

دراسات نقدية ٣

الاسم / الحميدي بن عبدالله السبيعي
طالب دكتوراة الإدارة الفصل الثالث
الرقم الجامعي / 251003132

د / هبة محمد



التكليف الرابع

تحليل وتقييم نتائج الدراسة وفحص مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية

Chapter

01

استراتيجية تأهيل القيادة الإدارية ودورها في تفعيل الإدارة الالكترونية في الجزائر (ولاية الأغواط دراسة ميدانية ٢٠١٠ - ٢٠١٧)

جامعة الجزائر كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية قسم تنظيم سياسي واداري

اعداد الطالب
بغداد قرزو

الرابط

[pdfاستراتيجية تأهيل القيادة.](#)

توصلت الدراسة من خلال الأدوات البحثية المعتمدة إلى مجموعة من النتائج التي تعكس واقع تأهيل القيادة الإدارية في الجزائر ومدى إسهام هذا التأهيل في دعم تطبيق الإدارة الإلكترونية وقد كشفت النتائج عن تباين في مستويات الوعي والتكوين لدى القيادات وبيّنت وجود علاقة واضحة بين فعالية برامج التأهيل وتحسين الأداء الإداري وتيسير التحول الرقمي في المؤسسات وتُعد هذه النتائج أساسًا علميًا لتقديم توصيات عملية تسهم في تطوير الاستراتيجيات المعتمدة مستقبلاً.

اولاً / تحليل نتائج الدراسة

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين مستوى تأهيل القيادة الإدارية ودرجة تفعيل الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية الجزائرية وقد تم التوصل إلى عدة مؤشرات تحليلية تدعم هذا الاستنتاج ويمكن تفصيلها كما يلي:

١- فعالية برامج التأهيل والتكوين:

بيّنت النتائج أن نسبة معتبرة من أفراد العينة أكدوا أن برامج التأهيل القيادي تساهم بشكل مباشر في تحسين الكفاءة الإدارية كما وُجد أن ضعف بعض البرامج أو عدم انتظامها يُعد من بين العوائق التي تحد من تطوير المهارات القيادية اللازمة لمواكبة التحول الإلكتروني.

٢- أثر التأهيل على تغيير السلوك الإداري:

أظهرت البيانات أن برامج التأهيل تساهم في تعزيز الثقافة التنظيمية القائمة على الإبداع والابتكار وهذا الانعكاس الإيجابي على سلوك القادة الإداريين يعزز فرص الانتقال السلس نحو الإدارة الإلكترونية.

٣- الوعي بأهمية الإدارة الإلكترونية:

من خلال المقابلات والاستبيانات تبين أن فئة كبيرة من القادة لديهم وعي نظري بأهمية الإدارة الإلكترونية لكن ترجمته إلى ممارسة فعلية تظل محدودة دون دعم تنظيمي وتكويني كافٍ.

٤- تفاوت في مستوى التطبيق بين الإدارات:

لوحظ وجود تباين بين الإدارات المحلية من حيث مستوى الجاهزية والتفاعل مع مفاهيم الإدارة الإلكترونية وهو ما يعود بدرجة كبيرة إلى اختلاف مستوى التأهيل وتوفر البنية التحتية.

٥- أثر التأهيل في دعم التحول الرقمي:

أشار التحليل إلى أن وجود قيادة إدارية مؤهلة يُعد من العوامل الحاسمة في إنجاح مشروعات التحول الرقمي خاصة في البيئات الإدارية التي تواجه مقاومة للتغيير.

ثانياً / تقييم النتائج

تعكس نتائج الدراسة مستوى جيداً من الاتساق المنهجي بين أهداف الدراسة ونتائج المحصلة وقد أظهرت النتائج قدرة الدراسة على تحقيق مجموعة من المؤشرات العلمية التي تدعم فرضياتها الأساسية ويمكن تقييم هذه النتائج من خلال النقاط الآتية:

١- الربط بين النظرية والتطبيق:

أظهرت النتائج قدرة الباحث على تفسير الظاهرة الإدارية التأهيل القيادي ضمن سياق واقعي وعملي من خلال مقارنة البيانات الميدانية بالأطر النظرية المتعلقة بالإدارة الإلكترونية والتكوين الإداري.

٢- قابلية النتائج للتعميم الجزئي:

رغم أن الدراسة أجريت في ولاية الأغواط فقط فإن تشابه الهياكل التنظيمية في الإدارات المحلية الجزائرية يسمح بتعميم نسبي للنتائج على ولايات أخرى مع التحفظ على اختلاف الظروف المحلية.

٣- مصداقية الأدوات وانعكاسها على النتائج:

اعتمد الباحث على أدوات متنوعة (استبيان- مقابلة – ملاحظة - تحليل وثائق) مما عزز مصداقية النتائج وأسهم في تأكيد الفرضيات من زوايا مختلفة كمية ونوعية.

٤- واقعية النتائج:

أظهرت النتائج وعياً موضوعياً بالواقع الإداري من حيث كشفها عن نقاط ضعف هيكلية تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية مثل نقص الكوادر المؤهلة وضعف ثقافة التحول الرقمي.

٥- اتساق النتائج مع الدراسات السابقة:

بيّنت الدراسة أن نتائجها متوافقة مع ما توصلت إليه دراسات عربية ودولية سابقة حول دور القيادة الإدارية في إنجاح التحول الرقمي مما يعزّز من موثوقية مخرجاتها.

ثالثاً / مدى ارتباط النتائج بالفرضيات البحثية

أظهرت نتائج الدراسة تطابقاً واضحاً مع الفرضيات التي تم وضعها في الإطار النظري مما يعكس تماسكاً منهجياً بين البناء الفرضي ومخرجات الدراسة الميدانية ويمكن تحليل هذا الارتباط كما يلي:

الفرضية الأولى:

توجد علاقة تكاملية بين برامج تكوين القيادة وفعالية الأداء الإداري

النتائج المرتبطة:

بيّنت النتائج أن أغلب أفراد العينة يرون أن برامج التأهيل والتكوين تساهم في تحسين جودة القرارات الإدارية وزيادة فاعلية التواصل ورفع كفاءة الأداء التنظيمي مما يدعم صحة الفرضية بشكل واضح.

الفرضية الثانية:

تؤثر ثقافة التسيير السائدة في الإدارة الجزائرية سلبًا على تنفيذ استراتيجيات تأهيل القيادة.

النتائج المرتبطة:

أظهرت الدراسة أن الممارسات التقليدية وضعف ثقافة التغيير تعيق تنفيذ برامج التأهيل الفعّالة وخاصة على مستوى الإدارات المحلية مما يؤكد وجود ارتباط سلبي بين الثقافة التنظيمية السائدة ونجاح التكوين القيادي.

الفرضية الثالثة:

توجد علاقة طردية بين آليات إصلاح الإدارة ومشروع الإدارة الإلكترونية في الجزائر

النتائج المرتبطة:

كشفت النتائج عن أن جهود التأهيل والإصلاح الإداري تُعد أحد الشروط الأساسية لإنجاح التحول الرقمي وأن غياب الإصلاح يعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية مما يدعم الفرضية الطردية بين الجانبين.

الفرضية الرابعة:

نجاح مشروع الإدارة الإلكترونية في الجزائر متوقف على ترسيخ مفاهيم حديثة من خلال استراتيجيات التكوين

النتائج المرتبطة:

أثبتت الدراسة أن المؤسسات التي اعتمدت برامج تأهيل حديثة أظهرت تقدماً أكبر في خطوات التحول الإلكتروني بينما ظل التقدم محدوداً في المؤسسات التي غابت عنها هذه الاستراتيجيات مما يؤكد الطرح الفرضي.

الخلاصة

أثبتت نتائج الدراسة تطابقًا واضحًا مع الفرضيات البحثية حيث أكدت وجود علاقة تكاملية بين تأهيل القيادة الإدارية وتحسين الأداء وأظهرت تأثيرًا سلبيًا لثقافة التسيير التقليدية على فعالية برامج التكوين كما دعمت النتائج وجود علاقة طردية بين آليات الإصلاح الإداري وتفعيل الإدارة الإلكترونية وأبرزت أن نجاح هذا المشروع يعتمد بشكل أساسي على تطبيق استراتيجيات تأهيل حديثة بالتالي جاءت النتائج منسجمة مع الفرضيات مما يعكس تماسكًا منهجيًا ومصادقية علمية عالية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً جزيلاً

