

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم: علم الاجتماع و الديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

في ميدان العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

التخصص: علم اجتماع عمل و تنظيم

من إعداد الطالبة:

قوال هناء

بعنوان:

الموارد البشرية و متطلبات تفعيل الإدارة الالكترونية

دراسة ميدانية ببلدية تقرت

نوقشت علنا بتاريخ 15/06/2022

امام لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
فرج الله سوريا	أستاذ محاضر "أ"	جامعة قاصدي مرباح-ورقلة	رئيسا
حماني فضيلة	أستاذ محاضر"ب"	جامعة قاصدي مرباح-ورقلة	مشرفا ومقررا
حمداوي عمر	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح-ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية 2022/2021



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم: علم الاجتماع و الديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

التخصص: علم اجتماع عمل و تنظيم

من إعداد الطالبة:

قوال هناء

بعنوان:

## الموارد البشرية و متطلبات تفعيل الإدارة الالكترونية دراسة ميدانية ببلدية تقرت

تحت إشراف الأستاذة:

حماني فضيلة

امام لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
فرج الله سوريا	أستاذ محاضر "أ"	جامعة قاصدي مرباح-ورقلة	رئيسا
حماني فضيلة	أستاذ محاضر "ب"	جامعة قاصدي مرباح-ورقلة	مشرفا ومقررا
حمداوي عمر	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح-ورقلة	مناقشا

# الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا هدانا الله، اللهم لك الحمد

أهدي هذا العمل إلى أمتي وأقوى حب أحسن به قلبي، إلى التي سهرت الليالي من أجلي، إلى السند المتين

في حياتي إلى الغالية الحبيبة أمي أطال الله في عمرها.

إلى تاج رأسي و جنتي و القلب الحنون الذي يحتمل الصعاب من أجلنا إلى من يقدم لنا لحظة سعادة إلى العزيز

الغالي أبي حفظه الله عز و جل و أطال الله في عمره.

كما أهدي ثمرة جهدي هذه إلى أخواتي و أخواني حفظهم الله.

و إلى كل صديقاتي.

# شكر و عرفان

الشكر الاول للذي علم بالقلم علم الانسان ما لم يعلم لحمده سبحانه على إعانته  
لنا في إتمام هذه المذكرة الشكر جزيل الشكر إلى أستاذي المشرف الدكتور

صماني فضيلة

كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر لكل من ساعدنا في إنجاز هذه المذكرة من قريب أو

بعيد



فني  
المستويات



الصفحة	فهرس المحتويات
I	الاهداء
II	الشكر و عرفان
III	قائمة المحتويات
IV	قائمة الجداول و الاشكال
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول : تحديد موضوع الدراسة</b>	
05	اولا: اشكالية الدراسة
06	ثانيا: فرضيات الدراسة
06	ثالثا: أسباب اختيار الموضوع
07	رابعا: أهمية الدراسة
07	خامسا: اهداف الدراسة
08	سادسا: مفاهيم الدراسة
10	سابعا: الدراسات السابقة
14	ثامنا: المقاربة النظرية
<b>الفصل الثاني : الاجراءات المنهجية للدراسة</b>	
17	تمهيد
17	أولا : مجالات الدراسة
23	ثانيا: منهج الدراسة
24	ثالثا: ادوات جمع البيانات
24	رابع: اسلوب تحليل البيانات
25	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة و النتائج</b>	
28	اولا: عرض وتحليل معطيات الدراسة



30	ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات
35	ثالثا: نتائج الدراسة في ظل النظرية
40	رابعا: نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة
ج	خاتمة
/	قائمة المراجع
/	الملاحق

قائمة الجداول و

الاشكال

## قائمة الجداول

الصفحة	قائمة الجداول
28	جدول رقم (01) يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس
29	جدول رقم (02) يوضح توزيع المبحوثين حسب السن
30	جدول رقم (03) يوضح توزيع المبحوثين على أساس المستوى التعليمي
31	جدول رقم (04) يوضح توزيع المبحوثين حسب شهاداتهم
31	جدول رقم (05) يوضح المناصب المشغولة من طرف المبحوثين في البلدية
32	جدول رقم (06) يوضح الاقدمية المهنية لدى المبحوثين
33	جدول رقم (07) يوضح ما تتوفر عليه البلدية من موارد بشرية المؤهلة لتسهيل العمل بطريقة الالكترونية
33	جدول رقم (08) يوضح على ما تتوفر عليه البلدية من الموارد البشرية اللازمة لتطبيق تكنولوجيا الحديثة
34	جدول رقم (09) يوضح توزيع الموارد البشرية المتخصصة في مختلف المصالح
35	جدول رقم (10) يوضح تناسب الموارد البشرية المؤهلة مع مختلف الوظائف الإدارية
36	جدول رقم (11) يوضح تمتع الموارد البشرية بالمهارات اللازمة لتفعيل التكنولوجيا الحديثة
37	جدول رقم (12) يوضح وجود مبرمجون لتصميم البرامج الالكترونية للأعمال الإدارية
37	جدول رقم (13) يوضح قيام مختلف الموارد البشرية (تخطيط،تنظيم،توجيه،رقابة) بطريقة الية بوظائف الإدارة
38	جدول رقم (14) يوضح قيام المتخصصون بالتطوير المستمر لإجراءات العمل الالكتروني
39	جدول رقم (15) يوضح توفير الأجهزة والبرامج اللازمة للأداء الموارد البشرية الوظائف المختلفة
39	جدول رقم (16) توفير البلدية العدد الكافي من ملحقات الحاسوب في مختلف المصالح (الطابعات الماسحات الضوئية)
40	جدول رقم (17) تتناسب البرامج المستخدمة مع طبيعة العمل المطلوب في البلدية
41	جدول رقم (18) يوضح ارتباط الحواسيب المستخدمة من طرف الموارد البشرية بالانترنت
41	جدول رقم (19) يوضح حسن استخدام جهاز الحاسوب من طرف المبحوثين
42	جدول رقم (20) يوضح امتلاك المبحوثين للمهارات اللازمة في استخدام البرامج الالكترونية
42	جدول رقم (21) يوضح تطبيق الموظفين للتوثيق والارشفة الالكترونية
43	جدول رقم (22) يوضح تواصل الموظفين مع مختلف المصالح والفروع بطريقة الالكترونية

43	جدول رقم (23) يوضح حرص البلدية على توفير امن الشبكات لغرض حماية والبيانات
44	جدول رقم (24) يوضح تواجد فنيون بالبلدية قادرين على صيانة الأجهزة الالكترونية
44	جدول رقم (25) يوضح حرص البلدية على تجديد الأجهزة المختلفة
45	جدول رقم (26) يوضح حرص البلدية على تبني كل ما هو جديد من برامج وتطبيقات
45	جدول رقم (27) يوضح وجود ميزانية خاصة بتدريب الموظفين على استخدام الأجهزة والبرامج
45	جدول رقم (28) يوضح قيام البلدية بدورات تدريبية
46	جدول رقم (29) يوضح اهتمام البلدية باشارك الموارد البشرية في دورات تدريبية لغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال
47	جدول رقم (30) يوضح تناسب التدريب مع المهام الموكلة للعاملين
47	جدول رقم (31) يوضح استفادة الموظفين من التدريب بصفة دائمة ومستمرة
48	جدول رقم (32) يوضح تواجد رقابة مستمرة لضمان استفادة العاملين
48	جدول رقم (33) يوضح الايمان بأن التدريب أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العلمية والفنية
49	جدول رقم (34) يوضح متطلبات اخرى تساهم في تكوين الادارة الالكترونية

### قائمة الاشكال

رقم	الشكل	الصفحة
01	شكل رقم : (01) يوضح توزيع افراد العينة حسب السن	26
02	شكل رقم ( 02 ) : يوضح المستوى التعليمي.	27
03	شكل رقم ( 03 ) : يوضح الشهادة الجامعية لدى عينة من الموظفين.	29
04	شكل رقم ( 04 ) : يوضح الخبرة المهنية لدى الموظفين.	30



## ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف والتعرف عن متطلبات الموارد البشرية وتفعيلها للإدارة الالكترونية ، حيث أجريت هذه الدراسة خلال سنة 2021\_2022، ضمن مجتمع بحث مكون 110 موظف، وعليه فقد اعتمدنا على أسلوب المسح الشامل ، واستخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة بغية جمع البيانات ، وعليه ، والمقابلة كأداة مساعدة وكذلك اعتمدنا على المنهج الوصفي كما طبقت الاختبارات الإحصائية والتي تمثلت في (معامل الثبات ألفا كرونباخ)، حيث أظهرت نتائج الدراسة :  
\_ حيث أظهرت الدراسة بان إدارة المؤسسة تستقطب أفراد مؤهلين لتفعيل الإدارة الالكترونية، وذلك من وجهة نظر المبحوثين وما يتطلب من مهام ومهارات متنوعة تساعد على العمل بطريقة آلية  
ان المؤسسة تقوم على استخدام الأجهزة الالكترونية والبرامج التطبيقية، وقد تحققت الفرضية بمستوى متوسط وذلك من القيام بمختلف العمليات الإدارية بطريقة الالكترونية.  
غياب التدريب وإعادة التأهيل في تفعيل الإدارة الالكترونية لدى موظفي البلدية، فالمسيرون لا يوفرون تدريب ولا تتم إعادة تأهيل للموارد البشرية.  
**كلمات المفتاحية :** الموارد البشرية ، الإدارة الالكترونية ، الاستقطاب ، التأهيل ، إعادة التأهيل.

## Summary of the study:

The present study aimed to reveal and identify the needs of human resources and activate them for electronic management, as this study was conducted during the year 2021–2022, within a research community composed of 110 employees , and accordingly we relied on the global survey method, and the use of the questionnaire form as the main tool in order to collect data, accordingly, and the interview as a support tool, we also supported by the descriptive approach and applied statistical tests, which were represented in (Cronbach's alpha stability coefficient), where the results of the study showed:

Where the study showed that the administration of the institution attracts qualified people to activate the electronic management, and it is from the point of view of

the respondents and what it requires from various tasks and skills that help to work in an automated way

– The institution is based on the use of electronic devices and application programs, and the assumption has been carried out at an average level, that is, by performing various administrative operations electronically.

The absence of training and re-education in the activation of the electronic management of the employees of the municipality, because the managers do not provide training and the human resources are not rehabilitated.

Keywords: human resources, electronic management, polarization, qualification, rehabilitation



نقدية

## مقدمة:

يتسم العصر الحديث بالتقدم العلمي والتكنولوجي وعصر العولمة، بحيث ظهرت فيه الإدارة الالكترونية فقد ادى التطور السريع لتقنية المعلومات والاتصالات الى بروز نموذج ونمط جديد من الادارة في ظل التنافس والتحدي المتزايد امام الادارات كي تحسن من مستوى اعمالها، بذلك فاعن ظهور الادارة الالكترونية جاء بعد التطور النوعي السريع للتجارة والاعمال الالكترونية وانتشار شبكة الانترنت فالادارة الالكترونية تمثل اتجاهات جديدة في عالم الإدارة فتسعى إلى تحويل الإدارة والمؤسسات إلى منظمات تستخدم الحاسب الآلي والانترنت في انجاز أعمالها ومعاملاتها ووظائفها الإدارية من تخطيط ورقابة وتنظيم وتوجيه بسرعة فائقة ودقة أكثر، ومن هذا فقد عرفت مجتمعاتنا تطور كبيرا جعل من التقدم الوظيفي والإداري حتمية ضرورية، ومطلبا إلزاميا لتلك المجتمعات من اجل تحسين الخدمات على مستوى الإدارة هذا ما يبين لنا مدى وعي وتطور المجتمعات المتقدمة في مجال المعاملات الإدارية، مما استلزم البحث عن حلول لتسهيل هذا المجال، ولتفعيل العمل بالإدارة الالكترونية يتطلب ضرورة العمل على المورد البشري وإعطاء المورد البشري المهارة والكفاءة لمواكبة التحولات التكنولوجية .

فجاح مشروع الإدارة الالكترونية يتطلب توفير عديد من المتطلبات اللازمة له، من مستلزمات مادية ومالية وتنظيمية وبرمجية، كما انه لا بد من تكوين صورة متكاملة وتقييم دقيقا وشاملا للواقع من حيث توفر التكنولوجيا المعلومات التحتية المناسبة الموارد البشرية، والدعم المالي اللازم للاستفادة القصوى من هذه الثروات التقنية، كما أن الوصول لتوفير متطلبات الإدارة الالكترونية لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال برامج إستراتيجية متكاملة وشاملة، لإعادة هندسة عمليات وأعمال والحاسبات الآلية وشبكة الانترنت رغم كونها عناصر أساسية للإدارة الالكترونية ، ولكنها في الدرجة الأولى قضية إدارية تعتمد على فكر إداري متطور وقيادات إدارية واعية تستهدف التطور وتدعمه .

تتشكل هذه الدراسة من ثلاثة فصول حيث يحتوي الفصل الأول تحديد موضوع الدراسة حيث نتناول المدخل التمهيدي من خلال الوقوف على إشكالية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع والأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها مع التطرق إلي أهمية الدراسة ، وكذلك أهم المفاهيم والدراسات السابقة وأخير المقاربة النظرية القريبة من دراستنا .

أما الفصل الثاني هو فصل العمل الميداني المنهجي بداية من تمهيد حول الموضوع حيث تم النزول للميدان

وتحديد مجتمع الدراسة في هذا الفصل تم التطرق إلى المنهج ثم مجالات الدراسة ( الزماني ،المكاني ،البشري)، وأدوات جمع البيانات فقد تم استخدام المقابلة والاستبيان على عينة الدراسة ثم تحديد المجتمع الإحصائي للدراسة وخلاصة الفصل الثاني .

أما في هذا الفصل الثالث فهو الفصل تحليل النتائج فبعد توزيع الاستبيان على العمال قد تم تحليلها ببرنامج spss مع تعليق على الجداول ، ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات مع تقديم توصيات واقتراحات وأخير خلاصة نختم بها موضوعنا .

## الفصل الأول: موضوع الدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أسباب اختيار الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- أهداف الدراسة

6- تحديد المفاهيم

7- المدخل النظري

8- الدراسات السابقة

خلاصة.

## 1. إشكالية الدراسة:

أدت التحولات والتطورات التكنولوجية إلى تغيير العديد من المفاهيم والمظاهر التقليدية التي كانت سائدة في العصور السابقة، ومنذ ظهور الحاسبات وزيادة تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال بدأت تشهد المجتمعات تغيرات جوهرية في مختلف مجالات الحياة من بينها ما شهده المجال التنظيمي.

إن هذه التغيرات أصبحت من متطلبات العصر الحالي كما تعتبر ضرورة حتمية فرضتها التحولات العالمية للولوج والانضمام إلى المجتمعات المعلوماتية أو مجتمعات ما بعد الحداثة. وتعدّ الإدارة الالكترونية من أهم التغيرات الأكثر بروزا في ظل الثورة المعلوماتية؛ فهي شكلا جديدا للإدارة المعاصرة التي تعتمد على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بما فيها شبكات الانترنت من أجل القيام بمختلف العمليات الإدارية بطريقة الكترونية بدل التعاملات الورقية.

وبذلك أصبحت الإدارة الالكترونية ذات أهمية نظرا لما تقدمه من خدمات تتضمن الاستعمالات المختلفة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مختلف الوظائف الإدارية، بالإضافة إلى ما تتميز به من فوائد تتجلى في تبسيط الإجراءات في وقت وجيز وبدقة عالية.

إن الأهمية التي أصبحت تتمتع بها الإدارة الالكترونية كمظهر من مظاهر مجتمع المعلومات أدت بمختلف الدول سواء المتقدمة منها أو النامية إلى التفكير والتسابق في وضع خطط ومشاريع تهدف إلى تحويل مختلف العمليات الإدارية بطريقة إلكترونية من أجل مواكبة التغيرات الحاصلة من جهة، ومن جهة أخرى من أجل الاستفادة من الفوائد التي توفرها لمستخدميها من تبسيط للإجراءات بدقة وموضوعية في وقت وجيز يتعدى الحدود الزمكانية.

وبناء على أهمية الإدارة الإلكترونية وفوائدها المتعددة فإن الجزائر من بين الدول التي جعلت تطبيق الإدارة الالكترونية بمختلف المؤسسات ضمن خططها التنموية بهدف تطوير وتحسين الخدمات الإدارية بما يساير العديد من الدول التي انتهجت تطبيقها سواء كانت من الدول المتقدمة أو النامية، وبما يتفق مع الأشكال الحديثة للإدارة.

وتعتبر البلدية من بين المؤسسات التي تسعى إلى التحول إلى الإدارة الالكترونية نظرا لما تقدمه من خدمات مختلفة ترتبط بالأفراد مباشرة والتي تتطلب المرونة أكثر والسرعة في التنفيذ، غير أن ذلك يستوجب النظر في العديد من المتطلبات التي تعدّ كمطالب أساسية في تطبيق الإدارة الالكترونية وتفعيلها.

ويتوقف تفعيل الإدارة الإلكترونية على الموارد البشرية باعتبارها القوة العاملة التي تقوم بمختلف الأنشطة، وتعمل على تحقيق أهداف المؤسسة بناء على ما تتوفر عليه من صفات وميزات تتناسب مع احتياجات المؤسسة واستراتيجياتها. ويتضح من ذلك أن للموارد البشرية أهمية كبيرة في إعادة هيكلة وهندسة الإدارة التقليدية إلى إدارة إلكترونية عندما تتوفر فيهم مختلف المقومات التي تسمح بذلك. وتأسيساً على ما سبق نسعى من خلال هذه الدراسة إلى التعرف عن خصائص ومتطلبات الموارد البشرية التي تساهم في تفعيل الإدارة الإلكترونية من خلال الأسئلة التالية:

## 2. التساؤل الرئيسي:

ما متطلبات الموارد البشرية من أجل تفعيل الإدارة الإلكترونية ببلدية تقرت؟

### التساؤلات الفرعية:

هل يتطلب تفعيل الإدارة الإلكترونية استقطاب الأفراد المؤهلين ببلدية تقرت؟

هل يؤدي استخدام الأجهزة الإلكترونية والبرامج التطبيقية إلى تفعيل الإدارة ببلدية تقرت؟

هل يتطلب تفعيل الإدارة الإلكترونية على توفير التدريب وإعادة التأهيل ببلدية تقرت؟

## 3. الفرضية العامة

يتطلب تفعيل الإدارة الإلكترونية استقطاب الأفراد المؤهلين و تدريبهم وإعادة تأهيلهم واستخدامهم للأجهزة والبرامج التطبيقية.

### الفرضيات الجزئية:

1- يتطلب تفعيل الإدارة الإلكترونية استقطاب الأفراد المؤهلين ببلدية تقرت.

2\_ يؤدي استخدام الأجهزة الإلكترونية والبرامج التطبيقية إلى تفعيل الإدارة الإلكترونية ببلدية تقرت؟

3\_ يتطلب تفعيل الإدارة الإلكترونية على توفير التدريب وإعادة التأهيل ببلدية تقرت ؟

## 4. اسباب اختيار الموضوع

تمحورت الإرهاصات التي مهدت للاختيار الموضوع الراهن حول قضية الموارد البشرية و دورها في تفعيل الإدارة الإلكترونية و قد انقسمت . لأسباب موضوعية و ذاتية .

● الأسباب الذاتية:

- اهتمام الباحثة بهذا النوع من المواضيع  
يعتبر هذا الموضوع كمشروع لمذكرة استكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

\_الرغبة في الاطلاع على كل المفاهيم المتعلقة بالإدارة الالكترونية في ظل تكنولوجيا المعلومات

أسباب الموضوعية:

حدائة الموضوع وأهميته في الجانب التنظيمي

\_توفير المادة العلمية في شكلها النظري وإتاحتها للمتعلمين باعتبار الإدارة الالكترونية تدخل ضمن متطلبات التكوين في مستويات كثيرة.

-الموضوع المدروس يدخل ضمن تخصصنا الجامعي المتمثل في علم اجتماع تنظيم و عمل

-التحول الذي شهدته المؤسسات من إدارة تقليدية الى إدارة الالكترونية مما يستوجب التعرف على مدى تطوير الموارد ومواكبة .

-الإقناع بأن تفعيل الإدارة الإلكترونية يتوقف على مدى جاهزية الموارد البشرية .

رابعا: أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في الموضوع في حد ذاته باعتباره يسלט الضوء على مطلب مهم هو تفعيل الالكترونية ومعرفة ما يستلزم من متطلبات الموارد البشرية للوصول الى ذلك من خلال الكشف عن مدى توفر هذه المتطلبات ومدى جاهزية مطبقها. كما تكمن أهميتها في فتح المجال أمام الإداريين والمهتمين بتطور العمل الإداري ونشر الوعي بمفهوم إدارة العصر الحالي .

خامسا: أهداف الدراسة

ترمي هذه الدراسة إلى الوصول إلى مجموعة من الأهداف، منها:

التعرف على مدى توفر الأفراد المؤهلين الذين يساهمون في تفعيل الإدارة الالكترونية .

الكشف على مدى استخدام الأجهزة الالكترونية والبرامج التطبيقية التي من شأنها تفعيل الإدارة

الالكترونية

الكشف عن مدى التدريب الموارد البشرية وإعادة تأهيلها بما يتوافق مع تفعيل الإدارة الالكترونية



سادسا : مفاهيم الدراسة :

1-الإدارة الالكترونية :

الإدارة:

لغة: هي من اصل لاتيني وتعني الخدمة، اي الخدمة التي تعود للمجتمع بالفائدة.(ريحي مصطفى، 2007، ص12)

\_اما في اللغة العربية ومن بينها لسان العرب في المادة دور اي اداره عن الامر وعليه دواره

اصطلاحا : هي عملية يمكن بها تحديد اهداف المنظمة ورسم الخطط الكفيلة بتحقيق الاهداف والعمل على تنفيذ الخطط.(اسامة كامل، 2006، ص10)

تعرف الإدارة الالكترونية على انها وظيفة إنجاز الأعمال باستخدام النظم و الوسائل الإلكترونية، و تقوم بإنجاز الوظائف الإدارية من تخطيط و تنظيم و رقابة، و اتخاذ القرارات من خلال استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات في داخل المنظمة من ناحية، كما تقوم بعملية ربط المنظمة بفتة المؤثرين من موردين، مشتريين، عملاء، منافسين، أجهزة و هيئات حكومية و ذلك بهدف تطوير علاقات المنظمة مع بيئاتها من ناحية أخرى.( بن عيشاي أحمد 2010 : ص 288).

كما تعرف الإدارة الالكترونية بأنها القدرة على استخدام الحاسبات الآلية في تنفيذ الأعمال الإلكترونية و الأنشطة الإدارية عبر الإنترنت و الشبكات، و تقديم الخدمات آليات في أي مكان و زمان، مما يؤدي الى جودة و تحسين الأداء و سرعة التنفيذ .وخفض التكلفة و توحيد و تبسيط الإجراءات و توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات بشكل سليم .(القحطاني.2006ص13)

ويعرفها " نجم عبود "حيث اعتبرها بأنها "تلك العملية الإدارية القائمة على إفادة من الإمكانيات المتميزة للأنترنت و شبكة الأعمال في التخطيط و التوجيه و الرقابة على الموارد و القدرات الجوهرية المنظمة من اجل تحقيق الاهداف.( نجم عبود نجم ، 2009 ، ص 157)

ويرى البنك الدولي أن الإدارة الالكترونية مفهوم ينضوي على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات،

و تتغير الطريقة التي يتفاعل من خلالها المواطنين مع المؤسسات التجارية مع الحكومة، و السماح بمشاركة المواطنين في عمليات صنع القرار و زيادة شفافية و تعزيز الأمن الدولي.(مرجع سابق،2009،ص160)

**المفهوم الإجرائي :** هي الإدارة التي تعتمد في تنفيذ عملياتها الإدارية على استقطاب الموارد البشرية المؤهلة ، والتي تستخدم مختلف الأجهزة الالكترونية والبرامج التطبيقية، بالإضافة إلى اهتمامها بتدريب وإعادة تأهيل هذه الموارد البشرية بهدف ضمان تفعيلها

## 2\_الموارد البشرية :

**الموارد لغة:** مصدر رزق وجمع موارد والموارد الطريق الي الماء (هاشم اسماعيل ص198)

**البشرية:** كتل بشرية وثروة بشرية، يراد بها الناس او المواطنين

**الموارد البشرية:** مجموعة الافراد المشاركة في رسم اهداف وسياسات ونشاطات انجاز الاعمال التي تقوم بها المؤسسات (احمد مختار ص 208)

هي مجموعة الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات انجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات والمنظمات (وسيلة حمداوي ،2004 ص25)

وتعرف ب " هي كل الإجراءات والسياسات المتعلقة باختيار وتعيين وتدريب العاملين ومعاملتهم في جميع المستويات ، والعمل على تنظيم القوى العاملة داخل المؤسسة .(نظمي شحادة ، 2000ص13)

وتعرف ب "أنها عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات( فيصل حسونة، 2008 ص 196)

عرفها الدكتور علي سلمي : "على أنها نشاط مستمر و منظم ينطوي على أربعة أنشطة أساسية متكاملة و مترابطة و هي اختيار الأفراد و الحاصلين على التأهيل و الإعداد العلمي الأساسي الذين تتوفر فيهم صلاحيات و القدرات الشخصية و النفسية و التدريب العلمي لهؤلاء الأفراد و التثقيف المستمر المنظم (علي سلمي،1955،ص256)

عرفها حنفي بانها :الإدارة التي تبحث عن الأفراد و تخطط للاحتياجات البشرية ثم تقوم باستقطاب و اختيار و التعيين و التدريب و تنمية المهارات و تضع هيكلًا أو نظامًا للأجور (علي بن سعيد ل عامر الشهر اني ،1999 ص25)

**الاجرائي**: الموارد البشرية هم جميع الموظفين العاملين في مختلف المصالح، والدين تم اختيارهم على أساس التخصص والكفاءة من طرف المؤسسة، ولهم القدرة على استخدام الأجهزة الالكترونية والبرامج التطبيقية، كما يتم استعداد للتدريب وإعادة التأهيل بهدف العمل على تفعيل الإدارة الالكترونية .  
**الاستقطاب**: هو محاولة إيجاد موارد بشرية ذات كفاءة عالية، والتأهيل لمليء الوظائف الشاغرة للعمل بالمؤسسة .

**مفهوم الاستقطاب** : أو ما يعرف بال جذب من الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية و التي تعتبر المسؤولية عن توفير العمالة التي تحقق احتياجات التنظيم ، فهو اختيار الأفراد الذين لديهم دافعية للعمل وراضين و مهتمين .(علي بن سعيد آل عامر لشهراني ، إهدار و تنمية الموارد البشرية ص 109 )

**التعريف الإجرائي**: نقصد بالاستقطاب في دراستنا عملية تحديد و جذب المرشحين ذوي الكفاءة والقادرين على استلام الوظائف الشاغرة في الوظائف التي تساعد في تفعيل الإدارة الالكترونية .  
**مفهوم التدريب** : هو نوع من التعليم التخصصي في حقل معين يهدف إلى كسب مهارة معينة الأداء نوع من العمل بجدية و كفاءة ( ضرار ، 1982 ص 45).

يعرف السلمي التدريب بأنه عملية تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية الفنية و المهنية و الوظيفية، وذلك لاكتساب المعرفة و الخبرات التي يحتاج إليها الإنسان و تحصيل المعلومات التي تنقصه (السلمي،1970، ص 20).

**الإجرائي** : هو تجديد في معارف خبرات و مهارات و سلوكيات العمال داخل المؤسسة لتمكينهم لهيئة وظائفهم بكفاءة و فعالية ليساهموا في تحقيق أهداف المؤسسة.

**إعادة التأهيل** : و نقصد بآء عادة التأهيل في دراستنا هو تجديد معارف الموارد البشرية المؤهلة بالبلدية من اجل مواكبة التطورات واكتساب طرق تفعيل الإدارة الالكترونية .

**سابعاً: الدراسات السابقة :**

**الدراسة الأولى:** الدراسة التي قاما بها الباحثان "عبد الدايم هشام بن بيه ايمان" بعنوان " تنمية الموارد البشرية و دورها في تفعيل الإدارة الالكترونية" دراسة ميدانية بمديرية البريد و المواصلات السلوكية و اللاسلكية و التكنولوجيا والرقمنة- ادار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل سنة 2018/2017 هدفت هذه إلى التعرف و محاولة توضيح أهمية تنمية الموارد البشرية و كيف تسهم في تفعيل الإدارة الالكترونية و العلاقة بين الموارد البشرية دور في تفعيل الإدارة الالكترونية

كما اعتمدت جملة من الفرضيات هي :

تسهم ادارة المؤسسة بشكل فعال في تنمية الموارد البشرية  
تعمل الادارة العليا للمؤسسة على استقطاب الكفاءات اصحاب التاهيل في مجال ادارة الالكترونية  
يساعد مكان العمل على تطبيق الادارة الالكترونية

اما بالنسبة للعينة و الادارة و المنهج فالمنهج المستخدم هو المنهج الوصفي اما بالنسبة للأداة فقد اعتمد على المقابلة و الاستمارة و بالنسبة للعينة فقد كانت عمال مديرية البريد و المواصلات بالنسبة لنتائج الدراسة فقد كانت نتيجة التساؤل الرئيسي ان لتنمية الموارد البشرية دور كبير في تفعيل الادارة الالكترونية

#### النتائج الفرعية:

التخطيط الجيد للعمال والعمل على ترقيتهم من اجل كسب مهارات تساهم بشكل فعال في تنمية مواردها البشرية  
ضرورة توفير متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية مع ضرورة وضع المورد البشري المؤهل للعمل في ظل الادارة الالكترونية

تاكيد على ضرورة الاستقطاب العناصر المؤهلة ذات الكفاءات في مجال الادارة الالكترونية حتى لا يكون ذلك عائق امام تطبيقه

**اوجه الاستفادة من الدراسة:** تشترك هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في الهدف الفرعي لها وهو توضيح اهمية هذه الموارد البشرية وكيف تسهم في تفعيل الادارة الالكترونية، كما تشتركان في استخدام استمارة الاستبيان ك اداة لجمع البيانات

وقد اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا الحالية في الانطلاق من الفرضيات حيث ركزت الدراسة السابقة على التنمية والاستقطاب ومكان العمل بينما دراستنا ركزت على التدريب والتأهيل وإعادة التأهيل واستخدام الاجهزة الالكترونية، كذلك قد اختلفت في المكان البريد والموصلات ودراستنا البلدية

**الدراسة الثانية:** الدراسة التي قام "رشاد نصير وحيد الديني" بعنوان " اثر الإدارة الالكترونية و دور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة " دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين في مصرف الرافدين (حالة الدراسة) قدمت هذه الرسالة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال .ديسمبر 2010م

هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر الإدارة الالكترونية و دور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة.

#### فرضيات الدراسات :

لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لمضامين الإدارة الالكترونية على أداء مصرف الرافدين

لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لمضامين الإدارة الالكترونية على تطوير الموارد البشرية

لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتطوير الموارد البشرية على أداء مصرف الرافدين

لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لمضامين الإدارة الالكترونية على أداء مصرف الرافدين

منهج الدراسة المستخدم دراسة الحالة ( الوصفي التحليلي ذلك باستخدام الأسلوب التطبيقي و الأداة هي الاستمارة و العينة الأفراد العاملين في مصرف الرافدين في العاصمة العراقية بغداد ذو البالغ عددها (61).

#### النتائج :

وجود تأثير ذو دلالة معنوية مضامين الإدارة الالكترونية على تطوير الموارد البشرية عند مستوى دلالة (0.05).

وجود تأثير ذو دلالة معنوية لتطوير الموارد البشرية على أداء مصرف الرافدين عند مستوى دلالة (0.05).

وجود تأثير ذو دلالة معنوية مضامين الإدارة الالكترونية على تطور الموارد البشرية عند مستوى دلالة (0.05).

وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمضامين الإدارة الالكترونية على أداء مصرف الرافدين بوجود تطوير الموارد البشرية عند مستوى دلالة (0.05) ..

**اوجه الاستفادة من الدراسة:** تشترك هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في الموارد البشرية في تحسين اداء المنظمة حيث انطلقت من متغير الادارة الالكترونية والموارد البشرية، والاعتماد على اداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان

اختلفت هذه الدراسة في المجال المكاني مصرف الرافدين والمجال البشري والمجال الزماني حيث تسعى الى التعرف على مضامين الادارة الالكترونية على الموارد البشرية

**الدراس الثالثة :** عبان عبد القادر " بعنوان تحديات الإدارة الالكترونية في الجزائر " دراسة

سوسولوجية ببلدية الكاليتوس العاصمة ، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه ل.د. في علم اجتماع تخصص ادارة و عمل . 2015/2014

هدفت هذه الدراسة إلى قياس تطبيق الإدارة الالكترونية في الجزائر كبلد يسعى لأن يكون مسار الدول المتقدم إداريا علميا كما تبنت فرضية رئيسية بأن هناك العديد من التحديات التي توجهها الإدارة الالكترونية في الجزائر ، أما بالنسبة للفرضيات الفرعية فكانت كمايلي :

هناك إمكانية كبيرة لتطبيق الإدارة الالكترونية في الجزائر . تساهم الإدارة الالكترونية بدرجة كبيرة في عصرنه الادارة التقليدية في الجزائر في عصرنه الإدارة التقليدية في الجزائر .

فقد تم استخدام المنهج الوصفي و المنهج الإحصائي أم أدوات البحث فقد كانت الملاحظة و المقابلة و الاستبيان أما العينة مجموعة العاملين في بلدية الكاليتوس .

أما النتيجة المتحصل عليها تبين أن هناك العديد من التحديات التي تواجهها الإدارة الالكترونية في الجزائر حتى تساهم في عصرنه الإدارة التقليدية.

**اوجه الاستفادة من الدراسة:** تشترك الدراسة الحالية مع دراستنا في متغير الادارة الالكترونية ، اذ تعالج مسألة سوسولوجية في تنظيم ، فقد ساعدتنا نتائج الدراسة المتوصل اليها في معرفة ان هنالك تفعيل في الادارة الالكترونية في المؤسسات الجزائرية حيث تشابه في مكان اجراء الدراسة البلدية واستخدام اداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان

واختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في تركيزها على قياس تطبيق الادارة الالكترونية كبلد يسعى لان يكون مسار الدول المتقدمة اداريا

**الدراسة الرابعة:** الدراسة التي قامت بها الطالبة بوخاتم رشيدة تحت عنوان " علاقة الإدارة الالكترونية بالموارد البشرية " دراسة ميدانية ببلدية حجاج - مستغانم ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل 2019/2018

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن مساهمة الحاسب الآلي في تضمين العملية التكوينية مع معرفة دور الإدارة الالكترونية والقدرة في تحسين العمل الإداري، أما بالنسبة للفرضيات الدراسة فالفرضية العامة كانت مساهمة الإدارة الالكترونية في تطوير الموارد البشرية، أما الفرضيات الفرعية فهي كالتالي :

يساهم الحاسب الآلي بتضمين العملية التكوينية داخل المؤسسة

ساهمت الإدارة الالكترونية في تخفيض من ضغوط العمل

استخدام الإدارة الالكترونية يساهم في تحسين العمل الإداري

فقد تم استخدام المنهج الكمي والأدوات المستخدمة الاستمارة والملاحظة ومجتمع البحث هو جميع الموظفين الإداريين ببلدية حجاج، أما نتيجة الدراسة يتضح لنا أن الإدارة الالكترونية ساهمت في تحسين العمل الإداري داخل بلدية حجاج حيث عملت على تجديد أساليب العمل وذلك لدورها في تسهيل وتسريع الحصول على المعلومات .

**اوجه الاستفادة من الدراسة:** تشترك الدراسة الحالية مع دراستنا في نفس التخصص ، بحيث تم

الاستفادة من هذه الدراسة في بناء بعض الفرضيات كما تشترك في الاداة المستخدمة الاستبيان الا ان هناك اختلاف كبير بين دراستين فهي تدرس العلاقة بين الموارد البشرية والادارة الالكترونية بينما دراستنا ركزت على تفعيل الادارة الالكترونية

ويبرز الاختلاف بين الدراستين في الفرضيات التي تم الانطلاق منها و في مجتمع البحث بينما دراستنا اسلوب الحصر الشامل



**الدراسة الخامسة:** الدراسة التي قامت بها الطالبتان "بوبيبة اسماء " و "عزون اسماء" تحت عنوان المعينات المهنية في تطبيق الإدارة الالكترونية، دراسة حالة ببلدية طاهير ، منكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل 2018/2019.

هدفت هذه الدراسة الى اخضاع موضوع المعينات المهنية في تطبيق الادارة الالكترونية مع الوصول إلى تحديد اهم المعينات المهنية التي يعاني منها العمال في ظل تطبيق الإدارة الالكترونية، أما بالنسبة لتساؤلات الدراسة فالتساؤل الرئيسي كان ماهي المعينات المهنية التي تحد من تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات الحكومية الجزائرية أما التساؤلات الفرعية :

هل توجد معينات مهنية فنية لتطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات الحكومية الجزائرية ؟

هل توجد معينات مهنية فكرية لتطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات الحكومية الجزائرية؟

هل توجد معينات مهنية انسانية لتطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات الحكومية الجزائرية ؟

فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والادوات المستخدمة هي الملاحظة والاستمارة والمقابلة

ومجتمع البحث هو الموظفين ببلدية طاهير ، فقد توصلت الدراسة الي نتائج التالية

ان الموظفين لديهم القدرة على التعامل مع جهاز الكمبيوتر وان مهاراتهم وقدراتهم زادت بشكل كبير

اثناء تطبيق الادارة الالكترونية وان المؤسسة تعمل على توفير الجو الملائم للموظفين وبناء علاقات

تقوم على اساس التعاون بينهم ، كما تعمل المؤسسة على تحفيز الموظفين من اجل اداء مهامهم

**اوجه الاستفادة من الدراسة:** ان المنطلق العام لكلا الدراستين متشابه الي حد ما، فقد انطلقت من متغير

الادارة الالكترونية كما تشابهت في نفس التخصص تنظيم وعمل وتشابهت في اداة جمع البيانات المتمثلة في

الاستبيان

كما تختلف الدراستان في مجتمع البحث فقد تم استخدام العينة في حين الدراسة الحالية اسلوب الحصر

الشامل وقد تقاربت نتائج الدراسة المتوصل اليه مع دراستنا في ان الموظفين لديهم القدرة على التعامل مع

الكمبيوتر

**ثامنا :المقاربة النظرية :**

يعتبر موضوع الإدارة الالكترونية من المواضيع الحديثة التي ارتبط ظهورها بالعصر الحديث فقد اخترنا لدراستنا هذه " نظرية التشكيل البنائي " لانتوني جينز التي صاغها سنة 1989 كمحاولة لتحقيق التكامل بين الاهتمامات الصغرى والكبرى. وتأتي هذه النظرية للإجابة عن سؤال مفاده هل الأفراد ام القوى الاجتماعية هي التي تشكل الواقع الاجتماعي؟ متبنيا في ذلك موقف معتدل بقوله " على رغم الأفراد لا يمتلكون الحرية الكاملة في اختيار أفعالهم وكون معرفتهم محدودة إلا أنهم هم الذين يعيدون إنتاج البني الاجتماعية وبالتالي يصنعون التغيير الاجتماعي .(عبد العزيز بن علي الغريب،2012، ص 482)

وتتضمن هذه النظرية مجموعة من المفاهيم الرئيسية، والتي تمثل في :

**التشكيل/البنية :** هي السمة التي تحكم وتحدد الحياة المجتمعية بجعل الحياة ممكنة، وتتواجد البنية إلا من خلال الفعل، فهو الذي ينتجها ويعيد إنتاجها .

**البناء :** هي القواعد والموارد التي تسمح بعقد الصلة بين الزمان والمكان في إطار النسق الاجتماعي، وهي خصائص تسمح بملاحظة الممارسات الاجتماعية رغم شدة تشابهها . كما ان البناء هو من يعيق الفرد عن مايريد تحقيقه، وفي ذات الوقت هو الذي يمكنه من تحقيق مايريد من ناحية اخرى.

**المؤسسات :** وتعني انتظام القواعد والبنى في الزمان والمكان، فهي تختلف عن المفهوم التقليدي لأنها تقوم على الافعال والممارسات الاجتماعية.

**الأنساق الاجتماعية :** هي الممارسات او العلاقات الاجتماعية التي يعاد انتاجها بين الفاعلين او الجماعات، والتي تنتظم كممارسات اجتماعية مطردة . كما يشير انتوني جينز الي ان القواعد والموارد المعتمدة على انتاج واعادة انتاج الفعل الاجتماعي هي في نفس الوقت وسائل اعادة النسق (عبد العزيز بن علي الغريب، 2012ص 483-484)

كما أشار جينز إلي الانعكاسية أو الاستجابة الآنية، وهو ما يشير حسبه إلى استخدام المعلومات المتوفرة عن شروط وظروف النشاط كوسيلة منظمة لإعادة تنظيم وتحديد ماهية هذا النشاط، وحسب جينز أننا نعيش في سياق التدفق المعلوماتي الذي فعلته العولمة، فاعن وجودنا الاجتماعي الذي يشهد على شيوع المعلومات وتشعب المعلومات وتشبه المجتمعات بها، فالانعكاسية أو الاستجابة الآنية ماهي إلا جهد فردي ومجمعي

متصل ومتغير في الزمان والمكان له تأثير على مختلف الأصعدة في المجتمعات الإنسانية ، وهذا لا يعني أن الفرد هو صانعها وحسب، بل هو أيضا متلقيها، وهو ما يؤدي إلى تجديد وتحديث الذات والمجتمع في ان واحد(شحاتة صيام،2009ص284\_285)

وعليه تساعدنا هذه النظرية في تفسير مدى استجابة التنظيمات للتغير والتطور التكنولوجي، ومدى استجابة ومشاركة الفاعلين لذلك وفق مايتوفر من قواعد وموارد وممارسات يمكن ملاحظاتها من اجل اعادة النسق

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية

-تمهيد

1-حدود الدراسة

2-مجتمع الدراسة

3 -منهج الدراسة

4-أدوات جمع البيانات

5- الخلاصة

**تمهيد :**

بعد ما تم التطرق في الفصل السابق الى تحديد المدخل العام للدراسة، سيتم في هذا الفصل الانتقال الى الجانب التقني الذي يتطلب اختيار الادوات المناسبة واعدادها لجمع البيانات، كما يجب ان تتلاءم مع الموضوع ، وذلك من خلال القيام بدراسة في بلدية تقرت، كما سنتطرق ايضا لتحديد المنهج المتبع في دراسة ، وتحديد مجتمع الدراسة، وعليه تعتبر الاجراءات المنهجية خطوة مهمة في معالجة موضوع الدراسة والوصول الى نتائج .

**أولا : مجالات الدراسة**

يتطلب القيام بالدراسة الميدانية تحديد مجالاتها التي تبين حدود هذه الدراسة التي تتمثل في كل من المجال الزمني والمكاني والبشري .

**المجال المكاني :** ويقصد به النطاق المكاني للإجراء الدراسة، ويعني تحديد المنطقة أو البيئة التي تجرى فيها الدراسة، وقد أجريت دراستنا في بلدية تقرت بولاية

**1. تعريف بلدية تقرت .**

**- التعريف**

**بلدية تقرت :** تعتبر بلدية تقرت من أكبر بلديات الولاية المنتدبة تقرت بعدما كانت تابعة لولاية ورقلة تمت ترقية دائرة تقرت إلى ولاية منتدبة بناء على القرار الرئاسي الصادر عن رئاسة الجمهورية في الجريدة الرسمية بتاريخ 21/05/2015 وتم تنصيب السيد: بن سعيد عبد القادر واليا منتدبا من طرف وزير الداخلية يوم 07/08/2015.

ان تاريخ مدينة تقرت و ضواحيها حسب الوثائق التاريخية يرجع إلى القرن التاسع ميلادية حيث قطنها عدة قبائل غير موحدة ، و قد عرفت الاستقرار الحقيقي إلا في القرن الرابع عشر كما أن تسمية هذه المنطقة بتقرت ذكر بشأها عدة أساطير

**2- نشأة بلدية تقرت :** أنشئت بلدية تقرت سنة 1959 م، وهي تعتبر أكبر وأقدم بلديات ولاية ورقلة سابقا وقد كانت تشمل سبع بلديات (بلدية النزلة ، تماسين ، بلدية بلدة عمر ، المقارين ، تيبست ، سيدي سليمان الزاوية العابدية) ولقد انفصلت عنها طبقا لتقسيم الإداري الأخير لسنة 1984 بمقتضى القانون رقم 184/09 المؤرخ في 04/02/1984 وتتربع على مساحة إجمالية تقرب 215,81

كلم يقطنها 50671 نسمة لسنة 2015، مميزات: تتميز مدينة تقرت بموقعها الاستراتيجي حيث تمثل حلقة وصل بين مجموعة هامة من المدن و الولايات الجزائرية و المدن الصحراوية منها خاصة

(وادي سوف, الجلفة , غرداية و بسكرة) مما جعلها تلعب دوا مهما في الحياة الاقتصادية للجنوب الشرقي كما تتوفر بلدية تقرت عن منطقة اقتصادية ومنطقة نشاط صناعي خفيف ساعدت على تأسيس وحدات عديدة للانتاج و التحويل (وحدات صناعية للأجر والزجاج , البلاستيك, و التغليف) إلى أن وصلت لصناعة الحديد و بإمكانها استقبال نشاطات وصناعات

اضافة إلى ذلك تتميز بطابعها السياحي الصحراوي و واحاتها الجميلة بالاضافة إلى وجود معالم تاريخية هامة : مدفن سلاطين بني جلاب , المسجد العتيق و الزاوية الهاشمية مع وجود صناعات يدوية ذات سمعة عالمية منها الطرز التقليدي و النسيج. (بطاقة فنية حول الوضعية العامة لبلدية تقرت الكتابة العامة.)

**4- الموقع الإداري :** تقع بلدية تقرت في الجنوب الشرقي، شمال ولاية ورقلة ، حيث يقدر ارتفاعها عن سطح البحر ب70م. وتبعد عن العاصمة ب 620 كلم.

**5- الموقع الجغرافي :** تقع بلدية تقرت غرب منطقة وادي ريغ الذي يقع بالجنوب الشرق من القطر الجزائري يحدها من :

- الشمال : إقليم الزيبان (بسكرة).

- الجنوب : إقليم وآدمية (ورقلة).

- الشرق : إقليم سوف.

- الغرب : بني ميزاب

- الجنوب : بلدية النزلة.

**6- حدود البلدية :**

- الشمال : تبسبت وبلدية الزاوية العابدية.

- الشرق : بلدية تبسبت والنزلة.

- الغرب : بلدية العالية وبلدية مسعد وبلدية الجلفة.

- الجنوب : بلدية النزلة.

وتعتبر حلقة وصل بين وادي سوف و الجلفة و غرداية .

**7- مهام بلدية تقرت:** أن التنظيم الإداري البلدية تقرت يتطلب منها العديد من المهام وهي:

- تساهم البلدية في خدمة الهيئات المحلية على مستوى البلدية والدائرة و الولاية.

- منح شهادات و الوثائق لاستغلالها في الأغراض المطلوبة لها.

- التوظيف عن طريق الشؤون الاجتماعية والمسابقات.

- القيام بإقامة الحفلات للأعياد الدينية والوطنية .
  - تسيير شؤون العاملين ( العطل والإجازات).
  - السهر على تطبيق القوانين.
  - التوعية التحسيسية في مجال البيئة.
  - تعتبر همزة وصل بين المواطن والدولة.
  - مساعدة الفقراء والمحتاجين ( من خلال الهلال الأحمر الجزائري).
- 8- أهداف:**

**بلدية تقرت:** تتلخص أهداف بلدية تقرت في العمل الدائم والمستمر في شتى المجالات لخدمة المواطنين وذلك بالتنسيق مع جميع مصالح البلدية ، ومن أهدافها :

- تحسين مظهر الجمالي العام.
  - المحافظة على المظهر ونظافة المدينة .
  - معالجة المياه الصالحة للشرب.
  - حماية مصادر المياه .
- \_ تامين كافة المشاريع اللازمة للإئناء في مختلف المجالات التي تهم الجميع ونذكر منها:
- إنجاز الطرقات وتعبيدها.
  - الإنارة العمومية .
  - إنشاء المشاريع.
  - بناء المراكز الصحية والمستشفيات.
  - بناء المدارس.
  - مساعدة المعوزين.
  - تامين المساعدات والمنح المدرسية.
  - إعطاء فرص للشباب العاطل عن العمل في الإدماج ضمن المشاريع الإنمائية . (حمادي نعيمة ، 2014، ص 64 )

**9- عدد عمال بلدية تقرت :** يبلغ العدد الإجمالي للعمال 448 عامل وهذا حسب إحصائيات شهر ديسمبر 2020 وهم مصنفيين على الشكل التالي:

- 267 دائمين.
- 181 مؤقتين.
- 20 متمهينين . 2
- القائمة

**المجال الزمني:** ويقصد به الوقت الذي استغرقته هذه الدراسة، و المراحل التي مرت بها ميدانيا، مما يفرض علينا ضبط العنصر الزمني لتناول الظاهرة، فقد عرف انجاز هذه الدراسة الميدانية مرحلتين :

**المرحلة الاولى :** هي المرحلة الاستطلاعية، وهي مرحلة النزول الى الميدان، و التعرف على مدى امكانية القيام بدراسة، والتعرف على مجتمع البحث، في هذه المرحلة قمنا بطلب الحصول على رخصة من رئيس مصلحة تسيير الموارد البشرية بعد شرح ما نريد القيام به من خلال دراستنا هذه، حيث دامت هذه المرحلة عشرة ايام من 16 الى 26 فيفري .

**المرحلة الثانية:** كانت هذه المرحلة مرحلة الدراسة الفعلية ونزلنا الي الميدان حيث دامت 45 يوم من 01 مارس الى 15 افريل، ففي الاسبوع الاول منها اعدنا استمارة اولية للتأكد من صحة الاسئلة ومدى ملائمتها، وبعد استرجاعها قمنا بعرضها على الاستاذة المشرفة واعداد الاستمارة النهائية اين قمنا بتوزيعها الاسبوع الثاني وقد استغرق جمعها ثلاثة اسابيع نظرا لظروف مختلفة تتعلق بوجود الموظفين من عدمه.

**المجال البشري:** ويقصد به الافراد الذين سنطبق عليهم الدراسة، والذي يتوقف اختيارهم على مجموعة من العوامل اهمها طبيعة الدراسة وما تتوفر عليه من امكانيات فنية او مادية كانت ب لإضافة الى الاهداف العامة للدراسة.

**مفهوم مجتمع البحث:** هو مجموع الحالات التي ينطبق عليها خصائص معينة تحدد وفق لموضوع الدراسة (علي عبد الرازق جليبي واخرون، 2003، ص309)

يمثل مجتمع البحث مجموعة لها خصائص مشتركة، حيث تمثل مجتمع بحثنا في الأفراد العاملين ببلدية نقرت والدين يمكن إن تتوفر فيهم كل المتطلبات التي من شأنها تفعيل الإدارة الالكترونية، والذي بلغ عددهم 110 من أصل 267 من الموظفين الدائمين. ونظرا إلى إمكانية تطبيق الدراسة على جميع مفردات مجتمع البحث فقد اعتمدنا على المسح الشامل باعتباره احد أنواع المسوح الاجتماعية، فقد وزعنا 110 استمارة لكن لم نسترجع منها إلا 53 استمارة أي مايقارب نصف المجتمع نظرا لأسباب مختلفة، منها تواجد مجموعة لا باس بها من الموظفين في عطل مختلفة (أمومة بالنسبة للنساء، عطل استثنائية، وعطل مرضية )، كما هناك مجموعة منهم رفضت الإجابة على الاستمارة مبررين ذلك بضغط العمل.

**ثالثا: منهج الدراسة :**



المنهج: هو تصور وتخطيط العمل حول موضوع دراسة ما فيتدخل بطريقة اكثر او اقل الحاح  
باكثر و اقل دقة (موريس انجريس 2008ص99)

تتعدد المناهج في علم الاجتماع وتتنوع حسب تنوع المواضيع المدروسة والتي تفرض طبيعتها  
ضرورة اتباع منهج دون غيره، بناء على ماتم الوصول اليه من فرضيات الدراسة الحالية فقد تم الاعتماد  
على المنهج المناسب لهذه الدراسة، وعليه فاعن دراستنا تندرج ضمن البحوث الوصفية التي تهدف الي  
اكتشاف الوقائع والظواهر ووصفها دقيقا، ونظرا لطبيعة هذه الدراسة فاعن المنهج الملائم لها هو منهج  
البحث الميداني الذي يهتم بدراسة الازواض الراهنة والحالية للظواهر الاجتماعية من حيث خصائصها  
والتعرف على علاقتها والعوامل المؤثرة فيها، فهذا المنهج يتعدى الوصف الى التحليل والتفسير والبحث  
عن العلاقات والارتباطات بين مختلف المتغيرات واكتشاف واقعها كمييا وكيفيا والكشف عن العلاقة  
السببية التي تؤدي الي بروز الظاهرة، ففي دراستنا قد اعتمدنا على اسلوب الوصف وهو ما يناسب  
دراستنا التي نسعى من خلالها للتعرف والكشف عن متطلبات الموارد البشرية من اجل تفعيل الادارة  
الالكترونية

**رابعا: ادوات جمع البيانات:** تعرف الادوات المنهجية بانها وسائل جمع البيانات حول الظاهرة  
المدروسة، والواقع ان اعتماد الباحث على منهج علمي معين هو الذي يحدد نوع الادوات التي يستعين بها  
في جمع هذه البيانات ومن خلال ذلك اعتمدنا على ادوات البحث، حيث اعتمدنا في دراستنا هذه على  
المقابلة الاستطلاعية لكن تعتبر الاستمارة هي الاداة الاساسية في دراستنا

تعتبر الاستمارة تقنية منهجية مباشرة في البحث تساعد في الحصول على معلومات المناسبة  
واللازمة لموضوع الدراسة والتي تسمح بجمع المعلومات في اقرب وقت وتكاليف اقل وجهد اوفر (نادية سيد  
عاشور، 286)

**الاستمارة:** هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة تدور حول موضوع الدراسة، تقدم للمبحوثين  
للإجابة عليها من خلال نموذج يصممه الباحث ويمكن توزيعه بطرق مختلفة للحصول على المعلومات،  
وتعتبر الاستمارة هي الأداة الأساسية في دراستنا، حيث قمنا بصياغة وتصميم استمارة مكونة من 35  
سؤال مقسمة على أربعة محاور وذلك من اجل اختبار الفرضيات .

**المحور الأول:** ويضم الأسئلة الخاصة بالبيانات الشخصية للمبحوثين.

**المحور الثاني:** ويضم الاسئلة المرتبطة باستقطاب الافراد في البلدية .

**المحور الثالث:** ويضم الاسئلة الخاصة باستخدام الاجهزة الالكترونية والبرامج التطبيقية.

**المحور الرابع:** ويضم الاسئلة الخاصة بالتدريب واعادة التأهيل .

### **خامسا: أسلوب تحليل البيانات.**

اعتمدنا في دراستنا هذه على مجموعة من الاساليب التي تمثلت فيما يلي:  
استخدام اسلوب التحليل الكمي في تبويب البيانات وتنظيمها بهدف تحليلها واستقراء النتائج.  
استخدام الاسلوب الاحصائي من خلال حساب النسب المئوية.  
استخدام برنامج SPSS لتسهيل تحويل البيانات بهدف ربح الوقت والجهد

### **خلاصة الفصل :**

لقد قمنا في هذا الفصل بتوضيح ما اعتمدناه في دراستنا هذه من مجالات الدراسة التي تمثلت في البلدية كمجال مكاني، وتحديد الفترة الزمنية التي استغرقت في الدراسة من حيث المجال الزمني، كما بين مجتمع البحث الذي تمثل في جميع الموظفين الدائمين العاملين بمختلف المصالح وتتوفر فيهم الخصائص التي نسعى الى قياسها، كما اشرنا الى المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي، بالإضافة الى استخدام الاستمارة كأداة اساسية مع ابراز الاساليب المعتمدة في تحليل البيانات.

تمهيد:

لا يخلو أي بحث في علم الاجتماع من الجانب الميداني ،فالباحث يقوم فيه بالربط بين الواقع والجانب النظري ،حيث يتم فيه محاولة التعرف على أهم ما توصلت اليه دراستنا وهل تحققت الفرضيات ام لا والتمكن من معالجة الظاهرة وتشخيصها

أولاً: عرض وتحليل معطيات الدراسة

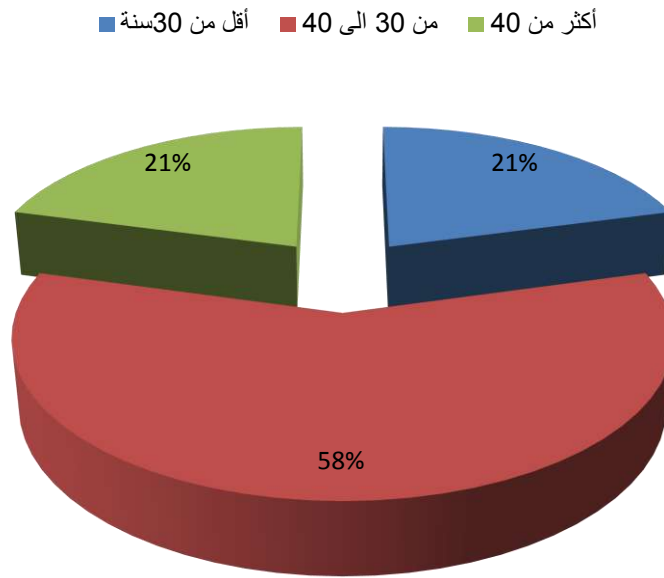
عرض وتحليل الخصائص العامة للعينة للدراسة

جدول رقم(01) يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
20,8%	11	ذكر
79,2%	42	انثى
100,0%	53	المجموع

يبين لنا الجدول رقم(01) أن الفئة الغالبة على المبحوثين هي فئة الإناث، حيث تمت نسبة 79.2 % مقابل 20.8% منهم ذكور. و يرجع التفاوت الظاهر بين الفئتين إلى أسباب كثيرة من بينها زيادة نسبة مواليد الإناث في المجتمع مقارنة بنسبة الذكور، وتفضيل الإناث العمل في الوظيف العمومي الامر الذي يجعل ان معظم الادارات الجزائرية تغطي عليها فئة إناث نظر الطبيعة العمل للإداري، في حين يفضل الذكور العمل في الشركات أو المؤسسات الخاصة بحثا عن دخل أفضل.

شكل رقم (01) يوضح توزيع افراد العينة حسب السن



جدول رقم(02): يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

العبارات	التكرارات	النسب المئوية
أقل من 30 سنة	11	20,8%
من 30 الى 40	31	58,5%
أكثر من 40	11	20,8%
المجموع	53	100.0%

يوضح الجدول رقم (02) أن الفئة العمرية الغالبة على المبحوثين هي الفئة (30-40) بنسبة مئوية مقدرة بـ 58.5% وبالمقابل نجد أن كل من الفئة من (20-30) و(40-50) كانت لهما نفس

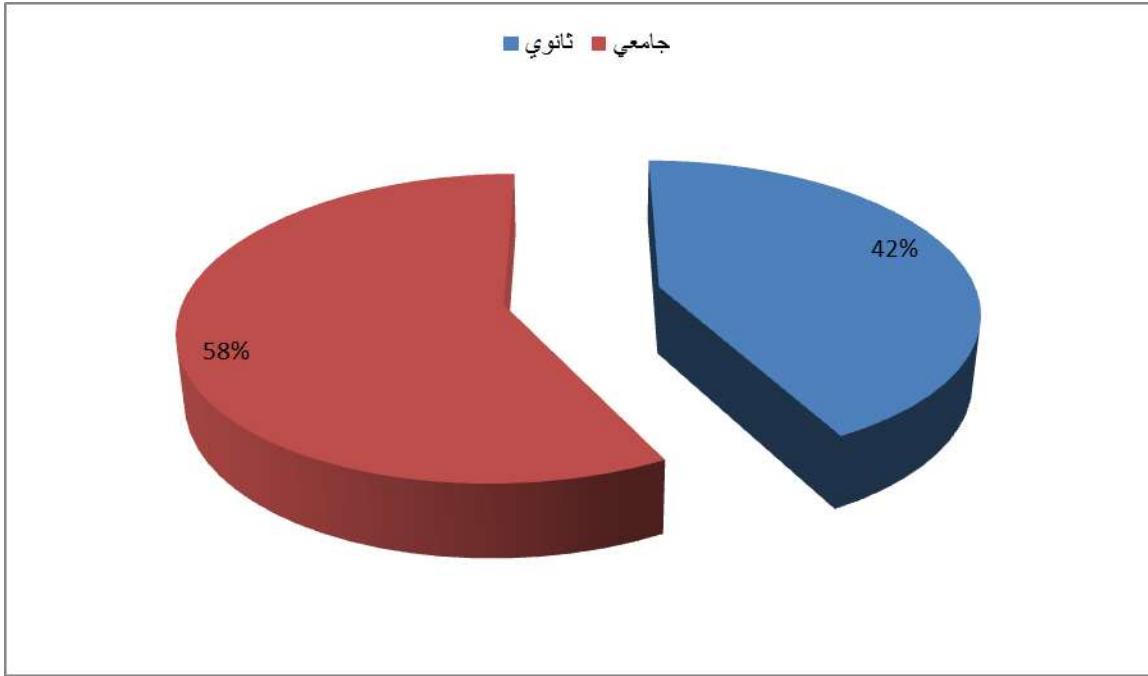
النسبة والتي قدرت بـ 20.8%، الأمر الذي يعكس أن ادارة البلدية تتوفر على نسبة عالية من فئة عمرية مهمة و التي هي الفئة الراشدة والتي يمكن ان تتميز بالرزانة والحكمة في طرق التعامل مع المواطنين وفي كيفية ادائهم اعمالهم. وهو ما يشجع على امكانية تفعيل الادارة الالكترونية.

جدول رقم : ( 03 ) يوضح توزيع المبحوثين على أساس المستوى التعليمي.

النسب المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
41,5%	22	ثانوي
56,6%	30	جامعي
%100	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (03) أن المستوى التعليمي الغالب على المبحوثين هو المستوى الجامعي بنسبة مئوية قدرت بـ 56.6% مقابل من لديهم مستوى ثانوي بنسبة 41.5%. وهذا مايفسر أن البلدية تعتمد في توظيف هاللموارد البشرية على أساس مؤهلاتهم العلمية خصوص المستوى التعليمي الجامعي من أجل استغلال كفاءتهم ورفع أداء العاملين في البلدية، والذي من شأنه أن يساعد على اعتماد الادارة الالكترونية.

شكل رقم ( 02 ) : يوضح المستوى التعليمي.



جدول رقم : ( 04 ) يبين توزيع المبحوثين حسب شهاداتهم

العبارات	التكرارات	النسب المئوية
العلوم الاقتصادية	23	43,4%
علم اجتماع الاتصال	01	1,9%
الحقوق	03	5,6%
اللغة والادب العربي	02	3,8%
هندسة معمارية ودولية	02	3,8%
الاعلام الآلي	22	41,5%
المجموع	53	100%

يوضح الجدول رقم(04) أن أغلب تخصصات المبحوثين في العلوم الاقتصادية وقدرت نسبتهم بـ43.4%، وتليها من لديهم تخصص الإعلام الآلي بنسبة 41.5%، ويأتي بعد ذلك من لديهم تخصص الحقوق بنسبة 5.6%، وبعدها تأتي نسبة 3.8% لكل من لديهم تخصص اللغة والأدب العربي وتخصص هندسة معمارية ودولية، وفي الأخير مبحوث واحد في تخصص علم الاجتماع الاتصال بنسبة 1.9%.

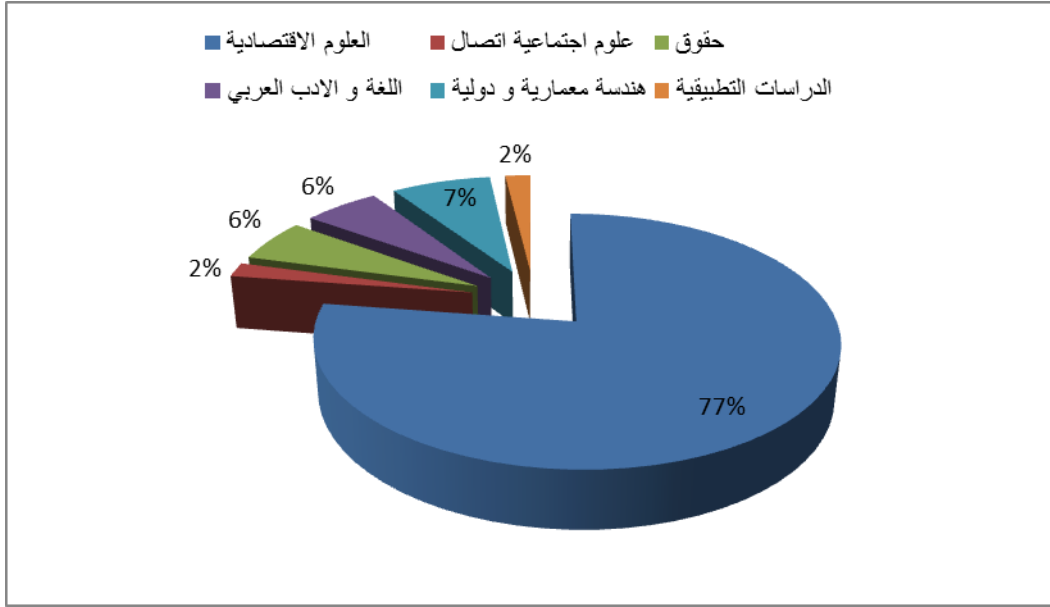
وبناءً على النتائج الاحصائية يتبين لنا أن في البلدية موارد بشرية لديها تخصصات مختلفة، غير أن من لديهم تخصص العلوم الاقتصادية والاعلام الآلي هم الأكثر بالبلدية، لأنها التخصصات الأكثر طلبا في عملية التوظيف، والتي تحتاجها الإدارة في القيام بمختلف العمليات.

**جدول رقم : ( 05 ) يوضح المناصب المشغولة من طرف المبحوثين بالبلدية**

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
35,8%	19	ملحق رئيسي
34%	18	عون اداري
15,1%	08	سكريتاريا
1,9%	01	مستشار
13,2%	07	متصرف اداري
100%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (05) أن أغلب المبحوثين يشغلون منصب ملحق رئيسي حيث قدرت نسبتهم بـ35.8%، و يليها الأعوان الإداريين بنسبة 34%، ثم من يعملون بالسكريتاريا بنسبة 15.1%، وبعدها يأتي من يشغلون منصب متصرف إداري بنسبة 13.2%، وفي الأخير منصب مستشار بنسبة 1.9%. فمن خلال النسب أعلاه يتبين أن أغلب المبحوثين يتوزعون في مناصب ترتبط باحتياجات البلدية، كما يتبين أن معظم المبحوثين لديهم القدرة على أداء مختلف المهام بغض النظر على تخصصاتهم وهذا راجع الى مستواهم التعليمي كما أشرنا سابقا، والذي يمنحهم القدرة على التكيف مع مختلف المهام بهدف تحقيق المصلحة العامة.

شكل رقم ( 03 ) : يوضح الشهادة الجامعية لدى عينة من الموظفين.



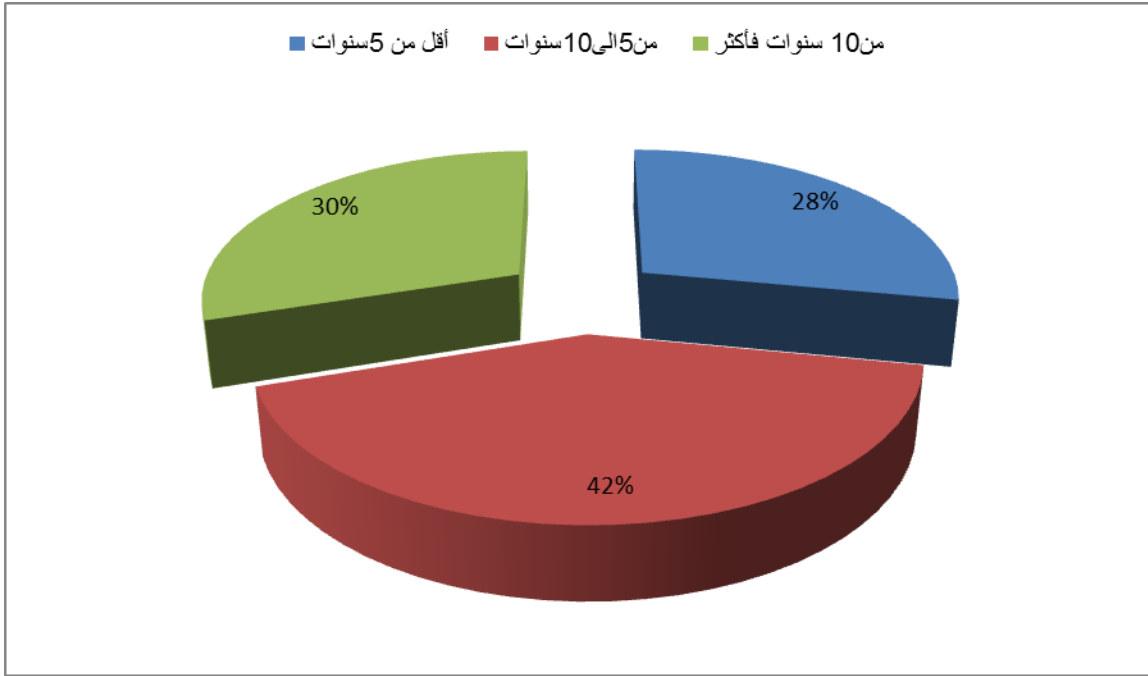
جدول رقم : (06) يوضح الاقدمية المهنية لدى الموظفين

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
26,4%	14	أقل من 5 سنوات
43,4%	23	من 5 إلى 10 سنوات
30,2	16	من 10 سنوات فأكثر
100%	52	المجموع

يوضح الجدول رقم (06) أن معظم المبحوثين وبنسبة 43,4% لديهم اقدمية مهنية ما بين (5-10) سنوات، ثم تليها نسبة 30,2%، وفي الأخير يأتي من لديهم اقدمية مهنية أكثر من 10 سنوات بنسبة 26,4%. ويدل ذلك على أن معظم المبحوثين حديثي التوظيف نوعا ما، كما يدل ذلك أيضا على أن معظم الموارد البشرية بالبلدية هم من الشباب وهذا ما يفسر وجود طاقات لها القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة ومواكبة التطورات لأن هذا الجيل هو جيل التكنولوجيا.

شكل رقم (04) : يوضح الخبرة المهنية لدى الموظفين





### عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الاولى

جدول رقم ( 07) يوضح ما تتوفر عليه البلدية من الموارد البشرية المؤهلة لتسهيل عمل الإدارة بطريقة الكترونية.

العبارات	التكرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	15	28,3%
موافق	28	52,8%
محايد	4	7,5%
لا اوافق	3	5,7%
لا اوافق بشدة	3	5,7%
المجموع	53	100,0

يوضح الجدول رقم (07) أن أغلب المبحوثين وبنسبة 52,8% صرحوا بـ"موافق" على أن البلدية تتوفر على موارد بشرية مؤهلة لتسهيل عمل الإدارة بطريقة الكترونية، وتليها نسبة 28,3% ممن أجابوا بـ"موافق بشدة"، في حين 7,5% من المبحوثين أجابوا بـ"محايد"، كما كانت إجابات المبحوثين بلا أوافق و"لا أوافق بشدة" بنفس النسبة قدرت بـ5,7%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه والجدول السابقة نستنتج أن البلدية لديها موارد بشرية مؤهلة حسب رأي معظم مبحوثيها، وهو ما تؤكد الجدول الخاصة بشهاداتهم العلمية والمناصب المشغولة. وبالتالي فإن تواجد الموارد البشرية المؤهلة تساعد على تفعيل الإدارة الالكترونية باعتبارهم فاعلين نظرا لأنهم الوسيلة والنتيجة في نفس الوقت. وقد تبين لنا نفس النتيجة في الدراسة التي قدمها الباحثان " الدايم هشام و بية ايمان" بجامعة ادرار حيث توصلت النتائج ان الادارة تستقطب العناصر المؤهلة ذات الكفاءات العالية في مجال الادارة الالكترونية حتى لا يكون ذلك عائق امام تطبيقها وهذا ما تقارب مع نتائج دراسة وهذا يفسر قدرة البلدية في تسهيل العمل ب الادارة الالكترونية

جدول رقم (08) يوضح ما تتوفر عليه البلدية من الموارد البشرية اللازمة لتطبيق التكنولوجيا

الحديثة

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
22,6%	12	موافق بشدة
45,3%	24	موافق
7,5%	4	محايد
18,9%	10	لا اوافق
5,7%	3	لا اوافق بشدة
100,0	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (08) أن النسبة الأكبر من المبحوثين والمقدرة بـ 45,3% موافقين على أن البلدية تتوفر على عدد كافي من الموارد البشرية اللازمة لتطبيق الادارة الالكترونية، وبعدها تأتي نسبة 22,6% منهم موافقين بشدة ، ومن جهة أخرى هناك 18,9% من المبحوثين غير موافقين، وفي الأخير يأتي المبحوثين غير الموافقين بشدة بنسبة 5,7%. وعليه تبين القراءة الإحصائية أن توفر الموارد البشرية بالقدر اللازم يساعد البلدية على تحقيق الممارسات المنتظمة والوصول إلى تفعيل الإدارة الالكترونية. اتفقت الدراسة السابقة للباحثاتان "بوية اسماء وعزون سلمى " مع نتائج دراستنا حيث توصلت الي ان الموظفين لديهم القدرة على التعامل مع جهاز الكمبيوتر وان مهاراتهم وقدراتهم زادت بشكل كبير وهذا ما يفسر ان البلدية لديها موارد بشرية لديها القدرة في تعامل مع تكنولوجيا الحديثة

جدول رقم (09) يوضح توزيع الموارد البشرية المتخصصة في مختلف المصالح

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
11,3%	6	موافق بشدة
45,3%	24	موافق
7,5%	4	محايد
26,4%	14	لا اوافق
9,4%	5	لا اوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم(09) أن الفئة الغالبة من المبحوثين هي الفئة الموافقة على أن الموارد البشرية تتوزع في مختلف المصالح بنسبة قدرت بـ45,3% مقابل 26,4% غير موافقين، وتليها 11,3% موافقين بشدة مقابل 9,4% غير موافقين بشدة، و7,5% كانوا محايدين.

ومنه نستنتج أن البلدية تقوم بتوزيع الموظفين المؤهلين في مختلف المصالح من أجل تحقيق التكامل من خلال التبادل القائم بينهم كفاعلين لأن حسب "أنتوني جينز" أن الموارد المعتمدة على إنتاج وإعادة إنتاج الفعل هي في نفس الوقت الوسائل التي تعمل على إعادة النسق

الجدول رقم (10) يوضح تناسب الموارد البشرية المؤهلة مع مختلف الوظائف الإدارية

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
9,4%	5	موافق بشدة
47,2%	25	موافق
13,2%	7	محايد
22,6%	12	لا اوافق
7,5%	4	لا اوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (10) أن أغلب المبحوثين الذين صرحوا بتناسب الموارد البشرية المؤهلة مع مختلف الوظائف كانت نسبتهم 47,2%، في حين الفئة الثانية التي صرحت بـ"لا اوافق" بنسبة قدرت بـ 22,6%، بينما الفئة الثالثة كانت محايدة بنسبة 13,2%، بينما هناك من كان موافق بشدة بنسبة 9,4% مقابل 7,5% وهي الأقل نسبة ممن صرحوا بعدم موافقتهم بشدة.

فمن خلال القراءة الكمية نستنتج أن البلدية تقوم بتوزيع الموظفين أو الموارد البشرية على مختلف الوظائف الإدارية وهو ما يساعد على إعادة تنظيم وتحديد الإدارة الالكترونية لأن الموارد البشرية كفاعلين يساهمون في صناعتها.

**الجدول رقم (11) يوضح تمتع الموارد البشرية بالمهارات اللازمة لتفعيل التكنولوجيا الحديثة**

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
15 %	8	موافق بشدة
47, %	25	موافق
11, %	6	محايد
18, %	10	لا اوافق
7,5 %	4	لا اوافق بشدة
100%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم(11) أن معظم المبحوثين موافقين على تمتع الموارد البشرية بالمهارات اللازمة لتفعيل الإدارة الالكترونية وذلك بنسبة 47,2 %، ثم تأتي نسبة 18,9 % غير موافقين، وبعدها 15,1 % موافقين بشدة، ويليهما 11,3 % محايدون، وفي الأخير 7,5 % غير موافقين بشدة. ونستنتج من الجدول أعلاه أن الموارد البشرية تتمتع بالمهارات اللازمة، حيث ترتبط المهارات بالمهارات الفنية والفكرية مما يتيح فرصة المشاركة في مختلف العمليات الإدارية التي تساعد على الاستجابة لتفعيل الإدارة الالكترونية.

**جدول رقم (12) يوضح تواجد مبرمجون لتصميم البرامج الالكترونية لأعمال الإدارية**

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
17,0%	9	موافق بشدة
28,3%	15	موافق
20,8%	11	محايد
26,4%	14	لا اوافق
7,5%	4	لا اوافق بشدة
100%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (12) أن الفئة الغالبة هي الفئة التي صرحت بـ "موافق" حيث قدرت بنسبة، 28.3 % ثم تليها النسبة الثانية التي لمتوافق حيث قدرت بنسبة 26.4%، ثم الفئة المحايدة بنسبة قدرت 20.8 %، ثم الفئة التي أجابت بـ "موافق بشدة" بنسبة قدرت بـ 17 %، ثم الفئة الاخيرة التي صرحت بـ "لا أوافق بشدة" بنسبة قدرت 7.5 %.

مما يفسر ان البلدية تتوفر على الكفاءات اللازمة في البرمجة لتصميم البرامج الالكترونية للأعمال للإدارية، وهذا يدل على أن البلدية لديها الأجهزة الالكترونية الحديثة التي تسمح بأداء العمل بطريقة الكترونية بما يتناسب لتفعيل الادارة الالكترونية.

جدول رقم (13) يوضح قيام مختلف الموارد البشرية بوظائف الإدارة (تخطيط، تنظيم، توجيه،

رقابة) بطريقة آلية

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
3,8%	2	موافق بشدة
35,8%	19	موافق
24,5%	13	محايد
22,6%	12	لا اوافق
13,2%	7	اوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (13) أن معظم المبحوثين وبنسبة 35,8% موافقين على أن مختلف الموارد البشرية تقوم بوظائف الإدارة بطريقة آلية، ثم تليها نسبة من كانوا محايدين حيث قدرت بـ 24.5 %، ثم الفئة التي الموافق قدرت بنسبة 22.6 %، ثم تليها فئة قدرت بـ 13.2 %، بينما الفئة الاخيرة هي التي صرحت بنسبة 3.8 % "موافق بشدة".

نستنتج من الجول أعلاه أن غالبية المبحوثين مهتمون بالعمل الالكتروني في مختلف العمليات الإدارية والتي يمكن ملاحظاتها من خلال الممارسة لتعزيز قدراتهم ومهارتهم في مجال العمل المحدد بهدف تحسين الأداء ومواكبة التطور.

جدول رقم (14) يوضح قيام المتخصصون بالتطوير المستمر لإجراءات العمل الالكتروني

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
5,7%	3	موافق بشدة
15,1%	8	موافق
28,3%	15	محايد
30,2%	16	لا اوافق
20,8%	11	لا اوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (14) أن معظم المبحوثين لا يوافقون على أن المتخصصين بالتطوير المستمر لإجراءات العمل الالكتروني حيث قدرت نسبتهم بـ30.2%، ثم تليها نسبة 28,3% منهم كانوا محايدون، ثم يأتي المبحوثون الذين غير موافقون بشدة بنسبة 20,8%، وبعدها من يوافقون بنسبة 15,1% ، وفي الأخير الموافقون بشدة بنسبة 5,7%.

نستنتج من الجدول أعلاه أنه بالرغم من حرص الموظفين على أداء مختلف العمليات الإدارية الكترونياً إلا أن نلمس عدم وجود تطوير في طرق العمل وهذا راجع ربما لعدم وجود التدريب كما هو مبين لاحقاً.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية

جدول رقم(15) يوضح توفير الأجهزة والبرامج اللازمة لأداء الموارد البشرية الوظائف المختلفة

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
26,4%	14	موافق بشدة
32,1%	17	موافق
18,9%	10	محايد
13,2%	7	لا أوافق
9,4%	5	لا أوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (16) أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 32,1% موافقين على أن البلدية تتوفر على الأجهزة والبرامج اللازمة لأداء الموارد البشرية بالوظائف المختلفة، ثم تأتي نسبة 26,4% من المبحوثين ممن أجابوا بـ "موافق بشدة"، وبعدها المبحوثين المحايدون بنسبة 18,9%، ليأتي بعدها غير الموافقين بنسبة 13,2%، وفي الأخير غير الموافقين بشدة بنسبة 9,4%.

مما نستنتج أن البلدية توفر الأجهزة والبرامج اللازمة لأداء الموارد البشرية الوظائف المختلفة، وهو ما يدل على أنها تسعى إلى توفير التكنولوجيا الحديثة والمتمثلة الأجهزة والحاسب الآلي وغيره من الأجهزة الالكترونية حتى يتسنى التعامل آليا.

**جدول رقم(16) يوضح :توفير البلدية العدد الكافي من ملحقات الحاسوب في مختلف**

**المصالح(الطابعات، الماسحات الضوئية)**

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
15,1%	8	موافق بشدة
45,3%	24	موافق
11,3%	6	محايد
11,3%	6	لا اوافق
17,0%	9	لا أوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (16) أن أغلب المبحوثين بنسبة 45,3% يوافقون على أن البلدية توفر العدد الكافي من ملحقات الحاسوب في مختلف المصالح، بينما 17% من المبحوثين غير موافقين بشدة، وبعدها 15,1% موافقين بشدة، وفي الأخير 11,3% من المبحوثين محايدون وبنفس النسبة غير موافقين.

نستنتج أن البلدية توفر العدد الكافي من ملحقات الحاسوب مما يدل على أن الموظفين في البلدية يستخدمون أجهزة حديثة تساعدهم وتمكنهم من تطبيق العمل بطريقة آلية. قد بينت نتائج الدراسة السابقة والتي اختلفت مع دراستنا حيث اوضحت نتائج باعن هناك نقص في بعض الجوانب في المؤسسة فهي لا تشترط على موظفيها اثناء التوظيف اتقان العمل على الحاسب الالي فهي لا تهتم بتدريبهم في استخدام جهاز الكمبيوتر، مما نستنتج ان البلدية تعمل على توفير كل متطلبات تفعيل الادارة الالكترونية

جدول رقم(17) يوضح: تناسب البرامج المستخدمة مع طبيعة العمل المطلوب في البلدية

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
7,5%	4	موافق بشدة
49,1%	26	موافق
15,1%	8	محايد
17,0%	9	لا اوفق
11,3%	6	لا اوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (17) أن أغلب المبحوثين وبنسبة 49,1% موافقين على تناسب البرامج المستخدمة وطبيعة العمل المطلوب في البلدية، و17% من المبحوثين غير موافقين، وبعدها 15,1% محايدين، وبعدها 11,3% غير موافقين بشدة، وفي الأخير 7,5% موافقين بشدة.

مما نستنتج أن أداء العمل آليا لا يتوقف على توفير الأجهزة وإنما لابد من وجود برامج تناسب العمل، وهذا ما يدل على أن البلدية تواكب البرامج المتطورة والموظفون يحسنون استخدامها.

جدول رقم(18) يوضح : ارتباط الحواسيب المستخدمة من طرف الموارد البشرية بالإنترنت

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
9,4%	5	موافق بشدة
50,9%	27	موافق
13,2%	7	محايد
17,0%	9	لا أوافق
9,4%	5	لا أوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يبين الجدول رقم (18) أن 50,9% من المبحوثين موافقين على أن الحواسيب مرتبطة بالإنترنت، وبعدها 17% منهم غير موافقين، ثم 13,2% محايدين وفي الأخير 9,4% لكل من الموافقين بشدة وغير الموافقين بشدة.



مما نستنتج أن الحواسيب المتوفرة بالبلدية مرتبطة بالإنترنت مما يسمح بعقد الصلة بين الزمان والمكان، والذي يسهل عملية التواصل بين الفاعلين والجماعات في مكان وزمان واسعين بما يتعدى شروط التواجد أو الحضور.

**الجدول رقم(19) يوضح حسن استخدام جهاز الحاسوب من طرف الموظفين**

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
13,2%	7	موافق بشدة
39,6%	21	موافق
24,5%	13	محايد
11,3%	6	لا أوافق
11,3%	6	لا أوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (19) أن أغلب المبحوثين وبنسبة 39,6% موافقين على أن الموظفين يحسنون استخدام جهاز الحاسوب، ثم يأتي 24,5% من المبحوثين محايدين، وبعدها 13,2% موافقين بشدة، وفي الأخير يأتي غير الموافقين وغير الموافقين بشدة بنفس النسبة والتي قدرت بـ 11,3% لكلاهما. نستنتج من الجدول أعلاه أن حسن استخدام الموظفين لجهاز الحاسوب يسهل العمل بطريقة آلية.

**الجدول رقم(20) يوضح: امتلاك الموظفين للمهارات اللازمة في استخدام البرامج الالكترونية**

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
18,9%	10	موافق بشدة
35,8%	19	موافق
20,8%	11	محايد
13,2%	7	لا أوافق
11,3%	6	لا أوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (20) أن معظم المبحوثين وبنسبة 35,8% موافقين على أن الموظفين يمتلكون المهارات اللازمة في استخدام البرامج الالكترونية، ثم يأتي 20,8% من المبحوثين محايدين،

وبعدها تأتي 18,9% موافقين بشدة، ليأتي بعد ذلك 13,2% غير موافقين، وفي الأخير 11,3% غير موافقين بشدة.

نستنتج معظم المبحوثين يؤكدون على امتلاك الموظفين لمختلف المهارات اللازمة في استخدام البرامج الالكترونية التي تسمح بتسهيل العمل وتطويره. وهذا ما يدل على أن الموارد البشرية كفاعلين لديهم القدرة على التأثير.

**جدو لرقم(21)يوضح :تطبيق الموظفين للتوثيق و الأرشفة الالكترونية.**

العبارات	التكرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	7	13,2%
موافق	21	39,6%
محايد	6	11,3%
لا أوافق	13	24,5%
لا أوافق بشدة	6	11,3%
المجموع	53	100,0%

يوضح الجدول رقم (21) أن معظم المبحوثين وبنسبة 39,6% يقومون بالتوثيق والأرشفة الالكترونية، ثم تأتي 24,5% غير موافقين على ذلك، وبعدها 13,2% موافقين بشدة، وفي الأخير نفس النسبة والتي قدرت بـ 11,3% لكل من المحايدين وغير الموافقين بشدة.

نستنتج أن الفاعلين بالبلدية يقومون بالتوثيق و الأرشفة الالكترونية لتقادي إجبارية الحضور والأرشفة الورقية التي تأخذ مساحات كبيرة يمكن استغلالها في أعمال أخرى. كما تضمن التبادل السريع للعمل بين مختلف الفاعلين.

**الجدول رقم(22)يوضح :تواصل الموظفين مع مختلف المصالح والفروع بطريقة الكترونية**

العبارات	التكرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	4	7.5%
موافق	16	35.2%
محايد	13	24.5%
لا اوافق	11	20.8%
لا اوافق بشدة	9	17.0%

المجموع	53	100.0%
---------	----	--------

يوضح الجدول رقم (22) أن معظم المبحوثين وبنسبة 35,2% موافقين على أن تواصل الموظفين مع مختلف المصالح والفروع يكون بطريقة الكترونية، ثم تأتي نسبة 24,5% محايدين، وبعدها 20,8% غير موافقين، ويليهما نسبة 17% غير موافقين بشدة، وفي الأخير 7,5% موافقين بشدة.

نستنتج أن معظم الفاعلين بالبلدية يتواصلون الكترونيا و هذا ما يدل على تجاوز ثنائية الزمان والمكان وتطوير العمليات الروتينية التي يصبحون بموجبها قادرين على تفعيل الادارة الالكترونية.

الجدول رقم (23) يوضح: حرص البلدية على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات

والبيانات

العبارات	التكرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	6	11.3%
موافق	16	30.2%
محايد	15	28.3%
لا اوافق	8	15.1%
لا اوافق بشدة	8	15.1%
المجموع	53	100.0%

يوضح الجدول رقم (23) أن غالبية المبحوثين وبنسبة 30,2% موافقين على أن البلدية حريصة على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات، ثم تأتي نسبة 28,3% من المبحوثين محايدين، وبعدها تأتي نفي النسبة وهي 15,1% لكل من غير الموافقين وغير الموافقين بشدة.

نستنتج أن البلدية تحرص على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات نظرا لخصوصيتها وسريتها التي تتطلب ذلك، مع الحرص على حمايتها من الاتلاف أو التزوير.

الجدول رقم (24) يوضح: تواجد فنيون بالبلدية قادرين على صيانة الأجهزة الالكترونية

العبارات	التكرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	1	1.9%
موافق	27	50.9%
محايد	8	15.1%
لا اوافق	8	15.1%

17.0%	9	لا اوافق بشدة
100.0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (24) أن معظم المبحوثين وبنسبة 50,9% يوافقون على تواجد فنيون قادرين على صيانة الأجهزة الالكترونية بالبلدية، ثم تأتي نسبة 17% غير موافقون بشدة على ذلك، وبعدها يتساوى كل من المحايدين وغير الموافقين بنسبة 15,1%، وفي الأخير 1,9% غير موافقين بشدة. نستنتج أن البلدية تعتمد على فنيين قادرين على صيانة الأجهزة وهو أمر ضروري ولازم لتفعيل الادارة الالكترونية.

#### الجدول رقم(25)يوضح :حرص البلدية على تجديد الأجهزة المختلفة

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
9.4%	5	موافق بشدة
47.2%	25	موافق
15.2%	8	محايد
11.3%	6	لا اوافق
17%	9	لا اوافق بشدة
100.0%	53	المجموع

يبين الجدول رقم (25) أن معظم المبحوثين وبنسبة 47,2% يحرصون على تجديد الأجهزة المختلفة، وبعدها تأتي 17% من المبحوثين غير موافقين بشدة، ثم 15,2% محايدين، 11,3% غير موافقين، وفي الأخير 9,4% موافقين بشدة.

نستنتج أن البلدية تقوم بتجديد الاجهزة الالكترونية المختلفة مما يدل على حرصها في ضمان سير العمل الالكتروني وتقادي النتائج غير المقصودة و وضعها تحت السيطرة.

#### الجدول رقم (26) يوضح :حرص البلدية على تبني كلما هو جديد من برامج وتطبيقات

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
13.2%	7	موافق بشدة
41.5%	22	موافق
15.1%	8	محايد

15.1%	8	لا أوافق
15.1%	8	لا أوافق بشدة
100.0%	53	المجموع

يبين الجدول رقم(26) أن الفئة الغالبة موافقة بنسبة 41.5 % على أن البلدية تحرص على تبني كل ما هو جديد من برامج و تطبيقات، في حين تليها الفئة الثانية والثالثة و الرابعة موافق ومحاييد و لا أوافق بنسب متساوية قدرت بـ 15.1 %، أما الفئة الخامسة موافقة بشدة بنسبة قدرت بـ 13.2% .  
مما نستنتج أن البلدية تتبنى كل ما هو جديد من برامج وتطبيقات وهذا ما يدل على اهتمامها بتوفير كل ما من شأنه أن يسهل العمل الآلي ويفعله، فهو قوة دافعة للفعل القادر على التغيير.

#### عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

جدول رقم(27) يوضح: وجود ميزانية خاصة بتدريب الموظفين على استخدام الأجهزة والبرامج

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
9,4%	5	موافق بشدة
30,2%	16	موافق
22,6%	12	محاييد
20,8%	11	لا أوافق
17,0%	9	لا أوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (27) أن معظم الموظفين وبنسبة 30,2 % موافقين على وجود ميزانية خاصة بتدريب الموظفين على استخدام الأجهزة والبرامج، وتليها 22,6 % محايدين، وبعدها 20,8 % من المبحوثين غير موافقين، وتليها 17 % منهم غير موافقين بشدة، وفي الأخير 9,4 % موافقين بشدة.  
نستنتج من القراءة الإحصائية أن معظم المبحوثين يؤكدون على وجود ميزانية خاصة بتدريب الموظفين على استخدام الأجهزة والبرامج. بينت نتائج الدراسة السابقة للباحث " رشاد خضير" حيث توصل الي انخفاض التكلفة المالية وعملية التحسين المستمر للخدمة المصرفية المقدمة للعملاء ليست بالمستوى المطلوب ، وهذا ما يفسر ان البلدية توفر ميزانية خاصة للتدريب الا انه منعدم على ارض الواقع

جدول رقم(28) يوضح قيام البلدية بدورات تدريبية

## في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
5,7%	3	موافق بشدة
18,9%	10	موافق
24,5%	13	محايد
24,5%	13	لا اوافق
26,4%	14	لا اوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (28) أن غالبية المبحوثين بنسبة 26,4% غير موافقين بشدة على قيام البلدية بدورات تدريبية لموظفيها في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتليها نفس النسبة 24,5% لكل من أجابوا بـ"محايد" و"غير موافق"، وتليها نسبة 18,9% موافقين، في حين 5,7% موافقين بشدة. بالرغم من توفر الميزانية التي تسمح بتدريب الموظفين على استخدام الأجهزة والبرامج إلا أن النتائج الإحصائية تؤكد وبشدة على عدم وجود دورات تدريبية في إطار تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهذا ما يتناقض مع مواكبة التطور التكنولوجي وتطوير العمل حتى وإن كان الموظفون يتمتعون بقدرات ومهارات تغنيهم عن التدريب.

الجدول رقم (29) يوضح: اهتمام البلدية بإشراك الموارد البشرية في دورات تدريبية لغرض

## تطوير مهاراتهم ومعارفهم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
3,8%	2	موافق بشدة
15,1%	8	موافق
17,0%	9	محايد
41,5%	22	لا اوافق
22,6%	12	لا اوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (29) أن غالبية الباحثين بنسبة 41,5% لا يوافقون على اهتمام البلدية بإشراك الموارد البشرية في دورات تدريبية لغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم في مجال التكنولوجيا والاتصال، ويأتي بعدها غير الموافقين بشدة بنسبة 22,6%، وتليها نسبة 17% محايدون، وبعدها 15,1% موافقون، وفي الأخير 3,8% موافقون بشدة.

بناءً على القراءة الإحصائية والجدول السابق يتبين أن البلدية لا تعطي أهمية لا للتدريب ولا لإعادة التدريب، وهو ما يدل على أن البلدية تعيق الفاعلين وممارساتهم التي تصبح محدودة.

#### جدول رقم (30) يوضح تناسب التدريب مع المهام الموكلة للعاملين

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
1,9%	1	موافق بشدة
26,4%	14	موافق
28,3%	15	محايد
30,2%	16	لا اوافق
13,2%	7	لا اوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (30) أن غير الموافقين بنسبة 30,2% كانت هي الفئة الأكبر ممن غير موافقين على أن التدريب يتناسب مع المهام الموكلة، وتليها نسبة 28,3% محايدون، ثم تأتي 26,4% موافقون، وبعدها 13,2% غير موافقين بشدة، وفي الأخير 1,9% موافقين بشدة. ومنه نستنتج أن معظم الباحثين غير موافقين على تناسب التدريب مع المهام الموكلة وهذا راجع إلى عدم تطبيق التدريب في حد ذاته من طرف البلدية.

#### جدول رقم (31) يوضح استفادة الموظفين من التدريب بصفة دائمة ومستمرة

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
3,8%	2	موافق بشدة
11,3%	6	موافق
41,5%	22	محايد
22,6%	12	لا اوافق
20,8%	11	لا اوافق بشدة

المجموع	53	100,0%
---------	----	--------

يوضح الجدول رقم (31) أن غالبية المبحوثين وبنسبة 41,5% محايدون على أن الموظفين يستفيدون من التدريب بصفة دائمة ومستمرة، وبعدها تأتي نسبة 22,8% غير موافقون، ثم 20,8% غير موافقون بشدة، وتليها 11,3% موافقون، وفي الأخير 3,8% موافقون بشدة. نستنتج أن معظم المبحوثين كانوا محايدين عن الإجابة وهذا راجع إلى عدم وجود التدريب.

الجدول رقم(32) يوضح: تواجد رقابة مستمرة لضمان استفادة العاملين

من التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصال

العبارات	التكرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	1	1,9%
موافق	14	26,4%
محايد	11	20,8%
لا اوفق	15	28,3%
لا اوافق بشدة	12	22,6%
المجموع	53	100,0%

يوضح الجدول رقم (32) أن الفئة الغالبة من المبحوثين وبنسبة 28.3% غير موافقين على تواجد رقابة مستمرة لضمان استفادة العاملين من التدريب على تكنولوجيا المعلومات و الاتصال ،وتليها الفئة الثانية موافقة بنسبة قدرت بـ 26.4%، في حين الفئة الثالثة غير موافقة بشدة بنسبة قدرت بـ 22.6%، أما الفئة الرابعة محايدة بنسبة قدرت بـ 20.8%، أما الفئة الخامسة موافقة بشدة بنسبة 1.9%.

نستنتج من الجدول أعلاه أن لا وجود لرقابة مستمرة من طرف البلدية لضمان استفادة العاملين من التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبالتالي غياب الفعل يؤدي إلى غياب إعادة الإنتاج.

جدول رقم(33) يوضح: الإيمان بأن التدريب أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العلمية والفنية

العبارات	التكرارات	النسب المئوية
موافق بشدة	11	20,8%
موافق	17	32,1%
محايد	14	26,4%



11,3%	6	لا أوافق
9,4%	5	لا أوافق بشدة
100,0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (33) أن الفئة الغالبة هي الموافقة بنسبة 32.1 % على أن التدريب هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العلمية والفنية ،وتليها الفئة الثانية محايدة بنسبة 26.4 %،في حين الفئة الثالثة موافقة بشدة 20.8 %،وتليها الفئة الرابعة غير موافقة بنسبة 11.3 %،بينما الفئة الأخيرة غير موافقة بشدة بنسبة 9.4 %.

نستنتج أن اغلب الموظفين يؤمنون بأن التدريب وإعادة التأهيل أفضل وسيلة لاكتساب مختلف المهارات سواء كانت معرفية أو فنية، مما يدل على أن التدريب هو وسيلة تساعد على إتقان المهارات وتطويرها وذلك من أجل مواكبة التطور الحديث وحسن استخدام تكنولوجيا المتقدمة.

**الجدول رقم(34)يوضح : متطلبات أخرى تساهم في تفعيل الإدارة الالكترونية.**

النسب المئوية	التكرارات	العبارات
37.7%	20	التدريب للموظفين
35.8%	19	توفير كل المستلزمات والإمكانيات
3.8%	2	تحسين القوانين والنظم والتشريعات
22.6%	12	العمل الالكتروني والتخلص من الورق نهائيا
100.0%	53	المجموع

يوضح الجدول رقم (34) أن غالبية الموظفين وبنسبة 37,7% يرون أن التدريب هو مطلب مهم لتفعيل الالكترونية، وبعدها تأتي الفئة التي ترى توفير المستلزمات والامكانيات هو مطلب مهم وكانت نسبتهم 35,8 %، ثم 22,6 % يؤكدون على التخلص من الورق نهائيا، وفي الأخير 3,8 % يؤكدون على تحسين القوانين والنظم والتشريعات.

بناء على القراءة الإحصائية للجدول يتبين أن معظم المبحوثين يعيدون التأكيد على أهمية التدريب في اكتساب مختلف المهارات التكنولوجية والاتصالية التي تساعدهم على تفعيل الإدارة الالكترونية، بالإضافة إلى متطلبات أخرى تعتبر كقوة دافعة.

**خامسا :مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الخصائص العامة والفرضيات**

من خلال عرض البيانات وتجميعها وتحليلها وتفسيرها توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي تساعدنا في الحكم على مدى صحة الفرضيات، وهي كالاتي:

### مناقشة الخصائص العامة للمبحوثين

بينت مناقشة الخصائص العامة للمبحوثين أن:

معظم المبحوثين إناث بنسبة 79,2%، وهذا راجع إلى تفضيل الإناث العمل في الوظيفة العمومي نظرا لطبيعة العمل الإداري.

معظم المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 40 سنة، وهو ما يدل على أهمية هذه الفئة نظرا لما تتميز بالرزانة والحكمة فيطرق التعامل مع المواطنين وفي كيفية ادائهم اعمالهم.

المستوى التعليمي الغالب على المبحوثين هو المستوى الجامعي بنسبة 56.6% وهو ما يساعد على استغلال الكفاءات ورفع الأداء.

أغلب تخصصات المبحوثين في العلوم الاقتصادية و قدرت نسبتهم بـ43.4%، و الإعلام الآلي التي كادت تتساوى معها حيث قدرت بـ 41,5%، وهذا راجع إلى أن هذه التخصصات الأكثر طلبا في عملية التوظيف، والتي تحتاجها الإدارة في القيام بمختلف العمليات.

أغلب المبحوثين يشغلون منصب ملحق رئيسي حيث قدرت نسبتهم بـ35.8%، وهذا راجع إلى أن هذه المناصب ترتبط باحتياجات البلدية.

معظم المبحوثين وبنسبة 43,4% لديهم خبرة مهنية ما بين (5-10) سنوات. وهذا ما يفسر وجود طاقات لها القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة ومواكبة التطورات لأن هذا الجيل هو جيل التكنولوجيا.

### مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الجزئية الأولى

بناء على مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى تم التوصل إلى مايلي:

أن أغلب المبحوثين وبنسبة 52,8% موافقين على أن البلدية تتوفر على موارد بشرية مؤهلة لتسهيل عمل الإدارة بطريقة الكترونية. وهو ما يساعد على تفعيل الإدارة الالكترونية باعتبارهم فاعلين نظرا لأنهم الوسيلة والنتيجة في نفس الوقت.

أن أغلب المبحوثين وبنسبة 45,3% موافقين على أن البلدية تتوفر على عدد كافي من الموارد البشرية اللازمة لتطبيق الادارة الالكترونية، وهو ما يساعد على تحقيق الممارسات المنتظمة والوصول إلى تفعيل الإدارية الالكترونية.

أغلب المبحوثين موافقين على أن الموارد البشرية تتوزع في مختل فالمصالح بنسبة قدرت بـ45,3%، وذلك من أجل تحقيق التكامل من خلال التبادل القائم بينهم كفاعلين يعملون على إنتاج وإعادة إنتاج الفعل، لأنهم يمثلون الوسائل التي تعمل على إعادة النسق.

أن أغلب المبحوثين موافقين على أن الموارد البشرية المؤهلة تتناسب مع مختلف الوظائف بنسبة 47,2%، وهو ما يساعد على إعادة تنظيم وتحديد الإدارة الالكترونية لأن الموارد البشرية كفاعلين يساهمون في صناعتها.

• أن معظم المبحوثين موافقين على تمتع الموارد البشرية بالمهارات اللازمة لتفعيل الإدارة الالكترونية وذلك بنسبة 47,2% مما يتيح فرصة المشاركة في مختلف العمليات الإدارية التي تساعد على الاستجابة لتفعيل الإدارة الالكترونية.

أن غالبية المبحوثين موافقين على قيام الموارد البشرية المؤهلة بمساعدة الموظفين على القيام بمختلف المهام الالكترونية وذلك بنسبة 34%، وهو ما يدل على وجود تفاعل وتبادل للخبرات بين الموظفين يسمح بالممارسات المنتظمة وإعادة إنتاجها لأن البنى تتغلف بالفعل ولا توجد إلا فيه ومن خلاله.

أن غالبية المبحوثين موافقين على تواجد مبرمجين لتصميم البرامج الالكترونية للأعمال الإدارية بنسبة 28,3%، وهذا يدل على أن البلدية لديها الأجهزة الالكترونية الحديثة التي تسمح بأداء العمل بطريقة آلية بما يتناسب لتفعيل الإدارة الالكترونية.

أن معظم المبحوثين وبنسبة 35,8% موافقين على أن مختلف الموارد البشرية تقوم بوظائف الإدارة بطريقة آلية، وهو ما يمكن ملاحظاته من خلال الممارسة لتعزيز قدراتهم ومهارتهم في مجال العمل المحدد بهدف تحسين الأداء ومواكبة التطور.

من خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات المبحوثين يتبين أن من أهم متطلبات الموارد البشرية هو تمتعها بمجموعة من الخصائص سواء كانت من حيث العدد الملائم أو من حيث تناسبها مع احتياجات البلدية وفق ما يتطلب ذلك من مهام ومهارات متنوعة تساعد على العمل بطريقة آلية مما يؤدي إلى تفعيل الإدارة الالكترونية. وعليه يمكن القول أن البلدية تسعى إلى استقطاب الأفراد المؤهلين من أجل تفعيل الإدارة الالكترونية

### مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية

بناء على مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية تم التوصل إلى ما يلي:

أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 32,1% موافقين على أن البلدية تتوفر على الأجهزة والبرامج اللازمة لأداء الموارد البشرية بالوظائف المختلفة، وهو ما يدل على أنها تسعى إلى توفير التكنولوجيا الحديثة والمتمثلة في الأجهزة والحاسب الآلي وغيره من الأجهزة الالكترونية حتى يتسنى التعامل آليا.

أن أغلب المبحوثين بنسبة 45,3% يوافقون على أن البلدية توفر العدد الكافي من ملحقات الحاسوب في مختلف المصالح مما يدل على أن الموظفين في البلدية يستخدمون أجهزة حديثة تساعدهم وتمكنهم من تطبيق العمل بطريقة آلية.

أن أغلب المبحوثين وبنسبة 49,1% موافقين على تناسب البرامج المستخدمة وطبيعة العمل المطلوب في البلدية وهذا ما يدل على أن البلدية تواكب البرامج المتطورة والموظفون يحسنون استخدامها.

أن أغلب المبحوثين وبنسبة 50,9% موافقين على أن الحواسيب مرتبطة بالإنترنت مما يسمح بعقد الصلة بين الزمان والمكان، والذي يسهل عملية التواصل بين الفاعلين والجماعات في مكان وزمان واسعين بما يتعدى شروط التواجد أو الحضور.

أن أغلب المبحوثين وبنسبة 39,6% موافقين على أن الموظفين يحسنون استخدام جهاز الحاسوب مما يسهل العمل بطريقة آلية.

● أن معظم المبحوثين وبنسبة 35,8% موافقين ع أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات نظرا لخصوصيتها وسريتها التي تتطلب ذلك، مع الحرص على حمايتها من الاتلاف أو التزوير.

أن معظم المبحوثين وبنسبة 50,9% يوافقون على تواجد فنيين قادرين على صيانة الأجهزة الالكترونية بالبلدية. وهو أمر ضروري ولازم لتفعيل الادارة الالكترونية.

أن معظم المبحوثين وبنسبة 47,2% يحرصون على تجديد الأجهزة المختلفة ، مما يدل على حرصها في ضمان سير العمل الالكتروني وتقادي النتائج غير المقصودة ووضعها تحت السيطرة.

أن معظم المبحوثين وبنسبة 41.5% يوافقون على أن البلدية تحرص على تبني كل ما هو جديد من برامج وتطبيقات وهذا ما يدل على اهتمامها بتوفير كل ما من شأنه أن يسهل العمل الآلي ويفعّله، فهو قوة دافعة للفعل القادر على التغيير.

بناء على النتائج المتحصل عليها من إجابات المبحوثين يتبين أن البلدية تتوفر على الأجهزة والبرامج والشبكات التي تسمح للموارد البشرية بالاتصال والقيام بمختلف العمليات الإدارية بطريقة الكترونية.

وعليه فإن من متطلبات تفعيل الإدارة الالكترونية هو استخدام الموارد البشرية للأجهزة والبرامج الالكترونية المتنوعة يؤدي إلى تفعيل الإدارة الالكترونية.

مناقشة وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

بناء على مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة تم التوصل إلى ما يلي:

أن معظم الموظفين ونسبة 30,2% موافقين على وجود ميزانية خاصة بتدريب الموظفين على استخدام الأجهزة والبرامج.

أن غالبية المبحوثين بنسبة 26,4% غير موافقين بشدة على قيام البلدية بدورات تدريبية لموظفيها في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهذا ما يتناقض مع مواكبة التطور التكنولوجي وتطوير العمل حتى وإن كان الموظفون يتمتعون بقدرات ومهارات تغنيهم عن التدريب.

أن غالبية المبحوثين بنسبة 41,5% لا يوافقون على اهتمام البلدية بإشراك الموارد البشرية في دورات تدريبية لغرض تطوير مهارتهم ومعارفهم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال. وبالتالي يتبين أن البلدية لا تعطي أهمية لا للتدريب ولا لإعادة التدريب، وهو ما يدل على أن البلدية تعيق الفاعلين وممارساتهم التي تصبح محدودة.

معظم المبحوثين غير موافقين بنسبة 30,2% على أن التدريب الموظفين يمتلكون المهارات اللازمة في استخدام البرامج الالكترونية، وهذا ما يدل على أن الموارد البشرية كفاعلين لديهم القدرة على التأثير. أن معظم المبحوثين بنسبة 39,6% يقومون بالتوثيق والأرشفة الالكترونية وذلك لتفادي إجبارية الحضور والأرشفة الورقية التي تأخذ مساحات كبيرة يمكن استغلالها في أعمال أخرى. كما تضمن التبادل السريع للعمل بين مختلف الفاعلين.

أن معظم المبحوثين بنسبة 35,2% موافقين على أن تواصل الموظفين مع مختلف المصالح والفروع يكون بطريقة الكترونية، هذا ما يدل على تجاوز ثنائية الزمان والمكان وتطوير العمليات الروتينية التي يصبحون بموجبها قادرين على تفعيل الإدارة الالكترونية.

● أن غالبية المبحوثين بنسبة 30,2% موافقين على أن البلدية حريصة على توفير يتناسب مع المهام الموكلة، وهذا راجع إلى عدم تطبيق التدريب في حد ذاته من طرف البلدية.

أن غالبية المبحوثين بنسبة 41,5% كانوا محايدون في رأيهم حول استفادة الموظفين من التدريب بصفة دائمة ومستمرة وهذا راجع إلى عدم وجود التدريب.

أن الفئة الغالبة من المبحوثين بنسبة 28.3% غير موافقين على تواجد رقابة مستمرة لضمان استفادة العاملين من التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبالتالي غياب الفعل يؤدي إلى غياب إعادة الإنتاج.

أن الفئة الغالبة هي الموافقة بنسبة 32.1 % على أن التدريب هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العلمية والفنية. مما يدل على أن التدريب هو وسيلة تساعد على إتقان المهارات وتطويرها وذلك من أجل مواكبة التطور الحديث وحسن استخدام تكنولوجيا المتقدمة.

• أن غالبية الموظفين وبنسبة 37,7% يعيدون التأكيد على أهمية التدريب في اكتساب مختلف المهارات التكنولوجية والاتصالية التي تساعدهم على تفعيل الإدارة الالكترونية، بالإضافة إلى متطلبات أخرى تعتبر كقوة دافعة.

يعتبر التدريب وإعادة التأهيل من أهم متطلبات تفعيل الإدارة الالكترونية حسب رأي أغلبية المبحوثين كما يؤكدون على اعتماده من أجل تدريبهم وإعادة تأهيلهم، غير أن معظم إجابات المبحوثين تؤكد على وجود الميزانية التي تسمح بالتدريب ولكن لاوجود له في أرض الواقع وهذا ما يعيق تفعيل الإدارة الالكترونية، وبالتالي نظرا إلى تناقض المبحوثين في إجاباتهم ما بين فترة الدراسة الاستطلاعية و الدراسة الفعلية أدى ذلك إلى عدم تحقق الفرضية بسبب ذلك.

#### مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة :

بعدما تطرقنا في دراستنا الي الموارد البشرية ومتطلبات تفعيل الادارة الالكترونية ، وبعد الدراسة الميدانية التي قمنا بها من اجل اختبار صحة الفرضيات والتوصل الى نتائج الدراسة ، سوف نحاول توضيح مدى اختلاف وتقارب نتائج دراساتنا مع دراسات السابقة

\_ لقد توصلت دراسة " هشام وايمان" الي ان تنمية الموارد البشرية تكسب العنصر البشري المعارف والمهارات والقدرات الكافية على التعامل مع مختلف التحديات للتحويل من ادارة تقليدية الى ادارة الالكترونية وهذا ما تقارب مع نتائج دراساتنا فهو تتمتع الموارد البشرية ببعض الخصائص التي تسهل العمل بطريقة الية

\_كما نجد دراسة "ايهاب خميس" ان اهم نتائجها وجود سياسية تدريب حيث يتم اعتماد موازنات مناسبة لتدريب العاملين على استخدام الادارة الالكترونية وهذا ما يختلف مع نتائج دراساتنا، مفاده ان المؤسسة لا تهتم بالتدريب

\_وتوصلت نتائج "رشاد خضير" ان اهم نتائجها قلة الكوادر المتخصصة بتنفيذ العمل المصرفي المرتبط بالإدارة الالكترونية وهذا كذلك ما يختلف مع نتائج دراساتنا حيث ان المؤسسة تسعى الى استقطاب الافراد المؤهلين من اجل تفعيل الادارة الالكترونية

\_ بالنسبة لدراسة "بوخاتم رشيدة" فاعن اهم نتائجها ان الادارة تعمل على تطوير الموارد البشرية من خلال وضع البرامج التكوينية لرفع كفاءة الموظفين في مجال استعمال الحاسوب وهذا ما تقارب مع نتائج دراساتنا ان الموظفون يمتلكون المهارات اللازمة في استخدام جهاز الحاسوب والبرامج الالكترونية

\_ كما نجد دراسة " اسماء وسلمى " حيث توصلت نتائج دراساتهم ان الموظفين لديهم القدرة على التعامل مع جهاز الكمبيوتر وان مهاراتهم وقدراتهم زادت بشكل كبير اثناء تطبيق الادارة الالكترونية وهذا ما تشابه مع دراساتنا في ان المؤسسة تتوفر على الاجهزة والبرامج و الشبكات التي تسمح للموارد البشرية بالاتصال والقيام بمختلف العمليات الادارية بطريقة الالكترونية

### نتيجة عامة في ظل النظرية:

وبناء على ما توصلنا إليه وفي ظل النظرية نجد أن تفعيل الإدارة الالكترونية يتوقف على الموارد البشرية كفاعلين يساهمون في إعادة إنتاج الإدارة بطريقة آلية وصناعة التغيير من خلال الممارسات المنتظمة والتي تتجاوز ثنائية المكان والزمان بالرغم من عدم امتلاك حريتهم الكاملة في اختيار أفعالهم وهذا ما ينطبق على عدم قدرتهم على الاستفادة من التدريب بالرغم من وجود التمويل اللازم لذلك. فالفرد أو الموارد البشرية كفاعلين هم من يصنعون التغيير وهم من يتلقونه وهو ما يؤدي إلى التجديد والتحديث وفق ما يتوفر من قواعد وموارد وممارسات يمكن ملاحظاتها من أجل إعادة النسق التنظيمي.

### الاستنتاج العام:

ان موضوع الادارة الالكترونية هو موضوع متطور وحديث حيث له اهمية كبيرة في المنظمات والمؤسسات مثل مؤسساتنا البلدية لانها مجال مكاني لتطبيق هذه الادارة وذلك بما تحتويه من نشاط لانها تشمل التطورات التكنولوجية .

ولتطبيق الادارة الالكترونية وتفعيلها من طرف المورد البشري يتطلب توفير متطلبات لازمة، الا ان تحقيق هذه الادارة لكن تواجهها العديد من التحديات ومن بينها عدم اجراء دورات تدريبية تساعد الموظفون في الاستخدام للاجهزة التكنولوجية مع عدم وجود اعادة تاهيل الموظفون لديهم الخبرات سابقة في حين تبينت النتائج لنا بان اهم متطلبات تفعيل الادارة هي التكتيف والتدريب للموظفين مع توفير كل مستلزمات والامكانيات، وتحسين القوانين والنظم والتشريعات، والعمل الالكتروني وتقليل من الورق، تعتبر هذه اهم نقاط الموظفون لتفعيل الادارة في البلدية.





الخاتمة

## خاتمة:

بناء على النتائج المتوصل اليها يعتبر موضوع الادارة الالكترونية من المواضيع حديث الظهور في المجتمع الجزائري وهذا ما جعل موضوعنا يتطلب الوقوف عليه في الادارة مما يتطلب علينا معرفة متطلبات الادارة الالكترونية، فالنتائج الدراسة قد بينت لنا ان الادارة تتطلب الكثير من المتطلبات بالرغم من ان الادارة وفرت الكثير من الاشياء من اجل تفعيل الادارة الالكترونية التي تساهم في استقطاب الافراد المؤهلين وان البلدية تتوفر على الاجهزة والبرامج والشبكات التي تسمح للموارد البشرية بالاتصال والقيام بمختلف العمليات الادارية بطريقة الالكترونية من اجل تفعيل الادارة الالكترونية الا ان غياب التدريب واعدادة التاهيل يعتبر عائق واضح في تفعيلها حيث يعتبر من اهم متطلبات تفعيل الادارة الالكترونية لكن لا وجود له في ارض الواقع وهذا ما يعيق تفعيلها ويبقى هذا التحول متواصل لتجسيد متطلبات الادارة الالكترونية لان هناك عدة معوقات تحول دون تطبيقها من صعوبات مرتبطة بالجانب الاداري والتقني وايجاد حلول لهذه الصعوبات التي تواجهه مع الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره اساس تفعيلها و التحول الناجح والانتقال من الادارة التقليدية الى الادارة الالكترونية اي القضاء على المعاملات الورقية مع تطبيق اهم متطلبات الموارد البشرية في تفعيل الادارة الالكترونية.

وعليه نوصي من خلال هذه الدراسة الجهات المسؤولة الي اهتمامها اكثر بتفعيل الادارة الالكترونية وتوفير كل متطلباتها خاصة التدريب واعدادة التاهيل نظرا لتطور السريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وهذا ما يستلزم تدريب واعدادة تاهيل زيادة الافراد المستقطبون للكفاءة لعلمهم بتطور التكنولوجي للمعلومات والاتصال والافتداء بنماذج الدول الناجحة في تطبيق هذه الادارة

## التوصيات والاقتراحات:

\_ تدريب العمال (الموظفون ) في الادارات على الاستخدام الجيد لأجهزة الحاسوب في اداء اعمالهم

\_ تخصيص ميزانية خاصة من طرف المؤسسة على تدريب العاملين وتاهيلهم واعدادة تاهيلهم على البرامج والتطبيقات الالكترونية

\_ تسهيل العمل الاداري لينماشى مع التطور الحديث ليتم انهاء العمل الورقي والبدء باستخدام التعاملات الالكترونية السريعة

\_ استقطاب كوادر متخصصة بتنفيذ العمل الاداري المرتبط بالإدارة الالكترونية لتحسين

مستوى اداء المؤسسة

اجراء دراسات مستقبلية حول توفير متطلبات الموارد البشرية لتفعيل الادارة الالكترونية في

الادارات

\_ مواكبة التطور في وسائل وادوات تكنولوجيا في مجال الادارة الالكترونية

قائمة المراجع

اولا: الكتب:

- 1\_ اسامة كامل: مقدمة في الادارة، دار وفاء الدنيا، البحرين، 2006
- 2\_ انتوني جيننز، علم الاجتماع ( مع مدخلات عربية) الطبعة الاولى، المنظمة العربية للترجمة ، 2000.
- 3\_ القحطاني سالم و اخرون، منهج العلوم السلوكية ،المطابع الوطنية الحديثة(2005).
- 4\_ علاء السالمي عبد الرزاق ، نظم ادارة المعلومات، المنظمة العربية للتنمية الادارية ،(2003)
- 5\_ ربحي مصطفى علي ، اسس الادارة المعاصرة، دار الصفاء، ط1، عمان، 2007.
- 6\_ شحاتة صيام، النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية الى ما بعد الحداثة، مصر العربية للنشر والتوزيع، طبعة الاولى، 2009
- 7\_ عبد العزيز بن علي غريب ، نظريات علم اجتماع، الطبعة الاولى، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، 2012.
- 8\_ علي عبد الرزاق جلبلي واخرون، البحث العلمي الاجتماعي لغته ومداخله ومناهجه وطرائقه، دار المعارف الجامعية، الاسكندرية، 2003.
- 9\_ علي سلمي ، ادارة الموارد البشرية، ط1، دار الجامعية للنشر والتوزيع ،الاسكندرية (مصر، 1995م).
- 10\_ علي بن سعيد ال عامر الشهراني ، ادارة وتنمية الموارد البشرية ، الطبعة علي سلمي ادارة الموارد ، 1، 2019.
- 11\_ عمار بوحوش، محمد محمود الدنبيات: مناهج البحث العلمية وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط6 ، الجزائر، 2011.
- 12\_ فيصل حسونة، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار اسامة، الاردن، 2008م.
- 13\_ فيروز زرقة واخرون، في منهجية البحث اج ، ط1، منشورات مكتبة اقرا ،قسنطينة ،الجزائر، 2007م .
- 14\_ مورييس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، ترجمة سعيد سبعون واخرون، دار القصبه للنشر، طبعة الثانية، الجزائر، 2008.
- 15\_ نادية سيد عاشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسه حسين راس الجبل، ط11، الجزائر.

16\_ نجم عبود نجم ، الإدارة والمعرفة ،الالكترونية ، الاستراتيجية ، الوظائف ، المجالات ، دار اليازوي ، عمان .2009.

17\_ نظمي شحادة وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر، الاسكندرية ، ط الاولى 2000 .

18\_ وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، ط 1، مديرية النشر، جامعة قالمة، الجزائر، 2004م.

#### المجلات

19\_ بطاقة فنية حول الوضعية العامة لبلدية تقرت ، الكتابة العامة .

20\_ بن عيشاوي احمد ، اثر تطبيق الحكومة الالكترونية على مؤسسات العمال ، مجلة الباحث ، العدد 7 ، 2009/2010.

21\_ خير الله عمار ، محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي ، ط1, ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1982م .

22\_ ضرار، قاسم(1982م)، اثر الاحداث الوظيف ، بحث مقدم لندوة التضخم الوظيفي ،الرياض ، معهد الادارة العامة .

#### رسائل الماجستير

23\_ حمادي نعيمة ، اثر الادارة الالكترونية على اداء المصالح البلدية ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة تقني سامي كاتبة مديرة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ،تقرت ، الجزائر ، 2014.

24\_ رشاد خضير وحيد الدايني، اثر الادارة الالكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين اداء المنظمة، دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الاعمال، قسم ادارة الاعمال، جامعة الشرق الاوسط، 2010.

25\_ عبان عبد القادر، تحديات الادارة الالكترونية في الجزائر ، دراسة سوسيولوجية ببلدية الكاليتوس، اطروحة شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2014./2015.

26\_ بوخاتم رشيدة، علاقة الادارة الالكترونية بالموارد البشرية، دراسة ميدانية ببلدية حجاج \_مستغانم\_ مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، 2018./2019.

- 27\_بوية اسماء وعزون اسماء، دراسة حالة بلدية تاهير، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل ، جامعة محمد الصديق بن يحي \_جيجل .2019
- 28\_مداولة رقم 2006/114 (جلسة يوم 02 ديسمبر 2006 /المصادقة على ضبط المناصب العليا لسلك ادارة البلدية .

الاصحاح

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا  
تخصص : علوم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة الاستبيان

الموارد البشرية ومتطلبات تفعيل الادارة الالكترونية  
دراسة ميدانية بلدية تقرت

في إطار التحضير لإعداد مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر أكاديمي تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، والتي تحمل عنوان " الموارد البشرية ومتطلبات تفعيل الادارة الالكترونية "؛ نرجو منكم الاجابة على الاسئلة المطروحة في هذه الاستمارة بعناية وحرص، كما نحيطكم علما أن المعلومات التي ستدلون بها تستخدم لأغراض علمية وبحثية فقط. وعليه نتمنى منكم التعاون معنا ملأ هذه الاستمارة بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة.

الموسم الجامعي: 2021-2022



المحور الأول: البيانات الشخصية

الجنس : ذكر  انثى

السن: أقل من 30 سنة  من 30 الى 40  أكثر من 40

المستوى التعليمي : ثانوي  جامعي

الشهادة الجامعية : .....

المنصب المشغول : .....

عدد سنوات الخبرة : أقل من 5 سنوات  من 5 الى 10 سنوات  من 10 سنوات فأكثر

المحور الثاني : الاستقطاب

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا بشدة أوافق
01	تتوفر البلدية على الموارد البشرية المؤهلة لتسهيل عمل الإدارة بطريقة الكترونية					
02	تتوفر البلدية على عدد كافي من الموارد البشرية اللازمة لتطبيق الادارة الالكترونية					
03	تتوزع الموارد البشرية المتخصصة في مختلف المصالح					
04	تناسب الموارد البشرية المؤهلة مع مختلف الوظائف الإدارية					
05	تتمتع الموارد البشرية بالمهارات اللازمة لتفعيل الإدارة الالكترونية					
06	تقوم الموارد البشرية المؤهلة بمساعدة الموظفين على القيام بمختلف المهام إلكترونيا					
07	يوجد بالبلدية مبرمجون لتصميم البرامج الالكترونية للأعمال الإدارية					
08	تقوم مختلف الموارد البشرية بوظائف الإدارة (تخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة) بطريقة آلية					
09	يقوم المتخصصون بالتطوير المستمر لإجراءات العمل الإلكتروني					

المحور الثالث : التدريب وإعادة التأهيل

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا بشدة أوافق
01	تقوم مؤسستك بإجراء دورات تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال					
02	تسهل عليك مؤسستك إجراء تدريبات على التكنولوجيا الحديثة في المؤسسة					
03	تهتم المؤسسة بإشراك الموارد البشرية في دورات تدريبية لغرض تطوير مهارتهم ومعارفهم في مجال الادارة الالكترونية					
04	تمكن المؤسسة من إشراك جميع العاملين في دورات تدريبية لاستخدام الحاسوب في أعمالهم					

					05	يتناسب التدريب مع المهام الموكلة للعاملين
					06	حصول العاملين على التدريب المناسب يجعلهم أكثر قدرة على القيام بالعمليات الإدارية بطريقة آلية
					07	يستفيد العاملون من التدريب بصفة دائمة ومستمرة
					08	توجد رقابة مستمرة لضمان استفادة العاملين من التدريب على الإدارة الإلكترونية
					09	هناك ميزانية خاصة لتدريبنا على استخدام الأجهزة والبرامج
					10	أؤمن بأن التدريب أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العلمية والفنية

#### المحور الرابع : استخدام الأجهزة الإلكترونية والبرامج التطبيقية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا بشدة
01	تتوفر الأجهزة والبرامج اللازمة لأداء الموارد البشرية بالوظائف المختلفة					
02	توفر البلدية العدد الكافي من ملحقات الحاسوب في مختلف المصالح (الطابعات، الماسحات الضوئية...)					
03	يستخدم العاملون أجهزة حديثة لتفعيل الإدارة الإلكترونية					
04	تتناسب البرامج المستخدمة مع طبيعة العمل المطلوب في البلدية					
05	ترتبط الحواسيب المستخدمة من طرف الموارد البشرية بالانترنت					
06	يحسن العاملون استخدام جهاز الحاسوب					
07	يملك العاملون المهارات اللازمة في استخدام البرامج الإلكترونية					
08	يقوم العاملون بالتوثيق والأرشفة الإلكترونية					
09	يتواصل العاملون مع مختلف المصالح والفروع بطريقة الكترونية					
10	يستخدم العاملون البرمجيات المضادة للفيروسات لحماية المعلومات و البيانات.					
11	تحرص البلدية على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات					
12	يوجد بالبلدية فنيون قادرين على صيانة الأجهزة الإلكترونية					
13	تحرص المؤسسة على تجديد الأجهزة المختلفة					
14	تحرص المؤسسة على تبني كل ما هو جديد من برامج و تطبيقات					

في رأيك هل هناك متطلبات أخرى تساهم في تفعيل الإدارة الإلكترونية؟

.....

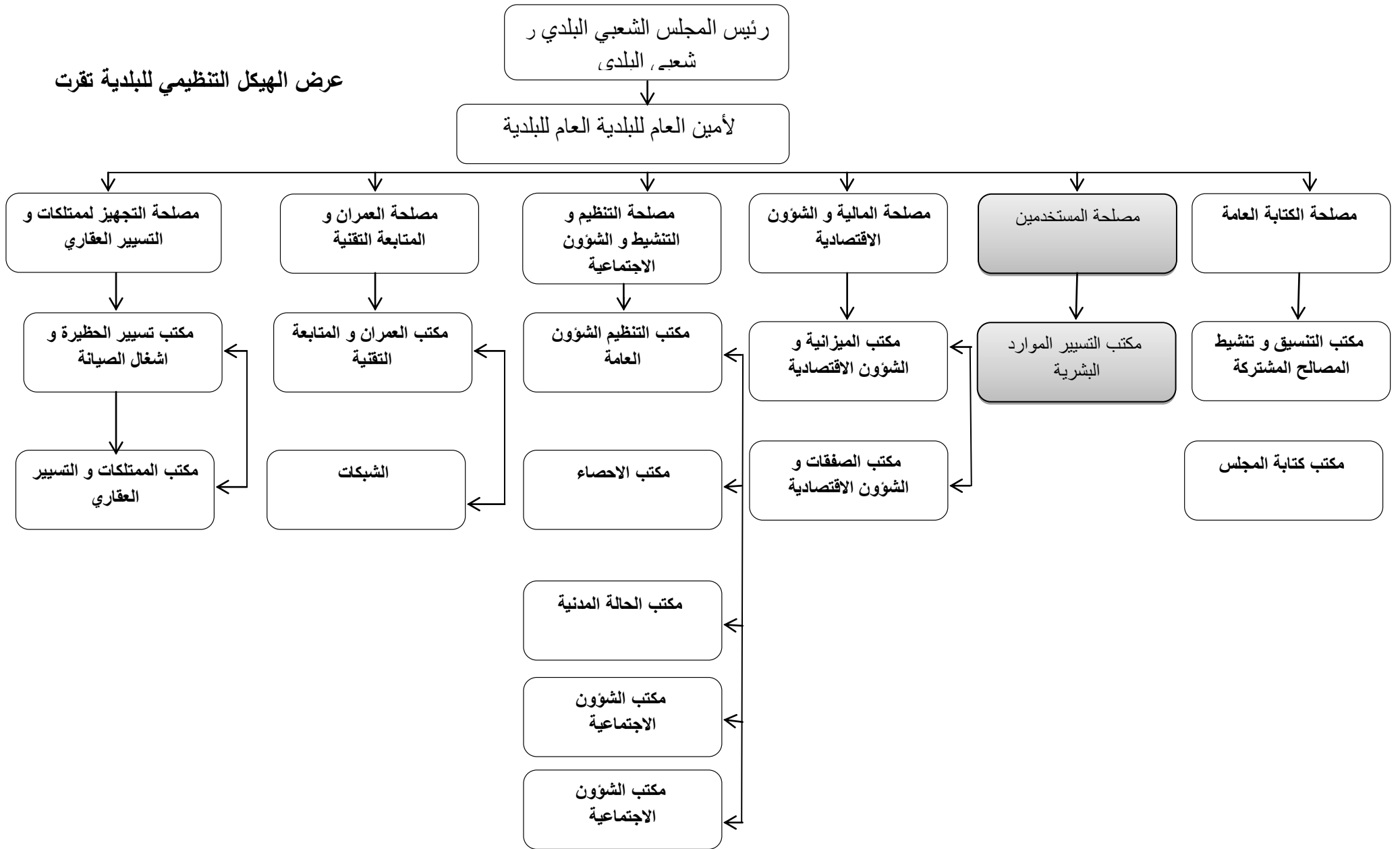
.....

.....

.....

.....

عرض الهيكل التنظيمي للبلدية تقرت



## ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف والتعرف عن متطلبات الموارد البشرية وتفعيلها للإدارة الالكترونية ، حيث أجريت هذه الدراسة خلال سنة 2021\_2022، ضمن مجتمع بحث مكون 110 موظف، وعليه فقد اعتمدنا على أسلوب المسح الشامل ، واستخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة بغية جمع البيانات ، عليه ، والمقابلة كأداة مساعدة وكذلك اعتمدنا على المنهج الوصفي كما طبقت الاختبارات الإحصائية والتي تمثلت في (معامل الثبات ألفا كرونباخ)، حيث أظهرت نتائج الدراسة :  
\_ حيث أظهرت الدراسة بان إدارة المؤسسة تستقطب أفراد مؤهلين لتفعيل الإدارة الالكترونية، وذلك من وجهة نظر المبحوثين وما يتطلب من مهام ومهارات متنوعة تساعد على العمل بطريقة آلية  
ان المؤسسة تقوم على استخدام الأجهزة الالكترونية والبرامج التطبيقية، وقد تحققت الفرضية بمستوى متوسط وذلك من القيام بمختلف العمليات الإدارية بطريقة الالكترونية.  
غياب التدريب وإعادة التأهيل في تفعيل الإدارة الالكترونية لدى موظفي البلدية، فالمسيرون لا يوفران تدريب ولا تتم إعادة تأهيل للموارد البشرية.  
**كلمات المفتاحية :** الموارد البشرية ، الإدارة الالكترونية ، الاستقطاب ، التأهيل ، إعادة التأهيل.

## Summary of the study:

The present study aimed to reveal and identify the needs of human resources and activate them for electronic management, as this study was conducted during the year 2021–2022, within a research community composed of 110 employees , and accordingly we relied on the global survey method, and the use of the questionnaire form as the main tool in order to collect data, accordingly, and the interview as a support tool, we also supported by the descriptive approach and applied statistical tests, which were represented in (Cronbach's alpha stability coefficient), where the results of the study showed:

Where the study showed that the administration of the institution attracts qualified people to activate the electronic management, and it is from the point of view of the respondents and what it requires from various tasks and skills that help to work in an automated way

**– The institution is based on the use of electronic devices and application programs, and the assumption has been carried out at an average level, that is, by performing various administrative operations electronically.**

**The absence of training and re-education in the activation of the electronic management of the employees of the municipality, because the managers do not provide training and the human resources are not rehabilitated.**

**Keywords: human resources, electronic management, polarization, qualification, rehabilitation**