

الثقافة التنظيمية وأثرها في تفعيل الإدارة الإلكترونية في المؤسسة الجزائرية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة القليعة - تيبازة نموذجا

Organizational culture and its impact on the activation of electronic management in the Algerian institution in the National Fund for Social Insurance for Workers action agency Al-Qalaya - Tibaza model

بدیعة لادی¹

المركز الجامعي مرسلني عبد الله تيبازة

مخبر الدراسات في الثقافة، الشخصية والتنمية

Badialaddi7@gmail.com

تاريخ الوصول 2022/07/15 القبول 2023/01/29 النشر على الخط 2023/03/15
Received 15/07/2022 Accepted 29/01/2023 Published online 15/03/2023

ملخص:

هدفت الدراسة الموسومة "الثقافة التنظيمية وأثرها في تفعيل الإدارة الإلكترونية في المؤسسة الجزائرية، بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة القليعة - تيبازة نموذجا" لإزالة اللبس حول مفهوم الثقافة التنظيمية في ظل الإدارة الجزائرية ومعرفة مدى أثرها في تفعيل الإدارة الإلكترونية وذلك من خلال تنظيم العمل عبر استراتيجيات التي وضعتها المؤسسة نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية باعتبارها ضرورة حتمية لمواكبة التقدم التكنولوجي و العصرية في الإدارة.

إن الثقافة التنظيمية تؤثر في تفعيل الإدارة الإلكترونية من خلال أن ثقافة العامل الإدارية تشكل عائق أول في عملية التأثير بالمؤسسة الجزائرية، كونها مبنية على المركزية في اتخاذ القرارات وأن المتطلبات التي تجسد الجانب الإلكتروني محدودة، بالتالي أن مرحلة تفعيل الإدارة الإلكترونية لاتزال محدودة في الجزائر.

كما يشكل التكوين الجيد المتجدد والمستمر نحو متطلبات العصر في مختلف المجالات خصوصا التكنولوجيا و الرقمنة أحد الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها القيام بالمهام والأداء الفعال بشكل مبتكر وأكثر مرونة والذي يؤثر في تفعيل الإدارة الإلكترونية على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة القليعة - تيبازة .

الكلمات المفتاحية: موارد البشرية، الثقافة التنظيمية، الإدارة الإلكترونية، التكنولوجيا، تكوين.

Abstract:

The study tagged "organizational culture and its impact on activating electronic management in the Algerian institution, at the National Fund for Social Insurance for Employed Workers, Agency of Kolea - Tipaza as a model" aims to remove confusion about the concept of organizational culture under the Algerian administration and to know the extent of its impact on activating electronic management and that By organizing work through the strategies set by the institution towards the application of electronic management as an imperative to keep pace with technological progress and modernity in management.

The organizational culture affects the activation of electronic management through the fact that the administrative culture of the worker constitutes a first obstacle in the process of influencing the Algerian institution, as it is based on centralization in decision-making and that the requirements that embody the electronic aspect are limited, therefore, the stage of activating electronic management is still limited in Algeria.

Renewable and continuous good training towards the requirements of the times in various fields, especially technology and digitization, is one of the strategies through which tasks and effective performance can be carried out in an innovative and more flexible manner, which affects the activation of electronic management at the level of the National Fund for Social Insurance for Workers under the Kleia Agency. - Tipasa-

Keywords: human resources, organizational culture, electronic management, technology, training.

1- الإشكالية:

تعدّ المؤسسة أحد الأنساق الفعالة داخل المجتمع والتي تسعى نحو نجاح العملية الإدارية و التنظيمية بمختلف أنشطتها و تعدد مهامها، بيد أن إدارتها تتطلب بني تحتية أكثر دقة ومرونة، من بين هذه البنى نجد العنصر البشري الذي يشكل أحد المكونات الهامة في ديناميكية العملية الإدارية لدى أي مؤسسة ويساهم في معالجة التحديات والمشكلات التي تعيق المؤسسة على تحقيق أهدافها و الذي يشكل أحد القوى العاملة لدى المؤسسة و بالتالي تشكل الثقافة التنظيمية.

تعد الثقافة التنظيمية انعكاسا للثقافة العامة، إذ ان الفرد يأخذ ثقافته من الاسرة ثم المدرسة والجامعة ويأخذ معه كل ما تعلم في الفترة السابقة إلى الحياة العملية فيسلك السلوك الذي تعلمه ثم يتكيف معها فيصبح سلوكه التنظيمي جزء من سلوكه العام فهي تؤثر على السلوك الفرد في المؤسسة والمجتمع.

تعتبر الثقافة التنظيمية الهيكل الذي يحدد سلوك الافراد داخل المؤسسة، كونها تمثل المفاهيم والمعتقدات والاتجاهات التي تربط بين أجزائها في بوتقة واحدة، فتثقافة المؤسسة ماهي إلا امتداد وانعكاس للثقافة السائدة في المجتمع والتي ينعكس تأثيرها على جميع الموظفين والعمال إلى جانب تأثيرها على سيرورة العمل والأداء وكذا عملية اتخاذ القرار.

وتبرز أهميتها في كونها تقدم للفرد الفرصة للوصول إلى الهوية التنظيمية، وجعله ينسجم مع الأهداف العامة للمؤسسة، فهي بذلك عنصر أساسي للنظام العام للمؤسسات، والذي ينبغي على المدراء ان يدركوا أبعادها وعناصرها لكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المؤسسات والذي يؤثر على تفاعل العمال فيمل بينهم. في المقابل نجد العالم أمام ثورة عملية تكنولوجية لم يشهد لها مثيل، حملت في طياتها جملة من التغيرات أبرزها الثورة التي مست جانب التكنولوجيا والاتصال، بالإضافة الى العولمة التي جعلت من العالم مجرد قرية كونية ألغت الحدود الجغرافية والزمانية.

كما أن الثقافة التنظيمية تعد جزء رئيسي في سيرورة العمل الإداري وكذا أكثر تنظيما و أكثر تفعيلا لمهامهم الا أن القرن الواحد و العشرين احدث نقلة تكنولوجية غير مسبوقه في المجال التكنولوجي و وسائل الاتصال الحديثة و كذا الرقمنة، وانفجار معرفي أو ثورة تكنولوجية غيرت و حددت الأسس العلمية و التقنية لرقمنة عالمية لكل ضروب النشاط الإنساني و على مستوى كل المجالات و المؤسسات أو التنظيمات.

وفي إطار توفر أحدث التقنيات التي اكتسحت مجال الاعمال، أخذت الأنشطة والوظائف الإدارية و المؤسساتية تتحول بالتدريج من أنشطة و وظائف تقليدية إلى وظائف ذات طابع الالكترونية هذا ما يترتب عليه زيادة كفاءة عمل الإدارات خلال تعاملها مع الافراد و المؤسسات الأخرى و يتحقق ذلك بتطبيق مجموعة من الأسس أهمها إدخال تقنيات المعلومات و الاتصالات ليغير بذلك من أسلوب العمل الإداري و فعاليته وأدائه وكذا تطوير وتدريب العنصر البشري الذي يمثل ركنا أساسيا ومهما في تطبيق الإدارة الالكترونية.

وعلى غرار ما تقدمه الثقافة التنظيمية من دعم لاستراتيجية تفعيل الإدارة الالكترونية خاصة في مؤسسات الدول المتقدمة إلا أنها تبقى حجر عثر أمام المؤسسات التي تنتمي للدول النامية منها المؤسسة الجزائرية.

تعتبر الجزائر كغيرها من الدول التي تسعى نحو احراز التقدم و التطور داخل المجتمع في مختلف الأصعدة الحياتية والعلمية وذلك لمواكبة الدول المتقدمة من أجل تقلص المسافات واختزال طريقها- كحتمية تكنولوجية- و تطور نوع و مستوى الأداء

بالنسبة للعاملين و رفع كفاءة الإدارة التنظيمية لتحقيق رضا العميل و بالتالي تحقيق اهداف المؤسسة العلمية و العملية بشكل حديث مبتكر وأكثر تنظيماً.

غير أن عدم معرفة آليات تطبيق هذا النموذج الذي فرض نفسه كحتمية تكنولوجية قد يشكل عائقاً في سيرورة و نجاعة هذا النمط، والذي يتطلب القيام بتربصات و تكوينات للتعريف بهذا النموذج، فالتكوين يساهم في معرفة آليات تطبيقه بشكل سلس و متوازن و يساهم بشكل كبير على تأدية أداء العمل التكنولوجي من حيث النمط الذي تمليه المؤسسة و كذا الذي تضبطه الثقافة التنظيمية سواء بشكل فردي أو جماعي "فرق، جماعات العمل" و ذلك من حيث أداء المهام التي تعد أحد ركائز المؤسسة خلال تطبيق الإدارة الالكترونية ، فعدم معرفة الإدارة الالكترونية و كيفية عملها قد يعود لثقافة المؤسسة و التي لا تضع برامج بتكوين العاملين مما يشكل فجوة تنظيمية في تطبيقها و نجاح هذا النمط و قد يعيق من سيرورة مهام العاملين.

انطلاقاً من الاهتمام الذي تحظى به الثقافة التنظيمية وكذا الإدارة الالكترونية و تطبيق الآليات التقنية الحديثة في الإدارة، فقد ارتأينا أم نسلط الضوء على هذا الموضوع الذي يدور هدفه الرئيسي حول الثقافة التنظيمية وأثرها في تفعيل الإدارة الالكترونية في المؤسسة الجزائرية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة القليعة -تيازة- نموذجاً.

وبما ان الإدارة الالكترونية تعتمد في انجاز مهامها على الوسائل التكنولوجية الحديثة من حاسوب ومختلف لواحقه بالإضافة استخدام الانترنت و البرامج و التطبيقات الالكترونية لتحقيق أهدافها مستقبل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء مرهون بمدى استغلاله لهذه التقنيات الحديثة عبر تنمية الوعي و الفكر لأطرافه المتعددة المختلفة بضرورة استعماله و الاستفادة منها في مختلف المعاملات و استثمار موارده التكنولوجية و الفكرية و المعرفية استثماراً فعالاً لتحسين قدراته التنافسية في المجال الخدماتي و الادائي للمؤمنين اجتماعياً و رفع قيمة المؤسسات الجزائرية على وجه الخصوص و المجتمع على وجه العموم.

إن الانتقال من ثقافة تنظيمية فردية نحو جماعية تفاعلية والتحول من إدارة تقليدية نحو إدارة الكترونية بالمؤسسة الجزائرية أمر ليس بالهين، فهذا الأخير يتطلب بيئة ذات عتاد ملائم وحسن استعمال وصيانة مستمرة ديناميكية للبنية التحتية الجيدة للاتصالات والوسائل التكنولوجية و كذا احداث تغيير جوهري على مستوى الثقافة التنظيمية خصوصاً بالنسبة للذهنيات والاتجاهات والعادات والنمطية المهنية لدى كل الفاعلين رؤساء ومرؤوسين.

بما ان المؤسسة عبارة عن تنظيم والتي من خلالها يمكن معرفة الآليات التي ينتهجها المرؤوسون و رؤسائهم ضمن متطلبات الإدارة الحديثة و التي تساهم في ديناميتها بشكل متوازن خاصة موضوع الثقافة التنظيمية و كذا الإدارة الالكترونية في مؤسسة: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء- وكالة القليعة ولاية تيازة-.

قننا بطرح التساؤلات التالية:

1- هل تؤثر الثقافة التنظيمية على تفعيل الإدارة الالكترونية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال

الاجراء بوكالة القليعة-ولاية تيازة-؟

2- هل يؤثر التكوين على تفعيل الإدارة الإلكترونية؟

2-الفرضيات:

1- تؤثر الثقافة التنظيمية على تفعيل الإدارة الإلكترونية في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بوكالة القليعة-ولاية تيبازة-.

2- يؤثر التكوين على تفعيل الإدارة الإلكترونية.

3- الدراسات السابقة:**3-1: الدراسات المحلية:****-الدراسة الأولى:**

دراسة إيمان أيت مهدي (2019): تحت عنوان " تسيير الموارد البشرية في ظل الادارة الالكترونية" دراسة علمية منشورة في مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث العدد الثالث جانفي 2019، تهدف هذه الدراسة الى تشخيص واقع سياسة ادارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، والتعرف على مجمل الطرق والأساليب المتبعة في الاستقطاب، الاختيار، التنمية، التحفيز والمحافظة على الأفراد.

فرضيات الدراسة : تمثلت الفرضية الرئيسية لهذه الدراسة في أن الادارة الالكترونية تمارس تأثيرا جوهريا في التسيير الفعال للموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية، وتندرج تحت هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الجزئية:

1) تمارس الادارة الالكترونية تأثيرا فعالا في الحصول على الموارد البشرية وذلك موضح من خلال مؤشرات : التخطيط، الاستقطاب ، الاختيار.

2) تمارس الادارة الالكترونية تأثيرا فعالا في تنمية الموارد البشرية وذلك موضح من خلال مؤشرات؛ التدريب، التطوير، التقييم.

3) تمارس الادارة الالكترونية تأثيرا فعالا في استخدام الموارد البشرية من خلال مؤشرات : التحفيز ، الأداء، الترقية.

4) توجد فروق في استجابات الموارد البشرية لتأثير تطبيق الادارة الالكترونية داخل بيئة العمل تعزى لمتغيرات: (الجنس، المستوى التعليمي، التخصص).

تحدد مجتمع البحث من العاملين الإداريين في المديرية العملية لاتصالات الجزائر فرع سطيف بوكالاتها الثلاث والبالغ عددهم 170 عامل، حيث تم الاعتماد على المعاينة العشوائية في اختيار مفردات العينة، تحديدا العينة العشوائية البسيطة حجمها 108 عامل أي ما يعادل نسبة 72% من مجتمع البحث، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وأدواته مثل الملاحظة والمقابلة والاستبيان كأداة بحثية في جمع البيانات الخام، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: هناك تأثير فعال وجوهري للإدارة الإلكترونية في مختلف وظائف ادارة الموارد البشرية، والذي يقابله ضرورة السعي الحثيث نحو توفير الدعم، والتوعية بضرورة الانطلاق من ارضية ادارية وتنظيمية صلبة، لقيام ادارة موارد بشرية الكترونية فعالة، مرتكزة على اسس سليمة وناجحة.

مناقشة الدراسة: تعتبر هذه الدراسة من بين الدراسات السوسولوجية القليلة التي تناولت مجمل التغيرات السوسيو-تنظيمية التي مست مختلف البيئات الوظيفية والتي من أبرزها ما يعرف بالتحتمية التكنولوجية، كمركب جدلي رفقة الحتمية الاجتماعية، وما شكلاه

من بنية تشابكية، وولوجها عالم التنظيمات الادارية، لذا فان هذه الدراسة تتوافق في أهدافها مع دراستنا من خلال التركيز على متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية، ضف الى ذلك تركيزها على الادارة الالكترونية للموارد البشرية.

- الدراسة الثانية:

دراسة زينب قريوة (2016): تحت عنوان "الإدارة الإلكترونية والفعالية التنظيمية، دراسة ميدانية بمديرية الضمان الاجتماعي لولاية سكيكدة"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة جيجل، السنة 2016، وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد مفهوم الإدارة الإلكترونية وادارة المعرفة وموقعها من أحدث المفاهيم العلمية السوسولوجية في إطار تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل، بالإضافة إلى الاطلاع على أهداف الإدارة الالكترونية وعلاقتها بالتطوير الإداري، كما تسعى الى التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية وتحقيق الفعالية التنظيمية في مديرية الضمان الاجتماعي لولاية سكيكدة.

فرضيات الدراسة: الفرضية الرئيسية لهذه الدراسة تمثلت في أنه توجد علاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحقيق الفعالية التنظيمية بمديرية الضمان الاجتماعي لولاية سكيكدة، وتدرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية :

1- يؤدي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى تطوير أداء الموظفين. وذلك من خلال مؤشرات : سرعة الانجاز، تقليل الأخطاء ، تحسين الكفاءة.

2- تساعد الوظائف الالكترونية على تقديم التغذية الراجعة المناسبة، وذلك من خلال مؤشرات: انضباط الموظفين،

القرارات المناسبة

3- يساهم العمل الإداري الإلكتروني في تحقيق جودة الخدمات، وذلك من خلال مؤشرات: جودة المخرجات ، والرضا اعتمدت الدراسة مجتمع بحث من فئة الموظفين العاملين على أجهزة الاعلام الآلي بمديرية الضمان الاجتماعي لولاية سكيكدة والبالغ عددهم 62 عامل، حيث تم توزيع الاستبيان على كافة أفراد مجتمع البحث، تحديدا تم استرجاع 55 استبيان أي ما يعادل نسبة 89% من مجتمع البحث، وتم استخدام المنهج الوصفي وأدواته مثل الملاحظة والمقابلة والاستبيان كأداة بحثية في جمع البيانات الخام، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: هناك بعض العراقيل التي لازالت تقف في وجه النجاح الكلي للسياسة المستقبلية الخاصة بتعميم أسلوب الإداري ضمن مسعى الجزائر الالكترونية والحكومة الالكترونية لتقديم الخدمات إلكترونية دون عناء التنقل المباشر لمختلف الإدارات، فلا زالت متطلبات الجاهزية الالكترونية بحاجة لتوفير موارد مالية ومادية كبيرة وهو ما قد يعرقل بلوغ نفس المستوى الذي هي عليه في الدول المتقدمة حيث مازال تدفق الانترنت يتعرض لانقطاعات متكررة بالإضافة لضرورة تأهيل الموارد البشرية وتدريبها إلكترونياً.

مناقشة الدراسة: إن هذه الدراسة قد ركزت على مؤسسة خدمتية وهي مؤسسة الضمان الاجتماعي ما يجعل هذه الدراسة لا يمكن تعميمها على باقي الإدارات العمومية الأخرى ذلك لأنها تناولت هذه الدراسة حالة إدارية معينة، اهتمت هذه الدراسة بالبيئة الداخلية للمؤسسة وكانت مقتصرة على هذا الأمر فقط ولم تتطرق إلى كيفية استخراج الوثائق الإدارية بشكل إلكتروني أو كيفية إنشاء موقع إلكتروني لهذه المؤسسة من أجل تزويد المواطنين بمختلف المعلومات والوثائق التي يحتاجها المواطن. في حين هذه الدراسة تتوافق في أهدافها مع دراستنا من خلال التركيز على متطلبات وأهمية وتأثير الإدارة الإلكترونية على الإدارة التقليدية.

3-2-دراسة عربية:

- الدراسة الأولى:

جمانة عبد الوهاب شلبي (2011) تحت عنوان " واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية و أثرها على التطوير التنظيمي " دراسة ماجستير غير منشورة في ادارة الأعمال، الجامعة الإسلامية - غزة، عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، سنة 2011، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية، وأثرها على التطوير التنظيمي وذلك من خلال دراسة ثلاثة محاور في التطوير التنظيمي : تطوير الهيكل التنظيمي، تنمية الموارد البشرية، توفير تكنولوجيا المعلومات في الجامعة . وقد تم تصميم إستبانة ومن ثم توزيعها على الطبقتين الإداريتين العليا والوسطى في الجامعة، وقد استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة، وتم استرجاع 122 استبانة بنسبة استرداد (72.46%).

فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على التطوير التنظيمي.
الفرضية -1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على تطوير الهيكل التنظيمي.

الفرضية-2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على تنمية الموارد البشرية.

الفرضية-3- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيقات الإدارة الإلكترونية وقدرة الجامعة على توفير تكنولوجيا المعلومات.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والذي يحاول وصف وتقييم واقع "الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية و أثرها على التطوير التنظيمي" ويحاول المنهج الوصفي التحليلي أن يقارن ويفسر ويقيم أملاً في التوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع. أدواته مثل الملاحظة والمقابلة والاستبيان كأداة بحثية في جمع البيانات الخام، يتكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء، ورؤساء الأقسام سواء في الجانب الأكاديمي أو الجانب الإداري من المستويين الإداريين العلوي والأوسط والبالغ عددهم 170 موظفاً إدارياً وأكاديمياً، استخدمت الباحثة طريقة الحصر الشامل عند توزيع الاستبانة. وتم توزيع 167 استبانة حيث 3 عمال كانوا في عطلة تم استرجاع 122 فقط بنسبة 72 %.

و قد توصلت الدراسة إلى وجود إدراك لدى مجتمع الدراسة في الجامعة لمزايا الإدارة الإلكترونية مثل السرعة في إنجاز العمل، وتوفير الجهد والتكلفة، والتوافق مع مستجدات التكنولوجيا. كما أنهم على معرفة بالتطبيقات الإلكترونية المتوفرة في الجامعة مثل البريد الإلكتروني، إلا أن بعض العاملين لم تكن لديهم معرفة بتواجد بعض التطبيقات مثل نظام الاجتماع عن بعد، برنامج التعليم الإلكتروني، نظام الشراء الإلكتروني. كما أن هناك عقبات حالت دون تطبيق الإدارة الإلكترونية منها نقص الحوافز التشجيعية لتطبيق برامج الإدارة الإلكترونية، نقص الإمكانيات المادية والفنية والبشرية.

تطبيق الإدارة الإلكترونية أدى إلى تطوير الهيكل التنظيمي من خلال التوجه نحو اللامركزية من خلال تقليل عدد المستويات الإدارية، إلا أنه لم تكن هناك مشاركة من قبل العاملين في عملية اتخاذ القرارات. وأدت إلى تنمية الموارد البشرية من خلال الارتقاء بالمهارات الإدارية، وتنمية الثقة المتبادلة بين العاملين في الجامعة، وتنمية الإبداع والابتكار لدى العاملين.

مناقشة الدراسة: يتضح من خلال هذه الدراسة أن هناك تركيز واضح على موضوع الإدارة الإلكترونية بوجه خاص لما له من دور واضح في تطوير العمل الإداري من خلال زيادة كفاءته سواء على مستوى الوقت والكمية والجودة.

4- تحديد المفاهيم:

4-1- مفهوم الثقافة:

ويعرّف مالك بن نبي الثقافة: "أفها: مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية، التي تؤثر في الفرد منذ ولادته وتصبح لا شعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه".¹

4-2- الثقافة التنظيمية:

تعرف من معجم مصطلحات العلاقات العامة: "هي منظومة معنوية مترابطة من المعتقدات والاتجاهات والقيم والمعايير والاعرف التي تشمل هوية ما وتوجه السلوك الضروري والجماعي منها".²

من خلال ما سبق يمكن تعريف الثقافة التنظيمية إجرائيا على أنها عبارة عن شخصية مميزة للمنظمة تتفاعل فيها القيم والمعتقدات والأعراف المشتركة وذلك من خلال توجيه سلوك العاملين أثناء سير العمل لتحقيق أهداف والعاملين، وتشتمل الثقافة التنظيمية على طرق تنظيم عمل الموظفين، وطبيعة قيادتهم، ونظم مكافئاتهم وتقييمهم.³

4-3- مفهوم إدارة الموارد البشرية:

أ- تعرف الإدارة بأنها: "تقوم بالإدارة معناه تتنبأ وأن تخطط وأن تنظم وأن تصدر الأوامر وأن تراقب. معناه في تقسيمه لوظائف الإدارة الخمسة التي ذكرها في كتابه "الإدارة العامة الصناعية"³.

ب- إدارة الموارد البشرية:

يعرف **BERNOUX Phelipe** إدارة الموارد البشرية: مجموع الافراد والجماعات التي تكون في المنظمة في وقت معين، ويختلفون من حيث التكوين والخبرة والسلوك والوظائف.⁴

تعريف ادارة الموارد البشرية إجرائيا: هي إدارة تقوم بتخطيط جهود الافراد والاشراف عليها وتوجيهها في مدة زمنية معينة من خلال التنبؤ والتخطيط والرقابة، وذلك لتحقيق أهداف المنظمة.

¹ - مالك بن نبي (2000): مشكلة الثقافة، تر: عبد الصبور شاهين، دار الفكر، سوريا، ص 74.

² - المشاقبية (2014): معجم مصطلحات العلاقات العامة، دار السلامة، عمان، الأردن، ص 132.

³ - زيد منير عبودي (2007): الإدارة واتجاهاتها المعاصرة، دار المسيرة، عمان، الأردن، ص 19.

⁴ - BERNOUX Phelipe (1980): **Les nouvelles approches sociologiques des organisations**,

Edition du seuil, Paris, 1980, p 42.

4-4- مفهوم الإدارة الإلكترونية:

تعرف على أنها: إنجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات العامة عبر شبكة الانترنت بدون أن يضطر العملاء من الانتقال إلى الإدارات شخصياً بإنجاز معاملاتهم مع ما يترافق من الهدار للوقت والجهد و الطاقات.¹

وهي "استراتيجية إدارية لعصر المعلوماتية تعمل على تحقيق خدمات أفضل للمواطنين و المؤسسات مع استغلال أمثل لمصادر المعلومات المتاحة من خلال توظيف الموارد المادية و البشرية و المعنوية المتاحة في إطار الكتروني"².

تعريف الإدارة الإلكترونية إجرائياً كما يلي: هي الاستخدام الأمثل لجميع وسائل الاتصال و المعلومات الحديثة لتحويل مهام الإدارة التقليدية إلى مهام الكترونية رقمية، لاختصار الوقت و الجهد و التخلص من الملفات الورقية، وتقديم خدمات نوعية للآخرين، بطريقة مرنة استجابة للمتغيرات الداخلية والخارجية ومسايرة التطورات.

5- منهج المتبع و التقنيات المستعملة:

المنهج هو الوسيلة او الطريقة المتبعة في إنجاز البحوث، يلجأ الباحث لاستخدام المنهج لإضفاء الصبغة العلمية على دراسته والوصول إلى حقائق علمية، يتضمن مجموعة من القواعد التي تسمح بدراسة الظواهر المختلفة. ووفقاً لدراستنا الميدانية حول "الثقافة التنظيمية و أثرها في تفعيل الإدارة الإلكترونية" تم استخدام المنهج الوصفي والذي يعني " الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة او موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة، أو التحقق من حقائق قديمة واثارها والعلاقات التي تتصل بها وتغيرها وكشف الجوانب التي تحكمها"³ باعتباره أكثر ملائمة لأنه يساعدنا في بناء الإطار النظري وتحديد متغيرات الدراسة بدقة وكذا اشتقاق مؤشرات كل فرضية ثم إخضاعها للدراسة.

- التقنيات المستعملة :

يعتمد الباحث في العلوم الاجتماعية بشكل كبير على البحث الاستطلاعي لتحديد مشكلة الدراسة، والتأكد من وجودها فعلاً، واعتمدنا على الملاحظة المباشرة كطريقة لجمع البيانات حول موضوع الدراسة.

كما تم استعمال تقنية الاستمارة كتقنية رئيسية و هي " تقنية اختبار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من أجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كميًا فيما بعد و نقارن بها مع ما تم اقتراحه في الفرضيات"⁴ وقد اشتملت الاستمارة التي قمنا بتوزيعها على أفراد العينة على المحاور التالية :

المحور الأول : البيانات الشخصية

المحور الثاني : الثقافة التنظيمية و تفعيل الإدارة الإلكترونية

المحور الثالث : أثر التكوين في تفعيل الإدارة الإلكترونية .

¹ - الصريفي محمد (2007): الإدارة الإلكترونية، دار وائل، الأردن، عمان، ص 135.

² - سمير محمد أحمد (2009): إدارة الكترونية، دار المسيرة، الأردن، ص 146.

³ - أبو المعاطي ماهر علي(2014): الاتجاهات الحديثة في البحوث الكمية والبحوث الكيفية ودراسات الخدمة الاجتماعية، دار الكتب والوثائق القومية، الإسكندرية، ص 98.

⁴ - أبو المعاطي ماهر علي، مرجع سبق ذكره، ص 115.

6- العينة وكيفية إختيارها:

إن العينة هي " تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجرى عليها الاختبار أو التحقق، على اعتبار أن الباحث لا يستطيع موضوعيا التحقق من كل مجتمع البحث نظرا إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع"¹

اخترنا لهذه الدراسة عينة عشوائية طبقية لأن مجتمع الدراسة يتكون من فئات سوسيو مهنية. تعرف العينة الطبقية بأنها تقسيم مجتمع البحث الذي نريد دراسته إلى مجتمعات بحث فرعية تسمى بالطبقات- و يمثل مجموع العينات التي تم اختيارها هكذا العينة النهائية التي ستخضع للتحليل، وهي التي تتمثل فيها الطبقات المختلفة الموجودة في المجتمع الأصلي.²

- يتكون مجتمع دراستنا من مجموع العمال الدائمين ومؤقتين للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء المقدر عددهم 112 عامل من مختلف الرتب المهنية.

و اعتمدنا على معادلة ستيفن ثامبسون لاختيار حجم العينة وفق مايلي :

$$M = \frac{N \times P(1-p)}{(N-1) \cdot d^2/B^2 + p(1-P)}$$

$$M = \frac{112 \times 0.5(1-0.5)}{((112-1) \times (0.5)^2) + 0.5(1-0.5)}$$

$$M = \frac{28}{1.96^2}$$

$$M = \frac{28}{0.32215}$$

$$M = 86.91 \cong 87$$

بما أن المجتمع الكلي 112 وبناء على استعمال معادلة ستيفن ثامبسون توصلنا على حجم العينة 87 وبحسب وجود عمال مؤقتين توجب علينا اختيار الباحثين الدائمين الذين بلغ عددهم 56 عامل.

- حدود الدراسة:

يكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

أ- الحدود الزمانية: تمتد من شهر نوفمبر 2021 إلى شهر ماي 2022

ب- الحدود المكانية: حيث تم التبرص في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة القليعة-تيازة-

¹ - ابراهيم مروان عبد المجيد (2006): أسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، ص 135.

² - نفس المرجع، ص 135.

ت- الحدود البشرية: تمثلت في 56 عامل دائم في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة القليعة-تيازة-

7- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1- خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم 01: توزيع العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
46,4286%	26	ذكر
53,5714%	30	أنثى
100%	56	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن العينة متقاربة النسب من حيث متغير الجنس إذ تمثل فئة العاملات إناث 54% و تمثل فئة العمال ذكور 46% من مجموع العينة و يرجع هذا إلى طبيعة العمل في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الجراء الذي يشترط التساوي و المناصفة في التوظيف و كذا وفق المهام و الوظائف التي يقوم بها العمال. بالتالي فإن الصندوق يراعي سياسة التشغيل لكلا الجنسين.

جدول 02: توزيع العينة حسب السن:

النسبة	التكرار	الفئات العمرية
7,142857%	4	أقل من 30 سنة
51,7857%	29	من 30 إلى 45 سنة
41,0714%	23	من 45 سنة فما فوق
100%	56	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه توزيع العينة حسب السن أن أكثر الفئات العمرية من نصف العينة 52% سنهم بين 30 و 45 سنة بينما 7% من الفئة العمرية سنهم أقل من 30 سنة أما باقي الفئات العمرية من العينة 41% سنهم أكثر من 45 سنة. وعليه فإن أغلب عمال الصندوق مزيج بين الكهول و الشباب لأن هذه الفئة أكثر حيوية و نشاط في العمل و التي تؤدي عملها بشكل جيد.

في الحين أن الفئة الأكثر سنا تتميز بالخبرة و الاقدمية في عملها مما يساهم بشكل ما لنقل هذه الخبرات للشباب و ذلك لأن طبيعة عمل المؤسسة تتطلب العنصر البشري المؤهل ذوي خبرة و مهارة في ميدان العمل و السعي نحو تحقيق أهداف المؤسسة.

جدول 03: توزيع العينة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
إطار	31	55,3571%
عامل تحكم	15	26,7857%
عامل تنفيذ	10	17,8571%
المجموع	56	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الفئات المهنية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء موزعة كالاتي نجد في المرتبة الأولى الإطارات والمقدرة نسبتها ب 55% حيث تتولى هذه الفئة الاشراف على العمال وتوزيع المهام وتوجيههم و هذا راجع لطبيعة عمل المؤسسة الذي يشترط العنصر البشري المؤهل و ذوي الخبرة في مجال العمل من أجل ضبط الثقافة التنظيمية والتقدم التكنولوجي.

نجد بعدها فئة أعوان التحكم بنسبة 27% التي تعمل على إنجاز المهام و الاعمال الإدارية و السعي نحو تحقيق أهداف المؤسسة. في الأخير نجد فئة أعوان التنفيذ بنسبة 18% و التي تقوم بتنفيذ الاعمال و القرارات الصادرة من الفئة الأولى " الإطارات " وتتكفل ب المهام التقنية و الميدانية .

جدول رقم 04: توزيع العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
أقل من 05 سنوات	6	10,7143%
من 05 إلى 10 سنوات	13	23,2143%
أكثر من 10 سنوات	37	66,0714%
المجموع	56	100%

يتبين من الجدول أعلاه أن 66% من موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء لديهم خبرة مهنية أكثر من 10 سنوات ، و تليها فئة 5 إلى 10 سنوات بنسبة 23% و في الأخير الفئة أقل من 5 سنوات بنسبة 11% . و يرجع هذا التوزيع إلى كون المؤسسة تحتاج لعمال لديهم خبرة و مؤهل علمي و عنصر بشري مكون كفى فهي تعمل على الحفاظ بموظفيها الاكفاء و الاستثمار فيهم من أجل تحقيق اهداف المؤسسة من تقدم اداري و تقني تكنولوجي ، و تقوم بتوظيف الشباب من أجل تحديد طاقات المؤسسة و الحفاظ على مكانتها.

2- تحليل الفرضية الأولى:

تؤثر الثقافة التنظيمية في تفعيل الإدارة الإلكترونية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة القليعة -

تبيارة- "

جدول رقم 05: أثر الثقافة التنظيمية في تفعيل الإدارة الإلكترونية

المجموع	نوعا ما	لا	نعم	تفعيل الإدارة الإلكترونية
				أثر الثقافة التنظيمية
%100 42	0	%29 12	%71 30	نعم
%100 8	%25 2	%25 2	% 50 4	لا
%100 6	% 17 1	%50 3	% 33 2	نوعا ما
%100 56	%6 3	%30 17	% 64 36	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المجموع العام بنسبة 64 % من أن آراء الباحثين تتباين حول أثر الثقافة التنظيمية في تفعيل الإدارة الإلكترونية. إذ يتوافق التأثير بين الثقافة التنظيمية و الإدارة الإلكترونية و هذا إن دل على شيء يدل على أن الإدارة تسعى جاهدة في تطوير الإدارة و العمل الذي يقوم به الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء و ذلك من أجل تسهيل المراسلات و تقسيم العمل و تقريب الإدارة من المواطن و تحسين الخدمات من خلال إصدار منصات إلكترونية للمؤمن إجتماعيا و أرباب العمل و كون هذا عبارة عن تنظيم يقوم به الصندوق لتوجيه العمال و من أجل أداء فعال كون أن عصرنة و رقمنة القطاع أصبح ضرورة حتمية. ونجد نسبة 71 % من الباحثين يبدون موافقتهم على ذلك كون الصندوق يعتمد على مواقع وصفحات و منصات الكترونية في نشر المعلومات و كذا التنظيم الجيد و تسهيل الإجراءات الإدارية و ذلك وفق الاتفاقية الجماعية للمؤسسة بناء على رأي الباحثين،

بينما نجد نسبة 50% منهم يرون أنه لا تؤثر وذلك إن دل على شيء أن الثقافة لا تؤثر في تفعيل الإدارة بشكل كبير لأن عدم التنسيق والتوجيه و الالتزام من قبل المؤسسة في توفير العتاد اللازم و الوسائل المنوط العمل بها. في الأخير نجد نسبة 33% منهم صرحوا بأن الثقافة التنظيمية تؤثر نوعا ما في تفعيل الإدارة الإلكترونية وذلك أن المؤسسة لا تزال تستعمل الطرق التقليدية في الإدارة وهناك تأخر تام في تفعيل هذا النموذج لأنه ليس هناك استراتيجية تساهم في ذلك خصوصا عدم توفر الانترنت الذي أصبح ضرورة.

جدول رقم 06 : اهتمام المؤسسة بالثقافة التنظيمية و الاعتماد على الإدارة الإلكترونية

المجموع	نوعا ما	لا	نعم	الاعتماد على الإدارة الإلكترونية اهتمام المؤسسة بالثقافة التنظيمية
%100 32	0	%37.5 12	%62.5 20	نعم
%100 12	%8 1	%17 2	%75 9	لا
%100 12	%25 3	%25 3	%50 6	نوعا ما
%100 56	%7 4	%30 17	%64 35	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن المجموع العام يتوافق اهتمام المؤسسة بالثقافة التنظيمية و الاعتماد على الإدارة الإلكترونية بنسبة 63% بينما 30% من الموظفين صرحوا ان المؤسسة لا تهتم في المقابل مجد أنه فئة قليلة جدا صرحت بأنه نوعا ما تهتم المؤسسة بالثقافة التنظيمية و الاعتماد على الإدارة الإلكترونية و ذلك بنسبة 7% .

وهذا ان دل على شيء إنما يدل على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء يسعى نحو ضبط أبعاد الثقافة التنظيمية و كذا الإدارة الإلكترونية المنوط بتفعيلها داخل المؤسسة من تجديد و ابتكار و توجيه و تنظيم بشكل أكثر فعالية و مرونة، من خلال تطوير الدارة و العمل عبر استخدام الهيكل الإداري و العتاد اللازم من أجل متابعة العامل و الحد من غياب التواصل المباشر و غير المباشر و ذلك من أجل مشاركة العامل في تبادل الآراء مما يساهم في أداء المهام بشكل مرن.

كما أنه يتبين أن الصندوق يسعى نحو تحسين و تطوير السير و النظام الداخلي للمؤسسة عبر انتهاج سياسة رقمنة الإدارة بناء على ان المؤسسة تسعى دوما لتحسين الخدمات الإدارية و تقريب الإدارة من العملاء و تسهيل الأداءات بشكل مبتكر.

جدول 7 : مواجهة الصعوبات اثناء استخدام وسائل الاتصال في أداء المهام

النسبة	التكرار	الإجابة
%48	27	نعم
%34	19	لا
%18	10	نوعا
%100	56	المجموع

يبين الجدول أعلاه نسبة 48% من العمال صرحوا أنهم يواجهون صعوبات أثناء استخدام وسائل الاتصال في أداء المهام في المقابل نجد 34% يصرحون أنهم لا يواجهون صعوبات في الأخير نجد فئة قليلة من العمال صرحت أنهم نوعا ما يواجهون صعوبات أثناء استخدام وسائل الاتصال في أداء المهام يعود ذلك كون أن كل مصالح الصندوق مرتبطة ببعضها من ناحية التسيير و الاداء و توزيع المناصب " وضع المسؤول المناسب في منصبه المناسب، و وفق المؤهلات العلمية و التخصص الاعلام الآلي و أن أغلب العمال الذين يواجهون صعوبات من الجيل القديم فخيرتهم العملية تكيفت على الإدارة التقليدية الورقية و لم يتلقوا تكوين ا حول استخدام التكنولوجيا مما يسبب صعوبة لهم على استخدام التكنولوجيا، في الحين نجد باقي العمال الذين يجدون سهولة في استخدام التكنولوجيا أغلبهم من الجيل الجديد و أن مؤهلاتهم و تخصصهم كفيل بأن يؤديوا مهامهم بشكل سلسل و مرن و أكثر فعالية.

-استنتاج جزئي للفرضية الأولى:

إن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء يهتم بالرقمنة والتكنولوجيا الحديثة التي تتميز بالدقة و السرعة في نشر المعلومات مما يساعد بشكل كبير في نشر المعلومات الخاصة بخدمات الصندوق على أوسع نطاق و نشر الثقافة الإدارية ليتمكن المؤمن اجتماعيا من التعرف على حقوقه و واجباته نحو المؤسسة بشكل عام و الصندوق بشكل خاص، حيث هذا الأخير أن استخدام المواقع الالكترونية في نشر المعلومات يجعل المؤسسة على تطلع دائم نحو التجديد و الابتكار و تحسين الخدمة العمومية و تخفي الضغط والإجراءات الإدارية التقليدية من خلال تخزين المعلومات و البيانات في خلية الاعلام الآلي و التي تسعى جاهدة نحو تأمين المستحقات حسب متطلبات الإدارة، بينما غياب استخدام المواقع في نشر المعلومات قد يكون خارج نطاق الخلية حين تنعدم البنى التحتية اللازمة كالإنترنت و الحواسيب و برامجها اللازمة .

وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن التنظيم أساس العمل الجيد والمستمر وأن الرقمنة والتطور التكنولوجي ضرورة حتمية لا بد من تفعيلها بشكل مبتكر.

وأن تطبيق الثقافة التنظيمية والإدارة الإلكترونية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء يسعى نحو تقديم خدمات أفضل للمؤمن اجتماعيا وكذا تسريع العمل في أقل مدة زمنية معينة.

فحسب ما صرح به أن الثقافة التنظيمية تكتسب بين الموظفين من خلال التوجيه والتنسيق و التنظيم والتواصل الفعال لأداء المهام بشكل مرن.

3-تحليل الفرضية الثانية:

يؤثر التكوين في تفعيل الإدارة الإلكترونية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة القليعة -تيازة- .

جدول رقم 8 : أثر التكوين في تفعيل الإدارة الإلكترونية

المجموع	أبدا	أحيانا	دائما	تفعيل الإدارة الإلكترونية أثر التكوين
%100 18	%5 1	%28 5	%67 12	دائما
%100 16	%12 2	%50 8	%38 6	أحيانا
%100 22	%18 4	%50 11	%32 7	أبدا
%100 56	%6 3	%30 17	%64 36	المجموع

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن مجموع العام يتوافق بالتأثير بين التكوين وتفعيل الإدارة الإلكترونية قدر ب %64 حيث نجد أعلى نسبة من العمال الذين صرحوا بأنهم استفادوا من التكوين وله أثر في تفعيل الإدارة الإلكترونية بنسبة %67. ويعود ذلك لكون ان هياكل الصندوق من ادق المؤسسات حيث انها تواكب العصرنة في الجانب الإداري التقني والاجتماعي الإنساني فالعمال الذين يتبعون تكويننا يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء وآليات العمل بشكل أكثر حداثة من خلال استعمال وسائل التكنولوجيا ويعود هذا لطبيعة العمل وأساسياته في استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا الحديثة. بينما نجد نسبة %30 من العمال يصرحون بأنهم لم يتلقوا تكويننا وليس له تأثير في تفعيل الإدارة الإلكترونية، كون العمال لديهم مؤهلات علمية وخبرة في المجال لتكنولوجي وأن نسبة %28 لا يتلقوا تكويننا في مجال عملهم. وهذا راجع لعدم مواجعتهم لعوائق وصعوبات في الأداء خصوصا في استخدام الحواسيب. في الأخير نجد نسبة %32 من العمال صرحت بأنه نوعا ما يؤثر التكوين في تفعيل الإدارة الإلكترونية و ذلك كون عدم معرفتهم لاستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة لأنهم تعودوا على العمل التقليدي و الإدارة الورقية وعدم توفر ثقافة معلوماتية لدى العمال و خصوصا النموذج الجديد الذي تم الاعتماد عليه حديثا و هو الانتقال من الخدمات التقليدية نحو الحداثة الرقمية و المتمثلة في فضاء الهناء من تنظيم بشري و الاعتماد على الأوراق نحو الإلكتروني تقني.

جدول رقم 9 : امتلاك المؤسسة البرامج الالكترونية التطلع حول التجديد الإلكتروني

المجموع	نوعا ما	لا	نعم	امتلاك البرامج الالكترونية التجديد الإلكتروني
%100 32	%25 6	%33 8	%42 10	نعم
%100 12	%40 7	%30 5	%30 5	لا
%100 12	%13 2	%20 3	%50 10	نوعا ما
%100 56	%27 15	%28 16	%45 25	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن المجموع العام يتوافق أن المؤسسة تمتلك البرامج الإلكترونية وعلى تطلع حول التجديد الإلكتروني بنسبة 25% بينما 16% من الموظفين صرحوا أنها لا تملك البرامج الإلكترونية وليست على تطلع حول التجديد الإلكتروني، في المقابل نجد أن نسبة قليلة من العمال صرحت أنه نوعا ما المؤسسة تمتلك البرامج الإلكترونية وعلى تطلع حول التجديد الإلكتروني بنسبة 15%. وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن المؤسسة تسعى جاهدة نحو تشجيع الابتكار من خلال تطبيق البرامج الحديثة كتطبيق الهناء ونموذج الشفاء وهذا لتسهيل أداءات العامل والمؤمن اجتماعيا مما يساهم في التجديد الإلكتروني الذي أصبح ضرورة حتمية في عصرنة ورقمنة الإدارة والانتقال من الإدارة التقليدية نحو الإدارة الحديثة صفر ورق.

يتبين كذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يعتمد على البرامج وعلى التطلع والتجديد الإلكتروني وذلك لعصرنة القطاع والسير الحسن وتخزين وتنظيم المعلومات وتسهيل الإجراءات الإدارية وتوفير البنى التحتية اللازمة واستغلال الوسائل التكنولوجية الحديثة يساهم بشكل كبير في عصرنة القطاع.

جدول رقم 10: تأثير التكوين في مواكبة التكنولوجيا الحديثة

المجموع	مواكبة التكنولوجيا الحديثة			أثر التكوين
	أبدا	أحيانا	دائما	
%100 24	%12 3	%21 5	%67 16	دائما
%100 22	%18 4	%36 8	%46 10	أحيانا
%100 10	%20 2	%40 4	%40 4	أبدا
%100 56	%16 9	%30 17	%54 30	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن المجموع العام يتوافق تأثير التكوين ومواكبة التكنولوجيا الحديثة بنسبة 54% بينما 30% من العمال يرون أنه لا يتوافق التأثير .

في الأخير فئة قليلة من العمال صرحت أنه نوعا ما يتوافق التأثير بنسبة 16% .

وهذا ان دل على شيء انما يدل على ان طبيعة ونمط عمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء تفرض التكوين ومواكبة التكنولوجيا وكذا استخدام وسائل الاتصال الحديثة و أنه ضرورة حتمية لرقمنة الإدارة والانتقال من العمل التقليدي نحو الحديث الرقمي خصوصا و أن أغلب الخدمات التي يوفرها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء يتطلب المواكبة و العصرية ورقمنة القطاع بما فيه الخدمات والأداءات والتأمينات التي يوفرها نموذج الشفاء ويختزلها النموذج الجديد فضاء الرقمي فضاء الهناء.

-استنتاج جزئي للفرضية الثانية:

إن التكوين ضروري بالنسبة للعمال حتى يتمكن من تفعيل الإدارة الالكترونية و يتمكن من استخدام التقنيات الجديدة و الحديثة خصوصا أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة القليعة -تيازة- يسعى دوما نحو التجديد الإلكتروني و التحول من العمل التقليدي نحو العمل الإلكتروني الجديد الذي يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء و تطوير آليات العمل دون جهد و بأقل وقت ممكن خصوصا النموذج الجديد الذي تم الاعتماد عليه حديثا و هو الانتقال من الخدمات التقليدية نحو الحداثة الرقمية و المتمثلة في فضاء الهناء من تنظيم بشري و الاعتماد على الأوراق نحو الإلكتروني تقني و الني تساهم في سيورة العمل و الخدمات التي يورها الصندوق كالتامين الاجتماعي .

خلاصة عامة:

بناء على نتائج الدراسة التي قمنا بها نستنتج أن الثقافة التنظيمية ذات تأثير في تفعيل الإدارة الإلكترونية على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الجراء وكالة القليعة- تيبازة-.

تعد الثقافة التنظيمية من المفاهيم التي يكثر الحديث عنها في الوقت الحاضر فقد أصبح هذا المفهوم يتردد على اللسان بغض النظر عن مدى معرفتهم لدلالاته اللغوية والفكرية أو تفاهم على مكوناته ومضامينه، الأمر الذي اتفق عليه في شأن الثقافة أن لكل إنسان ثقافة مميزة وكذلك لكل مجتمع ثقافته تميزه عن غيره من المجتمعات.

لذا حظي موضوع الثقافة التنظيمية في الآونة الأخيرة باهتمام كبير لدى المدراء في مختلف المؤسسات الإدارية، كونها أحد العوامل الأساسية التي يتحدد من خلالها بلوغ النجاح وتحقيق أهداف المؤسسة، وذلك من خلال الالتزام وتوجيه العمال لأداء مهامه بشكل مرن.

تعد الإدارة الإلكترونية من ثمار المنجزات التقنية في العصر الحديث، حيث أدت التطورات في مجال الاتصالات وابتكار تقنيات اتصال متطورة إلى التفكير الجدي من قبل المؤسسات الإدارية في الاستفادة من منجزات الثورة التقنية باستخدام الحاسوب وشبكات الانترنت في إنجاز الأعمال و تقديم الخدمات للعملاء بطريقة الكترونية تساهم بفعالية في حل العديد من المشكلات التي من أهمها التزاحم و الوقوف في طوابير أمام المصالح الإدارية - بالإضافة إلى ما تتميز به الإدارة الإلكترونية من سرعة في إنجاز الأعمال و توفير الوقت و الجهد و التكلفة، و استخدام شبكة الانترنت في دعم التواصل بين الإدارة و فروعها و بين العمال والعملاء .

لذا فظهور الإدارة الإلكترونية كنمط اداري متطور يستخدم منجزات تقنية في تطوير العمليات الإدارية و اكسابها مميزات نوعية تنقلها إلى مصاف المستقبل.

يشكل التكوين الجيد المتجدد و المستمر نحو متطلبات العصر في مختلف المجالات خصوصا التكنولوجيا و الرقمنة أحد الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها القيام بالمهام والأداء الفعال بشكل مبتكر وأكثر مرونة والذي يؤثر في تفعيل الإدارة الإلكترونية على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الجراء وكالة القليعة- تيبازة-.

يمكن تحديد الثقافة التنظيمية أنها تؤثر في تفعيل الإدارة الإلكترونية من خلال أن ثقافة العامل الإدارية تشكل عائق أول في عملية التأثير بالمؤسسة الجزائرية، كونها مبنية على المركزية في اتخاذ القرارات وأن المتطلبات التي تجسد الجانب الإلكتروني محدودة بالتالي أن مرحلة تفعيل الإدارة الإلكترونية لاتزال محدودة في الجزائر.

خاتمة:

من خلال دراستنا التي قمنا بها والموسومة بالثقافة التنظيمية وأثرها في تفعيل الادارة الالكترونية بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة القليعة تيبازة ، حاولنا التطرق لأهم الجوانب التي تخص الثقافة التنظيمية وكذا آليات تفعيل الادارة الالكترونية بها.

تعتبر الثقافة التنظيمية أحد الركائز الأساسية بالنسبة للمؤسسة كونها تحتوي على جميع الجوانب التي من شأنها أن تحقق أهدافها المرجوة، والتي تؤثر وتتأثر بها جل العوامل الداخلية و الخارجية للمؤسسة و المحددات الرئيسية التي يضعها محيط العمل. إن الإدارة الإلكترونية ضرورة حتمية تفرضها التحولات التكنولوجية ، و تنتهج برامج الإصلاح الإدارية في ظل العصرية والرقمنة، فالإدارة الإلكترونية آلية يمكن أن تتبناها المؤسسات في إدارة اعمالها لمواكبة هذه التطورات فمن خلالها يمكن أن تخفف العبء عن العمال و الوقت و الجهد و التكلفة و تحسبن جودة الخدمات بالإضافة الشفافية في التسيير من خلال الرقابة الالكترونية و التوجيه مما يقضي على بعث المعوقات التنظيمية و الإدارية.

فعلى المدراء و قادة المؤسسات و جميع المسؤولين التركيز على جانب الثقافة التنظيمية لضمان نحتج تفعيل الإدارة الالكترونية و على الجزائر ان تفعل عملية التجديد و التغير في ثقافتها بصفة عامة و ثقافتها الإدارية بصفة خاصة .

- توصيات:

- نشر الثقافة التنظيمية بين العمال و الحرص على تطبيق الإدارة الإلكترونية لتحسين جودة الخدمات بشكل مبتكر أمثر تنظيميا و فعالية .
- تنظيم مسابقات في مجال الإدارة الإلكترونية بين العمال لخلق روح المنافسة لتقدم أداء أحسن و مردود جيد.
- توفير العتاد اللازم لمحيط عمل جيد يساهم في أريحية العامل و توفير له الجو الملائم الذي يمكنه من أداء العمل بشكل فعال .
- ضرورة استقطاب الكفاءات المؤهلة في مجال الإدارة الإلكترونية .
- توفير البنى التحتية لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- تكوين و تدريب كل الموارد البشرية التي بالصندوق و القيام بندوات دورية حسب متطلبات الوضع الراهن من تحديات سوسيولوجية إدارية تنظيمية و تقنية تكنولوجية.

8- قائمة المراجع:

- باللغة العربية:

- 1- المشاقبية (2014): معجم مصطلحات العلاقات العامة، دار السلامة، عمان، الأردن.
- 2- الصريفي محمد (2007): الإدارة الالكترونية، دار وائل، الأردن، عمان..
- 3- أبو المعاطي ماهر علي (2014): الاتجاهات الحديثة في البحوث الكمية والبحوث الكيفية ودراسات الخدمة الاجتماعية، دار الكتب والوثائق القومية، الإسكندرية.
- 4- ابراهيم مروان عبد المجيد (2006): أسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
- 5- حسين رشوان (2018): نظريات في علم الاجتماع تنظيم البعاد المتعددة- النظريات- البنائية الوظيفية، مؤسسة الشباب، مصر، الإسكندرية.
- 6- سمير محمد أحمد (2009): إدارة الكترونية، دار المسيرة، الأردن.
- 7- مالك بني (2000): مشكلة الثقافة، تر: عبد الصبور شاهين، دار الفكر، سوريا.
- 8- نور الدين حاروش (2011): إدارة الموارد البشرية، دار الامة، برج الكيفان، الجزائر.
- 9- زيد منير عبودي (2007): الإدارة و اتجاهاتها المعاصرة، دار المسيرة، عمان، الأردن.

- باللغة الأجنبية:

10- BERNOUX Phelipe (1980) : Les nouvelles approches sociologiques des organisations, Edition du seuil, Paris, 1980.

- الدراسات السابقة:

- الدراسات المحلية:

- 1- دراسة أيمن أيت مهدي (2019): تحت عنوان " تسيير الموارد البشرية في ظل الادارة الالكترونية" أطروحة دكتوراه منشورة في مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث العدد 03، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، الجزائر.
- 2- زينب قريوة (2016): تحت عنوان "الإدارة الإلكترونية والفعالية التنظيمية، دراسة ميدانية بمديرية الضمان الاجتماعي لولاية سكيكدة"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة جيجل.
- 3- جمانة عبد الوهاب شلي (2011) تحت عنوان " واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية و أثرها على التطوير التنظيمي " رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، الجامعة الإسلامية - غزة، عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال.

- الدراسة العربية:

- 3- جمانة عبد الوهاب شلي (2011) تحت عنوان " واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية و أثرها على التطوير التنظيمي " رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، الجامعة الإسلامية - غزة، عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال.