

انعكاسات الإدارة الإلكترونية على قيم العمل للموارد البشري
(دراسة ميدانية بجامعة الشاذلي بن جديد الطارف)

Implications of Electronic Management on the Work Values
of Human Resources.

(A field study at the University of Chadli Bendjedid in El Tarf)

جامعة الشاذلي بن جديد الطارف/الجزائر	علم الاجتماع	حريزي منال* Harizi Manel harizimanel36@gmail.com
DOI : 10.46315/1714-014-001-012		

الإرسال: 2024/01/30 القبول: 2024/05/28 النشر: 2025/01/16

**

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة الانعكاسات التي أحدثتها الإدارة الإلكترونية على اتجاهات الموارد البشرية نحو قيمة العمل، دراسة طبقت على عينة قدرت بـ 130 موظف وموظفة بجامعة الطارف، تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي والمنهج المقارن، كما تم الاعتماد على الملاحظة والاستمارة كأدوات لجمع البيانات، حيث تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها نذكر:

1- إن التحول نحو العمل بالأسلوب الإلكتروني جعل من الموظفين بجامعة الطارف يتجهون نحو تنمية مهاراتهم للتحكم أكثر في الجوانب التكنولوجية.
2- بانتقال الموظفين نحو العمل بأسلوب الإدارة الإلكترونية أصبحت الأنشطة المتعلقة بالأساتذة، الموظفين والطلبة أكثر جودة.

3- انعكست الإدارة الإلكترونية إيجابا على قيمة العمل للموارد البشرية بجامعة الطارف.
الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية : القيمة : العمل : الموارد البشرية : الجامعة .

Abstract: This study aimed to identify the nature of the impacts that electronic management has had on human resources attitudes toward the value of work. A study that was applied to a sample estimated at 130 male and female employees at Al-Tarf University. The descriptive, analytical, and comparative approaches were relied upon. Observation and questionnaires were also relied upon as tools for collecting... Data, where several results were reached, the most important of which we mention:

- 1- The shift towards working in the electronic method made the employees at Al-Tarf University move towards developing their skills to control more technological aspects.
- 2- With the shift of employees towards working in the electronic management method, activities related to professors became, the staff and students are of higher quality.
- 3-E-management has had a positive impact on the work value of human resources at Al-Tarf University.

Keywords: electronic management; the value ; Work, human resources, university.

1- مقدمة

زاد اهتمام مؤسسات ومنظمات القرن والعشرين بالموارد البشري، لذا عمدت على الاهتمام به والتكفل بحاجاته النفسية والاجتماعية، بعد أن أدركت أنه سر نهضة المجتمعات يساهم بدرجة كبيرة في تطورها وتحقيق أهدافها، كما اعتبرته عنصراً فاعلاً من عناصر التقدم الضامن الوحيد لتحقيق الأداء بمفهوم أدق رأس المال البشري وذلك لاعتبارات أهمها اعتبار الموارد البشرية البنية الفوقية لأي مؤسسة، لذا تحتم على هذه الأخيرة اليوم مواكبة كل التغيرات انطلاقاً من العلاقة بين الفرد والمؤسسة، وذلك من خلال إدخال النظم والأساليب المتطورة ولعل أبرز هذه الأساليب "مدخل الإدارة الإلكترونية" الذي يعتمد على البرمجيات والحواسيب ومختلف الوسائل التكنولوجية هدفه تقليل الاستخدام الورقي واختصار الوقت والجهد والتكاليف .

والجزائر كغيرها من الدول تسعى بخطى واعدة نحو تبني هذا المدخل لهندسة وظائف مؤسساتها، ومواكبة التطورات الحاصلة.

2- الإشكالية

إن الإدارة الإلكترونية كمنشآت اتصالي إداري تشكل أكثر التغيرات التي تنعكس على سلوك الموظفين وعلى مختلف الأنشطة السلوكية، الوظيفية والاجتماعية وعلى اتجاهاتهم التي تشكل مؤشرات لمنظومة القيم في بيئة العمل، فهذا المدخل حديث التسيير في المؤسسات الجزائرية نجده يحمل العديد من الانعكاسات خاصة على السلوك التنظيمي للموارد البشرية نتيجة العلاقة التكنو اجتماعية .

وبناءً على الطرح فإن الدراسة العلمية لموضوع "انعكاسات الإدارة الإلكترونية على قيمة العمل للموارد البشرية الذي نقاربه من ميدان محدد "جامعة الطارف" تحاول البحث في طبيعة الانعكاسات التي حدثت نتيجة العلاقة التكنو اجتماعية أي بين التكنولوجيا والسلوك التنظيمي. وعليه، نطرح التساؤل التالي: ما انعكاسات الإدارة الإلكترونية على قيمة العمل للموارد البشرية بجامعة الطارف ؟

لتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية :

- هل انعكست الإدارة الإلكترونية على جودة عمل الموارد البشرية بجامعة الطارف ؟
- هل انعكست الإدارة الإلكترونية على إتقان عمل الموارد البشرية بجامعة الطارف ؟
- هل انعكست الإدارة الإلكترونية على التزام الموارد البشرية بعملهم بجامعة الطارف ؟

3- أهمية الدراسة :تتجلى أهمية الدراسة فيما يلي :

- إبراز دور وأهمية الإدارة الإلكترونية في المؤسسة الجامعية .

- الكشف عن الاختلافات الجوهرية للأنشطة الإدارية في ظل استخدام أسلوب الإدارة الإلكترونية.

- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية العمل كقيمة جوهرية حثنا عليها الدين الإسلامي.

4- أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف العام والمتمثل في معرفة انعكاسات الإدارة الإلكترونية على قيمة العمل للموارد البشرية، وذلك من خلال الكشف عن مظاهر التطوير التنظيمي والتكنولوجي بهذه الجامعة وخاصة على مستوى السلوك التنظيمي .

5- منهج الدراسة: تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية ونبير ذلك من خلال ما يلي:

- وصف أسلوب الإدارة الإلكترونية وكيف تنعكس ووسائطه المختلفة على قيمة العمل بجامعة الطارف .

- وصف الأنشطة المتعلقة بالموظفين والأساتذة والطلبة في ظل الأسلوب الإلكتروني.

- وصف الجودة والإتقان والالتزام في العمل بجامعة الطارف .

بالإضافة إلى الاستعانة بالمنهج المقارن لمقارنة العمل الإداري قبل وبعد تبني أسلوب الإدارة الإلكترونية.

6-أسباب اختيارالموضوع

اهتمام المؤسسات في مختلف القطاعات بموضوع الإدارة الإلكترونية خاصة في ظل التحول الرقمي الذي شهدته العديد من المؤسسات الجزائرية خلال الآونة الأخيرة.

أولاً: الإطار النظري للدراسة

1-تحديد المفاهيم

1-1- تعريف الإدارة الإلكترونية (Electronic management):

تعرف على أنها: "استخدام خليط من التكنولوجيا لأداء الأعمال والإسراع بهذا الأداء، وإيجاد آلية متقدمة لتبادل المعلومات داخل المؤسسة بينها وبين المؤسسات الأخرى والعملاء". (غنيم، 2004، صفحة 304)

ركز التعريف أعلاه على استخدام مصطلح التكنولوجيا وأضاف سمة للإدارة الإلكترونية والمتمثلة في سرعة أداء الأعمال، وتبادل المعلومات بين المؤسسات.

1-2- مفهوم القيمة (values):

"يشير الباحث (papper) 1958 في الموسوعة للعلوم الاجتماعية أن مصطلح القيم يعني الاهتمامات، المفاضلات". (حسين، 2003، صفحة 51)

نستنتج من التعريف أن القيم هي ما يفضله الأفراد أو ما يميلون له ويهتمون به، وهي تختلف من فرد لآخر نتيجة المواقف التي يمرون بها والخبرة المخزنة لديهم.

3-1- مفهوم القيم التنظيمية (organisation values):

"تشير القيم التنظيمية إلى ما يحمله أفراد المنظمة من ضوابط تحد ما هو جيد وما هو سيء، وما هو مقبول وما هو غير مقبول من التصرفات، السلوكيات، الاتجاهات، الرغبات والاحتياجات والقرارات وغيرها". (أبو بكر، 2010، صفحة 157)

وضح التعريف أن القيم التنظيمية بمثابة قوانين تحدد ما هو جيد وما هو سيء، مقبول وغير مقبول من تصرفات، سلوكيات، قرارات، واتجاهات تصدر عن أفراد المؤسسة.

4-1- المورد البشري (Resource Human):

مجموعة من الناس يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين اللذين جرى توظيفهم لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلمة ثقافتها التنظيمية، التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية ومجموعة من الخطط، والأنظمة، والسياسات، والإجراءات التي تنظم أداءهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة قصد تحقيق رسالتها وأهدافها (عبد الرحمان، 2020، ص -ص 22-21).

5-1- تعريف العمل (the travail)

يعرفه معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه: "جهد إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي معين كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد". (قندوز، 2017، ص 415).

يُفهم من التعريف أن العمل نشاط إنساني هادف وجوهري، يؤدي إلى المحافظة على الحياة من خلال إشباع الحاجات ومن ثم تقدير الذات.

ثانيا: الدراسات السابقة

1-دراسة الباحثة (أم الخير السوفي، مقراني الهاشمي، 2018) بعنوان "الإدارة الإلكترونية وانعكاساتها على علاقات العمل" (السوفي والهاشمي، 2018)

هدفت الدراسة إلى رصد انعكاسات تطبيق الإدارة الإلكترونية على علاقات العمل بالمؤسسة الجزائرية، اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي وعلى تقنية الملاحظة المباشرة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات الميدانية، وتم التوصل إلى النتائج التالية :

- تمتلك المؤسسة وسائل وتقنيات حديثة تساعد على إنجاز المهام بفعالية وإتقان .
- الإدارة الإلكترونية لها دور في تقليص الاتصالات المباشرة داخل المؤسسة.

اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في ما يلي :

-الاختلاف في موضوع الدراسة حيث ركزت دراستنا الحالية على معرفة انعكاسات الإدارة الإلكترونية على قيمة العمل، في حين الدراسة السابقة ركزت على العلاقات داخل بيئة العمل.

-الاختلاف في ميدان الدراسة إذ نجد أن الدراسة السابقة ميدانها اقتصادي في حين دراستنا الحالية ميدانها تعليمي .

-اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في النتائج المتوصل إليها .

2-دراسة الباحث (محمد أحمد عبد العزيز الخطيب، 2018) بعنوان "دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق الإبداع الإداري (الخطيب، 2018)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق الإبداع الإداري حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي، واختيار عينة بلغ عددها 178 مفردة، كما استخدم أسلوب المسح الشامل والاستبانة لجمع البيانات، وتم التوصل إلى النتيجة التالية :

- وجود موافقة من المبحوثين على أن الإدارة الإلكترونية تحقق الإبداع الإداري بمستوى درجة كبيرة جدا بوزارة تكنولوجيا المعلومات والاتصال حيث بلغ الوزن النسبي (71,467).

تختلف هذه الدراسة مع دراستنا الحالية فيما يلي :

-موضوع الدراسة حيث ركزت الدراسة السابقة على رصد الإبداع الإداري بين الموظفين، في حين دراستنا الحالية تهدف إلى التعرف على انعكاسات الإدارة الإلكترونية على قيمة العمل .

-تختلف الدراسة السابقة مع دراستنا في منهج الدراسة حيث اعتمدت دراستنا الحالية على النهج الوصفي وكذا المقارن .

-تختلف مع دراستنا في أسلوب تحليل تفرغ البيانات حيث اعتمدت على البرنامج الإحصائي spss .

-تختلف مع دراستنا الحالية في ميدان الدراسة وكذا في بعض النتائج .

3-دراسة الباحثة (وهيبة خنتيري وآخرون، 2020) بعنوان " دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وتطوير الأداء الإداري "(خنتيري وآخرون، 2020)

هدفت الدراسة إلى إبراز دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وتطوير العمل الإداري، والتعرف على أهم المشاكل والمعوقات التي تقف في وجه تطبيقها(دراسة وصفية تحليلية)، من نتائجها نذكر :

- استخدام الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى التغلب على العديد من المشاكل، مثل الوقت، حواجز المكان.

- الإدارة الإلكترونية نظام يقوم على إستراتيجية واضحة لتلبية احتياجات ومتطلبات المواطن لزيادة فرص النجاح.

اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية من خلال :

-الدراسة السابقة عبارة عن دراسة تحليلية اعتمدت على المسح المكتبي، في حين دراستنا الحالية ميدانية اعتمدت على المنهج الوصفي والمقارن وعلى أدوات جمع البيانات ومجتمع دراسة وعينة .

-اختلفت أيضا مع دراستنا في بعض النتائج المتوصل إليها.

ثالثا: الجانب المنهجي للدراسة

1-مجالات الدراسة

▪ **المجال المكاني:** تم إجراء دراستنا بجامعة الشاذلي بن جديد ولاية الطارف بمختلف الكليات (كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية الأدب العربي واللغات، كلية علوم الطبيعة والحياة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير)

▪ **المجال الزمني:** امتدت هذه الدراسة من (2022/2/22) إلى غاية جوان 2022

▪ **المجال البشري:** أجريت هذه الدراسة على الموظفين الإداريين بمختلف الكليات التابعة لجامعة الطارف .

2-أدوات جمع البيانات

تم الاعتماد على الأدوات التالية :

2-1-الملاحظة: حيث تم ملاحظة مظاهر التطوير التنظيمي والتقني للجامعة، بالإضافة إلى رصد سلوك الموظفين أثناء عملهم .

2-2-الاستمارة: تم إعداد نموذج من الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة ومن ثم توزيعه على عينة الدراسة والتي بلغ عددها (130) استمارة.

2-3-المقابلة: تم إعداد دليل مقابلة موجهة إلى عمداء الكليات للإجابة على بعض الأسئلة المتعلقة بالدراسة .

3-مجتمع الدراسة والعينة

3-1 –مجتمع الدراسة

بالنسبة للمجتمع المستهدف يتمثل في جميع الموظفين الإداريين بجامعة الطارف، وقد قدر عددهم (318) موظف إداري يتوزعون على (06) كليات بالإضافة إلى موظفي المكتبة الجامعية والإدارة المركزية .

جدول رقم (01): الحجم الكلي البحثي

الكليات	حجم العدد البحثي
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير	31
كلية العلوم والتكنولوجيا	32
كلية الحقوق والعلوم السياسية	19
كلية علوم الطبيعة والحياة	60
كلية الآداب واللغات	31
كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية	24
موظفي الإدارة المركزية	112
موظفي المكتبة	09
المجموع	318

المصدر: بناءً على أسئلة الاستمارة

3-2نوع العينة المختارة

اخترنا العينة العشوائية ذات التوزيع النسبي، حيث يلجا الباحث الاجتماعي إلى استخدام هذه الطريقة إذا أراد أن يختار عددا من المفردات من كل شريحة بشكل يتناسب مع حجمها.

رابعاً: الجانب الميداني للدراسة

1-المحور الأول: انعكاسات الإدارة الإلكترونية على جودة عمل الموارد البشرية

الجدول رقم (02): يبين مستوى استخدام أجهزة الحاسوب

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المستوى		

ضعيف	00	%00
متوسط	43	%33
جيد	62	%48
جيد جدا	25	%19
المجموع	130	%100

المصدر: بناءً على أسئلة الاستمارة

بالرجوع إلى البيانات المتحصل عليها من الجدول أعلاه، نلاحظ أن مستوى استخدام الموظفين لأجهزة الحاسوب بجامعة الطارف جيد وذلك بنسبة (48%) وهي أعلى نسبة، وهناك موظفين مستوى استخدامهم لجهاز الحاسوب متوسط وذلك بنسبة (33%)، ونجد مستوى جيد جدا مقدرة بنسبة (19%)، أما ضعيفة فهي منعدمة .

وهو ما يوضح أن مستوى استخدام الموظفين لأجهزة الحاسوب بجامعة الطارف بين المتوسط والجيد، ولم يصل بعد إلى مستوى جيد جدا، ويرر عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (ع.ل) ذلك بأن هناك صعوبات تقنية تتمثل في نقص الأعوان المختصين بالإضافة إلى مشكلات التمويل، واقتناء المعدات المطلوبة مؤكدا أيضا أن جامعة الطارف تسعى للتخلي التدريجي عن الأسلوب الورقي في أداء الأنشطة الإدارية.

الجدول رقم (03): يوضح التوظيف الإلكتروني للمقبلين على الموظفين

المجموع		لا		نعم		التوظيف الإلكتروني الكليات
%	ك	%	ك	%	ك	
%00	00	%00	00	%09	12	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
%14	18	%06	07	%08	11	كلية العلوم الطبيعية
%12	15	%02	02	%10	13	كلية الآداب واللغات
%28	37	%09	12	%19	25	الإدارة المركزية
%13	17	%04	05	%09	12	كلية العلوم والتكنولوجيا
%03	04	%00	00	%03	04	المكتبة
%13	17	%06	08	%07	09	كلية العلوم الاقتصادية والتسيير

كلية الحقوق	06	%05	04	%03	10	%08
المجموع الكلي	92	%70	38	%30	130	%100

المصدر: بناءً على أسئلة الاستمارة

تبين الشواهد الرقمية للجدول رقم (03) الذي يبحث في اتجاه كليات الجامعة نحو التوظيف الإلكتروني للمقبلين على الوظيفة، بأن هناك تقارب كبير في إجابات المحوئين بكل الكليات، وهو ما يؤكد أن جامعة الطارف تتجه نحو التوظيف الإلكتروني، وحسب المعلومات الأخيرة فقد عملت الجامعة على تنظيم عملية التوظيف وطنية عبر منصة إلكترونية وذلك بتاريخ (2022/08/02) كما قامت باستحداث موقع إلكتروني تنشر فيه كافة الإعلانات بخصوص (الاستثمارات، المنح المؤقتة، التوظيف الداخلي والخارجي)، وهذه القراءة تجعلنا نشير إلى نظرية (النسق الاجتماعي) التي اعتبرت أن المؤسسة نسق اجتماعي مفتوح بناءه الداخلي يتفاعل مع البيئة الخارجية .

الجدول رقم (04): يوضح الإبداع في العمل في ظل الإدارة الإلكترونية ومتغير الجنس

الإبداع	نعم		لا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
ذكر	21	%16	06	%05	27	%21
أنثى	90	%69	13	%10	103	%79
المجموع الكلي	130	%85	19	%15	130	%100

المصدر: بناءً على أسئلة الاستمارة

وضحت القراءة الإحصائية للجدول أن نسبة (69%) من الموظفين بجامعة الطارف أكدوا بأن التحول نحو العمل بأسلوب الإدارة الإلكترونية منحهم فرصة للإبداع الإداري، في حين الأقلية منهم والمقدر نسبتهم (10%) أقرروا عكس ذلك، أما بالنسبة للموظفين الذكور نجد أن أغلبهم أكد على مسألة الإبداع في العمل في حين نجد الأقلية اعتبر عكس ذلك والممثلة بنسبة (05%) واستنادا لما تم عرضه من معطيات كمية، تبين أن موظفي جامعة الطارف يسعون نحو الإبداع في العمل في ظل الأسلوب الإلكتروني، مما جعل الأنشطة والوظائف المتعلقة بالطلبة والأساتذة والموظفين أكثر تحدياً وإبداعاً، وهذا التحليل يتفق مع نتائج دراسة الباحث (محمد أمحمد عبد العزيز محمد الخطيب، 2018)

ونشير أيضا إلى (المدرسة السوسيوثقافية) التي رأت بأن الجانب الاجتماعي والتكنولوجي يتفاعلان باستمرار في البيئة الداخلية للمؤسسة لزيادة الإنتاج وتحقيق والإبداع .

الجدول رقم (05): يوضح وصف المهام في ظل استخدام الوسائل التكنولوجية

النسبة المئوية	التكرار	المتغير
		وصف المهام
16%	21	مهارات عالية
26%	34	دقة كبيرة
56%	73	جودة
02%	02	روتينية
100%	130	المجموع

المصدر: بناءً على أسئلة الاستمارة

توضح الإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه المتعلق بوصف المهام في ظل استخدام الوسائل التكنولوجية، أن نسبة (56%) أقرّوا بأن المهام تتسم بالجودة، بينما (34) منهم أي بنسبة (26%) اعتبروا أنها تتصف بدقة كبيرة، كما نجد منهم من يرى أنها ذات مهارات عالية بنسبة (16%)، أما الأقلية منهم فقط اعتبرت أنها أعمال روتينية وذلك بنسبة (02%)

واستنادا إلى المؤشرات الكمية تبين أن التحول نحو العمل بالوسائل التكنولوجية، جعل من المهام اليومية تتصف بنوع من الجودة والدقة الكبيرة والمهارات العالية، وهو ما أكده موظفو جامعة الطارف، وقد تم بتاريخ (2022/09/02) نشر إعلان بالجامعة بخصوص تنفيذ بعض العمليات البيداغوجية المرتبطة بالدخول الجامعي (2022-2023) من خلال روابط مهمة للطلبة تمكّتهم بالقيام بعدة أنشطة، مثل: (طلب العطل الأكاديمية، طلب الإدماج، طلب تحويل ما بين الكليات) وكل ذلك يتم إلكترونيا .

كما ندعم قراءتنا ببعض الملاحظات التي أوضحت بأن هناك استخدام مكثف (للحواسيب، الماسح الضوئي، الطابعات) كذلك الإعلان عن تاريخ الامتحانات وكل الخدمات المتعلقة بالطلبة يتم تنفيذها إلكترونيا، مثل: (تاريخ الدخول الجامعي /التسجيلات الجامعية /الإعلان عن الملتقيات والندوات /الامتحانات / نقاط الطلبة)، استحضار أرضية بروقراس، نشر المحاضرات وتحميلها عبر الصفحة الرسمية للجامعة، انعقاد ندوات تكوينية بخصوص التعليم عن بعد .

2-المحور الثاني : انعكاسات الإدارة الإلكترونية على إتقان عمل الموارد البشرية

الجدول رقم (06): يوضح تقييم الأداء في ظل العمل بأسلوب الإدارة الإلكترونية ومتغير الخبرة المهنية

المجموع		جيد جدا			جيد	متوسط		ضعيف		ضعيف جدا		التقييم
		%	ك	%		ك	%	ك	%	ك	%	
23	30	11	15	%12	15	%00	00	%00	00	%00	00	من 03 سنوات إلى 05 سنوات
36	47	05	06	%19	25	%12	16	%00	00	%00	00	من 06 سنوات إلى 09 سنوات
41	53	02	02	%15	20	%24	31	%00	00	%00	00	من 10 سنوات فأكثر
100	130	18	23	46	60	%36	47	%00	00	%00	00	المجموع الكلي

المصدر: بناء على أسئلة الاستمارة

أوضحت البيانات الإحصائية أن هناك تباين في إجابات المبحوثين، إذ نجد أن أغلب الموظفين باختلاف خبرتهم المهنية أكدوا بأن أدائهم في ظل العمل بأسلوب الإدارة الإلكترونية ليس ضعيف ولا ضعيف جدا، وهناك موظفين يملكون خبرة مهنية من (06 سنوات إلى 09 سنوات) يعتبرون أدائهم متوسط وذلك بنسبة (36%)، كما نجد أيضا مستوى جيد وجيد جدا والتي تم الاتفاق عليها من طرف أغلب المبحوثين باختلاف خبرتهم المهنية أي بنسبة (41%)

من خلال الشواهد الكمية للجدول تبين لنا أن (46%) من عينة الدراسة والبالغ عددهم (60) موظفا اعتبروا أن أدائهم في ظل العمل بأسلوب الإدارة الإلكترونية جيد، وهو ما يؤكد أن الإدارة الإلكترونية بجامعة الطارف ساهمت في تحسين أداء الموارد البشرية ومن ثم زيادة إتقان العمل .

جدول رقم (07): يوضح تقييم الأداء في ظل العمل بالأسلوب الورقي ومتغير الخبرة المهنية

المجموع		جيد جدا			جيد	متوسط		ضعيف		ضعيف جدا		التقييم
		%	ك	%		ك	%	ك	%	ك	%	

الخبرة المهنية											
من 03 سنوات إلى 05 سنوات											
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
من 06 سنوات إلى 09 سنوات											
03	02	10	08	25	19	44	34	00	82	63	
من 10 سنوات فأكثر											
09	07	06	05	10	08	23	18	00	48	37	
المجموع الكلي											
12	09	16	12	35	27	67	52	00	130	100	

المصدر: بناءً على أسئلة الاستمارة

أفضت الدلائل الكمية للجدول أعلاه بتباين في نسب إجابات المبحوثين بخصوص تقييم الأداء في ظل المدخل الورقي، فمنهم من أقر بأن أدائه للعمل كان ضعيف جداً وهم المبحوثين الذين يملكون خبرة مهنية تتراوح ما بين (03 سنوات إلى 05 سنوات)، في حين أقر المبحوثين الذين يملكون خبرة مهنية أكثر من (10) سنوات أن أدائهم جيد وذلك بنسبة (52%) وهم الموظفون الذين يملكون خبرة مهنية كبيرة بالعمل الورقي، أما درجة ضعيف وضعيف جداً فهي الأقل وذلك بنسبة (9%)

ومن خلال تحليلنا للشواهد الكمية تبين أن أغلب المبحوثين أقرروا بأن درجة إتقانهم للعمل في ظل الأسلوب الورقي جيد، وهو ما يؤكد لنا أن الإدارة التقليدية استلزمت ضرورة الجدية في العمل وهذه المرحلة تشبه إلى حد ما النظرة الكلاسيكية للإدارة التي اهتمت بالرقابة الصارمة، واعتبرت أن العامل لا يحب العمل لذا يجب على المسئول أن يقف على رأسه أو وجهه لإتمام العمل وإتقانه هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا يمكننا أن ننكر أن مرحلة قبل ظهور التكنولوجيا كانت الإدارة الورقية هي الحل والخيار الوحيد، لإنجاز الأعمال لما يتسم به هذا الأسلوب من بساطة جعل الموظفين يؤدون عملهم رغم العراقيل والتأخر في المعاملات، وهذا ما أكدته أغلب الموظفين وخاصة كبار السن الذين تعودوا على العمل في ظروف الورقي.

3- المحور الثالث : انعكاسات الإدارة الإلكترونية على التزام الموارد البشرية بعملهم

جدول رقم (08): يبين درجة الالتزام بالعمل من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية ومتغير الخبرة المهنية

التقييم		ضعيف		متوسط		جيد		جيد جداً		المجموع	
الخبرة المهنية		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%

%01	02	%00	00	01 %	02	%00	00	%00	00	%00	00	مهندس دولة
%08	10	%03	04	05 %	06	%00	00	%00	00	%00	00	رئيس مصلحة
%01	02	%00	00	02 %	02	%00	00	%00	00	%00	00	عون إدارة رئيسي
%06	08	%00	00	06 %	08	%00	00	%00	00	%00	00	كاتبة مديرية
%05	06	%00	00	04 %	04	%02	02	%00	00	%00	00	مكتبة
%02	02	%00	00	02 %	02	%00	00	%00	00	%00	00	سكرتيره
%01	01	%00	00	00 %	00	%00	00	%00	00	%00	01	حاجب
%100	130	%13	17	78 %	101	%09	12	%00	00	%00	00	المجموع الكي

المصدر: بناءً على أسئلة الاستمارة

أفضت الشواهد الرقمية للجدول رقم (09) المتعلق بمستوى درجة الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف في ظل العمل بالأسلوب الإدارة الإلكترونية ومتغير الوظيفة الحالية أن أغلب أفراد العينة صرحوا بأن مستواهم جيد وذلك بنسبة (78%) وهي النسبة الأكبر، ومنهم أيضا من اعتبر أن مستواه جيد جيدا وذلك بنسبة (13%) وأقل نسبة كانت لدرجة متوسط (09%)، أما درجة ضعيف وضعيف جدا منعدمة (00%)

استنادا إلى القراءة الجدولية تبين لنا أن مستوى درجة التزام الموظفين بجامعة الطارف بمواعيد الحضور والانصراف جيد، إذ ساهم هذا الأسلوب في جعل الموظفين أكثر التزاما بعملهم رغم نقص الإمكانيات، والوسائل التكنولوجية بهذه الجامعة لإدارة هذه العملية وهذا ما تم رصده من خلال تقنية الملاحظة، ولكن مع ذلك يمكن القول بأن العمل في ظل الأسلوب الإلكتروني عدل من سلوك وثقافة الموظفين نحو العمل إذ أصبحوا أكثر التزاما بالحضور والانصراف عند نهاية الدوام وهذا ما يفرضه المدخل الإلكتروني .

4-نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج تتمثل في ما يلي :

4-1-نتائج المحور الأول : انعكاسات الإدارة الإلكترونية على جودة عمل الموارد البشرية

بجامعة الطارف

-نسبة (48%) من المبحوثين أقروا بأن مستوى استخدامهم لأجهزة الحاسوب لأداء المهام والأنشطة الإدارية جيد.

-دلت الإحصائيات الكمية أن جامعة الطارف تتجه نحو التوظيف الإلكتروني حيث ظهرت صبغة جديدة للتوظيف تعمل كوسيط بين الباحث عن العمل والمؤسسة .

-نسبة (69%) من الفئة المبحوثة بجامعة الطارف أقرت بأن الإدارة الإلكترونية جعلتها تتجه نحو الإبداع في أداء المهام والأنشطة الإدارية .

-نسبة (34%) من المبحوثين أقروا بأن المهام في ظل استخدام الوسائل التكنولوجية تتسم بالجودة وهناك من اعتبرها أنها مهام تتسم بالدقة الكبيرة وكذا المهارة العالية .

4-2- نتائج المحور الثاني : انعكاسات الإدارة الإلكترونية على إتقان عمل الموارد البشرية

بجامعة الطارف

-نسبة (46%) من عينة الدراسة أي (60) موظف بجامعة الطارف اعتبروا أن إتقانهم للعمل في ظل العمل بأسلوب الإدارة الإلكترونية جيد .

-نسبة (52%) من الفئة العمرية أقرت بأن إتقانهم للعمل في ظل الإدارة الورقية جيد أيضا .

4-3-نتائج المحور الثالث: انعكاسات الإدارة الإلكترونية على التزام الموارد البشرية بعملهم

بجامعة الطارف

-نسبة (67%) من المبحوثين اعتبروا مستوى درجة التزامهم بالعمل من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية (حواسيب / شبكات) جيد وهم الموظفين الذين يملكون خبرة مهنية من (6 إلى 9 سنوات) وكذلك الذين لهم خبرة تتجاوز 10 سنوات .

-نسبة (78%) من الفئة العمرية أكد أن مستوى درجة التزامهم بمواعيد الحضور والانصراف في أداء عملهم جيد .

من خلال إجابات المبحوثين يتضح لنا أن التفاعل التكنو اجتماعي الذي نشأ بين العامل والحاسوب، نتيجة التحول نحو العمل بأسلوب الإدارة الإلكترونية جعل من الأداء الإداري أكثر جودة وإتقانا، كما انعكس هذا المدخل على السلوك التنظيمي للموارد البشرية الذي أضفى أكثر التزاما، على اعتبار أن العمل من أسس القيم التي حث عليها ديننا الإسلامي، وكذا الإتقان

والانجاز على الوجه الأكمل حتى يكتب له الاستمرارية والنجاح، كما نجد أن علوم الإدارة الحديثة تركز على مفهوم الجودة والنوعية وأصبحت تركز حالياً على مفهوم الالتزام بالعمل . ويبقى الإتقان أعظم قيمة خصها المولى عز وجل وقيمة العامل على حد سواء ولم يقلل من قيمة أي عمل مادام شريفاً، مادام يضمن للفرد سعادته ويحافظ على كرامته.

كما اتضح لنا من خلال استخدام المنهج المقارن أن المدخل الورقي يختلف عن المدخل الإلكتروني من حيث طريقة الانجاز ونوعية الخدمة المقدمة، وكذلك من حيث السلوك التنظيمي لكن هذه المقارنة لن تلغي مكانة الورقي في مرحلة ما من الإدارة الجزائرية .

-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة :

اتفقت دراستنا مع نتائج دراسة (وهيبة خنتيري) التي أوضحت أن للإدارة الإلكترونية دور في تحسين وتطوير العمل الإداري، كما اتفقت مع نتائج دراسة (محمد عبد العزيز الخطيب) التي أكدت أن للإدارة الإلكترونية دور في تحقيق الإبداع الإداري للموظفين .

-النتيجة العامة للدراسة :

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نعرضها فيما يلي :

- مصطلح الإدارة الإلكترونية يعبر عن نظام تكنو اجتماعي مفتوح ذو إستراتيجية إدارية تعتمد على التكنولوجيا هدفها الانتقال التدريجي من التنظيم الإداري التقليدي إلى التنظيم الإداري الحديث بغية عصرنه كافة أشكال المعاملات الإدارية.
- القيم التنظيمية تختلف من مؤسسة لأخرى وتتسم بنوع من الإلزامية .
- تلعب القيم التنظيمية المعيار الموجه لسلوك الفرد وتحدد له الصواب والخطأ من السلوك.
- من القيم التنظيمية التي تسعى جامعة الطارف إلى إرسائها المساواة والنزاهة في العمل، وتطبيق القوانين مع كل الموظفين وتقديم خدمة عالية وتحقيق الجودة وخاصة الارتباط بالقيم الأخلاقية النابعة من العقيدة الإسلامية .
- تحرص جامعة الطارف على نشر ثقافة الجودة.
- لجامعة الطارف وعي بثقافة التغيير والتطوير وذلك من خلال الجهود المبذولة من طرف مدير الجامعة وعمداء الكليات .
- هناك تطور في الأداء نظير السنوات السابقة مثال استخدام (PROGRASS) المتعلق بالتسيير البيداغوجي بجامعة الطارف.

من خلال النتائج المتوصل إليها يتضح لنا أن التحول نحو العمل بأسلوب الإدارة الإلكترونية داخل النسق التنظيمي، شكل نسيج تفاعلي بين العنصر البشري والتقني والذي انعكس إيجاباً على قيمة العمل، إذ أصبح أكثر جودة وإبداعاً، كما انعكس على التزام العنصر البشري بدوام

عمله مقارنة بعهد الورق الذي كان يتسم بالملل والتكاسل والروتين وغيرها من المشاكل الإدارية التي قضت عليها الإدارة الإلكترونية .

5-خاتمة

عالجت الدراسة الراهنة المتعلقة بالإدارة الإلكترونية وقيم العمل، انعكاسات المنظومة التقنية على السلوك التنظيمي للموارد البشرية بجامعة الطارف، نتيجة التفاعل المباشر بين العنصر البشري والتقني وهذا التفاعل انعكس إيجابا على العمل والإتقان فيه وكذا الالتزام البشري في المؤسسة الجامعية، وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج والتي على إثرها نطرح جملة من التوصيات والمقترحات .

توصيات ومقترحات الدراسة

انطلاقا من النتائج المتوصل إليها يمكن أن نطرح جملة من المقترحات وهي كالتالي :

1-على المستوى التنظيمي : غرس القيم التنظيمية داخل المؤسسات التي تحث على قيمة العمل واحترام الوقت، وهذه القيم تغرس ابتداءً من الأسرة مروراً إلى مختلف المؤسسات التعليمية، مع رفع اللبس عن المفاهيم النظرية للقيم التنظيمية .

2-على المستوى الهيكلي: يستلزم من المؤسسة الجامعية تخصيص ميزانية منفصلة تخص تطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية، ومع تفعيل وتوسيع استخدامات الانترنت واستغلالها بشكل كلي وضرورة تكييف الهيكل التنظيمي للمؤسسة حسب ما يتطلبه التسيير الإلكتروني للإدارة .

3-على المستوى البشري: للمورد البشري مكانة هامة في المؤسسات، كونه دعامة ورأس مال استثماري لذا وجب القيام ببرنامج سنوي متكامل لتدريب الموظفين على استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة، إضافة إلى تشجيع الموارد البشرية على تعلم المعرفة الإلكترونية من خلال عقد دورات تكوينية للموظفين .

4-على المستوى المعرفي : لا بد من الاستفادة من التجارب الناجحة الغربية ومنها والعربية وخاصة التي تطبق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات والإدارات العمومية، والتي لها تقريبا نفس ظروف بيئة العمل في الجزائر، كما أن التدريب والتكوين المعرفي وحده غير كافي إذ يجب دعمه بقراءات مع البحث المستمر عن كل ما هو جديد في مجال التطور العلمي والتقني لضمان البقاء، والقدرة على التنافس وتقديم الأفضل في ظل البيئة الإلكترونية للإدارة .

**

6-المراجع

مؤلفات:

- 1-بن عنتر عبد الرحمان. (2020). إدارة الموارد البشرية المفاهيم والأسس الأبعاد والاسراتيجيات. دط: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
- 2-أحمد محمد غنيم. (2004). الإدارة الإلكترونية أفاق وتطلعات. دط.مصر.
- 3-حسين طه. إبراهيم المحادين (2003). قيم العمل (دراسة سوسيولوجية جبلية في المجتمع الأردني). (الطبعة 1).بيروت : دار الكنوز الأردنية .
- 4-مصطفى محمود أبو بكر. (2010). أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة نموذج إستراتيجي لبقاء المنظمات واستقرارها ونموها. (الطبعة 1). الإسكندرية: الدار الجامعية

مقالات

- 5-أم الخير السوفي، مقراني الهاشي. (مارس 2018). الإدارة الإلكترونية وانعكاساتها على علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية -دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 33، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر 2، الجزائر .
 - 6-منير قندوز. (ديسمبر، 2017). التغيرات الاجتماعية والاقتصادية وانعكاساتها على قيم العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13، الجزائر .
 - 7-وهيبة خنتيري، و آخرون. (2020). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وتطوير الأداء الإداري، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، المجلد 4، العدد 2، جامعة المسيلة، الجزائر .
- ### الرسائل الجامعية
- 8-محمد أحمد عبد العزيز الخطيب. (2018). دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق الإبداع الإداري (دراسة ميدانية في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات). رسالة ماجستير تخصص القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين .