

تأثير الإدارة الإلكترونية على جماعات العمل في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز ورقلة

أم الخير السوفي

جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله

تاريخ الإرسال: 2019-07-24 تاريخ القبول: 2020-03-28

ملخص:

شهد القرن العشرين تطوراً تقنياً مذهلاً في مجالات عديدة من أهمها التطور في المجال الرقمي وتقنيات الاتصالات الحديثة، حيث كان لنورة الاتصالات والمعلومات والتطور التقني السريع خاصة في العقود الثلاثة الأخيرة أثر كبير في التقريب بين أقطار العالم. وفي ظل هذا التقدم وظهور ما يسمى بالتقنية الرقمية، كان لا بد للمنظمات من الاستفادة من هذه التقنيات في كافة نشاطاتها، بما في ذلك المجال الإداري ليظهر مصطلح جديد هو: الإدارة الإلكترونية، ولهذا نجد مختلف المنظمات والمؤسسات تسعى إلى تطبيق إدارة إلكترونية في كافة تعاملاتها للتخلص من العمل الإداري التقليدي بهدف تسهيل الخدمات التي تقدمها وتحسين الأداء وضمان الاتصال الفعال والتواصل مع المحيط الخارجي، جلبت الإدارة الإلكترونية تغيرات جذرية على مستوى المنظمات خاصة والمجتمعات الانسانية عامة، وعليه أردنا من خلال بحثنا هذا رصد انعكاسات تطبيق تقنيات الإدارة الإلكترونية على جماعات العمل بالمؤسسة الجزائرية، وهذا بطرح التساؤل التالي: ما هو تأثير الإدارة الإلكترونية على جماعات العمل داخل المنظمة؟

الكلمات المفتاحية: الإدارة، الإدارة الإلكترونية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، جماعة العمل.

مقدمة

يعد هذا المقال محاولة لإبراز أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة على تماسك أعضاء جماعة العمل داخل المؤسسة الجزائرية، حيث شهد القرن العشرين تطوراً تقنياً في المجال الرقمي وتقنيات الاتصال، هذا التطور الذي يفرض على الانسان القيام بتغييرات جوهرية في حياته وكل سلوكياته لتتلاءم مع المعطيات الجديدة.

عرف مجال الاتصال عهداً جديداً سُمي: عصر مجتمع المعلوماتية والذي أحدث تغييراً جذرياً في حياة الناس نتيجة التقدم المطرد في مجال تقنية المعلومات وانتشار تطبيقات شبكة الانترنت، ولهذا تسعى مختلف المنظمات والمؤسسات إلى تطبيق إدارة إلكترونية في كافة تعاملاتها للتخلص من العمل الإداري التقليدي، حيث أدى تزايد الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى وضع خطط وبرامج لتطويرها واستثمارها على أكمل وجه بهدف رفع كفاءة التعامل مع هذه التقنيات في جميع القطاعات. ونجد الدولة الجزائرية كغيرها من الدول التي تسعى إلى اللحاق بركب التطور التكنولوجي تعمل جاهدة لتحقيق هذا الغرض، فأطلقت مشروع الجزائر الالكترونية 2013 والقائم على فكرة إدخال التقنية الحديثة في معظم الإدارات العمومية، وهو ما أشار إليه وزير البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال في يومية صوت الأحرار حول "الحكومة الإلكترونية هدفها تقليص البيروقراطية وتحريك الاقتصاد".

جلبت الإدارة الالكترونية تغيرات جذرية على مستوى المنظمات خاصة والمجتمعات الانسانية عامة من خلال طرحها لاستراتيجيات تقوم على نظم وتكنولوجيا المعلومات تساعد على رفع الأداء البشري وتغيير النظرة اتجاه العمل الإداري بصفة عامة، لقد أثرت التقنيات الحديثة للاتصالات والمعلومات على مختلف النشاطات الشخصية والوظيفية وحتى الاجتماعية، وهو ما استوجب تغيير في سلوكيات الأفراد بالمنظمة، وبالتالي تغيير في مختلف العلاقات التي نشهدها في بيئة العمل. ولرصد التغيرات الناتجة عن تطبيق التكنولوجيا الحديثة على جماعات العمل داخل المنظمة، سأعالج هذا الموضوع من خلال العناصر التالية:

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة:

1- إشكالية الدراسة:

تتميز الألفية الثالثة بسيادة التطور التقني والذي يرتبط بانتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وامتداده إلى جذور وبنیان المجتمع بأسره، فالثورة المعلوماتية آخذة في مطاردة المجتمع الذي يقوم على أساليب الاتصال القديمة ليحل محله مجتمع يعتمد على الأساليب المعلوماتية الجديدة.

ففي الوقت الراهن شغلت تكنولوجيا الاتصال اهتمام جل المؤسسات والمنظمات المختلفة باعتبارها ضرورة تساعد على تجاوز العقابيل والصعوبات التي تواجه نجاح أي منظمة، وقد برهنت السياسات الإدارية أن الأخذ باستراتيجية محكمة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات له أثر كبير في تحسين الأداء بالمنظمة.

لقد انعكس أثر التقنيات الحديثة للاتصال والمعلومات على مختلف النشاطات الشخصية والوظيفية وحتى الاجتماعية، وهو ما استوجب تغيير في سلوكيات الأفراد بالمنظمة وبالتالي تغيير في مختلف العلاقات التي نشهدها في بيئة العمل، لمعرفة العلاقات المتداخلة بين الأفراد ودرجة تأثير المحيط عليهم يجب وضع هذه العلاقات في إطار مناسب قانونياً واقتصادياً وسياسياً واجتماعياً، حيث اتجهت مختلف المؤسسات العامة والخاصة إلى اقتناء هذه التكنولوجيا وتوظيفها بشكل كبير في مختلف نشاطاتها، لما توفره من سرعة في نقل المعلومات ورفع كفاءة الأداء في بيئة العمل، وعليه نجد أن المؤسسة الجزائرية بدأت تتحسن أوضاعها في العشرية الأخيرة خاصة وبعد إقحامها في اقتصاد السوق والمنافسة المحلية والدولية. وبناء على ما سبق ذكره فإن السؤال المحوري الذي يحوصل إشكال الدراسة يتمثل في: ما هو تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على تماسك جماعة العمل داخل المؤسسة؟

2- فرضيات الدراسة:

بعد تحديد المشكلة وضبطها والاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة، تنشأ في ذهن الباحث عدة احتمالات كحل للمشكلة والتي هي موضوع البحث، وعليه اعتمدت في هذا البحث على الفرضية التالية: يؤثر تطبيق الإدارة الإلكترونية سلباً على تماسك جماعة العمل داخل المؤسسة.

3- أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لدراسة هذا الموضوع كان استجابة لعدة عوامل وأسباب والتي من بينها الرغبة في الغوص في المشكلات الاجتماعية واكتساب قدرة التعامل معها بتبصر بغية الوقوف إن أمكن عند الأسباب الحقيقية لها، إلا أن أهم الأسباب ترجع إلى محاولة التوسع والتعمق في الموضوع أكثر من جهة، ومحاولة التعرف على مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية

في المؤسسة الجزائرية كمفهوم جديد من جهة أخرى وأثرها على جماعة العمل داخل المنظمة. كما أن حداثة الموضوع في مجال الإدارة وتطبيقاتها يتطلب منا البحث في حثياته ومتطلباته، بالإضافة إلى تخصص الباحث والذي يدفعه لاختيار المواضيع التي تتعلق بتكوينه الأكاديمي في أغلب الأحيان.

4- أهداف الدراسة:

تتضح أهمية هذا الموضوع الحيوي من خلال التحديات التي تواجهها المنظمات لتحسيد هذا النمط المعاصر وجعل التعاملات إلكترونية حديثة، ومن هذا المنطلق نحاول الوصول إلى تحقيق بعض الأهداف هي:

- التعرف على مفهوم ومجالات وتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- الاطلاع على واقع تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالمؤسسة الجزائرية بطريقة علمية موجهة.
- محاولة الاطلاع على التغيرات التي أحدثتها تقنيات الإدارة الإلكترونية على طبيعة العلاقات بين أعضاء جماعات العمل.
- محاولة التعرف على مدى وعي الأفراد بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية والتجاوب مع متطلباتها ميدانياً.

5- المنهج المتبع:

تفرض طبيعة الظاهرة المدروسة على الباحث اختيار المنهج الذي يوصله إلى نتائج علمية أكثر دقة. وعليه ارتأينا أن أنسب منهج للموضوع هو المنهج الوصفي، والذي يساعد على كشف التغيرات التي أحدثتها أسلوب الإدارة الإلكترونية على بعض جوانب المنظمة كالعلاقات بين أعضاء جماعات العمل. كما يساعد على معرفة عناصر الظاهرة سواء في وصفها الفيزيقي أو خصائصها المادية والمعنوية، فيصف الظاهرة وصفاً رقمياً يوضح مقدارها أو حجمها أو درجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (موريس أنجرس، 2004، ص 204).

6-الدراسات السابقة:

ومن خلال هذا العنصر سنسرد بعض الدراسات الوطنية والعربية والغربية التي لها صلة ما بأحد متغيرات هذه الدراسة.

6-1- دراسة فلوريان فرير Florian Freyre (2010): والمعونة بـ:"مكانة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطور هيكل المنظمة"، رسالة دكتوراه في علوم الإعلام والاتصال، جامعة جان مولان Jean moulin، ليون-3، وتهدف الدراسة إلى الإطلاع على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومكانتها داخل المنظمة. وقد تم التركيز على الرسائل الإلكترونية باعتبارها إحدى وسائل الاتصالات والمعلومات في المنظمة، وكان التساؤل الذي إنطلق منه الباحث هو: إذا كان إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمنظمة لا يزيد من الإنتاجية آلياً، فهل استخدام هذه التكنولوجيا يدفع العمال إلى تحقيق نتائج قياسية؟ وتوصل الباحث إلى نتيجة أساسية مفادها أن استعمال الرسائل الإلكترونية يؤدي إلى التفاعل بين الأفراد والذي يُمكن من تطوير المنظمة، كما تأكد أن الرسائل الإلكترونية تساهم في تغيير شكل المبادلات والاتصالات ومراقبة تبادل المعلومات وأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي تقنيات لها أهمية كبيرة في المجتمع المعاصر وفي النشاطات اليومية.

6-2- دراسة عبان عبد القادر(2016): تناول الباحث في دراسته: "تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر"، رسالة دكتوراه تخصص علم اجتماع إدارة وعمل، جامعة بسكرة، الجزائر، وتمثلت أهداف الدراسة في الإطلاع على التحديات التي تواجهها الإدارة الإلكترونية في الجزائر، من خلال معالجة الموضوع في إحدى الإدارات المحلية وهي البلدية، وهذا انطلاقاً من التساؤل التالي: ما هي التحديات التي تواجهها الإدارة الإلكترونية في الجزائر؟ ومعالجة هذا الموضوع وضع الباحث فرضية رئيسية هي:"هناك العديد من التحديات التي تواجهها الإدارة الإلكترونية في الجزائر"، فقام الباحث بجمع بيانات الدراسة بواسطة عدة تقنيات أهمها الملاحظة ومقابلة المبحوثين بالإضافة إلى الاستخبار القياسي، وهذا في إطار اتباع المنهج الوصفي باعتباره من بين الأساليب الكيفية في البحث العلمي والمنهج الإحصائي والذي يهتم بالوصف الكمي للظاهرة.

6-3- دراسة بوزكري جيلاني(2016): تناولت هذه الدراسة موضوع: " الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الجزائرية واقع وآفاق"، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر3، وكانت إشكالية الدراسة: إلى أي مدى استجابت المؤسسات الجزائرية لتطبيقات الإدارة الإلكترونية، وما هي التطلعات التي تسعى لتحقيقها؟ توصلت هذه الدراسة إلى نتائج تدلي بأن الإدارة الإلكترونية هي بديل جديد يعيد النظر في الممارسات الإدارية السابقة للمؤسسة والتحول للروابط الافتراضية، بما يحسن من سرعة الإستجابة ويزيد من مستوى الفعالية لدى الإدارة والمؤسسات المختلفة أثناء تأدية خدماتها، وهي ليست مجرد تحول أنظمة العمل والخدمات إلى أنظمة إلكترونية فقط، وإنما هي منظومة متشابكة ومعقدة (إدارية وتقنية) تحتاج إلى دراسات واعية لكافة عناصر المنظومة، وأن تفاعل المكونات والمقومات الأساسية للتنظيم الإلكتروني يشكل الإطار العام للإدارة الإلكترونية.

7- عينة البحث وأدوات جمع البيانات:

7-1- عينة البحث:

إن تحديد مجتمع الدراسة من الأمور الضرورية، يساعد على تحديد الأسلوب العلمي الأمثل للدراسة، وتبعاً لمتطلبات البحث العلمي من جهة وطبيعة موضوعنا من جهة أخرى، قمنا بجمع المعطيات من مجموعة من عمال "مديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة" والبالغ عددهم 750 عاملاً موزعين حسب الفئات السوسيو مهنية المبينة في الجدول التالي:

بعد استبعاد عمال التنفيذ،

قمنا باختيار عينة غير عشوائية عرضية

قدرت بـ 112 عاملاً، حيث قمت

بتوزيع استمارة البحث على الأفراد

الذين نصادفهم في المكاتب والأقسام

إلى أن استوفيت العدد الكلي، إلا أن

بعد جمعها تأكدت من ضياع 10

استمارات ولذلك كان حجم العينة المدروسة ميدانياً 102 موظف بمديرية توزيع الكهرباء

الفئات	العدد	النسبة المئوية
إطارات	190	25,33
أعوان تحكم	371	49,47
عمال تنفيذ	189	25,2
المجموع	750	100

جدول رقم (01): توزيع عمال المؤسسة حسب

الفئات السوسيو مهنية المعنية للدراسة

والغاز بورقلة. وتم حساب حجم العينة بأخذ نسبة 20% من مجموع عمال المؤسسة.

7-2-2- أدوات جمع البيانات (تقنيات الدراسة):

تعد تقنيات الدراسة مجموع الوسائل والأساليب التي يعتمد عليها الباحث للحصول على المعلومات اللازمة لإنجاز بحثه، وبحسب طبيعة موضوع دراستنا كان الاستبيان أهم الأدوات المستخدمة لجمع البيانات من مجتمع البحث، وكانت الملاحظة المباشرة كأداة تدعيمية للتقنيات المستعملة في جمع البيانات، بينما استخدمت المقابلة كتقنية مهمة أثناء القيام بالبحث الاستطلاعي. وكانت التقنيات التي سمحت بالحصول على البيانات من الميدان هي:

7-2-1- الاستبيان:

تبعاً لأسس وقواعد البحث العلمي قمت ببناء الاستبيان بشكل مبدئي (نموذج أولي)، ثم إخضاعه لتحكيم من طرف بعض الأساتذة المتخصصين، بعد ذلك وزعت الإستبيان الأولي على مجموعة من الموظفين بغية التأكد من جودته من خلال الإجابات المقدمة ومعرفة مدى فعاليته ووضوح أسئلته، وبعد التوصل إلى وضع استبيان نهائي تم توزيعه على المبحوثين. بعد تعديل الاستبيان وتصحيحه قمت بإعداد الإستبيان بصفة نهائية والذي احتوى على أربعة محاور، كان المحور الأول حول المعلومات العامة (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة...)، أما المحور الثاني احتوى أسئلة حول مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة، بينما ضم المحور الثالث الأسئلة المتعلقة بتأثير الإدارة الإلكترونية على تماسك جماعة العمل بالمؤسسة.

7-2-2- المقابلة:

تم تطبيقها أثناء البحث الاستطلاعي باعتبارها من أهم وسائل جمع المعلومات والحقائق مباشرة من المبحوثين، فكانت تقنية مكتملة لجمع البيانات المتعلقة بالمشكلة المدروسة، وكانت أسئلة المقابلة تتمحور حول: رصد فكرة عامة عن تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات. بمديرية التوزيع سونلغاز بورقلة، من حيث توفرها ومدى توظيفها في إنجاز العمل، والتعرف على استراتيجية المؤسسة نحو خلق إدارة إلكترونية تماشياً مع ثورة المعلوماتية في العصر الحالي.

ثانياً: الجانب النظري للدراسة:

1- مفهوم الإدارة الإلكترونية:

يعد مصطلح الإدارة الإلكترونية مصطلح حديث النشأة، ظهر كنتيجة لثورة المعلومات والاتصالات التي يشهدها الإنسان حالياً، ويقصد بها: استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال وخاصة شبكة الانترنت في جميع العمليات الإدارية الخاصة بمنشأة ما، بغية تحسين العملية الإنتاجية، وزيادة كفاءة وفاعلية الأداء بها. وبصورة أخرى الإدارة الإلكترونية هي عملية مكنته جميع مهام ونشاطات المؤسسة الإدارية، باعتماد كافة تقنيات المعلومات الضرورية وصولاً إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات، والقضاء على الروتين والإنجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل إدارة جاهزة للربط مع الحكومة الإلكترونية لاحقاً (محمد سمير أحمد، 2009، ص42).

وتشير الإدارة الإلكترونية إلى العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للشركة والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف الشركة (علاء عبد الرزاق السالمي، 2006، ص127). بينما إجمالاً نعرف الإدارة الإلكترونية بأنها: استخدام الوسائل والبرامج التكنولوجية المختلفة لإنجاز الأعمال والأنشطة الإدارية ومعالجة المعلومات إلكترونياً بعيداً عن الأوراق، وخلق شبكة من الاتصالات الإلكترونية كالانترانات والاكسترنات، واستخدام شبكة الانترنت وما تقدمه من خدمات.

2- عناصر تطبيق الإدارة الإلكترونية:

إن الإدارة الإلكترونية هي أولاً وقبل كل شيء إدارة موارد معلوماتية تعتمد كل الإعتماد على الانترنت وشبكات الأعمال. ويمثل رأس المال المعلوماتي-المعرفي العامل الأكثر فاعلية في تحقيق أهدافها، وعليه نجدتها تقوم على عناصر معينة هي:

- إدارة بلا ورق: تضم الأرشيف الإلكتروني والبريد الإلكتروني والأدلة والمفكرات الإلكترونية والرسائل الصوتية ونظم تطبيقات المتابعة الآلية (نجم عبود نجم، 2004، ص127).

- إدارة بلا مكان: لا تتقيد الإدارة الإلكترونية بالحدود المكانية للمنظمة، بل تؤدي عملها عن بعد من خلال المؤسسات الافتراضية عبر شبكة الانترنت، والتي توفر إمكانات التفاعل والعمل في كل مكان عبر العالم ببسر وسهولة وبتكلفة اتصال محدودة جدا، وهذا باستعمال الهاتف المحمول والمؤتمرات الإلكترونية...
- إدارة بلا زمان: يتغير وقت العمل في الإدارة التقليدية باعتبار الليل والنهار والصيف والشتاء. بينما الإدارة الإلكترونية تعمل 24 ساعة متواصلة وهذا بفضل شبكة الانترنت التي توفر للعاملين التفاعل المباشر وفي الوقت الحقيقي (الآن).

3- أهداف تطبيق الإدارة الإلكترونية:

تسعى المنظمات المعاصرة من خلال تطبيق أساسيات الإدارة الإلكترونية، لتحقيق عدة أهداف تجعلها تتخلص من أعباء الإدارة التقليدية ولفت الانتباه إلى أهمية رأس مال المعلومات الاجتماعي-الفكري لنجاح المؤسسة، ومن بين أهداف الإدارة الإلكترونية ما يلي:

- حفظ المعلومات إلكترونيا والتقليل من مخاطر ضياعها.
- تقديم الخدمات بصورة مرضية والسرعة في الإنجاز، وتقليل التكاليف المالية.
- إيجاد مجتمع قادر على التعامل مع معطيات العصر التقني.
- تركيز نقطة اتخاذ القرار في نقاط العمل الخاصة بها مع إعطاء دعم أكبر في مراقبتها.
- توظيف تكنولوجيا المعلومات من أجل دعم وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية لدى العاملين (خالد ممدوح إبراهيم، 2010، ص59).

4- تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

ارتبط معنى التكنولوجيا بطبيعة التطورات التاريخية ومستوى تطور الحياة الاجتماعية، فلغة التكنولوجيا: تعني كلمة Technology دراسة الوسائل الفنية، وهي كلمة مؤلفة من مقطعين Techno تعني تقنيات، وlogy تعني علم أو دراسة، فيصبح معناها علم التقنيات أو علم دراسة التقنيات (محمود القدوة، 2010، ص201). وتعرف التكنولوجيا على أنها: تلك العمليات والتقنيات والأعمال المستخدمة لتحويل المدخلات (المواد، المعلومات، الأفكار) إلى مخرجات (المنتجات والخدمات) (محمد عبد المولى القدس، 2005،

ص43)، وحديثاً عرفها محمود علم الدين أنها: تطبيق المعرفة العلمية لتصميم وإنتاج واستخدام منتجات وخدمات توسع مقدرة الإنسان على تطوير البيئة الطبيعية الإنسانية والتحكم فيها (محمد الصيرفي، 2009، ص14).

ويرى روجر كارتر Carter Roger أنها: الأنظمة والأدوات المستخدمة لتلقي، تخزين وتحليل وتوصيل المعلومات بجميع أشكالها وتطبيقاتها لكل جوانب حياتنا، شاملة المكتب المصنع والمنزل. ومن جهة أخرى تعبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عن جميع أنواع الأجهزة والبرمجيات والشبكات وقواعد البيانات المستخدمة في إرسال واستقبال البيانات ومعالجتها وتخزينها وتعديلها واسترجاعها وطباعتها ونقلها إلكترونياً بين الأطراف ذات العلاقة (فضيل دليو، 2010، ص21).

5- مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

لقد قدمت هذه التكنولوجيا الحديثة تسهيلات كبيرة للفرد حتى يشارك الآخرين معلوماته ومعارفه، ولتحقيق ذلك وجب توفر جملة من المكونات نوجزها في ثلاث عناصر مهمة هي:

- المكونات المادية أو الأجهزة (Hardware): وهي التي تقوم بعدة وظائف لتسهيل العمل داخل المنظمة، وتستخدم في إجراءات إدخال البيانات (وحدات الإدخال كلوحة المفاتيح) ومعالجتها واستخراج المعلومات (وحدات الإخراج كالطابعة) المطلوبة لصناعة القرارات وأداء الأعمال على الوجه المطلوب، وتشمل الحواسيب وملحقاتها.

- المكونات البرمجية (Software): وهي التعليمات التفصيلية المحددة والمتسلسلة والتي تكسب أجهزة الحاسوب القدرة على أداء مهامها، فهي إحدى المكونات الأساسية التي تدعم الأجهزة لإنجاز المهام المسطرة، وتشتمل على برمجيات النظام والتشغيل.

- قواعد البيانات (Data Bases): وهي المادة الأولية (البيانات الخام) التي تشغل حيزاً على أجهزة الحاسوب وتضم مجموعة الملفات المخزنة، بعبارة أخرى هي مجموعة متكاملة من البيانات المخزنة على شكل جداول مترابطة ببعضها البعض بعلاقات متبادلة (بسام محمود المهيترات، 2012، ص166).

- تكنولوجيا الاتصالات والاتصالات بعيدة المدى Communications and Télécommunications Technologie: وتتكون من مختلف الوسائط المادية والبرمجية التي تربط بين الأقسام المختلفة للأجهزة وتنقل البيانات من موقع إلى آخر.

6- تماسك جماعة العمل:

تمثل جماعة العمل مجموعة من الأفراد في علاقة مستمرة ببعضهم، يهدفون إلى تحقيق أهداف موحدة لصالح الوحدة أو المنظمة التي يعملون بها (شطي أمينة، 2014، ص85). وتكون تصرفات مجموعات العمل سبباً رئيسياً في نجاح أو فشل أغلبية الأعمال وبقدر توافق أهداف مجموعات العمل مع أهداف المنظمة، فإن كانت مصالح هذه المجموعات متعارضة مع مصالح المنظمة ومع سياساتها وأهدافها تكون النتائج سلبية. كما يشير هذا المفهوم إلى فردين أو أكثر تعمل في منظمة ما وفي مكان واحد وتمارس الأنشطة المتماثلة في الآراء، وغالباً ما تتواجد هذه المجموعة يومياً في أداء نفس الأنشطة المناطة بها ويتم إنجازها بالتكامل والعمل وجهاً لوجه مع الآخرين (خضير كاظم حمود، 2009، ص104).

من جهة أخرى يعبر مفهوم تماسك الجماعة إلى درجة الترابط والتقارب في الأهداف والسلوك والإتجاهات بين الأفراد، ومدى انجذاب الأعضاء لبعضهم البعض، واستعداد كل فرد لمساعدة ومؤازرة الغير، فجماعة العمل المتماسكة هي تلك التي تعطي أفرادها احتراماً كبيراً لقائدها، كما يتقبلون بسهولة أهداف المجتمع. ويقصد به أيضاً ارتفاع الروح المعنوية للجماعة، وشعور أعضائها بالانتماء إليها، ومقاومتهم الانفصال عنها فهي تجذبهم إليها جذباً، وامتثالهم لمعاييرها وضغوطها (فتح محمد موسى، 2013، ص193).

ويعني تماسك الجماعة درجة الرضاء أو الاتفاق بين الأعضاء داخل المؤسسة السياسية أو الإجتماعية، ويقاس عادة بدرجة الانتماء ووجود خلافات من عدمه في داخل المؤسسة السياسية، فالتماسك هو طريق المجتمعات للإستقرار وصنع التقدم والمستقبل. ويعبر تماسك الجماعة عن قوة جاذبية الجماعة لأفرادها وتنشأ حالة تماسك الجماعة نتيجة رغبة أعضائها في البقاء داخل الجماعة من ناحية ونتيجة للضغوط التي تتعرض لها الجماعة من

ناحية أخرى (أحمد ماهر، 2000، ص248). في ضوء ما سبق، نأخذ التعريف الإجرائي لمفهوم تماسك جماعة العمل يشير إلى قوة الترابط والتوافق والانجذاب بين أفراد يعملون في مكان واحد، يشتركون في الأفكار والآراء ويعملون بشكل جماعي، مع ارتفاع روح التعاون فيما بينهم.

ثالثاً: الجانب الميداني للدراسة:

1- تعريف مجتمع البحث:

كانت مديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة الواقعة بمقر الولاية (المقابلة لبلدية ورقلة) هي المؤسسة المختارة كميدان لدراستنا الميدانية، وهي إحدى مديريات توزيع الكهرباء والغاز الثلاثة عشر التابعة لشركة توزيع الكهرباء والغاز للوسط التي مقرها البلدية، وهي فرع من فروع الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز والتي أصبحت حالياً تحت اسم: مجمع سونلغاز، وتضم مديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة الوكالات التجارية التالية: حاسي مسعود، تقرت، تماسين، الطيبات، الحجرية.

2- عرض خصائص أفراد العينة:

من القراءة الإحصائية لنتائج هذا الجدول والذي يحدد التركيبة الجنسية لأفراد العينة، يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة هم ذكور بنسبة 77,45% وهي السمة التي نجدها في معظم المؤسسات الجزائرية حيث تستحوذ الفئة الذكورية على المناصب خاصة المناصب ذات

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	79	77,45
إناث	23	22,55
المجموع	102	100

جدول رقم (02): توزيع عمال المؤسسة حسب الجنس

المسؤولية واتخاذ القرار، أما حصة الإناث من مجموع أفراد العينة فكانت نسبتها 22,55% وهي نسبة إحصائية ذات دلالة سوسيولوجية حيث تم فتح الباب أمام المرأة لتشغل مناصب مختلفة حتى أنها تمكنت من إثبات جدارتها في عدة تخصصات، كما سمحت لها القوانين المعدلة في السنوات الأخيرة من شغل مناصب ذات مسؤولية واتخاذ القرار في مختلف المنظمات.

من خلال البيانات المدونة في الجدول رقم (03)، يتبين أن نصف عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة من الفئة العمرية الشابة والتي يتراوح سنهم بين (25-34 سنة) بنسبة 50,99% تليها الفئة العمرية المحصورة بين (35-45 سنة) بنسبة 36,27%، بعدها فئة العمال الذين يتراوح سنهم بين (46-55 سنة) بنسبة 11,76%، أما العمال الذين يتجاوز سنهم 55 سنة يمثلون نسبة 0,98% فقط.

الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية
25-34	52	50,99
35-44	37	36,27
45-54	12	11,76
55-64	01	0,98
المجموع	102	100

جدول رقم (03): توزيع عمال المؤسسة حسب السن

عند قراءة بيانات هذا الجدول رقم (04)، والمتعلق بالمستوى التعليمي لأفراد العينة، نجد أن معظمهم من ذوي المستوى الجامعي بنسبة 81,37%، تليها فئة الثانويين بنسبة 18,63%، وهو ما يدل على ارتفاع مستوى أفراد العينة حاملي الشهادات الجامعية وهم الذين يمثلون أفراد العينة للفئة العمرية بين 25 و35 سنة المشار إليها في الجدول السابق، وهذا طبقاً لسياسة التوظيف التي انتهجتها المؤسسة في السنوات الأخيرة تماشياً مع التطورات الخارجية خاصة ثورة التكنولوجيا الحديثة.

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	19	18,63
جامعي	83	81,37
المجموع	102	100

جدول رقم (04): توزيع عمال المؤسسة حسب المستوى التعليمي

3- عرض نتائج الدراسة:

يتضح من الجدول رقم (05)، أن نسبة 52,94% تمثل الاتجاه العام له لأفراد العينة الذين يوافقون على دور الإدارة الإلكترونية في جعلهم ينفردون بالعمل بعيداً عن العمل الجماعي، بحيث تتوزع على المبحوثين بنسبة 72% لفئة أعوان التحكم كأعلى نسبة، ففئة الإطارات السامية بـ 60%، وأخيراً الإطارات المتوسطة بنسبة 44,78%، أما الذين لا يعارضون الفكرة يمثلون نسبة 47,06% تنصدها فئة الإطارات المتوسطة بنسبة 55,22%، فالإطارات السامية بنسبة 40%، وفي الأخير أعوان التحكم بنسبة 28%.

ولتفسير هذه النتائج تشير الخانات الصدرية أن فئة أعوان التحكم أكبر أفراد العينة موافقة على مساهمة الإدارة الإلكترونية في توجيه سلوك الأفراد نحو العمل الفردي على حساب العمل الجماعي، وهذا نظراً لمستوى هذه الفئة من بين المستويات الإدارية، فهي المسؤولة بتنفيذ قرارات المستويات الإدارية الأعلى منها، وعليه يتوجب على كل عامل القيام بالعمل حسب المهام الموكلة إليه طبقاً للمنصب الذي شغله. وعليه قد لا يتطلب الأمر القيام بالعمل بشكل جماعي خاصة مع توفر البرمجيات التي تضع تحت تصرف المستخدم كل التسهيلات اللازمة، فأصبحت علاقة التحوار بين العامل وجهاز الحاسوب أكثر من تحاوره مع زميله في بيئة العمل، أما الإطارات السامية فطبيعة عملهم تجعلهم أكثر تحيز للعمل الفردي منه عن العمل الجماعي، وما دعم ذلك توفر التقنية الحديثة والتي جعلت متخذ القرار يقوم بكل عمله على جهازه المحمول.

أما فئة الإطارات المتوسطة فلا يميلون إلى العمل الفردي في ظل ما توفره الإدارة الإلكترونية بنسبة كبيرة، مقارنة بباقي أفراد العين. فهم أكثر من عارض فكرة العمل الفردي بالنظر إلى نسبتهم والمقدرة بـ 55,22%، وهو ما نرجعه إلى طبيعة عملهم التي تفرض عليهم التعاون لأداء المهام بغية تحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة. كما نجدتها الفئة التي يتفق نشاطها مع أسلوب فريق العمل وهو من بين الطرق الإدارية الناجحة في المنظمات الحديثة خاصة في السنوات الأخيرة.

أداء العمل الفئة		لا		نعم		المجموع
فردياً	السوسيو مهنية	ن	ت	ن	ت	ن
إطارات سامية		40	04	60	06	100
إطارات متوسطة		55,22	37	44,78	30	100
أعوان تحكم		28	07	72	18	100
المجموع		47.06	48	52,94	54	100

جدول رقم (05): أداء العمل بشكل فردي حسب الفئة السوسيو مهنية.

إن أفراد العينة الذين لم يتأثر سلوكهم بتقنيات الإدارة الإلكترونية بحيث لم تدفعهم إلى تفضيل العمل الفردي على حساب العمل بطريقة جماعية فهم يمثلون الفئة التي

لا تستخدم التكنولوجيا الحديثة بشكل كلي بل تقوم بنشاطها مع باقي زملاء العمل. كما إن الاتجاه العام للجدول رقم (06)، يمثل الاتجاه المعاكس بنسبة 54,9% لأفراد العينة الذين يرون أنه لا دخل للعمل الإلكتروني في تقليل روح التعاون بين الأفراد في العمل، تليه نسبة 14,43% لمن يوافقون على انخفاض روح التعاون بين الأفراد بسبب تقنيات الإدارة الإلكترونية، وأخيراً نسبة 1,96% لمن لا رأي لهم حول الفكرة.

المجموع	محايد		لا		نعم		انخفاض روح التعاون المستوى التعليمي	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت		
100	19	00	00	36,84	07	63,16	12	ثانوي
100	83	2,4	02	59,04	49	38,55	32	جامعي
100	102	1,96	02	54,9	56	43,14	44	المجموع

جدول رقم (06): انخفاض روح التعاون بين العمال حسب المستوى التعليمي.

وقد تصدرت فئة الجامعيين الاتجاه العام للجدول بنسبة 59,04% من مجموع أفراد العينة، ثم فئة الثانويين بنسبة 36,84% فقط. في حين كان أكثر المبحوثين من ذوي المستوى الثانوي يوافقون على انخفاض روح التعاون بينهم في بيئة العمل بسبب تقنيات الإدارة الإلكترونية، وهذا بنسبة 63,16% مقابل 38,55% للجامعيين، بينما كان أفراد العينة ممن لا رأي لهم حول الموضوع تمثلهم فئة الجامعيين بنسبة 2,4%، فيلماذا يمكن إرجاع ذلك؟

من خلال النتائج الإحصائية المذكورة سابقاً نستنتج أن فئة الجامعيين هم الأكثر يقيناً أن إنجاز العمل بشكل إلكتروني لا يؤثر سلباً على مستوى روح التعاون السائدة بينهم أثناء العمل، فبالرغم من امتلاك كل موظف حاسوباً خاصاً لعمله لا يلغي ذلك جو التعاون داخل المؤسسة، فلم تستطع التقنية (الآلة) أن تحول الأفراد إلى مجرد آلات تعمل داخل مؤسسة، لكل منها دورا تقوم به بشكل جافٍ حالٍ من المشاعر والأحاسيس وهو ما يدعم التعريف الحديث للمؤسسة باعتبارها كائن اجتماعي لا مجموعة من العناد والأمور التي تسعى لتحقيق أهداف مسطرة، كما تجدر الإشارة أن فئة الجامعيين هي الطبقة الأكثر استخداماً لتقنيات الإدارة الإلكترونية في إنجاز المهام ومع ذلك نجدهم يحافظون على روح

التعاون فيما بينهم، وهو ما يساعد على رفع الروح المعنوية بين العمال وتماسكهم وهي صفات المنظمات الناجحة.

ومن جهة أخرى نجد الاتجاه الإيجابي تمثله فئة الثانويين بقوة، ذلك أنهم قليلاً ما ينجزون أعمالهم إلكترونياً بحكم أنهم لا يمتلكون تقنيات التكنولوجيا الحديثة مقارنة بفئة الجامعيين، ومن ثم نجد علاقاتهم لم تتأثر بتطبيقات الإدارة الإلكترونية كما أن المستوى التعليمي المشترك بينهم يجعلهم أكثر التحاماً، وهو ما يقوي روح التعاون فيما بينهم.

تمثل النسبة 57,84% الاتجاه العام لهذا الجدول والدالة على عدم ضعف التأثير السلبي لتطبيقات الإدارة الإلكترونية على التجاذب بين أعضاء جماعة العمل، بحيث تتوزع هذه النسبة بقيم متفاوتة بين مختلف الفئات السوسيو مهنية لهذه المؤسسة، فكانت أعلى نسبة 70% لفئة الإطارات السامية، تليها فئة أعوان التحكم بنسبة 64%، وأخيراً الإطارات المتوسطة بنسبة 53,73%. أما نسبة 42,16% فتشير إلى أفراد العينة الذين يرون أن التقنيات الحديثة تضعف من قوة التجاذب بين أعضاء جماعة العمل، تصدر هذه النسبة فئة الإطارات المتوسطة بنسبة 46,27%، ثم فئة أعوان التحكم بنسبة 36% وفي الأخير فئة الإطارات السامية بنسبة 30% فقط.

المجموع	لا		نعم		نقص التجاذب الفئة السوسيو مهنية	
	ن	ت	ن	ت		
100	10	70	07	30	03	إطارات سامية
100	67	53,73	36	46,27	31	إطارات متوسطة
100	25	64	16	36	09	أعوان تحكم
100	102	57,84	59	42,16	43	المجموع

جدول رقم (07): نقص التجاذب بين أعضاء جماعة العمل حسب الفئة السوسيو مهنية:

إن قوة التجاذب بين أعضاء جماعة العمل من السمات الدالة على قوة العلاقات الإجتماعية بينهم وانسجامهم، وأكثر فئة نجدها تتمتع بالتزاي والتجاذب هم الإطارات السامية أي متخذي القرار بالمؤسسة، فهم ينفون فكرة التباعد بينهم بسبب استخدامهم تقنيات التكنولوجيا الحديثة لأداء أعمالهم، حيث أكثر من نصف أفراد هذه الفئة (70%) لا يوافقون على أن نقص التجاذب فيما بينهم يعود إلى قيامهم بمختلف الأعمال إلكترونياً

مقابل 53,73% من الإطارات المتوسطة، وهو ما نرجعه إلى أهمية هذه الفئة في نطاق المؤسسة وتحقيق أهدافها، فاتخاذ القرارات السليمة الصحيحة وفي الوقت المناسب دلالة على علاقات التواصل الجيدة وإطلاع مسؤولي المؤسسة على كل حيثيات العمل كما تزداد قوة التجاذب بين أعضاء جماعة العمل بفضل احترام بعضهم البعض والأخذ بالرأي الآخر لتحسين الأداء وزيادة الفعالية، وهو ما يؤدي إلى ريادة المؤسسة واستمرارها، في حين نجد أعوان التحكم يؤيدون رأي الإطارات السامية بقوة هذه الفئة التي نجدها تستخدم تقنيات الاتصالات والمعلومات الحديثة بشكل محدود لأن معظم أفراد هذه الفئة يقومون بمهامهم ميدانياً خارج محيط المؤسسة وهذا بحكم طبيعة نشاط المؤسسة إلا أنهم يحافظون على تلاحمهم وتجاذبههم بشكل واضح.

تمثل النسبة 53,92% الاتجاه العام للجدول رقم (08)، لفئة (غير موافق) مقابل نسبة 46,08% لفئة (موافق) لأفراد العينة، فمعظم أفراد العينة لا يرون أن تطبيقات الإدارة الإلكترونية تؤثر سلباً على العلاقات الاجتماعية لأفراد المؤسسة يجعلها علاقات سطحية، حيث تصدر هذا الاتجاه كل من فئة الإطارات المتوسطة وأعوان التحكم بنسب متقاربة هي 55,22% و 53% على التوالي، ثم الإطارات السامية بنسبة 50% من مجموع الإطارات السامية، بينما الباحثون الذين يرون أن العلاقات الاجتماعية أصبحت فعلاً سطحية بسبب أداء العمل إلكترونياً أكثرهم من فئة الإطارات السامية بنسبة 50%، بعدهم أعوان التحكم بنسبة تساويهم إحصائياً وفي الأخير فئة الإطارات المتوسطة بنسبة 44,78%، فما سبب هذا الاختلاف في النسب المثوية؟

المجموع		لا		نعم		سطحية العلاقات الاجتماعية الفئة السوسيو مهنية
ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100	10	50	05	50	05	إطارات سامية
100	67	55,22	37	44,78	30	إطارات متوسطة
100	25	52	13	48	12	أعوان تحكم
100	102	53,92	55	46,08	47	المجموع

جدول رقم (08): سطحية العلاقات الاجتماعية بين العمال حسب الفئة السوسيو مهنية:

لقد أطلق على القرن الحالي اسم عصر المنظمات نظراً لانتشارها الواضح، والتي عرفت حديثاً بالكائن الاجتماعي عكس ما وصفت به سابقاً بأنها كائن مادي اقتصادي بحت. وقد أصبح القائمون على المنظمات الحديثة أكثر اهتماماً بالجوانب الاجتماعية للمنظمة، خاصة بعد تجارب هاوثورن والتي أثبتت أهمية الجوانب النفسية والاجتماعية للفرد داخل المؤسسة. فالإتجاه المعاكس لهذا الجدول يؤكد أن معظم أفراد العينة لا يرون أن العلاقة عكسية بين أداء العمل إلكترونياً وطبيعة العلاقات الاجتماعية بينهم، أي أنها لم تتحول إلى علاقات سطحية نتيجة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة في العمل، فبالرغم من الإنهماك في العمل معظم الوقت حيث قد يصل الفرد إلى محاكاة جهاز الكمبيوتر الخاص به إلا أن ذلك لم يجعلهم يتخلون عن حفاوة اللقاء بينهم بالرغم من تواصلهم الدائم إلكترونياً، أو السؤال عن بعضهم البعض بهدف الإطمئنان فقط وتبادل الأفكار والآراء بهدف تحسين الأداء وتحقيق الكفاءة في العمل، هذه المظاهر التي تعد بمثابة مؤشرات عن علاقات اجتماعية وطيدة تضيء على المؤسسة جو الألفة والتلاحم. ويعود ارتفاع نسبة أفراد العينة الذين يمثلون هذا الإتجاه إلى أن كل من فئتي الإطارات المتوسطة وأعوان التحكم يحتلون مستويات إدارية تتطلب بناء علاقات قوية، لعدم الإحساس بالملل والتخلص من الروتين في بيئة العمل، وهي عوامل تنعكس سلباً على الروح المعنوية السائدة بينهم. بالإضافة إلى طبيعة العامل الجزائري الذي يتحلى بروح التعاون والتضامن والاحترام المبني على علاقات خارج بيئة العمل، فدخول الفرد للمؤسسة لا يجعله يتجرد من كل علاقاته ومشاعره السابقة ليدخل في جو من العلاقات الرسمية تحكمها قوانين وتعليمات رسمية، وعليه لم يتمكن العمل الإلكتروني كعنصر جديد في المؤسسة وبدل عن العمل التقليدي من زعزعة بنية العلاقات الاجتماعية بين أفراد المؤسسة.

في حين نجد باقي أفراد العينة الذين تأثرت علاقاتهم الاجتماعية بسبب أداء مهامهم وأعمالهم إلكترونياً أكثرهم من فئة الإطارات السامية، هذه الأخيرة التي تعتمد بشكل كبير على تقنيات التكنولوجيا الحديثة تماشياً ومتطلبات المنصب، بالإضافة إلى المهام الموكلة لهذه الفئة المسؤولة، ومنه لم يتمكن كل أفراد المؤسسة من المحافظة على شكل

العلاقات بينهم، كما كانت عليه في ظل العمل التقليدي القديم. فالعمل الإلكتروني يفرض على العامل المكوث أمام حاسوبه لساعات طويلة وهو ما يقلل من تواصله مع الآخرين.

يتمثل الاتجاه العام لنتائج الجدول رقم (09)، من خلال النسبة 54,9% لأفراد العينة الذين ينفون دور تقنيات الإدارة الإلكترونية في التقليل من التفاعل(الديناميكية) بينهم في العمل، حيث تصدر هذه النسبة فئة الجامعيين بنسبة 59,03%، مقابل 36,84% لفئة الثانويين، بينما نسبة 45,1% والتي تمثل باقي الأفراد الذين يوافقون على انخفاض نسبة الديناميكية بينهم بسبب تطبيقات الإدارة الإلكترونية، حيث تأخذ فئة الثانويين أعلى نسبة وهي 63,16%، مقابل 40,97% من مجموع الجامعيين، فإلى ماذا يرجع هذا التباين في الآراء؟

المجموع		لا		نعم		نقص الديناميكية
						المستوى التعليمي
ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100	19	36,84	07	63,16	12	ثانوي
100	83	59,03	49	40,97	34	جامعي
100	102	54,9	56	45,1	46	المجموع

جدول رقم (09): نقص الديناميكية بين الأفراد في بيئة العمل حسب المستوى التعليمي.

إن الديناميكية العالية بين أفراد جماعة العمل من أهم سمات المنظمات الحديثة الناجحة، حيث تشير هذه الأخيرة إلى مجموعة التفاعلات والقوى الفعالة والعلاقات التي تتحكم في الأفراد بشكل سلمي أو إيجابي، والتي تسعى إلى تطوير العلاقات وتحسين الجو السائد في بيئة العمل، ويكون ذلك من خلال العلاقات التي تنشأ بين الأفراد نتيجة تواصلهم الدائم واحتكاكهم ببعض، ومن خلال النتائج الصدمية للجدول نجد أن فئة الجامعيين هم أكثر من يعارض فكرة انخفاض الديناميكية فيما بينهم نتيجة استخدامهم لتقنيات التكنولوجيا الحديثة، فبالرغم من أن هذه الفئة هي التي تملك كل المهارات والقدرات التي تؤهلها لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة بالإضافة للتكوين الذي تقدمه المؤسسة لكل عمالها حول استعمال التقنية الحديثة وما توفره المؤسسة من وسائل، إلا أن مستوى الديناميكية لم تتأثر بالشكل الذي يجعلها تنعدم بين أفراد المؤسسة فلم تخلق بينهم

فجوة وهوة ولم تضعف من تماسكهم، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على محافظة العمال على علاقاتهم الإجتماعية بالرغم من أن تواصلهم أصبح إلكترونياً حيث لا يتطلب ذلك الإلتقاء وجهاً لوجه، فكلما كانت العلاقات الإجتماعية قوية كلما حافظ الأفراد على تماسكهم وتربطهم.

4- استنتاج

من خلال عرض وتحليل لنتائج الدراسة نلاحظ أن تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة، لم تخلف آثاراً سلبية بشكل كبير على تماسك جماعة العمل بالمؤسسة محل الدراسة، بل حافظ الأفراد على تماسكهم، وكذا درجة تفاعلهم وعلاقات الإنجذاب فيما بينهم، وهي دلالة على قوة تماسك أفراد العينة بالرغم من كل التغيرات التي جات بها التكنولوجيا الحديثة في طرق التواصل بين الأفراد داخل المؤسسة. وهو ما يؤكد عدم تحقق الفرضية حيث لم تتوصل المؤسسة الجزائرية إلى التحول التام للعمل الإلكتروني بعد، وما يزال العامل الجزائري يقوم بنشاطاته وفق النمط الإداري التقليدي بشكل واضح للعيان بالرغم من جهود المؤسسة في توفير تقنيات التكنولوجيا الحديثة بالشكل الذي يجعل العمل إلكترونياً.

5- اقتراحات:

من خلال هذا البحث يمكن وضع جملة من الاقتراحات التي تعد ذات أهمية سواء على المستوى النظري أو الميداني، وهي كالتالي:

- ضرورة تكيف الهيكل التنظيمي للمؤسسة حسب ما يتطلبه التسيير الإلكتروني للإدارة.
- ضرورة تقنين كل النشاطات الإدارية ذات الطابع الإلكتروني وهذا بوضع مواد قانونية وتشريعات تحكم سير الأعمال الإلكترونية بالمنظمة.
- توسيع نطاق العمل الإلكتروني ليشمل مختلف مستويات الإدارة بواسطة دمج كل الموظفين في شبكة الاتصال الإلكتروني للمؤسسة.
- تحسين سرعة تدفق المعلومات عبر الشبكات الداخلية والخارجية لتحقيق خاصية التواصل الآني.

6- خاتمة:

في ظل الانتقال من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد الإلكتروني الرقمي، ظهرت مبادئ جديدة تفرض نفسها في البيئة الرقمية الحديثة، ومع انتشار استعمال الانترنت باعتبارها القوة الأكثر حيوية في التطور التكنولوجي، أصبح لزاماً على المنظمات تغيير نمط إدارتها من النظام التقليدي إلى النظام الإلكتروني الحديث. فجديد القرن الحالي المتمثل في الإدارة الإلكترونية اقتحم المؤسسة الجزائرية كغيرها من مؤسسات العالم، إلا أن طبيعة حياة المؤسسة الجزائرية تختلف عن غيرها نظراً لما عاشته منذ الاستعمار. وبالرغم من كل التحسينات، التي جاء بها العمل الإلكتروني لاتزال أساليب العمل التقليدي تغزو المؤسسات الوطنية بالرغم من أن الدولة وضعت اللبنة الأولى نحو التحول للعمل الإلكتروني في مختلف المؤسسات العمومية.

7- قائمة المراجع:

1. أحمد ماهر. (2000) السلوك التنظيمي، شركة الجلال للطباعة، مصر.
2. إخلاص محمد عبد الحفيظ ومصطفى حسين باهي. (2000) طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
3. أمين ساعاتي. (1991) تبسيط كتابة البحث العلمي، المركز السعودي للدراسات الاستراتيجية، السعودية.
4. بسام محمود المهيرات. (2012) إدارة المعرفة في تكنولوجيا المعلومات، دار جليس الزمان، عمان، الأردن.
5. خالد ممدوح إبراهيم. (2010) الإدارة الإلكترونية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر.
6. خضير كاظم حمو. (2009) السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
7. شطي أمينة. (2014) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدناميكية جماعة العمل، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
8. علاء عبد الرزاق السالمي. (2006) الإدارة الإلكترونية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
9. فتحي محمد موسى. (2013) العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية، دار زهران، الأردن.
10. فضيل دليو. (2010) التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال (NICT.NTIC) المفهوم-الاستعمالات، دار الثقافة للنشر، عمان، الأردن.
11. لويس كوهين. (1990) مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والتربوية، دار العربية للنشر، القاهرة، مصر.

12. محمد الصيرفي. (2009) إدارة تكنولوجيا المعلومات (IT)، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر.
13. محمد سمير أحمد. (2009) الإدارة الإلكترونية، دار المسيرة، عمان، الأردن.
14. محمد عبد المولى الدقس. (2005) علم الاجتماع الصناعي، دار مجدلاوي، عمان، الأردن.
15. محمود القدوة. (2010) الحكومة الإلكترونية والإدارة المعاصرة، دار أسامة، عمان، الأردن.
16. موريس أنجرس. (2004) منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه للنشر، الجزائر.
17. نجم عبود نجم. (2004) الإدارة الإلكترونية (الاستراتيجية والوظائف والمشكلات)، دار المريخ، السعودية.

The impact of the application of electronic management on the cohesion of the work groups in the Algerian institution

Abstract:

The twentieth century has witnessed remarkable technical development in many fields, Where the revolution of communications and information and rapid technological development, especially in the last three decades, a significant impact in the convergence of countries of the world, and in light of this progress and the emergence of so-called digital technology, the organizations had to benefit from these technologies in all activities, including the administrative field to show the term New is: electronic management , Therefore, we find various organizations and institutions seeking to apply electronic management in all its dealings to eliminate the traditional administrative work in order to facilitate the services they provide and improve performance and ensure effective communication and communication with the external environment, electronic management has brought radical changes in the level of organizations and private communities in general, This study examines the implications of the application of electronic management techniques on the work groups of the Algerian institution, and this raises the following problem: What are the implications of the application of electronic management to the work groups within the organization?

Key words: Management, Electronic Management, Information and Communication Technology, Working Group