

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة



كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وعلوم التسيير

الرقم التسلسلي:/2023

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)

فرع: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

المذكرة موسومة بـ:

أثر الثقافة التنظيمية على التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية

- دراسة حالة: مؤسسة اتصالات الجزائر - وكالة تبسة-

تحت إشراف الدكتورة

- سارة حليبي

من إعداد الطالبة

- فادية ثابت

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
بلال مسعي	أستاذ مساعد - أ-	رئيس
سارة حليبي	أستاذ محاضر - أ-	مشرفا ومقررا
نصر الدين ساري	أستاذ محاضر - أ-	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

أحمدك يا الله وأشكرك على نعمتك وفضلك العظيم وتوفيقك لي في مواصلة مشواري الدراسي

وإنجاز هذا العمل الذي أرجو أن ينال رضاك؛

كما أتقدم بجزيل الشكر للأستاذة الفاضلة -حليمي سارة- التي لم تبخل عليا بتوجيهاتها ونصائحها

القيمة طيلة إعداد هذا العمل؛

كما أتوجه بالشكر و التقدير للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة الذين شرفوني بقبول تقييم

عملي المتواضع هذا؛

وفي الأخير أشكر كل من ساعدني ومد لي يد العون من قريب أو من بعيد

ولو بالكلمة الطيبة.

إهداء

إلى من نزل فيهما قرآنا يتلى...

قال الله تعالى: { وَ قَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَ بِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ

كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا } الإسراء: الآية (23)

إلى منبع الخير ومعقد الأمل والرجاء، رمز التفاني أبي الموقر... إجلالا وإكباراً

إلى من تدمع عينيها لفرحي وحزني، ينبوع الحنان أمي الحبيبة... برا و إحساناً

إلى سندي وقدوتي في الحياة أخي العزيز "فوزي"... عزا وفخراً

إلى مصدر الأمل والعطاء، ذات العيون الجميلة "أختي الحنونة روميساء"... حباً

إلى صاحب القلب الطيب والإبتسامة الجميلة "أخي الودود محمد"... وداً

إلى آخر العنقود "جيحي"... حباً

إلى أسمى الجميل، شريك حياتي المستقبلي... حباً وتقديراً

إلى عمتي العزيزة... تقديراً وإكراماً وحباً

إلى أختي التي أنجبتها الحياة، رفيقة دربي ومساندتي في كل خطوة من خطوات حياتي، صاحبة العيون

الريئة "شيماء"

إلى السند الذي لا يميل أخوالي

إلى الأخت و الصديقة... زوجة أخي ودا وإحتراما

إلى فرحة بيتنا الأولى وأميرته "ميسام"، إلى شمعة بيتنا المضيئة "أناييس"، إلى الحسناء النائمة "جنى"

إلى لؤلؤتي بيت عمي الجميلتين "غادة وإيمان"، إلى من لا تفارق بالي رغم بعد المسافات "منال"، إلى

صاحبات القلب النقي "مروى و إسراء"، إلى أجمل من جمعني بهم الصدق، المواقف، الضحكات

"عبير، جازية، إكرام، زينب"

الفهرس العام

الصفحة	المحتوى
/	شكر وعرهان
/	الإهداء
I - III	الفهرس العام
IV	فهرس الجداول
V	فهرس الأشكال
I	فهرس الملاحق
أ-و	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية -التأصيل النظري-
03	المطلب الأول: الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية -التأصيل النظري-
03	الفرع الأول: ماهية الثقافة التنظيمية
09	الفرع الثاني: أبعاد ومحددات الثقافة التنظيمية
11	المطلب الثاني: التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية -التأصيل النظري-
11	الفرع الأول: ماهية التجديد التكنولوجي
16	الفرع الثاني: المنظور الاستراتيجي للتجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية
21	المطلب الثالث: تأثير الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية
26	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
26	المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية
26	الفرع الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية باللغة العربية
29	الفرع الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية باللغة الأجنبية
32	المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالتجديد التكنولوجي
32	الفرع الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالتجديد التكنولوجي باللغة العربية
34	الفرع الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالتجديد التكنولوجي باللغة الأجنبية

36	الفرع الثالث: الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي
38	المطلب الثالث: التعقيب على الدراسات السابقة
42	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
44	تمهيد
45	المبحث الأول: تقديم الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
45	المطلب الأول: تصميم الدراسة الميدانية
45	الفرع الأول: مجتمع الدراسة
46	الفرع الثاني: متغيرات الدراسة ومصادر جمع البيانات
48	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
48	الفرع الأول: محتوى أداة الدراسة (الاستبيان)
49	الفرع الثاني: مقياس أداة الدراسة (الاستبيان)
51	المطلب الثالث: البرامج والأدوات الإحصائية المستعملة في تحليل الدراسة
51	الفرع الأول: البرامج المستخدمة في معالجة البيانات
52	الفرع الثاني: الأدوات الإحصائية
55	المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات
55	المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة
55	الفرع الأول: متغير الجنس
56	الفرع الثاني: متغير العمر
57	الفرع الثالث: متغير المستوى التعليمي
58	الفرع الرابع: متغير الوظيفة
59	الفرع الخامس: متغير الخبرة المهنية
60	المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة
60	الفرع الأول: استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متغير الثقافة التنظيمية بعينة في مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-
65	الفرع الثاني: استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متغير التجديد التكنولوجي بعينة في مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-
69	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

69	الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي
70	الفرع الثاني: نتائج الفرضيات الفرعية (الفرضية الرئيسية الأولى)
73	الفرع الثالث: نتائج الفرضيات الفرعية (الفرضية الرئيسية الثانية)
78	الفرع الرابع: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية
81	خلاصة الفصل الثاني
82	خاتمة
89	قائمة المراجع
96	الملاحق
/	الملخص



فهرس الجداول

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
39	المقارنة بين الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي باللغتين العربية والأجنبية والدراسة الحالية	01-01
45	عدد الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر - نسبة -	01-02
49	درجات وطول خلايا مقياس ليكارت الخماسي	02-02
50	صدق أداة الدراسة	03-02
51	قيمة معامل الثبات لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة	04-02
55	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس	05-02
56	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر	06-02
57	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المستوى العلمي	07-02
58	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الوظيفة	08-02
59	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة المهنية	09-02
60	استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية بعينة من مؤسسة اتصالات الجزائر - نسبة -	10-02
61	استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية بعينة من مؤسسة اتصالات الجزائر - نسبة -	11-02
62	استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد الأعراف التنظيمية للثقافة التنظيمية بعينة من مؤسسة اتصالات الجزائر - نسبة -	12-02
64	استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد التوقعات التنظيمية للثقافة التنظيمية بعينة من مؤسسة اتصالات الجزائر - نسبة -	13-02
66	استجابات أفراد عينة الدراسة نحو محور التجديد التكنولوجي بعينة من مؤسسة اتصالات الجزائر - نسبة -	14-02
70	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	15-02
70	نتائج اختبار الفرضيات الفرعية	16-02
74	تحليل التباين الأحادي Anova للبيانات الشخصية والوظيفية	17-02
78	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى	18-02

فهرس الأشكال

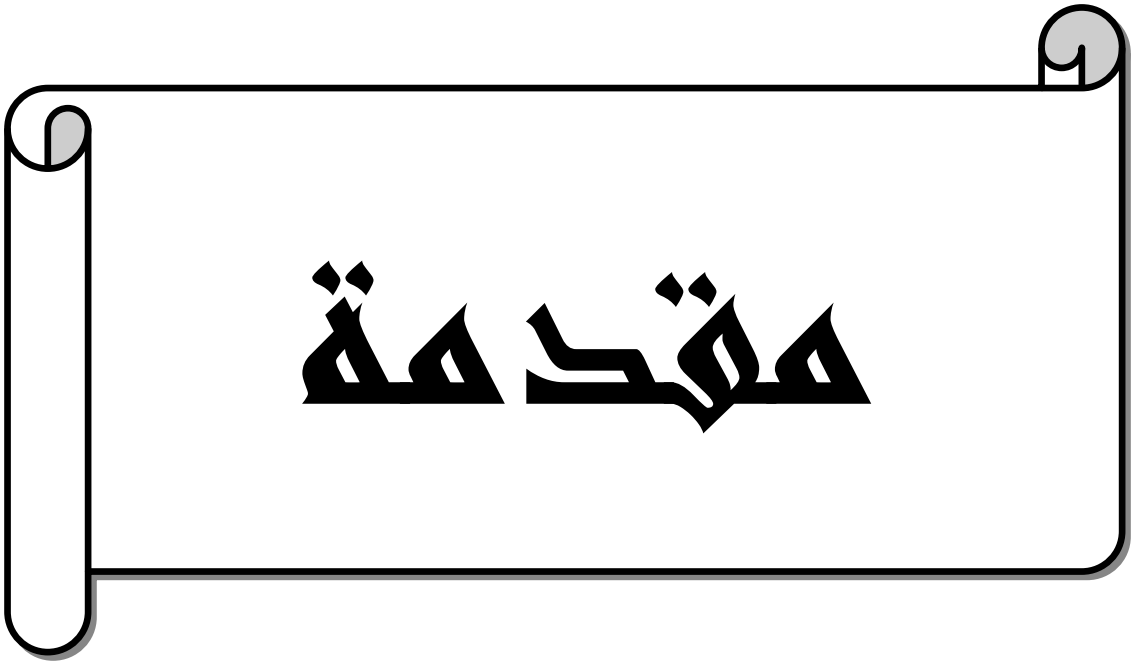
فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
06	أهمية الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية	01-01
18	العوامل المؤثرة في التجديد التكنولوجي	02-01
47	متغيرات الدراسة	01-02
55	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس	02-02
56	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر	03-02
57	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المستوى العلمي	04-02
58	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الوظيفة	05-02
59	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة المهنية	06-02

فهرس الملاحق

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
96	قائمة الأساتذة المحكمين	01
97	استمارة الاستبيان	02
103	مخرجات برنامج Spss	03
111	اتفاقية التربص	04



مقدمة

تعمل المؤسسات الاقتصادية في بيئة تشوبها العديد من التغيرات الكبيرة والمتسارعة، أثرت بدورها على سير نشاطها، خاصة وأن هذه التغيرات والتطورات الحديثة أصبحت تشكل مجموعة من الصعوبات والمشكلات المعقدة والمتشابكة، الأمر الذي رسخ قناعة هذه المؤسسات بالبحث عن طرق وأساليب تساعد على تخطي تلك العراقيل، وذلك من خلال انتهاج النشاطات الحديثة وفي مقدمتها نشاط التجديد التكنولوجي، ليتحول هذا الأخير إلى أداة هامة من أدوات مواكبة التغيرات البيئية، كما تعتبر الثقافة التنظيمية المؤثر الأساسي والمتحكم الرئيسي في المؤسسة الاقتصادية بجل متغيراتها (المالية، التجارية، الاقتصادية، التنظيمية، الثقافية، التكنولوجية)، انطلاقاً من ذلك جاءت فكرة الدراسة والمتمثلة في التطرق لأثر الثقافة التنظيمية على التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية.

1- إشكالية البحث

يتطلب تطبيق نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية قدرات وإمكانات تنظيمية تدرج بصورة مباشرة ضمن إطار الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة، ومنه فإن الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة يمكن صياغتها على النحو التالي:

ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية -تبسة-؟

إلى جانب السؤال الرئيسي يمكن طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية، تتمثل في:

- ما مدى تأثير بعد القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-؟

- ما مدى تأثير بعد المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية في التأثير على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-؟

- ما مدى تأثير بعد التوقعات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-؟

- ما مدى تأثير بعد الأعراف التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-؟

- هل توجد فروق بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-؟

2- فرضيات البحث

لمعالجة مشكلة الدراسة وكإجابة مبدئية عن التساؤلات الفرعية سيتم صياغة الفرضيتين الرئيسيتين المواليتين:

• الفرضية الرئيسية الأولى

"توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛"

ضمن هذه الفرضية الرئيسية تدرج جملة من الفرضيات تتمثل فيما يلي:

- "توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛"
- "توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛"
- "توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأعراف التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛"
- "توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التوقعات لتنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-."

• الفرضية الرئيسية الثانية

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية) بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-."

ضمن هذه الفرضية الرئيسية تدرج جملة من الفرضيات تتمثل فيما يلي:

- "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير الجنس بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛"
- "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير العمر بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛"

- "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير المستوى التعليمي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة"؛
- "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير المركز الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة"؛
- "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير الخبرة المهنية بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة".

3- أهداف البحث

الغرض من هذا البحث هو التوصل إلى مجموعة من الأهداف يكمن توضيح أهمها فيما يلي:

• الهدف الرئيسي

- إبراز مدى تأثير الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية - تبسة-.

بناء على الهدف الرئيسي لهذه الدراسة، يمكن إدراج جملة من الأهداف الفرعية التالية:

- تحديد المفاهيم والعناصر المتعلقة بالثقافة التنظيمية؛
- تحديد المفاهيم المتعلقة بنشاط التجديد التكنولوجي وكيفية تطبيق عملياته؛
- التعرف على واقع تبني كل من الثقافة التنظيمية ونشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية -تبسة-؛
- الوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها لصالح مؤسسات إقتصادية أخرى.

4- أهمية البحث

للدراسة الحالية أهمية كبيرة سواء من الناحية الموضوعية أو التطبيقية سيتم توضيحها على النحو

التالي:

• الأهمية الموضوعية

- تكمّن أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول موضوعا جديدا ذو أهمية بالغة، إذ أن هنالك ندرة في الدراسات حول موضوع نشاط التجديد التكنولوجي والذي يعتبر من المفاهيم الإدارية المعاصرة والتي لا تزال هناك حاجة لدراسة جوانبها المختلفة وخاصة كيفية تعزيزه لقدرة المؤسسة الإقتصادية على تحقيق أهدافها المرجوة، حيث:

- اهتمام الفكر المعاصر بدراسة نشاط التجديد التكنولوجي، باعتباره من العوامل المهمة التي يحدد على ضوئها نجاح أي مؤسسة اقتصادية، ونظرا لمتطلبات العصر ظهرت ضرورة نشاط التجديد التكنولوجي وبرزت أهميته بالنسبة لمختلف المؤسسات، وهو بحاجة إلى المزيد من التأطير المفاهيمي ودراسة علاقته بمتغيرات أخرى خاصة التنظيمية؛

- الدراسة تناولت متغيرين لم يتم التطرق لهما معا بكثرة، حيث يعتبر مفهوم الثقافة التنظيمية من المفاهيم الهامة في أدبيات إدارة الأعمال، خاصة ما إذا تم استخدامه بشكل فعال بالمؤسسات الاقتصادية حيث تعتبر من أهم الدعام الأساسية التي تستمد منها المؤسسات الاقتصادية قوتها.

• الأهمية التطبيقية

تظهر الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من خلال العمل على سد الفجوة التطبيقية لهذا الموضوع، وبما أنه لم يتم التطرق لدراسة هذا الموضوع من قبل بهذه العلاقات والمتغيرات فسيكون هناك حتما إحتياج حقيقي لمثل هذه الدراسات للإستفادة من نتائجها وتوصياتها، وأيضا التعرف على مدى إمكانية تطبيق نشاط التجديد التكنولوجي بكافة عملياته في ظل الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

5- أسباب اختيار البحث

تتمثل أهم الدوافع والأسباب والمبررات وراء اختيار الموضوع ما يلي:

- رغبة وميول الباحثة في دراسة هذا الموضوع؛
- اندراج الموضوع ضمن التخصص؛
- قلة البحوث والدراسات بالجزائر في مثل هذه المواضيع ذات الصلة المباشرة بالثقافة التنظيمية ومدى أثرها على نشاط التجديد التكنولوجي.

6- حدود البحث

من أجل الإحاطة بإشكالية الدراسة وفهم جوانبها المختلفة تم تحديد مجال الدراسة فيما يلي:

• الحدود الموضوعية

تركزت الدراسة بصفة عامة نظريا وتطبيقيا على توضيح أثر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية) كمتغير مستقل على نشاط التجديد التكنولوجي كمتغير تابع بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛

• الحدود المكانية

إختصر المجال المكاني الذي تم إختياره للقيام بالدراسة الميدانية في المؤسسة الاقتصادية والمتمثلة في "مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-";

• الحدود الزمانية

من أجل الإحاطة بإشكالية الدراسة والوصول إلى نتائج موضوعية تم الإطلاع على واقع المؤسسة محل الدراسة "اتصالات الجزائر -تبسة-"، حيث إمتدت الفترة الزمنية للدراسة الميدانية من 2023/4/01 إلى 2023/4/15.

7- منهج البحث

من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة والتي تعكس إشكالية الدراسة واختبار الفروض فإنه سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي في تناول الجانب النظري للدراسة، وذلك بالتطرق للمفاهيم والأدبيات المتعلقة بالثقافة التنظيمية ونشاط التجديد التكنولوجي والعلاقة التي تربط بين المتغيرين، أما في الجانب التطبيقي فإنه سيتم استخدام المنهج التحليلي من خلال تحليل أسلوب الإستبيان المقدم لأفراد المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة للوقوف على أثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية -تبسة-، مقارنة بما جاء في الجانب النظري.

8- هيكل البحث

وفقا لأهداف وفرضيات الدراسة، تم تقسيم البحث على النحو الموالي:

الفصل الأول والذي كان بعنوان الأدبيات النظرية، حيث تم التعرض إلى الجوانب النظرية لكل من الثقافة التنظيمية ونشاط التجديد التكنولوجي، حيث تم التطرق فيه إلى المفهوم، الخصائص، الأهمية والأنواع، الأبعاد والمحددات، العوامل المؤثرة في التجديد التكنولوجي ومراحل عملياته وإستراتيجياته، أما في المبحث الثاني تم عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية ونشاط التجديد التكنولوجي.

الفصل الثاني وكان بعنوان الدراسة الميدانية بالمؤسسة الاقتصادية والمتمثلة في مؤسسة "اتصالات الجزائر" بولاية -تبسة-، تم التطرق فيه إلى تصميم الدراسة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات والبرامج الإحصائية المستعملة في تحليل الدراسة من خلال المبحث الأول، أما المبحث الثاني تم التطرق من خلاله إلى الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وعرض محاورها وإختبار فرضياتها.

9- صعوبات البحث

يمكن حصر أهم الصعوبات التي إعترضت هذه الدراسة فيما يلي:

- قلة المراجع وخاصة منها الكتب المتعلقة بنشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة الإقتصادية؛
- صعوبة الحصول على المعلومات من المؤسسة محل الدراسة "إتصالات الجزائر بولاية -تبسة-"، وإن وجدت تكون بطريقة سطحية.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية

الفصل الأول: الأدبيات النظرية

تمهيد

تعمل المؤسسات الاقتصادية في ظل ظروف بيئية متغيرة باستمرار نتيجة التطورات المعاصرة والمتنوعة في جميع المجالات، الأمر الذي ألزمها بالسعي نحو دمج التكنولوجيات الحديثة والأساليب الجديدة من أجل ضمان سيرورتها من خلال الإعتماد على مجموعة من القيم الثقافية والتنظيمية التي تؤثر تأثيراً مباشراً في تبنيها نشاط التجديد التكنولوجي، لذا فإن المؤسسة التي تسعى نحو النجاح وضمان البقاء يتوجب عليها أن تتلاءم ثقافتها التنظيمية مع كافة أساليب وإستراتيجيات التجديد التكنولوجي.

من خلال هذا الفصل سيتم التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية من خلال المبحثين المواليين:

- المبحث الأول: الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية -التأصيل النظري-؛
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

المبحث الأول: الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية - التأصيل النظري-

تعتبر الثقافة التنظيمية من المفاهيم الحديثة في المجال الإداري والتنظيمي، نظرا للدور بالغ الأهمية الذي تلعبه داخل المؤسسات الاقتصادية كونها من الملامح المميزة لها والقاعدة الأساسية لمواكبة التطورات والتكنولوجيات الحديثة ودخول مجال التجديد التكنولوجي الذي يعد بدوره من بين المتغيرات الحديثة في المؤسسات المعاصرة، حيث سيتم التطرق في هذا المبحث إلى مفاهيم متعلقة بالثقافة التنظيمية وبالتجديد التكنولوجي، مع تبيين أثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي، من خلال المطالب الموالية:

➤ **المطلب الأول:** الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية -التأصيل النظري-؛

➤ **المطلب الثاني:** التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية -التأصيل النظري-؛

➤ **المطلب الثالث:** تأثير الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية.

المطلب الأول: الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية -التأصيل النظري-

تعد الثقافة التنظيمية من أبرز المواضيع التي كانت ولا تزال مثيرة للجدل في الميادين العلمية والأكاديمية، حيث تضمن المؤسسات الاقتصادية سيرورتها في ظل ثقافات تنظيمية واعية وصحيحة. وسيتم توضيح ذلك من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: ماهية الثقافة التنظيمية

تعتبر الثقافة التنظيمية موضوع واسع وشامل إلا أنه يمكن إبرازها من خلال العناصر التالية والتي يمكن توضيحها من خلال هذا الفرع.

1- مفهوم الثقافة التنظيمية

يمكن إبراز مفهوم الثقافة التنظيمية من خلال ما يلي:

1-1- تعريف الثقافة التنظيمية

تعددت التعاريف المقدمة للثقافة التنظيمية، ويتمثل أهمها:

يمكن تعريف الثقافة التنظيمية على أنها "مجموعة القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير المشتركة بين أفراد المؤسسة والتي قد تكون غير مكتوبة يتم الشعور بها ويشارك كل فرد في تكوينها ويتم تعليمها للأفراد الجدد في المؤسسة".¹

¹ مصطفى محمود أبوبكر، الموارد البشرية- مدخل تحقيق الميزة التنافسية-، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، 2020، ص: 80.

يتضح من التعريف السابق أن الثقافة التنظيمية عبارة عن إفتراضات وطرق تفكير وتخمين يشترك فيها أفراد المؤسسة ومجموعة من المفاهيم والمشاعر يتم الشعور بها ويمكن مشاركتها ونقلها عن طريق تعليمها للأفراد الجدد والتصريح بها.

كما عرفت أيضا على أنها "مجموعة القيم والمعتقدات والعادات وسلوك العاملين في المؤسسة والتي تتبع من ثقافة المجتمع والبيئة المحيطة وتنعكس إيجابا على كفاءة المؤسسة والعاملين فيها. كما يظهر تميز المؤسسة من خلال كفاءة الأداء والمقررات التشاركية المبنية على الحقائق والمعلومات الدقيقة".¹

يتضح من خلال التعريف السابق أن الثقافة التنظيمية ترجع أساسا إلى ثقافة المجتمع وسلوك أفراد العاملين بالمؤسسة، كما تعتبر عامل ذو أثر إيجابي على كفاءة المؤسسة وتميزها وذلك في ظل تعاملات تشاركية، دقيقة وسليمة.

كما تم تعريفها بأنها " كل ما صنعه يد الإنسان وأنتجه عقله من أشياء ومن مظاهر في البيئة الاجتماعية".²

يتضح من خلال التعريف السابق أن الثقافة التنظيمية مستوحاة من أذهان وعقول الناس والمجتمع ككل.

كما يمكن تعريفها أيضا بأنها "مجموعة المعرفة التي توجه تفكير وأفعال الأفراد داخل المؤسسة، أيضا مجموعة السلوكات والقيم المشتركة بين أعضاء المؤسسة".³

يتضح من خلال التعريف السابق أن الثقافة التنظيمية عبارة عن معارف تتحكم في طرق تفكير وسلوكات أفراد المؤسسة.

يتضح من خلال التعاريف السابقة أن الثقافة التنظيمية عبارة عن منظومة مكونة من معتقدات وقيم وعادات وأحاسيس ومشاعر وسلوكات الأفراد التي تعود أساسا إلى المجتمع وتؤثر في المؤسسة وتميزها، تتم

¹ سعد علي ربحان المحمدي، إدارتنا التميز والجودة، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2022، ص: 47.

² مصطفى يوسف كافي، دراسات متقدمة في السلوك التنظيمي، ألفا للوثائق، الطبعة الأولى، الأردن، 2021، ص: 292.

³ Si taye b hachemi redha, Sadouki ghrissi, **the impact of organizational culture of the effectiveness of technological change: the case of distance education in the Algerian university in the area of the emerging covid 19**, journal of studies in economics and management, vol:05, N°:01, university of tebessa, 2022, P:926.

مشاركتها بين أفراد المؤسسة ويمكن تداولها ونقلها للأفراد الجدد عن طريق الإتصال وفي ظل تعاملات وسلوكات إنسانية.

1-2- خصائص الثقافة التنظيمية

تتميز الثقافة التنظيمية بجملة من الخصائص، تتمثل في:¹

- الثقافة نظام مركب

حيث تتكون من عدد من المكونات أو العناصر الفرعية التي تتفاعل مع بعضها البعض في تشكيل ثقافة المجتمع أو المؤسسة، أو ثقافة المديرين؛

- الثقافة نظام متكامل

فهي بكونها تتجه باستمرار إلى خلق الإنسجام بين عناصرها المختلفة، ومن ثم فأى تغيير يطرأ على أحد جوانب نمط الحياة لا بد أن ينعكس أثره عن باقي مكونات النمط الثقافي؛

- الثقافة نظام تراكمي متصل ومستمر

حيث يعمل كل جيل من أجيال المؤسسة على تسليمها للأجيال اللاحقة ويتم تعلمها وتوريثها عبر الأجيال عن طريق التعلم والمحاكاة، وتتزايد الثقافة من خلال ما تضيفه الأجيال لمكوناتها من عناصر وخصائص؛

- الثقافة نظام يكتسب متغير ومتطور

فاستمرارية الثقافة لا تعني تناقلها عبر الأجيال كما هي عليه، ولا تنتقل بطريقة غريزية بل أنها في تغيير مستمر، حيث تدخل عليها ملامح جديدة وتفقد ملامح قديمة؛

- الثقافة لها خاصية التكيف

تتصف الثقافة التنظيمية بالمرونة والقدرة على التكيف إستجابة لمطالب الإنسان ولكي تكون ملائمة للبيئة الجغرافية وتطور الثقافات المحيطة بالفرد من جانب وإستجابة لخصائص بيئة المؤسسة وما يحدث فيها من تغيير من جهة أخرى.

كما تتصف الثقافة التنظيمية بخاصية تعتبر من أهم الخصائص والتي تتمثل في:²

¹ إسماعيل محمد إسماعيل حويحي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري -دراسة مقارنة بين الجامعات العامة والخاصة- محافظات غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، جامعة غزة، 2015، ص: 24.

² عبد العزيز زواتيني، تنمية المورد البشري في التنظيم، مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى، عمان، 2019، ص: 203.

- الفلسفة: لكل مؤسسة سياستها الخاصة في معاملة العاملين بها والعملاء، فالمؤسسات مثل الناس متشابهة ومختلفة في نفس الوقت، وكل منها متميزة عن الأخرى وتقوم كل مؤسسة بتطوير ثقافتها الخاصة بها من خلال تاريخها وفلسفتها وأنماط إتصالاتها وإجراءاتها في القيادة وإتخاذ القرارات.

2- أهمية الثقافة التنظيمية وأنواعها

تعد الثقافة التنظيمية ذات أهمية كبيرة في جميع المؤسسات بأنواعها، كما تختلف وتتنوع الثقافات التنظيمية من مؤسسة إلى أخرى.

2-1- أهمية الثقافة التنظيمية

تكمن أهمية الثقافة التنظيمية في ما يلي:¹

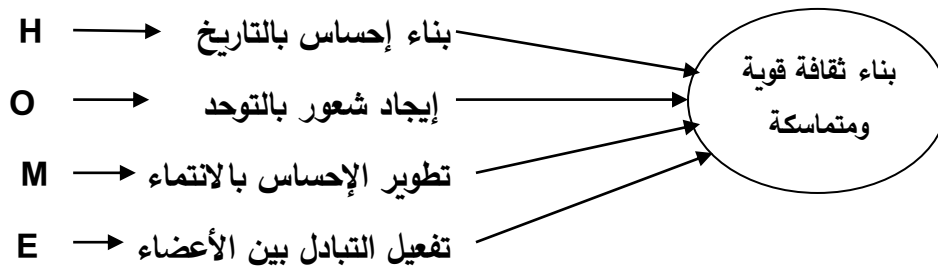
- بناء الإحساس بالتاريخ (History): فالثقافة ذات الجذور العريقة تمثل منهاجاً تاريخياً تسود فيه حكايات الأداء المتميز والعمل المثابر والأشخاص البارزين في المؤسسة؛

- إيجاد شعور بالتوحد (Oneness): حيث توحد الثقافة السلوكيات وتعطي معنى للأدوار وتعزيز القيم المشتركة ومعايير الأداء المتميز؛

- تطوير إحساس بالعضوية والانتماء (Membership): وتعزز هذه العضوية من خلال مجموعة كبيرة من نظام العمل وتعطي إستقراراً وظيفياً وتوضيح جوانب الإختيار الصحيح للعاملين وتدريبهم؛

- زيادة التبادل بين الأعضاء (Exchange): ويأتي هذا من خلال المشاركة بالقرارات وتطوير فرق العمل والتنسيق بين الإدارات المختلفة والجماعات.

الشكل رقم (01-01): يمثل أهمية الثقافة التنظيمية في المؤسسة الإقتصادية



المصدر: ماجد عبد المهدي مساعدة، إدارة المنظمات - منظور كلي-، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013، ص: 317.

¹ ماجد عبد المهدي مساعدة، إدارة المنظمات - منظور كلي-، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013، ص: 316.

يُصور الشكل أعلاه مجموعة من الوسائل بحيث أننا إذا أخذنا الحرف الأول من كل وسيلة باللغة الإنجليزية تتكون كلمة (HOME) على إعتبارات أن الثقافة التنظيمية تشبه العائلة التي تعمل بصورة (HOME).

كما تتمثل أهمية الثقافة التنظيمية في كونها تمثل عوامل إيجابية لإدارة المعرفة في المؤسسات ويقصد بها الثقافة التي تشجع وتحث على العمل بروح الفريق وتبادل الأفكار والقُدوة والمثل الأعلى للقيادة الفعالة التي تعنتي بالمعرفة.¹

2-2- أنواع الثقافة التنظيمية

تتعدد أنواع الثقافة التنظيمية وتختلف من مؤسسة لأخرى، حيث يمكن إبراز أهم أنواعها فيما يلي:²

2-2-1- الثقافة التنظيمية البيروقراطية

هي ثقافة تتحدد فيها السلطات والمسؤوليات، حيث يكون العمل منظماً ويكون التنسيق بين المصالح والوحدات ويكون تسلسل السلطة بشكل هرمي وتقوم هذه الثقافة على التحكم والإلزام؛

2-2-2- الثقافة التنظيمية الإبداعية

تتميز بتوفير بيئة مساعدة للعمل ويتصف أفرادها بحب المغامرة والمخاطرة في إتخاذ القرارات ومواجهة التحديات؛

2-2-3- الثقافة التنظيمية المساعدة

تتميز بالصدقة والمساعدة بين العاملين فيسود جو الأسرة المتعاونة، وتوفر المؤسسة الثقة والمساواة والتعاون ويكون التركيز على الجانب الإنساني في هذه البيئة؛

2-2-4- ثقافة العمليات

يكون الإهتمام محصوراً على طريقة إنجاز العمل وليس على النتائج التي تتحقق، فينتشر الحذر والحيطه بين الأفراد والذين يعملون على حماية أنفسهم، والفرد الناجح هو الذي يكون أكثر دقة وتنظيماً ويهتم بالتفاصيل في عمله.

¹ عبد الرحمان الجاموس، إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمدخل الإدارية الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013، ص: 177.

² أسامة خيرى، التميز التنظيمي، دار الرأية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2014، ص: 69، 70.

كذلك صنفت الثقافة التنظيمية إلى:¹

2-2-5- ثقافة قوية

تكون الثقافة قوية إذا كانت تحظى بالقبول والثقة من جميع أعضاء المؤسسة والذين يشتركون في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحكم سلوكياتهم واتجاهاتهم داخل المؤسسة؛

2-2-6- ثقافة ضعيفة

تكون الثقافة ركيكة إذا لم يتم إعتناقها من طرف أعضاء المؤسسة أو إذا كان هناك صعوبة في التوافق والتوحد بين الأعضاء داخلها.

كما تم تصنيف الثقافة التنظيمية إلى عدة أنواع وفق خصائص الفرد الذي يطبعه الآخرون كما يلي:²

- ثقافة الدور

هي ثقافة تنظيمية تفرس قيم إحترام و طاعة أصحاب أدوار مراكز إدارية محددة في الهيكل التنظيمي، وهو أوضح ما يكون في المؤسسة الكلاسيكية البيروقراطية حيث يشكل الخبراء والمختصون مصدرا للقوة والشرعية، فتطيع صاحب الدور لدوره وليس لشخصه أو إسمه. وهذه الثقافة غير مرنة تماما بحيث لا تساعد على التكيف مع المتغيرات الجذرية والشاملة؛

- ثقافة الفرد

هي ثقافة تجعل من الفرد محور إهتمام ومحط أنظار تسعى المؤسسة من خلالها إلى خلق هالة حول شخص معين قائد أو خبير يشكل مركز جذب وأداة تأثير وتكون في المؤسسات السياسية أو الفنية؛

- ثقافة المهمة

هي ثقافة تركز على تنفيذ المشروع والمهمة وترتكز على المرونة وقدرة التكيف وتعلي من قيمة الإتصالات الجانبية، وتهتم بالدرجة الأولى بالمهارات، نجدها عادة في المؤسسات الريادية والإبداعية.

¹ يحي عبد المالك، الثقافة التنظيمية: الدلالات والأبعاد، مجلة آفاق للعلوم، المجلد 02، العدد 06، جامعة الجلفة، 2017، ص: 300.

² حسين أحمد الطراونة، أحمد يوسف عريقات، توفيق صالح عبد الهادي، شحادة العرموطي، نظرية المنظمة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2012، ص: 249.

الفرع الثاني: أبعاد ومحددات الثقافة التنظيمية

ترتكز الثقافة التنظيمية على مجموعة من الأبعاد، حاول العديد من الباحثين تحديدها من خلال وضع مقاييس أو نماذج معينة، كما تتشكل من عدة عناصر ومحددات متنوعة ومختلفة، وسيتم توضيح ذلك من خلال هذا الفرع.

1- أبعاد الثقافة التنظيمية

تعتمد الثقافة التنظيمية على مجموعة من الأبعاد، يمكن إبرازها من خلال ما يلي:¹

1-1- القيم التنظيمية

تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن بينها المساواة بين العاملين والإهتمام بإدارة الوقت والإهتمام بالأداء وإحترام الآخرين؛

1-2- المعتقدات التنظيمية

هي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الإجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية. ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات والمساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.

كذلك ترتكز الثقافة التنظيمية على:²

1-3- الأعراف التنظيمية

هي معايير يلتزم بها العاملين في المؤسسة باعتبارها معايير مجدية ومفيدة. مثل: إلزام المؤسسة بعدم تعيين الأب والإبن في نفس مجال العمل، ويفترض أن تكون هذه الأعراف مكتوبة وواجبة الإلتباع؛

1-4- التوقعات التنظيمية

هي مجموعة من التوقعات التي يحددها الأفراد أو المؤسسة ككل منهما من الآخر خلال فترة العمل في المؤسسة.

¹ محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، الطبعة الرابعة، عمان، 2008، ص: 312.

² رافدة عمر الحريري، إدارة التغيير في المؤسسات التربوية، دار الثقافة، الطبعة الأولى، عمان، 2011، ص: 52.

2- محددات الثقافة التنظيمية

يمكن تحديد الثقافة التنظيمية وضبطها من خلال مجموعة من العناصر يمكن تلخيصها فيما يلي:¹

2-1- حجم المؤسسة

تعتبر الثقافة من المظاهر الملازمة للجماعات التنظيمية فكلما صغر حجم الجماعات وإشترك أعضاؤها في العديد من التجارب كلما كان هناك احتمال أكبر لنشوء ثقافة مشتركة بينما يقل احتمال تكوين ثقافة واحدة للمؤسسات الكبيرة الموزعة جغرافيا ووظيفيا؛

2-2- العمر التنظيمي

غالبا ما يكون لدى المؤسسات القديمة ثقافة مميزة أكثر من ما هو موجود لدى المؤسسات حديثة العهد والتي لا تزال في المراحل الأولى من النمو والإستقلالية؛

2-3- التكنولوجيا

تساعد التكنولوجيا على إيجاد طريقة مقبولة لدى منسوبي المؤسسة على القيام بالمهام، وهذا يمثل أحد دعائم قيام ثقافة تنظيمية مشتركة، كما يؤثر إيجابيا على مستوى الأداء؛

2-4- التنشئة الإجتماعية

يخضع الفرد في المؤسسة لعمليات مستمرة من التنشئة التنظيمية التي تعمل على تقوية وتعزيز بعض القيم والمبادئ لديه فكلما نشطت المؤسسة في هذا المجال كلما كنا بصدد ثقافة تنظيمية أقوى؛

2-5- التغيير التنظيمي

التغيير السريع في المؤسسة وأعضائه مثل الترك للعمل، والتباين في وجهات النظر حول المتغيرات التنظيمية يصعب احتمال وجود ثقافة تنظيمية قوية داخل المؤسسة؛

2-6- البيئة الخارجية

إستقرار بيئة المؤسسة الخارجية يساهم في وجود إستقرار داخلي، وهذا يسمح بظهور ثقافة مميزة التأثير الإيجابي أو السلبي للثقافة التنظيمية على فاعلية المؤسسات.

¹طارق بن خليف، نور الهدى خليف، محمد بن سليمان، مساهمة الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي -دراسة حالة مديرية أملاك الدولة بالجلفة-، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 12، العدد 01، جامعة الجلفة، 2021، ص: 110.

خلاصة القول أن الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم والمعتقدات والعادات وسلوك العاملين في المؤسسة والتي تعتبر عامل مؤثر في كفاءتها وتميزها عن غيرها من المؤسسات، حيث تميزت بمجموعة من الخصائص ودور بالغ الأهمية، كما تتنوع من مؤسسة لأخرى حيث تقوم على مجموعة من الأبعاد، إلى جانب ذلك فهي تتكون عن طريق مجموعة من المحددات والعناصر، كل ما سبق ذكره له تأثير في نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة، وسيتم التطرق في المطلب الموالي إلى مفهوم التجديد التكنولوجي ومختلف إستراتيجياته.

المطلب الثاني: التجديد التكنولوجي في المؤسسة الإقتصادية -التأصيل النظري-

يعتبر التجديد التكنولوجي من أكثر المفاهيم المستخدمة في الآونة الأخيرة وأبرزها، والذي ظهر نتيجة التطورات والتغيرات الحديثة والمتسارعة مما إستدعى المؤسسات الإقتصادية إلى اللجوء إلى التجديد وإتباع خطط إستراتيجية لمواكبة هذه التطورات وتحقيق النجاح والتميز.

الفرع الأول: ماهية التجديد التكنولوجي

يعد التجديد التكنولوجي من المفاهيم الإدارية الحديثة، لذا تعمل المؤسسات الإقتصادية جاهدة لدمجه ضمن إستراتيجياتها، وهذا من أجل ضمان إستمراريتها وتقدمها، وهذا ما سيتم توضيحه من خلال هذا الفرع.

1- مفهوم التجديد التكنولوجي

تعددت التعاريف المقدمة للتجديد التكنولوجي من إقتصادي لآخر كما يتميز بمجموعة من الخصائص، وهذا ما سيتم التعرض له.

1-1- تعريف التجديد التكنولوجي

هناك العديد من التعاريف، تختلف بإختلاف وجهات نظر الباحثين يتمثل أهمها في: يعرف التجديد التكنولوجي على " أنه خلق وإنشاء أو تطوير وتنفيذ نظام جديد وتقديم منتج جديد أو عملية أو خدمة بهدف تحسين الكفاءة والفعالية أو قدرة تنافسية".¹

يتضح من خلال التعريف السابق أن التجديد التكنولوجي عبارة عن كل ما هو جديد ويكون في عدة أشكال: "منتج، خدمة، عملية"، يمكن من خلاله تحقيق مجموعة من الأهداف.

¹ نور الهدى شيطروب، فضيلة سبساوي، من التجديد التكنولوجي إلى التنمية المستدامة، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 05، العدد 02، جامعة الوادي، 2022، ص: 269.

عرف أيضا " بأنه يغطي المنتجات الجديدة والأساليب الفنية، ويكتمل عندما يتم إدخاله إلى السوق، أو إستعماله في أساليب الإنتاج، ومن هنا فالتجديدات التكنولوجية تدخل كل أشكال النشاطات العلمية والتكنولوجية والتنظيمية والمالية والتجارية".¹

يتضح من التعريف السابق أن التجديد التكنولوجي يضم جميع أنشطة المؤسسة ويكون ضمن صنفين: "منتوج جديد عند إكتماله وطرحه في السوق أو أسلوب فني أو إنتاجي يدخل ضمن العملية الإنتاجية".

يعرف التجديد التكنولوجي بأنه "خطوات عملية وتقنية تهدف إلى اعتماد إدخال أو تحسين المنتجات أو العمليات إلى السوق بطريقة تضمن الريادة في إدخال المنتج الجديد الصناعة".²

يتضح من خلال التعريف السابق أن التجديد التكنولوجي عبارة عن مراحل تعتمد على إدخال المنتجات أو العمليات إلى السوق بكيفية تحقق الريادة في مجال الصناعة.

يتضح من خلال التعاريف السابقة أن التجديد التكنولوجي هو تلك العملية التي تشمل إنتاج منتجات جديدة أو إدخال طرق وأساليب إنتاجية جديدة وإمداد المؤسسات بكفاءات وقدرات متميزة في جميع الميادين والمجالات تضمن من خلالها التقدم والتطور وحصتها السوقية وميزتها التنافسية. وكل ما هو لمسة جديدة مبتكرة وإضافة إبداعية متقنة تسهل الأنشطة والعمليات الإنتاجية وتزيد من كفاءة المؤسسة والعاملين فيها بغرض تحقيق الأهداف وضمان إستمراريتها والنجاح.

1-2- خصائص التجديد التكنولوجي

يتميز التجديد التكنولوجي بمجموعة من الخصائص أهمها:³

- التجديد التكنولوجي هو التكامل الوظيفي بين الهندسة الإنتاجية الجديدة، السوق، المنتج والموارد؛

¹ سميرة سطوطاح، تحديات التجديد التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 01، العدد 02، جامعة جيجل، 2018، ص: 09.

²Daham Said redouane, bellakhder abd elkader, organisational change and organisational innovation-case study :Algerian telecom laghouat knowledge of aggregates magazine, vol 07, N°=02, university of tindouf, 2021, P:55.

³ سارة حلومي، مبارك بوعشة، إدارة المعرفة كآلية لتفعيل التجديد التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة عينة من المؤسسات لولاية تبسة-، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 17، العدد 02، جامعة بسكرة، 2017، ص ص: 666، 667.

- التجديد التكنولوجي هو عملية تتسم بالإستمرارية في عدة جوانب: "الإنتاج، تنظيم المنتجات، المعلومات والتقنيات"؛
- التجديد التكنولوجي محصلة عملية البحث والتطوير أي أن المعارف الجديدة المتوصل إليها هي نتيجة هذه العملية؛
- هو تجسيد للأفكار والمعارف التكنولوجية.

2- أهمية وأنواع التجديد التكنولوجي

يعتبر التجديد التكنولوجي آلية لتجسيد الأفكار والمعارف التكنولوجية والمتطورة والتقنيات المستحدثة لتقديم كافة السبل والطرق للمؤسسة لتحقيق أهدافها، حيث يحظى بإهتمام كبير ومزايا عديدة وهذا ما سيتم التطرق إليه.

2-1- أهمية التجديد التكنولوجي

- عموما، للتجديد التكنولوجي أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسة الإقتصادية يمكن الإشارة إليها من خلال:¹
- يساهم التجديد التكنولوجي في المؤسسات في إدخال مفاهيم جديدة تعمل على تحسين المحيط الداخلي وأداء المؤسسة؛
- يساعد على بقاء المؤسسات في ظل المنافسة الشديدة؛
- يمثل مصدرا قويا ومتجددا وضرورة لا بد منها حاضرا ومستقبلا؛
- إستكشاف سوق جديدة؛
- يفرض على المؤسسة التماشي مع عصر المعرفة؛
- تسهيل القرب من الزبائن لتلبية حاجاتهم مع منحهم الحرية التامة للعاملين؛
- تقديم طرق جديدة لتنظيم العمل؛
- كما تظهر أهمية التجديد التكنولوجي والحاجة إليه عندما يدرك مسيرو المؤسسة أن هناك تفاوتاً بين أداء المؤسسة الفعلي والأداء المرغوب تحقيقه، هذا ما يؤدي إلى تبني طرق وأساليب جديدة أي أن على المؤسسة إدماج التجديد ضمن إستراتيجياتها.

¹ ليليا عين سوية، التدريب وعلاقته بعملية التجديد داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة دراسات وأبحاث، المجلد 07، العدد 21، جامعة الجلفة، 2015، ص: 75.

2-2- أنواع التجديد التكنولوجي

تتمثل أنواع التجديد التكنولوجي فيما يلي:¹

2-2-1- تجديد المنتج

يقصد به إحداث التغيير في مواصفات المنتج أو خصائصه لتلبية الرغبات وإشباع الحاجيات بكيفية أحسن، والمقصود بالمنتج هنا السلع والخدمات كذلك وليس فقط المنتجات المصنعة. ويمكن تعريف المنتج الجديد عندما يحمل خصائص جديدة التي لم يسبق وجودها وإعادة تصميم المنتج، فيطلق على هذه الأخيرة تمايز المنتج وكل هذا لتلبية حاجات الزبائن إذ يحاول الزبون أو المستهلك البحث عن تلك المنتجات التي تلي رغباته وحاجاته بأقل تكلفة وأعلى جودة؛

2-2-2- التجديد في العملية الإنتاجية "أساليب الإنتاج"

هو تبني طرق إنتاج جديدة أو محسنة وبالتالي تحسين الأداء من الناحيتين الفنية والإقتصادية، وهو الشيء المؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية في كمية المخرجات وإنخفاض التكلفة بالنسبة للوحدة الواحدة، وبالتالي تحقيق الأرباح وهو كل جديد أو تغيير في جهاز أو أساليب الإنتاج يعمل على تحسينه ويهدف إلى تبسيطه وتخفيض تكاليف الإنتاج وتبرز فائدة هذا النوع من التجديد التكنولوجي في تحسين أداءات العملية الإنتاجية من الناحية الفنية والاقتصادية في آن واحد ما يترتب عنه نتائج إيجابية في مردودية وكمية المخرجات.

كذلك صنف التجديد التكنولوجي كالتالي:²

2-2-3- التجديد الجذري

يمثل فكرة جديدة تظهر بالصفة دون إرتباطات سابقة تؤدي إلى تغيير جذري للوضع الراهن وبصفة أشمل هو كل تغيير لما سبق في مجاله يتميز بفترة طويلة لتطبيقه وإنتشاره، يمثل قطيعة في تقويم الأساليب الفنية للإنتاج أو في التكنولوجيا وكذلك تقويم للتأهيل المهني؛

¹ مريم رواجية، مساهمة التجديد التكنولوجي في تسهيل عملية التعلم التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة التسيير والاقتصاد، المجلد 02، العدد 02، جامعة عنابة، 2014، ص: 114.

² نور الدين حامد، بن عربية مونية، دور الابتكار التكنولوجي في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة دراسات وأبحاث، المجلد 06، العدد 15، جامعة الجلفة، 2014 ص ص: 79، 80.

2-2-4- التجديد التدريجي

لا يشترط أفكار جديدة، وهو تجديد تكنولوجي بالتحسين لا يحتاج إلى مهارات جديدة، لا يتميز بإنقطاع تكنولوجي يدخل ضمن دورة التجديد الجذري وتحديث هذه التجديدات حسب التطورات الحاصلة في التكنولوجيا من أجل مواكبتها من جهة ومواجهة المنافسة الشديدة في هذا المجال من ناحية أخرى.

3- المقارنة بين المصطلحات: التجديد التكنولوجي، الابتكار، الإبداع، الاختراع، البحث والتطوير

تعددت التعاريف الخاصة بكل من: الابتكار، الإبداع، الاختراع، البحث والتطوير والتجديد التكنولوجي، حيث كان هناك خلط بين هذه المفاهيم، لكن مع التطورات الحاصلة أصبح الباحثون يفرقون بين هذه المصطلحات، وسنتطرق فيما يلي إلى ذلك.

3-1- التجديد التكنولوجي والابتكار

يكمن الفرق بين مفهومي التجديد التكنولوجي والابتكار في كون الابتكار هو المبادأة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير وإتباع نمط جديد من التفكير؛¹ أما التجديد التكنولوجي فهو عبارة عن رحلة الانتقال من الفكرة النظرية إلى التجسيد في شكل أسلوب أو منتج؛²

3-2- التجديد التكنولوجي والإبداع

في غالب الأحيان تدل الأدبيات على أن مفهوم الإبداع والتجديد التكنولوجي لهما نفس المعنى، إلا أن بعض المتخصصين يميلون إلى التفريق بين المفهومين، فالإبداع يتعلق بإستكشاف فكرة جديدة متميزة، أما التجديد التكنولوجي فيتعلق بوضع هذه الفكرة موضع التنفيذ على شكل عملية أو منتج (سلعة أو خدمة) تقدمها المؤسسة لزيائنها؛

3-3- التجديد التكنولوجي والاختراع

يكمن الإختلاف بين التجديد التكنولوجي والاختراع في كون التجديد التكنولوجي عبارة عن التوصل إلى فكرة جديدة بالكامل ترتبط بالتكنولوجيا والتي يترتب على تطبيقها الحصول على شيء جديد يعد تقدما

¹ ثروت مشهور، إستراتيجيات التطوير الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2010، ص: 169.

² بعلي حمزة، بن خليفة أحمد، إستراتيجيات الابتكار التكنولوجي كضرورة حتمية لترقية تنافسية المؤسسات في ظل الاقتصاد الغير مادي-دراسة حالة Pme في الجزائر-، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، المجلد 04، العدد 02، جامعة تبسة، 2019، ص: 12.

إلى الأمام، أما الإختراع فيظل حبرا على ورق أو حبيس جدران المعمل ما لم يتم الإستفادة منه عمليا؛¹

3-4- التجديد التكنولوجي والبحث والتطوير

يقصد بالبحث والتطوير كل الجهود المتضمنة تحويل المعارف المصادق عليها إلى حلول فنية في صور وأساليب أو طرق الإنتاج ومنتجات مادية إستهلاكية أو إستثمارية²، أما بالنسبة للتجديد التكنولوجي تشمل المنتجات والعمليات الجديدة أو التغيرات التي تطرأ على المنتجات والعمليات الحالية.³

الفرع الثاني: المنظور الإستراتيجي للتجديد التكنولوجي في المؤسسة الإقتصادية

يعتمد التجديد التكنولوجي على مجموعة من العوامل، المراحل والإستراتيجيات والتي سيتم توضيحها من خلال هذا الفرع.

1- العوامل المؤثرة في التجديد التكنولوجي

تتمثل العوامل المؤثرة في التجديد التكنولوجي فيما يلي:⁴

1-1- العوامل الشخصية

تؤثر العوامل الشخصية على التجديد التكنولوجي عن طريق مجموعة من الصفات والخصائص التي تتولد مع الفرد كالذكاء والإستعدادات الفطرية وعوامل مكتسبة يكتسبها الفرد من تجارب الحياة والتعلم والممارسة العملية كالميل إلى المغامرة والمثابرة، كل هذه الصفات لها تأثير على مستوى قدرات ومهارات الأفراد على التجديد حيث أن هذه الخصائص تحدد حجم المعارف والمعلومات التي يمتلكها الفرد والقدرة على إستعمالها وتوظيفها في إنتاج منتجات جديدة.

¹ليليا عين سوية، صليحة غلاب، التجديد في المؤسسة - المبادئ والاستراتيجيات، ألفا للوثائق، الطبعة الأولى، الجزائر، 2019، ص: 25، 21.

² عبداللطيف مصطفى، عبد القادر مراد، أثر إستراتيجية البحث والتطوير على ربحية المؤسسة الاقتصادية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، المجلد 02، العدد 02، جامعة ورقلة، 2013، ص: 28.

³ محمد قريشي، صفاء بياضي، الابتكار التكنولوجي في المؤسسات أنواعه، مصادره، والعوامل المؤثرة فيه، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 11، العدد 03، جامعة الجلفة، 2017، ص: 281.

⁴ ويراد زواوي، خطيب سيدي محمد، سمر نوال، دراسة تحليلية لخصائص المقاول الصناعي وأثرها على الابتكار التكنولوجي، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 09، العدد 03، جامعة أدرار، 2021، ص: 448.

إضافة إلى العوامل الشخصية توجد مجموعة أخرى من العوامل المؤثرة في التجديد التكنولوجي والتي يمكن إبرازها من خلال ما يلي:¹

1-2- العوامل البيئية والتنظيمية

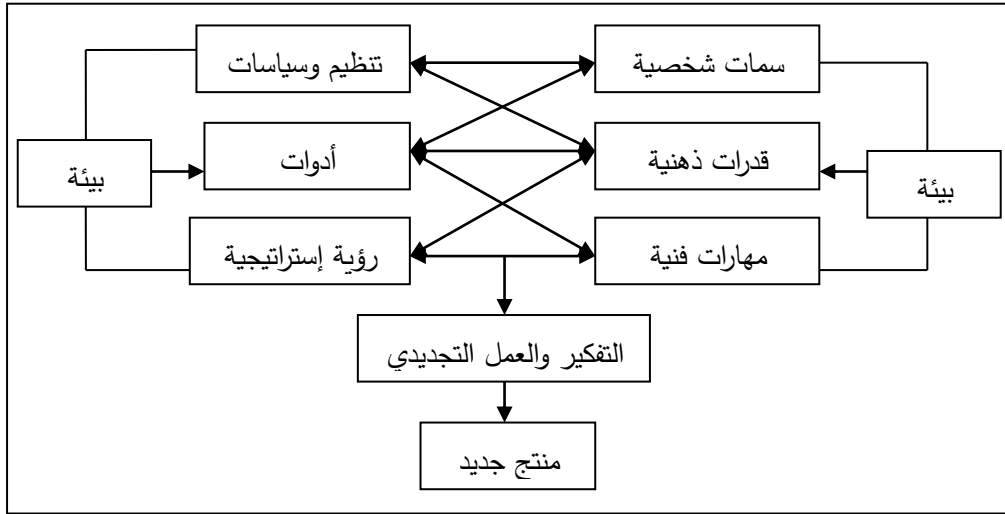
منها ما يتعلق بالمحيط الداخلي للمؤسسة فمن أجل تعزيز التجديد التكنولوجي فإن المؤسسة تقوم بتشجيع الأفراد على تطوير وتنمية الفكر التجديدي، وعلى هذا الأساس يشار على أن العاملين في كبرى المؤسسات العالمية يقدمون آلاف الأفكار والإقتراحات سنويا وأن أكثر من 90% من هذه الأفكار والمقترحات يتم تبنيها من قبل المؤسسة، كما أن للبيئة التنظيمية دور في جعل العملية التجديدية ذات قيمة وظيفية تمثل إهتماما مشتركا لدى العاملين، وذلك بتبني نظام مؤسسي يقوم على المشاركة وتأسيس قنوات الإتصال المفتوحة وإعتبار التدريب واجبا وظيفيا يهدف إلى إثراء وتنمية معرفة ومهارة وسلوك الفرد لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية مع الإهتمام بالبحث والتجريب وتوفير الموارد المالية لذلك، إضافة إلى وضع معايير موضوعية لتقييم الأداء، ونظام للحوافز المادية والمعنوية للمجدين الذين يساهمون في تطوير أداء المؤسسة؛

1-3- العوامل التقنية والإقتصادية والثقافية

ترتكز بالدرجة الأساسية حول العوامل التقنية والتي تتكون من البنية الأساسية للعلم والتكنولوجيا (المؤسسات، الأفراد والإمكانات) ومستوى التقدم العلمي والتكنولوجي السائد في المجتمع والقدرة الوطنية على التجديد، وكذلك مدى القدرة على نقل التكنولوجيا الأجنبية وتطويرها وتطويرها وتحقيق الإستفادة منها، أما بالنسبة للعوامل الإقتصادية فتتضمن الموارد المالية، قروض، المساعدات المالية المباشرة، التشجيع الضريبي، شدة المنافسة في السوق، كما تمثلت العوامل الثقافية في النزاعات العامة التي يمتاز بها المجتمع من "السلطة الجماعية، الذكورة، الأنوثة، تجنب المخاطر".

¹ قنصاب الحاج أحمد، ويراد زواوي، بن ديدة هواري، العوامل المؤثرة على نشاط الابتكار التكنولوجي-دراسة عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية-، مجلة الجزائرية للاقتصاد والتسيير، المجلد 15، العدد 02، جامعة وهران 2، 2021، ص 592، 593.

الشكل رقم (01-02): يمثل العوامل المؤثرة في التجديد التكنولوجي



المصدر: سارة حليمي، العناقد الصناعية كآلية لتفعيل التجديد التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، 2019، ص: 39.

يُصور الشكل أعلاه التفاعل الحاصل بين مختلف العوامل الشخصية والبيئية والتنظيمية التي يمكن أن تؤثر على نشاط التجديد التكنولوجي وتستطيع التحكم فيه، إذ يؤدي التفاعل بين مكونات البيئة المحيطة من السياسات والنظم والقدرات ومهارات شخصية والرصيد الفكري والمعرفي لدى الفرد في توليد منتجات جديدة.

2- مراحل عملية التجديد التكنولوجي

يتم تطبيق التجديد التكنولوجي وفق عدة مراحل، يمكن تلخيصها فيما يلي:¹

2-1- توليد الأفكار

إن أفكار المنتجات أو العمليات الجديدة تنشأ من القدرات الذاتية اعتماداً على الخيال والبراعة في التصور، أو تنشأ نتيجة لدراسة البيئة وإدراك المشاكل والفرص فيها ثم يتم تصفية وغرلة هذه الأفكار وتنقيتها حسب معايير مختلفة والتي تتمثل أساساً في:

أ- **المعايير التقنية:** تشمل القدرة الإنتاجية، الأدوات، الملاءمة، إستراتيجية المؤسسة، الخبرة الفنية، مستوى المهارة؛

¹ سامي مباركي، محمد قرشي، دور الابتكار التكنولوجي في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 16، العدد 02، جامعة بسكرة، 2016، ص: 412.

ب- المعايير التجارية: وتشمل الحاجات، البيئة، المنافسة، المحاسبة، قنوات التوزيع الحالية والشكل.

إضافة إلى ذلك:¹

2-2- دراسة الجدوى "تحديد الملاءمة"

إن الأفكار التي يتم إنتقاؤها تجرى عليها دراسة جدوى وذلك لتحديد التكاليف المتوقعة لكل منها والمزايا والمنافع التي يمكن تحقيقها عند تطبيقها. كما يتم تعديل وتحسين الأفكار من أجل تحويلها إلى منتج جديد أو خدمة جديدة؛

2-3- التطبيق النهائي "التبني وتهيئة البيئة للتنفيذ"

في هذه المرحلة تقوم المؤسسة بعملية التصنيع والتوريد للمنتجات أو الخدمات أو العمليات الجديدة ثم تقوم بإدخال المنتجات أو الخدمات الجديدة إلى السوق والسؤال الأهم في هذه المرحلة هو: هل أن المنتج سينجح في السوق؟ وهل يرغب الزبائن بشرائه؟؛

2-4- مرحلة التنامي

في هذه المرحلة فإن المنتج الناجح في السوق يتسم بنمو الطلب بمعدل متزايد أي أنه دخل مرحلة نمو الأداء الإقتصادي وتحقيق الربحية العالية؛

2-5- مرحلة النضوج

في هذه المرحلة يمكن للمؤسسات المنافسة إدخال التعديلات والتحسينات الجزئية الصغيرة عليه حتى تستنفذ كل إمكانات التحسين في الخصائص: التركيب، الحجم، التغليف ومجالات الإستعمال...إلخ.

3- إستراتيجيات التجديد التكنولوجي

سيتم عرض مفهوم إستراتيجية التجديد التكنولوجي وأشكالها كما يلي:

3-1- مفهوم إستراتيجية التجديد التكنولوجي

عمومًا، الإستراتيجية هي تصور المؤسسة عن طبيعة العلاقة المتوقعة مع البيئة الخارجية والتي في ضوءها تحدد نوعية الأعمال التي ينبغي القيام بها على المدى البعيد وتحديد المدى الذي تسعى المؤسسة من ورائه تحقيق غاياتها وأهدافها.²

¹ نجم عبودنجم، القيادة وإدارة الابتكار، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2012، ص: 170.

² زكريا مطلق الدوري، الإدارة الإستراتيجية - مفاهيم وعمليات وحالات دراسية-، دار اليازوري للنشر، الأردن، 2020، ص:

تهدف إستراتيجية التجديد التكنولوجي إلى دعم القدرات الفنية للمؤسسات الإقتصادية بصورة مستمرة بغرض مواجهة مختلف التحولات الإجماعية والإقتصادية بصورة مستمرة بغرض مواجهة مختلف التحولات الإجماعية والإقتصادية التي تفرضها العولمة. تحتل مكان الصدارة ضمن إستراتيجيات المؤسسة الإقتصادية فبدون إعتقاد إستراتيجية تجديد فعالة تكون المؤسسة معرضة للزوال، كما أن إستراتيجية التجديد التكنولوجي تعد من أهم إستراتيجيات التجديد.

ومن هنا فإن التجديد التكنولوجي أضى خيارا إستراتيجيا لا مناص له وهو السبيل إلى رفع القدرة التنافسية للمؤسسة الإقتصادية خاصة وللإقتصاد الوطني ككل.¹

3-2- أشكال إستراتيجيات التجديد التكنولوجي

تتمثل إستراتيجيات التجديد التكنولوجي فيما يلي:²

3-2-1- إستراتيجية التجديد التكنولوجي الهجومية

تستعمل المؤسسات الإقتصادية هذه الإستراتيجية بهدف تحقيق الريادة في السوق عن طريق تكثيف البحث والتطوير وإستعمال مختلف التقنيات الممكنة لأجل تطوير المنتجات والعمليات الإنتاجية. وهذا بالإعتماد على التجديدات الجذرية خصوصا، فضلا عن ذلك تتطلب إمكانيات وقدرات هامة وكذلك متطلبات تكنولوجيا حديثة؛

3-2-2- إستراتيجية التجديد التكنولوجي الدفاعية

لا تهدف المؤسسات الإقتصادية من وراء هذه الإستراتيجية إلى تحقيق مركز الريادة، بل تبحث عن التقليل من المخاطر التي تواجهها من ناحية التجديد وذلك بتتبع ودراسة خطوات المنافسين في السوق لتجنب الأخطاء التي إرتكبوها، وتتطلب هذه الإستراتيجية قدرة ضئيلة في مجال البحث الأساسي إلا أنها تستلزم قدرة تطويرية هندسية كبيرة لوسائل الإنتاج، وهذا للمحافظة على موقعها في السوق والصمود أمام المنافسة القوية؛

¹ سهى حمزوي، إستراتيجيات التصنيع والتجديد التكنولوجي في المؤسسة الصناعية العمومية، مجلة التواصل، المجلد 19، العدد 02، جامعة عنابة، 2013، ص: 197.

² لطيفة بهلول، سارة حليمي، عواطف مطرف، إستراتيجية العناقد الصناعية كآلية لتفعيل التجديد التكنولوجي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - التجربة اليابانية أنموذجاً -، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 20، العدد 02، مركز البصيرة، 2020، ص: 94.

3-2-3- إستراتيجية التجديد التكنولوجي التقليدية

تستهدف المؤسسات الإقتصادية هنا إستدراك التأخر التكنولوجي الكبير عن طريق المتابعة الدائمة لأنشطة السوق، ويبرز هذا الإختيار عن طريق محاولة خلق أو تطوير منتج جديد إنطلاقاً من المنتج القديم، حيث يتم إدخال تعديلات وإضافات جديدة على هذا الأخير. هذه الإستراتيجية لا تستلزم جهوداً كبيرة في البحث والتطوير إلا أنها تحتاج إلى مستوى عالي من هندسة الإنتاج.

خلاصة القول أن التجديد التكنولوجي أصبح من أكثر النشاطات ضرورة التي تسعى المؤسسات الإقتصادية جاهدة نحو تبنيها، ذلك لتمييزه بالجدة والحدثة، كما يعد أحد الأساليب الهامة والضرورية لمواجهة الصعوبات التي تسببها التحولات الإقتصادية حيث يعتمد على ثلاث إستراتيجيات أساسية لمقاومتها، كما تؤثر فيه مجموعة من العوامل الإقتصادية، التقنية، البيئية، التنظيمية والثقافية، حيث سيتم توضيح أثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في المطلب الموالي.

المطلب الثالث: تأثير الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة الإقتصادية

إن تبني التجديد التكنولوجي بشتى أنواعه دون أخذ الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة بعين الإعتبار يجعله يفقد إحدى حلقاته كون الثقافة التنظيمية هي المتحكم الرئيسي في المؤسسة الإقتصادية بجل متغيراتها، وخاصة سلوك الأفراد وخلفياتهم الثقافية والتي تعتبر المعيار الأساسي في تكيف أفراد المؤسسة مع نشاط التجديد التكنولوجي، حيث يظهر تأثير الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة الإقتصادية من خلال:

1- المتطلبات التنظيمية لنجاح عملية التجديد التكنولوجي في المؤسسة الإقتصادية

تتمثل متطلبات نجاح عملية التجديد التكنولوجي داخل المؤسسة الإقتصادية في العناصر الضرورية لتطبيق عملية نشاط التجديد التكنولوجي والتي هي:¹

1-1- تغيير الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة إلى ثقافة مشجعة للتجديد التكنولوجي

إن من أصعب الأمور لإنجاح عملية التجديد التكنولوجي في المؤسسة هو العمل على تغيير ثقافتها التنظيمية السائدة وترسيخ ثقافة مساندة للتجديد التكنولوجي وتشجع على التطور وإحداث تغييرات تتميز بالجدة والحدثة تكون مناسبة للعمل الحالي في المؤسسة وقائمة على مرتكزات أساسية يحتاجها هذا التطبيق.

¹ ليليا عين سوية، التغيير الثقافي وعملية التجديد داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 05، العدد 02، جامعة الجلفة، 2011، ص ص: 105، 106.

وبما أن الثقافة التنظيمية ظاهرة جماعية تتشكل من مجموعة الأفكار والتصورات والقيم المشتركة حيث تعتبر القيم المشتركة من أصعب الأمور وأقوى القيود التي تعترض المؤسسة عند القيام بعملية التجديد التكنولوجي، لأنه لا يمكن أن توجد العديد من الثقافات في المؤسسة الواحدة، لذا يتوجب على المؤسسة الإقتصادية تشخيص الوضع الحالي بصفة جيدة لنجاح هذا المشروع. وحتى تقف على نوع الثقافة السائدة، هل هي ثقافة سلبية لا تشجع على التجديد؟ أم ثقافة إيجابية تثمن الإستراتيجيات التي تطور الإنفتاح بفضل نمط تسييري خلاق ومرن وترحب بالتجديد، فلا بد من إبراز حقيقة مفادها أنه ليس هناك نوع أمثل من ثقافة المؤسسة الذي يجب إتباعه وإنما الثقافة الأفضل هي التي تدعم بأكبر درجة ممكنة مشروعنا الجديد. فعند القيام بعملية التجديد التكنولوجي يجب على المؤسسة الإقتصادية أن تأخذ الوقت الكافي للتأكد من التوافق والإنسجام بين أهداف عملية التجديد التكنولوجي والثقافة التنظيمية الجديدة.

1-2- شروط قيم الثقافة التنظيمية الداعمة للتجديد التكنولوجي

- يتطلب تطبيق نشاط التجديد التكنولوجي جملة من الشروط التي يجب توفرها في القيم التنظيمية، تتمثل في:¹
- أن تكون مقنعة ومختارة وملزمة، فالإقناع يعني الجدوى والإختيار يعني التخطيط والإلزام يعني إجبارية التطبيق؛
 - أن تكون متناسقة فكريا وسلوكيا مع قيم جميع أفراد المؤسسة، فالتناقض واللاتجانس سيشكل عائق للتجديد التكنولوجي؛
 - أن تكون محددة العدد واضحة الهدف يمكن إدراكها وتحديد ما تتضمنه من سلوك وأن تكون بدرجة من الشفافية؛
 - أن تعزز الأداء الذي يحقق أهداف المؤسسة والعاملين بها وهو أداء السعي إلى الكفاءات المتميزة لاسيما في ظل الإدارات الحديثة كإدارة الجودة والمعرفة وأن تكون مدونة حتى تصبح واضحة.

¹ نور الهدى شيطروب، فضيلة سيساوي، مسألة ملائمة الثقافة التنظيمية للتجديد التكنولوجي في المؤسسة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 10، العدد 04، جامعة بسكرة، 2021، ص ص: 181، 182.

2- أثر المتغيرات الثقافية على تحديد مسار التجديد التكنولوجي

تتمثل هذه المتغيرات في العناصر المترابطة التي تشكل الثقافة التنظيمية للمؤسسة والتي تصطم بدورها مع ما يحمله الأفراد الذي ينتمون للمؤسسة من قيم ومبادئ ثقافية إكتسبوا من خلال عملية التنشئة الإجتماعية. تتمثل هذه العناصر في:¹

- الإطار التنظيمي العام؛

- نسق الأدوار، أي المعايير المعتمدة في تحديد الواجبات والمسؤوليات التي يتطلبها العامل؛

- مجموعة الإجراءات ذات التأثير الإيجابي المباشر على وظيفة المؤسسة؛

- السلوكيات العامة التي تحكم العلاقات.

إن التكنولوجيا المستخدمة في العمليات الإنتاجية بالإضافة إلى الإجراءات الرسمية المعتمدة في تنسيق جهود العاملين لا تحدد بشكل كامل الثقافة التنظيمية السائدة بين أفراد المجموعة الواحدة داخل الورشة، بل هذه الثقافة تتحدد إلى حد بعيد في ضوء المواصفات التي تميز الجماعة عن غيرها من الجماعات. حيث أن المصدر الرئيسي للقيم السائدة بين أفراد الجماعة الواحدة هو التنشئة الإجتماعية التي خضع لها كل فرد في إطار النسق العام ومن هنا فإن درجة التأثير تتحدد بمدى تقبل الأفراد للقيم التي تحملها التكنولوجيا. كذلك يتطلب التطابق بين قيم العاملين وقيم التكنولوجيا بذل المزيد من الجهود حيث تتجسد تلك الجهود من الناحية العملية من خلال نوعية التدريب الذي يخضع له العمال بموازاة مع عملية التجديد التكنولوجي.

3- المقاربة الإستراتيجية للكفاءات والتجديد التكنولوجي

وفق هذه المقاربة يتحقق التجديد التكنولوجي من خلال:²

- مزايا التخطيط الجيد الذي لا يكون إلا بتوفر القيم الإبداعية ذات الرؤية التطلعية والدقيقة؛

- الإعتماد على الأهداف الإستراتيجية بعيدة المدى من خلال: برامج التدريب طويلة المدى؛

- النقل التدريجي الواعي للتكنولوجيا؛

¹ بريني دحمان، بن عياد ناريمان، ثقافة المؤسسة الاقتصادية والتغير التكنولوجي، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 12، العدد 03، جامعة المسيلة، 2020، ص ص: 453، 454.

² شيطروب نور الهدى، سيباوي فضيلة، الدعامة الأكسيو تنظيمية لإيكولوجيا التجديد التكنولوجي في المؤسسات الصناعية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12، العدد 01، جامعة المسيلة، 2022، ص ص: 952، 953.

- الدراسة الإستراتيجية للبيئة الخارجية ومحاولة حصر الواقع التكنولوجي للتمكن من تقديم الجديد على غرار القيام بدراسات جدوى لمعرفة الفرص الموجودة للتجديد التكنولوجي؛
- وضع خطط متوسطة المدى واضحة ومحددة لخلق وترسيخ قيمة التجديد التكنولوجي.
- حيث يتم تحقيق التجديد التكنولوجي عن طريق رفع الكفاءات التكنولوجية التي تتضمن القيم التنظيمية الملائمة للتجديد التكنولوجي وذلك من خلال:¹
- التفاعل المستمر بين التدريب الجماعي والسيرورة التنظيمية والتكنولوجية؛
- قدرة المؤسسة على التحكم في التفاعل بين مستويات العمال التحكيمية والسيرورة التنظيمية والتكنولوجية؛
- العمل وفق مبادئ العمل الجماعية لا الفردية؛
- تطبيق مبادئ الإدارات الموقفية والحديثة التي تتلاءم مع متطلبات التجديد التكنولوجي في التسيير الداخلي للمؤسسة؛
- محاولة التحكم في الصراعات التنظيمية الداخلية لخلق مناخ تنظيمي داعم للتجديد التكنولوجي؛
- تعزيز القيم الإيجابية الداعمة للتجديد التكنولوجي الموجودة في المؤسسة؛
- محاربة القيم السلبية في المؤسسة ومحاولة الحد منها؛
- مساندة تغييرات البيئة الداخلية والخارجية بغية الضبط والتأقلم والتكيف والمواكبة.
- 4- مقاومة الثقافة التنظيمية الداعمة للتجديد التكنولوجي وكيفية التعامل معها**

كثيرا ما يخشى من إثارة عملية التجديد التكنولوجي رغبة في تحقيق حماية الإستقرار، فالتجديد التكنولوجي عملية لا يمكن تجنبها ومع ذلك فإن معظم العمال يجدونها عملية مزعجة، بعضهم يخشون التجديد التكنولوجي لأنه قد يضر بمصالحهم وأنه لا يعني ضرورة أنه سيؤدي إلى الشيء الأفضل، هذا من وجهة نظر العمال. أما من حيث السلوك العام للمؤسسة، فإن الطابع العام للمؤسسات الإقتصادية الجزائرية هو الميل إلى الروتين والتعقيد الجامد، لأن التجديد عادة يأتي مع المزيد من الجهود والحاجة إلى الممارسة والتغيير، مع ذلك فإن مقاومة تغيير الثقافة التنظيمية الداعمة للتجديد التكنولوجي ليست بالأمر السيئ، بل قد يكون عند الوعي به ومعالجته شيئا جيدا.²

¹ نفس المرجع.

² ليليا عين سوية، إسهامات التغيير الثقافي في نجاح عملية التجديد داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، المجلد 03، العدد 06، مركز الحكمة، 2015، ص ص: 8،9.

إن نجاح نشاط التجديد التكنولوجي يتوقف بشكل رئيسي على نوع الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة الاقتصادية، حيث تتسم الثقافة التنظيمية بمجموعة من الخصائص والقيم تساعد على تفعيل التجديد التكنولوجي وعملياته، حيث يقوم نجاح عملية التجديد التكنولوجي على نوعية القيم الموجودة في المؤسسة، فهذا الأخير من أهم الضروريات التي تعتمدها المؤسسة في مواجهة التحديات التي تعترضها خاصة وأنه لم تعد تتعامل مع محيط مستقر يحمل في طياته الكثير من التغيرات والتحويلات. وبالتالي فإن المؤسسة التي تسعى نحو تبني نشاط التجديد التكنولوجي يجب أن تتلاءم ثقافتها التنظيمية السائدة ومتطلبات وآليات نشاط التجديد التكنولوجي.

خلاصة القول أن الثقافة التنظيمية تشكل ركيزة أساسية يتم على أساسها تطبيق عملية التجديد التكنولوجي، الذي يتطلب كفاءات ومهارات تعتمد بصورة مباشرة على قدرات العاملين وخلفياتهم الثقافية، وتوفر ثقافة تنظيمية داعمة وملائمة للتجديد التكنولوجي في حين يعتبر من الصعب على المؤسسة فرض ثقافة لا يؤمن بها أفرادها، أي أنه يجب على المؤسسة تأهيل العاملين بها عن طريق تنمية القيم، المعتقدات، الإتجاهات والأفكار المرتبطة بهم لمواكبة جميع أساليب التجديد التكنولوجي والقدرة على التكيف معه وتقبله داخل المؤسسة. ومن ثم ضمان بقاءها وإستمراريتها في ظل ظروف بيئية متغيرة وجديدة.

يتضح مما سبق أن الثقافة التنظيمية تعتبر أحد أبرز المناهج الحديثة في إدارة التجديد والتطوير، حيث تؤدي دوراً أساسياً في تطوير قدرة المؤسسة على تبني أساليب حديثة وجديدة، كما يمثل التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية عنصراً أساسياً ومحفزاً للتميز، وحتى يكون ذو فعالية تامة تحتاج المؤسسة إلى اعتماد ثقافة تنظيمية ملائمة ومناسبة لتطبيق عملية التجديد التكنولوجي. حيث تؤدي هذه الأخيرة دوراً أساسياً في تعزيز قدرة المؤسسة على تطبيق نشاط التجديد التكنولوجي ذلك لكونها العنصر المتحكم بشكل رئيسي في قدرات العاملين وكفاءاتهم ومستوى خلفياتهم الثقافية التي تؤثر وبشكل مباشر في تكييفهم مع مجموعة التقنيات والأساليب الجديدة المرتبطة بالتجديد التكنولوجي.

كما توجد عدة دراسات تناولت موضوع الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية، وأخرى تناولت التجديد التكنولوجي، والتي سيتم التطرق إليها في المبحث الموالي.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة من أهم الدعائم الأساسية لمنهجية الدراسة العلمية، وتوجد العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي والتي تعتبر من المواضيع الهامة، حيث تناولت كل دراسة القيم الأساسية للموضوع المدروس والنتائج المتوصل إليها، وكذلك توصيات هذه الدراسة ثم التعقيب على هذه الدراسات، وهذا ما سيتم توضيحه من خلال المطالب التالية:

➤ **المطلب الأول:** الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية؛

➤ **المطلب الثاني:** الدراسات السابقة المتعلقة بالتجديد التكنولوجي؛

➤ **المطلب الثالث:** التعقيب على الدراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية

هناك العديد من الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية باللغتين العربية والأجنبية، وسيتم التطرق إليها من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية باللغة العربية

تتمثل أهم الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية باللغة العربية في:

1- دراسة فقاير فيصل، 2022، بعنوان: دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة -دراسة حالة مؤسسة نفعال فرع شفة.¹

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة إظهار المقصود بالثقافة التنظيمية وجميع المفاهيم المتعلقة بها وكذا التعرف على الدور الذي تلعبه بمختلف مكوناتها لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين داخل مؤسسة نفعال فرع شفة.

كما هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى الإجابة على الإشكالية التالية: هل توجد علاقة دعامة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي في مؤسسة نفعال فرع شفة؟، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إجراء دراسة ميدانية على مستوى هذا الفرع لمؤسسة نفعال بإستخدام إستمارة الإستبيان كأداة للدراسة وتوزيعها على 50 فردا من عينة الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن نوع الثقافة التنظيمية في مؤسسة نفعال فرع شفة تتحدد كعامل مؤثر على الرضا الوظيفي للأفراد من

¹ فقاير فيصل، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة -دراسة حالة مؤسسة نفعال فرع شفة-، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 11، العدد 02، جامعة البليدة، 2022.

خلال تفاعل التفاوت السلطوي، جماعية العمل وقيم المخاطرة، حيث تبين أن هناك علاقة طردية بين جماعية العمل والرضا الوظيفي، أيضا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاوت السلطوي والرضا الوظيفي وكذلك وجود علاقة طردية بين قيم روح المخاطرة لدى عمال المؤسسة وبين تحقيقهم للرضا الوظيفي. إضافة إلى النتائج توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من بينها: ضرورة دعم تشكيل فرق العمل في إطار حلقات الجودة (جماعية العمل) وترك لهم الحرية لمناقشة كل ما له علاقة بأهداف المؤسسة، التقليل من التفاوت السلطوي "التقليل من المركزية" ودعم تفويض الصلاحيات الداعم للإستقلالية في إتخاذ القرارات ورفع روح المعنوية وبذلك رضاهم الوظيفي.

2-دراسة غزال عبد الفتاح، مصطفى موسى بيسان، 2022، بعنوان: دور الثقافة التنظيمية في زيادة فعالية الأداء المؤسسي -دراسة حالة مؤسسة سونلغاز للتوزيع¹

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية بمختلف عناصرها وأنواعها في إمكانية زيادة فعالية أداء مؤسسة سونلغاز، وإبراز العلاقة بينها وبين الأداء المؤسسي، كما هدف الباحثان من خلال هذه الدراسة إلى الإجابة على الإشكالية التالية: كيف يمكن للثقافة التنظيمية أن تزيد من فعالية أداء مؤسسة سونلغاز للتوزيع؟ ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إجراء دراسة ميدانية على مستوى هذا الفرع لمؤسسة نفضال بإستخدام إستمارة الإستبيان كأداة للدراسة وتوزيعها على 70 مبحوثا من عمال وموظفين من عينة الدراسة، حيث توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: أن أغلب الموظفين على مستوى مديرية توزيع الكهرباء والغاز لبلوزداد بولاية الجزائر يمتلكون خبرة في العمل على مستواها وذلك مؤشر يبرز تعودهم على ثقافتها، الأمر الذي يفسر الإرتياح الوظيفي، كما تبين أن الثقافة المجتمعية كمصدر للثقافة التنظيمية مقارنة مع مصادر أخرى هي المصدر الأساسي في نشأة ثقافة مؤسسة سونلغاز للتوزيع مع الأخذ بعين الإعتبار أن الثقافة المضادة كنوع من أنواع الثقافات التنظيمية هي الثقافة السائدة في المؤسسة محل الدراسة الأمر الذي يؤثر على الأداء المؤسسي بشكل بارز، كما تبين وجود تأثير للبيئة الخارجية على الأداء المؤسسي من خلال وضعية المؤسسة محل الدراسة في السوق الوطنية والإفريقية وحتى العالمية، إضافة إلى النتائج توصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات تمثلت أهمها في: إستحداث خلية أو قسم لدراسة وتوجيه والعناية بسلوك العاملين وتطويرها وتنميتها، ضرورة تمكين العاملين من المشاركة بإتخاذ

¹ غزال عبد الفتاح، مصطفى موسى بيسان، دور الثقافة التنظيمية في زيادة فعالية الأداء المؤسسي -دراسة حالة مؤسسة سونلغاز للتوزيع-، مجلة Bean journal of economic studies، المجلد 06، العدد 02، جامعة تيسيميلت، 2022.

القرارات الإدارية لتحقيق الإبداع، إحداث التعلم الذي يؤدي إلى زيادة فعالية الأداء، إعتاد ثقافة تنظيمية قادرة على خلق أبعاد سلوكية وإستراتيجية للأداء وقيادة قادرة ومؤثرة ومساندة لتحقيق مستويات أداء أعلى.

3- دراسة خبابة علاء الدين، روابحية عبد الناصر، 2018، بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية على صياغة وتنفيذ إستراتيجيات المؤسسة -دراسة ميدانية لبعض المؤسسات المتوسطة الصناعية لولاية سطيف.¹

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على أهم الأبعاد التي تتكون منها ثقافة المؤسسة والإدارة الإستراتيجية وتسلط الضوء على الدور الذي يمكن أن تؤديه الثقافة التنظيمية في إستراتيجية المؤسسة ودراسة المعوقات والعراقيل الثقافية التي تحد من تحقيق أداء متميز للمؤسسات الجزائرية. كما هدف الباحثان من خلال هذه الدراسة إلى الإجابة على الإشكالية التالية: ما هو أثر الثقافة التنظيمية على صياغة وتنفيذ إستراتيجية المؤسسة؟ ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إجراء دراسة ميدانية على مستوى المؤسسات المتوسطة الصناعية بولاية سطيف بإستخدام إستمارة الإستبيان وتوزيعها كأداة وتوزيعها على 200 فرد من عينة الدراسة والتي تمثلت في 25 مؤسسة متوسطة صناعية بسطيف، وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات وإختبار الفرضيات بإستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن الثقافة التنظيمية تعتبر المحدد الرئيسي لنمط القيادة في المؤسسة. يؤثر نمط القيادة على إتخاذ القرار، يؤثر سلوك القائد على الأداء من خلال عدة وسائل وأساليب يستخدمها لتحسين أداء العاملين، كما تبين أن الهيكل التنظيمي له أثر على الأداء، هذا من ناحية الجانب النظري. كما توصلت الدراسة في جانبها التطبيقي إلى جملة من النتائج تمثلت أهمها في: وجود أثر إيجابي بدرجة ضعيفة لأنماط القيادة على إتخاذ القرار لصياغة إستراتيجية المؤسسة، وجود أثر بدرجة متوسطة للهيكل التنظيمي على إتخاذ القرار لصياغة إستراتيجية المؤسسة، وجود أثر إيجابي بدرجة ضعيفة جدا للرضا الوظيفي على إتخاذ القرار لصياغة إستراتيجية المؤسسة.

كما بينت الدراسة بأنه يوجد أثر إيجابي بدرجة ضعيفة للثقافة التنظيمية على صياغة وتنفيذ إستراتيجية المؤسسة. إضافة إلى النتائج توصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات، منها: ضرورة الإهتمام أكثر بالجانب القيادي في المؤسسة، وجوب بذل مجهودات أكبر من قبل الإدارة لغرض رفع الرضا الوظيفي

¹ خبابة علاء الدين، روابحي عبد الناصر، أثر الثقافة التنظيمية على صياغة وتنفيذ إستراتيجيات المؤسسة -دراسة ميدانية لبعض المؤسسات المتوسطة الصناعية لولاية سطيف-، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال المؤسسات، جامعة سطيف، 2018.

من خلال القيام بتحفيّزات للعمال أصحاب الأداء العالي، القيام بخلق جمعية خدمات للعمال تقوم بنشاطات ترفيهية من تكريمات، رحلات ومخيمات...، أيضا يجب تغيير الهياكل التنظيمية للإدارة محل الدراسة إلى هياكل مرنة والقيام بتفويض السلطة.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية باللغة الأجنبية

وتتمثل أهم الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية باللغة الأجنبية في:

1- دراسة Alaa salam, 2022، بعنوان:

The Mediating Role of organizational commitment between organizational culture and job performance in the telecommunication sector.¹

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي وإبراز الدور البسيط الذي يؤديه الإلتزام التنظيمي في تعزيز وزيادة تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على إجراء دراسة ميدانية على مستوى ثلاث شركات إتصالات تقع في إربيل، إقليم كردستان بالعراق بإستخدام إستمارة الإستبيان كأداة للدراسة والتي تم توزيع 600 إستمارة منها على عينة عشوائية.

كما تم تحليل البيانات بواسطة التحليل الإحصائي للإستبيان SPSS كتحليل أول ثم بواسطة برنامج SMART PLS. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن للثقافة التنظيمية دور بالغ الأهمية في تعزيز الأداء الوظيفي، الثقافة التنظيمية هي مجموعة من الأفكار الأساسية التي تساهم في قوة المؤسسة وإستقرارها، يتأثر سلوك الموظف بالثقافة التنظيمية مما يحفزهم على البحث عن نتائج إيجابية، تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل كبير على الإلتزام التنظيمي من خلال توليدها الراحة والثقة والتي تعزز سلوك الأفراد، يزيد الإلتزام التنظيمي من كفاءة الموارد المستثمرة وبالتالي تعزيز الأداء الوظيفي.

¹Alaa salam, The Mediating Role of organizational commitment between organizational culture and job performance in the telecommunication sector, management, Economics research journal, vol:04, N°:01, university of djelfa, 2022.

2-دراسة Djalab Zohra, Hazerchitarek ,2021 ، بعنوان:

The Role of organizational culture on enhancing the organizational citizenship Beauvoir– a Field study of the Algerian–Cuban friendship hospital for ophthalmology in djelfa.¹

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين الثقافة التنظيمية والمواطنة التنظيمية والأثر بينهما ومحاولة التعرف على مفهوم الثقافة التنظيمية ومكوناتها وأبعادها ومفهوم سلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إجراء دراسة ميدانية على مستوى مستشفى طب العيون "صداقة الجزائر - كوبا" بالجلفة، حيث اعتمدت الدراسة على استخدام الإستبيان كأداة للدراسة كما تم تحليل البيانات بواسطة برنامج Amos ، وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن الثقافة التنظيمية الجيدة يمكن أن تحسن من سلوك المواطنة التنظيمي للموظفين الجزائريين بمستشفى الصداقة لطب العيون، توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد، كذلك بينت الدراسة أن الثقافة التنظيمية وأبعادها لها تأثير ذو دلالة إحصائية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. إضافة إلى النتائج توصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات، أهمها: ضرورة فهم الإدارة العليا الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة، التعرف على الجوانب الإيجابية ومحاولة تطوير ومواجهة الجوانب السلبية، ضرورة إهتمام الإدارة العليا برضا الموظفين وتنمية سلوك مواطنهم التنظيمية، تكليف الموظفين ببعض الأعمال من خلال التقليد والمحاكاة كتدريب الموظفين على تبني الثقافة السائدة في المؤسسة.

¹ HazerchiTarek ,DjalabZohra,The Role of organizational culture on enhancing the organizational citizenship Beauvoir – a Field study of the Algerian–Cuban friendship hospital for ophthalmology in djelfa, Strategy and development review, volume:11, N°:02, university of djelfa, 2021.

3-دراسة Beldjezya Omar, Boulahia tayeb، 2019، بعنوان:

The Role of organizational culture in the success of the application of the knowledge management–A field study in the administrative department working in Jijl¹

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد وتوضيح فكرة عن الثقافة التنظيمية في الأقسام الإدارية بجيجل وإمكانية معرفة دور الثقافة التنظيمية في نجاح إدارة المعرفة في تلك الأقسام. حيث هدف الباحثان من خلال هذه الدراسة إلى الإجابة على الإشكالية التالية: إلى أي مدى تساهم الثقافة التنظيمية في نجاح إدارة المعرفة من منظور العاملين في الأقسام الإدارية بجيجل؟. ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على إجراء دراسة ميدانية بالأقسام الإدارية بجيجل باستخدام إستمارة الإستبيان كأداة للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: مستوى الثقافة التنظيمية المشترك في الأقسام الإدارية في جيجل من منظور الموظفين متوسط، الثقافة البيروقراطية تأتي في المقام الأول تليها الثقافة الداعمة والثقافة الإبداعية على التوالي، عمليات إدارة المعرفة في الأقسام الإدارية محل الدراسة من منظور الموظفين موجودة على مستوى متوسط، هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على عمليات إدارة المعرفة وفي إنشاء المعرفة، أيضا تبين من نتائج الدراسة أن هناك تأثير للثقافة التنظيمية في عملية تخزين وتبادل المعرفة وتطبيقها، إضافة إلى النتائج السابقة الذكر توصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات، أهمها: العمل على رفع مستوى عملية إدارة المعرفة للعاملين من خلال مشاركتهم في صنع القرار وتحديد الأهداف وخطط العمل من أجل تعزيز ثقافة الابتكار في الإدارات الصغرى، العمل على بناء نوع من القيادة يساهم في غرس القيم والمعتقدات الأساسية للثقافة التنظيمية كنموذج للتحفيز.

خلاصة القول تعددت الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية ما بين عربية وأجنبية، وتتنوع في جوانب عديدة، وسيتم التطرق إلى الدراسات المتعلقة بالتجديد التكنولوجي في المطلب الموالي.

¹Beldjezya Omar, Boulahia tayeb, The Role of organizational culture in the success of the application of the knowledge management–A field study in the administrative department working in Jijl–, Roa iktissadia review, vol: 09, N°: 01, university of eloued, 2019.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالتجديد التكنولوجي

هناك العديد من الدراسات المتعلقة بالتجديد التكنولوجي باللغتين العربية والأجنبية، والتي سيتم التطرق إليها من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالتجديد التكنولوجي باللغة العربية

وتتمثل أهم الدراسات المتعلقة بالتجديد التكنولوجي باللغة العربية في:

1- دراسة نور الهدي شيطروب، فضيلة سيساوي، 2022، بعنوان: من التجديد التكنولوجي إلى التنمية المستدامة.¹

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على علاقة التجديد التكنولوجي بالتنمية المستدامة وتحديد مسار التجديد التكنولوجي الذي يؤدي إلى تحقيق التنمية المستدامة مع تبيان أساسيات كل من التجديد التكنولوجي وهذه الأخيرة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود ارتباط وثيق بين التجديد التكنولوجي والتنمية المستدامة، تعمل التنمية المستدامة على متابعة نشاطات المؤسسات التي تعتمد على التكنولوجيا للحد من أي تجاوزات قد تؤثر على البيئة، أن التجديد التكنولوجي عملية ضرورية في نمو المؤسسات وتحقيقها لمزايا تنافسية، أيضا يعتبر التجديد التكنولوجي من أهم مؤشرات التنمية المستدامة، كذلك يعتبر أيضا من أهم وسائل التنمية الإستراتيجية والفعالة التي بدونها ستعرقل عمليات التنمية، كما بينت الدراسة أن وظيفة التنمية المستدامة قد تتغير أمام التجديد التكنولوجي للتحويل إلى قاعدة تحفيزية تستفيد من مخلفاته.

2- دراسة سارة حليمي، 2019، بعنوان: العناقيد الصناعية كآلية لتفعيل التجديد التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة.²

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة العناقيد الصناعية في توفير بيئة ملائمة لتفعيل نشاط التجديد التكنولوجي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل عام وعلى مستوى الدول "إيطاليا، اليابان، أمريكا، باكستان، الهند، السعودية، الجزائر" بشكل خاص ولقد تحددت مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي:

¹ نور الهدي شيطروب، فضيلة سيساوي، من التجديد التكنولوجي إلى التنمية المستدامة، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 05، العدد 02، جامعة الوادي، 2022.

² سارة حليمي، العناقيد الصناعية كآلية لتفعيل التجديد التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة2، الجزائر، 2019.

"كيف تساهم العناقيد الصناعية في توفير بيئة ملائمة لتفعيل نشاط التجديد التكنولوجي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول محل الدراسة؟"، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن تفعيل نشاط التجديد التكنولوجي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعتمد على فكرة ترابط وتكامل كافة الفضاءات الوسيطة وعناصر البنى التحتية ضمن إطار منطق بناء عناقيد صناعية وظهور مفهوم العناقيد الصناعية كأحد الإستراتيجيات المتبعة لتفعيل نشاط التجديد التكنولوجي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قد أثبتت تجمعات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار إقامة عناقيد صناعية نجاحا بارزا في العديد من الدول المتقدمة، أبرزها: (إيطاليا، اليابان، الولايات المتحدة الأمريكية) كذلك في مجموعة من الدول النامية: (الباكستان، الهند، السعودية) من خلال تفعيل نشاط التجديد التكنولوجي عن طريق إستراتيجية العناقيد الصناعية، كما توصي الباحثة في هذه الدراسة بالوقوف على أفضل التجارب و الخبرات الدولية، ضرورة تعزيز علاقات التعاون والتشابك من خلال الروابط الأفقية والعمودية بين قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمعاهد و المراكز والأبحاث العلمية، باعتبارها مصدرا من مصادر تمويل هذه المؤسسات بالمعارف والخبرات والمهارات وهذا يربط الأبحاث العلمية لهذه الهيئات بالمؤسسات بهدف تفعيل نشاط التجديد التكنولوجي، زيادة الدراسات المتعلقة بالعناقيد الصناعية ودورها في دعم الابتكار والتجديد.

3- دراسة مريم روابحية، 2014، بعنوان: مساهمة التجديد التكنولوجي في تسهيل عملية التعلم التنظيمي

في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.¹

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة أثر التجديد التكنولوجي على التعلم التنظيمي ومدى مساهمته في تسهيل عملية التعلم التنظيمي، كما هدفت الباحثة من خلال هذه الدراسة للإجابة على التساؤل التالي: "كيف يساهم التجديد التكنولوجي في تسهيل عملية التعلم التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟". ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على إستطلاع آراء مجموعة من العمال تمثلت في 112 عاملا بمؤسسة محبوبة للعجائن الغذائية بولاية عنابة بإستخدام الإستمارة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود هيئة في المؤسسة تشرف على التجديد من الناحية التكنولوجية، أن مصادر الأفكار التجديدية تكون داخل المؤسسة وذلك بفسح المجال لإعطاء فرص للعمال بطرح أفكارهم مهما كانت نسبة تكلفتها مقابل النتائج التي حققتها المؤسسة، دور التجديد التكنولوجي المهم في إكتساب

¹مريم روابحية، مساهمة التجديد التكنولوجي في تسهيل عملية التعلم التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة التسيير والاقتصاد، المجلد: 02، العدد 02، جامعة عنابة، 2014.

مهارات جديدة، التجديد التكنولوجي يلعب دورا بالغ الأهمية في تحسين متابعة التطورات الحديثة في وسائل الإتصال والتكنولوجيا الحديثة داخل المؤسسة، أن التعلم التنظيمي والتجديد التكنولوجي داخل المؤسسة يساهمان في تسهيل الإتصال بين أفراد المؤسسة ككل، إضافة إلى النتائج توصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات تمثلت في: وضع وحدة متخصصة تهتم برعاية التجديد التكنولوجي في المؤسسة، إعطاء حرية أكثر للعمال لطرح أفكارهم مهما كانت، تقديم مكافآت مادية ومعنوية لأصحاب الأفكار الجديدة من أجل تشجيع عملية التجديد التكنولوجي في كامل المؤسسة، إبدال الأعمال اليدوية بنظام الحواسيب وتحويل نظام الإتصال بآليات وتقنيات جديدة مثلا: الرسائل إلى البريد الإلكتروني.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالتجديد التكنولوجي باللغة الأجنبية

وتتمثل أهم الدراسات المتعلقة بالتجديد التكنولوجي باللغة الأجنبية في:

1- دراسة **Yasmina Guechari, Mohamed Grichi, Radia Meghazy**, 2022، بعنوان:

Technological Innovation Concepts and Risks.¹

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح الإطار العام للتجديد التكنولوجي في المؤسسات وإبراز درجات المخاطرة المرتبطة به بالإضافة إلى محاولة تسليط الضوء على أهم الجوانب والمفاهيم المتعلقة بالتكنولوجيا، كما هدف الباحثون من خلال هذه الدراسة إلى الإجابة على الإشكالية الآتية: ما مدى أهمية التجديد التكنولوجي وما هي المخاطر المرتبطة به؟، حيث توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج المتمثلة في: أن التجديد التكنولوجي هو التجديد القائم على إنتاج منتج جديد أو تحسين الموجود الأصلي، تصميم عملية جديدة أو تحسين العملية الأصلية، يلعب التجديد التكنولوجي دورا رئيسيا في إبراز أداء المؤسسة وتعزيز قدرتها التنافسية، يحافظ على بقاء واستمرارية المؤسسات الاقتصادية، يحفز التجديد التكنولوجي الطلب خاصة في الأسواق من خلال تحفيز العرض وخلق موارد جديدة للدخل، يعمل التجديد التكنولوجي على جذب العملاء وتوليد فرص جديدة للمؤسسات الاقتصادية في الأسواق، إضافة إلى النتائج توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمتمثلة في: ضرورة تقييم فكرة التجديد التكنولوجي من الناحية المالية ومن ناحية القدرات التكنولوجية للمؤسسة، إبلاء المزيد من الإهتمام لقضايا عملية البحث والتطوير، قضايا الإتصال،

¹Yasmina Guechari, Mohamed Grichi, Radia Meghazy, **Technological Innovation Concepts and Risks**, Revue of human sciences, volume: 22, N°: 01, university of biskra, Algeria, 2022.

التناقضات في إدارة الأعمال والمشاريع مما يساعد على تحديد المخاطر، ضرورة البقاء على دراية تامة ومعرفة دقيقة بالمخاطر المرتبطة بالتجديد التكنولوجي ودرجتها.

2- دراسة Daham Said Redouane, Bellakhder Abd El Kader, 2021، بعنوان:

Organizational Change and organizational Innovation: Impacts on technological Innovation- Case Study : Algerian Telecom laghouat.¹

هدفت هذه الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على أثر كل من التغيير التنظيمي والتجديد التنظيمي على التجديد التكنولوجي لمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، وقد تضمنت عينة الدراسة 57 موظفا موزعة على مختلف المستويات المهنية. هدف الباحثان من خلالها دراسة الإشكالية التالية: ما مدى تأثير التجديد التنظيمي والتغيير التنظيمي على تنمية التجديد التكنولوجي في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط؟، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من بينها: وجود أثر إيجابي للتغيير التنظيمي على زيادة التجديد التكنولوجي لمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، كذلك هناك تأثير إيجابي للتغيير في الأفراد على زيادة نسبة التجديد التكنولوجي لهذه المؤسسة، كما بينت الدراسة أنه لا يوجد تأثير للتغيير في هيكل التكنولوجيا على زيادة التجديد التكنولوجي في المؤسسة محل الدراسة. ويوصي الباحثان في هذه الدراسة بضرورة تنظيم مسابقات تجديد للطلاب في مجال التكنولوجيا والاتصالات والتي تشكل قاعدة بيانات تتضمن مشاريع جديدة يمكن أن تساعدهم في الحاضر أو المستقبل، كذلك التأكيد على إشراك جميع العاملين في عملية التجديد من خلال زيادة إعطائهم فرص لتقديم أفكارهم وملاحظاتهم بشكل دوري، زيادة تخصيص الميزانيات المالية للبحث والتطوير، أيضا نشر الوعي بين أعضاء المؤسسة بالحاجة إلى التغيير من أجل التجديد والتحسين.

¹ Daham Said Redouane, Bellakhder Abd El Kader, **Organizational Change and organizational Innovation :Impacts on technological Innovation- Case Study : Algerian Telecom laghouat** , knowledge of aggregates magazine, Volume:07, Numéro:02, University of tindouf, 2021.

3-دراسة Bouaissa Karim, 2018, بعنوان:

Effectiveness Of research Of Development Capabilities and Organizational Creativity as factors to technological Innovation, and firm performance success.¹

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على العلاقات بين البحث والتطوير والإبداع التنظيمي كعوامل للتجديد التكنولوجي ونجاح أداء المؤسسات، وإلقاء نظرة على التجديد من خلال تبني الفكرة الإبداعية وكثافة البحث والتطوير، كما هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى الإجابة على الإشكالية التالية: كيف يمكن للمؤسسة أن تكتسب الفعالية من قدرات البحث والتطوير والإبداع لتعزيز تجديدها التكنولوجية وأدائها؟، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إجراء دراسة ميدانية على مستوى 17 شركة جزائرية في القطاع الصناعي بالإعتماد على إستمارة الإستبيان كأداة للدراسة، حيث تم توزيعها على 118 فردا في 54 وحدة من 17 شركة، كما تم تحليل البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بأن كثافة البحث والتطوير تؤثر بشكل إيجابي على التجديد التكنولوجي، أن وحدة الأعمال التي تتكيف مع الأفكار الجديدة لديها فرصة أكبر لتحقيق التجديد التكنولوجي في منتجاتها، تبني الفكرة الإبداعية سيعزز العلاقة بين البحث والتطوير والتجديد التكنولوجي، كما توصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات، أهمها: أنه ينبغي إيلاء المزيد من الاهتمام لدوافع إختيار الإبداع التنظيمي الفعال والبحث والتطوير كعوامل حقيقية لنجاح التجديد التكنولوجي والأداء التنظيمي، لتقييم نجاح المؤسسة يجب أن يكون البحث والتطوير سجل نجاحها أو فشلها في تحقيق أهدافها.

الفرع الثالث: الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي

هناك العديد من الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي باللغتين العربية والأجنبية، وسيتم التطرق إليها من خلال ما يلي:

1- الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي باللغة العربية

وتتمثل أهم الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي باللغة العربية في:

¹ Bouaissa Karim, Effectiveness Of research Of Development Capabilities and Organizational Creativity as factors to technological Innovation, and firm performance success, L'entreprise, Vol:07, N°:01, University of alger 3, 2018.

- دراسة نور الهدى شيطروب، فضيلة سيساوي، 2021، بعنوان: مسألة ملاءمة الثقافة التنظيمية للتجديد التكنولوجي في المؤسسة.¹

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في مدى ملاءمة الثقافة التنظيمية للتجديد التكنولوجي في المؤسسة من خلال محاولة إبراز العوامل التنظيمية الدافعة لتطبيق عملية التجديد التكنولوجي، ثم تحديد العناصر الأكثر ملاءمة لها مع تبيان علاقة كل عنصر من عوامل الثقافة التنظيمية بالتجديد التكنولوجي. كما هدفت الباحثتان من خلال هذه الدراسة إلى الإجابة عن الإشكالية التالية: كيف تتحقق عملية ملاءمة الثقافة التنظيمية للتجديد التكنولوجي في المؤسسة؟. حيث توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج يمكن حصرها فيما يلي: أن نجاح عملية التجديد التكنولوجي متوقف على طبيعة الثقافة التنظيمية الموجود في المؤسسة، كما تظهر ملاءمة الثقافة التنظيمية للتجديد التكنولوجي بوضوح في توافق أهم أبعاد مكوناتها ومؤشراتها والتي يمكن إيجازها فيما يلي: نوعية القيم الموجود في المؤسسة، نوع الإدارة المتبعة من قبل المؤسسة، مستويات القدرة في المؤسسة حيث تتحكم الثقافة التنظيمية في تحديدها كما بينت الدراسة أيضا أن المؤسسات التي تتبع أنظمة الإدارة الكلاسيكية لا تخدم متطلبات التجديد التكنولوجي.

2- الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي باللغة الأجنبية

تمثلت أهم الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي باللغة الأجنبية في:

Hatem Alharazin, Bilal Albashiti, Mohamed Aboramadan, Souhaila Saidoune ، 2020، بعنوان:

Organizational Culture, Innovation and performance: a study from a non – western context.²

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة إظهار الروابط بين الثقافة التنظيمية والتجديد والأداء وفحص العلاقة الإيجابية المفترضة بين الثقافة التنظيمية والتجديد التسويقي والتجديد التكنولوجي وأداء البنوك ولتحقيق أهداف الدراسة تم إجراء دراسة ميدانية على مستوى القطاع المصرفي الفلسطيني باستخدام إستمارة الإستبيان كأداة

¹دراسة نور الهدى شيطروب، فضيلة سيساوي، مسألة ملاءمة الثقافة التنظيمية للتجديد التكنولوجي في المؤسسة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد: 10، العدد: 04، جامعة بسكرة، 2021.

²Hatem Alharazin, Bilal Albashiti, Mohamed Aboramadan, Souhaila Saidoune, **Organizational Culture, Innovation and performance: a study from a non – western context**, Journal of Management development, Vol:39, N°:04, Emerald publishing, 2020.

للدراسة والتي تم توزيع 320 إستمارة منها على عينة الدراسة المتمثلة في موظفي بنوك قطاع غزة. كما تم تحليلها بواسطة التحليل الإحصائي للإستبيان.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: وجود إرتباط إيجابي بين الثقافة التنظيمية وكل من التجديد التسويقي والتجديد التكنولوجي، وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والأداء، أن الثقافة التنظيمية مؤشر مهم لكل من التجديد التسويقي والتجديد التكنولوجي في البنوك الفلسطينية حيث تعمل على تعزيزهم، كما بينت الدراسة أنه لم يكن للتجديد التكنولوجي أي تأثير مهم فيما يتعلق بأداء البنوك حيث تم تبرير ذلك بأنه في دولة نامية مثل فلسطين قد لا يجذب التجديد المرتبط بالتكنولوجيا العملاء بسبب قلة الثقافة والثقة في إستخدام التقنيات المختلفة، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضا أن التجديد التسويقي يلعب دور الوسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء البنوك، إضافة إلى النتائج توصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات المفيدة للإدارة العليا للبنوك بشأن أهمية الثقافة التنظيمية ومساهمتها في رفع الأداء، ضرورة إستغلالها كأداة لتشجيع التجديد، حيث أن وجود ثقافة قوية تتميز بالعمل الجماعي، التواصل، الإنفتاح، إستغلالية العمل، الإلتزام، مشاركة الموظف، المرونة والإبداع والمسؤولية وما إلى ذلك، ستساهم بشكل إيجابي في التجديد وحزم الأداء.

خلاصة القول تعددت الدراسات المتعلقة بالتجديد التكنولوجي ما بين أجنبية وعربية وركزت معظمها على أنواعه، وسيتم في المطلب الموالي التعقيب عليهما.

المطلب الثالث: التعقيب على الدراسات السابقة

بعد عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي سيتم التعقيب على هذه الدراسات ومقارنتها مع الدراسة الحالية من خلال هذا المطلب.

1- المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

من خلال عرض لأهم الدراسات التي تناولت متغيري الدراسة الحالية والمتمثلين في الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي، وتتنوع وتعدد الجوانب التي تم فيها التطرق إلى هذين المتغيرين يمكن مقارنتها مع الدراسة الحالية على النحو التالي:

الجدول رقم (01-01): يوضح المقارنة بين الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي باللغتين العربية والأجنبية والدراسة الحالية.

أوجه المقارنة	هدف الدراسة	متغيري الدراسة	أبعاد الثقافة التنظيمية	طريقة معالجة الموضوع	عينة الدراسة
دراسة نور الهدى شيطروب، فضيلة سيساوي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع	البحث في مدى ملاءمة الثقافة التنظيمية للتجديد التكنولوجي في المؤسسة.	المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية. المتغير التابع: التجديد التكنولوجي.	- القيم التنظيمية؛ - مستويات القدرة.		
دراسة hatem al harizi, belal al bashiti , mohamed aboramadan , souhaila saidoune, journal of management development	إظهار الروابط بين الثقافة التنظيمية والتجديد والأداء وفحص العلاقة الإيجابية المفترضة بين الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي والتجديد التسويقي وأداء البنوك.	المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية، التجديد. المتغير التابع: الأداء.		باستخدام التحليل الإحصائي للاستبيان.	320 موظف في بنوك قطاع غزة.
الدراسة الحالية مذكرة ماستر	إبراز مدى تأثير الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية.	المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية. المتغير التابع: التجديد التكنولوجي.	- القيم التنظيمية؛ - المعتقدات التنظيمية؛ - الأعراف التنظيمية؛ - التوقعات التنظيمية.	باستخدام التحليل الإحصائي للاستبيان spss	45 موظف في مؤسسة اتصالات الجزائر -تيسة-

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على الدراسات السابقة.

يمكن الملاحظة من الجدول أعلاه أن الدراستين السابقتين إشتكرت في المتغير المستقل للدراسة الحالية، إضافة إلى إستخدامها نفس الأسلوب: التحليل الإحصائي للاستبيان. ومن أهم الإختلافات هي أبعاد الثقافة التنظيمية التي إعتمدت عليها كل دراسة، حيث أن في الدراسة الحالية تم الإعتماد على أبعاد الثقافة التنظيمية المتمثلة في: (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف

التنظيمية، التوقعات التنظيمية). إذ أن المزيج بين هذه الأبعاد يخلق ويكون ثقافة تنظيمية في المؤسسة.

كما يظهر الإختلاف بين الدراستين السابقتين والدراسة الحالية من خلال عينات الدراسة.

رغم وجود إختلاف بين الدراسة الحالية والدراست السابقة إلا أن هناك تشابه أيضا مع الدراسات السابقة، ففي هذه الدراسة تم التركيز على أبعاد الثقافة التنظيمية التي يمكن أن تؤثر على نشاط التجديد التكنولوجي والتكيف معه.

إن الدراسات السابقة التي ناقشت أحد متغيري الدراسة الحالية، سواء كانت الرسائل الجامعية أو الجرائد والمجلات العلمية، كلها ناقشت وإتبعته في معالجتها الإحصائية وأسئلة الإستبيان على الثقافة التنظيمية رغم إختلافها لكنها ركزت كلها على أبعاد الثقافة التنظيمية.

2-مدى الإستفادة من الدراسات السابقة

- ساعدت الدراسات السابقة على تكوين محصلة علمية لدى الطالبة عن متغيرات البحث ألا وهي الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي؛
- ساعدت الدراسات السابقة على إعطاء فكرة عامة حول كيفية معالجة هذا البحث؛
- ساهمت الدراسات السابقة في توضيح أبعاد الدراسة المتعلقة بالثقافة التنظيمية؛
- ساهمت في تقديم صورة متكاملة عن إجراءات الدراسة من حيث المنهج الذي سيتم إتباعه، أدوات الدراسة ، مجتمع وعينة الدراسة؛
- ساعدت الدراسات السابقة على صياغة محتويات الإستبيان لكلا المتغيرين؛
- ساهم الإختلاف في مكان وبلد إجراء الدراسة في التعرف على ثقافة هذا البلد في التعامل مع القضايا التنظيمية والتكنولوجية كذلك.

خلاصة القول أنه توجد العديد من الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية باللغتين العربية والأجنبية والتي إتفقت مع الدراسة الحالية في مجموعة من النقاط وإختلفت عنها في أخرى، كما توجد عدة دراسات متعلقة بالتجديد التكنولوجي باللغتين العربية والأجنبية منها. ما إختلف في محتواه عن الدراسة الحالية ومنها ما إتفق معها.

تعددت الدراسات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية والتي تلخص مجموعة من النقاط أهمها رفع مستوى الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي ومنه تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز النمو الاقتصادي، كذلك يوجد

العديد من الدراسات المتعلقة بالتجديد التكنولوجي والتي تهدف للإهتمام بالجانب التقني والتكنولوجي والتحسين والتطور بما يضمن التميز والتقدم للمؤسسة والحفاظ على حصتها السوقية وتعزيز قدرتها التنافسية ومن ثم تحقيق النجاح والإستمرارية.

خلاصة الفصل الأول

لقد تم في هذا الفصل تسليط الضوء على أهم الأسس النظرية التي يبني عليها موضوع البحث، حيث تم التطرق إلى التأصيل النظري للثقافة التنظيمية من حيث تعريفها والذي أثير الجدل حوله نتيجة إختلاف وجهات نظر الباحثين وتعددتها، كما تم التطرق أيضا إلى مجموعة من الخصائص التي تتسم بها الثقافة التنظيمية تم من خلالها التعرف على أهميتها، إلى جانب ذلك فهي تصنف إلى عدة أنواع وتختلف من مؤسسة إلى أخرى، الأمر الذي أكسبها دورا بالغ الأهمية داخل المؤسسات الاقتصادية حيث تشكل عنصرا أساسيا في تحقيق أهداف المؤسسة والمحافظة على بقاءها وإستمراريتها وكذا تعزيز تطبيق المعارف العلمية والتكنولوجية، خصوصا مع التحولات والتطورات الحديثة والتغيرات التي تشوب بيئة المؤسسة والتي أصبحت تشكل مجموعة من الصعوبات والتي فرضت على المؤسسة التغيير وذلك بإدخال مجموعة من الأساليب الجديدة، ومن هذا المنطلق تبرز أهمية التجديد التكنولوجي كأحد الأساليب الهامة التي تساهم في مواجهة هذه الصعوبات ومواكبة التطورات والتغيرات الحاصلة، حيث أنه نشاط يتم بالتميز والحدثة يعتمد على توليد وتنفيذ الأفكار الجديدة أو تحسين مجموعة من الأفكار وذلك على مستوى المنتجات، العمليات الإنتاجية، أساليب الإنتاج، يتأثر بمجموعة من العوامل الشخصية، البيئية، التنظيمية، الاقتصادية والثقافية، التي تهيأ له الظروف المناسبة لتطبيق عملياته التي تكون عبر عدة مراحل متكاملة. كما يعتبر التجديد التكنولوجي خيارا إستراتيجيا وذلك بإعتماده على ثلاث إستراتيجيات أساسية تتمثل في (الهجومية، الدفاعية والتقليدية). مما جعل منه سبيلا إلى رفع القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية خاصة وللإقتصاد الوطني ككل.

كما توجد عدة دراسات تناولت موضوع الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية ومدى أهميتها لما لها من آثار إيجابية على المؤسسات ودراسات أخرى تضمنت موضوع التجديد التكنولوجي ومحاولة معرفة مدى تأثير هذه الأخيرة على التجديد التكنولوجي.

أما الدراسة الحالية سيتم دراستها على مستوى المؤسسة الاقتصادية و المتمثلة في مؤسسة "اتصالات

الجزائر لولاية -تبسة-، وهذا ما سيتم التطرق إليه في الفصل الموالي.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد

بعد التطرق في الفصل السابق للأدبيات النظرية، وكذلك العديد من الدراسات السابقة والتي لها علاقة بموضوع البحث بصفة مباشرة، سيتم في هذا الفصل معرفة وجهات النظر المهنيين حول أثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي، وذلك من خلال توزيع الإستبيان على مجموعة من موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية -تسة-، وبغية تحقيق ذلك وإختبار الفرضيات، تم تقسيم فصل الدراسة الميدانية إلى مبحثين على النحو الموالي:

- المبحث الأول: تقديم الإطار المنهجي للدراسة الميدانية؛
- المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة وإختبار الفرضيات.

المبحث الأول: تقديم الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

سيتم في هذا الفصل توضيح الطريقة والأدوات المستعملة في هذه الدراسة، حيث سيتم تعريف مجتمع الدراسة وبيان الأدوات الإحصائية والبرامج المستخدمة في هذه الدراسة، وسيتم تقسيمه إلى المطالب الموالية:

➤ **المطلب الأول:** تصميم الدراسة الميدانية؛

➤ **المطلب الثاني:** الأدوات المستخدمة في جمع البيانات؛

➤ **المطلب الثالث:** الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

المطلب الأول: تصميم الدراسة الميدانية

يشمل هذا المطلب تحليل مجتمع وعينة الدراسة وكذلك متغيرات وبيانات الدراسة الميدانية.

الفرع الأول: مجتمع الدراسة

يتم عرض مجتمع وعينة الدراسة من خلال هذا الفرع.

1- مجتمع الدراسة

يتمثل المجتمع الكلي لهذه الدراسة في جميع الموظفين الذين يعملون في المؤسسة الاقتصادية اتصالات الجزائر لولاية -تيسة-، وذلك لسنة 2023، حيث قدر عدد الموظفين ب 51 موظفا، موزعة كما يلي:

الجدول رقم (01-02): يوضح عدد الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر - تيسة -

عدد الموظفين في كل مصلحة	اسم المصلحة
03	مصلحة الموارد البشرية
05	مصلحة المحاسبة
04	مصلحة التجارية
04	التحصيل
35	قوى البيع
51	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة.

2- عينة الدراسة

وقد تمثلت عينة الدراسة في مجموعة من موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر حيث تم اختيار عينة الدراسة وفق أساس العينة العشوائية البسيطة، وبلغ حجمها (45) حيث شملت مختلف المسميات الوظيفية (المدير العملي لإتصالات الجزائر، رئيس مصلحة، مكلف بالزبائن ووظائف أخرى...).

بعد الإنتهاء من عملية جمع البيانات وإسترداد الإستبيانات التي تم توزيعها، تم التحصل على 45 إستبيانة تعتبر صالحة للتحليل، وبذلك تكون نسبة الإستراداد من المؤسسة ككل (100.%) تقريبا وتعتبر هذه النسبة جيدة والممثلة لمجتمع الدراسة، حيث يمكن الإعتماد عليها في إستكمال إجراءات الدراسة.

الفرع الثاني: متغيرات الدراسة ومصادر جمع البيانات

سيتم عرض متغيرات الدراسة ومصادر جمع البيانات من خلال هذا الفرع.

1- متغيرات الدراسة

تتمثل متغيرات الدراسة فيما يلي:

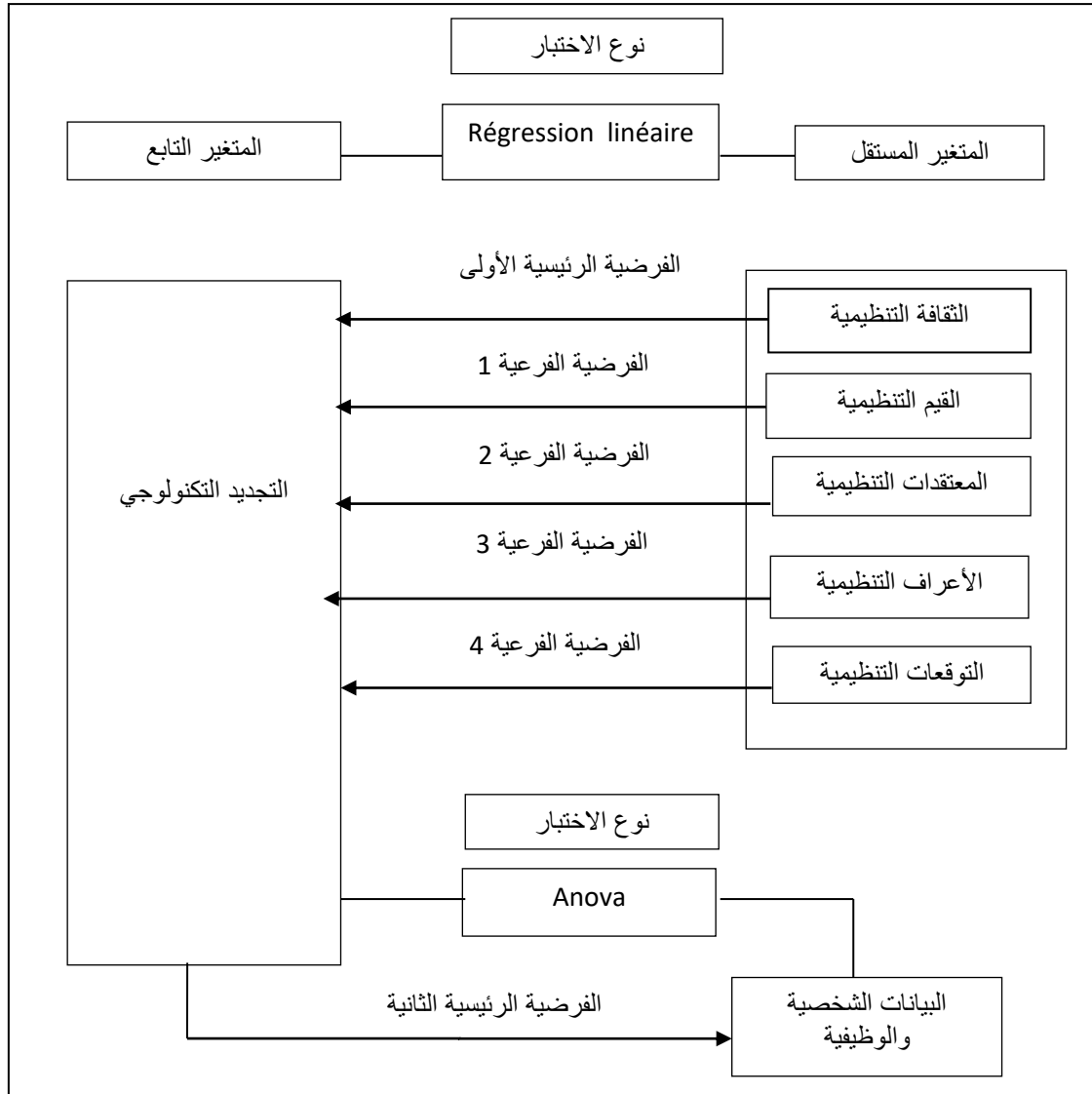
1-1- المتغير المستقل: ويتمثل أساسا في الثقافة التنظيمية وتشمل:

- القيم التنظيمية: تمثل القيمة في بيئة العمل و تعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن ظروف تنظيمية مختلفة ومن هذه القيم توجيه جهود المنظمة نحو الاهتمام بالأداء والاحترام والالتزام بالقوانين؛
- المعتقدات التنظيمية: هي عبارة عن تصورات متشاركة راسخة في أذهان العاملين بالمؤسسة و تتمثل في طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل وطرق انجاز المهام والأعمال الموكلة للعامل؛
- الأعراف التنظيمية: عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون بالمؤسسة لاعتبار أنها مفيدة للمؤسسة وغالبا ما تكون هذه الأعراف غير مكتوبة لكن من الواجب إتباعها؛
- التوقعات التنظيمية: مجموعة من الأشياء المتوقعة والتي يمكن تمثيلها فيما يلي: التقدير للاحترام وتوفير بيئة تدعم احتياجات الفرد الاقتصادية والنفسية والاجتماعية.

1-2- المتغير التابع: ويتمثل في التجديد التكنولوجي، وهو العملية التي تحقق التنسيق و التعاون بين

- أنشطة المؤسسة بهدف تبني أفكار وأساليب جديدة و ترجمتها في ميدان العمل إلى منتج جديد (سلعة أو خدمة)، أو تطوير منتج أو إستخدام عملية إنتاجية جديدة أو تطوير عملية إنتاجية قائمة لتلبية طلبيات الزبائن وجعلها أفضل في سوق المنافسة.

الشكل رقم (02-01): يمثل متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتماد على الإطار النظري للدراسة.

2- مصادر جمع البيانات

تم الإعتماد في جمع البيانات لهذه الدراسة على نوعين من البيانات وهي كما يلي:

1-2- البيانات الثانوية

تتمثل البيانات الثانوية في مجموعة الكتب والدراسات المنشورة والمجلات والرسائل الجامعية ذات العلاقة بالدراسة وكذا مصادر أجنبية، حيث تم تغطية الجانب النظري من الدراسة والذي يعتبر جزءاً أساسياً في إجراء الدراسات الميدانية.

2-2- البيانات الأولية

تتمثل البيانات الأولية فيما يلي:

2-2-1- الإستبيان

قصد توضيح مدى تأثيرا لثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية -تبسة-، تم إعداد الإستبيان وتطويره بشكل يساعد في جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها إحصائيا والحصول على النتائج.

2-2-2-المقابلة

إستخدمت المقابلة دعما للإستبيان في جمع البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة. خلاصة القول أنه يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية -تبسة-، حيث تم توزيع 45 إستبيان على الأفراد بالإعتماد على العينة البسيطة العشوائية، وذلك عن طريق المقابلة في دمج المعلومات والبيانات اللازمة، والذي يتمحور حول متغيرات الدراسة المتمثلة في الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي، كما سيتم في المطلب الموالي عرض الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات لهذه الدراسة.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

قصد تسهيل الدراسة تم إعداد إستبيان بشكل يساعد على جمع المعلومات ويمكن توضيح محتويات الإستبيان، وإختبار قياس ثباتها وصدقها من خلال العناصر التالية:

الفرع الأول: محتوى أداة الدراسة (الإستبيان)

يعد الإستبيان من أهم الأدوات الرئيسية في جمع المعلومات والبيانات في إستخدامات البحوث ذلك نظرا لسهولة معالجة البيانات والنتائج المتحصل عليها، عن طريق التعرف المباشر من الأطراف الفعالة في مجال الثقافة التنظيمية بإستخدام الإستبيان، الذي يعتبر الخيار الملائم لقياس درجة تطابق آراء ووجهات نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية -تبسة-، وقد تضمن الاستبيان محاور تتعلق بمتغيرات الدراسة وقسمت إلى قسمين رئيسيين يتمثلان في:

1- القسم الأول

يتعلق بالمعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة من حيث الجنس، العمر، المستوى العلمي المركز الوظيفي، الخبرة المهنية لغرض وصف عينة الدراسة وتبيان مدى تأثيرها في متغيرات الدراسة.

2- القسم الثاني

عبارة عن مجالات الدراسة، ويتكون الاستبيان من محورين يتمثلان في:

2-1- المحور الأول

يتضمن هذا المحور العبارات الخاصة بأبعاد الثقافة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة وتضمن

12 عبارة موزعة على مجموعة من المحاور الفرعية في ما يلي:

- القيم التنظيمية من 01 إلى 03؛
- المعتقدات التنظيمية من 04 إلى 06؛
- الأعراف التنظيمية من 07 إلى 09؛
- التوقعات التنظيمية من 10 إلى 12.

2-2- المحور الثاني

يتضمن هذا المحور العبارات الخاصة بالتجديد التكنولوجي في المؤسسة محل الدراسة وتضمن 12

عبارة.

الفرع الثاني: مقياس أداة الدراسة (الاستبيان)

لتحويل إجابات الدراسة إلى بيانات كمية، تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي لكونه أكثر تغييرا وتنوعا وباعتباره يعطي مجالات أوسع للإجابة، ويمكن توضيح الدرجات الخمس للموافقة في الجدول كالاتي:

الجدول رقم (02-02): يوضح درجات وطول خلايا مقياس ليكارت الخماسي

الدرجة	الإجابات	عندما يقع المتوسط في هذا المجال	فاتجاه المبحوثين هو
1	غير موافق بشدة	1-1.79	منخفض جدا
2	غير موافق	1.8-2.59	منخفض
3	محايد	2.6-3.39	متوسط
4	موافق	3.4-4.19	مرتفع
5	موافق بشدة	4.2-5	مرتفع جدا

المصدر: مسعود ربيع، رندة جرودي، تحليل الاستبيان باستخدام برنامج SPSS، مجلة الاقتصاديات المالية البنكية

وإدارة الأعمال، المجلد6، العدد1، جامعة بسكرة، 2017، ص: 110.

يتضح من خلال الجدول السابق أنه يعطي مجال أوسع للإجابة، حيث تمثل إجابة موافق بشدة الدرجة الأكبر أي 5، وموافق الدرجة 4، ومحايد الدرجة 3، وغير موافق الدرجة 2 وغير موافق بشدة الدرجة الأقل وهي 1 كما يوضح طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) حيث يتم حساب المدى (4=5-1) ومن طول الخلية أي (0,80=5/4)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى بداية المقياس وهي واحد (01)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.

– صدق وثبات أداة الدراسة

قصد معرفة صدق الأداة المستخدمة في الدراسة و ثباتها، أي قدرة الاستبيان على قياس المتغيرات التي وضعت لقياسها، تم عرض الاستبيان على بعض الأساتذة على مستوى الكلية من أجل تحكيمه، وقد أشاروا إلى بعض الملاحظات، تم أخذها بعين الاعتبار. كما تم التأكد من صدق وثبات الاستبيان من خلال توزيع الاستمارات على عينة من الأفراد، وتم إسترجاعها وتفرغ بياناتها، ثم إعادة توزيعها على نفس العينة بعد فترة زمنية قدرت بعشرة (10) أيام وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (02-03): يوضح صدق أداة الدراسة

نتائج الفترة T+1	نتائج الفترة T		
0,822	1	معامل بيرسون	نتائج الفترة T
0,000	10	مستوى الدلالة	
1	0.822	معامل بيرسون	نتائج الفترة T+1
10	0.000	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
45	45	عدد العينة	

المصدر: تم إعداده بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من خلال نتائج الجدول أن هناك ارتباط قوي ومرتفع خلال الفترة (T) وكذا الفترة (T+1) وهي نتائج إيجابية تخدم الدراسة، ومنه يمكن إستخدام الاستبيان والثقة في نتائجه. بالإضافة إلى الاختبار السابق، تم حساب معامل ألفا كرومباخ (Cronbach's Alpha) لتحديد درجة الثبات، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-04): يوضح قيمة معامل الثبات لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة

معامل الثبات ألفا كرومباخ (%)	اسم المتغير	رقم الفقرة في استمارة الاستبيان
86,2	الثقافة التنظيمية	من الفقرة 01 إلى 12
89,4	التجديد التكنولوجي	من الفقرة 13 إلى 24
93,2	معامل الثبات الكلي	من الفقرة 01 إلى 24

المصدر: تم إعداده بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

يلاحظ من الجدول رقم (4) أن معامل الثبات لجميع متغيرات الدراسة مرتفعة، حيث بلغ معامل الثبات لكافة فقرات أداة الدراسة 93,2%، وهي نسبة ثبات عالية ومقبولة لأغراض إجراء الدراسة، ومنه يمكن اعتماد استمارة الاستبيان.

خلاصة القول أنه تم في هذه الدراسة، الاعتماد على الاستبيان والمقابلة في جمع البيانات والمعلومات حيث تضمن الاستبيان 24 عبارة مقسم إلى قسمين، حيث تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي وتم إثبات وصدق الاستبيان بناء على معامل ألفا كرومباخ، وسيتم في المطلب الموالي التعرف على البرامج والأدوات الإحصائية المعتمد عليها في تحليل الدراسة.

المطلب الثالث: البرامج والأدوات الإحصائية المستعملة في تحليل الدراسة

تماستخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية والبرامج من أجل القيام بقراءة ودراسة أجوبة عينة الدراسة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية -تبسة-، وسيتم توضيح ذلك من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: البرامج المستخدمة في معالجة البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة والتحليل البيانات سيتم الاعتماد على طرق إحصائية يتم من خلالها وصف المتغيرات وتحديد نوعية العلاقة الموجودة بينها، بداية بجمع البيانات الموزعة وترميزها ثم إدخال البيانات الموزعة وترميزها، ثم إدخال البيانات بالحاسوب الآلي باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية Spss26، كذلك تم استخدام برنامج (Excel 2013) وهو كذلك أحد البرامج الإلكترونية التي تستعمل لإدارة البيانات والمعلومات وتحليلها .

الفرع الثاني: الأدوات الإحصائية

تتمثل الأدوات الإحصائية المستخدمة في دراسة الاستبيان فيما يلي:

1- التكرارات والنسب المئوية

حيث استخدمت لغرض معرفة تكرارات فئات متغير ما ويفيد في وصف خصائص عينة الدراسة ولتحديد الاستجابة اتجاه محاور أداة الدراسة، وتحسب بالعلاقة الآتية:

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{تكرار المجموعة} \times 100}{\text{المجموع الكلي التكرارات}}$$

2- معامل ألفا كرونباخ

يتم استخدامه لقياس درجة ثبات وصدق أداة الدراسة، يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، تعتبر قيمة المعامل التي تساوي 60% مقبولة للحكم على ثبات الاستبانة وكلما زادت قيمة المعامل زادت درجة ثبات وصدق أسئلة الاستبيان، يعبر عنه بالمعادلة التالية:

$$a = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum vi}{vt} \right)$$

حيث:

α :معامل ألفا كرونباخ؛

n :عدد الأسئلة؛

Vt :معامل التباين لأسئلة المحور؛

Vi :التباين لأسئلة المحور.

3- الانحراف المعياري

يتم حسابها لتحديد استجابات أفراد الدراسة نحو محاور وأسئلة الدراسة، حيث أن الانحراف المعياري عبارة عن مؤشر إحصائي يقيس مدى التشتت في التغيرات، ويعبر عنه بالعلاقة الآتية:

$$\delta = \frac{\sqrt{\sum (Xi - \bar{X})^2}}{N}$$

حيث:

δ =يمثل الانحراف المعياري؛

X_i = يمثل قيمة الأسئلة؛

X = يمثل المتوسط الحسابي؛

4- المتوسط الحسابي (Mean)

هو عبارة عن مؤشرا لترتيب البنود حسب أهميتها من وجهة نظر أفراد العينة المختارة، ويعبر عنه بالعلاقة الموالية:

$$X = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{N}$$

حيث:

X = يمثل المتوسط الحسابي؛

X_i = تمثل قيمة الأسئلة؛

N = يمثل عدد الأسئلة.

5- معامل الانحدار المتعدد

هو نموذج يبين كيف يؤثر المتغير المستقل بأبعاد متعددة في المتغير التابع، وقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية) في المتغير التابع (التجديد التكنولوجي)، ومن خلاله يتم الحكم على الفرضية بالقبول أو الرفض.

6- الانحدار الخطي البسيط

ويستخدم هذا الاختبار لتحديد تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع. ويتعلق بتحليل الانحدار بالتنبؤ بالمستقبل (غير معروف) اعتمادا على بيانات جمعت من الماضي (المعروف)، فهو يحلل أحد المتغيرات (المتغير التابع) متأثرا بعامل آخر أو أكثر من عامل مستقل وقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر الثقافة التنظيمية على التجديد التكنولوجي في مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية -تيسة-.

7- اختبار T-test

يتم الاعتماد عليه لاختبار الفرضيات عند مستوى دلالة $\text{sig}(\alpha) \leq 0,05$ ، والذي يدل على أن احتمال الخطأ المسموح به يكون في حدود 5% ما يعكس مجال الثقة بنسبة 95%.

8- اختبار T للعينات المستقلة (T-Test pour échantillons appariés)

استخدم لاختبار الفرضيات المتعلقة بمدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة وترتبط بالمتغيرات المستقلة التي لا تستخدم الانحدار الخطي.

9- تحليل التباين الأحادي (One wa ANOVA)

استخدم لاختبار الفرضيات المتعلقة بمدى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية ترتبط بالخصائص الوظيفية التي تحتوي على أكثر من مجموعتين، وتتمثل في هذه الدراسة: العمر والمستوى التعليمي والصف المهني وعدد سنوات الخدمة.

10- معامل الارتباط بيرسون

يستخدم معامل الارتباط بيرسون لتحديد مدى ارتباط متغيرات الدراسة ببعضها، وتم حسابها انطلاقاً من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss 26، حيث أنه محصور ضمن المجال $[-1, 1]$ أي بين الواحد الصحيح السالب والواحد الصحيح الموجب، فإذا اقتربت القيمة من الواحد الصحيح الموجب هذا يعني أن هناك علاقة طردية ذات تأثير إيجابي قوي جداً، والعكس إذا اقتربت من 0 هذا يعني أن هناك علاقة طردية ذات تأثير سلبي جداً بين المتغيرات والعكس إذا اقتربت من 0 فهناك علاقة عكسية ذات تأثير سلبي ضعيف جداً بين المتغيرات.

خلاصة القول أنه تم في هذه الدراسة استخدام مجموعة من البرامج تتمثل في برنامج (Exel2013)، وبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss26) وكذلك مجموعة من الأدوات الإحصائية، والمتمثلة في التكرارات والنسب المئوية ومعامل ألفا كرومباخ، واختبار T للعينات المستقلة وكذلك المتوسط الحسابي والانحراف المعياري إضافة إلى معامل الارتباط بيرسون.

خلاصة القول أن مجتمع الدراسة يتمثل في مجموعة من الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية-تبسة-، كما تم الاعتماد على الاستبيان والمقابلة في جمع البيانات والمعلومات، حيث تضمن 24 عبارة مقسم إلى قسمين تم الاعتماد فيه على مقياس ليكارت الخماسي وإثبات وصدق أداة الدراسة بناء على معامل ألفا كرومباخ، حيث تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss26) وبرنامج (Exel2013) لتحليل البيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة، وكذلك مجموعة من الأدوات الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وهذا من أجل تحليل نتائج الاستبيان واختبار الفرضيات والتي سيتم التطرق إليها في المبحث الموالي.

المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

في هذا المبحث سيتم عرض وتحليل إجابات فرضيات الدراسة وتفسيرها، بغرض الوصول إلى نتائج الدراسة التطبيقية التي تقيس متغيرات الدراسة وفقاً لتوجهات عينة الدراسة، ومنه تقتضي دراسة هذا المبحث تقسيمه إلى المطالب التالية:

➤ **المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة؛**

➤ **المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة؛**

➤ **المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة.**

المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة

سيتم في هذا المطلب عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة من حيث متغير الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية.

الفرع الأول: متغير الجنس

توزعت عينة الدراسة حسب الجنس على النحو الموضح في الجدول التالي:

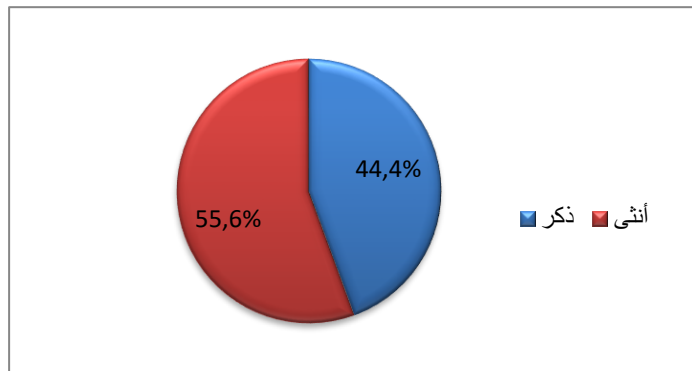
الجدول رقم (02-05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

النسبة (%)	التكرار	البيان
44,4	20	ذكر
55,6	25	أنثى
100	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على برنامج spss.

يمكن ترجمة معلومات الجدول السابق إلى الشكل البياني الموالي:

الشكل رقم (02-02): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الجدول رقم (06).

يتضح من خلال نتائج الجدول والشكل أعلاه أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور، حيث سجلت نسبة الإناث نسبة مئوية قدرت بـ 55,6% وسجلت فئة الذكور نسبة قدرت بـ 44,4%، وتعد هذه النسب متقاربة بين الجنسين ويفسر هذا أن العمل في المؤسسة محل الدراسة لا يقتصر على فئة الذكور فقط.

الفرع الثاني: متغير العمر

توزعت عينة الدراسة حسب متغير العمر على النحو الموضح في الجدول التالي:

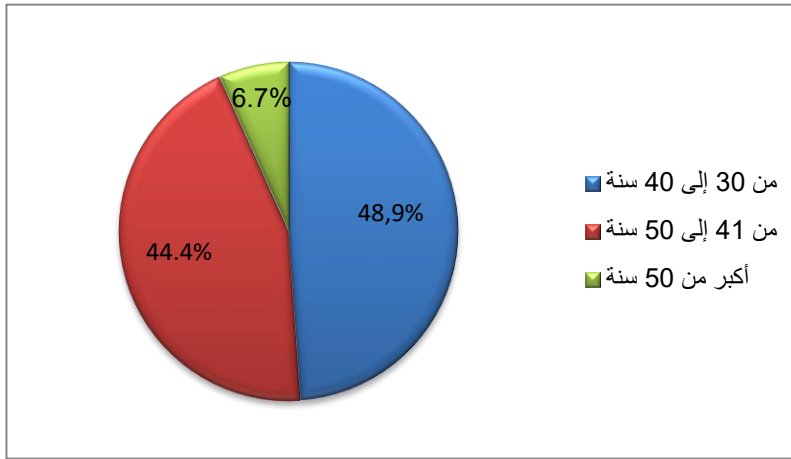
الجدول رقم (02-06): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

النسبة (%)	التكرار	البيان
48,9	22	من 30 إلى 40 سنة
44,4	20	من 41 إلى 50 سنة
6,7	03	أكبر من 50 سنة
100	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على برنامج spss.

يمكن ترجمة معلومات الجدول السابق إلى الشكل البياني الموالي:

الشكل رقم (02-03): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على الجدول رقم (07).

يتضح من الجدول والشكل أعلاه أن أعلى نسبة محققة بالنسبة لمتغير الفئة العمرية كانت من فئة (من 30 إلى 40 سنة) بنسبة هي الأعلى والتي قدرت بـ 48,9% لتليها الفئة العمرية (من 41 إلى 50 سنة) في المرتبة الثانية بنسبة قدرت بـ 44,4%، لتليها الفئة (أكبر من 50 سنة) في المرتبة الأخيرة بنسبة هي

الأضعف والتي قدرت بـ 6,7%، ومنه يمكن القول أن المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة تحتوي على نسبة كبيرة من الشباب مقارنة بالفئات العمرية الأخرى.

الفرع الثالث: متغير المستوى العلمي

توزعت عينة الدراسة حسب المستوى العلمي على النحو الموضح في الجدول التالي:

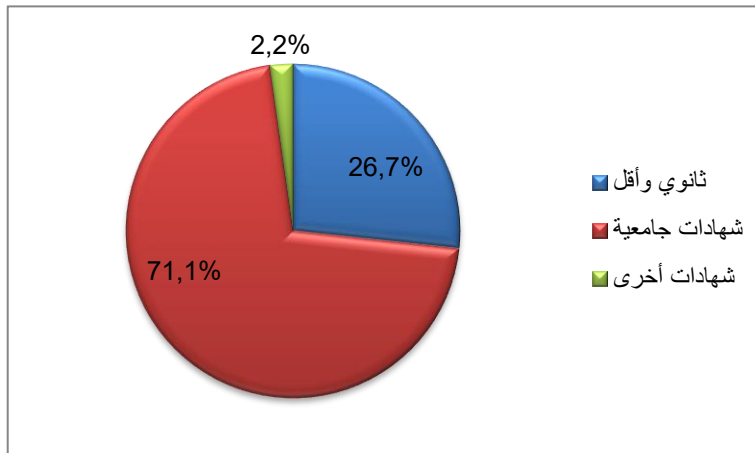
الجدول رقم (02-07): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المستوى العلمي

النسبة (%)	التكرار	البيان
26,7	12	ثانوي وأقل
71,1	32	شهادات جامعية
2,2	1	شهادات أخرى
100	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS.

يمكن ترجمة معلومات الجدول السابق إلى الشكل الموالي:

الشكل رقم (02-04): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المستوى العلمي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الجدول رقم (08).

يتضح من الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة كانت من ضمن فئة (الشهادات الجامعية) بنسبة قدرت بـ 71,1% لتليها في المرتبة الثانية فئة (الثانوي وأقل) بنسبة قدرت بـ 26,7%، كما لم تسجل فئة (شهادات أخرى) أي تكرار يذكر، ويلاحظ من خلال هذه النتائج أن مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية تبسة تحوز على كفاءات جامعية علمية كبيرة يمكنها تقديم الإضافة والتطوير بها، ويمكن تفسير هذه النتائج

بالنظر للمستويات العلمية التي تطلبها المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة في مختلف مسابقات التوظيف التي تنظمها.

الفرع الرابع: متغير الوظيفة

توزعت عينة الدراسة حسب المركز الوظيفي على النحو الموضح في الجدول التالي:

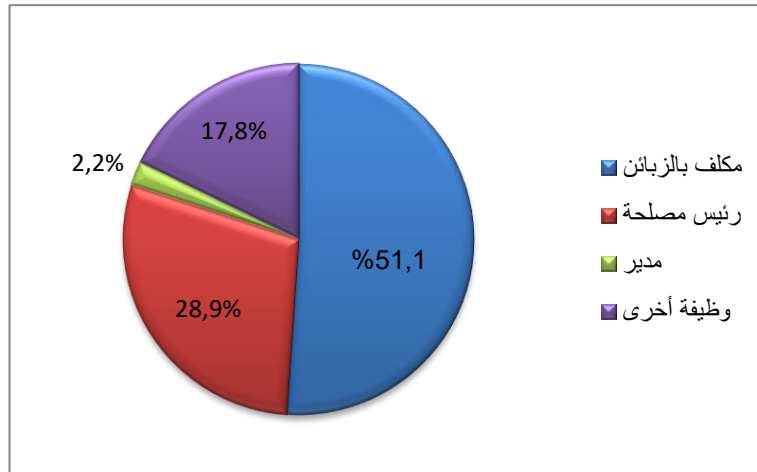
الجدول رقم (02-08): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الوظيفة

النسبة (%)	التكرار	البيان
51,1	23	مكلف بالزبائن
28,9	13	رئيس مصلحة
2,2	01	مدير
17,8	08	وظيفة أخرى
100	45	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج spss.

يمكن ترجمة معلومات الجدول السابق إلى الشكل البياني الموالي:

الشكل رقم (02-05): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الجدول رقم (09).

يتضح من الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة كانت من ضمن فئة (مكلف بالزبائن) بنسبة قدرت بـ 51,1%، لتليها في المرتبة الثانية فئة (رئيس مصلحة) بنسبة قدرت بـ 28,9%، لتليها في المرتبة الثالثة فئة (وظيفة أخرى) [إداري، عون إداري، سكرتاريا وغيرها] بنسبة قدرت بـ 17,8%، كما لم تسجل فئة (مدير) أي تكرار يذكر ويلاحظ من خلال هذه النتائج أن المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة تستهدف بصفة

أولية في عملية استقطابها للموظفين المكلفين بالزبائن بنسبة كبيرة، مما يدل على أن المؤسسة تهتم خلال عملية استقطابها بما يتناسب وطبيعة عملها والوظائف المتوفرة لديها.

الفرع الخامس: متغير الخبرة المهنية

توزعت عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة على النحو الموضح في الجدول التالي:

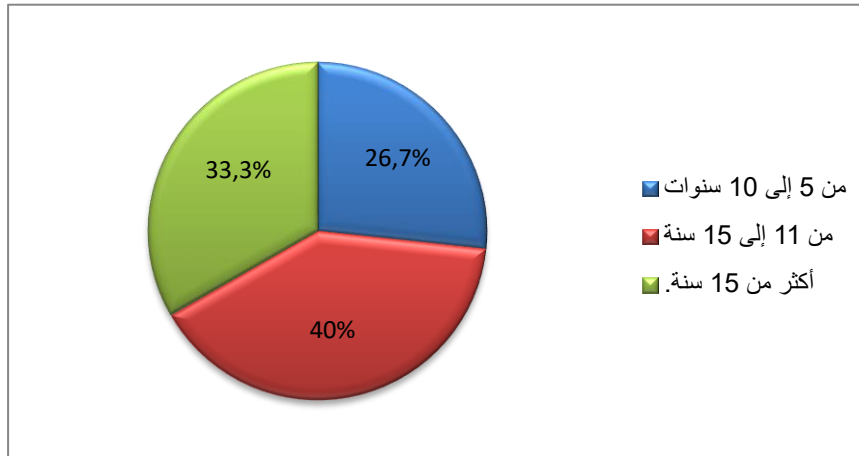
الجدول رقم (02-09): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة المهنية

النسبة (%)	التكرار		
26,7	12	من 5 إلى 10 سنوات	الخبرة المهنية
40,0	18	من 11 إلى 15 سنة	
33,3	15	أكثر من 15 سنة	
100	45	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS.

يمكن ترجمة الجدول السابق إلى الشكل البياني الموالي:

الشكل رقم (02-06): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الجدول رقم (10).

يتضح من الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة كانت ضمن فئة (من 11 إلى 15 سنة) بنسبة قدرت بـ 40,0%، لتليها في المرتبة الثانية فئة (أكثر من 15 سنة) بنسبة قدرت بـ 33,3%، واحتلت الفئة (من 5 إلى 10 سنوات) المرتبة الأخيرة بنسبة قدرت بـ 26,7% ويمكن تفسير هذه النتائج أنها منطقية لتطوير أداء المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة وهذا ما يعزز القدرة العلمية على استيعاب فقرات الاستبيان

والإجابة عليها بصورة مناسبة. ومنه يمكن القول أن المؤسسة تراعي جانب الخبرة المهنية بالنسبة لأفرادها وتعمل على توفير هذه الخبرات لديها لضمان الأداء الكفاء والسير الحسن للعمل.

خلاصة القول أنه تم في هذا المطلب الوصف الإحصائي لعينة الدراسة، من خلال عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة، من حيث متغير الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة في المؤسسة وعدد سنوات الخبرة، وسيتم عرض وتحليل نتائج الدراسة في المطلب الموالي.

المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الدراسة

في هذا المطلب سيتم عرض البيانات الأساسية والتي تمثل إستجابات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة، وقد تم الاستعانة في ذلك ببرنامج (SPSS 26).

الفرع الأول: استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متغير الثقافة التنظيمية بعينة في مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-

يتم اختيار هذا المحور وفقا لأبعاده من خلال الفقرات من 1 إلى 12 من حيث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والجدول الموالي يوضح ذلك.

1- استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية

تمثل نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02-10): يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية

بعينة من مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-

الترتيب	المستوى	الانحراف	المتوسط	العبارة	الرقم
2	مرتفع	0,505	4,51	يلتزم الموظفون بالأوقات المحددة للعمل	01
1	مرتفع	0,547	4,53	يقوم قادة المؤسسة بمشاركة الأفكار والاقتراحات الجديدة	02
3	مرتفع	0,505	4,48	يعمل الموظف في جو يسوده التعاون وروح العمل الجماعية	03
4	مرتفعة	0,469	4,51	إجمالي درجة البعد وترتيبه في المحور	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS).

يتضح من الجدول أعلاه أن استجابات أفراد العينة نحو مدى تأثير القيم التنظيمية يتجه نحو الموافقة بنسب مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات 4,51، كما أكدت النتائج المسجلة في الانحرافات المعيارية أن هناك فروق ضعيفة في إجابات أفراد العينة دراسة، حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري لكافة فقرات البعد 0,469، وسيتم توضيح ذلك وفقا لكل عبارة من عبارات هذا المحور من خلال ما يلي:

- العبارة رقم (01): يلتزم الموظفون بالأوقات المحددة بالعمل؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب: 4,51 وانحراف معياري قدر ب: 0,505، واحتلت العبارة المرتبة (2) في البعد بدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن عينة الدراسة ترى فعلا أن الموظفين يلتزمون بالأوقات المحددة للعمل؛

- العبارة (02): يقوم قادة المؤسسة بمشاركتكم الأفكار والاقتراحات الجديدة؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب: 4,53 وانحراف معياري قدر ب: 0,547، واحتلت العبارة المرتبة (1) في البعد بدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن عينة الدراسة ترى فعلا أن قادة المؤسسة يقومون بمشاركتهم الأفكار والاقتراحات الجديدة؛

- العبارة رقم (03): يعمل الموظف في جو يسوده التعاون وروح العمل الجماعية؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب: 4,48 وانحراف معياري قدر ب: 0,505، واحتلت العبارة المرتبة (3) في البعد بدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن عينة الدراسة ترى بأن الموظف يعمل في جو يسوده التعاون وروح العمل الجماعية؛

2- استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية

تمثل نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02-11): يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد المعتقدات التنظيمية

للثقافة التنظيمية بعينة من مؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
3	مرتفع	0,868	4,13	يتاح للموظف المسؤول عن نشاط معين سلطة اتخاذ القرار بشأن هذا النشاط دون الرجوع إلى رئيسه؛	04
2	مرتفع	0,598	4,22	يتيح تطوير الاتصالات بين مختلف المصالح والأقسام حرية أكبر في تبادل المعلومات بين المستويات الإدارية؛	05
1	مرتفع	0,687	4,26	تتيح لك المؤسسة المشاركة في عملية صنع القرار.	06
4	مرتفعة	0,451	4,20	إجمالي البعد وترتيبه في المحور	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS).

يتضح من الجدول أعلاه أن استجابات أفراد العينة نحو مدى تأثير المعتقدات التنظيمية يتجه نحو الموافقة بنسب مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات 4,20، كما أكدت النتائج المسجلة في الانحرافات المعيارية أن هناك فروق ضعيفة في إجابات أفراد عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري لكافة فقرات البعد 0,451، وسيتم توضيح ذلك وفقا لكل عبارة من عبارات هذا المحور من خلال ما يلي:

- العبارة رقم (04): يتاح للموظف المسؤول عن إنجاز نشاط معين سلطة اتخاذ القرار بشأن هذا النشاط دون الرجوع إلى رئيسه؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب:4,13 وانحراف معياري قدر ب:0,868، واحتلت العبارة المرتبة (3) في البعد بدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن عينة الدراسة ترى فعلا أنه يتاح للموظف المسؤول عن إنجاز نشاط معين سلطة اتخاذ القرار بشأن هذا النشاط دون الرجوع إلى رئيسه؛
- العبارة رقم (05): يتيح تطوير الاتصالات بين مختلف المصالح والأقسام حرية أكبر في تبادل المعلومات بين المستويات الإدارية؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب:4,22 وانحراف معياري قدر ب:0,598، واحتلت العبارة المرتبة (2) في البعد بدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة ترى أن تطوير الاتصالات بين مختلف المصالح والأقسام يتيح حرية أكبر في تبادل المعلومات بين المستويات الإدارية؛
- العبارة رقم (06): تتيح لك المؤسسة المشاركة في عملية صنع القرار؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب:4,26 وانحراف معياري قدر ب:0,687، واحتلت العبارة المرتبة (1) في البعد بدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن عينة الدراسة تتفق على أن المؤسسة تتيح لأفرادها المشاركة في عملية صنع القرار؛

3- استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد الأعراف التنظيمية للثقافة التنظيمية

تمثل نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02-12): يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد الأعراف التنظيمية للثقافة

التنظيمية بعينة من مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	ترتيب العبارات
07	تساهم مؤسساتكم في خلق بيئة ثقافية تشجع على التطوير والتجديد التكنولوجي؛	4,35	0,570	مرتفع	2
08	تلتزم مؤسساتكم بتعيين الرجل المناسب في المكان المناسب؛	4,13	0,842	مرتفع	3
09	تعتمد مؤسساتكم على هيكل تنظيمي مرن للتكيف مع أي نوع من أنواع التجديد التكنولوجي.	4,42	0,543	مرتفع	1
4	إجمالي درجة البعد وترتيبه في المحور	4,30	0,535	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

يتضح من الجدول أعلاه أن استجابات أفراد العينة نحو مدى تأثير الأعراف التنظيمية يتجه نحو الموافقة بنسب مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات 4,30، كما أكدت النتائج المسجلة في الانحرافات المعيارية أن هناك فروق ضعيفة في إجابات أفراد عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري لكافة فقرات البعد 0,535، وسيتم توضيح ذلك وفقاً لكل عبارة من عبارات هذا المحور من خلال ما يلي:

- العبارة رقم (07): تساهم مؤسساتكم في خلق بيئة ثقافية تشجع على التطوير والتجديد التكنولوجي؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ: 4,35 وانحراف معياري قدر بـ: 0,570، واحتلت العبارة المرتبة (2) في البعد بدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن عينة الدراسة ترى فعلاً أن المؤسسة محل الدراسة تساهم في خلق بيئة ثقافية تشجع على التطوير والتجديد التكنولوجي؛

- العبارة رقم (08): تلتزم مؤسساتكم بتعيين الرجل المناسب في المكان المناسب؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ: 4,13 وانحراف معياري قدر بـ: 0,842، واحتلت العبارة المرتبة (3) بدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن عينة الدراسة ترى أن المؤسسة محل الدراسة تلتزم بتعيين الرجل المناسب في المكان المناسب؛

- العبارة رقم (09): تعتمد مؤسساتكم على هيكل تنظيمي مرن للتكيف مع أي نوع من أنواع التجديد التكنولوجي؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ: 4,42 وانحراف معياري قدر بـ: 0,543، واحتلت العبارة المرتبة (1) بدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن عينة الدراسة توافق وبشكل كبير على أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على هيكل تنظيمي مرن يتكيف مع جميع أنواع التجديد التكنولوجي؛

4- استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد التوقعات التنظيمية للثقافة التنظيمية

تمثل نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02-13): يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة نحو بعد التوقعات التنظيمية للثقافة

التنظيمية بعينة من مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	ترتيب العبارات
10	تعمل مؤسساتكم على تحقيق العدالة والمساواة أثناء تطبيق القواعد والتعليمات؛	3,97	1,215	مرتفع	3
11	تسهر الإدارة العليا لمؤسساتكم على توفير وتلبية ما يتوقعه الموظفون من حوافر وعلاوات؛	4,31	0,701	مرتفع	2
12	تحرص مؤسساتكم باستمرار على تعزيز القدرات والكفاءات التكنولوجية.	4,35	0,645	مرتفع	1
4	إجمالي درجة البعد وترتيبه في المحور	4,21	0,742	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

يتضح من الجدول أعلاه أن استجابات أفراد العينة نحو مدى تأثير بعد التوقعات التنظيمية يتجه نحو الموافقة بنسب مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات 4,21، كما أكدت النتائج المسجلة في الانحرافات المعيارية أن هناك فروق تكاد تكون متوسطة في إجابات أفراد عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري لكافة فقرات البعد 0,742، وسيتم توضيح ذلك وفقا لكل عبارة من عبارات هذا المحور من خلال ما يلي:

- العبارة رقم (10): تعمل مؤسساتكم على تحقيق العدالة والمساواة أثناء تطبيق القواعد والتعليمات؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ: 3,97 وانحراف معياري قدر بـ: 1,215، واحتلت العبارة المرتبة (3) بدرجة قبول مرتفعة، وهذا يعني أن عينة الدراسة ترى أن مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة- تعمل على تحقيق العدالة والمساواة أثناء تطبيق القواعد والتعليمات؛

- العبارة رقم (11): تسهر الإدارة العليا للمؤسسة على توفير وتلبية ما يتوقعه الموظفون من حوافر وعلاوات؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ: 4,31 وانحراف معياري قدر بـ: 0,701، واحتلت العبارة المرتبة (2) بدرجة قبول مرتفعة مما يعني أن عينة الدراسة توافق بشكل كبير على أن الإدارة العليا تسهر على الدراسة تسهر على توفير وتلبية كل ما يتوقعه الموظفون من حوافر وعلاوات؛

- العبارة رقم (12): تحرص مؤسستكم باستمرار على تعزيز القدرات والكفاءات التكنولوجية؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب:4,35 وانحراف معياري قدر ب:0,645، واحتلت العبارة المرتبة (1) بدرجة قبول مرتفعة، وهذا يعني أن عينة الدراسة ترى فعلا بأن المؤسسة محل الدراسة تحرص باستمرار على تعزيز القدرات والكفاءات التكنولوجية.

الفرع الثاني: استجابات أفراد عينة الدراسة نحو متغير التجديد التكنولوجي بعينة في مؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-

سيتم اختبار هذا المحور من خلال الفقرات من 13 إلى 24 من حيث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (02-14): يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة نحو محور التجديد التكنولوجي بعينة من مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	ترتيب العبارات
13	هناك إمام كافي بمصطلح التجديد التكنولوجي ضمن استراتيجيات مؤسستكم؛	4,35	0,773	مرتفع	3
14	تقوم مؤسستكم بتقديم منتجات غير متوفرة في الأسواق؛	4,44	0,545	مرتفع	2
15	تحتوي مؤسستكم على مصلحة، خلية مخصصة لتوفير الموارد اللازمة لتحسين جودة منتجاتها؛	4,28	0,757	مرتفع	4
16	تهتم مؤسستكم بتزويد مصالحها وأقسامها بتقنيات وأساليب تكنولوجية من أجل تصميم عمليات إنتاج جديدة؛	4,46	0,625	مرتفع	1
17	تعتمد مؤسستكم بنسبة كبيرة على البرمجيات المتطورة لتقديم الخدمات الجديدة؛	4,28	0,757	مرتفع	5
18	يسهر قادة مؤسستكم على توفير البيئة الملائمة لتطبيق عملية التجديد التكنولوجي؛	4,06	0,687	مرتفع	8
19	يحرص قادة مؤسستكم على توضيح نوع نشاط التجديد التكنولوجي الذي تتبناه المؤسسة لكافة الموظفين المعنيين بعملياته؛	4,24	0,679	مرتفع	6
20	يحاول قادة مؤسستكم إقناع الموظفين بضرورة دمج التجديد التكنولوجي؛	4,06	0,986	مرتفع	9
21	يعتبر نقص الكوادر المؤهلة للقيام بنشاط التجديد التكنولوجي عاملا من عوامل ظهور مقاومة لهذا الأخير؛	3,95	0,796	مرتفع	10
22	التعود على الأعمال الروتينية من أهم أسباب رفض الموظفين للتجديد التكنولوجي؛	3,95	0,998	مرتفع	11
23	عدم تقبل فكرة تغيير الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة تدرج ضمن أهم أسباب مقاومة التجديد التكنولوجي؛	3,93	1,031	مرتفع	12
24	تقوم الإدارة العليا بفرض تطبيق عملية التجديد التكنولوجي على كافة الموظفين بالمؤسسة.	4,08	0,874	مرتفع	7
	إجمالي درجة المحور	4,17	0,547	مرتفعة	/

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS)

يظهر الجدول أعلاه من خلال إجابات موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة- أن هناك مستوى مرتفع نحو عبارات محور التجديد التكنولوجي حيث تم تحقيق متوسط حسابي مرتفع والذي قدر بـ 4,17

وانحراف معياري (0,547)، والملاحظ أن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى المجال [4,19-3,40] حسب مقياس ليكارت الخماسي المستخدم، وعليه فإن درجة الموافقة في هذا المحور تتجه نحو مستوى (مرتفع)، حيث تم قياس هذا المحور من خلال (12) عبارة، تميزت بالموافقة وبنسب مرتفعة كما هو موضح في الجدول أعلاه، وهذا ما يعزز رضا المبحوثين عن أن محور التجديد التكنولوجي محقق في المؤسسة وهذا ما يؤكد وضع المؤسسة محل الدراسة لأهمية بالغة لهذا المحور ووضعه كهدف أساسي وهو ما يمكن توضحه وفقا لكل عبارة من عبارات المحور من خلال ما يلي:

- العبارة رقم (13): هناك إمام كافي بمصطلح التجديد التكنولوجي ضمن استراتيجيات مؤسستكم؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب: 4,35 وانحراف معياري قدر ب: 0,773، واحتلت العبارة المرتبة (3) بدرجة قبول مرتفعة، وهذا يعني أن عين الدراسة ترى بأنه يوجد إمام كافي بمصطلح التجديد التكنولوجي واعتماده ضمن استراتيجيات المؤسسة وهي النقطة التي كان يجب أن يتم التركيز عليها لتعريف مستخدميها بهذا المصطلح المهم؛

- العبارة رقم (14): تقوم مؤسستكم بتقديم منتجات غير متوفرة في الأسواق؛ حيث سجلت هذه العبارة متوسط حسابي قدر ب: 4,44 وانحراف معياري قدر ب: 0,545، واحتلت العبارة المرتبة (2) بدرجة قبول مرتفعة مما يعني أن عينة الدراسة تتفق على أن المؤسسة محل الدراسة تقوم بتقديم منتجات غير متوفرة في الأسواق؛

- العبارة رقم (15): تحتوي مؤسستكم على مصلحة، خلية مخصصة لتوفير الموارد اللازمة لتحسين جودة

منتجاتها؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب: 4,28 وانحراف معياري قدر ب: 0,757، واحتلت العبارة المرتبة (4) بدرجة قبول مرتفعة مما يعني أن عينة الدراسة تؤكد على أن المؤسسة محل الدراسة تحتوي على مصالح، ومخصصة لتوفير الموارد اللازمة لتحسين جودة منتجاتها؛

- العبارة رقم (16): تهتم مؤسستكم بتزويد مصالحها وأقسامها بتقنيات وأساليب تكنولوجية من أجل تصميم عمليات إنتاج جديدة؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب: 4,46 وانحراف معياري قدر ب: 0,625، واحتلت العبارة المرتبة (1) بدرجة قبول مرتفعة مما يعني أن عينة الدراسة ترى فعلا أن مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة- مهتمة بتزويد مصالحها وأقسامها بتقنيات وأساليب تكنولوجية من أجل تصميم عمليات إنتاج جديدة؛

- العبارة رقم (17): تعتمد مؤسستكم بنسبة كبيرة على البرمجيات المتطورة لتقديم الخدمات الجديدة؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ: 4,28 وانحراف معياري قدر بـ: 0,757، واحتلت العبارة المرتبة (5) بدرجة قبول مرتفعة مما يعني أن عينة الدراسة تتفق بنسبة كبيرة على البرمجيات المتطورة عند تقديم خدماتها الجديدة؛

- العبارة رقم (18): يسهر قادة مؤسستكم على توفير البيئة الملائمة لتطبيق عملية التجديد التكنولوجي؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ: 4,06 وانحراف معياري قدر بـ: 0,687، واحتلت العبارة المرتبة (8) بدرجة قبول مرتفعة مما يعني أن عينة الدراسة ترى فعلا أن قادة مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة- يسهرون على توفير البيئة الملائمة والتي تتكيف مع تطبيق عملية التجديد التكنولوجي؛

- العبارة رقم (19): يحرص قادة مؤسستكم على توضيح نوع نشاط التجديد التكنولوجي الذي تتبناه المؤسسة لكافة الموظفين المعنيين بعملياته؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ: 4,24 وانحراف معياري قدر بـ: 0,679، واحتلت العبارة المرتبة (6) بدرجة قبول مرتفعة مما يعني أن عينة الدراسة تؤكد على حرص قادة مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة- على توضيح أي نوع من أنواع نشاط التجديد التكنولوجي الذي تتبناه لكافة الموظفين المعنيين بعملياته؛

- العبارة رقم (20): يحاول قادة مؤسستكم إقناع الموظفين بضرورة دمج التجديد التكنولوجي؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ: 4,06 وانحراف معياري قدر بـ: 0,986، واحتلت العبارة المرتبة (9) بدرجة قبول مرتفعة مما يعني أن عينة الدراسة توافق على أن مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة- تعمل على محاولة إقناع موظفيها بضرورة دمج التجديد التكنولوجي؛

- العبارة رقم (21): يعتبر نقص الكوادر المؤهلة للقيام بنشاط التجديد التكنولوجي عاملا من عوامل ظهور مقاومة لهذا الأخير؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ: 3,95 وانحراف معياري قدر بـ: 0,796، واحتلت العبارة المرتبة (10) بدرجة قبول مرتفعة، مما يعني أن عينة الدراسة ترى فعلا بأن نقص الكوادر والكفاءات المؤهلة للقيام بنشاط التجديد التكنولوجي يعتبر عاملا من عوامل ظهور مقاومة لهذا الأخير أي أن نقص الكفاءات يؤثر بشكل سلبي على القيام بنشاط التجديد التكنولوجي في مؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-؛

- العبارة رقم (22): التعود على الأعمال الروتينية من أهم أسباب رفض الموظفين للتجديد التكنولوجي؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ: 3,95 وانحراف معياري قدر بـ: 0,998، واحتلت العبارة المرتبة

(11) بدرجة قبول مرتفعة، مما يعني أن عينة الدراسة تتفق على أن التعود على الأعمال الروتينية يؤدي

لرفض التجديد التكنولوجي ويعتبر من أهم أسباب رفض الموظفين لهذا الأخير؛

- العبارة رقم (23): عدم تقبل فكرة تغيير الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة تندرج ضمن أهم أسباب

مقاومة التجديد التكنولوجي؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب: 3,93 وانحراف معياري قدر ب: 1,031،

واحتلت العبارة المرتبة (12) بدرجة قبول مرتفعة، مما يعني أن عينة الدراسة ترى أن عدم تقبل فكرة تغيير

الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة يعتبر من بين أهم الأسباب التي تؤدي إلى مقاومة التجديد التكنولوجي؛

- العبارة رقم (24): تقوم الإدارة العليا بفرض تطبيق عملية التجديد التكنولوجي على كافة الموظفين

بالمؤسسة؛ حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب: 4,08 وانحراف معياري قدر ب: 0,874، واحتلت العبارة

المرتبة (7) بدرجة قبول مرتفعة، مما يعني أن عينة الدراسة تؤكد على أن الإدارة العليا تفرض تطبيق عملية

التجديد التكنولوجي على كافة الموظفين بالمؤسسة.

خلاصة القول أنه تم عرض البيانات الأساسية والتي تمثل استجابة أفراد العينة في الاستبيان على

مستوى محور الثقافة التنظيمية، وما يتضمنه من بعد القيم التنظيمية وبعد المعتقدات التنظيمية وبعد الأعراف

التنظيمية وبعد التوقعات التنظيمية، وكذا محور التجديد التكنولوجي، وذلك بإختبار بيانات المحاور وتوضيح

النتائج المتوصل إليها، وسيتم إختبار فرضيات الدراسة في المطلب الموالي.

المطلب الثالث: إختبار فرضيات الدراسة

بعد عرض وتحليل بيانات الدراسة سيتم مناقشتها في ضوء الفرضيات للوقوف على درجة تحققها

وبطلانها من خلال اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية مع التأكد من التوزيع الطبيعي لبيانات

الدراسة.

الفرع الأول: إختبار التوزيع الطبيعي

قبل تطبيق تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية تم إجراء اختبار كلمجروف- سمرنوف

(Kolmogrov, Simirnov) من أجل ضمان ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار أو بعبارة أخرى

للتحقق من مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal Distribution) كاختبار ضروري للفرضيات

لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً.

وقد تم إجراء الاختبار بعد توزيع كل الاستمارات وجمعها من قبل أفراد عينة الدراسة، وكانت النتائج

كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (02-15): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

محاور الاستبيان	محتوى المحور	قيمة Z	مستوى الدلالة (Sig)
المحور الأول	الثقافة التنظيمية	0,129	0,059
المحور الثاني	التجديد التكنولوجي	0,091	0,200
الاستبيان ككل		0,130	0,054

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS).

يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة لكل محور وكذا الإجمالي أكبر من (0,05)، أي أن (sig>0.05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويمكن الاعتماد على الاختبارات المعلمية.

الفرع الثاني: نتائج الفرضيات الفرعية (الفرضية الرئيسية الأولى)

لاختبار الفرضيات تم الاعتماد على نتائج تحليل معامل الانحدار المتعدد والانحدار الخطي البسيط $(y=ax+b)$ الذي يسمح بدراسة إمكانية وجود علاقة بين المتغير المستقل الثقافة التنظيمية والمتغير التابع التجديد التكنولوجي، كما تم الاعتماد على معامل الارتباط (R) لمعرفة طبيعة العلاقة (طردية أو عكسية) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ وقد تم حساب معامل التحديد (R^2) لمعرفة نسبة التغير في المتغيرات التابعة نتيجة للتغير في المتغير المستقل، ويمكن توضيح نتائج اختبار الفرضيات من خلال الجدول التالي:¹

الجدول رقم (02-16): يوضح نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

المتغير المستقل الثقافة التنظيمية	المتغير التابع	B	الخطأ المادي	قيمة (beta)	قيمة (T)	مستوى الدلالة
التجديد التكنولوجي	القيم التنظيمية	0,344	0,137	0,321	2,511	0,016
	المعتقدات التنظيمية	0,517	0,127	0,646	4,058	0,000
	الأعراف التنظيمية	0,421	0,648	0,103	0,649	0,520
	التوقعات التنظيمية	0,976	0,331	0,670	5,961	0,000
	قيمة R	0,864				
	قيمة R ²	0,747				
	قيمة F	29,504				

المصدر: من إعداد الطالبة بناء بالاعتماد على نتائج تحليل (SPSS).

¹ الملحق رقم (03).

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار المتعدد الذي استخدم لمعرفة ما إذا كان هنالك تأثير للمتغير المستقل في التجديد التكنولوجي في مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية -تبسة- حيث تبين أنه:

الفرضية الفرعية الأولى

- الفرضية الصفرية: "لا توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-".

- الفرضية البديلة: "توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-".

يوضح الجدول رقم (16) نتائج تحليل الانحدار المتعدد الذي استخدم لمعرفة مدى تأثير بعد القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) = 0,747 بمعنى أن نسبة التأثير في التجديد التكنولوجي من طرف القيم التنظيمية ما تعادل نسبة (74,7%) وقيمة الارتباط (R) = 0,864. أي أن التجديد التكنولوجي وبعد القيم التنظيمية مرتبطين بنسبة (86,4%)، أما عن قيمة معامل الانحدار فقد بلغت 0,344 (قيمة موجبة) بدرجة ضعيفة. أي أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في القيم التنظيمية تؤدي إلى الزيادة في تطبيق التجديد التكنولوجي بنسبة (34,4%)، وأن قيمة T بلغت 2,511 وقيمة F = 29,504 عند مستوى الدلالة Sig = 0,016 وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-".

الفرضية الفرعية الثانية

- الفرضية الصفرية: "لا توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-".

- الفرضية البديلة: "توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-".

يوضح الجدول رقم (16) نتائج تحليل الانحدار المتعدد الذي استخدم لمعرفة مدى تأثير بعد المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية على النشاط التكنولوجي، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) = 0,747، بمعنى أن نسبة التأثير في التجديد التكنولوجي من طرف المعتقدات التنظيمية ما تعادل نسبة (74,7%) وقيمة الارتباط (R) = 0,864، أي أن التجديد التكنولوجي وبعد المعتقدات التنظيمية

مرتبطتين بنسبة (86,4%)، أما عن قيمة معامل الانحدار فقد بلغت 0,517 (قيمة موجبة) أي أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في المعتقدات التنظيمية تؤدي إلى الزيادة في تطبيق التجديد التكنولوجي بنسبة 51,7%، وأن قيمة T بلغت 4,058 وقيمة F=29,504 عند مستوى الدلالة Sig=0,000 وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه:

"توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

الفرضية الفرعية الثالثة

-الفرضية الصفرية: "لا توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأعراف التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

- الفرضية البديلة: "توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

يوضح الجدول رقم (16) نتائج تحليل الانحدار المتعدد الذي استخدم لمعرفة مدى تأثير بعد الأعراف التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي، حيث بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0,747$ بمعنى أن نسبة التأثير في التجديد التكنولوجي من طرف الأعراف التنظيمية ما تعادل نسبة (74,7%) وقيمة الارتباط $R = 0,864$. أي أن التجديد التكنولوجي وبعد الأعراف التنظيمية مرتبطتين بنسبة (86,4%)، أما عن قيمة معامل الانحدار فقد بلغت 0,421 (قيمة موجبة). أي أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في الأعراف التنظيمية تؤدي إلى الزيادة في تطبيق التجديد التكنولوجي بنسبة (42,1%)، وأن قيمة T بلغت 0,649 وقيمة F=29,504 عند مستوى الدلالة Sig=0,520 وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه:

"لا توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأعراف التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

الفرضية الفرعية الرابعة

-الفرضية الصفرية: "لا توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التوقعات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

-الفرضية البديلة: "توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها التوقعات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

يوضح الجدول رقم (16) نتائج تحليل الانحدار المتعدد الذي استخدم لمعرفة مدى تأثير بعد التوقعات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي، حيث بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0,747$ بمعنى أن نسبة التأثير في التجديد التكنولوجي من طرف التوقعات التنظيمية ما تعادل نسبة (74,7%) وقيمة الارتباط $R = 0,864$. أي أن التجديد التكنولوجي وبعد التوقعات التنظيمية مرتبطين بنسبة (86,4%)، أما عن قيمة معامل الانحدار فقد بلغت 0,976. أي أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في التوقعات التنظيمية تؤدي إلى الزيادة في تطبيق التجديد التكنولوجي بنسبة (97,6%)، وأن قيمة T بلغت 5,961 وقيمة $F = 29,504$ عند مستوى الدلالة $Sig = 0,000$ وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه:

"توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها التوقعات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

الفرع الثالث: نتائج الفرضيات الفرعية (الفرضية الرئيسية الثانية)

يمكن توضيح أهم نتائج اختبار الفرضيات الفرعية من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (02-17): يوضح تحليل التباين الأحادي Anova للبيانات الشخصية والوظيفية

المحور	المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الجنس	التجديد التكنولوجي	بين المجموعات	5,083	17	0,299	1,642	0,121
		داخل المجموعات	4,917	27	0,182		
		المجموع	10,000	44			
العمر	التجديد التكنولوجي	بين المجموعات	10,528	17	0,619	2,540	0,015
		داخل المجموعات	6,583	27	0,244		
		المجموع	17,111	44			
المستوى التعليمي	التجديد التكنولوجي	بين المجموعات	10,633	17	0,625	2,739	0,009
		داخل المجموعات	6,167	27	0,228		
		المجموع	16,800	44			
المركز الوظيفي	التجديد التكنولوجي	بين المجموعات	27,811	17	1,636	1,448	0,008
		داخل المجموعات	30,500	27	1,130		
		المجموع	58,311	44			
الخبرة المهنية	التجديد التكنولوجي	بين المجموعات	19,028	17	1,119	3,209	0,003
		داخل المجموعات	9,417	27	0,349		
		المجموع	28,444	44			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من خلال الجدول أعلاه نتائج تحليل التباين الأحادي Anova الذي استخدم لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية) بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة- حيث تبين أنه:

الفرضية الفرعية الأولى

- الفرضية الصفرية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير الجنس بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

- الفرضية البديلة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير الجنس بمؤسسة اتصالات الجزائر -تيسة-".

بما أن قيمة F المحسوبة (1,642) أقل من قيمة F الجدولية ومستوى الدلالة فيها أكبر من (0,05)، وعليه فإنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في محاور الدراسة تعود لاختلاف الجنس بمؤسسة اتصالات الجزائر-تيسة-، وتبين هذه النتائج أن كلا من الجنسين يؤكدون على أن المؤسسة محل الدراسة تسعى إلى التأثير على نشاط التجديد التكنولوجي من خلال الثقافة التنظيمية، وعليه ترفض الفرضية البديلة وتقبل الفرضية الصفرية الموالية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير الجنس بمؤسسة اتصالات الجزائر -تيسة-".

الفرضية الفرعية الثانية

- الفرضية الصفرية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير العمر بمؤسسة اتصالات الجزائر -تيسة-".

- الفرضية البديلة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير العمر بمؤسسة اتصالات الجزائر -تيسة-".

بما أن قيمة F المحسوبة (2,540) أقل من قيمة F الجدولية ومستوى الدلالة فيها أقل من 0,05، وعليها فإنها توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في محاور الدراسة تعود لاختلاف العمر بمؤسسة اتصالات الجزائر -تيسة-، وهو ما يمكن أن يفسر على أن العمر له دور في جعل الثقافة التنظيمية كعامل مؤثر في نشاط لتجديد التكنولوجي في مؤسسة اتصالات الجزائر-تيسة-، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة الموالية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير العمر بمؤسسة اتصالات الجزائر -تيسة-".

الفرضية الفرعية الثالثة

- الفرضية الصفرية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير المستوى التعليمي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

- الفرضية البديلة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير المستوى التعليمي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

بما أن قيمة F المحسوبة (2,739) أقل من قيمة F الجدولية ومستوى الدلالة فيها أقل من 0,05، وعليها فإنه توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في محاور الدراسة تعود لاختلاف المستوى التعليمي بالمؤسسة محل الدراسة، وتبين هذه النتائج أنه كلما زاد المستوى التعليمي زادت القدرة على فهم واستيعاب فقرات الاستبيان وإمكانية تحديد ما إذا كان هناك أثر للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في مؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة الموالية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير المستوى التعليمي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

الفرضية الفرعية الرابعة

- الفرضية الصفرية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير المركز الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

- الفرضية البديلة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير المركز الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

بما أن قيمة F المحسوبة (1,448) أقل من قيمة F الجدولية ومستوى الدلالة فيها أقل من 0,05، وعليها فإنها توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في محاور الدراسة تعود إلى اختلاف المركز الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-، وهوما يمكن أن يفسر على أن المركز الوظيفي له دور في جعل الثقافة

التنظيمية كعامل مؤثر على نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة محل الدراسة حيث كلما زاد المركز الوظيفي زادت الصلاحيات مما ينبثق عنه قوة مصدر القرارات والأوامر المتعلقة بكل من الثقافة التنظيمية ونشاط التجديد التكنولوجي، وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة الموالية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير المركز الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر - تبسة-".

الفرضية الفرعية الخامسة

-الفرضية الصفرية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير الخبرة المهنية بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

- الفرضية البديلة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير الخبرة المهنية بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

بما أن قيمة F المحسوبة (3,209) أقل من قيمة F الجدولية ومستوى الدلالة فيها أقل من 0,05، وعليها فإنها توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في محاور الدراسة تعود لاختلاف الخبرة المهنية، حيث كلما زادت الخبرة المهنية زادت إمكانية تحقق الموظف من عدة أمور بالمؤسسة، من بين هذه الأمور القدرة على التوصل إلى ما إذا كان هناك أثر للثقافة التنظيمية بمؤسسة اتصالات الجزائر أم لا. وعليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة الموالية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير الخبرة المهنية بمؤسسة اتصالات الجزائر - تبسة-".

الفرع الرابع: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية

يتضمن هذا الفرع عرض وتحليل وتفسير النتائج ومناقشتها من خلال ما تم التوصل إليه.

1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

ويمكن تمثيل أهم نتائجها في الجدول التالي:¹

الجدول رقم (02-18): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار (α)	ثابت الانحدار (β)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (T)	القيمة المحسوبة (F)	مستوى الدلالة (SIG)
الثقافة التنظيمية	التجديد التكنولوجي	0,547	0,822	0,822	0,676	9,470	89,676	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

- الفرضية الصفرية: "لا توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

للتقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-".

- الفرضية البديلة: "توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة

التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-".

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (18) لتحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لمعرفة

العلاقة بين المتغير التابع والمستقل، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0,547) وقد بلغ معامل الارتباط بين

المتغيرين (0,822) وهو ارتباط قوي وهذه المعاملات معامل الانحدار والارتباط ذات دلالة إحصائية عند

مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا ما أوضحه اختبار (T) وهذا دليل على أن التجديد التكنولوجي يتحقق من

خلال الثقافة التنظيمية، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار المتمثلة في معامل التحديد (R^2) فقد بلغت

(0,676) مما يعني أن نسبة (67,6%) من التغيرات في التجديد التكنولوجي ترجع إلى الثقافة التنظيمية

والباقي راجع لعوامل أخرى، وقد أظهر اختبار (F) بأن نموذج الانحدار بشكل عام ذو دلالة إحصائية، كما

أن مستوى الدلالة بلغ ($\text{sig}=0.000$) وهو أقل من مستوى المعنوية (0,05). وعليه ترفض الفرضية

الصفرية وتقبل الفرضية البديلة الموالية:

"توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية

على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-".

¹ الملحق رقم (03).

ويمكن كتابة العلاقة بين الثقافة التنظيمية ونشاط التجديد التكنولوجي في شكلها الرياضي من خلال المعادلة الخطية للانحدار كما يلي:

$$Y=0.547X + 0.822$$

حيث أن:

X: الثقافة التنظيمية؛

Y: نشاط التجديد التكنولوجي.

وبالتالي ومن خلال تحليل نتائج التحليل الإحصائي تم برهنة أن الثقافة التنظيمية لها أثر على نشاط التجديد التكنولوجي بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة -تبسة-.

2- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

- الفرضية الصفرية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية) بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-".

- الفرضية البديلة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية) بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-".

انطلاقاً من نتائج الجدول رقم (18) أعلاه تم ملاحظة ما يلي:

أن المتغيرات (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية) تبين فيها أن قيمة F المحسوبة أقل من قيمة F الجدولية ومستوى الدلالة فيها جميعاً أقل من (0,05)، وهو ما يشير إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من (العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية) بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-، وبالتالي وفقاً لهذه المتغيرات (العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية) يتم قبول الفرضية البديلة الموالية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية) بمؤسسة اتصالات الجزائر -تبسة-".

أما بالنسبة لمتغير الجنس، حيث تبين أن قيمة F المحسوبة أقل من قيمة F الجدولية عند مستوى الدلالة (0,05)، وقد اتضح كذلك أن مستوى الدلالة (sig=0.121) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي وفقا لمتغير الجنس يتم قبول الفرضية الصفرية الموالية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية) بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-".

خلاصة القول أنه تم في هذا المطلب استخدام التوزيع للبيانات والانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار فرضيات الدراسة المتمثلة في الفرضية الرئيسية المتعلقة بوجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة والفرضيات الفرعية المتعلقة بوجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية) على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-.

خلاصة القول أن تم في هذا المبحث الوصف الإحصائي لعينة الدراسة من خلال عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة، كما تم عرض البيانات الأساسية المتمثلة في استجابات أفراد العينة نحو مدى تأثير الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-، حيث تم التوصل إلى أن جميع البيانات الشخصية لعينة الدراسة تؤثر على نشاط التجديد التكنولوجي، واتضح أن كل من بعد القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية والتوقعات التنظيمية تؤثر على نشاط التجديد التكنولوجي كما هو موضح من خلال الدراسة الميدانية حيث جاءت مستويات الدلالة الإحصائية فيها أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، واتضح إجمالاً أن هناك علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-.

خلاصة الفصل الثاني

استهدفت الدراسة الميدانية بشكل أساسي أثر الثقافة التنظيمية على التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-، ومن خلال هذا الفصل والذي عمل على إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي وذلك بالاعتماد على نموذج الاستبيان والمقابلة في جمع البيانات والمعلومات، والذي تم توجيهه إلى العينة المكونة من 45 موظف، ليتم بعد ذلك إخضاع البيانات الواردة في الاستمارة للتحليل وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي spss26 ومعامل ألفا كرومباخ ومعامل بيرسون، حيث تم الوصف الإحصائي لعينة من خلال عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية وكذلك البيانات الأساسية المتمثلة في استجابات أفراد العينة نحو أثر الثقافة التنظيمية على التجديد التكنولوجي من أجل تحديد أثر المتغير المستقل على المتغير التابع الذي يؤكد أو ينفي صحة فرضيات الدراسة.

وقد تم التوصل من خلال تحليل النتائج إلى اختبار فرضيات الدراسة التي أكدت على:

- توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية على التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛
- توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية على التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛
- لا توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها الأعراف التنظيمية للثقافة التنظيمية على التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛
- توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها التوقعات التنظيمية للثقافة التنظيمية على التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير الجنس بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-.

خاتمة

خاتمة

وفي الأخير لقد تم من خلال هذا البحث معالجة أحد المواضيع البارزة والمهمة في أدبيات إدارة الأعمال، ألا وهو "أثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية"، فمن خلال هذا البحث تم التوصل إلى أن الثقافة التنظيمية تعد من العوامل المهمة ذات الأثر على أفراد ونشاطات المؤسسة، والتي يتم مشاركتها وتداولها بين الأفراد من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من قبل المؤسسة، وأهم ما يميزها قدرتها على خلق جو من التعاون والانسجام والروح الجماعية من خلال ارتباطها بسلوكيات الأفراد وتطوير كفاءاتهم التنظيمية وتنمية كفاءاتهم الإبداعية، مما يضمن مواجهة التحديات والصعوبات التي تعترض مؤسساتهم، من خلال ممارسة مجموعة من الأبعاد (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية).

كما تم تسليط الضوء على موضوع التجديد التكنولوجي باعتبار أن السعي نحو التغيير، التحسين والتجديد، هو الهدف الرئيسي في المؤسسات الاقتصادية والذي بدونها تفقد المؤسسات توازنها تماما، حيث أصبح تبني هذا النشاط بالمؤسسة الاقتصادية أمراً ضروريا وحتميا من أجل بلوغها غاياتها، وضمان نجاحها وتقدمها. وذلك من خلال توفير ثقافة تنظيمية مناسبة وداعمة تعمل على تشجيع أفراد المؤسسة وتنمية قدراتهم وإمكاناتهم التنظيمية بما يساعد على تطبيق عمليات نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة. من خلال ما سبق يمكن استخلاص أن الثقافة التنظيمية تعد من أهم العناصر الأساسية والتي يجب اعتمادها وتسييرها بالطريقة السليمة التي يمكن أن تتلاءم مع دمج نشاط التجديد التكنولوجي ضمن استراتيجيات المؤسسة الاقتصادية.

وقد انطلقت الدراسة من خلال الإشكالية الموالية:

"ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية -تبسة-؟"
وقد تم تناول الموضوع من خلال التطرق إلى متغيري الدراسة الثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي اللذان يعتبران أحد المحاور الأساسية التي تركز عليها المؤسسات الاقتصادية في الوقت المعاصر من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

1- نتائج الدراسة

تتمثل نتائج الدراسة في جانبين يتم توضيحهما فيما يلي:

1-1- نتائج الدراسة النظرية

تم التوصل إلى مجموعة من النتائج في الدراسة النظرية تتمثل في:

- تعد الثقافة التنظيمية القاعدة الأساسية التي تربط بين الفرد والمؤسسة وبين الأفراد فيما بينهم؛
- أن ضبط الثقافة التنظيمية يتوقف على مجموعة من العناصر، أهمها: التكنولوجيا؛
- تركز الثقافة التنظيمية على مجموعة من الأبعاد، كما تتنوع وتختلف من مؤسسة لأخرى؛
- يعتبر التجديد التكنولوجي من المصطلحات التي ظهرت حديثاً؛
- يعد التجديد التكنولوجي العامل الأساسي لتمييز المؤسسة، حيث أنه نشاط يتسم بالتميز والحدثة؛
- يعتبر التجديد التكنولوجي خياراً إستراتيجياً وذلك باعتماده على ثلاث استراتيجيات أساسية؛
- أن الخطوة الأولى والمهمة في فهم الثقافة التنظيمية وأثرها على نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية تكمن في مراعاة وتحديد أبعاد الثقافة التنظيمية ونوعها السائد بالمؤسسة؛
- أن اعتماد ثقافة تنظيمية سلبية وضعيفة ينعكس سلباً على نشاط التجديد التكنولوجي بالمؤسسة الاقتصادية.

1-2- نتائج الدراسة الميدانية

تمثلت نتائج الدراسة الميدانية في النقاط التالية:

- تعتمد مؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة- على الجنس الأنثوي أكثر من الجنس الذكري في ممارسة نشاطهم؛
- تتمتع مؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة- بموظفين ذوي كفاءات ومستويات علمية كفاء لممارسة النشاطات المعتمدة بالمؤسسة؛
- لوحظ أن اتجاهات الموظفين بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة- نحو محور الثقافة التنظيمية كانت إيجابية بدرجة مقبولة؛
- لوحظ أن اتجاهات موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة- نحو محور التجديد التكنولوجي كانت إيجابية بدرجة مقبولة؛
- هناك علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية لبعد القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد

التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛

- هناك علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية لبعدها المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛
- لا توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية لبعدها الأعراف التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛
- هناك علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية لبعدها التوقعات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير الجنس بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-.

2- اختبار الفرضيات

- بعد الإحاطة بمختلف الجوانب النظرية والتطبيقية المرتبطة بالثقافة التنظيمية والتجديد التكنولوجي، تم التوصل إلى أن هناك علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-، يكون ذلك من خلال اعتماد على ثقافة تنظيمية مناسبة لتطبيق نشاط التجديد التكنولوجي من طريف موظفي المؤسسة محل الدراسة.
- **تتمحور الفرضية الفرعية الأولى حول:** "توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي لمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛
- هذه الفرضية تم إثبات صحتها لأنها توجد علاقة تأثير معنوية لبعدها القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-، أي أن تطبيق نشاط التجديد التكنولوجي يعتمد على القيم التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة.
- **تتمحور الفرضية الفرعية الثانية حول:** "توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعدها المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي لمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛

هذه الفرضية تم إثبات صحتها لأنها توجد علاقة تأثير معنوية لبعد المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-، أي أن تطبيق نشاط التجديد التكنولوجي يتحقق من خلال المعتقدات التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة.

- **تتمحور الفرضية الفرعية الثالثة لهذه الدراسة حول:** "لا توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الأعراف التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي لمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛

هذه الفرضية تم نفي صحتها لأنه لا توجد علاقة تأثير معنوية لبعد الأعراف التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-، أي أن نشاط التجديد التكنولوجي لا يتحقق من خلال الأعراف التنظيمية السائدة بالمؤسسة محل الدراسة.

- **تتمحور الفرضية الفرعية الرابعة لهذه الدراسة حول:** "توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التوقعات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي لمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-؛

هذه الفرضية تم إثبات صحتها لأنه توجد علاقة تأثير معنوية لبعد التوقعات التنظيمية للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-، أي أن نشاط التجديد التكنولوجي يمكن تطبيقه اعتمادا على التوقعات التنظيمية للمؤسسة محل الدراسة.

كما ثبت صحة الفرضية الرئيسية الثانية والمتمثلة في: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد عينة الدراسة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية) بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة-.

- **تتمحور الفرضية الفرعية الأولى لهذه الدراسة حول:** "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير الجنس بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة؛ ومنه تم نفي صحة هذه الفرضية ويفسر ذلك أن الجنس لا يتدخل في التأثير على متغيرات الدراسة.

- **تتمحور الفرضية الفرعية الثانية لهذه الدراسة حول:** "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير

العمر بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة؛ ومنه تم إثبات صحة هذه الفرضية ويفسر ذلك أن العمر يتدخل في التأثير على متغيرات الدراسة.

- تتمحور الفرضية الفرعية الثالثة لهذه الدراسة حول: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير المستوى التعليمي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة؛ ومنه تم إثبات صحة هذه الفرضية ويفسر ذلك أن المستوى التعليمي يتدخل في التأثير بشكل كبير على متغيرات الدراسة.

- تتمحور الفرضية الفرعية الرابعة لهذه الدراسة حول: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير المركز الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة؛ ومنه تم إثبات صحة هذه الفرضية ويفسر ذلك أن المركز الوظيفي يتدخل في التأثير على متغيرات الدراسة.

- تتمحور الفرضية الفرعية الخامسة لهذه الدراسة حول: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة لأثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي تعزى لمتغير الخبرة المهنية بمؤسسة اتصالات الجزائر-تبسة؛ ومنه تم إثبات صحة هذه الفرضية ويفسر ذلك أن الخبرة المهنية تتدخل في التأثير على متغيرات الدراسة.

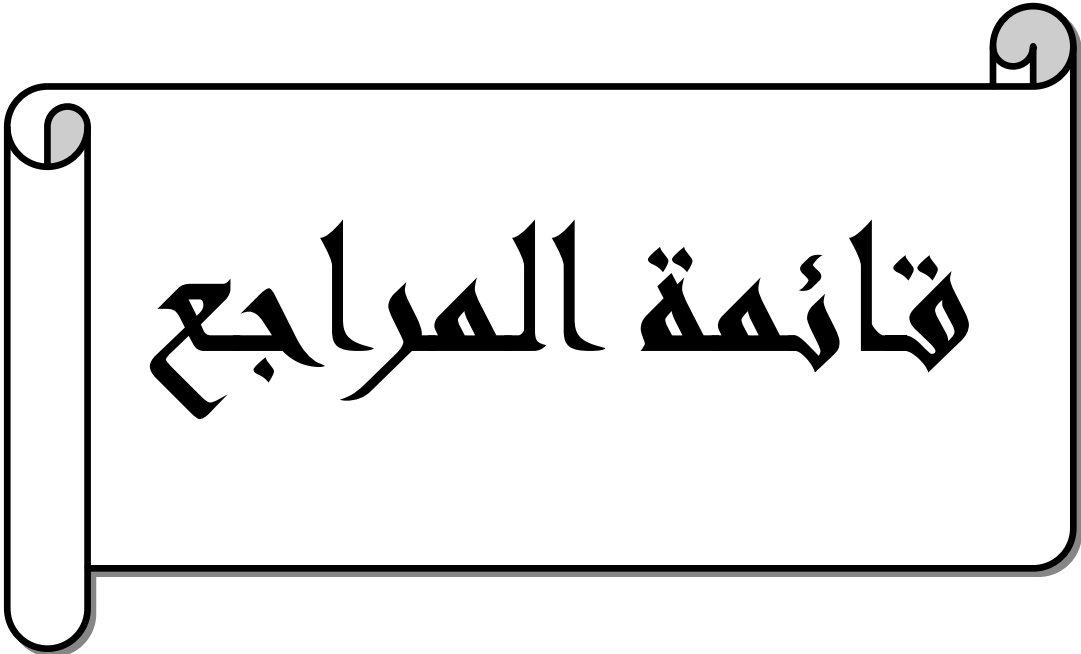
3- الاقتراحات

تتمثل أهم الاقتراحات الخاصة بهذه الدراسة فيما يلي:

- ضرورة التشجيع على التجديد والتطوير وتبني تكنولوجيات حديثة بالمؤسسات الاقتصادية؛
- لا بد من إحداث تغييرات إيجابية في الثقافات التنظيمية السائدة بالمؤسسات الاقتصادية، حتى تكون هناك ثقافات داعمة للتغيير والتجديد؛
- لا بد أن تدرك المؤسسة الاقتصادية أهمية نشاط التجديد التكنولوجي ودوره البارز في ضمان استمراريتها وتقدمها؛
- ضرورة تنمية وتطوير وتدريب الكفاءات حتى يصبح أفراد المؤسسات الاقتصادية ذوي كفاءة لتطبيق عمليات التجديد التكنولوجي والتكيف مع استراتيجياته؛
- وجوب زيادة الاهتمام بالجانب الثقافي للمؤسسة الاقتصادية بداية من شروط التوظيف التي يجب أن تكون تتوافق مع مستوى مهامهم داخل المؤسسة خاصة منها المتعلقة بنشاطات التجديد التكنولوجي.

4- آفاق البحث

- بعد الانتهاء من معالجة إشكالية لدراسة التي ركزت على مدى أثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي، ظهرت العديد من الجوانب والإشكاليات الهامة لمواصلة البحث فيها ومنها:
- دراسة أثر مقاومة التغيير الثقافي على تبني نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية؛
 - إجراء المزيد من البحوث والدراسات الميدانية للتعرف أكثر على مصطلح التجديد التكنولوجي؛
 - إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على عينات أكبر من أفراد المؤسسات.



قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. الكتب

- 1- أسامة خيرى، التميز التنظيمي، دار الراجة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2014.
- 2- ثروت مشهور، إستراتيجيات التطوير الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2010.
- 3- حسين أحمد الطراونة وآخرون، نظرية المنظمة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2011.
- 4- رافدة عمر الحريري، إدارة التغيير في المؤسسات التربوية، دار الثقافة، الطبعة الأولى، عمان، 2011.
- 5- زكرياء مطلق الدوري، الإدارة الإستراتيجية - مفاهيم وعمليات وحالات دراسية-، دار اليازوري للنشر، الأردن، 2020.
- 6- سعد علي ربحان المحمدي، إدارتا التميز والجودة، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2022.
- 7- عبد الرحمان الجاموس، إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013.
- 8- عبد العزيز زواتيتي، تنمية المورد البشري في التنظيم، مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى، عمان، 2019.
- 9- عبد الله إبراهيم الفقي، الإحصاء التطبيقي باستخدام برنامج Spss، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2014.
- 10- ليليا عين سوية، صليحة غلاب، التجديد في المؤسسة -المبادئ والإستراتيجيات-، ألفا للوثائق، الطبعة الأولى، الجزائر، 2019.
- 11- ماجد عبد المهدي مساعدة، إدارة المنظمات -منظور كلي-، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013.
- 12- محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، الطبعة الرابعة، عمان، 2008.
- 13- مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية -مدخل تحقيق الميزة التنافسية-، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، 2020.

14- مصطفى يوسف كافي، دراسات متقدمة في السلوك التنظيمي، ألفا للوثائق، الطبعة الأولى، الأردن، 2021.

15- نجم عبود نجم، القيادة وإدارة الابتكار، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2012.

II. المجالات

1- بريني دحمان، بن عياد ناريمان، ثقافة المؤسسة الاقتصادية والتغير التكنولوجي، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 12، العدد 03، جامعة المسيلة، 2020.

2- بعلي حمزة، بن خليفة أحمد، إستراتيجيات الابتكار التكنولوجي كضرورة حتمية لترقية تنافسية المؤسسات في ظل الاقتصاد الغير مادي- دراسة حالة Pme في الجزائر-، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، المجلد 04، العدد 02، جامعة تبسة، 2019.

3- سارة حليمي، مبارك بوعشة، إدارة المعرفة كآلية لتفعيل التجديد التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة عينة من المؤسسات لولاية تبسة-، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 17، العدد 02، جامعة بسكرة، 2017.

4- سامي مباركي، محمد قريشي، دور الابتكار التكنولوجي في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 16، العدد 02، جامعة بسكرة، 2016.

5- سميرة سطوطاح، تحديات التجديد التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 01، العدد 02، جامعة جيجل، 2018.

6- سهى حمزاوي، إستراتيجيات التصنيع والتجديد التكنولوجي في المؤسسة الصناعية العمومية، مجلة التواصل، المجلد 19، العدد 02، جامعة عنابة، 2013.

7- شيطروب نور الهدى، سيساوي فضيلة، الدعامة الأكسيو تنظيمية لإيكولوجيا التجديد التكنولوجي في المؤسسات الصناعية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12، العدد 01، جامعة المسيلة، 2022.

8- طارق بن خليف، نور الهدى خليف، محمد بن سليمان، مساهمة الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي -دراسة حالة مديرية أملاك الدولة بالجلفة-، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 12، العدد 01، جامعة الجلفة، 2021.

- 9- عبد اللطيف مصطفى، عبد القادر مراد، أثر إستراتيجية البحث والتطوير على ربحية المؤسسة الاقتصادية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، المجلد 02، العدد 02، جامعة ورقلة، 2013.
- 10- غزال عبد الفتاح، مصطفى موسى بيسان، دور الثقافة التنظيمية في زيادة فعالية الأداء المؤسسي -دراسة حالة مؤسسة سونلغاز للتوزيع-، مجلة Bean journal of economic studies، المجلد 06، العدد 02، جامعة تيسيميلت، 2022.
- 11- فقاير فيصل، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة -دراسة حالة مؤسسة نفضال فرع شفة-، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 11، العدد 02، جامعة البليدة 2، 2022.
- 12- قنصاب الحاج أحمد، ويراد زاوي، بن ديدة هواري، العوامل المؤثرة على نشاط الابتكار التكنولوجي -دراسة عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية-، مجلة الجزائرية للاقتصاد والتسيير، المجلد 15، العدد 02، جامعة وهران 2، 2021.
- 13- لطيفة بهلول، سارة حلومي، عواطف مطرف، إستراتيجية العناقد الصناعية كآلية لتفعيل التجديد التكنولوجي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - التجربة اليابانية أنموذجًا-، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 20، العدد 02، مركز البصيرة، 2020.
- 14- ليليا عين سوية، إسهامات التغيير الثقافي في نجاح عملية التجديد داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، المجلد 03، العدد 06، مركز الحكمة، 2015.
- 15- ليليا عين سوية، التدريب وعلاقته بعملية التجديد داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة دراسات وأبحاث، المجلد 07، العدد 21، جامعة الجلفة، 2015.
- 16- ليليا عين سوية، التغيير الثقافي وعملية التجديد داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 05، العدد 02، جامعة الجلفة، 2011.
- 17- محمد قريشي، صفاء بياضي، الابتكار التكنولوجي في المؤسسات أنواعه، مصادره، والعوامل المؤثرة فيه، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 11، العدد 03، جامعة الجلفة، 2017.
- 18- مريم روابحية، مساهمة التجديد التكنولوجي في تسهيل عملية التعلم التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة التسيير والاقتصاد، المجلد 02، العدد 02، جامعة عنابة، 2014.

- 19- نور الدين حامد، بن عربية مونية، دور الابتكار التكنولوجي في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة دراسات وأبحاث، المجلد 06، العدد 15، جامعة الجلفة، 2014.
- 20- نور الهدى شيطروب، فضيلة سيساوي، مسألة ملائمة الثقافة التنظيمية للتجديد التكنولوجي في المؤسسة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد: 10، العدد: 04، جامعة بسكرة، 2021.
- 21- نور الهدى شيطروب، فضيلة سيساوي، من التجديد التكنولوجي إلى التنمية المستدامة، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 05، العدد 02، جامعة الوادي، 2022.
- 22- ويراد زاوي، خطيب سيدي محمد، سمرد نوال، دراسة تحليلية لخصائص المقاول الصناعي وأثرها على الابتكار التكنولوجي، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 09، العدد 03، جامعة أدرار، 2021.
- 23- يحيى عبد المالك، الثقافة التنظيمية: الدلالات والأبعاد، مجلة آفاق للعلوم، المجلد 02، العدد 06، جامعة الجلفة، 2017.

III. رسائل وأطروحات

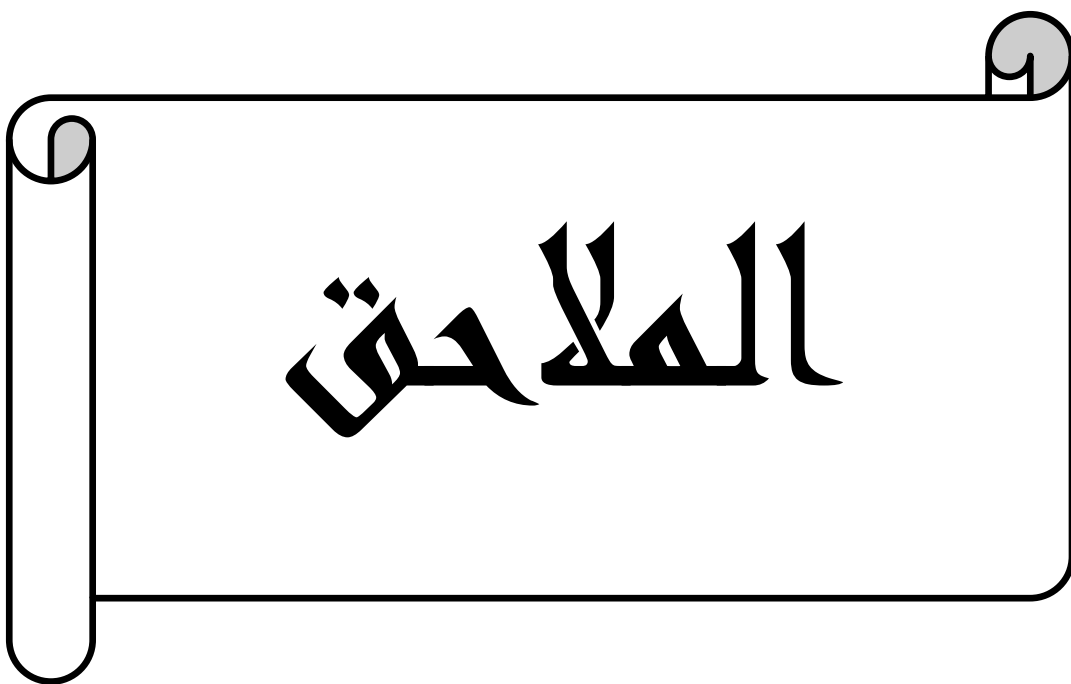
- 1- إسماعيل محمد إسماعيل حويحي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري -دراسة مقارنة بين الجامعات العامة والخاصة- محافظات غزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، جامعة غزة، 2015.
- 2- خبابة علاء الدين، رواجي عبد الناصر، أثر الثقافة التنظيمية على صياغة وتنفيذ إستراتيجيات المؤسسة -دراسة ميدانية لبعض المؤسسات المتوسطة الصناعية لولاية سطيف-، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال المؤسسات، جامعة سطيف، 2018.
- 3- سارة حلومي، العناقد الصناعية كآلية لتفعيل التجديد التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة-، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة2، الجزائر، 2019.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- 1- Alaa salam, The Mediating Role of organizational commitment between organizational culture and job performance in the telecommunication

- sector, management, Economics research journal, vol:04, N°:01, university of djelfa, 2022.
- 2– Beldjezya Omar, Boulahia tayeb, The Role of organizational culture in the success of the application of the knowledge management–A field study in the administrative department working in Jijl–, Roa iktissadia review, vol: 09, N°: 01, university of eloued, 2019.
- 3– Bouaissa Karim, Effectiveness Of research Of Development Capabilities and Organizational Creativity as factors to technological Innovation, and firm performance success, L'entreprise, Vol:07, N°:01, University of alger 3, 2018.
- 4– Daham Said Redouane, Bellakhder Abd El Kader, Organizational Change and organizational Innovation :Impacts on technological Innovation– Case Study : Algerian Telecom laghouat , knowledge of aggregates magazine, Volume:07, Numéro:02, University of tindouf, 2021.
- 5– Hatem Alharazin, Bilal Albashiti, Mohamed Aboramadan, Souhaila Saidoune, Organizational Culture, Innovation and performance: a study from a non – western context, Journal of Management development, Vol:39, N°:04, Emerald publishing, 2020.
- 6– Hazerchi Tarek ,DjalabZohra,The Role of organizational culture on enhancing the organizational citizenship Beauvoir – a Field study of the Algerian–Cuban friendship hospital for ophthalmology in djelfa, Strategy and development review, volume:11, N°: 02, university of djelfa, 2021.
- 7– Si tayeb hachemi redha,Sadouki ghrissi, the impact of organizational culture of the effectiveness of technological change: the case of distance education in the Algerian university in the area of the emerging covid

-
- 19, journal of studies in economics and management, vol:05, N°:01, university of tebessa,2022.
- 8- Yasmina Guechari, Mohamed Grichi, Radia Meghazy, **Technological Innovation Concepts and Risks**, Revue of human sciences, volume: 22, N°: 01, university of biskra, Algeria, 2022.



الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة تبسة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



استمارة مقدمة للأساتذة الذين قاموا بتحكيم الاستبيان الخاص بمذكرة ماستر

تخصص ادارة اعمال

تحت عنوان: أثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية تبسة

الرقم	اسم الأستاذ
01	بوحنك هندي
02	بن قيراط وداد
03	غريب الطاوس

من اعداد الطالبة :

- فادية ثابت

تحت اشراف الاساتذة:

- مارة حلومي

السنة الجامعية:

2023-2022

الملحق رقم (02): استمارة الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة - تبسة -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير

استمارة استبيان:

أثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة
الاقتصادية

دراسة حالة إتصالات الجزائر بولاية تبسة

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير تخصص: ادارة اعمال

إشراف الدكتورة
- سارة حليمي

من إعداد الطالبة
- فادية ثابت

أخي الكريم أختي الكريمة
في إطار تحضير لإعداد مذكرة تخرج ماستر على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير تخصص: إدارة اعمال بجامعة العربي التبسي - تبسة، أضع بين أيديكم هذا الاستبيان
الذي يهدف إلى معرفة أرائكم حول موضوع
أثر الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة
مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية - تبسة.
لذا أرجو من سيادتكم تقديم المساعدة في إتمام هذه الدراسة من خلال الإجابة على العبارات
بوضع علامة (X) أمام العبارة المناسبة.
وللأمانة العلمية فان إجاباتكم ستعامل بشكل سري ولغايات البحث العلمي فقط.

تقبلوا مني فائق الشكر، الاحترام والتقدير على تعاونكم.

القسم الاول: المعلومات العامة

يرجى وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة

1- الجنس

ذكر أنثى

2- العمر

أقل من 30 سنة من 30-40 سنة

من 41 إلى 50 سنة أكبر من 50 سنة

3- المستوى العلمي

ثانوي أو أقل شهادات جامعية

شهادات عليا شهادات اخرى

4- المركز الوظيفي:

مكلف بالزبائن رئيس مصلحة

مدير وظيفة أخرى

5- الخبرة المهنية

أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات

من 11 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة

القسم الثاني : العبارات الخاصة بالدراسةالمحور الاول : الثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية هي إطار معرفي مكون من الاتجاهات و القيم و المعتقدات و معايير السلوك و التوقعات التي يتقاسمها العاملون في المؤسسة .

الرجاء الإجابة على العبارات الآتية بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة:

الرقم	عبارات الاستبيان	الدرجة			
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
القيم التنظيمية					
01	يلتزم الموظفون بالاوقات المحددة للعمل ؛				
02	يقوم قادة المؤسسة بمشاركة الافكار و الاقتراحات الجديدة؛				
03	يعمل الموظف في جو يسوده التعاون و روح العمل الجماعية؛				
المعتقدات التنظيمية					
04	يتاح للموظف المسؤول عند انجاز نشاط معين سلطة اتخاذ القرار بشأن هذا النشاط دون الرجوع الى رئيسه؛				
05	يتيح تطوير الاتصالات بين مختلف المصالح و الأقسام حرية أكبر في تبادل المعلومات بين المستويات الادارية؛				
06	تتيح لك المؤسسة المشاركة في عملية صنع القرار؛				
الإعراف التنظيمية					
07	تساهم مؤسساتكم في خلق بيئة ثقافية تشجع على التطوير و التجديد التكنولوجي؛				
08	تلتزم مؤسساتكم بتعيين الرجل المناسب في المكان المناسب؛				
09	تعتمد مؤسساتكم على هيكل تنظيمي مرن للتكيف مع اي نوع من انواع التجديد التكنولوجي؛				

التوقعات التنظيمية					
					10 تعمل مؤسساتكم على تحقيق العدالة و المساواة اثناء تطبيق القواعد و التعليمات؛
					11 تسهل الادارة العليا للمؤسسة على توفير و تلبية مايتوقعه الموظفون من حوافز و علاوات؛
					12 تحرص مؤسساتكم باستمرار على تعزيز القدرات و الكفاءات التكنولوجية.

المحور الثاني : التجديد التكنولوجي

التجديد التكنولوجي هو فكرة جديدة او سلوك جديد من قبل ادارة المؤسسة او السوق او المحيط الذي تعمل فيه. فهو التمسك بالافكار الابداعية المتوصل اليها و تحويلها الى سلعة او خدمة نافعة او طريقة عمل مفيدة.

الرجاء الإجابة على العبارات الآتية بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة:

الرقم	عبارات الاستبيان	الدرجة			
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
01	هناك إلمام كافي بمصطلح التجديد التكنولوجي ضمن إستراتيجيات مؤسستكم؛				
02	تقوم مؤسستكم بتقديم منتجات غير متوفرة في الأسواق؛				
03	تحتوي مؤسستكم على (مصلحة ، خلية) مخصصة لتوفير الموارد اللازمة لتحسين جودة منتجاتها؛				
04	تهتم مؤسستكم بتزويد مصالحها و أقسامها بتقنيات و أساليب تكنولوجية من أجل تصميم عمليات إنتاج جديدة؛				
05	تعتمد مؤسستكم بنسبة كبيرة على البرمجيات المتطورة لتقديم الخدمات الجديدة؛				
06	يسهر قادة مؤسستكم على توفير البيئة الملائمة لتطبيق عملية التجديد التكنولوجي؛				
07	يحرص قادة مؤسستكم على توضيح نوع نشاط التجديد التكنولوجي الذي تتبناه المؤسسة لكافة الموظفين المعنيين بعملياته؛				
08	يحاول قادة مؤسستكم إقناع الموظفين بضرورة دمج التجديد التكنولوجي بالمؤسسة من خلال توضيح أهدافه؛				
09	يعتبر نقص الكوادر و الكفاءات المؤهلة للقيام بنشاط التجديد التكنولوجي عاملا من عوامل ظهور مقاومة لهذا الأخير؛				

					10	التعود على الأعمال الروتينية من أهم أسباب رفض الموظفين للتجديد التكنولوجي؛
					11	عدم تقبل فكرة تغيير الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة تدرج ضمن أهم أسباب مقاومة التجديد التكنولوجي؛
					12	تقوم الإدارة العليا بفرض تطبيق عملية التجديد التكنولوجي على كافة الموظفين بالمؤسسة.

الملحق رقم (03): مخرجات برنامج Spss

البيانات الشخصية

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	20	44.4	44.4	44.4
	أنثى	25	55.6	55.6	100.0
Total		45	100.0	100.0	

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 30 إلى 40 سنة	22	48.9	48.9	48.9
	من 41 إلى 50 سنة	20	44.4	44.4	93.3
	أكبر من 50 سنة	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

المستوى العلمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي أو أقل	12	26.7	26.7	26.7
	شهادات جامعية	32	71.1	71.1	97.8
	شهادات أخرى	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

المركز الوظيفي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مكفيل الزيان	23	51.1	51.1	51.1
	رئيس مصلحة	13	28.9	28.9	80.0
	مدير	1	2.2	2.2	82.2
	وظيفة أخرى	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

الخبرة المهنية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 5 إلى 10 سنوات	12	26.7	26.7	26.7
	من 11 إلى 15 سنة	18	40.0	40.0	66.7
	أكثر من 15 سنة	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الثقافة التنظيمية

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
يلتزم الموظفون بالأوقات المحددة للعمل؛	45	4.5111	.50553
يقوم قادة المؤسسة بمشاركتكم الأفكار والاقتراحات الجديدة؛	45	4.5333	.54772
يعمل الموظف في جو يسوده التعاون وروح العمل الجماعية؛	45	4.4889	.50553
يتاح للموظف المسؤول عند انجاز نشاط معين سلطة اتخاذ القرار بشأن هذا النشاط دون الرجوع إلى رئيسه؛	45	4.1333	.86865
يتمتع تطوير الاتصالات بين مختلف المصالح والأقسام حرية أكبر في تبادل المعلومات بين المستويات الإدارية؛	45	4.2222	.59882
تتيح لك المؤسسة المشاركة في عملية صنع القرار؛	45	4.2667	.68755
تساهم مؤسستكم في خلق بيئة ثقافية تشجع على التطوير والتجديد التكنولوجي؛	45	4.3556	.57031
تلتزم مؤسستكم بتعيين الرجل المناسب في المكان المناسب؛	45	4.1333	.84208
تعتمد مؤسستكم على هيكل تنظيمي مرن للتكيف مع أي نوع من أنواع التجديد التكنولوجي؛	45	4.4222	.54309
تعمل مؤسستكم على تحقيق العدالة والمساواة أثناء تطبيق القواعد والتعليمات؛	45	3.9778	1.21522
تسهل الإدارة العليا للمؤسسة على توفير وتلبية مايتوقعه الموظفون من حوافز وعلاوات؛	45	4.3111	.70137
تحرص مؤسستكم باستمرار على تعزيز القدرات والكفاءات التكنولوجية.	45	4.3556	.64511
Valid N (listwise)	45		

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور التجديد التكنولوجي

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
هناك إمام كافي بمصطلح التجديد التكنولوجي ضمن إستراتيجيات مؤسستكم؟	45	4.3556	.77329
تقوم مؤسستكم بتقديم منتجات غير متوفرة في الأسواق؟	45	4.4444	.54588
تحتوي مؤسستكم على (مصلحة ، خلية) مخصصة لتوفير الموارد اللازمة لتحسين جودة منتجاتها؟	45	4.2889	.75745
تهتم مؤسستكم بتزويد مصالحها و أقسامها بتقنيات وأساليب تكنولوجية من أجل تصميم عمليات إنتاج جديدة؟	45	4.4667	.62523
تعتمد مؤسستكم بنسبة كبيرة على البرمجيات المتطورة لتقديم الخدمات الجديدة؟	45	4.2889	.75745
يسهر قادة مؤسستكم على توفير البيئة الملائمة لتطبيق عملية التجديد التكنولوجي؟	45	4.0667	.68755
يحرص قادة مؤسستكم على توضيح نوع نشاط التجديد التكنولوجي الذي تتبناه المؤسسة لكافة الموظفين المعنيين بعملياته؟	45	4.2444	.67942
يحاول قادة مؤسستكم إقناع الموظفين بضرورة دمج التجديد التكنولوجي بالمؤسسة من خلال توضيح أهدافه؟	45	4.0667	.98627
يعتبر نقص الكوادر والكفاءات المؤهلة للقيام بنشاط التجديد التكنولوجي عاملا من عوامل ظهور مقاومة لهذا الأخير؟	45	3.9556	.79646
التعود على الأعمال الروتينية من أهم أسباب رفض الموظفين للتجديد التكنولوجي؟	45	3.9556	.99899
عدم تقبل فكرة تغيير الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة تدرج ضمن أهم أسباب مقاومة التجديد التكنولوجي؟	45	3.9333	1.03133
تقوم الإدارة العليا بفرض تطبيق عملية التجديد التكنولوجي على كافة الموظفين بالمؤسسة.	45	4.0889	.87444
Valid N (listwise)	45		

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان ككل

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
الاستبيان ككل	45	4.2444	.44762
Valid N (listwise)	45		

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للمحاور والأبعاد

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
الثقافة_ التنظيمية	45	4.3092	.40043
التجديد_ التكنولوجي	45	4.1797	.54730
القيم_ التنظيمية	45	4.5111	.46926
المعتقدات_ التنظيمية	45	4.2074	.45109
الأعراف_ التنظيمية	45	4.3037	.53570
التوقعات_ التنظيمية	45	4.2148	.74249
Valid N (listwise)	45		

اختبار معامل الارتباط

Correlations			
		الثقافة_ التنظيمية	التجديد_ التكنولوجي
الثقافة_ التنظيمية	Pearson Correlation	1	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
التجديد_ التكنولوجي	Pearson Correlation	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

معامل ألفا كرومباخ لمحور الثقافة التنظيمية

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	12

معامل ألفا كرومباخ لمحور التجديد التكنولوجي

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	12

معامل ألفا كرومباخ للاستبيان ككل

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	24

اختبار التوزيع الطبيعي

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		الثقافة_التنظيمية	التجديد_التكنولوجي	الاستبيان_ككل
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.7111	50.1556	101.8667
	Std. Deviation	5.40043	6.56767	11.42883
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.091	.130
	Positive	.110	.085	.099
	Negative	-.129	-.091	-.130
Test Statistic		.129	.091	.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c	.200 ^{c,d}	.054 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الثقافة_التنظيمية ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: التجديد_التكنولوجي			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.668	3.78218
a. Predictors: (Constant), الثقافة_التنظيمية				

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1282.800	1	1282.800	89.676	.000 ^b
	Residual	615.111	43	14.305		
	Total	1897.911	44			

a. Dependent Variable: التكنولوجي_التجديد

b. Predictors: (Constant), الثقافة_التنظيمية

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.547	5.489		.282	.779
	الثقافة_التنظيمية	1.000	.106	.822	9.470	.000

a. Dependent Variable: التكنولوجي_التجديد

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	التوقعات_التنظيمية , المعتقدات_التنظيمية , القيم_التنظيمية , الأعراف_التنظيمية ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: التكنولوجي_التجديد

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.722	3.46568

a. Predictors: (Constant), التنظيمية_القيم, التنظيمية_المعتقدات, التنظيمية_التوقعات, التنظيمية_الأعراف

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1417.473	4	354.368	29.504	.000 ^b
	Residual	480.438	40	12.011		
	Total	1897.911	44			
a. Dependent Variable: التكنولوجي_التجديد						
b. Predictors: (Constant), التنظيمية_الأعراف, التنظيمية_القيم, التنظيمية_المعتقدات, التنظيمية_التوقعات						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.312	6.090		1.037	.306
	القيم_التنظيمية	.344	.137	.321	2.511	.016
	المعتقدات_التنظيمية	.517	.127	.646	4.058	.000
	الأعراف_التنظيمية	.421	.648	.103	.649	.520
	التوقعات_التنظيمية	0.976	.331	.670	5.961	.000
a. Dependent Variable: التكنولوجي_التجديد						

Anova معامل

ANOVA						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
الجنس	Between Groups	5.083	17	.299	1.642	.121
	Within Groups	4.917	27	.182		
	Total	10.000	44			
العمر	Between Groups	10.528	17	.619	2.540	.015
	Within Groups	6.583	27	.244		
	Total	17.111	44			
المستوى_العلمي	Between Groups	10.633	17	.625	2.739	.009
	Within Groups	6.167	27	.228		
	Total	16.800	44			
المركز_الوظيفي	Between Groups	27.811	17	1.636	1.448	.008
	Within Groups	30.500	27	1.130		
	Total	58.311	44			
الخبرة_المهنية	Between Groups	19.028	17	1.119	3.209	.003
	Within Groups	9.417	27	.349		
	Total	28.444	44			

الملحق رقم (04): اتفاقية التبرص

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم : علوم التسيير

الرقم :/ق.ع.إ.ع.ت.ع.ت/ج.ع.ت.ت/2022/2023

اتفاقية التبرص

المادة الأولى:

هذه الاتفاقية تضبط علاقات جامعة العربي التبسي تبسة ممثلة من طرف عميد كلية العلوم الاقتصادية ، والعلوم التجارية ، وعلوم التسيير

مع المؤسسة : اتصالات الجزائر

مقرها في : ولاية تبسة

ممثلة من طرف : الطاهر بوبنونة المدير العام للاتصالات تبسة

الرتبة : رئيس قسم الموارد البشرية

هذه الاتفاقية تهدف إلى تنظيم تبرص تطبيقي للطلبة الآتية أسماؤهم :

1- ثابت فاديت

2- /

3- /

4- /

وذلك طبقا للمرسوم رقم : 88-90 المؤرخ في 03/05/1988 القرار الوزاري المؤرخ في ماي 1989 .

المادة الثانية:

يهدف هذا التبرص إلى ضمان تطبيق الدراسات المعطاة في القسم والمطابقة للبرنامج والمخططات التعليمية في تخصص الطلبة المعنيين.

التخصص : إدارة أعمال

المادة الثالثة:

التي يجرى بها في مصلحة : اتصالات

التي يجرى بها في : 23 - 4 - 01 إلى 23 - 04 - 15

المادة الرابعة :

برنامج التربص المعد من طرف الكلية مراقب عند تنفيذه من طرف جامعة تبسة والمؤسسة المعنية.

المادة الخامسة:

وعلى غرار ذلك تتكفل المؤسسة بتعيين عون أو أكثر يكلف بمتابعة تنفيذ التربص التطبيقي هؤلاء الأشخاص مكلفون أيضا بالحصول على المسابقات الضرورية للتنفيذ الأمثل للبرنامج وكل غياب للمتربص ينبغي أن يكون على استمارة السيرة الذاتية المسلمة من طرف الكلية .

المادة السادسة:

خلال التربص التطبيقي والمحدد بثلاثين يوما يتبع المتربص مجموع الموظفين في وحداته المحددة في النظام الداخلي وعليه يحسب على المؤسسة أن توضع للطلبة عند وصولهم لاماكن تربصهم مجموع التدابير المتعلقة بالنظام الداخلي في مجال الأمن والنظافة وتبين لم الأخطاء الممكنة.

المادة السابعة :

في حالة الإخلال بهذه القواعد فالمؤسسة لها الحق في إنهاء تربص الطالب بعد إعلام القسم عن طريق رسالة مسجلة ومؤمنة الوصول.

المادة الثامنة:

تأخذ المؤسسة كل التدابير لحماية المتربص ضد مجموع مخاطر حوادث العمل وتسهر بالخصوص على تنفيذ كل تدابير النظافة والأمن المتعلقة بمكان العمل المعين لتنفيذ التربص.

المادة التاسعة :

في حالة حادث ما على المتربصين بمكان التوجيه يجب على المؤسسة أن تلجأ إلى العلاج الضروري كما يجب أن ترسل تقريرا مفصلا مباشرة إلى القسم.

المادة العاشرة:

تتحمل المؤسسة التكفل بالطلبة في حدود إمكانياتها وحسب مجمل الاتفاقية الموقعة بين الطرفين عند الوجود وإلا فإن الطلبة يتكفلون بأنفسهم من ناحية النقل ، المسكن ، المطعم.

23/08/2020



المخلص:

تهدف هذه الدراسة لإظهار مدى تأثير الثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي في مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية-تبسة-، وقد اعتمدت هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات بالاعتماد على أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان، وقد ارتكزت الدراسة على عينة قدرت بـ45 إستبانة صالحة للتحليل. وقد تم الاعتماد على أساليب الإحصاء في وصف متغيرات الدراسة، كما تم الاعتماد على أساليب الانحدار المتعدد في اختبار الفرضيات الفرعية والانحدار البسيط في اختبار الفرضية الرئيسية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية على نشاط التجديد التكنولوجي بمؤسسة اتصالات الجزائر لولاية-تبسة-، كما توصلت أيضا إلى وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية لكل من (بعد القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية، بعد المعتقدات التنظيمية للثقافة التنظيمية، بعد التوقعات التنظيمية للثقافة التنظيمية) على نشاط التجديد التكنولوجي بالمؤسسة محل الدراسة.

و في الأخير تم التوصل إلى جملة من النتائج النظرية والتطبيقية ، بالإضافة إلى بعض التوصيات.
الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، نشاط التجديد التكنولوجي، أبعاد الثقافة التنظيمية، المؤسسة الاقتصادية.

Abstract:

This study aimed to show the extent of the Organizational Culture on Technological Innovation Activity in Algeria Telecommunication Institution for the state of -Tebessa-, This study depended on the use of the analytical descriptive approach, where the data was collected based on the study tool, which is the questionnaire, The study relied on a sample of 45 valid questionnaires for analysis. Statistical methods were used to describe the study's variables. Multiple regression methods were also used to test the sub-hypotheses and simple regression was used to test the main hypotheses. This study found that there is a positive effect of organizational culture on technological innovation activity in the Algerian Telecommunication Institution in the state of Tébessa. Additionally, the study found a statistically significant positive relationship between the organizational culture dimensions of (organizational values, Organizational beliefs, and Organizational expectations), and technological innovation activity in the institution under study.

Finally, a number of theoretical and practical results were reached, in addition to providing some recommendations.

Keywords: organizational culture, technological innovation activity, Dimensions of organizational culture, Economic Institution.