظرية Z.

وكانت النتائج المتوصل إليها هي:

✓ الأساتذة الجامعيون يحملون اتجاهات موجبة نحو تطبيق النموذج الثقافي التنظيمي للنظرية Z.

✓ هناك تأثير للجنس على اتجاهات الأساتذة نحو النموذج الثقافي التنظيمي للنظرية Z.
✓ هناك تأثير للمستوى التعليمي على اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو تطبيق النموذج الثقافي التنظيمي للنظرية Z.

✓ هناك تأثير لبلد التكوين على اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو تطبيق النموذج الثقافي التنظيمي للنظرية Z.

✓ هناك تأثير للأقدمية في العمل على اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو تطبيق النموذج الثقافي التنظيمي للنظرية Z.

1- دراسة معاش حياة (2012-2013) بعنوان "الاتجاهات نحو المدرسة وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي" دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ بعض الثانويات بمدينة

بسكرة " مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علم النفس الاجتماعي،
جامعة محمد خيضر، بسكرة.

كانت أهداف الدراسة على النحو الآتي:

- ✓ التعرف على طبيعة الاتجاهات نحو المدرسة لدى تلاميذ المرحلة الثانوية.
- ✓ الفروق بين الإناث والذكور في الاتجاهات نحو المدرسة.
- ✓ العلاقة بين الاتجاهات نحو المدرسة والتوافق النفسي الاجتماعي لدى تلاميذ التعليم الثانوي.

ونائج الدراسة كانت كما يلي:

- ✓ وجود اتجاه سالب لدى عينة الدراسة نحو المدرسة، وهذا الاتجاه لوحظ في معظم أبعاد المقياس، وبالتالي فإن الفرضية لم تتحقق.
- ✓ إن الأبعاد المكونة للاتجاه نحو المدرسة هي: العلاقات والتفاعل وهيئة التدريس جاءت مرتبة بشكل تنازلي من حيث الاتجاه السلبي لأفراد عينة الدراسة ومن خلال النسب الحيادية المعبرة والبعيدة نسبيا عن القيمة المطلوبة لذلك.
- ✓ تقديرات التلاميذ على محور التفاعل جد متدنية حيث بلغ المتوسط الحسابي (5، 18) لاستجاباتهم درجة منخفضة، مما يدل على أن التفاعل بين التلاميذ والمدرسين من جهة والإداريين من جهة أخرى متدنية نوعا ما.

2.6. الدراسات المتعلقة بموضوع التغيير التكنولوجي:

1.2.6. دراسة خلاصي راضية، زايدي يمينة (2012-2013) بعنوان: واقع التغيير التكنولوجي ومدى تطبيقه في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال بسيدي خالد، البويرة. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، جامعة أكلي محمد أولحاج، البويرة.

وكانت الأهداف والأهمية التي ركزت عليها هذه الدراسة تتمثل فيما يلي:

✓ هو أن هذه الدراسة ستقدم اقتراحات تساعد في تطوير المؤسسات مع إبراز أهمية التغيير التقني في مواكبة الانجازات والتطورات الاقتصادية، ومدى إمكانية تحسين أداء العمال للوصول إلى أعلى المستويات الإنتاجية بالإضافة إلى القناعة بمكانة المورد البشري كمورد استراتيجي يمنح التفوق و الريادة مع التعرف على إيجابيات التغيير التكنولوجي ومحاولة تكريسها حاضرا وتفاذي السلبيات مستقبلا ومحاولة معرفة مستوى التدريب الحقيقي للعمال في المجال التقني.

والنتائج التي تحصلت عليها الباحثين من هذه الدراسة تتمثل في نتائج الفرضيات:
حيث أنها أثبتت أن التغيير في الآلات كان فعالا وعاد بالنفع على المؤسسة والعمال في آن واحد، ورضا العاملين من خلال ربح الوقت وتقليل الجهد وهذا ما زاد في تحسين الإنتاج كما ونوعا.

وفي جانب تشجيع الإدارة للعاملين بالقيام بالتكوين والتدريب بهدف تطوير قدراتهم واكتسابهم المهارات، بالإضافة إلى أن التغييرات الحاصلة في المؤسسة لم تقتصر على الجانب التكنولوجي بل شملت الجانب التنظيمي والهيكلية لها، وأظهرت النتائج أن التكنولوجيا الحديثة لها أثر كبير في العملية الإنتاجية من حيث سرعة الإنتاج و ربح الوقت.

2.2.6. دراسة محمد قريشي (2013-2014) بعنوان " التغيير التكنولوجي وأثره على أداء المؤسسات الاقتصادية من منظور بطاقة الأداء المتوازن، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل. بسكرة، " أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

ونذكر من الأهداف التي سعى الباحث إلى الوصول إليها في دراسته ما يلي:

✓ التعرف على مستوى التغيير التكنولوجي الحاصل في مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة.

✓ التعرف على واقع أو مستوى أداء المؤسسة.

✓ التعرف على طبيعة العلاقة بين التغيير التكنولوجي بأبعاده المختلفة وأداء مؤسسة صناعة الكوابل.

✓ التعرف على أثر التغيير التكنولوجي بأبعاده المختلفة على أداء مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة.

ونتائج دراسته كانت كالتالي:

✓ تصورات المبحوثين حول مستوى التغيير التكنولوجي الحاصل في المؤسسة محل الدراسة جاءت مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة إذ بلغ متوسط إجاباتهم عن أبعاد التغيير التكنولوجي مجتمعة (86، 3) بانحراف معياري (55، 0).

✓ تصورات المبحوثين حول مستوى أداء المؤسسة محل الدراسة جاءت مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة إذ بلغ متوسط إجاباتهم عن أبعاد الأداء مجتمعة (53، 3) بانحراف معياري (72، 0).

✓ وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتغيير التكنولوجي (كمجموعة) على مستوى أداء المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة (05، 0)، إذ أن هناك علاقة ارتباط قوية بين هذين المتغيرين بلغت (89، 0) فيما فسر متغير التغيير التكنولوجي (5، 80) من المتغيرات الحاصلة في مستوى أداء المؤسسة محل الدراسة.

3.2.6. دراسة أعراب سعيدة (2005-2006) تحت عنوان: "التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية. دراسة حالة مؤسسة صناعة المواد والأدوية الحيوانية،" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة.

وكانت الأهداف التي عمدت الباحثة للوصول إليها هي:

✓ محاولة فهم أبعاد الظاهرة وتداعياتها الآنية والمستقبلية وهي تتطلب دراسة طويلة المدى وفي هذه المرحلة هي الخطوة الأولية في معرفة التراث النظري وأبعاده العلمية والواقعية في المؤسسات الجزائرية.

✓ إبراز الحتمية التكنولوجية وتحدياتها كمعيار تقاس به نسبة تطور المجتمعات.
 ✓ أهمية اكتساب المعارف التكنولوجية الجديدة والتي بدورها تضيف للفرد والمؤسسة قيما جديدة ومرنة وتنمية الوعي الدافع لإنجاز الأعمال بأفضل الطرق وفي زمن قياسي وشروط مناسبة. وعمليا زيادة نمو الوعي لدى الأفراد بالقيم الثقافية التي حددت في قيمة العمل، الوقت، التكوين والتدريب، ومدى تطبيقها في المؤسسة الجزائرية.
 والنتائج التي تم التوصل لها من طرف الباحثة هو:

✓ أن أثر التكنولوجيا في المؤسسة مجال البحث ساهم بقدر كبير في تنمية وعي الموارد البشرية بأهمية العمل وإدارة الوقت والتكوين والتدريب.
 ✓ قدرة المؤسسة على إرساء ثقافة صناعية متينة تقوم على أساس العنصر البشري كرأس مال للمؤسسة وتركيز هذه الأخيرة على تقوية التكنولوجيا الحديثة بجميع خدماتها والتي أصبحت من العناصر التنافسية الضرورية.

✓ توفير الشروط المناسبة للموارد البشرية المحلية سواء منها المالية أو الاجتماعية أو الثقافية أو التكنولوجية تؤدي إلى وعي تام بالقيم الثقافية والاقتصادية والصناعية الحديثة الواجب تنفيذها داخل المؤسسة.

4.2.6. دراسة طه حسين نوي(2010-2011) تحت عنوان: " التطور التكنولوجي ودوره في تفعيل إدارة المعرفة بمنظمة الأعمال" حالة المديرية العامة لمؤسسة اتصالات الجزائر"رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير،جامعة الجزائر3، حيث كانت تساؤلات الدراسة حول:

- ما مدى تطبيق منظمة الأعمال لإدارية المعرفة بمختلف أبعادها وكيف يمكن لها أن تستفيد من أوجه التطور التكنولوجي في تفعيل إدارة معارفها؟

ومن النتائج التي تم الحصول عليها من هذه الدراسة: نتائج متعلقة بالمؤسسة محل الدراسة وهي أن المؤسسة تعتمد على معظم المبادئ التي جاءت بها إدارة المعرفة وتطبق عملياتها بشكل نسبي مع ملاحظة غياب أسلوب البحث والتطوير كأداة لإنشاء واكتساب

المعرفة بالمؤسسة وعدم تفريق المؤسسة بين نوعين من المعرفة (المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية وهناك اهتمام بالجديد في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومع اعتبار المؤسسة المعرفة من أهم الموارد الإستراتيجية التي تحقق لها صفة التميز عن باقي المنافسين وتسعى جاهدة للبحث عنها واكتسابها وتطويرها ونشرها بين الأفراد .

والنتائج الخاصة بالجانب النظري تتمثل في: المعرفة حقل قديم متجدد، تنظر لها المنظمة كأساس لعمليات الإبداع والابتكار.

- تباين وجهات نظر الباحثين والكتاب في تصنيف المعرفة وأهم أشكالها: المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة.

- وتتضمن المعرفة أبعاد أساسية وهي: اكتساب المعرفة، تخزينها، توزيعها، ثم تطبيقها.
- طبيعة اختيار المنظمة الحديثة لمدخلاتها المعرفية، وطبيعة ونوعية المدخلات التي جرى التركيز عليها هي عوامل مهمة في بناء نموذج متكامل لإدارة المعرفة.

- إن المدخل المعرفي أداة مهمة وضرورية لممارسة الأنشطة الإدارية المختلفة في المنظمات ليس فقط في حل المشكلات، والتعلم والتخطيط، بل في تقرير مصير المنظمة ومستقبلها عن طريق اتخاذ القرار الأمثل.

5.2.6. دراسة رقام ليندة(2013): رسالة دكتوراه بعنوان "دور إدارة الموارد البشرية في

تسيير التغيير في المؤسسات الاقتصادية الكبرى في ولاية سطيف " جامعة سطيف 1.

حيث هدفت في دراستها إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تسيير عمليات التغيير في المؤسسات الاقتصادية الكبرى العامة والخاصة في ولاية سطيف، ومحاولة معرفة نوع العلاقات الموجودة بين الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية، والتعرف على المهام الأكثر ممارسة والأكثر أهمية في إدارة الموارد البشرية والتعرف على مكانة إدارة الموارد البشرية والمورد البشري في المؤسسات الجزائرية، ومحاولة الكشف عن المقاومة للتغيير ودرجتها وسبل معالجتها، والتوصل إلى نتائج تساهم في تدعيم التغيير ونجاحه. وتقديم اقتراحات على أساس أن عملية التغيير قد تفشل وسببه يكون في عدم الاهتمام بالعنصر البشري وإدارة

الموارد البشرية هي الإدارة الوحيدة التي تعطيه قيمته في المؤسسة من حيث الاهتمام باتجاهاته وسلوكياته التي قد تظهر أثناء عملية التغيير.

والمنهج الذي استخدم في هذه الدراسة كان المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختبار صحة الفروض بواسطة أدوات المقابلة والاستمارة لاستقصاء آراء مديري إدارات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الكبرى في ولاية سطيف.

3.6. الدراسات المتشابهة:

1.3.6. دراسة "بومعراف نسيمة" (2009-2010) بعنوان: اتجاهات العاملين نحو التغيير

التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، بالمؤسسة الصناعية " ENICAB " بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم النفس الاجتماعي.

حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في دراستها والذي تقرضه نوعية الدراسة وذلك لإزالة الغموض الذي يشوب مشكلة الدراسة، حيث قامت بوصف اتجاهات العاملين، واستخلاص النتائج وتعميمها على المجتمع الأصلي للدراسة مع التحليل والتفسير لهذه النتائج، واعتمدت على المنهج الإحصائي وذلك في جمع البيانات وتحليلها تحليلاً إحصائياً رقمياً للوصول إلى نتائج الدراسة. واستخدمت أداة الملاحظة البسيطة دون مشاركة لجمع البيانات المتصلة بالسلوك الفعلي للأفراد، وأداة المقابلة وذلك للحصول على المعلومات حول مشاعر وقيم الأفراد. واستعانت بالسجلات والوثائق أيضاً في عملية جمع المعلومات، واستخدمت مقياس الاتجاهات حسب طريقة ليكرت.

النتائج التي توصلت لها الباحثة في دراستها:

✓ يتجه العمال اتجاهها إيجابياً حيال الأسباب الداخلية المؤدية إلى التغيير التنظيمي في المؤسسة وهذا تعبيراً على رغبتهم في تغيير الظروف السائدة سابقاً.

✓ لدى العمال اتجاهها حياً حياً حيال الأسباب الخارجية المؤدية للتغيير التنظيمي في المؤسسة وهذا تعبيراً على ضرورة مواكبة المؤسسة للتطورات والظروف المحيطة بها حفاظاً على مكانتها واستمرارها.

✓ ولدى العمال اتجاهات إيجابية نحو الأسباب المؤدية للتغيير مؤكداً على إجباريته
لنتمكن المؤسسة من مسايرة جميع التغييرات الخارجية وذلك بإدخال تغييرات داخلية للمؤسسة
مراعاة ما يهم المؤسسة والعمال سواء.

✓ توجد فروق دالة إحصائية عند 0,05، توضح تباين استجابات العمال لكل بنود
المحور الأول من المقياس "يتبنى عمال مؤسسة الكوابل اتجاهها محايداً نحو المزايا والحقوق
المكتسبة بعد تحويل مؤسستهم إلى مؤسسة خاصة".

✓ هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى 0,05، توضح اختلافات في استجابات عمال
المؤسسة لكل بنود المحور الثاني من المقياس "يتبنى اتجاه العمال الإيجابي نحو المشاكل
الناجمة عن التغيير التنظيمي في المؤسسة، موضحاً رفضهم للتغيير التنظيمي الذي عرفته
المؤسسة مؤخراً (تجاهل العامل كإنسان له مشاعر وله حياة اجتماعية وتجاهل مصالحه
ومتطلباته وزعزعة أمنه واستقراره الوظيفيين).

✓ توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى 0,05، في اتجاهات العمال نحو المشاكل
الناجمة عن التغيير التنظيمي الذي عرفته مؤسستهم، وذلك تبعاً للفروق الفردية واختلاف
مهامهم ومسؤولياتهم في المؤسسة.

✓ توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهات العمال نحو التغيير التنظيمي في المؤسسة
راجع إلى الفروقات الفردية بكل عناصرها (السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المستوى
المهني،)

2.3.6. دراسة اللوزي (1998): أجرى الباحث هذه الدراسة بعنوان "اتجاهات العاملين
في المؤسسات الحكومية الأردنية نحو إدارة التغيير".

وكان الهدف من هذه الدراسة هو:

✓ التعرف على اتجاهات الأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية في الأردن بشأن
مجالات إدارة التغيير المختلفة وعلاقتها بمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي
والعمر ومسمى الوظيفة والخبرة.

وكانت النتائج التي توصل إليها من هذه الدراسة كما يلي:

✓ وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس بين اتجاهات العاملين نحو جميع مجالات إدارة التغيير، إذ كان عند الذكور أعلى منها عند الإناث، كما أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين اتجاهات المتزوجين وغير المتزوجين نحو مجال السببية، ولم تظهر هذه الفروق بالنسبة لمجالي التكافؤ والاستدلال، وأثبتت النتائج وجود فروق لأثر متغير المؤهل العلمي في مستوى اتجاه العاملين نحو مجالات إدارة التغيير باستثناء مجال الاستدلال.

✓ وأظهرت نتائج الدراسة أيضا أن مجال التكافؤ احتل المرتبة الأولى على مقياس مستوى اتجاه العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية نحو إدارة التغيير، يليه مجال الاستدلال، بينما احتل مجال السببية المرتبة الأخيرة.

❖ تعقيب على الدراسات السابقة:

قامت الباحثة في دراستها الحالية بمناقشة (10) دراسات منها (03) تناولت موضوع الاتجاهات النفسية و(05) دراسات تناولت موضوع التغيير التكنولوجي و(02) مشابهة لموضوع الدراسة وتتنوعت هذه الدراسات من حيث طبيعة الدراسة إلى أطروحات دكتوراه و مذكرات ماجستير و ماستر ، كما لم تصادف الباحثة دراسات تناولت نفس موضوع الدراسة ،حيث نلاحظ أن كل الدراسات السابقة لم تدرس ولم تتطرق إلى دراسة اتجاهات العمال نحو التغيير التكنولوجي فهناك دراسات تناولت متغير الاتجاهات النفسية وهو مرتبط بمتغيرات أخرى مختلفة أو قريبة ومتشابهة للتغيير التكنولوجي وهناك دراسات تناولت متغير التغيير التكنولوجي وعلاقته بمواضيع ومتغيرات أخرى.

ونرى أيضا بأن أغلب الدراسات التي تناولت متغيري الاتجاهات النفسية والتي تناولت التغيير التكنولوجي لم تطبق في الإدارة المحلية (البلدية) وأغلبها تم دراستها وتطبيقها في المؤسسات الصناعية و المؤسسات التربوية ويمكن الإشارة إلى قلة أو شبه انعدام في الدراسات المتخصصة في علم النفس عمل وتنظيم التي تناولت التغيير التكنولوجي، ولكن

كانت هناك استفادة للباحثة من هذه الدراسات السابقة في: دراسة محمد قريشي (2013-2014) في تحديد أبعاد الاستبيان (أبعاد التغيير التكنولوجي) ودراسة خلاصي راضية و زايد يمينة (2012) استفادت الباحثة في تحديد منهج الدراسة (المنهج الوصفي) وأيضا تزويد الباحثة بمعارف التي ستساعدها في الجانب التطبيقي لدراستها من جميع الدراسات السابقة.

7-الصعوبات التي صادفت الدراسة:

- 1-قلة الدراسات الأكاديمية المتخصصة والتي تناولت الموضوع بشكل معمق.
- 2-عدم الجدية والمصداقية في الإجابة عن تساؤلات الدراسة الاستطلاعية.
- 3-صادفت الباحثة صعوبة في الإجابة عن تساؤلات الدراسة الأساسية في مكان تطبيقها مما اضطرها إلى تغيير مكان إجراء الدراسة من بلدية بسكرة إلى بلدية أولاد جلال.

الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني: الاتجاهات

الذهنية

تمهيد:

1. مفهوم الاتجاهات النفسية.
2. طبيعة الاتجاهات النفسية.
3. طرق تغيير الاتجاهات النفسية.
4. قياس الاتجاهات النفسية.

خلاصة:

تمهيد:

تمثل الاتجاهات أحد المفاهيم التي ابتدعها علماء النفس في محاولاتهم للتعرف على حقيقة ما يدور داخل ذلك الصندوق المغلق الذي نطلق عليه المخ الإنساني، والذي ينتج عنه تلك الأشكال والأنماط المتباينة أو المتكررة من السلوك، وبالتالي فالاتجاهات لا ترى ولكن يمكن استنتاجها.

ومن هنا سنتطرق في هذا الفصل إلى موضوع الاتجاهات من حيث مفهوم الاتجاهات النفسية مع معرفة طبيعتها وأهم مكوناتها و ما تحتله من أهمية في حياتنا وغيرها من العناصر الهامة.

1- مفهوم الاتجاهات النفسية:

اعتبرت الاتجاهات النفسية من المواضيع الهامة التي يتطرق لها هذا المجال في دراسة معمقة وواسعة، وكان أول استخدام لمصطلح "الاتجاهات" "Attitudes" من طرف الفيلسوف الإنجليزي "هربرت سبنسر" Herbert Spencer وهو أول من كتب في موضوع الاتجاه وذلك في كتابه: المبادئ الأولى والصادر سنة 1862، كتب يقول: (إن وصولنا إلى أحكام صحيحة في مسائل مثيرة لكثير من الجدل يعتمد إلى حد كبير على اتجاهنا الذهني، ونحن نصغي إلى هذا الجدل أو نشارك فيه). وهذا الاستعمال قريب من اصطلاح الاتجاهات النفسية، وبعد ذلك تم استعماله بمعاني مختلفة. (جابر، لوكيا، 2006، ص 89).

وحسب "بوجاردس": هو ميل الفرد الذي يدفع سلوكه تجاه بعض عناصر البيئة أو بعيدا عنها متأثرا في ذلك بالمعايير الموجبة أو السالبة لقربه منها أو بعده عنها. وهنا تمت الإشارة إلى مستويي التأهب للذات ذكرا سابقا. (العتوم، 2009، ص ص 195، 196)

ويعرفه "توماس" Tomas: اتجاه الشخص: هو حصيلة مزاجه ونوع المفاهيم التي يفرضها عليه مجتمعه والصورة التي يدرك بها شتى المواقف في ضوء خبراته وتفكيره. ونرى بأن هذا التعريف يشير إلى المكون الإدراكي للاتجاه. (دويدار، 1994، ص ص 160، 158).

وهي من أكثر المفاهيم المستخدمة في العلوم الإنسانية و الاجتماعية غموضا، وتعددت التعريفات حولها في ميادين شتى وهذا ما أدى إلى عدم اتفاق على تعريف عام للاتجاه، وهو أن الاتجاه: هو ميل مؤيد أو مناهض إزاء موضوع أو موضوعات معينة كالأشخاص والفئات الاجتماعية والأشياء المادية. (عكاشة، زعي، 2002، ص 119).

ويرى نيوكامب وزملاؤه: " أن مفهوم الاتجاه النفسي يبني على عنصرين هما:

❖ **وجهة النظر المعرفية:** حيث يمثل الاتجاه (قنطرة إدراكية) بين الحالة النفسية للفرد

وبين سلوكه وتفاعله مع عناصر البيئة، وتنظيما لمعارف ذات ارتباطات موجبة أو

سالبة.

❖ **وجهة النظر الدافعية:** يمكن أن نتعرف على ماهية الاتجاه النفسي للفرد من خلال أنماط سلوكه وردود أفعاله، أي حالة من الاستعداد والتأهب لإثارة الدوافع. (البهى السيد، سعد، 1999، ص 251).

وفي علم الإدارة يكون التعرف على الاتجاهات مهما إذ أن هناك اتجاهات إيجابية تسعى الإدارة لتعزيزها وتنظيمها، كما في المقابل فإن هناك اتجاهات سلبية تسعى الإدارة جاهدة إلى تقليصها أو إخمادها حتى لا تنعكس آثارها من صراع أو توتر أو إحباط على المجموع. (الجماز، ب سنة، ص ص 14، 13).

وهناك تعريف آخر وهو الأكثر شيوعاً هو أن: الاتجاه هو حالة من التهيؤ العصبي والعقلي، ويمارس قدرًا من التوجيه لاستجابة الفرد أو رد فعله لشيء معين، والمواقف المتصلة به. ومن هذا التعريف يتضح أن الاتجاه ليس بسلوك واضح ولا يمكن رؤيته ولكنه تكوين داخلي عقلي يؤثر في تصرفات و سلوكيات وردود أفعال الفرد ويوجهها نحو المواقف والموضوعات المحيطة والتي تؤثر فيه. (كولن، وآخرون، 2012، ص 320)

❖ ونستنتج في الأخير أن الاتجاهات النفسية هي: عبارة عن ميل أو استعداد مكتسب يتميز بالثبات النسبي ويقوم بتوجيه مشاعر وسلوكيات الأفراد تجاه ما يثيرهم من الأشياء والموضوعات وحتى الأفراد والجماعات تتطلب القيام باستجابة ما كرد فعل قد يكون سلبي أو إيجابي حيث يتم التعبير عنها بالقبول أو الرفض أو المحايدة.

2- طبيعة الاتجاهات:

الاتجاه هو أسلوب منظم متنسق في التفكير والشعور وردود الفعل اتجاه الناس والجماعات والقضايا الاجتماعية، أو اتجاه أي حدث في البيئة بصورة عامة، والمكونات الرئيسية للاتجاهات هي الأفكار والمعتقدات والمشاعر أو الانفعالات، والنزعات إلى رد الفعل، ويمكننا القول بأن الاتجاه قد يتشكل عندما تترابط هذه المكونات إلى حد أن ترتبط هذه المشاعر المحددة والنزعات إلى رد الفعل بصورة متنسقة مع موضوع الاتجاه. (لامبرت، ولاس، 1989، ص 113)

كانت طبيعة الاتجاه النفسي مثار جدل بين العديد من الباحثين في مجال علم النفس الاجتماعي، وخاصة فيما يتعلق بقطبية الاتجاه النفسي، وللتوضيح فإن هناك فريقاً من الباحثين يرى أن الاتجاه النفسي ثنائي القطبية شأنه في ذلك شأن السمات الشخصية مثل: الانبساط، الانطواء، الثبات الانفعالي، والتوتر والقلق وما إلى ذلك وقد دافع عن هذه الواجهة كل من "SharlyJad et James Collique" 1980 حيث قاما بمجموعة من الدراسات الميدانية تم تحليلها ليثبت الباحثان كلاهما أن الفرد يتعامل مع اتجاهاته على أنها ثنائية القطبية بمعنى "مع" أو "ضد"، ثم دعمهم لهذا المعنى "Pratecanix" بـ"براتكانيس" وتبلور هذا المعنى عن نظرية أساسية في الاتجاهات النفسية تؤكد قطبية هذا الاتجاه وهي نظرية "الحكم الاجتماعي"، والتي تعتبر أن اتجاهات أو استجابات الفرد تنقسم إلى ثلاثة أنواع هي: القبول والرفض وعدم التقيد أو الاهتمام.

ولكن هل معنى هذا أنكل اتجاه "مع" يكون قطبه الآخر "ضد"، أو أن كل اتجاه موجب يكون قطبه الآخر اتجاه سالب؟ وهذا ما دعا فريقاً آخر من الباحثين إلى اعتبار الاتجاه النفسي ليس قطبياً، أي أنه ليس نقطة متصلة بدايته الإيجابية الكاملة ونهايته السلبية التامة. ويمكن القول أن الاتجاهات النفسية التي اعتبرت أحادية البعد **Unidimensionnelle** ثنائية القطبية **Bipolaire** هي في حقيقة الأمر حسب وجهة نظر " كيلرنجر " ثنائية البعد **Bidimensionnelle** أحادية القطبية **Unipolaire** وإضافة إلى القطبية أو التطرف تتحدد طبيعة الاتجاهات النفسية أيضاً بالأبعاد التالية: (جابر، لوكيا، 2006، ص ص 92، 93)

1.2. التطرف: ويقصد به خط الاتجاه من الإيجابية والسلبية، فالاتجاهات النفسية تقع بين طرفين متقابلين أحدهما موجب والآخر سالب، هما التأييد المطلق أو المعارضة المطلقة.

2.2. المضمون أو المحتوى المعرفي: ويقصد به درجة وضوح معناه عند الأفراد أصحاب الاتجاه وأن الاستجابات التي يقوم بها الفرد حين يعلن تأييده أو معارضته لموضوع من الموضوعات إنما هي استجابة لأمر ذاتي هو مفهومه عن موضوع الاتجاه.

3.2. وضوح المعالم: وهذا يعني أن الاتجاهات تتفاوت في وضوحها، فمنها ما هو واضح المعالم ومنها ما هو غامض.

4.2. الانعزال: تختلف الاتجاهات من حيث ترابطها ومقدار التكامل بين بعضها البعض فقد يكون اتجاه الفرد نحو العلوم الطبيعية اتجاها منعزلا عن غيره من الاتجاهات في التعامل بينه وبين اتجاهنا نحو التقدم التكنولوجي أو التخطيط.

5.2. القوة: من الاتجاهات ما يبقى قويا على مر الأزمان على الرغم مما يقابله الفرد من شواهد تدعوه إلى التخلي عنه وإسقاطه مثل هذه الاتجاهات، اتجاهات قوية بخلاف الاتجاهات الضعيفة التي تتغير وتتحوّل تحت وطأة العناء، والاتجاه يميل إلى القوة كلما كانت له قيمة أكبر وأهمية أكثر في تكوين الشخصية ومعتقدات القوم الذين ينتمي إليهم الفرد. (فليه، السيد، ب سنة، ص ص 201، 200)

3- طرق تغيير الاتجاهات:

1.3. تغيير الإطار المرجعي: من البديهي أن اتجاه الفرد نحو موضوع يتوقف على إطاره المرجعي، والاتجاه كما رأينا لا يتكون في فراغ إنه يتأثر ولا شك بالإطار المرجعي (الذي يتضمن المعايير والقيم والمدرجات) ويؤثر فيه. إن الفرد الرأسمالي ينظر إلى جمع الثروة الشخصية نظرة تختلف عن نظرة الفرد الاشتراكي للموضوع نفسه.

صحيح أن السؤال القديم (هل البيضة هي أصل الدجاجة أم الدجاجة هي أصل البيضة؟) يمكن أن ينطبق على موضوع الاتجاه والإطار المرجعي. فهل الإطار المرجعي هو الذي يحدد الاتجاه أم أن الاتجاهات هي التي تحدد الإطار المرجعي؟ على أي حال فإن هذا الارتباط الوثيق بين الإطار المرجعي والاتجاه يؤكد أن تغيير الاتجاه يتطلب إحداث تغيير في الإطار المرجعي للفرد.

2.3. تغيير الجماعة المرجعية: إذا غير الفرد الجماعة المرجعية التي ينتمي إليها (وتحدد اتجاهاته وقيمه التي تكونت في ضوء معاييرها) وانتمى إلى جماعة جديدة ذات اتجاهات مختلفة فإنه مع مضي الوقت يميل إلى تعديل وتغيير اتجاهاته القديمة. فمثلا الفتاة التي

تنتقل إلى الجامعة في المدينة تتغير اتجاهاتها السابقة تدريجياً إذا اتخذت من الجماعة الجديدة جماعة مرجعية.

3.3. التغيير في موضوع الاتجاه: إذا حدث تغيير في موضوع الاتجاه نفسه وأدرك الفرد ذلك فإن اتجاهه نحوه يتغير، فكلما زادت ثقافة وكفاءة العامل والفلاح كلما أدى ذلك إلى تغيير الاتجاهات نحوهما.

4.3. الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه: إن الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه يسمح للفرد بأن يتعرف على الموضوع من جوانب جديدة مما يؤدي إلى تغيير اتجاه الفرد نحوه. وفي معظم الأحوال يكون تغيير الاتجاه نتيجة الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه إلى أفضل إذا تكشفت جوانب إيجابية، إلا أنه في بعض الأحيان يتضح الاتجاه إلى أسوأ إذا كانت الجوانب التي تتكشف نتيجة للاتصال المباشر سيئة.

5.3. تغيير الموقف: تتغير اتجاهات الفرد والجماعة بتغير المواقف الاجتماعية. فمثلاً نحن نلاحظ أن اتجاهات الطالب تتغير حينما يصبح مدرسا، وانظر إلى تغيير اتجاهات الفرد عندما ينتقل من مستوى اقتصادي اجتماعي إلى مستوى اجتماعي أعلى.

6.3. التغيير القسري في السلوك: إذا حدث تغيير قسري في السلوك نتيجة لظروف اضطرارية فإن ذلك يصاحبه عادة تغيير مصاحب في الاتجاهات إما إيجابي أو سلبي. وقد لوحظ في إحدى التجارب إن التغيير القسري الذي شهدته الزوجات البيض اللاتي اضطرن إلى السكن في مشروعات إسكانية عامة جنبا إلى جنب مع زوجات زنجيات أدى تغيير اتجاههن نحو الزوج بحيث أصبح أقل عداوة وأكثر وداً.

7.3. أثر وسائل الإعلام وأثر المعلومات: تقوم وسائل الإعلام بتقديم المعلومات والحقائق و الأخبار والأفكار والآراء والصور حول موضوع الاتجاه. وهذا من شأنه أن يساعد بطريقة مباشرة على تغيير الاتجاه إما إلى الإيجاب أو السلب.

وترجع أهمية وسائل الإعلام في تغيير الاتجاهات إلى أنها أصبحت ذات أهمية بالغة كمؤثر في عملية التنشئة الاجتماعية، وأصبحت تحل محل المقابلات الشخصية والخبرات الشخصية في تكوين الاتجاهات. وإلى أنها تصل إلى ملايين الناس في وقت قصير. كما يستقي الفرد المعلومات حول موضوع الاتجاه أيضا من والديه ومعلميه وإخوته ورفاق سنه ومن رجال الدين ومن قراءاته. وقد تم ملاحظة أن الأذكيا أقدر على تفهم الرسائل الإعلامية التي توجه إليهم حتى ولو كانت عن طريق الرموز أو الإشارات أو التلميح، ولكنهم ليسوا بالضرورة أكثر استعدادا للتأثر بها ولأن تتعدل اتجاهاتهم وآراؤهم بمقتضاها.

8.3. تأثير الأحداث الهامة: حيث يؤثر تغير الأحداث في تغيير الإطار المرجعي، وتغير الإطار المرجعي يؤثر في تغير الاتجاهات.

9.3. الألفة والخبرة المباشرة: من المبادئ العامة المعروفة أن الخبرة المتزايدة مع موضوع يكون الاتجاه نحوه ضعيفا نسبيا تسهل عملية تغيير الاتجاه نحوه. وهذا صحيح بشرط أن تكون الخبرة مع موضوع الاتجاه إلى أسوأ. ومن المبادئ العامة المعروفة أيضا إن المؤثرات الاجتماعية تؤثر تأثيرا كبيرا في تغيير الاتجاهات إذا كانت واضحة وتضمن خبرة مباشرة و اتصالا مباشرا.

10.3. تأثير رأي الأغلبية ورأي الخبراء: تتأثر الاتجاهات ويمكن تغييرها بالإقناع باستخدام رأي الأغلبية ورأي الخبراء (المشهورين). وهذا هو أحد المبادئ الأساسية التي يعتمد عليها الداعية الذي يعد مغيرا محترفا للاتجاهات. ويفيد في هذا المجال الاستناد إلى رأي ذوي الخبرة والشهرة والمكانة الذين يثق الفرد فيهم بدرجة أكبر كذلك برأي الأغلبية.

11.3. التغيير التقني (التكنولوجي): من المعلوم أن التغيير التكنولوجي يؤدي إلى تغير في العلاقات بين الأفراد والجماعات. وأكبر دليل على ذلك أن ظهور القنابل الذرية والهيدروجينية كأسلحة قد أدى إلى إحداث تغير خطير في الاتجاه نحو الحرب في أجزاء مختلفة من العالم. وكذلك فإن التطور العلمي والتكنولوجي الذي شمل وسائل الإنتاج

والاتصالات وقد أدى إلى إحداث تغير ملموس في الاتجاهات في الأسرة وفي الريف والحضر.

12.3. المناقشة والقرار الجماعي: في المجتمع الديمقراطي نجد للمناقشة الجماعية أهمية خاصة في اتخاذ القرارات الجماعية لما لذلك من أهمية في تغيير الاتجاهات. (التكريتي وآخرون، 2012، ص ص 151، 152)

4- قياس الاتجاهات النفسية:

فيما سبق تم توضيح بأن الاتجاهات تؤثر على سلوك الأفراد، ولهذا لها أهمية خاصة بين موضوعات علم النفس. أما بالنسبة إلى قياس هذه الاتجاهات فهي تهدف إلى ما يلي:

1. تزويد الباحثين بجوانب تطبيقية تمدنا بالمعرفة في دراسة سلوك الأفراد والتنبؤ باتجاهاتهم المتنوعة والتعرف عليها.

2. تتيح للباحثين التعرف على درجة وضوح أو غموض الاتجاهات ودرجة قوتها، أو تطرفها وثباتها.

3. دراسة العوامل الأساسية التي تؤثر في نشأة الاتجاهات وتطورها واستقرارها وثبوتها مما يترتب عليه إمكان تعديل أو تغيير هذه الاتجاهات.

4. دراسة الاتجاهات لها فوائد تطبيقية في مجالات وميادين متعددة مثل: ميادين الصناعة والإنتاج والاقتصاد والإعلام والسياسة والخدمة الاجتماعية وغيرها. (معوض، 1999، ص 264)

1.4. طريقة ليكرت: وهي الطريقة التي نتبعها في دراستنا الحالية لقياس اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية.

وهو أهم المقاييس حيث وضعه " ليكرت " سنة 1932 فقد فحص خمسة محاولات أساسية للاتجاهات وهي: "العلاقات الدولية"، "العلاقات العرقية"، "الصراع الاقتصادي"، "الصراع السياسي والديني" وظلت هذه الموضوعات هامة لوقت يقارب خمسين عاما، ومازالت هامة إلى الآن. (سلوى عبد الباقي، ب سنة، ص 89)

وطريقة ليكرت في قياس الاتجاهات تقوم على التأييد أو الرفض لأي موضوع من الموضوعات مثل: "أوافق تماما"، "أوافق كثيرا"، "أوافق إلى حد ما"، "ليس لي رأي محدد"، "أعارض إلى حد ما"، "أعارض كثيرا"، "أعارض تماما". وتتميز هذه الطريقة بالآتي:

1. الاستغناء عن رأي الحكام ونظرتهم الذاتية عند بناء المقياس وتقدير الأوزان، وبذلك حقق المقياس درجة أعلى من الصدق والثبات.

2. يتميز المقياس بالبساطة وأقل تعقيدا، فيمكن قياس وتحديد درجة الموافقة أو المعارضة في كل موقف من المواقف وتشير التقديرات المتجمعة إلى اتجاه المفحوص الفعلي في جميع مواقف المقياس المترابطة.

3. يعتمد المقياس على التحليل في انتقاء الموقف الأفضل والأقوى من بين المواقف الأولية.

مثلا: موضوع الاتجاهات نحو الزوج أو نحو المرأة، فيطلب من المفحوص الإجابة بوضع علامة (X) أمام المكان الذي يوافق اتجاهه أمام كل عبارة ابتداء من الموافقة التامة إلى عدم الموافقة المطلقة، وتعطى درجة لكل استجابة، فإذا حصل الفرد على درجات مرتفعة فإن هذا يدل على الاتجاه الموجب، وإذا حصل على درجات منخفضة فإن هذا يدل على الاتجاه السالب، مع مراعاة أن يكون عدد العبارات الموجبة والسالبة تتساوى كلما أمكن ذلك، ويمكن جمع هذه الدرجات لتوضيح الدرجة الكلية التي تبين الاتجاه العام للفرد، وذلك يكون على ضوء درجات الأفراد الآخرين. (معوض، 1999، ص ص 269، 270)

والجدول التالي يمثل تدرج مقاييس الاتجاهات:

الجدول رقم (01): تدرج مقاييس الاتجاهات

فئة الاتجاه	العلامة المستحقة		فئات التدرج
إيجابية تماما	5	2+	أوافق بشدة
إيجابية نسبية	4	1+	أوافق
محايدة	3	0	غير متأكد
سلبية نسبية	2	1-	أعارض
سلبية تامة	1	2-	أعارض بشدة

(العتوم، 2009، ص 208)

2.4. طريقة ثرستون (مقياس الوحدات المتساوية البعد):

بدأ حركة القياس النفسي الاجتماعي للاتجاهات منذ بدايات القرن العشرين عندما نشر "ثرستون" بحثه المشهور "الاتجاهات يمكن قياسها عام 1928" وهذا ما فتح الباب أمام القياس الكمي للاتجاهات، حيث وضع "ثرستون" طريقته لقياس الاتجاهات نحو عدة مواضيع وأنشأ عدة مقاييس وحداتها معروفة البعد عن بعضها البعض أو متساوية البعد. يتكون المقياس من عدة وحدات أو عبارات لكل منها وزن خاص أو قيمة معبرة عن وضعها بالنسبة للمقياس ككل. أما طريقة إعداد المقياس وتقدير الوزن الخاص بكل عبارة معناه أن الباحث يجمع عدد كبير من العبارات قد تزيد عن مئة أو بضع مئات يرى أنها تقيس الاتجاه الذي يريد قياسها وتعطى مدى الموافقة أو الرفض أو التقليل أو التفوق ثم يكتب كل عبارة على ورقة منفصلة ويعرض العبارات على مجموعة من المحكمين الخبراء.

ويلاحظ على هذه الطريقة أنها تقوم على أساس افتراضي أن المسافات بين الفقرات متساوية مع عدم وجود أي دليل تجريبي على صعوبة الرفض أو التقليل أو التفوق ثم يكتب كل عبارة على ورقة منفصلة ويعرض العبارات على مجموعة من المحكمين وإن أوزان الفقرات قد تتأثر

بالتجهيزات الشخصية للمحكّمين، كما تكون الفترات المتساوية البعد في نظر الحكام هي في الحقيقة ليست كذلك بالنسبة للمفحوصين مما يقترب متوسط التقدير للفرد من متوسط التقدير للفرد الآخر مع اختلاف دلالة كل متوسط. (عبد اللطيف، 2001، ص 57)

3.4. طريقة بوجاردس "المسافات الاجتماعية":

وهو أسلوب قديم يهدف إلى معرفة درجة تقبل أو رفض الأشخاص في مجال العلاقات الاجتماعية أو بين أعضاء الجماعة كأن تسأل: هل تقبل بانضمام أحد من ديانة أو جنس آخر إلى مجموعتك؟ وقد يتم تدرّج هذا التفضيل أو عدمه لمعرفة التباين في الاتجاه. (العتوم، 2009، ص 207)

ظهرت طريقة "بوجاردس" 1925 " لقياس البعد الاجتماعي أو المسافة الاجتماعية بين الجماعات القومية أو العصرية المختلفة. حيث يتضمن المقياس على وحدات وعبارات تمثل بعض المواقف في الحياة الحقيقية للتعبير عن مدى البعد الاجتماعي لقياس تسامح الفرد أو تعصبه أو تقبله أو نفوره أقربه أو بعده بالنسبة للجماعة.

نموذج للمقياس الاجتماعي لبوجاردس مثل أحب أن: (العبيدي، 2009، ص ص 143، 144)

- تزوج منهم (1)
- أصادقهم (2)
- أجاورهم في السكن (3)
- أزاميلهم في العمل (4)
- أقبلهم كمواطنين في بلدي (5)
- أقبلهم كزائرين لوطني (6)
- أستبعدهم عن وطني (7)

ونضع علامة على هذا المقياس تعبر عن الاتجاه نحو كل من الجماعات التالية مثلا:

- الزوج

- اليهود

- الإنجليز

- العمال

-الخ

وهكذا نجد أن الاستجابات السبع تمثل مسطرة متدرجة للقرب أو البعد الاجتماعي، فالاستجابة الأولى تمثل أقصى درجات القرب، والاستجابة السابعة تمثل أقصى درجات البعد. ويلاحظ على أن هذا المقياس سهل التطبيق، إلا أنه لا يقيس الاتجاهات المتطرفة تطرفا كبيرا كما في التعصب الشديد.

4.4. طريقة جيمان، 1950: وهي طريقة مقياس تجمعي متدرج، حيث حاول جيمان

إنشاءه ليحقق فيه شرطا هاما هو أنه إذا وافق على عبارة معينة فيه فلا بد أن يعني هذا أنه قد تمت الموافقة على العبارات التي هي أدنى منها ولم يوافق على العبارات التي هي أدنى منها ولم يوافق على العبارات التي أعلاها.

ودرجة الفرد هي النقط التي تفصل بين كل العبارات التي تم الموافقة عليها والتي لم يتم الموافقة عليها أعلاه، وهكذا لا يشترك فردان في درجة واحدة على هذا المقياس إلا إذا كانا قد اختار نفس العبارات. (العبيدي، 2009، ص 144، 149)

5.4. طريقة الانتخاب: وتعتمد هذه الطريقة على الاستمارة، وهي تتكون من مجموعة

من الموضوعات وعلى الفرد الاختيار لأهمها بالنسبة له وأبغضها عنده أو غير ذلك من النواحي المراد قياسها، وهنا على الباحث جمع بعد ذلك طريقة الإجابة للأفراد على الموضوعات المقترحة في الاستمارة، وتحسب بعد ذلك النسبة المئوية ومن ثم يمكن ترتيب المواضيع وفقا لقيمها العددية. ومن مزايا هذه الطريقة أنها سهلة وبسيطة وغير مكلفة، ولهذا السبب انتشر استعمالها في الحياة اليومية والانتخابات السياسية. (جابر، نوكيا، 2006، ص 108)

6.4. طريقة الترتيب: وتقتضي هذه الطريقة تقديم عدد من الموضوعات إلى الفرد

ومطالبتة بترتيبها وفقا لاتجاهه نحوها، فيكون الموضوع الذي رتبته الشخص في المرتبة الأولى هو الموضوع الذي يميل إليه بدرجة أكبر عن غيره من الموضوعات المتضمنة في

الاستمارة، وهكذا بالنسبة للموضوعات الأخرى. وتشبه هذه الطريقة إلى حد بعيد الطريقة السابقة والمتمثلة في الانتخاب، حيث يختار الفرد الموضوع الذي يعبر عن اتجاهه ويضعه في المرتبة الأولى.

7.4. الأساليب الإسقاطية: تعتمد الأساليب الإسقاطية في قياس الاتجاهات النفسية

على أدوات أو مواقف معدة، يعبر فيها الفرد عن اتجاهاتهم أو مشاعرهم الداخلية لمثيرات لفظية أو شكلية مرتبطة بموضوع الاتجاه ونذكر منها:

❖ طريقة التداعي الحر: وهي شكل من أشكال المنبهات الإسقاطية، حيث تشير

تداعيات وخواطر المبحوث حول موضوع ما عن اتجاهه نحو هذا الموضوع ومنها: تداعي الكلمات، حيث يقدم الفرد بعض الكلمات التي ترتبط بموضوع الاتجاه المراد دراسته ضمن مجموعة أخرى من الكلمات، ويطلب منه ذكر أول كلمة تخطر عند سماعه لها.

❖ طريقة الصورة الغامضة " لفروم ": حيث قام فروم سنة 1941 بالمقارنة بين

استجابات مجموعة من الأشخاص على استبيان يتعلق بالاتجاه نحو الحرب من جهة، وتفسيرات هؤلاء الأشخاص لمواد مصورة غامضة الموضوعات من جهة أخرى، وتبين له وجود علاقة وثيقة بين عاملي القومية والعدوان تظهر في استجابة المبحوثين على الاستبانة من جهة وبين تفسيراتهم للصور من جهة أخرى. (جابر، لوكيا، 2006، ص ص 108، 109)

خلاصة:

لقد حاولنا في هذا الفصل الإلمام بأهم الاتجاهات، حيث يعتبر هذا الموضوع من المواضيع البارزة و ذات الأهمية في العلوم الاجتماعية، فهو حالة من التهيؤ العقلي يحدث نتيجة مثيرات خارجية في بيئة الفرد وهو يتميز بالثبات والاستقرار النسبي وهو مكتسب وليس فطري ووظيفة من وظائفه الهامة وهي مساعدة الفرد على التكيف والتأقلم مع حياته الواقعية والاجتماعية وإدراك ما حوله وأيضا توضيح العلاقة بينه وبين عالمه وتكوين صورة واضحة عنه، وكما يمكن تغيير اتجاهات الفرد من خلال تفاعله مع محيطه الاجتماعي وتطرقنا أيضا في هذا الفصل إلى طرق قياس الاتجاهات النفسية والتي من خلالها تم تحديدنا للطريقة المناسبة اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي.

الفصل الثالث:

إدارة التغيير التكنولوجي

تمهيد :

1. مفهوم إدارة التغيير التكنولوجي.

2. دوافع التغيير التكنولوجي.

3. أبعاد التغيير التكنولوجي.

4. مقاومة التغيير.

خلاصة:

تمهيد:

إن نجاح أي مؤسسة أو إدارة يتوقف على مدى قدرتها على مواكبة التغييرات المستمرة في البيئة التي تعمل فيها، وخصوصا التغييرات التكنولوجية التي تتضمن بدورها استعمال الطرق الحديثة في عمليات الإنتاج وتقديم الخدمات، وذلك بهدف زيادة الإنتاجية وتحسين النوعية في العمليات والمنتجات والخدمات، مما أوجب الاهتمام بالتغيير التكنولوجي الذي يعتبر من أهم التحولات الجذرية التي حدثت في السنوات الأخيرة، والذي أصبح مطلباً أساسياً للنهوض في ظل التغييرات المتسارعة في بيئة العمل. ومن هذا سننتقل إلى التعرف على إدارة التغيير التكنولوجي وأهميتها ونماذج التغيير التكنولوجي وخصائصه وخطواته وأبعاده وأهم المداخل التي يمسه ومختلف النقاط التي سيتم التركيز عليها في هذا الفصل.

1- مفهوم إدارة التغيير التكنولوجي :

1.1. مفهوم الإدارة:

يعرفها روبرت باتون Robert PATTON "هي كلمة مترجمة للمصطلح Management، وقد تشير على جماعة الأفراد الذين يؤدون مختلف أنشطة الإدارة، ويعملون على توجيه الأعمال، والتأكد من أن كل فعل أو قرار يساعد على سلامة تحقيق الهدف الذي يتم اختياره وعنايته". (طلعت، 2007، ص57)

فنوجز تعريف الإدارة على أنها هي: تنظيم وتخطيط وتوجيه ورقابة جميع القوى البشرية والمادية لتحقيق وتنفيذ أهداف معينة والتي تتمثل في تقديم المساعدة للآخرين وبأفضل الطرق.

2.1. مفهوم التغيير:

ويعرف التغيير على أنه: "تغير موجه ومقصود ومتعمد وله هدف من ورائه وهو تحقيق التكيف الداخلي والخارجي، وذلك لضمان القدرة على حل كل المشكلات". (القليب، 2000، ص23) وهو جميع الأنشطة التي تستهدف إحداث تغيير في اتجاهات أو توقعات أو إدراك السلوك التنظيمي للأفراد داخل بيئة العمل". (طه، 2008، ص548)

" فالتغيير هو العملية التي تشتمل على سلوكيات الأفراد وهياكل التنظيم ونظم الأداء وتقسيمها والتكنولوجيا، بهدف التكيف مع البيئة المحيطة بالمنظمة مع استخدام الإمكانيات البشرية والمادية للتحويل من واقع معين لآخر أفضل منه". (الطيبي، 2010، ص238)

فالتغيير يعد من أصعب التحديات التي قد تواجه المنظمات المعاصرة باختلاف أهدافها واستراتيجياتها. (كوهين، د، 2009، ب ص)

3.1. مفهوم التغيير التكنولوجي :

- هو إدخال كل التقنيات الجديدة، إذ يتضمن الكمبيوترات والروبوتات التي تستخدم في الصناعة وخدمة المنظمات حيث أن الكمبيوترات الآن كل منها يساعد الموظفين بالقيام في مهمات متنوعة واسعة. يعتبر التغيير التكنولوجي من أهم التغييرات التي يمكن أن تحدثها الدول في التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، حيث تعتبر التغييرات السابقة نواتج التغييرات التكنولوجية. ويعد التغيير التكنولوجي مفهوما أشمل من التطوير والنمو والتقدم ويمكنه أن يضمها، فالتغيير التكنولوجي هو الذي يؤدي إلى التطوير والتقدم والنمو.

ويعرف كذلك: " بأنه يتمثل في الإضافة إلى رصيد المعرفة التي تنطبق في مجال

الإنتاج". (مصطفى، 2009، ص ص 76، 77)

فمفهوم التغيير التكنولوجي: يعني استخدام مخرجات الابتكار أو الإبداع لغرض إحداث تغيير بسيط (جزئي) أو تغيير جذري (كلي) في العملية الإنتاجية أو المنتج الذي يهدف إلى دعم القدرة التنافسية وبالتالي التعديل المستمر فيها بما يحقق الاستمرارية والنمو الاقتصادي الوطني. (رحيم حسين، 2002، ص 42)

التغيير التكنولوجي: " هو عبارة عن تعديل الوسائل التي من خلالها يقوم التنظيم بتحويل المدخلات إلى مخرجات، مثل إدخال معدات جديدة، أدوات جديدة، نظم الكترونية جديدة، نظم أوتوماتيكية جديدة ". فالتغيير التكنولوجي: هو نوع من أنواع التغيير التنظيمي، والذي يركز على تعديل المستوى التكنولوجي المستخدم في نظام الإدارة. (دبون، 2008، ص 39) فهو يتم بتطبيق طرق ووسائل جديدة لتحويل الموارد المتاحة إلى سلع أو خدمات من خلال المعدات، تصميم العمل، تتابع العمل، اقتناء التكنولوجيا المتاحة ونظم المعلومات. (العمرى، 2011، ص 34)، ونتيجة التغييرات المتلاحقة في التكنولوجيا والتي تظهر بين وقت وآخر بهدف تحسين الإنتاج وتسهيل تنفيذ المهام والأعمال فيجب على الإدارة مراعاة هذه التغييرات. ولإدخال التغيير التكنولوجي يستند على إدخال تغييرات تنظيمية في المجالين المادي والبشري لتخفيض حجم القوى العاملة، تغيير أسلوب العمل، تغيير بعض المواد.. الخ (عبوي، 2007، ص 34)

4.1. مفهوم إدارة التغيير:

عرفها عامر: "بأنها تعني كيفية استخدام أفضل الطرق اقتصادا وفعالية لإحداث التغيير وعلى مراحل، بقصد خدمة الأهداف المنشودة للاضطلاع بالمسؤوليات التي يحكمها أبعاد التغيير الفعال".

ويرى Fullan: بأن الأفراد الذين لهم معرفة وخبرة بمفهوم التغيير وكيفية التعامل معه وتحقيقه، تكون لديهم القدرة على إدارة التغيير بصورة أفضل من غيرهم، كما يرى بأن التغيير هو مرآة للحياة، وأن القدرة على إدارة التغيير تعتبر مهارة أساسية وضرورية لجميع العاملين في المؤسسات على اختلاف أنواعها. (الحري، 2011، ص ص 66، 67)

2-دوافع التغيير التكنولوجي :

هناك عدد من الأسباب التي تدعو إلى التغيير في المنظمات على اختلاف أنواعها وذلك للوصول إلى مستوى تنافسي منها:

1.2. الدوافع والأسباب الخارجية: بما أن التغيير تفرضه التغيرات التي تحدث خارج المنظمة وتخلقها الظروف البيئية التي تستلزم الاستجابة لها بالتغيير المناسب والمتوافق معها والتالي السيطرة والاستقرار لصالح المنظمة، ومن أهم التغيرات التي قد تحدث في البيئة الخارجية وتؤثر على المنظمة هي:

- التغيير في التكنولوجيا المستخدمة والمستحدثة والتقنيات الجديدة التي تم استخدامها وهو أهم دافع يشجع ويحفز الإدارة على الاستجابة له.
- التغيير في ظروف السوق أو العميل المستهدف.
- التغيير في البيئة السياسية أو التشريعية.

2.2. الدوافع الداخلية (الأسباب الداخلية):

حيث تظهر الحاجة للتغيير عندما يحدث مستجد أو دخول ما هو جديد في بيئة العمل الداخلية وإمكانيات المنظمة وأهدافها، أو عندما تواجه مشكلات ذاتية داخل المنظمة مما ينتج عنه ملائمة التنظيم، مما يتطلب ضرورة إحداث تغيير على المستوى الداخلي للمنظمة.

(أوسرير، سعيد منصور، 2005، ص 272)

3- أبعاد التغيير التكنولوجي :

1.3. الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات:

فهو إدارة عمليات خلق وتطوير وتطبيق معارف جديدة في المؤسسات، حيث أن الابتكارات يتم تطويرها من طرف مبتكرين وذلك من فكرة أو خدمة أو عملية جديدة أو أي نوع آخر من الابتكار.

2.3. الأجهزة والمعدات:

وهي تتضمن جميع الأجهزة التي تكون بنية النظام الحاسوب، بالإضافة إلى وحدات الإدخال والإخراج، وأوساط التخزين المتمثلة في الأجزاء المادية الملموسة يتم تسجيل البيانات عليها.

3.3. البرمجيات:

وهي مجموعة البرامج الجاهزة والمصممة وفقا لاحتياجات مستخدم الحاسوب الآلي وتتولى القيام بالمهام المطلوبة على البيانات المتوفرة في الحاسوب الآلي، فهناك برامج جاهزة للتحليل الإحصائي للبيانات في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية والتي تعرف بحزمة برامج SPSS برامج جاهزة للرقابة على الحسابات وإجراءات وإعداد الموازنات، وبرامج جاهزة لتقييم الأداء... الخ، وهي تنقسم إلى:

1- برمجيات النظام: برامج تشغيل النظام والتحكم فيه مثل: Windows dos.

2- البرمجيات التطبيقية: والتي تختص في توجيه التشغيل لخدمة احتياجات فئة معينة

من المستخدمين مثل: برامج ميكروسوفت أوفيس. وغيرها من البرمجيات.

4.3. قواعد البيانات:

وهي الوعاء الذي يحتوي على البيانات التي تصف العمليات الجارية وتنظم على شكل ملفات، وتحفظ في أوعية حاسوبية ممغنطة، ومن هذه البيانات تستخرج المعلومات والمعرفة.

5.3. شبكات الاتصال:

الاتصال هو إرسال للمعلومات بأي شكل (صوت، بيانات، نصوص، صور) من مكان إلى مكان آخر باستخدام وسائل الكترونية و ضوئية. واتصالات البيانات هي مصطلح أكثر تخصصاً فهو يصف عملية نقل واستلام البيانات من خلال الاتصالات التي تربط بين حاسوب واحد أو أكثر ومعدات إدخال وإخراج متنوعة ثم تطور الجانب التكنولوجي وأصبح يدمج بين الصوت والبيانات والنصوص والصور. وهناك نوعان من شبكات الاتصالات: الخارجية: والتي تعني تبادل المعلومات بين المؤسسة والإدارة والبيئة المحيطة بها ممثلة في EXTRANET وشبكات اتصال داخلية والتي تعني تبادل المعلومات داخل الإدارة ممثلة في INTERNET وتحتوي على نظم تدعيم الشبكات مثل الأفراد والمعدات والبرامج وموارد البيانات التي تساهم مباشرة في تشغيل واستخدام شبكات الاتصالات بالإضافة إلى وسائط الاتصالات. (قريشي، 2013، ص ص 132، 143)

4 - مقاومة التغيير:

حيث تعرف مقاومة التغيير: "هي سلوك وقائي دفاعي لتجنب أي آثار سلبية حقيقية أو محتملة الوقوع لما سيرافق التغييرات التي ستحصل، وهذا يعني أن القائمين بالمقاومة للتغيير هم يؤيدون ما هو قائم حالياً في المنظمة ولا يرغبون في أي تغيير قد يحدث فيها حيث يستخدمون مختلف الطرق للتعبير عن رفضهم وتحقيق ما يريدونه وهو البقاء على الوضع الحالي". (الكبيسي، ب سنة، ص ص 24، 29)

هي عبارة عن رد فعل الأفراد اتجاه التغيير، كما أنها ليست في جميع الأحوال ردّ فعل سلبي، فقد تكون دفعاً للمسؤولين للتفكير ملياً في التغيير أو تكون تحذيراً أو إشارة إلى وجود بعض جوانب القصور، فيما يقومون به وفي هذه الحالة ستستفيد الإدارة من ذلك.

(أحمد السيد الكردي، سلوكيات التغيير ومقاومته). 03.2017. 18/08: 21 / Kenanaonline.com/

• أشكال وأساليب المقاومة نذكر ما يلي:

- التمسك بالوضع الحالي والدفاع عنه بشتى الطرق.
- معارضة كل المنادين بالتغيير والتشكيك والخوف من نواياهم.

- التقليل من إيجابيات التغيير والتركيز أكثر على إبراز سلبياته.
- رفض حضور الاجتماعات المؤيدة للتغيير ورصد كل أخطائها وكشفها.
- قيام الجماعات اللارسمية المقاومة للتغيير.
- بث الإشاعات وتخويف الزبائن والاستعانة بوسائل الإعلام لنشر آرائهم ومواقفهم وكسب ثقة الجماهير.

• أسباب المقاومة: كما تنجم مقاومة التغيير عن الأسباب التالية:

- **قلة الفهم والثقة:** نقص المعلومات والفهم والثقة في معلومات التغيير و أهدافه ونطاقه وطرق تطبيقه ونتائجه كلها هي من الأسباب التي تؤدي للمقاومة التغيير.
- **الخوف:** وهذا سبب آخر لمقاومة التغيير وهو تخوفهم من نواتجه مثل: فقدان الاعتبار والسلطة، أو تأثر الأجر الحالي (انخفاضه)، وأيضاً الخوف من الفشل في التكيف مع الأوضاع الجديدة. عدم التعلم، أو ضياع معرفة ومهارات الفرد في مجال معين، و ضياع الوقت والجهود والتكاليف.
- **نقص الحوافز:** وهي من الأسباب المؤدية لمقاومة التغيير الذي تفرضه الإدارة على العمال الذين بدورهم يطمعون في بعض الإجراءات المادية أو المعنوية ليتقبلوه.

(أحمد السيد الكردي، سلوكيات التغيير ومقاومته). 03.2017. 18/08 : 21/Kenanaonline.com

- إحساس العمال بتهديد لأمنهم الوظيفي ومقدار الحماية التي يوفرها لهم الواقع الحالي.
- الغموض ونقص المعلومات المتوفرة عن التغيير الذي سيتم استحداثه.

(الكبيسي، ، ب سنة، ص ص24،29)

خلاصة:

أصبحت الإدارة الحديثة تعزز إمكانياتها الداخلية و الخارجية من أجل ضمان مواكبة كل تغيير يمكن أن ينتاب نشاطها، ويظهر ذلك في معرفتها للمجالات التي يمكن أن يؤثر فيها التغيير الداخلي، سواء كانت هذه المجالات على المستوى المادي أو البشري أو المالي وحتى التنظيمي.

وبهذا يمكن القول أن لدى كل مؤسسة رؤية شمولية في عملية إدارة التغيير النابع من الداخل و بالتالي تطوير مستمر لهذا التغيير، أو مصدره يكون من الخارج و بالتالي محاولة التكيف المستمر معه، لأن التغيير التكنولوجي بمفهومه الواسع يعد التغيير الدائم و المؤثر في تسيير شؤون الإدارات بمختلف أنواعها.

الفصل الرابع: الإدارة المحلية

تمهيد:

1. مفهوم الإدارة المحلية.
2. تطور نظام الإدارة المحلية بالجزائر.
3. هيئات تسيير الإدارة المحلية.
4. مميزات الإدارة المحلية.
5. أهداف الإدارة المحلية.

خلاصة:

تمهيد:

تحتل الإدارة المحلية مركزا هاما في نظام الحكم الداخلي للدولة، وذلك لما تقوم به من دور فعال في التنمية الوطنية وتلبية احتياجات ورغبات المواطنين ومراعاة مختلف شؤونهم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، فهي تعتمد بدورها على الفرد المواطن وإشراكه في إيجاد الحلول لمختلف المشكلات التي تواجه الوطن بالكامل. وعليه في هذا الفصل سنتطرق إلى أهم النقاط ببعض من التفصيل.

1- مفهوم الإدارة المحلية:

وفقا للمفهوم العلمي: هي أسلوب من أساليب الإدارة بمقتضاها يقسم إقليم الدولة إلى وحدات إدارية ذات مفهوم محلي تتمتع بشخصية اعتبارية مستقلة ويمثلها مجالس محلية منتخبة من أبنائها لإدارة مصالحها المحلية تحت إشراف ورقابة الحكومة المركزية.

❖ وحسب هذا المفهوم تقوم الإدارة المحلية على ثلاثة أركان وهي:

- (1) وجود وحدات إدارية محلية مستقلة تمثل مصالح محلية متميزة.
 - (2) وجود مجالس محلية منتخبة لإدارة هذه المجالس.
 - (3) الرقابة والإشراف من جانب السلطة المركزية على الوحدات المحلية ونشاطاتها.
- (الزعيبي، 2008، ص ص 114، 115)

وتعرف الإدارة المحلية أيضا انطلاقا من العناصر الثلاثة السالفة الذكر على أنها: هي عملية توزيع الوظائف الإدارية بين السلطة المركزية والهيئات المحلية المنتخبة من مجموع سكان الوحدة الإقليمية والذي يعطي لها سلطة البت والتصرف في المسائل التي تخص مصالح هؤلاء السكان المحليين تحت رقابة السلطة المركزية. (زيدان، 2014، ص 34)

وعرفها علماء الإدارة بأنها: أسلوب من أساليب التنظيم الإداري مراد به توزيع الوظيفة الإدارية بين السلطة المركزية في الدولة وبين الهيئات الإدارية المحلية المنتخبة والمتخصصة على أساس إقليمي، لتباشر ما يقصد به إليها من مسائل تخص مصالح السكان المحليين تحت رقابة السلطة المركزية.

ويعرفها محمد كامل بأنها: حكم السكان المحليين أنفسهم يقيمون من بينهم ممثلين يقومون على مصالحهم ويدعمون شؤونهم.

وهي في هذا الجانب تعتبر وسيلة جوهرية من وسائل تنمية المجتمع وهو في الوقت نفسه هدف أصيل من أهدافها، وجود مثل هذه الإدارة هو قمة في التنظيم لتلك المشاركة المحلية لأنها تجمع إليها جانب تقدير الحاجة المحلية وإدارتها لها، ووعيا للأسباب

التنظيمية والتنفيذية للإمكانات العلمية التي تحقق بها المطالب في ظل وجودها. (الطعامنة، 2003، ب ص)

وهناك تعريف آخر للإدارة المحلية: هي نوع من أساليب التنظيم الإداري المحلي، والذي يتضمن تقسيم وتوزيع الوظائف الإدارية بين السلطة المركزية والهيئات والجماعات المحلية المنتخبة وغير المنتخبة التي تمارس ما يناط بها من مهام في دائرة اختصاصها وتحت وصاية السلطة المركزية. (شلابي، 2015، ص6)

وتعتبر الجماعات المحلية شخصيات معنوية تمثيلية مثل البلدية والولاية أو المصالح اللامركزية كالمديريات القطاعية التي تتكفل بتسيير وتطوير قطاع معين من القطاعات كبناء السكن والصحة والتربية والنقل والاتصالات، وهذه المصالح كلها هي امتداد للسلطة المركزية على المستوى المحلي. (قرفي، 2008، ص72)

2- تطور نظام الإدارة المحلية بالجزائر:

ورثت الجزائر تركة ثقيلة بعد الاستقلال خاصة بعد مغادرة الأوربيين تمثلت في انعدام الإطارات الجزائرية القادرة على إدارة الشؤون الإدارية، مما أوقع البلديات في حالة خطيرة جدا إضافة إلى ذلك، فإن البلديات عانت من عجز مالي كبير نتيجة لقلّة الموارد المالية من جهة، مع زيادة كبيرة في النفقات نتيجة المسؤوليات الاجتماعية المفروضة عليها من جهة أخرى.

علما أن الجزائر ورثت 1526 بلدية تفتقر أغليبتها إلى الموارد والإمكانات المادية والمالية والبشرية أيضا وهذا لصغر حجمها، وهذا ما ألغى أكثر من نصفها بموجب مرسوم 16ماي 1963 ليصبح عددها 632 بلدية في محاولة للقضاء على أزمته المالية ونقص وسائلها ولتسهيل التحكم فيها وعرفت هذه المرحلة بمرحلة التجميع. (بوضياف، 2007، ص272)

وقد عرفت الجزائر منذ استقلالها أهم تقسيمين واللذين كان لهما أثرا واضحا على المسار السياسي والاقتصادي والاجتماعي للقطر الجزائري هما:

1.2. التقسيم الإداري لسنة 1974: وبعد المرسوم سنة 1963 جاءت سلسلة من النصوص اللاحقة المكملة لهذا المرسوم وذلك بإضافة بلديات أخرى حيث أضيفت 15 بلدية بمقتضى مرسوم 20 جانفي 1971، فأصبح عدد البلديات 691 بلدية، ثم جاء التقسيم الإداري سنة 1974 الصادر بموجب الأمر في 02 جويلية 1974 الذي أفرز عن 31 ولاية كبديل عن التنظيم السابق 12 محافظة و704 بلدية و160 دائرة. حيث كان يهدف إلى التوازن الإقليمي والتقليل من حدة الفوارق بين بلديات الوطن، وذلك بتوسيع الأنشطة الاقتصادية وإعطاء الولاية صلاحيات لتنمية مجالها في إطار حدودها الإدارية، وكان الهدف النظري من هذا التقسيم هو خلق بلديات متجانسة بحصرها في حدود تتمتع باكتفاء ذاتي في جميع الميادين، لكن الواقع التطبيقي أظهر عيوباً حالت دون ذلك.

وما ميز هذه المرحلة هو صدور ميثاق البلدية بموجب الأمر رقم 67-24 الصادر بتاريخ 18 جانفي 1967، المتضمن قانون البلدية، والأمر 69-38 المؤرخ في 23 ماي 1969 المتضمن قانون الولاية، واللذان يمثلان المصدر التاريخي لقانون الإدارة المحلية في الجزائر (غانم، 1998، ص ص 207، 208)

2.2. التقسيم الإداري لسنة 1984: وجاء هذا التقسيم بمقتضى قانون 84-09 المؤرخ في 04 فيفري 1984 ليرفع عدد الولايات بالقطر الجزائري إلى 48 ولاية و1541 بلدية و742 دائرة.

وكان هذا التقسيم نتيجة كثافة الشبكة العمرانية ونموها السريع حيث ارتفع عدد المدن بكثرة، لهذا أضيفت 837 بلدية جديدة للقضاء على المنافسة الإقليمية، وتنمية مدن مهمشة لكن التناقضات التي ظهرت في هذا التنظيم الإداري للإقليم الوطني، تمثلت في عدم وجود تسلسل للمدن في ممارسة السيادة الإقليمية، حيث أعطى لبعض المدن وظيفة القيادة الإدارية ذات حجم صغير، مقارنة مع إقليمها الإداري الكبير والعكس مدن كبيرة الوظيفة على مجال إداري صغير. في هذه المرحلة وبعد صدور دستور 1984 الذي جاء ليقرر بالتعددية الحزبية ويكرس معالم التوجه نحو اقتصاد السوق، ثم إصدار قانون جديد ينظم الجماعات المحلية

في ظل النظام السياسي الجديد، وهو قانون 90-08 الخاص بالبلدية، والقانون رقم 90-09 الخاص بالولاية، بتاريخ 07 أبريل 1990، اللذان من خلالهما يتطرق إلى تنظيم كل من البلدية والولاية. (يوسف، 2009، ب ص)

3- هيئات تسيير البلدية والولاية:

1.3. تعريف البلدية :

- وهي ذلك الشخص المعنوي الإقليمي القاعدي في الإدارة الجزائرية حيث تقسم الولاية إلى عدة بلديات تمارس صلاحياتها داخل حدودها الإقليمية. (بعلي، ب سنة ، ص 28)

وتحتوي الدولة الجزائرية على 1541 بلدية، تخضع للقانون رقم 11-10 المؤرخ في 22-06-2011 المتضمن القانون البلدي. ويتم إنشاء الأشخاص المعنوية الإقليمية (البلدية،الولاية) بقانون من السلطة التشريعية إعمالا للمادة: 112، الفقرة 10 من الدستور. (بعلي، 2013، ص 12)

فالبلدية هي جهاز تخطيطي لها صلاحية تنفيذ المشروعات التنموية، وهي المحرك للمجتمع المحلي من خلال توفير بيئة صحية ومساعدة المواطنين ومنحهم حق المشاركة في الإصلاحات والتطوير وإبراز طاقاتهم في الجوانب الإيجابية في المدى القصير أو الطويل. (القطب، 1983، ص 9)

2.3. هيئات تسيير البلدية: نصت المادة رقم 13 من القانون البلدي على أن هيئتا البلدية

هما:

1.2.3. المجلس الشعبي البلدي: وهو أهم خلية في التنظيم البلدي وبيباشر مهامه عن

طريق الاقتراع العام المباشر والسري وتُدوم مدة عضويته خمس سنوات وعدد أعضائها يكون بحسب التعداد السكاني لكل بلدية.

حيث تعقد عدة دورات للمداولات بإضافة إلى اللجان المتخصصة وتكون هذه الدورات عادية وأخرى غير عادية، فالدورات العادية تعقد كل ثلاثة أشهر في السنة والدورات الغير العادية تعقد مرة واحدة في السنة وذلك حسب شؤون البلدية وبطلب من رئيس المجلس

الشعبي البلدي أو 1/3 (ثلث) أعضائه أو الوالي، حيث تكتب إستدعاءات بالحضور من قبل رئيس المجلس الشعبي البلدي لحضور أغلبية الأعضاء وتكتب وتبعث الإستدعاءات قبل 10 أيام من مواعيد الاجتماع.

2.2.3. رئيس المجلس الشعبي البلدي: وهو يعد أهم هيئة في تسيير الولاية نظرا

لحاساسية منصبه وكونه حلقة الوصل بين المجلس الشعبي البلدي والولاية. وتعيينه كرئيس للمجلس الشعبي البلدي حسب ما نصت عليه المادة 48 من قانون البلدية على أنه يتم تعيينه من خلال الاقتراع العام والسري للقائمة التي تتناول أغلبية المقاعد ويكون الرئيس على رأس هذه القائمة، وينصب خلال مدة لا تتعدى ثمانية أيام بعد الإعلان عن نتائج الاقتراع، و بعد تعيينه يقوم بتشكيل هيئة تنفيذية و ذلك بتعيينه لعدد من النواب ما بين (02) نائبين إلى (05) نواب حسب عدد أعضاء المجلس الشعبي البلدي، و تدوم مدة عهدة الرئاسة 05 سنوات وتنتهي مهام الرئيس عند الأسباب التالية: الاستقالة، الإقصاء والوفاة. (عولمي، ب سنة، ص ص 262، 264)

3.3. تعريف الولاية: وهي من أهم الأجهزة الإدارية اللامركزية باعتبارها همزة الوصل في النظام الجزائري بين الإدارة المركزية واللامركزية. وهي باعتبارها هيئة عمومية إقليمية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. (فريجة، 2013، ص ص 169، 170)

الولاية: هي شخص معنوي إقليمي، إذ تمارس صلاحياتها داخل حيز جغرافي يضم أحد مناطق أو أجزاء الدولة. وهي وحدة ومجموعة إدارية لا مركزية وإقليمية وجغرافية منحت الاستقلالية والشخصية المعنوية، كما منحت أيضا قسطا من سلطة الدولة على أساس إقليمي جغرافي بالأساس وليس على أساس فني أو موضوعي. وتعد همزة وصل بين الحاجات والمصالح والمقتضيات المنجزة عن مصالح الدولة ككل واحتياجات المصلحة العامة في الدولة. (عوايدي، 2005، ص 252)

- هي جماعة إدارية لا مركزية وتكون في إقليم واحد، لها كل الاستقلالية المفوضة من طرف السلطة الرسمية المركزية للدولة وذلك لخدمة مصالح الدولة ومصالح العامة بالتنسيق مع الهيئات الرسمية.

4.3.4. هيئات تسيير الولاية: وحسب المادة 02 من قانون الولاية وقانون الجماعات الإقليمية: فللولاية هيئتان هامتان هما: المجلس الشعبي الولائي والوالي.

1.4.3. المجلس الشعبي الولائي:

ويعرف على أنه جهاز مداولة على مستوى الولاية ويعتبر الأسلوب الأمثل للقيادة الجماعية والصورة الحقيقية التي بموجبها يمارس سكان الإقليم حقهم في تسيير ورعاية مصالحه، وهو يعتبر الهيئة الأساسية في تشكيل جهاز تسيير الولاية باعتبارها مجموعة إدارية لا مركزية إقليمية. (عولمي، ب سنة، ص 267)

ينتخب أعضائه لمدة 05 سنوات من بين قوائم المترشحين المقدمين من طرف الحزب ويتم تحديد عدد أعضائه حسب عدد السكان ما بين 35 إلى 55 عضوا.

وتم الاعتماد على نظام الدائرة الانتخابية بدلا من الولاية والبلدية وذلك لتشجيع المشاركة بالانتخابات وضمان التمثيل. ويعقد المجلس الشعبي الولائي ثلاث دورات في السنة خلال الأشهر التالية: أفريل، جوان وأكتوبر. ويمكن أن تعقد دورة استثنائية بطلب من الوالي أو رئيسه أو ثلثي الأعضاء وينتخب مكتب المجلس الشعبي الولائي المشكل من رئيس وثلاث نواب من طرف المجلس الشعبي الولائي في أول جلسة افتتاح الدورة التي تلي الانتخاب بالأغلبية المطلقة في الدور الأول أو بالأغلبية النسبية في الدور الثاني.

كما يشكل المجلس الشعبي الولائي من أعضائه لجان دائمة مهمتها دراسة المسائل الإدارية والمالية والمسائل ذات الطابع الاقتصادي والمسائل المتعلقة بالتجهيز و التخطيط والشؤون الاجتماعية والثقافية، ويمكن أن يشكل لجان مؤقتة عند الاقتضاء لدراسة قضية خاصة. (علي، 2011، ص 27)

وتتمتع اللجان في تسيير عملها ببعض الاستقلال فلها الحق في تعيين الرئيس والمقرر بحرية، ووجود اللجان يشكل مساهمة مفيدة جدا في نشاط المجلس الذي يستطيع أن يجد تحت تصرفه أعمالا تحضيرية ضرورية لاتخاذ قراراته. ويدير المجلس الشعبي الولائي شؤون الولاية بموجب مداولة، حيث يبدي الآراء التي تفرضها القوانين والأنظمة، ويبدي رغباته ويقدم ملاحظاته والتي ترفع للوزير المختص من طرف الوالي.

2.4.3. المجلس التنفيذي الولائي: وهو يقوم بتنفيذ قرارات الحكومة والمجلس الشعبي للولاية، وهو يعمل تحت سلطة الوالي ويشكل من مديري مصالح الدولة المكلفين بمختلف أقسام النشاط في الولاية، وله كتابة عامة، ويجتمع المجلس التنفيذي مرتين في الشهر، ويحضر بدوره دورات المجلس تحت سلطة الوالي ومن مهامه ما يلي:

- ✓ ممارسة الوصاية والمراقبة على الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.
 - ✓ يقوم بتنفيذ قرارات الحكومة والمجلس الشعبي الولائي.
 - ✓ يساهم المجلس التنفيذي الولائي في تنفيذ المخطط الوطني.
 - ✓ إنعاش وتنسيق مصالح الدولة القائمة في الولاية ويقوم بالإدارة العامة لنشاطها.
 - ✓ والمديرون هم أيضا تحت سلطة الوالي حيث أن المجلس التنفيذي الولائي يتألف على الأقل من الوالي وثمانية مديرين و مسؤول الجيش و مسؤول الحزب بالإضافة إلى المكلف بمهمة الثورة الزراعية وهو مقرر المجلس ويتمتع بصوت تداولي. (محيو، 2009، ص 28، 29)
- 3.4.3. الوالي:** وهو أعلى سلطة تنفيذية على مستوى الولاية، ويساعده في عمله كل من المجلس الشعبي الولائي والمجلس التنفيذي وكل الموظفين والعمال في الأقسام والمصالح والمكاتب التابعة للولاية. (شلابي، 2015، ص 100)

4- مميزات الإدارة المحلية:

هناك أربعة مميزات متفق عليها للإدارة المحلية وهي تتمثل في:

1.4. الشخصية المعنوية: وهذا يعني أن الوحدة الإقليمية تتمتع بالشخصية القانونية أو بالأحرى تملك أهلية الحصول على حقوق الالتزام بأداء الواجبات، وبمعنى آخر هي شخص إداري مستقل في مجال تسيير أمواله تحت رقابة الدولة ووصايتها.

2.4. الاستقلال: ويتضمن منح أعضاء الهيئات المحلية جزءا من الحرية بما يسهل لهم أداء مهامهم، وهو استقلال نسبي لا يشكل خطرا على السيادة الوطنية للدولة، تحدده تشريعات قانونية تصدر في الدولة.

3.4. الوصاية الإدارية: ويقصد بها مجموع السلطات التي يخولها القانون للسلطة المركزية، قصد مراقبة نشاط الهيئات المحلية، بهدف منع أي انحراف، أو تخاذل أو إساءة للمصلحة العامة، وهي ميزة تدعم صفة الاستقلال النسبي سابق الذكر، وقد تكون هذه الوصاية على الوكلاء أو الأجهزة كما قد تكون على الأعمال.

4.4. اللامركزية الإقليمية: وهي تعني سلسلة من المجموعات ذات الشخصية الاعتبارية كالولاية والبلدية في الجزائر، تتميز باختصاص خاصة، وتتمتع باستقلال عضوي ووظيفي عن السلطة المركزية. (زيدان، 2014، ص 36، 37)

5- أهداف الإدارة المحلية:

لا شك أن لكل دولة نظام الإدارة المحلية الخاص بها والذي يميزها وتعتمد عليه لتحقيق أهدافها التي تتمثل في الآتي:

1.5. أهداف سياسية: وتتمثل في تعزيز الديمقراطية والمشاركة من خلال الاختيار الحر لممثلي السكان على المستوى المحلي عن طريق الانتخابات، بما يكرس مبدأ حكم الناس لأنفسهم وتدريب السكان المحليين على تسيير شؤونهم، واتخاذ القرارات التي تخصهم في جو ديمقراطي، مما يكسبهم خبرة سياسية في إدارة الشأن العام مما يؤدي ذلك إلى تعزيز الوحدة الوطنية وتحقيق التكامل القومي ويحد من احتكار جهات سياسية معينة للعمل السياسي، وتقوية البناء السياسي والاقتصادي والاجتماعي للدولة.

2.5. أهداف إدارية: وتتمثل في تحقيق الكفاءة الإدارية خاصة في النواحي الاقتصادية الملحة والتي غالبا ما تكون على جدول أولويات الشأن المحلي، والعمل على القضاء على بيروقراطية الإدارات المركزية الحكومية، وخلق جو من التنافس بين مختلف الجماعات المحلية، واستفادتها من تجارب بعضها البعض.

3.5. أهداف اجتماعية: حيث تساهم الجماعة المحلية في ربط الحكومة المركزية بقاعدتها الشعبية، وهو ما ينعكس إيجابيا على السكان المحليين وتلبية حاجاتهم الاقتصادية، كما يساهم في ترسيخ الثقة في المواطن واحترام رغباته في المشاركة في إدارة الشأن العام، كما تنمي الإحساس بالانتماء للوطن لدى المواطن. (الطعمنة، 2003، صص 15، 16)

خلاصة :

وعلى أساس ما قد تناولناه في هذا الفصل حول الإدارة المحلية، يمكن أن نقول أنها ذات أهمية كبيرة في التنظيم الإداري للدولة، إذ تعتبر همزة وصل بين الحكومة المركزية والعامّة من المواطنين، وهذا لتجسيد التنمية الشاملة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وهذا لمواجهة كل التغييرات المحتملة الحصول في عصر العولمة والتكنولوجيا.

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الخامس :

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

1. منهج الدراسة.
 2. الدراسة الاستطلاعية.
 3. حدود الدراسة.
 4. مجتمع وعينة الدراسة الأساسية.
 5. أدوات الدراسة.
-

تمهيد :

إن منهجية البحث تعني مجموعة المناهج والطرق التي تواجه الباحث في بحثه، فوظيفتها جمع المعلومات، ثم العمل على تصنيفها وترتيبها وقياسها وتحليلها من أجل استخلاص نتائجها والوقوف على ثوابت الظاهرة المدروسة .

إن الهدف من الدراسة الحالية هو محاولة التشخيص لظاهرة اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية (بلدية أولاد جلال) لدى عينة العمال الإداريين في البلدية والوقوف على طبيعة هذه الاتجاهات نحو التغيير التكنولوجي الحاصل في الإدارة المحلية (البلدية) وطبيعة اتجاهاتهم نحو التغيير في كل بعد من الأبعاد التي تمثل التغيير التكنولوجي.

1-منهج الدراسة :

انطلاقاً من طبيعة إشكالية وفرضيات الدراسة، و المعلومات المراد الحصول عليها، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لأن نوعية الدراسة هي من الدراسات الوصفية التي تحاول من وراء وصفها واستقصائها للحقائق الحاضرة أن تؤسس معايير معينة ، فهي تهدف إلى اكتشاف الوقائع ووصف الظواهر وصفا دقيقا كما في الواقع، وتحديد خصائصها تحديداً كميًا أو كميًا ، مع الكشف على أسباب حدوثها. و أيضا محاولة التنبؤ بما ستكون عليه في المستقبل فهي تهتم بماضي الظواهر وحاضرها ومستقبلها.

وعليه يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه :هو " إجراء من أجل الحصول على حقائق وبيانات مع تفسير لكيفية ارتباط هذه البيانات بمشكلة الدراسة".(مروان، 2000، ص ص 126، 127)، فهو يركز على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية رقمية، وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترة زمنية محددة أو تطوير يشمل فترات زمنية عدة. فهو يهدف إلى رصد ظاهرة أو موضوع محدد بهدف فهم مضمونها أو مضمونها، وقد يكون هدفه الأساسي تقويم وضع معين لأغراض عملية .

فيمكن تعريفه بأنه : " أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية الظاهرة". (عبيدات وآخرون، 1999، ص 46)

2-الدراسة الاستطلاعية :

إن الدراسة الاستطلاعية تقرب الباحث من ميدان بحثه وتزوده بمعلومات أولية حول الظاهرة محل الدراسة، وبهذا فهي " تعتبر أساسا جوهريا لبناء البحث" و عليه فإن الدراسة الاستطلاعية تساعد الباحث على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي ومن خلالها يتفحص الباحث أدوات القياس التي يستعملها في الدراسة الأساسية. (نويبات، 2006، ص 90)

- وللدراسة الاستطلاعية أهداف في الدراسة الأساسية ومن بين هذه الأهداف نذكر ما يلي:
- الدراسة الاستطلاعية تمنح للباحث رؤية أولية وشاملة على الدراسة الأساسية .
 - تسمح للباحث من التأكد من قدرته على تطبيق الدراسة الأساسية وذلك من خلال تعرفها على مجمل الصعوبات والمعوقات التي قد تحول دون تطبيق الدراسة الميدانية ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة وفي الحال. وهذا ما مرت به الباحثة حقيقة وسيتم ذكره ضمن الصعوبات التي صادفت الباحثة .
 - اكتشاف النقائص التي قد تكون موجودة في إجراءات التطبيق أو اكتشاف معلومات جديدة لم يتطرق لها سابقا .
 - أيضا تحديد أدوات القياس المناسبة لأفراد العينة والتحقق من فهمهم الصحيح لموضوع الدراسة .

✓ وصف عينة الدراسة الاستطلاعية :

- حيث تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 فردا عاملا في البلدية وتمت الدراسة الاستطلاعية كما يلي :
1. توجيه أسئلة مفتوحة لـ 30 فردا عاملا حول اتجاهاتهم نحو التغيير التكنولوجي الحاصل في بلديتهم بأبعاده الخمسة :الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات ،الأجهزة والمعدات ، البرمجيات ، قواعد البيانات ،شبكات الاتصالات، وجمع البيانات المتحصل عليها لبناء استبيان الدراسة .
 2. بعد الإطلاع على الإجابات المصريح بها من طرف الموظفين ،وبعض الدراسات السابقة والمثابفة لموضوع الدراسة مثل دراسة (قريشي ،2013)،أمكن صياغة العبارات المناسبة والخادمة للموضوع والتي بلغت 30 عبارة .

3-حدود الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية (بلدية أولاد جلال) بسكرة.

ومنه تظهر وتتمثل حدود الدراسة الحالية فيما يلي :

1.3. الحدود البشرية :

اشتملت الدراسة على عينة من الموظفين في الإدارة المحلية - بلدية أولاد جلال - بسكرة . حيث اشتملت الدراسة على 157 عاملا موظفا في البلدية محل الدراسة .

2.3. الحدود الزمانية :

تم إجراء الدراسة وتطبيقها في الموسم الدراسي :2016- 2017 ، بداية من شهر جانفي 2017 حيث أجرت الباحثة دراستها الاستطلاعية، و الدراسة الأساسية كانت في شهر مارس.

3.3. الحدود المكانية :

أجرت الباحثة دراستها الاستطلاعية ببلدية بسكرة، أما الدراسة الأساسية و النهائية فكانت مكانيا ببلدية أولاد جلال وهي بلدية من بلديات ولاية بسكرة.(الملحق رقم 4 الخاص بالهيكل التنظيمي)

4-مجتمع وعينة الدراسة الأساسية :

حيث تمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين من فئة الإداريين الدائمين في بلدية أولاد جلال والبالغ عددهم 157 موظف يزاولون عملهم بصفة دائمة ومنتظمة بالإدارة . وتمثلت عينة الدراسة الحالية في هذه الفئة حيث "تعتبر العينة جزء شريحة من المجتمع، تتضمن خصائص المجتمع الأصلي الذي نرغب في التعرف على خصائصه ويجب أن تكون تلك العينة ممثلة لجميع مفردات هذا المجتمع تمثيلا صحيحا ".(الفصا،2007،ص78) واختارت الباحثة العينة القصدية وهي العينة التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة. كما يتم اللجوء لهذا النوع من العينات في حالة توافر البيانات اللازمة للدراسة لدى فئة محددة من مجتمع الدراسة الأصلي.(عبيدات وآخرون،1999،ص96)

وكانت العينة القصدية تتمثل في 79 فردا عاملا في البلدية، أي ما يعادل نسبة 50%.

5- أدوات الدراسة :

بعدما تم تغطية الجانب النظري من الدراسة تأتي مرحلة جمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة والبحث ولهذا تم الاعتماد على الأدوات التالية :

1.5. الاستبيان :

" وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين، ويعد الاستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات أو تصورات أو آراء أو اتجاهات الأفراد(عبيدات،1999، ص63)

❖ أداة الدراسة :

بعد مراجعة الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة الحالية وبعض الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بالموضوع، ومع الأخذ برأي الأساتذة من ذوي الاختصاص ورأي الأستاذ المشرف و بالإضافة إلى ما استخلصته الباحثة من استطلاع الميدان لإثراء المزيد على دراستها وتطوير استبانته لتحقيق الأهداف المرجوة .

حيث احتوت الاستبانة على خمسة محاور تعكس أبعاد التغيير التكنولوجي التي تم اختيارها لتغطية هذه الدراسة والتي تتضمن على 30 بندا موزعة كما يلي :

1. الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات و تقيسه العبارات من (1-5).
2. الأجهزة والمعدات و تقيسه العبارات من (6-11).
3. البرمجيات و تقيسه العبارات من (12-17).
4. قواعد البيانات و تقيسه العبارات من (18-24).
5. شبكات الاتصالات و تقيسه العبارات من (25-30).

وبعد عرض أداة الدراسة على مجموعة المحكمين من أساتذة الاختصاص علم النفس العمل والتنظيم، تم مراعاة توجيهاتهم وملاحظاتهم وقامت الباحثة بالتعديل في العبارات والتغيير فيها وحذف العبارات التي لا تقيس بعد من الأبعاد وفي الأخير عدلت أداة الدراسة فأصبحت تحتوي على 23 بنداً مقسمة على نفس المحاور الخمسة كآتي :

1. الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات وتقيسه العبارتان رقم (10 و14).
2. الأجهزة والمعدات وتقيسه العبارات رقم (1 و12 و15 و19).
3. البرمجيات وتقيسه العبارات رقم (2 و7 و16 و21).
4. قواعد البيانات وتقيسه العبارات رقم (3 و5 و8 و9 و11 و13 و23).
5. شبكات الاتصالات وتقيسه العبارات رقم (4 و6 و17 و18 و20 و22).

2.5. السجلات والوثائق :

فهي أيضاً تعد من أدوات جمع البيانات والمعلومات حول مجتمع الدراسة وعينته ومن بين الوثائق والسجلات التي استخدمتها الباحثة في دراستها نذكر:

الوثيقة التي توضح الهيكل التنظيمي الخاص بالبلدية وبجميع مصالحها ومكاتبها ووظائفهم داخل إدارة البلدية.

❖ الخصائص السيكمترية للدراسة:

1. صدق الاستبيان :

الاختبار الصادق: هو الاختبار الذي يقيس ما وضع لقياسه، والصدق في هذا الإطار يعني إلى أي مدى أو إلى أي درجة يستطيع هذا الاختبار قياس ما قصد أن يقاس به. ومنه فالصدق هو شرط أساسي لبناء الاختبار الجيد، ولضمان صدق الاستبيان تم إتباع الطرق التالية: (شلابي، 2015، ص112)

➤ صدق المحكمين :

وهو عرض الاختبار على متخصصين وخبراء، وبه يمكن إثبات أن الاختبار يقيس السمة أو السلوك الذي وضع لقياسه أو العكس. (المحارب، ب سنة، ص 16)

وبهدف التحقق من صدق الاستبيان تم عرضه على مجموعة الأساتذة المحكمين وذوي الخبرة وتم تحديد أساتذة التخصص علم النفس العمل والتنظيم في كل من جامعة بسكرة وجامعة مسيلة، والذين بلغ عددهم (08) أساتذة (الملحق رقم 01) الخاص بقائمة الأساتذة المحكمين، حيث أبدوا ملاحظاتهم واقتراحاتهم والتي تم العمل بها من طرف الباحثة وقامت بالتعديل والتصحيح في الأداة التي اشتملت على 30 بندا مقسمة على المحاور الخمسة للاستبيان في صورته الأولى (الملحق رقم 02) يوضح الاستمارة الأولى (ثم أصبحت 23 بندا في الصورة النهائية للاستبيان (الملحق رقم 03) يوضح الاستمارة النهائية)

■ العبارات المعدلة بعد تحكيم الاستبيان :

■ العبارات التي تم حذفها بعد تحكيم الاستبيان :

رقم العبارة	العبارة
01	أرى أن هناك تحسين مستمر في المنتجات و الخدمات
03	هناك ترشيد في استخدام الآلات و المعدات و البرامج و البيانات
05	هناك سهولة في معالجة الأخطاء و المشكلات و سرعة اتخاذ القرارات
09	تسهل لي الطابعة استخراج العدد الكبير من الأوراق الهامة
11	أرى أن المعدات والأجهزة سريعة التعطل مما يؤدي إلى تعطل الأعمال
16	أؤيد وضع الإدارة لأنظمة حماية آلية متطورة لحماية بياناتها
17	الجلوس الطويل للتعامل مع مختلف البرامج يسبب لي مختلف الأمراض

الجدول رقم (02): يوضح العبارات التي تم حذفها

3. الثبات :

لقياس ثبات مقياس الاتجاهات "اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي " اختارت الباحثة طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الأداة.و نعني بالثبات: " هو أنه إذا أجري اختبار ما على مجموعة من المبحوثين وتم رصد استجاباتهم في المرة الأولى وبعد فترة زمنية أعيد

إجراء نفس الاختبار مرة ثانية على نفس المجموعة وتم رصد نفس الاستجابات المتحصل عليها في الاختبار الأول فهنا نقول بأن الاختبار ثابتاً". (الفصص، 2007، ص327)

رقم العبارة	العبارات قبل التعديل	رقم العبارة المعدلة	العبارات بعد التعديل
02	أعتقد أن هناك نقص في استعمال الأدوات التقليدية لكتابة السجلات والوثائق	10	أعتقد أنه هناك تراجع في استخدام الأدوات التقليدية لكتابة السجلات و الوثائق
12	تتوفر لدى الإدارة مختلف البرمجيات الحاسوبية اللازمة لتطبيقات الأعمال الإدارية	02	تتوفر لدى الإدارة مختلف البرمجيات الحاسوبية اللازمة لأداء العمل المكتبي
18	أفضل قواعد البيانات الموجودة في الإدارة لتوفيرها معلومات دقيقة و صحيحة وحديثة	03	أفضل قواعد البيانات الموجودة في الإدارة لتوفيرها معلومات دقيقة
20	يقوم المختصون و المديرون بالتعديلات اللازمة في قواعد البيانات	11	يقوم المختصون بالتعديلات اللازمة في قواعد البيانات

الجدول رقم (03): يوضح العبارات التي تم تعديلها

وبعني هذا أن الاختبار المطبق يعطينا نفس النتائج كلما أعيد تطبيقه على نفس المجموعة من المبحوثين مهما اختلفت فترة تطبيقه. وهذا يؤكد لنا بأن هذا الاختبار يقيس ما أعد لقياسه. (عيسوي، 2000، ص 109)

و لحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية نقوم بتجزئة الاختبار إلى جزأين فقط حيث يتكون الجزء الأول من الدرجات الفردية للاختبار والجزء الثاني يتكون من الدرجات الزوجية للاختبار. (الفصص، 2007، ص330)

قامت الباحثة بتجزئة استبيان الدراسة إلى جزأين : جزء الدرجات الفردية وجزء الدرجات الزوجية ودراسة ثباته بإيجاد معامل الارتباط (بيرسون) حيث كانت نتيجته : 0,75 ، وبعد تصحيحه بمعادلة (سبيرمان براون) ، فتم إيجاد قيمة معامل الارتباط : 0,85 ، وهذا يدل على أن الاستبيان ثابت.

❖ الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على بعض الأساليب الإحصائية والتي تمثلت في :

1.1.7. الإحصاء الوصفي :

1.1.7. التكرارات : وذلك لوصف العينة ، "وتطلق التكرارات على عدد الحالات من مجموع أو فئة معينة لاعتبارها تكرارات بظهور الحالات أو القيم أو الأفراد داخل العينة وقد رمز لها بالرمز (ت) ". (بومعراف ، 2009 ، ص 120)

2.1.7. النسبة المئوية : وهي لتوضيح تمثيلية العينة من المجتمع (شلابي ، 2016 ، ص 139) والمتعارف عليه أنه يرمز لها بالرمز (%) ، وتم حسابها بالقانون التالي :

$$\% = \frac{\text{التكرار}}{\text{عدد العينة}} \times 100$$

(بومعراف ، 2009 ، ص 120)

2.7. الإحصاء الاستدلالي :

1. معامل الارتباط بيرسون : لبحث صدق وثبات الاستبيان

2. معادلة التصحيح لسبيرمان براون.

الفصل السادس: عرض ومناقشة

نتائج الدراسة

1. عرض و تحليل نتائج الدراسة

2. استخلاص نتائج الدراسة

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة :

التساؤل الأول: ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات في بلدية أولاد جلال ؟

وللإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة بتحديد التكرارات والنسب المئوية لكل عبارات المحور الأول والمتمثل في الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات . وللتأكد من صحة فرضيتها الفرعية الأولى القائلة هناك اتجاهات ايجابية نحو الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات في الإدارة المحلية محل الدراسة.

المحور الأول: الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات		موافق		محايد		غير موافق		الرقم
العبارات: 10، 14		%	ت	%	ت	%	ت	
1	أعتقد أنه هناك تراجع في استخدام الأدوات التقليدية لكتابة السجلات و الوثائق	57	17	13	4	30	9	
2	تم وضع خطط لتطبيق نظام الحاسب الآلي	48	15	42	13	10	3	

الجدول رقم (04) : يوضح التكرارات والنسب المئوية التي تعكس اتجاهات العاملين نحو الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات في بلدية أولاد جلال.

وتتمثل النتائج المتحصل عليها في ما يلي:

1. توضح نسب العبارة الأولى: "أعتقد أن هناك تراجع في استخدام الأدوات التقليدية لكتابة السجلات والوثائق" أن 57% من العمال يوافقون على هذه العبارة، وهذا ما يعادل 17 إجابة ، في حين بلغت نسبة غير الموافقين 30% وهي ما تعادل 9 إجابات و العمال الذين لم يبدوا اتجاهاتهم حول هذه العبارة بلغت نسبتهم 13% وهذه الأخيرة ما تعادل 4 إجابات .
2. توضح نسب العبارة الثانية: "تم وضع خطط لتطبيق نظام الحاسب الآلي" : أن نسبة الموافقين على هذه العبارة على هي 48% وهي النسبة الأعلى التي تظهر مدى تقبل العمال لهذه العبارة وهي تعادل 15 إجابة ، في حين بلغت نسبة غير الموافقين لهذه العبارة 10% وهي نسبة منخفضة مقارنة مع نسبة الموافقين التي تعكس الاتجاهات الايجابية للعمال وهي

ما تعادل 3 إجابات في حين بلغت نسبة العمال الذين تحفظوا على الإجابة 42% وهي تعادل 13 إجابة.

التساؤل الثاني: ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو الأجهزة والمعدات في بلدية أولاد جلال؟ وللإجابة على هذا التساؤل والتأكد من صحة فرضيتها الفرعية الثانية قامت الباحثة بتحديد التكرارات والنسب المئوية لكل عبارات المحور الثاني والمتمثل في الأجهزة والمعدات .

غير موافق		محايد		موافق		المحور الثاني: الأجهزة والمعدات	
%	ت	%	ت	%	ت	العبارات: 1،12،15،19	الرقم
26	10	2	1	72	28	تتوفر إدارتنا على أحدث أجهزة الحاسب الآلي	1
41	16	3	1	56	22	تؤمن إدارتنا العدد الكافي من الطابعات لمختلف الأقسام	2
15	6	3	1	82	32	تتطلب مني الأجهزة و المعدات التي أعمل عليها أقل جهد جسديا و فكريا	3
8	3	0	0	92	36	يساعدني الحاسب الآلي على أداء عملي	4

الجدول رقم (05) يوضح اتجاهات العاملين نحو الأجهزة والمعدات في بلدية أولاد جلال

- وتتمثل النتائج المتحصل عليها في التالي :

1. توضح النسب المئوية للعبارة الأولى في هذا المحور: "تتوفر إدارتنا على أحدث أجهزة الحاسب الآلي " أن عمال بلدية أولاد جلال موافقين على هذه العبارة بنسبة 72% وهي النسبة المرتفعة من الاستجابات والتي تعادل 28 إجابة، وغير الموافقين بلغت نسبتهم 26% والتي تعادل 10 إجابات في حين بلغت نسبة المعارضين 2% والتي تمثل إجابة واحدة .
2. توضح النسب المئوية للعبارة الثانية من هذا المحور: "تؤمن إدارتنا العدد الكافي من الطابعات لمختلف الأقسام" : أن نسبة الموافقة على هذه العبارة بلغت 56% وهي تعادل 22 إجابة، في حين نسبة عدم الموافقة بنسبة 41% والتي تعادل 16 من الإجابات، والعمال الذين تحفظوا عن إجاباتهم فكانوا يمثلون نسبة 3% من عينة الدراسة أي ما عادل إجابة واحدة .

3. توضح النسب المئوية للعبارة الثالثة من هذا المحور: "تتطلب مني الأجهزة و المعدات التي أعمل عليها أقل جهد جسديا و فكريا": أن 82% من عينة الدراسة موافقون على كون أن الأجهزة والمعدات التي يعملون عليها تتطلب منهم أقل جهد جسديا أو فكريا وهي تعادل 32 من الإجابات، ومن جهة أخرى أن 15% من عينة الدراسة غير موافقين على هذه العبارة وما عادلها من الإجابات هي 6 إجابات، والمعارضين و المحايدين ما بين الموافقة وعدمها بلغت نسبتهم 3% وهي ما تعادل إجابة واحدة.

4. توضح النسب المئوية للعبارة الرابعة من هذا المحور: "يساعدني الحاسب الآلي على أداء عملي" فكانت النسبة المرتفعة جدا لفئة الموافقين حيث بلغت 92% وهي ما تعادل 36 إجابة، وهذا يعكس اتجاهات العاملين الايجابية نحو هذه العبارة، أما غير الموافقين نحو هذه العبارة فكانت نسبتهم منخفضة وهي 8% وما عادلها من الإجابات هو 3.

التساؤل الثالث: ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو البرمجيات في بلدية أولاد جلال؟

وللإجابة على هذا التساؤل من خلال التأكد من مدى صحة الفرضية الفرعية الثالثة قامت الباحثة بتحديد التكرارات والنسب المئوية لكل عبارات المحور الثالث والمتمثل في البرمجيات.

غير موافق		محايد		موافق		المحور الثالث: البرمجيات	
%	ت	%	ت	%	ت	الرقم	العبارات 2، 7، 16، 21
28	11	5	2	67	26	1	تتوفر لدى الإدارة مختلف البرمجيات الحاسوبية اللازمة لأداء العمل المكتبي
16	5	6	2	78	25	2	تعمل البرمجيات المتوفرة على اختصار وقتي و جهدي
33	13	13	5	54	21	3	توفر الإدارة جميع القواعد والتعليمات اللازمة لتشغيل برامج الحاسوب
33	13	5	2	62	24	4	أعتقد أن قواعد وإجراءات وتعليمات تشغيل البرامج تمتاز بالسهولة و الوضوح

الجدول رقم (06) يوضح اتجاهات العاملين نحو البرمجيات في بلدية أولاد جلال

- وتتمثل النتائج المتحصل عليها في التالي :

1. توضح النسب المئوية للعبارة الأولى في هذا المحور: "تتوفر لدى الإدارة مختلف البرمجيات الحاسوبية اللازمة لأداء العمل المكتبي" فكانت النسبة الأكبر لفئة الموافقين والتي بلغت 67% وهي النسبة المرتفعة للاستجابات والتي تعادل 26 إجابة، ونسب غير الموافقين والمعارضين من عينة الدراسة كانت على التوالي 28% وتعادلها 11 إجابة و5% وتعادلها إجابتان.

2. توضح النسب المئوية للعبارة الثانية من هذا المحور: "تعمل البرمجيات المتوفرة على اختصار وقتي و جهدي" : أن النسبة المرتفعة عن هذه العبارة 78% من عينة الدراسة والتي تعكس استجابات الموافقين وما يعادلها من الإجابات هو 25، وغير الموافقين عن هذه العبارة بلغت نسبتهم 16% وتعادلها 5 إجابات، أما الذين تحفظوا عن الإجابة فكانت نسبتهم 6% والتي تعادل إجابتان.

3. توضح النسب المئوية للعبارة الثالثة من هذا المحور: "توفر الإدارة جميع القواعد والتعليمات اللازمة لتشغيل برامج الحاسوب" : أن 54% من عينة الدراسة موافقون على كون أن الأجهزة والمعدات التي يعملون عليها تتطلب منهم أقل جهد جسدياً أو فكرياً وهي تعادل 21 إجابة، ومن جهة أخرى أن 33% من عينة الدراسة غير موافقين على هذه العبارة وهي تعادل 13 إجابة، والمعارضين على هذه العبارة فمثلاً 13% وهي ما تعادل 5 إجابات.

4. توضح النسب المئوية للعبارة الرابعة من هذا المحور: "أعتقد أن قواعد وإجراءات وتعليمات تشغيل البرامج تمتاز بالسهولة و الوضوح" فكانت النسبة الأكبر لفئة الموافقين حيث بلغت 62% وهي ما تعادل 24 من الإجابات، أما غير الموافقين فبلغت نسبتهم 33% والتي تعادل 13 إجابة و المتحفظون على الإجابة نحو هذه العبارة فكانت نسبتهم منخفضة وهي 5% والتي تعادل إجابتان.

التساؤل الرابع: ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو قواعد البيانات في بلدية أولاد جلال؟ وللإجابة على هذا التساؤل بالتأكد من صحة الفرضية الرابعة التي وضعتها الباحثة. قامت الباحثة بتحديد التكرارات والنسب المئوية لكل عبارات المحور الرابع والمتمثل في قواعد البيانات .

غير موافق		محايد		موافق		المحور الرابع: قواعد البيانات	
%	ت	%	ت	%	ت	الرقم	العبارات: 3، 5، 8، 9، 11، 13، 23
26	10	15	6	59	23	1	أفضل قواعد البيانات الموجودة في الإدارة لتوفيرها معلومات دقيقة
10	4	3	1	87	34	2	يتطلب مني عند تفريغ البيانات أن أكون أكثر تركيزا وثباتا
10	4	5	2	85	33	3	يسهل عليا إدخال بيانات ومعلومات النظام
8	3	5	2	87	34	4	تساعدني قواعد البيانات المتوفرة لدينا من تخزين الكم الهائل من الملفات
21	8	10	4	69	27	5	يقوم المختصون بالتعديلات اللازمة في قواعد البيانات
5	2	10	4	85	33	6	تساعدني و تمكنني أنظمة الحاسوب من استرجاع المعلومات و البيانات الهامة
20	8	18	7	62	24	7	توفر لي قاعدة البيانات المعلومات بطريقة مرتبة ومنطقية

الجدول رقم (07) يوضح اتجاهات العاملين نحو قواعد البيانات في بلدية أولاد جلال

- وتتمثل النتائج المتحصل عليها في التالي :

1. توضح النسبة المئوية للعبارة الأولى في هذا المحور: "أفضل قواعد البيانات الموجودة في الإدارة لتوفيرها معلومات دقيقة " فكانت النسبة الأكبر لفئة الموافقين والتي بلغت 59% وهي النسبة المرتفعة للاستجابات و التي تعادل 23 إجابة و نسب غير الموافقين والمحايدين من عينة الدراسة كانت على التوالي 26% والتي تعادل 10 إجابات و 15 % والتي تعادل 6 إجابات.

2. توضح النسب المئوية للعبارة الثانية من هذا المحور: "يتطلب مني عند تفرغ البيانات أن أكون أكثر تركيزا وثباتا": أن النسبة المرتفعة عن هذه العبارة 87% من عينة الدراسة والتي تعكس استجابات الموافقين ويقابلها 34 إجابة، أما غير الموافقين فكانت نسبتهم 10% وتقابلها 4 إجابات والذين تحفظوا عن الإجابة فكانت نسبتهم 3% وهي ما تعادل إجابة واحدة.

3. توضح النسب المئوية للعبارة الثالثة من هذا المحور: "يسهل عليا إدخال بيانات ومعلومات النظام": أن 85% من عينة الدراسة موافقون على هذه العبارة وهي النسبة الأعلى وهي ما تعادل 33 إجابة و غير الموافقين على هذه العبارة و الذين لم يبدوا استجاباتهم فكانت نسبتهم على التوالي 10% والتي تقابلها 4 إجابات، 5% وهي نسبة منخفضة وهي تقابلها إجابتان.

4. توضح النسب المئوية للعبارة الرابعة من هذا المحور: "تساعدني قواعد البيانات المتوفرة لدينا من تخزين الكم الهائل من الملفات " فكانت النسبة المرتفعة لفئة الموافقين حيث بلغت 87% والتي تقابلها من الإجابات 34 إجابة، والمتحفظين عن الإجابة فكانت نسبتهم 5% وتعادلها إجابتان أما غير الموافقين فكانت نسبتهم 8% وهي نسبة منخفضة جدا وتقابلها 3 إجابات.

5. توضح النسب المئوية للعبارة الخامسة في هذا المحور: "يقوم المختصون بالتعديلات اللازمة في قواعد البيانات " فكانت النسبة الأعلى لفئة الموافقين والتي بلغت 70% وهي النسبة المرتفعة للاستجابات والتي تعادل 27 إجابة في حين نسب غير الموافقين والمحايدون من عينة الدراسة والتي كانت كالتالي 20% وتعادلها 8 إجابات، 10% والتي تعادلها 4 إجابات.

6. توضح النسب المئوية للعبارة السادسة من هذا المحور: "تساعدني و تمكني أنظمة الحاسوب من استرجاع المعلومات و البيانات الهامة": أن النسبة المرتفعة عن هذه العبارة 85% من عينة الدراسة والتي تعكس استجابات الموافقين وما يعادلها من الإجابات هي 33 إجابة، أما المتحفظين عن الإجابة فكانت نسبتهم 10% و يعادلها 4 إجابات في حين نسبة غير الموافقين كانت منخفضة جدا بنسبة 5% ويعادلها إجابتان وهذا يدل على ايجابية اتجاهات العمال نحو هذه العبارة.

7. توضح النسب المئوية للعبارة السابعة من هذا المحور: "توفر لي قاعدة البيانات المعلومات بطريقة مرتبة ومنطقية": أن 62% من عينة الدراسة موافقون على العبارة ويعادلها 24 إجابة، وغير الموافقين كانت نسبتهم تساوي 20% من عينة الدراسة والتي تعادل 8 إجابات، ونسبة الذين تعارضت اتجاهاتهم بين الموافقة وعدم الموافقة على هذه العبارة كانت 18% والتي تعادل 7 إجابات.

التساؤل الخامس: ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو شبكات الاتصالات في بلدية أولاد جلال؟

وللإجابة على هذا التساؤل والتأكد من مدى صحة الفرضية الفرعية الخامسة المصاغة، قامت الباحثة بتحديد التكرارات والنسب المئوية لكل عبارات هذا المحور.

غير موافق		محايد		موافق		المحور الخامس: شبكات الاتصالات	
%	ت	%	ت	%	ت	العبارة: 4، 6، 17، 18، 20، 22	الرقم
16	6	13	5	71	28	هناك نقص في شبكات الاتصال بين الوحدات و المصالح في الإدارة (الأنترانات)	1
41	16	5	2	54	21	هناك سرعة كبيرة جدا في نقل المعلومات	2
18	7	13	5	69	27	تستخدم الهواتف والبريد الإلكتروني و الفاكس لمختلف الاتصالات	3
56	22	13	5	31	12	تتوفر في الإدارة شبكة حواسيب تصل إلى جميع المكاتب	4
51	20	15	6	34	13	هناك رابط إلكتروني بين الإدارة والإدارات الأخرى التي تعمل في نفس القطاع (الإكسترنات)	5
56	22	8	3	36	14	للإدارة موقع إلكتروني خاص بالتعامل بينها وبين مواطنيها	6

الجدول رقم (8) يوضح اتجاهات العاملين نحو شبكات الاتصالات في بلدية أولاد جلال .

-وتتمثل النتائج المتحصل عليها في ما يلي:

1. توضح نسب العبارة الأولى: " هناك نقص في شبكات الاتصال بين الوحدات والمصالح في الإدارة(الأنترنات)" : أن 71% من العمال في بلدية أولاد جلال يوافقون على هذه العبارة وتعادل 28 إجابة، في حين بلغت نسبة غير الموافقين على هذه العبارة والتي كانت تساوي 16% وتعادلها 6 إجابات في حين العمال الذين لم يبدوا استجاباتهم حول هذه العبارة بلغت نسبتهم 13% وتعادل 5 إجابات.

2. توضح نسب العبارة الثانية: "هناك سرعة كبيرة جدا في نقل المعلومات " : أن نسبة الموافقين على هذه العبارة هي 54% وهي تعادل 21 إجابة، في حين بلغت نسبة غير الموافقين على هذه العبارة 41% وتعادل 16 إجابة و بلغت نسبة العمال الذين تحفظوا على الإجابة 5% والتي تعادل إجابتان.

3. توضح النسب المئوية للعبارة الثالثة من هذا المحور: "تستخدم الهواتف والبريد الإلكتروني و الفاكس لمختلف الاتصالات": أن 69% من عينة الدراسة موافقون على هذه العبارة وهي النسبة الأعلى وهي تعادل 27 إجابة، ومن جهة أخرى غير الموافقين كانت نسبتهم 18% وتعادل 7 إجابات و الذين لم يبدوا استجاباتهم فكانت نسبتهم هي 13% وتعادل 5 إجابات.

4. توضح النسب المئوية للعبارة الرابعة من هذا المحور: "تتوفر في الإدارة شبكة حواسيب تصل إلى جميع المكاتب " فكانت النسبة المرتفعة لفئة غير الموافقين من العمال عن هذه العبارة حيث بلغت 56% والتي تعادل 22 إجابة وهذا ما يعكس اتجاهات العمال السلبية نحو هذه العبارة أي عدم تتوفر البلدية على شبكة حواسيب تصل إلى جميع المكاتب، ونسبة الموافقين كانت 31% وتعادل 12 إجابة على هذه العبارة، والمتحفظين عن الإجابة فكانت نسبتهم 13% وهذا ما يعادل 5 إجابات.

5. توضح النسب المئوية للعبارة الخامسة في هذا المحور: " هناك رابط إلكتروني بين الإدارة والإدارات الأخرى التي تعمل في نفس القطاع (الإكسترنات)" فكانت النسبة المرتفعة لفئة غير الموافقين والتي بلغت 51 % والتي عادت 20 إجابة، في حين نسبة الموافقين على هذه العبارة هي 34% والتي تعادل 13 إجابة والمتحفظين من عينة الدراسة والتي

كانت نسبتهم تساوي 15% والتي تعادل 6 إجابات، وهذه الأخيرة تعكس عدم درايتهم بوجود رابط إلكتروني بين الإدارة والإدارات الأخرى التي تعمل في نفس القطاع .

6. توضح النسب المئوية للعبارة السادسة من هذا المحور: "الإدارة موقع إلكتروني خاص بالتعامل بينها وبين مواطنيها": أن النسبة المرتفعة عن هذه العبارة 56% من عينة الدراسة والتي تعكس استجابات العاملين غير الموافقين على هذه العبارة وتقابلها 22 من الإجابات، أما المحايدون عن الإجابة فنسبتهم كانت 8% والتي تعادل 3 إجابات و الموافقون على هذه العبارة فكانت نسبتهم 36% أي ما يعادل 14 إجابة على هذه العبارة.

2- استخلاص نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة الميدانية التي طبقت فيها الباحثة استبيان اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية بلدية أولاد جلال محلا للدراسة. وبعد تفرغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها توصلنا إلى جملة من النتائج أجبنا من خلالها على تساؤلات الدراسة وتحققنا من الفرضيات المطروحة في بداية الدراسة.

1. اتجاهات العاملين نحو الابتكار التكنولوجي في العمليات والخدمات في بلدية أولاد جلال هي إيجابية وهذا يعكس مدى تعبيرهم على أنه هناك نقص وتراجع في استخدام الأدوات التقليدية وأيضاً تأييدهم لوضع الإدارة مخططات وتطبيقات للحاسب الآلي وهذا ما مثلته النسبة المئوية في المحور الأول، وبالتالي تحققت الفرضية الأولى القائلة هناك اتجاهات إيجابية نحو الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات في الإدارة المحلية محل الدراسة. وهذا ما أظهرته نتائج دراسة خلاصي راضية وزايد يمينة (2012-2013)، وأكدت عليه أعراب سعيدة (2005-2006) في دراستها في كون أن التغيير التكنولوجي يتيح الفرصة أمام العاملين للمشاركة والابتكار في الأعمال وتطويرها. وهذا ما ظهر في الفرضية الجزئية الأولى التي تظهر تحمل الأفراد العاملين المسؤولية في تنمية المهارات وأساليبهم في تنفيذ المهام المهنية.

2. اتجاهات العاملين نحو الأجهزة والمعدات في بلدية أولاد جلال هي اتجاهات إيجابية وهذا ما يدل على موافقتهم على هذا المحور وهذا ما تعكسه النسبة المئوية في كل بند من بنود المحور والتي تبين توفر إدارتهم على أحدث أجهزة الحاسب الآلي والطابعات وهذا ما يسهل عليهم أداء مهامهم، وهذا يدل على تحقق الفرضية الثانية القائلة هناك

اتجاهات ايجابية للعاملين نحو الأجهزة والمعدات في الإدارة المحلية محل الدراسة. وهذا ما أكدت عليه دراسة خلاصي راضية وزايدي يمينة، وذلك من ناحية أن التغيير في الآلات والمعدات يقلل من الجهد والوقت ويجعل العامل يقوم بأداء مهامه بأريحية وفعالية عالية ورضا كبير دون عناء أو بذل جهد كبير حيث كانت استجابات العمال عالية حول هذه الفرضية وهذا ما يعكس اتجاهاتهم الايجابية نحوها وهذا دال على اهتمام الإدارة بالعنصر البشري لديها.

3. اتجاهات العاملين نحو البرمجيات في بلدية أولاد جلال هي اتجاهات ايجابية وهذا ما يعكس موافقتهم وتأييدهم على أن الإدارة توفر مختلف البرمجيات والتطبيقات وهذه الأخيرة تختصر الجهد والوقت للعاملين، وبالتالي لم تتحقق الفرضية الثالثة القائلة: هناك اتجاهات سلبية للعاملين نحو البرمجيات في الإدارة المحلية محل الدراسة. فحسب دراسة محمد قريشي (2013-2014) أن تكنولوجيا المعلومات تساهم بشكل كبير في نجاح الإدارات والمؤسسات والتي تتمثل في محور البرمجيات والأجهزة والمعدات وقواعد البيانات وشبكات الاتصالات في مختلف بنودهم. والتي كانت نسبهم مرتفعة في دراستنا الحالية.

4. اتجاهات العاملين نحو قواعد البيانات في بلدية أولاد جلال هي اتجاهات ايجابية وهذا ما يدل على مدى موافقتهم على المحور والتي تبين أهمية قاعدة البيانات داخل الإدارة وما توفر على العمال من مهام ووظائف وهذا ما تعكسه النسبة المئوية في كل عبارة من عبارات المحور، ومنه نقول أنه تحققت الفرضية الرابعة القائلة هناك اتجاهات ايجابية للعاملين نحو قواعد البيانات في الإدارة المحلية محل الدراسة.

5. اتجاهات العاملين نحو شبكات الاتصالات في بلدية أولاد جلال هي اتجاهات ايجابية وهذا ما تعكسه النسب المرتفعة التي تدل على موافقتهم على العبارات الأولى والثانية والثالثة، وكانت اتجاهاتهم سلبية على العبارات الرابعة والخامسة والسادسة من نفس المحور وهذا ما تدل عليه النسب المرتفعة لعدم الموافقة، فنستنتج أن الفرضية الخامسة القائلة هناك اتجاهات سلبية للعاملين نحو شبكات الاتصالات في الإدارة المحلية محل الدراسة لم تتحقق.

* وكما جاء في دراسة بومعروف نسيم (2009-2010) لدى العمال اتجاهات حيادية حيال الأسباب الخارجية المؤدية للتغيير التنظيمي في المؤسسة وهذا تعبيراً على ضرورة مواكبة المؤسسة للتطورات والظروف المحيطة بها حفاظاً على مكانتها و استمرارها ولكن في

الدراسة الحالية كانت اتجاهات العمال في الإدارة المحلية اتجاهات إيجابية نحو كل محاور الاستبيان وهذا ما يدل على أهمية التغيير التكنولوجي الحاصل في البيئة في تسهيل المهام وفعالية المؤسسات والإدارات المختلفة والحفاظ على المورد البشري كعنصر هام فيها مما له الدور الكبير والفاعل في تحقيق الأهداف ومواكبة جميع التطورات وهذا ما توصلت له الباحثة رقام ليندة (2013) في دراستها.

الخاتمة:

سعت هذه الدراسة إلى تبيان اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية محل الدراسة، حيث تم اتخاذ بلدية أولاد جلال بولاية بسكرة كنموذج للدراسة.

ويرجع اهتمامنا بهذا الموضوع إلى كون التغيير التكنولوجي يعد نتيجة حتمية تتماشى مع التطورات والتغييرات الكبيرة الحاصلة في الواقع، وذلك من أجل الانتقال من مرحلة إلى أخرى ومن الحسن إلى الأحسن والأفضل، لضمان مواكبة جميع الظروف ومواجهة كل العقبات والصعوبات التي تفرضها البيئة الخارجية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

و أثناء عملية التغيير وتطبيقه بأساليبه واستراتيجياته وخطواته يصبح المورد البشري له صفتان الأولى تمثل كونه عامل اقتصادي تستغله المنظمات لإنجاح مختلف جهود التغيير فهو عامل الإلهام والعقل المفكر والإيجابي الأساسي في تحقيق التغيير المرغوب، والثانية تمثل أنه المجال الأساسي لتثبيت ونشر قيم وثقافة التغيير في المؤسسة ككل، فهو المحدد والمنظم والمخطط لعملية التغيير، وفي هذه الدراسة كان تركيزنا يشمل العامل في الإدارة المحلية واتجاهه نحو عملية التغيير التكنولوجي ومعرفة طبيعة هذا الاتجاه هل هو موافق لهذا التغيير أم محايد أم هو غير موافق؟ و الملاحظ من خلال دراستنا أن العمال في الإدارة المحلية (بلدية أولاد جلال محل الدراسة) تبينوا الاتجاهات الإيجابية حيال المحاور الخمسة المطروحة في الاستبيان.

📌 التوصيات والمقترحات:

- ✓ معوقات التغيير التكنولوجي في المؤسسات الجزائرية .
 - ✓ التغيير التكنولوجي ودوره في جودة المنتج .
 - ✓ اتجاهات العاملين نحو إدارة التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية .
 - ✓ التغيير التكنولوجي وعلاقته بالتكيف المهني لدى العمال في المؤسسة
 - ✓ تكنولوجيا المعلومات ودورها في الاتصال التنظيمي
 - ✓ مساهمة الابتكار التكنولوجي في تحسين الأداء
 - ✓ دور القيادة الإدارية في تطور إدارة التغيير التكنولوجي .
- ويجب على المؤسسات الجزائرية المختلفة الاهتمام بالتغيير التكنولوجي بجميع أبعاده :
- الابتكار في الخدمات والعمليات ،الأجهزة والمعدات ،قواعد البيانات ،البرمجيات ،شبكات الاتصالات لما لها الدور الفاعل في تحسين عمل المؤسسة وتسهيل الأداء للعمال بالإضافة إلى اختصار مجهوداتهم .
-

قائمة المراجع والمصادر

الكتب:

1. بوضياف، عمار. (2007). الوجيز في القانون الإداري. ط2. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع.
2. بعلي، محمد الصغير. (2013). الإدارة المحلية الجزائرية. الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع .
3. بعلي، محمد الصغير. (ب س). دروس في المؤسسات الإدارية. الجزائر: منشورات باجي مختار . عنابة .
4. البهي السيد فؤاد و سعد عبد الرحمان. (1999). علم النفس الاجتماعي، رؤية معاصرة. القاهرة: دار الفكر العربي ، حورس للطباعة والنشر.
5. التكريتي، وديع ياسين وآخرون. (2012). علم النفس الاجتماعي، ط1. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
6. جابر، نصر الدين. (ب سنة). الدراسات السابقة. مقارنة منهجية. مخبر الدراسات النفسية و الاجتماعية. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد خيضر. بسكرة.
7. جابر، نصر الدين و لوكيا ، الهاشمي . (2006). مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي. قسنطينة : مخبر التطبيقات النفسية والتربوية ، جامعة منتوري.
8. الجماز، طارق علي . (ب س). السلوك التنظيمي (النسخة الإلكترونية) : الأكاديمية العربية المفتوحة بالدانمارك . كلية الإدارة والاقتصاد.
9. الحريري ، رافدة . (2011). إدارة التغيير في المؤسسات التربوية. ط1. عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع.
10. حسن، راوية. (2003). السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية: الدار الجامعية.

11. الختاتمة ،سامي محسن و النوايسة ،فاطمة عبد الرحيم .(2011).علم النفس الاجتماعي .ط1. الأردن : دار الحامد للنشر والتوزيع.
12. خضير، كاظم حمود .(2010).منظمة المعرفة .ط1. الأردن : دار صفاء للنشر والتوزيع .
13. دويدار، عبد الفتاح .(1994).علم النفس الاجتماعي .بيروت : دار النهضة العربية.
14. زيدان،جمال.(2014).إدارة التنمية المحلية في الجزائر بين النصوص القانونية ومتطلبات الواقع .الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع .
15. سيد عبد الله .معتز. (ترجمة) .(2009). أسس التغيير التنظيمي.ط1. إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
16. الصاوي ،محمد و محمد مبارك . (1992) .البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته .ط1. القاهرة : المكتبة الأكاديمية.
17. طلعت ،إبراهيم لطفى .(2007).علم الاجتماع التنظيم .القاهرة :دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
18. طه،طارق.(2008).السلوك التنظيمي في بيئة العولمة و الانترنت.الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
19. عبد الباقي،سلوى محمد.آفاق جديدة في علم النفس الاجتماعي. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب.
20. عبد المجيد إبراهيم، مروان.(2000) .أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية.ط1.عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع.
21. عبيدات، محمد وآخرون.(1999)،منهجية البحث العلمي،القواعد والمراحل والتطبيقات. ط2. الأردن: دار وائل للنشر والطباعة.

22. العبيدي محمد جاسم. (2009). المدخل إلى علم النفس الاجتماعي. ط1. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
23. عبوي، منير. (2007). إدارة التغيير والتطوير. عمان: دار كنوز المعرفة .
24. العتوم، عدنان يوسف. (2009). علم النفس الاجتماعي. ط1. عمان، الأردن : إثراء للنشر .
25. عشي، علاء الدين. (ب س). مدخل القانون الإداري، التنظيم الإداري. جزء1. الجزائر: دار الهدى.
26. عكاشة محمود فتحي و محمد شفيق زكي. (2002). المدخل إلى علم النفس الاجتماعي. الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث.
27. عوابدي،عمار. (2005). القانون الإداري. ط3. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
28. عيسوي، عبد الرحمان. (2000). الإحصاء السيكولوجي التطبيقي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية .
29. فارس حلمي (ترجمة). (2012). تقديم علم النفس الاجتماعي. ط1. عمان. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
30. فتحي محمد موسى . (2009). العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية. الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
31. فريجة ، حسين. (2013). شرح القانون الإداري، دراسة مقارنة. ط3. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية .
32. فليه، فاروق والسيد، محمد عبد المجيد. السلوك التنظيمي. مصر: دار المسيرة .
33. قرفي، عبد الحميد. (2008). الإدارة الجزائرية، مقارنة سوسبولوجية. الجزائر: دار الفجر للنشر والتوزيع.

34. القصاص، مهدي محمد (2007): مبادئ الإحصاء و القياس الاجتماعي، جامعة المنصورة.
35. القلب، انتصار سليم. (2000). إدارة التغيير والموارد البشرية. طرابلس. ليبيا.
36. الكبيسي عامر خضير، إدارة التغيير التنظيمي ومقاومته في الفكر الإداري المعاصر، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ب سنة.
37. محي الدين، مختار. (2000). بعض تقنيات البحث وكتابة التقرير. ب ط. مجلة دراسات في المنهجية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
38. محيو، أحمد. (2009). محاضرات في المؤسسات الإدارية. ط5. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية.
39. المرسي، جمال الدين. (2006). إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير. الإسكندرية: الدار الجامعية طبع . نشر. توزيع .
40. معوض ، خليل ميخائيل. (1999). علم النفس الاجتماعي. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي .
41. الملا، سلوى. (1989). علم النفس الاجتماعي. ط1. بيروت: دار الشروق.
42. وحيد أحمد عبد اللطيف. (2001). علم النفس الاجتماعي. ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
43. الهواري، بن حسن .(ب س). الإبداع التكنولوجي كأداة لتحسين التنافسية وتحقيق التنمية المستدامة. وهران. الجزائر.
44. هوشيار، معروف. (2006). تحليل الاقتصاد التكنولوجي. ط2. عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.
45. يوسف نور الدين، الحماية المحلية ودورها في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس ، الجزائر ، 2009 ، 2010 .

المذكرات:

46. بومعروف نسيم (2009-2010): اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل ENICAB - بسكرة -، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة .
47. دبون عبد القادر (2008): مساهمة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة في التكيف مع التغيير التكنولوجي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة دالي ابراهيم، الجزائر .
48. عاشوري سكين (2013، 2014): الاتجاهات المعاصرة لنظم الإدارة المحلية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة .
49. علي عباس (ب سنة): التغيير التكنولوجي وتأثيره على إنتاجية المنظمة، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء .
50. علي محمد (2011-2012): مدى فاعلية دور الجماعات المحلية في ظل التنظيم الإداري الجزائري . مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون الإدارة المحلية . جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر .
51. العمري وفاء: دور التغيير التنظيمي في تحقيق الفعالية التنظيمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة .
52. عوني فتحي خليل عبيد (2009): واقع إدارة التغيير وأثرها على أداء العاملين في وزارة الصحة الفلسطينية، دراسة مكملة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة .
53. غانم عبد الغني (1998): التنظيم المجالي حاضرا ومستقبلا في ولاية بسكرة، أطروحة دكتوراه دولة في التهيئة العمرانية، جامعة منتوري قسنطينة .

54. شلابي وليد (2015-2016): دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير علم النفس العمل والتنظيم. جامعة محمد خيضر بسكرة .

55. قريشي محمد (2013): التغيير التكنولوجي وأثره على أداء المؤسسات الاقتصادية من منظور بطاقة الأداء المتوازن، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص علوم التسيير، جامعة محمد خيضر.

56. قليل شهرزاد (2008): تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة.

57. نوبيات، قدور. (2006): اتجاهات الشباب البطال نحو تعاطي المخدرات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس الاجتماعي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

المؤتمرات والملتقيات:

58. أوسرير، منور، سعيد منصور فؤاد، التطوير التنظيمي وإدارة التغيير في المنظمات الحكومية (المتطلبات والمعوقات)، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 08 . 09 . مارس 2005 .

59. الزعبي، خالد سمارة (2008) ، تنظيم السلطة الإدارية، ورقة عمل مقدمة في ملتقى الحكم المحلي والبلديات في ظل الأدوار الجديدة للحكومة، الشارقة، دولة الإمارات العربية المتحدة، مارس 2008 .

60. رحيم، حسين. التجديد كمدخل إستراتيجي لدعم التنافسية الجزائرية. ملتقى دولي حول تنافسية المؤسسات الاقتصادية وتحولات المحيط. جامعة محمد خيضر. بسكرة .

61. الطعامنة ،محمد محمود .(2003). بحث نظم الإدارة المحلية (المفهوم والفلسفة والأهداف)،الملتقى العربي الأول، نظم الإدارة المحلية في الوطن العربي .سلطنة عمان.

المجلات

62. عولمي ، بسمة: تشخيص نظام الإدارة المحلية والمالية المحلية في الجزائر ،جامعة باجي مختار . عنابة . ،الجزائر ، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، عدد 4 .

63. القطب ، إسحاق يعقوب (1983): التطوير الإداري للمدن العربية . مجلة المدينة العربية .الكويت ،العدد 10 .

64. مصيطفى عبد اللطيف (2009): دور التغيير التكنولوجي في تنمية وتدعيم القدرة التنافسية للدولة، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، 66،87، العدد 6.

المواقع الالكترونية

65. الكردي ،أحمد السيد .سلوكيات التغيير ومقاومته .

- Kenanaonline.com.08.03.2017/21 :18.

الملاحق

الملحق رقم (01):

▪ قائمة الأساتذة المحكمين:

الجامعة	الرتبة العلمية	اسم الأستاذ	الرقم
جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ التعليم العالي	نور الدين تاويريت	01
جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر . أ .	جوادي يوسف	02
جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر . أ .	حليلو نبيل	03
جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر . أ .	قشي إلهام	04
جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ محاضر . أ .	مدور مليكة	05
جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ مساعد . أ .	بومعراف نسيمة	06
جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ مساعد . أ .	عجال مسعودة	07
جامعة محمد بوضياف المسيلة	أستاذ باحث	شلابي وليد	08

الملحق رقم (02): جامعة محمد خيضر - بسكرة-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

(استمارة تحكيم)

الاسم و اللقب :

التخصص :

المؤهل العلمي :

السلام عليكم ورحمة الله .

أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة:

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل و التنظيم تحت عنوان: "اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية " أرجو من سيادتكم تحكيم هذه الاستمارة .

وكان التساؤل الرئيسي كالآتي :

- ماهي طبيعة اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية محل الدراسة؟

- التساؤلات الفرعية:

1. ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو الابتكار التكنولوجي في الخدمات والعمليات في الإدارة المحلية محل الدراسة؟

2. ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو الأجهزة والمعدات في الإدارة المحلية محل الدراسة؟

3. ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو البرمجيات في الإدارة المحلية محل الدراسة؟

الملاحظة	لا يقيس	يقيس	العبارات
			<u>المحور الأول: الابتكار التكنولوجي في العمليات والخدمات</u>
			1- أرى أن هناك تحسين مستمر في المنتجات و الخدمات
			2- أعتقد أنه هناك نقص في استعمال الأدوات التقليدية لكتابة السجلات و الوثائق
			3- هناك ترشيد في استخدام الآلات و المعدات و البرامج و البيانات
			4- تم وضع خطط لتطبيق النظام و تشغيل الحاسب الآلي
			5- هناك سهولة في معالجة الأخطاء و المشكلات و سرعة اتخاذ القرارات
			<u>المحور الثاني : الأجهزة و المعدات</u>
			6- تتوفر إدارتنا على أحدث أجهزة الحاسب الآلي
			7- تؤمن إدارتنا العدد الكافي من الطابعات لمختلف الأقسام
			8- يساعدني الحاسب الآلي على أداء عملي
			9- تسهل لي الطابعة استخراج العدد الكبير من الأوراق الهامة
			10- تتطلب مني الأجهزة و المعدات التي أعمل عليها جهدا جسديا و فكريا
			11- أرى أن المعدات والأجهزة سريعة التعطل مما يؤدي إلى تعطل الأعمال
			<u>المحور الثالث : البرمجيات</u>
			12- تتوفر لدى الإدارة مختلف البرمجيات الحاسوبية اللازمة لتطبيقات الأعمال الإدارية
			13- توفر الإدارة جميع القواعد والتعليمات اللازمة لتشغيل برامج الحاسوب
			14- أعتقد أن قواعد وإجراءات وتعليمات تشغيل البرامج تمتاز بالسهولة و الوضوح
			15- تعمل البرمجيات المتوفرة على اختصار وقتي و جهدي
			16- أؤيد وضع الإدارة لأنظمة حماية آلية متطورة لحماية بياناتها
			17- الجلوس الطويل للتعامل مع مختلف البرامج يسبب لي مختلف الأمراض
			<u>المحور الرابع: قواعد البيانات</u>
			18- أفضل قواعد البيانات الموجودة في الإدارة لتوفيرها معلومات دقيقة و صحيحة وحديثة

			19- توفر لي قاعدة البيانات المعلومات بطريقة مرتبة ومنطقية
			20- يقوم المختصون و المديرون بالتعديلات اللازمة في قواعد البيانات
			21- يتطلب مني عند تفريغ البيانات أن أكون أكثر تركيزا وثباتا
			22- يسهل علي إدخال بيانات ومعلومات النظام
			23- تساعدني قواعد البيانات المتوفرة لدينا من تخزين الكم الهائل من الملفات
			24- تساعدني و تمكنني أنظمة الحاسوب من استرجاع المعلومات و البيانات الهامة
			المحور الخامس:شبكات الاتصالات
			25- هناك نقص في شبكات الاتصال بين الوحدات والمصالح في الإدارة (أنترانات)
			26- هناك سرعة كبيرة جدا في نقل المعلومات
			27- للإدارة موقع إلكتروني خاص بالتعامل بينها وبين المواطنين
			28- تستخدم الهواتف والبريد الإلكتروني و الفاكس لمختلف الاتصالات
			29- تتوفر في الإدارة شبكة حواسيب تصل إلى جميع المكاتب
			30- هناك رابط إلكتروني بين الإدارة والإدارات الأخرى التي تعمل في نفس القطاع (إكسترنات)

4. ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو قواعد البيانات في الإدارة المحلية محل الدراسة؟

5. ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو شبكات الاتصالات في الإدارة المحلية محل

الدراسة؟

الهدف من هذا الاستبيان:

هو معرفة طبيعة اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية - بلدية أولاد جلال - بسكرة- في ضوء أبعاد التغيير التكنولوجي (الابتكار في الخدمات والعمليات، الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانات، شبكات الاتصالات). وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الذي تم تقليصه وفق البدائل التالية: (موافق، محايد، غير موافق).

الملحق رقم (03):

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر

- بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

اتجاهات العاملين نحو التغيير التكنولوجي في الإدارة المحلية

- بلدية أولاد جلال - بسكرة -

تحت إشراف الأستاذ:

-قبوق عيسى

من إعداد الطالبة:

-بورويس نسيمة

تحية طيبة ...

✓ في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم نرجو من سيادتكم التعاون و الاهتمام للإجابة على بنود الاستبانة للوصول إلى نتائج موضوعية و دقيقة قدر الإمكان . وشكرا على تعاونكم .

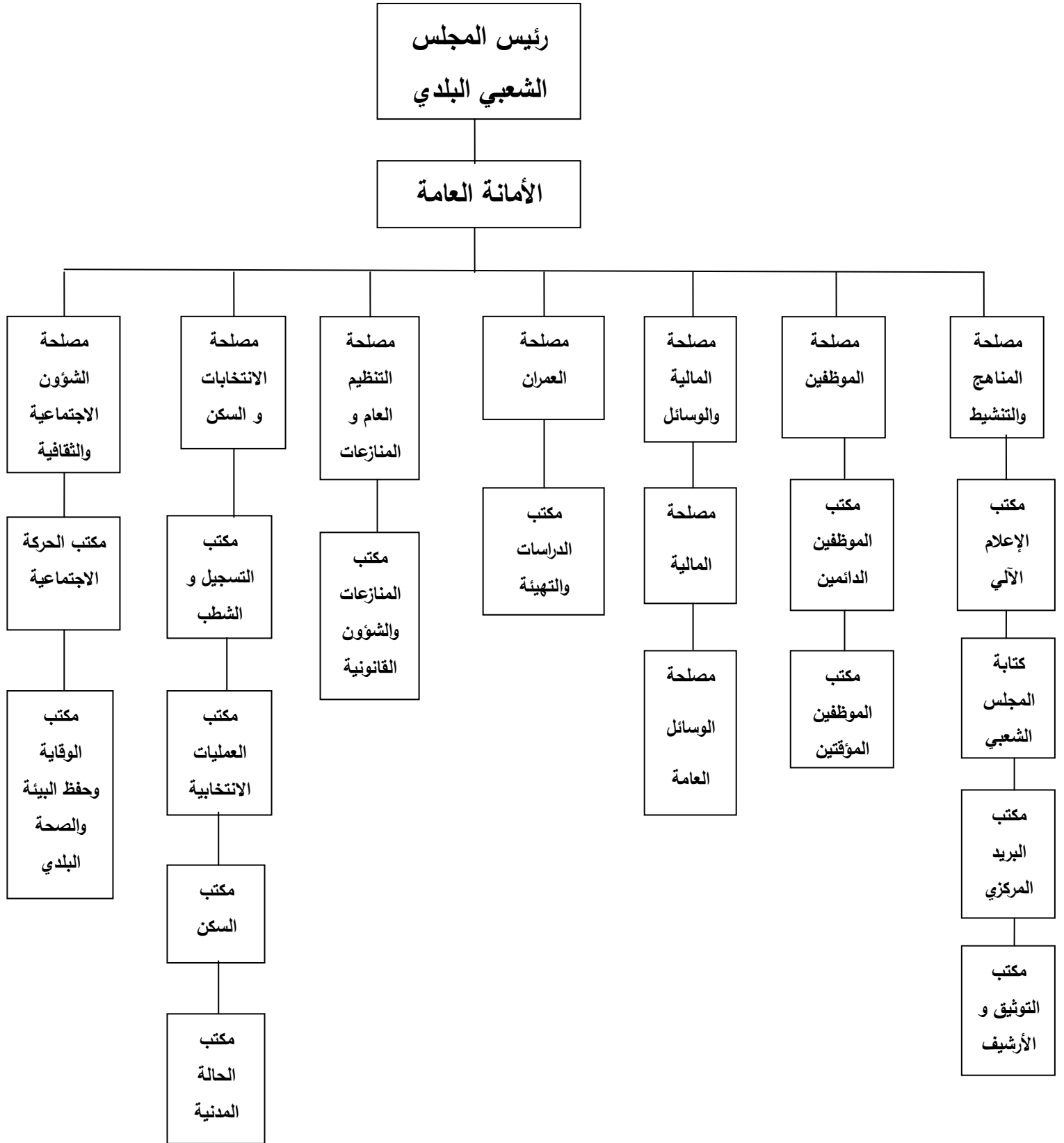
✓ الإجابة تكون بوضع إشارة (X) في المكان الذي تراه مناسبا .

تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير.

- ما مدى موافقتك أو رفضك لكل عبارة من العبارات التالية ؟

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	تتوفر إدارتنا على أحدث أجهزة الحاسب الآلي			
2	تتوفر لدى الإدارة مختلف البرمجيات الحاسوبية اللازمة لأداء العمل المكتبي			
3	أفضل قواعد البيانات الموجودة في الإدارة لتوفيرها معلومات دقيقة			
4	هناك نقص في شبكات الاتصال بين الوحدات و المصالح في الإدارة(الإنترانات)			
5	يتطلب مني عند تفريغ البيانات أن أكون أكثر تركيزا وثباتا			
6	هناك سرعة كبيرة جدا في نقل المعلومات			
7	تعمل البرمجيات المتوفرة على اختصار وقتي و جهدي			
8	يسهل عليا إدخال بيانات ومعلومات النظام			
9	تساعدني قواعد البيانات المتوفرة لدينا من تخزين الكم الهائل من الملفات			
10	أعتقد أنه هناك تراجع في استخدام الأدوات التقليدية لكتابة السجلات و الوثائق			
11	يقوم المختصون بالتعديلات اللازمة في قواعد البيانات			
12	تؤمن إدارتنا العدد الكافي من الطابعات لمختلف الأقسام			
13	تساعدني و تمكيني أنظمة الحاسوب من استرجاع المعلومات و البيانات الهامة			
14	تم وضع خطط لتطبيق نظام الحاسب الآلي			
15	تتطلب مني الأجهزة و المعدات التي أعمل عليها أقل جهد جسديا و فكريا			
16	توفر الإدارة جميع القواعد والتعليمات اللازمة لتشغيل برامج الحاسوب			
17	تستخدم الهواتف والبريد الإلكتروني و الفاكس لمختلف الاتصالات			
18	تتوفر في الإدارة شبكة حواسيب تصل إلى جميع المكاتب			
19	يساعدني الحاسب الآلي على أداء عملي			
20	هناك رابط إلكتروني بين الإدارة والإدارات الأخرى التي تعمل في نفس القطاع (الأكسترنات)			
21	أعتقد أن قواعد وإجراءات وتعليمات تشغيل البرامج تمتاز بالسهولة و الوضوح			
22	للإدارة موقع إلكتروني خاص بالتعامل بينها وبين مواطنيها			
23	توفر لي قاعدة البيانات المعلومات بطريقة مرتبة ومنطقية			

الملحق رقم 04: الهيكل التنظيمي لبلدية أولاد جلال



- الشكل يوضح الهيكل التنظيمي لبلدية أولاد جلال - بسكرة -