

مساهمة أبعاد المنظمة المتعلمة وفق أنموذج Marquardt لتعزيز التحول الرقمي

بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت

The contribution of the dimensions of the learning organization according to the Marquardt model in enhancing digital transformation At the tax center of Tissemsilt

د. سارة بوحميدي

المدرسة العليا للتجارة – القليعة - الجزائر

Etd bouhamidi@esc-alger.dz

تاريخ النشر: 2025/04/17

د. محمد ميمون*

جامعة تيسمسيلت - الجزائر

Mimounemed3@gmail.com

تاريخ القبول: 2025/03/26

تاريخ الإستلام: 2025/02/08

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مساهمة أبعاد المنظمة المتعلمة في تعزيز التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت وفق أنموذج *Marquardt*، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على عينة مكونة من 42 مفردة وتم إخضاع البيانات المجمعة من عينة الدراسة لاختبارات إحصائية وذلك باستخدام البرنامج التحليل الإحصائي *spss 22*. ومن أبرز النتائج المتوصل إليها أن هناك علاقة قوية وموجبة بين أبعاد المنظمة المتعلمة والتحول الرقمي. الكلمات المفتاحية: تعلم، منظمة متعلمة، تحول الرقمي. تصنيفات JEL: Q33، B0، D83.

Abstract:

This study aims to know the contribution of the dimensions of the learning organization in enhancing digital transformation in the tax center of the state of Tissemsilt according to the Marquardt model. To achieve this, a sample consisting of 42 individuals was relied upon, and the data collected from the study sample was subjected to statistical tests using the statistical analysis the *spss v22* program, and among the most prominent results obtained are It indicates that there is a strong and positive relationship between the dimensions of the learning organization and digital transformation.

Keywords: learning, : learning organisation. , digital transformation

Jel Classification Codes: D83 ، B0 ، Q33.

1. مقدمة:

يشهد العالم تغيرات وتطورات سريعة في شتى المجالات بفعل ظاهرة العولمة، وقد أفرزت هذه التغيرات والتطورات العديد من المفاهيم الإدارية الحديثة في مجال الإدارة والتسيير، ومن بين هذه المفاهيم الإدارية الإستراتيجية المنظمة الذكية أو المتعلمة، فالمنظمة التي تملك المعلومة تتميز عن غيرها على قدرتها التكيف والموائمة مع المتغيرات والمستجدات العالمية من خلال التعلم المستمر وتوليد المعرفة وإنتاجها وتبادلها بين الأفراد بشكل جماعي وفي كل المستويات، لذا تسعى جل المؤسسات لتبني هذا المفهوم لتحقيق التميز والنجاح وخلق ميزة تنافسية مستدامة لتحقيق قيمة مضافة، وفي ظل التطور التكنولوجي المتسارع وظهور تقنيات التكنولوجيات الحديثة الذي كان لها الأثر الإيجابي في تغيير المشهد والتحول التدريجي من الإدارة الورقية الى الإدارة الرقمية، وذلك بإستخدام شبكة الأنترنت مما نتج عن ذلك تحولا رقميا، ولهذا أصبح التحول الرقمي ضرورة ملحة وخيار إستراتيجي لكونه من أهم العوامل الأساسية في تخفيض التكاليف وتقليص الوقت وله سرعة الإتصال بين المستويات الإدارية في إنجاز الأعمال الإدارية، وبالتالي سيتم التطرق لموضوع الدراسة من خلال التعرف على مساهمة أبعاد المنظمة المتعلمة وفق أنموذج Marquardt لتعزيز التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت .

1.1. مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات والتغيرات الحاصلة في البيئة التكنولوجية تسعى المؤسسات البحث عن كيفية تحسين الأداء وتطويره بدون تكاليف باهظة في ظل المستجدات والتحولات الرقمية، فالتحول الرقمي يعتبر كأحد الإستراتيجيات المهمة لتحقيق التميز والنجاح، وعلى ضوء هذا تبرز الإشكالية الرئيسية التالية:

ما دور أبعاد المنظمة المتعلمة وفق أنموذج Marquardt لتعزيز التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت؟

من خلال الإشكالية السابقة يتم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى تأثير نظام التعلم في التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت؟
 - ما مدى تأثير نظام المعرفة في التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت؟
 - ما مدى تأثير نظام المورد البشري في التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت؟
 - ما مدى تأثير نظام التنظيم في التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت؟
 - ما مدى تأثير نظام التكنولوجيا في التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت؟
- 2.1. فرضيات الدراسة: للإجابة على التساؤل الرئيسي تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

— يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين أبعاد المنظمة المتعلمة والتحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت.

— تتفرع عنها الفرضيات الجزئية التالية:

— يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام التعلم والتحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت؛

— يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام المعرفة والتحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت؛

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام المورد البشري والتحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام التنظيم والتحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام التكنولوجيا والتحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت.

3.1. أهمية الدراسة

تكتسي أهمية الدراسة من أهمية موضوع البحث المتناول للدراسة، حيث تناول موضوع البحث أبعاد المنظمة المتعلمة كونه أحد المناهج الإستراتيجية في الدراسات الإدارية، فضلا كونه أحد المحاور المهمة في تقديم خدمات متميزة وذات جودة عالية وخلق ميزة تنافسية للمؤسسات، وهذا بالإعتماد على أبعاد المنظمة المتعلمة والتحول الرقمي .

4.1. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على دور أبعاد المنظمة المتعلمة في تعزيز التحول الرقمي محل الدراسة، ويمكن ذلك من خلال تقديم إطار نظري لمفهوم المنظمة المتعلمة والتحول الرقمي ومعركة مستوى درجة تطبيق التحول الرقمي بالمؤسسة محل الدراسة مع تحديد طبيعة العلاقة الإرتباطية بين أبعاد المنظمة المتعلمة والتحول الرقمي.

5.1. منهجية الدراسة

من أجل الإجابة على فرضيات وأهداف الدراسة تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج المناسب لمحل الدراسة بالاستعانة على متغيرات المتغير المستقل المتمثل في أبعاد المنظمة المتعلمة والمتغير التابع التحول الرقمي لتحليل الظاهرة وتفسيرها إحصائيا.

2. المنظمة المتعلمة

ساهمت العولمة وتكنولوجيا المعلومات في تحولات جوهرية في المجتمعات من خلال التحول من مجتمع تقليدي إلى مجتمع معرفي وهذا بظهور مناهج إدارية جديدة أكثر مرونة في الآونة الأخيرة، ومن بين هذه المناهج منهج المنظمة المتعلمة. إذ عرفت من قبل peter senge المنظمة المتعلمة على أنها المنظمة التي تعمل باستمرار بصفة مستمرة على رفع كفاءتها للوصول للمستقبل المنشود وبالتالي يمكن التنبؤ لما قد يحدث من تغيير والإستعداد له في المستقبل، وهي تلك المنظمة القادرة على إكتساب مهارات يمكنها التعامل مع حركية وتعقيد البيئة، بالإضافة إلى منح الأفراد قدرا كاف من التفكير، ما يعطيهم الدافعية والطموح للعمل كفريق جماعي ومتكامل لابتكار وإبداع أساليب وطرق حديثة في التفكير. (صالحي و بوحخمم، 2018).

ويقصد بها تلك المنظمة التي تعمل على التحسين المستمر لأفرادها المشغولين لإيجاد حلول للمشاكل التي تحدث والذي تمكن المنظمة من التعلم والتكوين باستمرار لتحقيق أهدافها وذلك بزيادة قدرتها على التعلم. (عماد الدين احمد السيد، 2017).

فالمنظمة المتعلمة هي المنظمة التي تعمل على تحقيق أهدافها الإستراتيجية عبر تطوير الأساليب الإدارية من خلال تعلم أفرادها وتكوينهم وتحفيزهم بصفة مستمرة والعمل كفريق جماعي، لإبتكار مناهج إستراتيجية قادرة على التفكير وإيجاد الحلول لمواجهة التغيرات في الحاضر والمستقبل، بمعنى العمل على التنبؤ حول ما يحدث في البيئة الأكثر تعقيدا وتغيرا.

1.2. أبعاد المنظمة المتعلمة

حسب نموذج Marquardt الذي تطرق إليه بأنه هناك خمسة أنظمة فرعية، وهذه الأنظمة تحدث تكاملاً فيما بينها

لبناء المنظمة المتعلمة وللمساهمة في تحقيق التعلم التنظيمي والمحافظة عليه وهي كالتالي: (فارس و قريفة، 2021)

❖ نظام المورد البشري: يعتبر العنصر البشري من أهم الموارد الإستراتيجية للمنظمات المتعلمة وبدونه لا يتحقق شيء لذا يعد أحد الأنظمة الفرعية في المنظمة لتحقيق الأهداف التنظيمية التي تعمل المنظمة المتعلمة على الإستثمار فيه بحيث يتطلب توفير البيئة التنظيمية لذلك وخاصة في مجال التكنولوجيا والأبحاث والتطوير لتحقيق التميز والتفوق عن غيرها من المنظمات.

❖ نظام التعلم: يعد التعلم من أحد أدوات التنمية البشرية لرفع كفاءة الأداء والقدرة على الإبداع والإبتكار بالمنظمة المتعلمة ويعكس التعلم المهارات الأساسية اللازمة لممارسة التعلم من خلال زيادة المعارف والمهارات لدى الأفراد. ويقصد به مستويات التعلم على المستوى الفردي أو جماعي أو على مستوى المنظمة (تنظيمي).

❖ نظام التنظيم: يهدف نظام التنظيم إلى خلق علاقات بين الأفراد وفي مواقع العمل من خلال سلطة فعالة وبطريقة منظمة وضمن فلسفة المنظمة المتعلمة وتشمل رؤية ورسالة المنظمة، والثقافة التنظيمية للمنظمة المتعلمة وهيكل تنظيمي مرن للتأثير على سلوك الأفراد بالمنظمة لتحديد النمط المناسب لإدارتهم.

❖ نظام التقنية: هي مجموع الوسائل والأدوات والشبكات والأنظمة والهيكل التكنولوجية تستخدم في إيجاد الحلول العالقة وتقديم المساعدة عن طريق المهارات والمعارف التكنولوجية لتوليد المعرفة بطرق مختلفة ونشرها وجعلها متاحة للجميع لتحقيق قيمة إضافية مستدامة.

❖ نظام المعرفة: هو منهج يستخدم تقنية المعلومة كوسيلة لجمع وتخزين المعارف والخبرات لتسهيل عمليات إدارة المعرفة من كسب المعرفة حتى نشرها أو أنها الأداة التي تقوم بتوجيه وتنظيم عمليات المعرفة بإستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات من وسائل حديثة ومن شبكات دولية أو محلية (كافي، 2017) المنظمات المتعلمة لا تنشأ من فراغ ولكن يجب توفر عدة متطلبات التي تسهم في بنائها وتطويرها وهي كالتالي: (الخلف و مصطفى، 2017)

❖ إستراتيجية المنظمة: هي السياسات المشتركة المتبعة من طرف المنظمة المتعلمة وتتضمن رؤية ورسالة المنظمة من خلال التحول من التنافسية إلى المنظمة التعاونية من خلال إشراك جميع أفراد المصلحة المشتركة لتحقيق نتائج ترضي الجميع.

❖ البيئة الداخلية للمنظمة المتعلمة : نشير للبيئة الداخلية والمكونات والمتغيرات المادية والمعرفية والتنظيمية ذات الصلة الوثيقة بحدود المنظمة الداخلية ولها قدرات وميزة تنافسية تجعل منها منظمة متعلمة متفردة في أساليب وطرق عملها وبالتالي في أدائها وتحقيق أهدافها، وتتمثل في قدرة المنظمة على إكتساب ونشر المعرفة والإستفادة من نتائجها وإدارتها فالمنظمات المتعلمة هي المنظمات التي تتصرف بطريقة ذكية لتبادل المعرفة بين أفراد المنظمة.

❖ البيئة الخارجية للمنظمة المتعلمة : ويقصد بها مكونات البيئة العامة تلك العناصر التي تقع خارج سيطرة المنظمة المتعلمة وليس لها علاقة مباشرة بموقفها التعليمي، ويقصد بها العلاقات التي تنتج عن طريق أفراد المنظمة المتعلمة مع بعضهم البعض لنقل المعارف والتعلم من الآخرين وتبادلها لتحقيق تكامل أو تنسيق لتحقيق الرؤى المشتركة في التعلم.

❖ **الهيكل التنظيمي:** يقصد بالهيكل التنظيمي بالمنظمة المتعلمة الإطار العام الذي يحدد المهام والوظائف والتقسيمات التنظيمية داخل المنظمة، والأعمال والأنشطة التي يتطلبها لتحقيق أهداف المنظمة المتعلمة لتحديد المسؤوليات لإتخاذ القرارات المثلى.

❖ **فرص التعلم:** على المنظمة توفير المناخ التنظيمي الملائم لتشجيع الأفراد على التعلم وتطوير مهاراتهم باستمرار ليكونوا قادرين على التعلم المستمر.

2.2. مفهوم التحول الرقمي التحول الرقمي

تواجه المنظمات اليوم تحديات كثيرة وفي عدة مجالات نتيجة التغيرات الطارئة في البيئة وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات، ولمواجهة هذه التحديات عليها تبني مناهج جديدة أكثر مرونة تساعد على ذلك ومن بين هذه المناهج التحول الرقمي للتكيف مع هذه البيئة.

يعرف التحول الرقمي هو عبارة تغيير تنظيمي ناتج عن استخدام التقنيات الرقمية ونموذج الأعمال المبتكر لتحسين الأداء. (hadjer & bendjelloul, 2023). ويعرف أيضا التحول الرقمي إلى الآثار الاقتصادية والاجتماعية للأرقام، وهو تحويل البيانات والعمليات التناظرية إلى تنسيق يمكن قراءته آليا واستخدام التقنيات والبيانات الرقمية مما يؤدي إلى ظهور أنشطة وبيانات جديدة (brahim mohammed & beleghab mihammed arselan, 2022) ويشار إلى التحول الرقمي بأنه استخدام التقنيات الرقمية الجديدة مثل الأجهزة المحمولة المدركة للوسائط. من أجل السماح بإدخال تحسينات كبيرة ترشيد العمليات وهي في البداية ارتبط بمفهوم الحكومة الإلكترونية بالتحديث وإعادة التنظيم والوصول إلى المشاركة لتحقيق الشفافية والكفاءة في السياق التحول الرقمي ويتألف من إنشاء واجهة عرض إلكترونية للحكومات من أجل إتاحة وصول المواطنين إلى الخدمات العامة (souki, 2023).

فالتحول الرقمي هو عبارة عن عملية التحول من العمل التقليدي إلى العمل الرقمي باستخدام أدوات تكنولوجية لإضفاء النزاهة والشفافية وتقديم خدمات بسرعة لعملائها وبأقل تكاليف.

3.2. مميزات التحول الرقمي

تطرق أغلب البحوث لمجموعة من المميزات للتحول الرقمي وكغيره عن باقي المشاريع كإدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية، إدارة التغيير، إدارة الموارد البشرية، ومن مميزات التحول الرقمي كما يلي: (عوان ومحمودي، 2023)

❖ **التكيف والرشاقة:** على المنظمات الإستراتيجية التكيف مع مستجدات التغيرات السريعة التي تحدث بالبيئة المحيطة بها، وعليها الاعتماد على أحدث التكنولوجيات الرقمية لمراقبتها.

❖ **عملية خلق القيمة:** تساعد التكنولوجيات الرقمية على خلق قيمة إضافية بدون تكاليف باهظة وتوفير خدمات متميزة لعملائها بسرعة وإيجاد حلول أكثر دقة.

❖ **التغيير التنظيمي:** على المنظمات العصرية التفكير في طرق حديثة لإعادة هيكلة وظائفها حسب متغيرات مستجدات العصر. فالتغيير في ثقافة المنظمة يجب أن يكون ضمن فلسفتها دون حدوث مقاومة لهذا التغيير، فمن الطبيعي أن التحول الرقمي ضمن هذا التغيير فهو يساهم في تطوير الموظفين وتحسين أدائهم.

❖ **العلاقة مع العملاء:** وهي فلسفة المنظمة على صياغة خطة إستراتيجية محكمة لتقديم خدمات متميزة للعميل، وذلك باستخدام شتى الأدوات التكنولوجية من أجل فهم عملاء المنظمة لتلبية احتياجاتهم ورغباتهم وفق رغباتهم، وهذا من أجل خلق علاقات إيجابية مع العملاء.

❖ رقمنة العمليات: تساهم التكنولوجيا الرقمية على تبسيط إدارة العمليات بسهولة حيث يقوم الحاسوب بتحويل البيانات الورقية إلى رقمية ويتم تخزينها على شكل برامج متخصصة لإسترجاعها عند الضرورة.

❖ الأمن المعلوماتي الرقمي: وتعني به سلامة وسرية نقل عمليات البيانات والمعلومات عند تجميعها ومعالجتها وتخزينها باستخدام الوسائل التكنولوجية.

4.2. أبعاد التحول الرقمي

تطرقت العديد من البحوث والدراسات الى أنه هناك العديد من الأبعاد، ومن الأبعاد التي تم الاعتماد عليها والتي لها صله بموضوع البحث، ولها علاقة بالموارد البشرية وهي كالتالي: (حميم و بلقرع، 2023)

❖ الإدارة التشغيلية الرقمية: تخص إدارة الموارد البشرية الرقمية التشغيلية وتتضمن مختلف الوظائف المتعلقة بهذه المصلحة التي تنجز عن طريقها كيفية إستخدام البرامج التكنولوجية الحديثة.

❖ الإدارة العلائقية الرقمية: تعمل هذه الإدارة على تنظيم الوظائف التنظيمية عن طريق استخدام أجهزة الكمبيوتر وبرمجيات حديثة.

❖ الإدارة الرقمية التحويلية: هي جزء من إدارة الموارد البشرية الرقمية التحويلية مثل إدارة المعرفة، إدارة التغيير. ويتطلب التحول الرقمي لدعائم أساسية مهمة لتطبيقه.

ولتحقيق التحول الرقمي بنجاح هناك عدة متطلبات يجب توفرها، ومن بين هذه المتطلبات مايلي: (عبد الحميد،

(2023)

- يجب تحديد رؤية ورسالة المنظمة وتحديد أهدافها وصفا دقيقا.
- المراجعة الدورية والمستمرة لعملية التحول الرقمي.
- إلزام القيادات العليا بالدعم اللازم لجهود التحول الرقمي من خلال توفير الموارد المادية والغير المادية لتسهيل عملية التحول الرقمي.
- التحول من الهياكل التنظيمية التقليدية إلى الهياكل التنظيمية المرنة لتسهيل عملية الوصول للمعلومة وتدفقها بسرعة.
- الإعتماد على التشخيص الإستراتيجي لبناء عملية التحول الرقمي لتلبية حاجيات السوق.
- التركيز على البعد التقني لتوفير المستلزمات التكنولوجية من خلال توفير البرامج المتخصصة في مجال التكنولوجيا.
- التفكير في تنمية الموارد البشرية من خلال تكوينهم وتدريبهم في المجال التكنولوجي لتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم.
- العمل على تغيير الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة من خلال إبراز أهمية التحول الرقمي.

3- الإطار التطبيقي للدراسة

1-3 متغيرات الدراسة

تشمل هذه الدراسة على متغيرين متغير مستقل (يشتمل على أبعاد المنظمة المتعلمة وفق أنموذج Marquadt) ومتغير تابع (أبعاد التحول الرقمي).

— حدود مجتمع الدراسة واختيار العينة: يمثل مجتمع الدراسة مجموعة موظفي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت ولأجل ذلك تم توزيع 42 استبانة على مجتمع الدراسة.

– الأدوات المستخدمة في الجزء الأول من الاستبيان

من أجل تحليل الاستبيان قمنا بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS إصدار رقم 22)، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

– لقياس مدى ثبات أداة المقياس المستخدم. تم استخدام معامل كرونباخ (Chornbach - Alpha)

– لمعرفة كشف العلاقات بين متغيرات الدراسة تم استخدام معامل الارتباط.

– ثبات أداة الدراسة

من أجل التأكد من أن الاستبيان يقيس العوامل المراد قياسها، قمنا باختبار مدى الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة، إذ تم تقييم تماسك المقياس بحساب ألفا كرونباخ وللتحقق من ثبات أداة الدراسة، وطبقا لمعادلة ألفا كرونباخ التي طبقت على درجات أفراد عينة الثبات (والتي يجب أن تكون فيها a أكبر أو يساوي 0,6)

– الإتساق الداخلي لأبعاد المنظمة المتعلمة

الجدول رقم (1) معامل الارتباط بيرسون لأبعاد المنظمة المتعلمة

الرقم	محتوى الأبعاد	معامل ارتباط	مستوى الدلالة
01	تظام المعرفة	0.596	**0.000
02	نظام المورد البشري	0.551	**0.000
03	نظام التعلم	0.737	**0.000
04	نظام التنظيم	0.766	**0.000
05	نظام التكنولوجيا	0.913	**0.000

المصدر: من اعداد الباحثين بإعتماد برنامج spss 22

من الجدول السابق (01) نلاحظ أن عبارات أبعاد المنظمة المتعلمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0,05، وان جميع معاملات الارتباط موجبة.

– الإتساق الداخلي لأبعاد التحول الرقمي

الجدول رقم (2) معامل الارتباط بيرسون لأبعاد التحول الرقمي

الرقم	محتوى العبارات	معامل ارتباط	مستوى الدلالة
01	الإدارة الرقمية التشغيلية	0.902	**0.000
02	الإدارة الرقمية العلائقية	0.834	**0.000
03	الإدارة الرقمية التحويلية	0.630	**0.000

المصدر: من اعداد الباحثين بإعتماد برنامج spss 22

من الجدول السابق رقم (02) نلاحظ أن أبعاد التحول الرقمي دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0,05، وان جميع معاملات الارتباط موجبة، وبالتالي أبعاد هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (3): قياس ثبات الاستبيان عن طريق معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد الأسئلة	معدل ثبات ألفا كرونباخ
المنظمة المتعلمة	20	88.4
التحول الرقمي	12	76.4
المجموع	32	92.1

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss 22

مساهمة أبعاد المنظمة المتعلمة وفق أنموذج Marquadt لتعزيز التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت

من خلال الجدول السابق يتضح لنا أن قيمة معامل كرونباخ ألفا للمحورين تقدر بـ 92.1% ، على التوالي كما قيمة الفا كرونباخ لبعدها المنظمة المتعلمة تقدر بـ 0.884 وأي نسبة 88.4% أما بالنسبة للتحول الرقمي تقدر ألفا كرونباخ 0.764 أي بنسبة 76.4% هي أكبر من الحد المقبول لمعامل الثبات 60% هذا يعني أن هناك درجة كبيرة من المصدقية في الإجابات ودرجة اتساق داخلي بين أسئلة الاستبيان، وهذا ما يشير إلى وجود علاقة تناسق جيدة بين عبارات الاستبيان.

تحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على أبعاد الدراسة

الإبعاد والمحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
التحول الرقمي	3.95	0.49635	مرتفعة
الإدارة الرقمية التشغيلية	3.80	0.66445	مرتفعة
الإدارة الرقمية العلائقية	3.96	0.60125	مرتفعة
الإدارة الرقمية التحويلية	4.10	0.42791	مرتفعة
المنظمة المتعلمة	3.64	0.53901	مرتفعة
نظام المعرفة	3.82	0.64978	مرتفعة
نظام التعلم	3.80	0.56528	مرتفعة
نظام المورد البشري	3.56	0.80217	مرتفعة
نظام التنظيم	3.28	0.88444	مرتفعة
نظام التكنولوجيا	3.74	0.84552	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS22

أما فيما يخص لبعدها المنظمة المتعلمة فقد قدر المتوسط الحسابي 3,64 وانحراف معياري 0,53901 وفق أنموذج **Marquadt** أما بالنسبة لمتوسط الحسابي لبعدها نظام المورد البشري قد بلغ 3,56 وانحراف معياري قدره 0,80217 وهو تقييم مرتفع أما بعد المعرفة والذي كان تقييمه هو الآخر بمتوسط حسابي 3.82 وانحراف معياري 0,64978 ثم بعد التعلم بمتوسط حسابي 3,80 وانحراف معياري 0,56528 أما بعد نظام التنظيم والذي كان تقييمه هو الآخر 3,28 بمتوسط حسابي وانحراف معياري 0,88444 وبعد نظام التكنولوجيا بمتوسط حسابي قدره 3,74 وانحراف معياري 0,84552 أما بالنسبة للبعدها التحول الرقمي فقد بلغ المتوسط الحسابي 3,95 وانحراف معياري 0,49635

❖ لإختبار الفرضية الرئيسية تم الإستعانة بحساب معامل الارتباط بين المنظمة المتعلمة والتحول الرقمي حيث تم الحصول على النتائج التالية:

اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين أبعاد المنظمة المتعلمة والتحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت.

الجدول رقم (5) الانحدار الخطي البسيط بين ابعاد المنظمة المتعلمة والتحول الرقمي

القيمة المعنوية	الاختبارات		معامل التحديد	معامل الارتباط R	النموذج		
0,000	147,246	F المحسوبة	0,786	0,887	0,981	الثابت	المنظمة المتعلمة
0,000	3,955	T _b المحسوبة			0,817	معامل الانحدار B	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss 22

من خلال الجدول إتضح أنه هناك علاقة ارتباط موجبة حيث قدرت هذه القيمة قيمت R 0,887 أي بنسبة 88,7% في حين أن معامل التحديد بلغ R^2 بلغ 0,786 أي أن أبعاد المنظمة المتعلمة تفسر ما نسبته 78,6% من التحول الرقمي والباقي يرجع لمتغيرات مختلفة ومن جهة أخرى بلغت قيمة F المحسوبة 147,246 تحت مستوى معنوية أقل من 0,05 في حين أن قيمت t المحسوبة الخاصة بمعامل الانحدار b فإنه معنوي عند مستوى معنوية 0,05 ($T_b=3,955$)

الجدول رقم (06) الانحدار الخطي المتعدد بين نظام المعرفة والتحول الرقمي

مستوى الدلالة	t المحسوبة	F المحسوبة	معامل التحديد	معامل الارتباط R	النموذج		
0.043	2.097	33.866	0.825	0.908	0.951	الثابت	المعرفة التعلم المورد البشري التنظيم التكنولوجيا
0.00	4.467				0.270	معامل الانحدار B	
0.001	3.735				0.258		
0.017	1.604				0.094		
0.045	2.077				0.103		
0.001	3.695			0.181			

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss 22

من خلال الجدول نجد أن هناك علاقة ارتباط موجبة ومقبولة والتي يوضحها معامل الارتباط R ما بين أبعاد المنظمة المتعلمة والتحول الرقمي المقدّر 0.908 أي ما نسبته 90.8%. في حين أن معامل التحديد R^2 بلغت قيمته 0.825 كما أن كل قيم t المحسوبة والخاصة بمعاملات إنحدار أبعاد المنظمة المتعلمة قد كان لها مستوى معنوية أقل من (0.05). فالفرضية مقبولة، وكذلك يمكن صياغة علاقة الإنحدار المتعدد بالعلاقة التالية:

$$Y = 0.951 + 0,270x_1 + 0,258x_2 + 0,094x_3 + 0,103x_4 + 0,181x_5$$

بعد صياغة النموذج العام البسيط والمتعدد للعلاقة المدروسة، ننتقل إلى دراسة علاقة لكل بعد من أبعاد المنظمة المتعلمة.

— إختبار الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام التعلم التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت :

مساهمة أبعاد المنظمة المتعلمة وفق أنموذج Marquadt لتعزيز التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت

الجدول رقم (06) الانحدار الخطي البسيط لبعده نظام التعلم

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد	F المحسوبة	t المحسوبة	مستوى الدلالة
نظام التعلم	0.598	0.357	22.226	-	0,000
				4.572	0,000
				4.714	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss 22

من خلال الجدول يتضح أنه هناك علاقة ارتباط موجبة ومقبولة بين المتغير المتمثل في ابعده نظام التعلم والمتغير التابع المتمثل في ابعاده التحول الرقمي إذ قدرت قيمة R 0.598 أي بنسبة 59.8% في حين بلغ معامل التحديد R^2 يساوي 0.357 وهذا ما يعني ان بعد نظام التعلم تفسر ما نسبته 35.7% من ابعاده التحول الرقمي والباقي يرجع لمتغيرات أخرى كما أن قيمة t المحسوبة بلغت 4.572 وبمستوى دلالة أقل من (0.05) وبالتالي نقبل الفرضية: كما يمكن صياغة علاقة الانحدار المستخلصة من الجدول كما يلي بالعلاقة الرياضية التالية:

$$y = 1,697 + 0,482x$$

— اختبار الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام المعرفة التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت.

الجدول رقم (07) الانحدار الخطي البسيط لبعده نظام المعرفة

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد	F المحسوبة	t المحسوبة	مستوى الدلالة
المعرفة	0.672	0.452	32.930	-	0,000
				5.744	0,000
				5.738	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss 22

من خلال المعطيات في الجدول يتضح أنه هناك علاقة ارتباط موجبة بين المتغير المتمثل في بعد نظام المعرفة والمتغير التابع المتمثل في التحول الرقمي إذ قدرت قيمة R 0.672 أي بنسبة 67.2% في حين أن معامل التحديد R^2 بلغته قيمته 0.452 أي أن المعرفة يفسر ما نسبته 45.2% من ابعاده التحول الرقمي والباقي يرجع لمتغيرات أخرى كما أن قيمة t المحسوبة بلغت 5.744 وبمستوى دلالة أقل من (0.05) وبالتالي نقبل هذه الفرضية .

كما يمكن صياغة علاقة الانحدار بين بعد المعرفة وابعاده التحول الرقمي بالعلاقة الرياضية التالية:

$$y = 1,994 + 0,513x$$

— اختبار الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام المورد البشري والتحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت .

مستوى الدلالة	t المحسوبة	F المحسوبة	معامل التحديد	معامل الارتباط R	النموذج		
0.000	9.319	30.734	0.435	0.659	0.504	الثابت	نظام المورد البشري
000.	5.544				0.408	معامل الانحدار B	

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنه هناك علاقة ارتباطية وموجبة بين المتغير والمتمثل في بعد نظام المورد البشري والمتغير التابع المتمثل في ابعاد التحول الرقمي إذ قدرت قيمت R 0.659 أي بنسبة 65.9% في حين أن معامل التحديد R^2 بلغت قيمته 0.435 أي أن نظام الأفراد يفسر ما نسبته 43% من المتغير المستقل والباقي يرجع لمتغيرات أخرى كما أن قيمت t المحسوبة بلغت 9.319 وبمستوى دلالة أقل من (0.05) وبالتالي نقبل الفرضية.

$$y = 0,504 + 0,408x$$

الجدول رقم (08) الانحدار الخطي البسيط لبعء التنظيم

مستوى الدلالة	t المحسوبة	F المحسوبة	معامل التحديد	معامل الارتباط R	النموذج		
0,000	-	23.705	0.372	0.610	2.834	الثابت	التنظيم
0,000	11.853						
0,000	4.869				0.342	معامل الانحدار B	

من خلال النتائج المستخلصة من الجدول اتضح أنه هناك علاقة ارتباط قوية وموجبة بين المتغير المتمثل في التنظيم التابع إذ قدرت قيمت $R = 0.610$ أي بنسبة 61% في حين أن معامل التحديد R^2 بلغ قيمته 0.372 أي أن نظام التعلم يفسر ما نسبته 37.2% من المتغير التابع والباقي يرجع لعوامل أخرى كما أن قيمت t المحسوبة بلغت 11.853 وبمستوى دلالة أقل من (0.05) وبالتالي الفرضية صحيحة ومقبولة.

$$y = 2,834 + 0,342x$$

«مجلة إقتصاد المال والأعمال، المجلد: 10، العدد: 01، أبريل 2025م، ص: 649- 662»، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر.

مساهمة أبعاد المنظمة المتعلمة وفق أنموذج Marquadt لتعزيز التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت

الجدول رقم (9) الانحدار الخطي البسيط لبعدها نظام التكنولوجيا

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد	F المحسوبة	t المحسوبة	مستوى الدلالة
التكنولوجيا	0.647	0.419	28.826	-	0,000
				9.343	0,000
				5.369	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي spss 22

من خلال النتائج المستخلصة من الجدول اتضح أنه هناك علاقة ارتباط قوية وموجبة بين المتغير المتمثل في نظام التكنولوجيا التابع إذ قدرت قيمته R 0.647 أي بنسبة 64.7% في حين أن معامل التحديد R^2 بلغ قيمته 0.419 أي أن نظام التكنولوجيا يفسر ما نسبته 41.9% من المتغير التابع والباقي يرجع لعوامل أخرى كما أن قيمة t المحسوبة بلغت 9.343 وبمستوى دلالة أقل من (0.05) وبالتالي الفرضية صحيحة ومقبولة

كما يمكن صياغة هذا النموذج وفق العلاقة التي تمثل علاقة الانحدار بين بعد نظام التكنولوجيا والتحول الرقمي التالية:

$$y = 2,536 + 0,380x$$

4. خاتمة:

من خلال الدراسة النظرية والإحصائية لإشكالية الموضوع وبناء على نتائج الدراسة إتض لنا بأن هناك دور مهم لأبعاد المنظمة المتعلمة وفق أنموذج Marquadt في تعزيز التحول الرقمي بالمؤسسة الجبائية، ومن منطلق موضوع الدراسة تعتبر أبعاد المنظمة المتعلمة كأبعاد دعم حقيقية لنجاح عملية التحول الرقمي، ولا يتحقق التحول الرقمي إلا من خلال التكوين والتدريب المستمر على استخدام التقنيات الرقمية لدى العاملين بالمؤسسة، حيث تم التطرق لموضوع الدراسة إلى مساهمة أبعاد المنظمة المتعلمة الخمسة (نظام التعلم، المعرفة، المورد البشري، التنظيم، التكنولوجيا) بصفها أبعاد تساهم في تعزيز التحول الرقمي لدى العاملين بمؤسسة الضرائب، وبعد تحليل الإستبانات الموزعة على 42 عامل بالمؤسسة توصلنا إلى النتائج التالية:

❖ النتائج المتوصل إليها في الدراسة

بعد تحليل النتائج إحصائيا توصلت الدراسة إلى مايلي:

- توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)، بين أبعاد المنظمة المتعلمة و التحول الرقمي عند أفراد العينة بالمركز الضرائب وفق أنموذج Marquadt بمقدار (82.5)، وهي قوة تفسيرية عالية وهو ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية هذا ما يدل على أن أبعاد المنظمة المتعلمة لها دور ايجابي في التحول الرقمي؛
- توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام التعلم والتحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت وفق أنموذج Marquadt، مما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى؛
- توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام المعرفة والتحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت وفق أنموذج Marquadt، مما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية؛

- توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام المورد البشري والتحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت وفق أنموذج Marquadt ، مما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثالثة؛
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام التنظيم والتحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت وفق أنموذج Marquadt ، مما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الرابعة؛
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام التكنولوجيا والتحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت وفق أنموذج Marquadt ، مما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الخامسة، وهذا راجع لعزم الدولة وحرصها على تطبيق الرقمنة والتخلص من العمليات الورقية لما من أعباء إضافية

5- التوصيات:

- التوعية بأهمية التحول الرقمي؛
- إعطاء الحرية للأفراد وتمكينهم في تحديد القرارات الإستراتيجية المستقبلية؛
- فتح قنوات الحوار مع الشركاء ذوي أصحاب المصالح؛
- الاستفادة من الخبرات الممكنة في مجل الأمن السيبراني
- على الإدارة دعم البحوث الرقمية؛
- تقديم تحفيزات ومزايا عند الإبداع والإبتكار الرقمي،
- تعزيز الإنفتاح مع البيئة الخارجية وإستخدام الوسائل اللازمة لفهم متطلبات سوق العمل؛
- دعم الأفكار الإبداعية وتحفيزها ومرافقتها.

6. قائمة المراجع:

1. أحمد عوان، وأحمد محمودي. (2023). تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومظاهر التحول ارقمي في المؤسسات الخدمية. مجلة تنافسية المرسسات الصغيرة والمتوسطة ، 04 (1)، الصفحات 19-1.
2. المقصود عماد الدين احمد السيد. (2017). إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية بالمنظمات غير الحكومية (الإصدار 01). الإسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
3. بشير عبد الحميد. (مارس، 2023). أثر التحول الرقمي على ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال. دكتوراه. تبسة، الجزائر.
4. سالم حميم، وفاطمة بلقرع. (2023). اثر التحول الرقمي في تحقيق الأداء التميز للعاملين في المؤسسات الإقتصادية. مجلة أبحاث وكمية ونوعية في العلوم الإقتصادية ، 05 (01)، الصفحات 73-92.
5. فضيل فارس، و بلال قريفة. (2021). أبعاد المنظمة المتعلمة واثرها في تطوير الكفاءات الجماعية. مجلة معهد العلوم الإقتصادية ، 24 (1)، الصفحات 881-898.
6. محمد صالح، وعبدالفتاح بوخمخم. (2018). اثر تبني مفهوم المنظمة المتعلمة على راس المال الفكري. مجلة دراسات إقتصادية ، 5 (1)، الصفحات 93-117.
7. محمد طاهر الخلف، ويوسف مصطفى. (2017). إدارة المنظمات المتعلمة (النكية) (الإصدار 1). الجزائر: ألفا للوثائق.
8. مصطفى يوسف كافي. (2017). إقتصاد المعرفة وإنعكاساته في تحقيق الميزة التنافسية (الإصدار 1). الجزائر: ألفا للوثائق.

مساهمة أبعاد المنظمة المتعلمة وفق أنموذج Marquardt لتعزيز التحول الرقمي بمركز الضرائب لولاية تيسمسيلت

9. brahim mohammed, a., & belegheb mihammed arselan, a. (2022). transformation digital et usage du numerique quel engagement des enterprise algeriennes. *journal if economics and management*, 6(1), pp. 1-15.
10. hadjer, k., & bendjelloul, k. (2023). the reality of digital transformation in algeria an analysis international indicators. *journal of economic financial reaearch*, 10(1), pp. 776-802.
11. souki, h. (2023). le deploiement du numerique au profit du service public cas de la securitr sociale. *journal detudes en economie et management*, 6(01), pp. 639-661.