

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات

الإقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

Electronic management and its implications on job performance in Algerian economic institutions, a field study at Somifos-Bir El Ater (wilaya of Tebessa)

نصرالدين شرقي^{1*}، مخبر علم اجتماع المنظمات والمناجمنت، جامعة الجزائر 2، (الجزائر)

nacereddine.chergui@univ-alger2.dz

عتيقة حرايرية²، مخبر علم اجتماع المنظمات والمناجمنت، جامعة الجزائر 2، (الجزائر)

dr.atikaherairia@gmail.com

تاريخ قبول المقال: 06-05-2023

تاريخ إرسال المقال: 10-01-2023

المخلص:

تطرقنا من خلال هذه الدراسة العلمية لموضوع "الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بشركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة)"، بحيث تهدف دراستنا للتطرق لواقع اعتماد تقنيات الإدارة الإلكترونية من طرف الشركة و مدى إنعكاساتها على الأداء الوظيفي للعاملين، أين إعتدنا على المنهج الوصفي بالإضافة إلى تقنية المقابلة للتأكد من دقة و موضوعية إجابات و تصريحات المبحوثين، و ذلك انطلاقا من العينة القصدية و التي تمثلت في الموظفين الإداريين بالشركة، بحيث توصلت دراستنا أن شركة "سوميفوس" تعتمد في تسييرها على تقنيات الإدارة الإلكترونية، كما تبين لنا من خلاله هذه الأخيرة أنه تحققت جودة و تحسين الأداء الوظيفي بالشركة، و ذلك انطلاقا من الدورات التكوينية و البرامج التحفيزية التي إلتزمت بها الشركة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة؛ الإدارة الإلكترونية؛ التكوين؛ الأداء.

Abstract:

Through this scientific study, which touched on the topic of "electronic management and its implications on job performance in Algerian economic institutions, a field study at Somifos company - Bir El-Ater (wilaya of Tebessa), so that our study aims to touched on the reality of the adoption of electronic

* نصرالدين شرقي.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

management techniques by the company and the extent of their implications on the job performance of employees, where we relied on the descriptive approach in addition to the interview technique to ensure the accuracy and the objectivity of the answers and statements of the respondents, based on the intended sample, which was represented by the administrative employees of the company, so that our study found that the company of Somifos relies on electronic management techniques in its management, as we have found out through this latter; the achievement of the quality and improvement of the company's job performance, based on the training courses and motivational programs that the company has committed to.

Key words: management; electronic management; configuration; performance.

مقدمة:

اعتمدت المؤسسات الجزائرية خلال العقود الأخيرة على تقنيات و أساليب الإدارة الإلكترونية عوض أساليب الإدارة التقليدية، و هذا من خلال اعتماد التقنيات و الأجهزة الإلكترونية، و هذه الأخيرة التي تعتبر أحد الأساليب الحديثة لتحقيق أداء أفضل و إنتاج أكبر بأقل وقت و جهد و تكاليف ممكنة، و لذلك تطرقنا لهذا الموضوع من خلال دراسة علمية بأحد أكبر الشركات الاقتصادية التي تعمل على استخراج مادة الفوسفات و ترويجها سواء داخل الوطن أو خارجه إلى دول أوروبية مثل سويسرا و ألمانيا... الخ، بحيث تجسدت دراستنا العلمية في موضوع "الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بشركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة)"، و نظرا لطبيعة موضوعنا العلمي و الذي يركز خاصة على نقل الحقائق و الوقائع التي تربط و توضح العلاقة بين متغيرات الموضوع، أين اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، و هذا الأخير الذي يركز على جمع أوصاف و معلومات دقيقة كما توجد فعلا في أرض الواقع¹، كما يتطرق هذا المنهج إما إلى ظاهرة أو موضوع محدد بهدف فهم مضمونها أو مضمونه²، و هذا انطلاقا من العينة القصدية و التي تتمثل في مجموعة من الموظفين الإداريين بالشركة، كما اعتمدنا تقنية المقابلة و التي تعتبر تقنية مباشرة تستعمل

¹ - نادية سعيد عيشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل، قسنطينة، الجزائر، سنة 2017، ص216.

² - محمد عبيدات و آخرون، منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات، كلية الاقتصاد و العلوم الادارية، ط2، دار وائل للنشر، عمان، سنة 1999، ص46.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الإقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة، و في بعض الحالات مساءلة جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين¹.

بحيث تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بشركة سوميفوس، والتحقق من مدى فعاليتها و اعتمادها وتطبيقها بالشركة، وغير ذلك من العوامل التي تؤثر على اعتماد الإدارة الإلكترونية سواء من ناحية تقبل العاملين لهذا البرنامج من جهة، و من جهة أخرى مدى إستعدادهم و تكوينهم، و غير ذلك ما يحقق تجاوز كافة العراقيل الي يمكنها أن تؤثر سلبا على التسيير الإداري الإلكتروني، كما تتضمن الدراسة تحليلاً لمفهوم الإدارة الإلكترونية مدى أهميتها، أسباب اعتمادها و كذلك متطلبات اعتمادها، كما تتناول الدراسة أهمية الأداء الوظيفي بالمؤسسة و عناصره و أنواعه، و من خلال الدراسة الميدانية بشركة سوميفوس سيتم التطرق و تحليل الأثر الفعلي للإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في الشركة، ومدى تحسين جودة العمل وزيادة الكفاءة وتقليل الأخطاء الإدارية وتكاليفها، وسيتم أيضاً تحديد العوامل التي تساعد على نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية والتي تحول دون تطبيقها بشكل ناجح في المؤسسة.

و من خلال كافة هذه الخطوات و الضوابط المنهجية العلمية التي أشرنا لها يندرج السؤال الرئيسي: ما هو واقع و مدى إنعكاس الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين بشركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة)؟.

و منه تندرج الأسئلة الفرعية التالية:

- ❖ ما هو واقع الإدارة الإلكترونية بشركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة)؟.
- ❖ ما هي إنعكاسات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بشركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة)؟.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في التطرق لتناول أحد أهم المواضيع التنظيمية الحديثة، و هذا من خلال دراسة علمية بأحد المؤسسات الإقتصادية الجزائرية الكبرى و المتمثلة في شركة سوميفوس بئرالعائر (ولاية تبسة)، و ذلك من خلال الإثراء العلمي و التحري لواقع التسيير الإداري للشركة انطلاقاً من موضوع "الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي".

¹ - موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004-2006، ص197.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

كما تسعى هذه الدراسة الميدانية العلمية بأهميتها الكبيرة في توفير البيانات والمعلومات الحقيقية والدقيقة والتي تمثل تجربة فعلية في بيئة العمل، وبالتالي تساعد هذه الدراسة في فهم أفضل لموضوع البحث وتوضيحه وتحديد العلاقة بين المتغيرات المختلفة، بالإضافة إلى أنها تساعد في تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي بالشركة، وبالتالي يمكن استخدام هذه المعلومات لتطوير وتحسين أداء الشركة وتحسين الجودة والإنتاجية والكفاءة في ظل تحديد أهمية اعتماد أساليب و تقنيات الإدارة الإلكترونية، كما يتمحور موضوع هذه الدراسة العلمية حول تحليل كيفية تأثير تبني المؤسسة لنظم الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للعاملين، أين يمكننا تقدير و معرفة مدى تأثير تلك النظم والتقنيات في الواقع المعيش للشركة وتقييم نجاحها وفعاليتها، كما يمكن أن يتيح ذلك للمؤسسات الأخرى في القطاع الاقتصادي الجزائري الاستفادة من النتائج وتحديد مدى فاعلية الإدارة الإلكترونية في تحسين أدائها الوظيفي وتحقيق أهدافها.

أهداف الدراسة:

تطرقنا لهذه الدراسة العلمية بناء على مجموعة من الأهداف التي نسعى للوصول لها و التحقق منها، بحيث تتمثل أهم أهداف هذه الدراسة في ما يلي:

- ❖ التطرق لأحد أهم المؤسسات الاقتصادية الجزائرية التي تفتقد لمثل هذه الدراسات العلمية.
- ❖ تحليل مدى اعتماد شركة سوميفوس على تقنيات الادارة الالكترونية وتطبيقها في مختلف أنشطتها وعملياتها التنظيمية.
- ❖ دراسة تأثير استخدام التقنيات الالكترونية على الأداء الوظيفي لمختلف العاملين في شركة سوميفوس.
- ❖ التطرق لأهم الآليات والتقنيات المستخدمة في تنفيذ الادارة الالكترونية داخل شركة سوميفوس وتقييم فعاليتها وجدواها.
- ❖ الكشف عن المزايا والعوائق التي يواجهها الموظفون في أدائهم الوظيفي انطلاقا من تطبيق واستخدام التقنيات الالكترونية في العمل.
- ❖ توصيف وتحليل الاستجابة والتأثير المتوقع لإدخال تقنيات الادارة الالكترونية كتقنية حديثة لتحقيق أداء وظيفي أفضل للعاملين.
- ❖ مدى تقبل و رغبة العاملين بالاعتماد على الإدارة الإلكترونية.
- ❖ فهم و معرفة واقع الأداء الوظيفي في ظل الإدارة الإلكترونية بشركة سوميفوس.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

المبحث الأول: المفاهيم الأساسية:

المطلب الأول: مفهوم الأداء

"هو ذلك المستوى الذي يحققه الفرد عند قيامه بعمل ما، فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب إنجازها، و على كل فالأداء يكون نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول و إدراك الدور و مستوى القدرات التي يتمتع بها الفرد، كما أنه أي نشاط يؤدي إلى نتيجة و خاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال".

- و يعرف كذلك بأنه: "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور أو المهام و الذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد".
- و يعرف كذلك بأنه: "مؤشر سلوكي عام يدل على مدى قيام العاملين بالواجبات و المهام الموكلة إليهم وفقا لمقاييس كمية و نوعية محددة".
- كما يعرف على أنه: "قدرة المؤسسة على الإستمرارية و البقاء محققة التوازن بين المساهمين و العمال"¹.

المطلب الثاني: مفهوم التنظيم

التنظيم هو إمداد المنشأة بكل ما يساعدها على تأدية وظيفتها من الموارد الأولية و الأجهزة و الآلات و رأس المال والأفراد، كما عرّف التنظيم هو: "إقامة علاقات فعالة للسلطة بين العمل والأشخاص وأماكن العمل بغرض تمكين الجماعة من العمل مع بعضها بكفاءة".

- التنظيم هو: الشكل الذي تبدو فيه أية جماعة إنسانية لتحقيق هدف مشترك.
- التنظيم عبارة عن تحديد أوجه النشاط اللازمة لتحقيق الأهداف و ترتيبها في مجموعات بحيث يمكن إسنادها على أشخاص، و يلاحظ مما سبق أن كل العلماء الذين تم دراسة مفهومهم عن التنظيم ينظرون إلى التنظيم على أنه عملية أو مرحلة، و لذا فالتنظيم عملية تصميم هيكل و تقسيم العمل بشكل منطقي و تحديد السلطات و المسؤوليات و العلاقات بين أجزاء العمل لتحقيق هدف مشترك².

¹ - عبدالمجيد أونيس، و آخرون، مدخل لضغوط العمل و المناخ التنظيمي و أداء العاملين، دار اليازوري، ص90.

² - فاروق عبده فيله، و السيد محمد عبدالمجيد، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، كلية التربية بدمياط- جامعة المنصورة، دار المسيرة، جمهورية مصر العربية، ص87.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

- تعريف بارسونز: "التنظيم عبارة عن وحدات اجتماعية إنسانية تقام بصورة مقصودة أو تنشأ من أجل تحقيق أهداف أو قيم مميزة"، حيث يبرز هذا التعريف الطابع الاجتماعي والإنساني للتنظيم و أن القصد من إنشائه و وجوده تحقيق أهداف معينة.
- كما عرف عبد الوهاب علي التنظيم بأنه: "...عبارة عن عملية جمع الناس في منظمة وتقسيم العمل بينهم، و توزيع الأدوار عليهم حسب قدراتهم و رغباتهم، و إنشاء شبكة متناسقة من الإتصالات بينهم حتى يستطيعوا الوصول إلى أهداف محددة لهم ومعروفة للجميع"، بحيث أن هذا التعريف فقد بيّن وظيفة المنظمة المتمثلة في تقسيم العمل، توزيع الأدوار، و تنظيم الإتصالات للوصول إلى الأهداف.
- تعريف سيمون "التنظيم هو عبارة عن أنماط سلوكية وسياسية لتحقيق العقل الإنساني"، بينما بلقاسم سلاطنية و آخرون عرفوا التنظيم بمعادلة رياضية مبسطة على النحو التالي: التنظيم = أعمال + أفراد + إمكانيات + سياسات + نظم وإجراء، هذه المعادلة الرياضية الدالة عن تعريف محدد للتنظيم يمكن الاستنتاج من خلالها أن التنظيم هو مجموعة من الأعمال التي يقوم بها مجموعة من الأفراد بتوفر الإمكانيات اللازمة، لتطبيق سياسات مسطرة بوجود نظم وإجراءات محددة فهو يجمع بين المعنيين السابقين للتنظيم¹.

المطلب الثالث: مفهوم الإدارة الإلكترونية

1- مفهوم الإدارة:

- تعريف بيثل : ذكر في كتابه **التنظيم الصناعي والإدارة** أن الإدارة هي أن يضع المديرين السياسات الخاصة بنوع السلعة المطلوب إنتاجها و سياسات و منافذ التوزيع و الخدمة و الأفراد و العوامل الأخرى و الإدارة مسؤولة عن الهيكل التنظيمي اللازم لتنفيذ هذه السياسات.
- تعريف فريديريك تايلور: حيث ذكر تايلور في كتابه **إدارة الورشة** أن الإدارة هي "المعرفة الصحيحة لما تريد من الرجال عمله ثم التأكد من أنهم يقومون بعمله بأحسن طريقة و أخصها".

¹ - بلقاسم سلاطنية و آخرون، الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل سوسيولوجي، جامعة محمد خيضر بسكرة، دار الفجر للنشر و التوزيع، الجزائر، سنة 2013، ص ص 16-17.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

- تعريف هنري فايول: ذكر هنري فايول في كتابه **الإدارة العامة و الصناعية** أن "معنى الإدارة أن تريد و أن تتنبأ و تخطط و تنظم و تصدر الأوامر و تنسيق و تراقب".
- تعريف **جلوفر**: عرف **جلوفر** الإدارة بأنها "القوة المفكرة التي تحلل و تصف و تخطط و تحفز و تقيم و تراقب الإستخدام الأمثل للموارد البشرية و المادية اللازمة لتحقيق هدف محدد معروف".
- تعريف قاموس **أكسفورد** للمتقدمين: حيث عرف قاموس الإدارة على أنها "تسير الأمور من خلال العاملين و معهم بكفاءة و فاعلية للوصول إلى غايات معينة فالإدارة هي عملية تجميع الموارد المادية البشرية و المالية من أجل تحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة و العاملين فيها و حفظ التوازن بين هذه الأهداف للوصول إلى الغايات بكفاءة و فاعلية".
- تعريف الدكتور **محمد الصيرفي**: عرف الدكتور محمد الصيرفي الإدارة على أنها "مجموعة من المبادئ و الافتراضات التي لم ترقى بعد إلى مستوى النظرية غير أنها تسهم في تحديد الأطر العامة التي ينبغي أن تسير عليها المنظمة في سبيل تحقيق أهدافها"¹.

2- مفهوم الإدارة الإلكترونية:

عرفها السالمي بأنها: عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة المؤسسة الإدارية، بالاعتماد على جميع تقنيات المعلومات الضرورية للوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات والقضاء على الروتين والانجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكوين كل إدارة جاهزة لربطها مع الحكومة الالكترونية لاحقا، فالإدارة الالكترونية والمميزات التي تقدمها فعرها بأنها: كسر حاجز الزمان والمكان من الداخل والخارج للحصول على الخدمات وذلك بربط تكنولوجيا المعلومات بمهام ومسؤوليات الجهاز الإداري، والتزام دائم من الإدارة بتطوير وميكنة كافة النشاطات وتبسيط الإجراءات وسرعة وكفاءة المجاز المعاملات².

تشمل الإدارة الإلكترونية جميع مكونات الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز إلا أنها تتميز بقدرتها على تخليق المعرفة بصورة مستمرة وتوظيفها من أجل تحقيق الأهداف، وتعتمد الإدارة

¹ - محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، سنة 2009، ص ص23-24.

² - فداء حامد، الإدارة الإلكترونية الأسس النظرية و التطبيقية، ط1، دار و مكتبة الكندي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، سنة 2015، ص ص203-204.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

الإلكترونية على تطوير البنية المعلوماتية داخل المؤسسة بصورة تحقق تكامل الرؤية ومن ثم أداء الأعمال".¹

المطلب الرابع: مفهوم التكوين

في إطار تسيير الموارد البشرية يعد التكوين المجال الذي يعبئ الكثير من الوسائل، و يفترض أن يحقق الكثير من المتطلبات أيضا، فهو من سبل تحقيق القابلية للتشغيل بالنسبة للفرد و التنافسية بالنسبة للمؤسسة، و التكوين بشكل عام يعني التعلم أو تطوير المهارات أو الارتقاء إلى المستوى المطلوب و يمكن تعريفه بأنه: "تلك البرامج المعدة لتسهيل التعلم أي النجاحات التي يمكن تحقيقها في المهنة الممارسة بشكل مستمر لكون هذا الأخير لا يملك نقطة نهاية"، أو هو ذلك التطبيق لأعمال مخططة بهدف الحفاظ على مستوى و/أو تحسينه، بغرض تحقيق أهداف المؤسسة"، و عليه فإن التكوين هو العملية التي من خلالها تتمكن المؤسسة من الحصول على المعارف الضرورية لإفرادها بشكل دائم لتمكينهم من تحقيق نجاحات في المهام الموكلة إليهم و من ثمة تحقيق أهداف المؤسسة، أما فيما يخص أهميته فهي تظهر من كون أن كل محاولات الحصول على المعارف مرتبطة بالتكوين بشكل مباشر أو غير مباشر، ففي حالة توظيف فرد من خارج المنظمة تكون هذه الأخيرة قد حصلت على تكوين مسبق، أما في حالة تكليف أحد الموظفين مع إعطائه أوامر، توجيهات و كتب فهذا أيضا نوع من التكوين، نظرا لضرورة تخصيص الوقت للإطلاع و لفهم الوثائق اللازمة، و في حالة أخرى يمكن أن تلجأ المؤسسة إلى تكوين أحد الأفراد العاملين بالمؤسسة بعد اختياره طبعاً و هو الشكل المباشر للتكوين".²

المبحث الثاني: الإدارة الإلكترونية

المطلب الأول: سمات الإدارة الإلكترونية

تناسب الإدارة الإلكترونية ظروف و متطلبات القرن الحادي و العشرين و الذي يتسم بإلغاء المسافات و العمل على تطوير كفاءة و فعالية المنظمات، و تقليل التكاليف و زيادة الإنتاجية لمواجهة المنافسة و القدرة على البقاء و الاستمرار و الاستفادة من الفرص المتاحة و مواجهة التحديات الداخلية و

¹ - رابحي لخضر و لكحل عائشة، الإدارة الإلكترونية كآلية من آليات التنمية الإدارية، مجلة الدراسات القانونية و السياسية، جامعة الأغواط، الجزائر، العدد 03، جانفي 2016، ص 243.

² - اسماعيل حجازي و سعاد معاليم، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، ط1، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، سنة 2013، ص 42.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

الخارجية، كما تتميز الإدارة الإلكترونية بسمات أساسية تمكنها من تحقيق هذه المتطلبات، ومن هذه السمات ما يلي:

- عدم وجود علاقة مباشرة بين الأطراف المتعاملة.
- تنفيذ كافة العمليات الإدارية و التنظيمية الكترونيا.
- انتشار الوثائق الإلكترونية و إحلالها محل الوثائق الورقية.
- التفاعل المتكامل و توسيع حدود التعامل.
- الاعتماد المكثف على تكنولوجيا المعلومات و المعرفة و الإتصالات بإعتبارها الأساس لتنفيذ العمليات الإدارية.
- زيادة القدرة على الابتكار و التجديد لمواكبة التغيرات.
- الإستفادة من النظم غير التقليدية في دعم و تطوير العمليات الإدارية.
- إستخدام الأنظمة الإلكترونية مثل أنظمة الخدمات المتكاملة والاتصال عن بعد و الشراء الإلكتروني و المتابعة الفورية وغيرها¹.
- إدارة ومتابعة الإدارات المختلفة للمؤسسة وكأنها وحدة مركزية.
- تركيز نقطة اتخاذ القرار في نقاط العمل الخاصة بها مع إعطاء دعم اكبر في مراقبتها.
- تجميع البيانات من مصادرها الأصلية بصورة موحدة ، وتقليص معوقات اتخاذ القرار عن طريق توفير البيانات وربطها².
- توفير المعلومات للمستفيدين بصورة فورية ، مع زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا ، والمتابعة والإدارة لكافة الموارد.

المطلب الثاني: أهداف الإدارة الإلكترونية

تعمل الإدارة الإلكترونية على تجسيد مجموعة من الأهداف تحقق بها الانتقال من الأساليب الإدارية التقليدية إلى العمل الإلكتروني:

- اختصار الوقت وسرعة انجاز المعاملات، خصوصا العمل الإلكتروني يتم بشكل أني.

¹ - محمود عبدالفتاح رضوان، الإدارة الإلكترونية و تطبيقاتها الوظيفية، المجموعة العربية للتدريب و النشر، القاهرة، مصر، سنة 2012، ص ص 19-20.

² - عابد عبد الكريم غريسي، دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد و تحسين الخدمة العمومية، المجلة الجزائرية للمالية العامة، جامعة تلمسان، الجزائر، العدد03، ديسمبر 2013، ص 84.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

- التخفيض من البيروقراطية، بالعمل الالكتروني لم تكون هناك الحاجة إلى تضخيم المستويات الإدارية وتعددتها.
- إضفاء جو من الشفافية، بالعمل الالكتروني نتوجه إلى تحقيق الشفافية في العمل الإداري وشفافية المعلومات وعرضها أمام العملاء والمواطنين والموردين.
- تقليل كلفة الإجراءات الإدارية و ما يتعلق بها من عمليات.
- زيادة كفاءة عمل الإدارة من خلال تعاملها مع المواطنين و الشركات والمؤسسات.
- إلغاء نظام الأرشيف الوطني الورقي و استبداله بنظام أرشفة الكتروني ما يحمله من ليونة في التعامل مع الوثائق و المقدرة على تصحيح الأخطاء الحاصلة بسرعة و نشر الوثائق لأكثر من جهة في أقل وقت ممكن والاستفادة منها في أي وقت كان.
- الغاء عامل المكان، من خلال الشبكة الإلكترونية للإدارة يتم التخاطب مع الموظفين وإرسال الأوامر والتعليمات والإشراف على الأداء وإقامة الندوات والمؤتمرات من خلال الفيديو.¹

المطلب الثالث: أسباب اعتماد الإدارة الإلكترونية

- اعتمدت العديد من المؤسسات على الإدارة الإلكترونية انطلاقا من عدة اسباب تمثلت أهمها في ما يلي:
- الإجراءات و العمليات المعقدة و أثرها على زيادة تكلفة الأعمال.
 - القرارات و التوصيات الفورية و التي من شأنها إحداث عدم توازن في التطبيق.
 - ضرورة توحيد البيانات على مستوى المؤسسة.
 - صعوبة الوقوف على معدلات قياس الأداء.
 - ضرورة توفير البيانات المتداولة للعاملين في المؤسسة.
 - لتوجه نحو توظيف استخدام التطور التكنولوجي والاعتماد على المعلومات في اتخاذ القرارات.
 - ازدياد المنافسة بين المؤسسات و ضرورة وجود آليات للتميز داخل كل مؤسسة تسعى للتنافس.
 - حتمية تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل.²

¹- بن مسعود آدم و آخرون، دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الجزائر، مجلة الدراسات التجارية و الاقتصادية المعاصرة، المجلد 02، العدد 02، 15 جويلية 2019، ص 78.

² - محمد موسى أحمد، إدارة الأفراد (الموارد البشرية H.R) بين النظرية و التطبيق، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، سنة 2014، ص 289.

المطلب الرابع: متطلبات الإدارة الإلكترونية

لتطبيق نظام الإدارة الإلكترونية الحديثة واستكمال عملية التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية يتطلب توفر توليفة متكاملة من العناصر الجوهرية التي تتبادل التأثير والوظائف والأدوار في سياق تطور عملية التحول الإلكتروني للمنطقة. هذه العناصر والشروط الأساسية لنجاح تطبيق نظم الإدارة الإلكترونية تظهر في الشكل التالي:

1- التكنولوجيا الرقمية الإلكترونية:

ترتبط الإدارة الإلكترونية وأنشطة الأعمال الإلكترونية بجميع أنماط التكنولوجيا الرقمية من وسائط وشبكات وأدوات، وليس كما يشاع من ارتباط الإدارة الإلكترونية بشبكة الانترنت والويب فقط. إن التكنولوجيا الرقمية تتطور بسرعة عالية، كما تتنوع أنماطها وأجيالها باستمرار، مما يضع خيارات دائمة ومفتوحة أمام الإدارة. وهي في صدد بناء معمار الأعمال الإلكترونية. ومن هذه الخيارات التقنية المهمة خيار ربط بعض أنشطة الأعمال بخدمات الأكشاك التفاعلية، التلفاز التفاعلي، خدمات الهاتف الخليوي المتكاملة مع الإنترنت وتقنياتها، وتكنولوجيا شبكة الإنترنت اللاسلكية والوسائط المعلوماتية الرقمية.

2- العمليات الإلكترونية:

تولد العمليات الإلكترونية من تحويل الارتباطات المادية والمهام الجزئية المجمعة في بنية العملية العادية إلى سلسلة قيمة من الأنشطة الرقمية المصممة على أساس تدفق جديد للمعلومات والعمليات من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتقنيات شبكات الإنترنت (Extranet Intranet). بعبارة أخرى تظهر العملية الإلكترونية كنتاج لجهود إعادة تصميم العملية الإدارية من جديد باستخدام أدوات ونظم تكنولوجيا المعلومات.¹

3- الإستراتيجية الإلكترونية:

تغطي الإستراتيجية الإلكترونية أنشطة التحليل الإستراتيجي لبيئة الأعمال، التصميم والاختيار الاستراتيجي وتطبيق إستراتيجية الأعمال الإلكترونية. كما تتضمن تحديد مصادر التميز عن المنافسين المرتبطة بخيارات مختلفة تبني على أساسها سلاسل القيمة، ومن بين هذه الخيارات تطبيق إستراتيجية استبدال Replace Strategy لجميع قنوات توزيع الخدمات التقليدية مثلاً بخدمات إلكترونية كاملة أو إستراتيجية الاستكمال Complement Strategy، أي بناء قنوات خدمة إلكترونية جديدة مكملية التوزيع

¹ - سعد غالب ياسين، الإدارة الإلكترونية، دار اليازوري، عمان، ص ص 250-251.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

التقليدية بسبب ضعف استخدام الإنترنت من قبل الزبائن، أو لأهمية استمرار قنوات التوزيع أو ضعف إمكانية تنميط و تقييس الخدمة وتوزيعها عبر الوسائل الإلكترونية إلى غير ذلك من أسباب اختيار إستراتيجية الجمع ما بين الأعمال التقليدية والإلكترونية في آن واحد.

4- التسويق الإلكتروني:

يرتكز التسويق الإلكتروني على التوجه نحو الزبون، والتحليل العميق لاحتياجات الزبائن التي يتم تحديدها من خلال العلاقات الإلكترونية والتقليدية للمنظمة مع زبائنها في الأسواق المستهدفة، وتساعد بيئة الإنترنت على تكوين صلات تفاعلية مباشرة مع الزبائن يمكن استثمارها لتلبية احتياجاتهم في الوقت الحقيقي، كما تدفع باتجاه الانتقال الواعي من التسويق الموجه للجمهور الواسع لمنتجات وخدمات قياسية إلى تسويق موجة لاحتياجات الزبون بغض النظر عن قيود المكان والزمان، علاوة على ذلك، يتطلب التسويق الإلكتروني بناء وتطوير نظم للشراء الإلكتروني والبيع الإلكتروني وتقديم الخدمات الإلكترونية على الخط، وتحديد أنواع المنتجات التي يمكن نقلها وتوزيعها من خلال موقع المنظمة على شبكة الويب، وتطبيق نظم فعالة لحماية سرية البيانات والمعاملات الفورية.

5- الهيكل الإلكتروني:

لا تستطيع الإدارة الإلكترونية العمل في هيكل تنظيمي هرمي متعدد المستويات والمهام المستقلة عن بعضها، أو حتى المترابطة في تكوين إلى عمودي الاتصالات مغلق وذوي بعد واحد. فلكل إدارة بنيانها وأدواتها ووسائلها المناسبة في العمل وإنجاز الأهداف المنشودة، وكما أنه لا يمكن حشر السفينة الكبيرة والمعقدة بمهامها ووظائفها في رافد صغير كذلك لا يمكن تصور وضع إدارة الكترونية تعمل في بناء تنظيمي رسمي وهرمي مغلق يستند الى قواعد تقليدية وروتين إداري وعمل يدوي. فالإدارة الإلكترونية تتطلب وجود بنية تنظيمية حديثة ومرنة، أفقية وعمودية باتصالاتها، وقبل ذلك بنية شبكية تستند إلى قاعدة تقنية ومعلوماتية متطورة، وثقافة تنظيمية تتمحور حول قيمة الابتكار والمبادرة والريادة في الأداء وإنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية.¹

6- القيادة الإلكترونية:

تطوير قيادة إدارية تتعامل بكفاءة وفعالية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يعتبر أحد أهم المسائل المهمة التي انبثقت حديثاً عن حقل إدارة المعرفة والإدارة الإلكترونية، إن وجود القيادة الإلكترونية

¹ - سعد غالب ياسين، المرجع السابق، ص253.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

هو شرط لنجاح المنظمات الالكترونية أو المنظمات المستندة إلى المعرفة والمندمجة في أنشطة الأعمال الإلكترونية؛ ذلك أن وجود هذه القيادة يعني أيضا وجود القائد المستمع، القائد المعلم، والقائد المتصل، ويمكن من خلال القيادة الإلكترونية استثمار الأصول الإنسانية الثمينة الخفية للمنظمة، وبصورة خاصة رأس المال الفكري والإنساني وإدارته لتحقيق الميزة التنافسية، القيادة الإدارية الإلكترونية تمثل باختصار الكفاءات الجوهرية القادرة على الابتكار والتحديث وإعادة هندسة الثقافة التنظيمية، وصنع المعرفة وإدارة عملية التعلم التنظيمي في منظمة ساعية للتعلم بصفة مستمرة ومؤكدة. هذه المتطلبات الجوهرية الستة لعمل الإدارة الإلكترونية، ولتطبيق برامجها ومشروعاتها تقود إلى استنتاج أساسي، وهو أن التغيير الذي يرافق تطبيق الإدارة الإلكترونية هو تغيير حقيقي و جذري لو أخذ كفايته من الوقت و التطوير المطرد.¹

المبحث الثالث: الأداء الوظيفي

المطلب الأول: أهمية الأداء الوظيفي

تتلور أهمية الأداء الوظيفي فيما يلي

- إن الأداء الوظيفي يعد مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الوقت الحاضر وأعمال أخرى في المستقبل، وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية .
- ارتباط نظام الحوافز بأداء الفرد، وهذا ما يزيد اهتمام الفرد بأدائه
- ارتباط الأداء بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين، حيث أن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون دائما مهدين بالاستغناء عن خدماتهم.
- الأداء المكون الرئيسي لعمليات الإنتاج أو تقديم الخدمات وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالعنصر البشري هو الذي يدير العملية ويحول الموارد إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية يتم بيعها للمستهلك وبذلك تحقق الربح .- كما لا تتوقف أهمية الأداء الوظيفي على مستوى المنظمة فقط بل تتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.²

المطلب الثاني: مكونات وعناصر الأداء الوظيفي

هناك العديد من جهات النظر المختلفة لمكونات وعناصر الأداء الوظيفي، ومنها ما يلي:

1 - سعد غالب ياسين، المرجع السابق، ص254.

2 - لاروق خامسة و بن حيمة عمر، دور إدارة الصراع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين -دراسة حالة مستشفى ترابي بوجمعة بولاية بشار، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد 03، ص 150.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية

دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

- ❖ هناك من يرى أن الأداء الوظيفي يتكون من ثلاثة عناصر أساسية هي:
- الفرد: أي ما يمتلكه الفرد من معرفة و مهارات و اهتمامات و قيم و اتجاهات و دوافع .
 - الوظيفة: أي ما تتصف به الوظيفة من متطلبات و نظم المعلومات و الإتصالات .
 - الموقف: أي ما تتصف به البيئة التنظيمية، وتتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.
- ❖ و البعض الآخر يرى أن الأداء الوظيفي يتكون من أربعة (04) عناصر هي:
- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها
 - نوعية العمل: و تشمل الدقة و النظام و الإتقان و البراعة و التمكن الفني، و القدرة على تنظيم و تنفيذ العمل و التحرر من الأخطاء.
 - كمية العمل: و تشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.
 - المثابرة و الوثوق: و يدخل فيها التقاني و الجدية في العمل و القدرة على تحمل المسؤولية و إنجاز الأعمال في مواعيدها و مدى الحاجة للإشراف والتوجيه.
- ❖ و فريق آخر يرى أن الأداء الوظيفي يتكون من ستة (06) عناصر هي :
- المدخلات: و تتمثل في الموارد المادية.
 - عمليات التحويل: و تتمثل في المراحل أو التكنولوجيا المستخدمة في تحويل المدخلات إلى مخرجات.
 - المخرجات: و تتمثل في الناتج النهائي و الذي يقدم في شكل سلعة أو خدمة.
 - شروط الإنتاج: و تتمثل في الإجراءات و السياسات التي تحكم عملية إنتاج السلعة أو خدمة ما.
 - النتائج: و تتمثل في المؤثرات سواء أكانت سلبية أو إيجابية و التي تتبع أو تتزامن مع عمليات إنتاج السلع أو تقديم الخدمات مثل تشغيل نسبة من البطالة أو زيادة الناتج الإجمالي أو القيمة المضافة.
 - التغذية المرتدة: و تتمثل في المعلومات التي يتم الحصول عليها لتحديد مدى الرضا عن السلعة أو الخدمة المقدمة.¹

¹ - عمر محمد دزة، العدالة التنظيمية و علاقتها ببعض الإتجاهات الإدارية، كلية التجارة- جامعة عين شمس، دار الرضوان للنشر و التوزيع، مصر، سنة 2008، ص ص 126-127.

المطلب الثالث: أنواع الأداء الوظيفي

يمكن تقسيم الأداء إلى أنواع حسب معيار المصدر، إضافة إلى معيار الشمولية:

1- حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو

الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

1-1 الأداء الداخلي: ويسمى أيضا أداء الوحدة، أي أنه ينتج ما تملكها المنظمة من الموارد

فهو ينتج أساسا مما يلي:

- الأداء البشري: وهو أداء أفراد المنظمة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجيا قادرا على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.
- الأداء التقني: ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استنثارها بشكل فعال.
- الأداء المالي: ويمكن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

1-2 الأداء الخارجي: وهو الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، وهذا النوع

بصفة عامة يتمظهر في النتائج التي تتحصل عليها المنظمة كارتفاع سعر البيع مثلا ، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، مما يفرض على المنظمة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثره.

2- حسب معيار الشمولية: وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين ها الأداء

الكلي والأداء الجزئي.

1-2 الأداء الكلي: وهو مجموع الإنجازات التي ساهمت فيها كل العناصر والوظائف أو

الأنظمة الفرعية للمؤسسة، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر، في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة.

2-2 الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره

إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، فمثلا يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق.¹

¹ - مريم أرفيس، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة -دراسة نظرية، مجلة التغيير الإجتماعي، جامعة محمد خيضر-بسكرة، العدد 06 ص ص 384-385.

المطلب الرابع: أساليب التكوين و علاقتها بالأداء

من أهم القضايا المطروحة في موضوع التكوين تلك المتعلقة بكيفية التكوين، أي تلك المتعلقة بـ :
- الاختيار بين التكوين الخارجي أو الداخلي، بمعنى إجراء التكوين داخل المؤسسة أو خارجها، و هو ما يبقى نقطة الخلاف بين الأفراد و المؤسسة لكون الخيار في حد ذاته يطرح إشكالية ذات أهمية بالغة بالنسبة للأفراد، و هي توقيت التكوين و المتمثلة في القيام به داخل أوقات العمل و هو ما يلائم تصوراتهم له، فيما تختلف نظرة المؤسسة عن ذلك.

- اختيار المؤسسة بين تكوين أولي أو تكوين صيانة، ففي الحالة الأولى تعتبر المؤسسة التكوين كخطوة ضرورية للالتحاق بالوظيفة، أما في الحالة الثانية فتعتبر بمثابة متابعة خلال فترة ممارسة الفرد لنشاط معين، كما يمكن للمؤسسة اختيارهما معا، والنتيجة النهائية هي مرتبطة بمجموعة من العوامل أهمها: سياسة التوظيف، مستوى تقنية المهام المراد القيام بها)، غير أن مدة التكوين تبقى ترتبط بشكل كبير بطبيعة وأهمية الرسالة المراد توجيهها¹.

المبحث الرابع: الجانب التطبيقي

المطلب الأول: الإجراءات المنهجية و مجالات الدراسة

1- الإجراءات المنهجية:

من خلال هذه الدراسة العلمية و التي اعتمدت على كافة الإجراءات العلمية التي حاولنا من خلالها ضمان الوصول لنتائج تتميز بالدقة و الموضوعية حول الموضوع المعني بالدراسة، بحيث اعتمدنا على المنهج الوصفي و ذلك نظرا لطبيعة الموضوع التي يتوجب نقل البيانات و المعلومة و الذي يتمثل كما ذكرنا سالفا في شركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة)، كما اعتمدنا من خلال دراستنا على العينة القصدية و التي تمثلت في مجموعة من الموظفين العاملين بالمجال الإداري للشركة و ذلك بصفتهم المتعامل الأساسي و المعني بالإدارة الإلكترونية، كما تجدر الإشارة أنه اعتمدنا تقنية المقابلة و ذلك للتأكد من موضوعية و صحة البيانات المحصلة من طرف المبحوثين.

2- مجالات الدراسة:

تمثل المجال المكاني للدراسة كما ذكرنا سابقا "شركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة)"، و ذلك من خلال مجال زمني للدراسة الميدانية و التي تمثلت في ما يزيد عن شهر و ذلك نظرا لدقة الموضوع و

¹ - اسماعيل حجازي، و سعاد معاليم، المرجع السابق، ص43.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

للحصول على بيانات و معلومات واضحة حول الموضوع المراد دراسته، كما تمثل المجال البشري في مجموعة من الموظفين الإداريين بالشركة سالفة الذكر و هو ما يعني اعتماد العينة القصدية و هذا حسب متطلبات و طبيعة الموضوع المراد دراسته.

المطلب الثاني: بيانات الدراسة و تحليلها

1- بيانات الدراسة:

تمثلت أهم البيانات المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية و بواسطة تقنية المقابلة و التي سنوضحها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (01): بيانات متحصل عليها من خلال استجواب المبحوثين

الرقم	البيانات		الإجابة	
	نعم	لا	نعم	لا
واقع الإدارة الإلكترونية بشركة سوميفوس -بئرالعائر(ولاية تبسة)				
01	هل تتوفر شركة سوميفوس -بئرالعائر(ولاية تبسة) على تقنيات و أساليب الكترونية؟.			
02	هل تعتمد شركة سوميفوس-بئرالعائر(ولاية تبسة)على تقنيات الإدارة الالكترونية؟.			
03	هل واجهتك صعوبة في بداية العمل من خلال اعتماد تقنيات الادارة الالكترونية؟.			
04	هل تعتمد شركة سوميفوس -بئرالعائر على دورات تكوينية بخصوص تحسين الأداء في استخدام الادارة الالكترونية؟.			
05	هل تستطيع شركة سوميفوس -بئرالعائر(ولاية تبسة) الاستغناء عن الادارة الالكترونية في تحقيق أهدافها و تفعيل أداء العاملين؟. إذا كانت إجابتك نعم، لماذا؟.			
إنعكاسات الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين بشركة سوميفوس -بئرالعائر(ولاية تبسة)				
06	هل يحقق اعتماد الإدارة الالكترونية أداء أفضل بشركة سوميفوس -بئرالعائر(ولاية تبسة)؟.			
07	هل تفضل العمل من خلال الادارة الالكترونية عوض الإدارة التقليدية؟.			
08	بالنسبة لك كموظف بشركة سوميفوس هل تعتقد أن أداءك الوظيفي تحسّن بعد اعتماد الإدارة الالكترونية؟.			

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

24	14	هل تواجهك أي صعوبات تعيق أداءك الوظيفي من خلال اعتماد تقنيات الإدارة الالكترونية؟.	09
		ما هي أهم الخصائص التي تبرز مدى إنعكاسات الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي للعاملين بشركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة).	10

المصدر: من إعداد الباحثين

2- تحليل البيانات:

1. من خلال إجابة ثمانية وثلاثون (38) مبحوث تبين لنا أن شركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة) تتوفر على تقنيات و أساليب الالكترونية.
 2. تعتمد شركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة) على تقنيات الإدارة الالكترونية و هذا حسب إجابة تسعة و عشرون (29) مبحوث من مجموع عينة الدراسة، في المقابل أجاب تسعة (09) مبحوثين فقط عكس ذلك .
 3. بعد إستجواب المبحوثين و من خلال إجابات أغلبيتهم و البالغ عددهم عشرون (20) فرد تبين أنهم واجهتهم صعوبة في بداية عملهم من خلال اعتماد تقنيات الادارة الالكترونية.
 4. من خلال إجابات المبحوثين تبين أن شركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة) تعتمد على دورات تكوينية بخصوص تحسين الأداء في استخدام الإدارة الالكترونية، و ذلك حسب ما صرّح به إثنين و ثلاثون (32) مبحوث من مجموع عينة الدراسة، في حين صرح بقية أفراد العينة المدروسة عكس ذلك.
 5. أجاب سبعة و عشرون (27) مبحوث أن شركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة) لا تستطيع الاستغناء عن الادارة الالكترونية في تحقيق أهدافها و تفعيل أداء العاملين ، بينما أجاب احدى عشرة (11) مبحوث أن الشركة تستطيع الاستغناء عن الادارة الالكترونية.
- بالنسبة الى الذين أجابوا ب نعم كان تحليلهم حول امكانية شركة سوميفوس عن الاستغناء عن الادارة الالكترونية كما يلي:
- كانت شركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة) في السابق تعتمد أسلوب الإدارة التقليدية و كانت تؤدي مهامها و تفعيل أداء العاملين بطريقة عادية.
 - بالرغم من تعقد بعض الخدمات في شركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة) مثل تحرير مختلف الوثائق التجارية لمنزج الفوسفاط إلا أنه يمكنها اعتماد اسلوب الادارة التقليدية في بقية الخدمات الاخرى.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

6. أجاب ستة و عشرون (26) مبحوث أن إعتقاد الادارة الالكترونية يحقق أداء أفضل بشركة سوميفوس-بئرالعائر(ولاية تبسة)، بينما أجاب عكس ذلك خمسة (12) مبحوثين من مجموع العينة.
 7. العمل من خلال الادارة الالكترونية أفضل مقارنة بالإدارة التقليدية و هذا ما صرح به ثلاثون (30) مبحوثين من مجموع عينة الدراسة و البالغ عددهم ثمانية عشر (38) مبحوث، في حين أجاب بقية أفراد العينة عكس ذلك.
 8. تبين من خلال بيانات الجدول أعلاه أن الموظفون أصبحوا يقدمون أداء أفضل بعد إعتقاد الإدارة الإلكترونية بشركة سوميفوس-بئرالعائر(ولاية تبسة)، و هذا حسب ما صرح به ثمانية و عشرون (28) مبحوث من مجموع عينة الدراسة، في المقابل صرح عكس ذلك بقية المبحوثين و البالغ عددهم عشرة (10) أفراد.
 9. صرح أربعة و عشرون (24) مبحوث أنه لا تواجههم أي صعوبات تعيق أدائهم الوظيفي من خلال اعتماد تقنيات الإدارة الإلكترونية، في المقابل أجاب أربعة عشر (14) مبحوث أنه تواجههم صعوبات تعيق أدائهم الوظيفي بعد إعتقاد تقنيات الإدارة الإلكترونية.
- بالنسبة إلى الذين أجابوا ب نعم، تمثل تعليلهم في :
- يتوقف العمل ضمن الإدارة الإلكترونية بمجرد حصول خلل على مستوى شبكة الأنترنت.
 - وجود صعوبة في تحرير الرواتب الشهرية للعاملين خاصة لحظة انقطاع و توتر الكهرباء.
 - 10. أهم الخصائص التي تبرز مدى إنعكاسات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للعاملين بشركة سوميفوس-بئرالعائر(ولاية تبسة)، حسب إجابات المبحوثين هي:
 - الإدارة الإلكترونية تختصر الوقت في العمل، و ذلك ما يعني سرعة في الأداء الوظيفي.
 - من خلال الإدارة الإلكترونية يتحسن أداء العاملين، و تكون كافة الأعمال و الخدمات أكثر وضوح و شفافية.
 - الإدارة الإلكترونية تحقق أداء وظيفي أفضل من طرف العاملين و في الوقت نفسه راحة أكثر مقارنة بالإدارة التقليدية.
 - يعتمد الأداء الوظيفي بشركة سوميفوس على التقنيات و الأساليب الإلكترونية في كافة الأعمال الإدارية.

المطلب الثالث: النتائج و الإستخلاصات

❖ تتوفر شركة سوميفوس-بئرالعائر(ولاية تبسة) على تقنيات و أساليب الكترونية.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الإقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

- ❖ تعتمد شركة سوميفوس -بئرالعائر(ولاية تبسة) على تقنيات الإدارة الالكترونية.
- ❖ واجه الموظفين صعوبة في بداية العمل من خلال اعتماد تقنيات الادارة الالكترونية.
- ❖ تعتمد شركة سوميفوس -بئرالعائر(ولاية تبسة) على دورات تكوينية بخصوص تحسين الأداء في استخدام الادارة الالكترونية.
- ❖ لا تستطيع شركة سوميفوس -بئرالعائر(ولاية تبسة) الاستغناء عن الإدارة الالكترونية في تحقيق أهدافها و تفعيل أداء العاملين.
- ❖ يحقق إعتقاد الإدارة الالكترونية أداء أفضل بشركة سوميفوس -بئرالعائر(ولاية تبسة).
- ❖ يفضل أغلبية الموظفين العمل من خلال الإدارة الالكترونية عوض الإدارة التقليدية.
- ❖ بعد إعتقاد الإدارة الإلكترونية و حرص شركة سوميفوس -بئرالعائر(ولاية تبسة) على دورات تكوينية أصبح أغلبية الموظفون لا تواجههم أي صعوبات تتعلق بالتقنيات الإلكترونية.
- ❖ شعور العاملين بالجانب الإداري بتحسن أدائهم الوظيفي بعد إعتقاد الإدارة الالكترونية.
- ❖ الخصائص التي تبرز مدى إنعكاسات الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي للعاملين بشركة "سوميفوس" هي السرعة في الأداء و الدقة و الوضوح في العمل.
- ❖ حققت الشركة نتائج جد إيجابية بالنسبة لأداء العاملين، و ذلك من خلال التسيير الإلكتروني للموارد البشرية.
- ❖ ساهم التسيير الإلكتروني بالشركة سهولة التواصل و العمل بين المصالح الإدارية في ما بينها و بين العاملين بالشركة.
- ❖ ساهمت الإدارة الإلكترونية في توضيح العلاقات بين العاملين، و كذلك دعم أدائهم بالشركة.
- ❖ إضفاء جو من الشفافية، بالعمل الإلكتروني نتوجه إلى تحقيق الشفافية في العمل الإداري وشفافية المعلومات وعرضها أمام العملاء والمواطنين والموردين.
- ❖ إلغاء نظام الأرشيف الوطني الورقي و استبداله بنظام أرشفة الكتروني ما يحمله من ليونة في التعامل مع الوثائق و المقدرة على تصحيح الأخطاء الحاصلة بسرعة و نشر الوثائق لأكثر من جهة في أقل وقت ممكن والاستفادة منها في أي وقت كان.

الخاتمة:

من خلال دراستنا العلمية بإحدى المؤسسات الجزائرية الإقتصادية الكبرى التي تساهم في النمو الإقتصادي بالوطن، و ذلك من خلال إستخراج مادة الفوسفات و تصديرها لعدة دول بالعالم، حيث تطرقنا

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

لأحد المواضيع المهمة بهذه المؤسسة و ذلك من خلال موضوع "الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية بشركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة)"، و بعد التقيد و الإلتزام بكافة الإجراءات المنهجية و العلمية توصلنا لعدّة نتائج تثري بحثنا العلمي، بحيث توصلنا إلى إجابة للتساؤل الفرعي الأول و المتجسّد في معرفة واقع الإدارة الإلكترونية بالشركة، أين توضّح لنا أن هذه الشركة تتوفر و تعتمد بشكل كبير على كافة التقنيات و الأساليب الإلكترونية و التي تسعى من خلالها لضمان تحقيق أهداف المنظمة بالنسبة للتسيير الإلكتروني للموارد البشرية أو غير ذلك من الجوانب التنظيمية، بحيث تجسّدت الإدارة الإلكترونية في الشركة من خلال اعتماد برامج الكترونية خاصة تضبط و تنظم كل ما يتعلق بتسيير الموارد البشرية، و ذلك سواء من تسجيل حضورهم اليومي أو برامج تحدد مجالات تخصّصهم، و كذلك مواعيد و فترات ترقيةهم، كما تجدر الإشارة أن ادارة الشركة ببلدية بئرالعائر هي التي تحدد و تضبط رواتب عمالها (البالغ عددهم حوالي 1500 فرد) من خلال برامج خاصة يشرف عليها رئيس الموارد البشرية بعد ضبطها من خلال مكاتب الأجور بالشركة، بحيث أن هذه البرامج حققت أداء افضل للعاملين انطلاقا من تجنب التأخر و الأخطاء المتوقع الوقوع فيها في ضبط رواتب العمال و ذلك بسبب عددهم الكبير و اختلاف رتبهم و مناصبهم.

كما توصلنا الى نتيجة تؤكّد أنه من الصعب جدّا إن لم نقل من المستحيل أن تستغني هذه الشركة على التسيير الإلكتروني في مجالها التنظيمي، أين توصلنا لإجابة على التساؤل الفرعي الثاني الذي ركز على إنعكاسات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بشركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة)، أين تبين لنا أن هذه الشركة حققت نتائج إيجابية بالنسبة للأداء الوظيفي، بالإضافة إلى أنها تسعى و تقوم بدورات تدريبية و تكوينية للعاملين داخل الشركة و حتى خارجها سواء في الوطن أو خارجه، بالإضافة أنها تتقيّد ببرامج تحفيزية دورية صارمة من أجل تحقيق المتطلبات المادية و المعنوية للموارد البشرية من جهة، و من جهة أخرى تحقيق ما تسعى الشركة للوصول له تحسين الأداء الوظيفي للعاملين انطلاقا من تمكينهم من استخدام التقنيات الإلكترونية في كافة عملياتها التنظيمية خاصة بالنسبة للتواصل الإلكتروني مع المعنيين بإقتناء مادة الفوسفات أو غير ذلك من المعاملات التجارية الأخرى من إقتناء الشركة لكافة الموارد المادية من مركبات (شاحنات، سيارات) أو معدات خاصة بالآلات...

بناء على ما كرنا من نتائج و إجابات علمية للتساؤلات الفرعية، يمكننا حينها التوصل للإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة، أين توصلنا أن للإدارة الإلكترونية إنعكاسات على الأداء الوظيفي للعاملين بشركة سوميفوس -بئرالعائر (ولاية تبسة)، و بالرغم من النتائج التي توصلنا إليها إلا أننا نوصي

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الإقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

بالإهتمام بهذا الموضوع من خلال عدّة دراسات و أبحاث علمية تحقق أيضا إثراء علمي أكثر من خلال الوصول إلى عدة نتائج و حقائق علمية حول العديد من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية عموما و شركة سوميفوس خصوصا، و ذلك نظرا لندرة الدراسات العلمية بهذه الشركة الإقتصادية الكبرى.

قائمة المصادر و المراجع:

- ❖ اسماعيل حجازي و سعاد معاليم، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، ط1، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، سنة 2013.
- ❖ بلقاسم سلاطنية و آخرون، الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل سوسيوولوجي، جامعة محمد خيضر بسكرة، دار الفجر للنشر و التوزيع، الجزائر، سنة 2013.
- ❖ بن مسعود آدم و آخرون، دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الجزائر، مجلة الدراسات التجارية و الإقتصادية المعاصرة، جامعة تيارت، الجزائر، المجلد 02، العدد 02، 15 جويلية 2019.
- ❖ رابحي لخضر و لكحل عائشة، الإدارة الإلكترونية كآلية من آليات التنمية الإدارية، مجلة الدراسات القانونية و السياسية، جامعة الأغواط، الجزائر، العدد 03، جانفي 2016.
- ❖ سعد غالب ياسين، الإدارة الإلكترونية، دار اليازوري، عمان.
- ❖ عابد عبد الكريم غريسي، دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد و تحسين الخدمة العمومية، المجلة الجزائرية للمالية العامة، جامعة تلمسان، الجزائر، العدد 03، ديسمبر 2013.
- ❖ عبدالمجيد أونيس، و آخرون، مدخل لضغوط العمل و المناخ التنظيمي و أداء العاملين، دار اليازوري.
- ❖ عمر محمد دزة، العدالة التنظيمية و علاقتها ببعض الإتجاهات الإدارية، كلية التجارة- جامعة عين شمس، دار الرضوان للنشر و التوزيع، مصر، سنة 2008.
- ❖ فداء حامد، الإدارة الإلكترونية الأسس النظرية و التطبيقية، ط1، دار و مكتبة الكندي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، سنة 2015.
- ❖ فاروق عبده فيله، و السيد محمد عبدالمجيد، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، كلية التربية بدمياط- جامعة المنصورة، دار المسيرة، جمهورية مصر العربية.

الإدارة الإلكترونية و انعكاساتها على الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة ميدانية بشركة سوميفوس-بئرالعائر (ولاية تبسة)

- ❖ لارقو خامسة و بن حيمة عمر، دور إدارة الصراع في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين -دراسة حالة مستشفى ترابي بوجمعة بولاية بشار، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، المجلد 04، العدد 03.
- ❖ محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، سنة 2009.
- ❖ محمد عبيدات و آخرون، منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات، كلية الاقتصاد و العلوم الادارية، ط2، دار وائل للنشر، عمان، سنة 1999.
- ❖ محمد موسى أحمد، إدارة الأفراد (الموارد البشرية H.R) بين النظرية و التطبيق، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، سنة 2014.
- ❖ محمود عبدالفتاح رضوان، الإدارة الإلكترونية و تطبيقاتها الوظيفية، المجموعة العربية للتدريب و النشر، القاهرة، مصر، سنة 2012.
- ❖ مريم أرفيس، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة -دراسة نظرية، مجلة التغير الاجتماعي، جامعة محمد خيضر-بسكرة، العدد 06.
- ❖ موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004-2006.
- ❖ نادية سعيد عيشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل، قسنطينة، الجزائر، سنة 2017.