

البيئة الرقمية وتأثيرها على تنافسية المؤسسات الناشئة. دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الناشئة في حاضنة جامعة أدرار.

The digital environment and its impact on the competitiveness of emerging institutions. A field study of some emerging institutions in the incubator of Adrar University.

د. عبد الفتاح تواتي^{1*}، أ.د. لعربي أحمد²، أ.د. بوزيد علي³

¹ جامعة أحمد درايعية- أدرار (الجزائر)، touati.abdelfettah@univ-adrar.edu.dz

² جامعة أحمد درايعية- أدرار (الجزائر)، ahmed2003k@univ-adrar.edu.dz

³ جامعة أحمد درايعية- أدرار (الجزائر)، alibouzid20@univ-adrar.edu.dz

تاريخ الاستلام: 2024/06/25 تاريخ القبول: 2024 / 11/12 تاريخ النشر: 2024 / 12/30

ملخص: تعتبر الدراسة السوسولوجية من الدراسات المهمة في التنمية المحلية لكونها تؤثر بصفة مباشرة على مختلف الجوانب والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها من المجالات الأخرى. ومن هنا تتجلى أهمية هذه الدراسة في تحديد اهم التأثيرات التي يمكن ان تنعكس على المجتمع وتحديد الاستراتيجيات، ومن هذا المنطلق سوف نقوم بتحديد البيئة الرقمية وتأثيرها على تنافسية المؤسسات الناشئة. دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الناشئة في حاضنة جامعة أدرار، وهذا من خلال تحديد أثر البيئة الرقمي على المؤسسات الناشئة. كلمات مفتاحية: الفعالية التنظيمية؛ الإتصال التنظيمي؛ الموارد البشرية؛ البيئة الرقمية الإتصال.

Abstract: The sociological study is considered one of the important studies in local development because it directly affects various aspects, social, economic, cultural and other fields. Hence, the importance of this study is evident in identifying the most important influences that can be reflected on society and defining strategies. From this standpoint, we will determine the digital environment and its impact on the competitiveness of emerging institutions. A field study of some emerging institutions in the incubator of Adrar University, and this is by determining the impact of digital environment for emerging enterprises.

Keywords: Organizational effectiveness; communication; organizational communication; human resources; digital environment.

مقدمة:

يعد موضوع الرقمنة وصناعة المحتوى حديثة الدراسة والتطبيق في المؤسسات الناشئة الجزائرية مما يتطلب مواكبة هذا التطور، بغية تطوير وتحسين الاداء الوظيفي، كما أن تطبيق البرامج وإدارتها الالكترونية يتطلب مجموعة من التدابير والإجراءات لتحقيق التطبيق الحسن الذي يحسن الأداء، وباعتبار أن موضوعه دراستنا حول واقع صناعة المحتوى الرقمي في المؤسسة الجامعية.

المحور الأول: الإطار النظري للدراسة.

إشكالية الدراسة:

إن المؤسسات على اختلاف أنواعها واتساع أحجامها تسعى إلى تحقيق أهدافها وتعزيز مكانتها من خلال ما تملكه من إمكانيات، ولعل ما نشهده اليوم من تطور سريع على جميع الصاعدة وفي مختلف الميادين الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والإدارية خير دليل على ذلك، وهذا التطور جعل المنظمات اليوم تبحث عن أفضل الطرق والأساليب الإدارية التي تحقق لها التفوق والنجاح والريادة.

ومن هذا المنطلق كان لزاماً على المنظمات اعتماد أسلوب الرقمنة كاستراتيجية منهجية تهدف إلى استثمار مواردها البشرية حيث تبرز أهمية الرقمنة في تحسين التنظيم والتوجيه والمراقبة من خلال تحسين أدائها وتحفيزها وتنسيق الجهود ورفع الروح المعنوية بما يحقق أهداف الفريق الخاصة وأهداف المنظمة العامة، وهذا لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال امتلاك لأدوات تسمح بإدارة وتحسين أداء عن طريق توفير الظروف الحسنة للعمل وخلق بيئة عمل مناسبة تشجع على الابتكار والإبداع.

وتأسيساً على ما سبق وإيماناً بأهمية البيئة الرقمية في تحسين أداء العمل بالمنظمة نتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

- هل للبيئة الرقمية تأثير على تنافسية المؤسسات الناشئة؟

تساؤلات الدراسة:

- هل للبيئة المعلوماتية تأثير على تنافسية المؤسسات الناشئة؟

- هل للبيئة المادية تأثير على تنافسية المؤسسات الناشئة؟

أولاً: الفعالية التنظيمية

1- المفهوم الاصطلاحي: يعتبر مفهوم الفعالية التنظيمية أمراً في غاية الأهمية، لأنه معيار مهم في تحديد نجاح التنظيم أو فشله، فمفهوم الكفاية يقترن بمفهوم الفاعلية، ولكن مفهوم الكفاية يشير أساساً إلى البعد الاقتصادي في طريقة تحقيق الأهداف وإلى نسبة المدخلات والمخرجات، أما مفهوم الفاعلية فيشير إلى مؤشرات نوعية تتمثل أساساً في القدرة على تحقيق الأهداف، وفي بداية السبعينيات من القرن الماضي تغير مفهوم الفعالية وأصبحت تعرف بالتركيز على قدرة التنظيم على تحقيق أهدافه المتمثلة بالبقاء إلى معايير جزئية مثل: الروح المعنوية عند العاملين، معدل حصول الحوادث أو إصابات العمل، ونسبة الغياب عن العمل ومعدل الدوران الوظيفي (القريوتي، 2009، صفحة 112).

2 - المفهوم الإجرائي للفعالية التنظيمية

نعني بها العقلانية (La rationalité) (ريمون و بوريكو، 1986، صفحة 389) باعتبارها مرادفة لمفهوم الفعالية فالعقلانية هي تحقيق أكبر قدر من الأهداف بأقل جهد ممكن، كذلك الفعالية، لأن كل منهما يخضع للموارد المتاحة، ومن هنا سيبقى متغير الفعالية التنظيمية جوهر العقلانية النسبية لأن المنظمة تحوي مجموعة من الأفراد يشكلون تحالفات استراتيجية، والغاية منها الاتفاق على أهداف معينة يجب تحقيقها، وذلك في ظل بيئة متغيرة وهيكل تنظيمي مرن ووفقاً لسلوك الأفراد الفاعلين. وبالتالي فإن تقويم فعالية المؤسسات ليس فقط باحتساب التكنولوجيا، واقتصاد المنظمة وقدرتها في الحصول على الموارد وتحويلها إلى مخرجات، بل أيضاً العلاقات الإنسانية ومصالح الأفراد التي تشكل منهم، ففعالية الفاعلين، أو الفاعلية الشخصية (الفردية) تتمثل في مقياس النجاح الوظيفي للفرد قياساً إلى مقدار ما يحصل عليه من دخل في وظيفته، وما توفره له الوظيفة من مكانة داخل التنظيم، مضافاً إليها ما تتيحه له وظيفته الحالية من فرص للترقى إلى أعلى مما يسمح له بمزيد من الأمن والاستقرار في العمل، حين توفر العدالة في المعاملة، ولا توجد تفرقة من حيث الترقية واستحقاق العالوة، وكذلك الاستقرار من ناحية المستقبل وعلى هذا فلكل فاعل عقلانية نسبية بينها انطلاقا من هامش الحرية ومنطقة

اللايقين (الشك) معا، أي يجب عليه أن يعمل على زيادة درجة حرئته والحد من درجة حرية الفاعل الآخر، للحصول على موارد سلطة على الأقل تساعد في تحقيق أهدافه؛ هذا من جهة عقلانية الأفراد، أما العقلانية التنظيمية فيمكن قياسها بمعدلات الإنتاجية، ومعدلات دوران العمل والغياب، وذلك الكفاءة والأداء.

ثانياً_ تعريف الفاعلية

تعرف على مستوى المنظور التقليدي على أنها تحقيق الهدف المحدد " تعريف برنارد Bernard على أنها النجاح في تحقيق الأهداف المسطرة من خلال الاستغلال الأمثل والمتوازن للموارد المتاحة في البيئة الخارجية، تعريف إيتزيوبي أما مجموعة التعاريف النظامية على أنها " مضاعفة النتائج النهائية للمؤسسة من خلال استخدام الأمثل لكافة الوسائل المتاحة في البيئة الداخلية والخارجية بمعنى القدرة على البقاء والاستمرارية والتحكم في مواردها وهذا التعريف لكاهن Kahan وكاتز Katz " (أبو قحف، 1993، صفحة 92) فهي إذن مدخلات يتم معالجتها لتمنح لنا مخرجات فهذا معبر عنه بالتفاعل الإيجابي لمختلف مكونات النظام في شكل تغذية عكسية إيجابية فيما يخص مجموعة التعاريف المعاصرة " فهي القدرة على تحقيق الحد الأدنى من إشباع لرغبات وتطلعات الأطراف ذات العلاقة الاستراتيجية بما هذه الأطراف تضم الأفراد والجماعات

هذا تعريف Miler ميلر (Desreumaux, 1992, p. 133)

من مجموعة التعاريف هذه نجد أن الفاعلية مرتبطة بالأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها ويتأتى ذلك من خلال التكيف والنمو والبقاء مما يؤدي بها إلى الاستمرارية بوصوها إلى توازن ديناميكي يضمن لها تحقيق الأهداف المتعددة وإرضاء مجموعة الأطراف التي تتعامل معها وهي مرتبطة ارتباطا وثيقا بالجانب الاقتصادي كهدف أساسي للمنظمة بتحقيق الأهداف واحترام مكانة المؤسسة في قطاع نشاطها وكذا نوعية المنتجات والخدمات المقدمة وجانب اجتماعي متمثل في المناخ الاجتماعي، طبيعة العلاقات الاجتماعية القائمة بين العمال والنشاطات الاجتماعية للمنظمة أيضا هناك تواجد المنظور والإطار التنظيمي من خلال البناء العام التنظيمي للمنظمة من خلال احترام الهيكل الرسمي، تحديد معالم التنظيم القائم وعلى أساسه يتم توزيع الأدوار والمسؤوليات والمهام والتي تختلف عن الهيكل الفعلية التي هي نتيجة لتفاعل بين الهيكل الرسمية والعلاقات غير الرسمية الناشئة داخل المؤسسة والعلاقات بين مختلف المصالح وكذا نوعية

الاتصال التي تجسد عملية التنسيق ومرونة الهيكل يعبر عن قدرة الهيكل التنظيمي على التغير للتكيف مع قيود البيئة الخارجية والتحكم في مختلف التغيرات الحاصلة في المحيط الخارجي والداخلي ومن هنا يتضح جليا ظهور مفهوم جديد للفاعلية يرتبط بمتطلبات التكيف البيئي والنمو والبقاء مع ضمان الاستمرار، فالمنظمة تتعامل في إطار بلوغ أهدافها مع أوساط بيئية غير مستقرة بما يعني أن إمكانية الاستمرار والاستقرار تجعل التكيف البيئي مع فرصة خلق توازن متحرك معه ومن مستلزمات وجودها إيجاد مفهوم عام وشامل للفاعلية بخلاف مفهومها الهدي أي تحقيق الأهداف فقط. يستمد هذا المفهوم الشامل من واقع المنظمة باعتبارها نظاما مفتوحا تتعامل مع ظروف محيط متغيرة غير ثابتة لذلك تسعى المنظمة بإمكانياتها المتاحة لها في معالجة مشاكلها بالطرق الصحيحة لذلك، منظور الفاعلية ينطوي على رؤية ما يلي: "قدرة المنظمة على تحقيق التكيف مع البيئة والاستمرار في البقاء.

- قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها.
- قدرة المنظمة على النمو والتطور لضمان البقاء والاستقرار (الشماع و حمود، 2009، صفحة 328).

يتضح لنا أن الفاعلية تتعلق بالسبل الكفيلة لاستخدام الموارد البشرية والموارد المادية والمالية إلى جانب أسلوب معلوماتي مفهوم وواضح المعالم وحسن الاستخدام لهذه العناصر الضرورية هو مفتاح لتحقيق الأهداف ووسيلة تكيف ونمو والتطور وبالتالي البقاء والاستقرار لما يؤهلها للاستمرارية.

ثالثا- الاتصال التنظيمي وماهيته

1_ مفهوم الاتصال

ويعرف الاتصال على أنه ظاهرة إنسانية يحتاج إليها الإنسان في حياته بغية تحقيق ذاته، داخل الجماعة التي ينتمي إليها (بن نوار، 2006، صفحة 6).

2-التعريف الإجرائي لمفهوم الاتصال

هو عملية تتم بين طرفين أو أكثر من أجل غرض معين والاتصال يتضمن بصفة رئيسية نقل المعلومات من شخص إلي آخر، وقد اختلف الباحثون في طريقة إبرازهم لهذا المصطلح وهكذا جند أن كثيرا من العلماء يعاجلون الاتصال في تعريفاتهم، من منطلق إرسال واستقبال المعلومات، حيث أن الناس يزاولون عملية الاتصال وبمعامل أشمل تتضمن هذه العملية الكثير من المشاركة في الأفكار والمعاني والمعلومات من خلال الكلمات والكتابة، والرموز، أي أنه عملية منسقة تتم بين مرسل ومستقبل للمعاني والأفكار عبر قنوات الاتصال ولكي تتم العملية الاتصالية يجب توفر أربعة عناصر وهذه العناصر يمكنها أن تحدد بشكل مباشر الفاعلية الممكنة للعملية هي:

الشخص أو الجماعة التي تبتدئ بإرسال الرسالة، ويطلق على مثل هذا الشخص أو الجماعة

المتصلة Communication Source

محتوى الرسالة أو مضمونها Content

الوسيلة المستخدمة في عملية الإرسال أو النقل Media

الإستجابة التي يعكسها هذا المستقبل Response (قاسمي، 2011، صفحة 34)

3_الاتصال التنظيمي

يتم داخل المنظمات والذي يهدف إيل ضمان انسياب المعلومات والأفكار بأقصى درجة ممكنة بين المستويات الإدارية المختلفة وانتقال رجع الصدى من هؤلاء الرؤوسين إلي المستويات الإدارية المختلفة في المنظمة ويدل الاتصال التنظيمي أو المؤسسي على مجمل النشاطات والأعمال المتخذة لإحداث علاقة بين الأفراد بهدف إنجاز مشروع وبلوغ أهداف مشتركة، ويسمح هذا الاتصال لكل فرد من المنظمة أن يكون معروف بشخصه ، ومهمته وفعاليته، ويتم هذا النوع من الاتصالات وفق الاتصال التنظيمي الذي يحدد السلطات والمسؤوليات، وتقسيم العمال والعلاقات الوظيفية داخل المنظمة، فالاتصال عملية نقل المعلومات أو تحويل الأفكار من شخص أو جماعة مرسل إلي جماعة أو شخص مرسل إليه، بهدف تغيير سلوكه واتجاهاته وتوجهاته أو موافقه ، فالاتصال التنظيمي هو عملية هادفة تتم بين طرفين أو أكثر من ذلك فالاتصال كونه عملية إدارية، فهو أيضا عملية اجتماعية عن طريقها تتفاعل الجماعة في العمل ويجب أن يكون الاتصال واضحا، إذ أن تحقيق الاستجابة المطلوبة من العمال الفاعلين ينبغي بأن يتضمن ثلاثة

أبعاد وهي : إرسال البيانات والمعلومات بالطريقة المناسبة- فهم الفرد الذي يستقبل البيانات
للمعني الذي يرغب المرسل منه.

4- الهدف من العملية الاتصالية

وهو العمل أو الاستجابة بالطريقة المرغوبة والمتوقعة لا تقتصر عملية الاتصال كظاهرة
اجتماعية على نقل وتبادل المعلومات، بل تمتد إلى العمق الوظيفي لأبعاد هذه الممارسة التنظيمية
إلى ربطها بالأهداف التي يريد التنظيم تحقيقها، وبلوغ النتائج من خلال مزاوله كافة العمليات
التنظيمية من اتخاذ القرارات، التخطيط، التوظيف، التنسيق، المتابعة، الرقابة، والاتصال داخل
التنظيم يتخذ صورا وإشكالا متعددة ومتباينة منها الرسمي الذي يعني تطابق خطوط السلطة
النظامية وتصور العلاقات الوظيفية بين الوحدات المهنية المختلفة وغير الرسمي يعني عمليات إرسال
واستقبال المعلومات على مستوى التفاعل الاجتماعي العفوي والتلقائي (دليو، 1998، صفحة
12).

يساعد المنشأة على بلوغ أهدافها المسطرة، فالتفاعل في المنظمة يعتمد على الاتصال طالما
أنه أداة نقل المعلومات، والوقائع والأفكار من شخص إلى آخر ومن مستوى إلى آخر داخلها
وهذا بدوره يمكنه من تحقيق الأهداف التنظيمي (خرف الله و آخرون، 2009، صفحة 54) عملية يتم
عن طريقها إيصال المعلومات من أي نوع ومن أي عضو في الهيكل التنظيمي للمنشأة الى عضو
آخر قصد إحداث تغيير فهو أداة أولية من أدوات التأثير على الفاعلين ووسيلة فعالة لإحداث
التغيير في سلوكياتهم (العطروزي، 1989، صفحة 35) الاتصال التنظيمي هو مجمل التفاعلات
والسلوكيات والنشاطات التي يقوم بها الفاعلون داخل المؤسسة، الموظفون من مختلف الفئات
السوسيو مهنية، وفي مختلف المناصب من أجل خلق عاقلات فيما بينهم في إطار رسمي أو غير
رسمي وذلك لتحقيق أهداف هذه المؤسسة.

رابعا: مفهوم الموارد البشرية

مصطلح حديث حل محل مصطلح الأفراد personnel يعرف على انه مجموعة
الجماعات التي تكون المؤسسة في وقت معين يختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم

وخبراتهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم كما يختلفون في طموحاتهم ومستوياتهم ووظائفهم الإدارية، يقصد بذلك أن الموارد البشرية تلك "المجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال والراغبين في أداء تلك الأعمال بحما وقناعة تامة تتميز هذه الموارد بصفتين: صفة القدرة على أداء الأعمال وصفة الرغبة في أداء الأعمال (غري، سلاطينة، و آخرون، 2007، صفحة 16)

تعريفاً آخر تمثل في مصطلح الرأسمال البشري الذي يحتوي على مفاهيم الكفاءة الفاعلية والإنتاجية إلى جانب احتوائه على عناصر أخرى مثل التعليم، الصحة، الخبرة، فهي تتعلق بقيم الفرد (مندور و رمضان، 1990، الصفحات 25-26)

المشارك في تحقيق أهداف وسياسات ونشاطات المنظمة تنقسم إلى خمسة مجموعات من الأفراد : أفراد المدخلات والمخرجات، أفراد القيادة أفراد الإشراف، أفراد الاتحادات العمالية، أفراد العمال وأدائهم (بلوط، 2002، صفحة 17)

المحور الثاني: الإطار الميداني للدراسة.

أولاً: منهج الدراسة.

المنهج: يعني مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، وهو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة (بوحوش و الذنيبات، 2014، صفحة 99)، ونظراً لطبيعة الموضوع المدروس اعتمدنا في بحثنا على المنهج الوصفي التحليلي بغرض الوصول إلى نتائج دقيقة وأكثر موضوعية عن واقع فعالية الاتصال التنظيمي في البيئة الرقمية وذلك من خلال تحديد خصائص الاتصال ووصف طبيعة البيئة الرقمية ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها والتعرف على حقيقتها في أرض الواقع، ومن خلال تفسير الوضع القائم وتحديد الظروف والعلاقات الموجودة بين المتغيرات.

ثانياً: أدوات جمع البيانات

تشكل أدوات جمع البيانات بالنسبة للباحث الوسائل الإنتاجية التي يعمل بواسطتها على دراسة الواقع وفهمه علمياً وليس حدسياً أو تخميناً لذا تحتل هذه الأدوات أهمية خاصة وأساسية في عملية الإنتاج العلمي وقد اعتمدنا في جمع البيانات الميداني على:



- **الاستمارة الالكترونية:** باعتبارها إحدى أدوات جمع البيانات وتستخدم لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو السجلات الإدارية وقد استخدمنا الاستمارة غير المباشرة.

ثالثا: مجالات وعينة الدراسة

1- **المجال المكاني:** اقتصرت الدراسة الميدانية على دراسة المؤسسات الناشئة ضمن الحاضرة بجامعة أدرار.

2- **المجال الزمني:** استغرقت دراستنا ما يقارب عشرون (20) يوما؛ وقد مرت دراستنا بالمرحل التالية:

المرحلة الأولى: حيث تمت فيها القراءات وجمع المعلومات حول الموضوع (المعلومات النظرية) وكذا الإحاطة ببعض جوانب الموضوع وتحديد المفاهيم العامة لمتغيرات الدراسة.

المرحلة الثانية: والتي تعد كمرحلة استطلاعية للبحث حيث قمنا بزيارة لخلية حاضرة الاعمال على مستوى الجامعة وأجريننا مقابلة مع رئيسها حول فعاليات الموضوع، كما قمنا في هذه المرحلة بعدة زيارات إلى المؤسسات الناشئة قصد ملاحظة بعض النقاط لبحثنا، وكذا التعرف على بعض الجوانب لتسهيل عملية جمع المعلومات بهدف استخدامها في البحث.

المرحلة الثالثة: قمنا بتصميم الأداة المستعملة في البحث وعرضها على المبحوثين لمعرفة مدى قدرتهم على الإجابة عليها وإزالة أي غموض في الأسئلة من خلال التعديل أو الحذف، وبعد التحكيم لغرض التصحيح النهائي تم اعتمادها كأداة من أدوات جمع البيانات.

المرحلة الرابعة: وهي مرحلة تحليل البيانات من أجل الحصول على النتائج.

3- **المجال البشري:** اقتصرت هذه الدراسة على مؤسسي المؤسسات وكذا العمال ومشرفين.

4- **عينة الدراسة:** بغرض إجراء الدراسة تم اختيار عينة قصدية على مستوى الخلية والمؤسسات.

رابعاً: تحليل البيانات المتعلقة بالدراسة

الجدول (01): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الجنس في المؤسسة محل الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	البيان
65,1	41	أنثى
34,9	22	ذكر
100,0	63	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين من الجدول رقم(01) أن فئة الإناث هي الفئة الغالبة على هذه العينة بنسبة 65%، تليها فئة الذكور والتي تقدر بـ 34.9% بتكرار 22 من إجمالي العينة.

الجدول (02): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي في المؤسسة محل الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	البيان
3,2	2	ثانوي
19,0	12	لليسانس
77,8	49	دكتوراه
100,0	63	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين من الجدول رقم (02) أن المستوى التعليمي الغالب على هذه العينة هو المستوى دكتوراه بتكرار 49 ونسبة تقدر بـ 77.8%، ثم تليها نسبة المستوى لليسانس التي تقدر بـ 19.0% بتكرار 12 من إجمالي العينة، في حين مستوى ثانوي يمثل أقل عدد بتكرار 2 ونسبة تقدر بـ 3.2% من إجمالي العينة.

الجدول رقم (03) يوضح مدى توفر الأجهزة الآلية (يملك الهاتف وحاسوب

النسبة المئوية	التكرارات	
87,3	55	نعم
12,7	8	لا
100,0	63	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ أن نسبة 87.3% من أفراد العينة يؤكدون امتلاكهم اجهزة تساعد على التواصل الرقمي للموظف، في حين نجد أن نسبة 12.7 % من أفراد العينة لا

يملكون تلك الأجهزة التي تتوافق والبرامج الرقمية، ونفسر ذلك بأن البرامج الالكترونية تتطلب أجهزة حديثة وتجديدا لها من فترة الى أخرى حتى تواكب التطور الحاصل في مجال معالجة المعلومة والتكنولوجيا والتقنية الجديدة.

الجدول رقم (04) يوضح عدم قيام المبحوث بتحديث الأجهزة التي يتواصل بها في المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرارات	
55,6	35	نعم
4,8	3	لا
39,7	25	أحيانا
63	63	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة 55.6% من أفراد العينة يؤكدون على عدم القدرة على تحديث الأجهزة، في حين نجد أن نسبة 39.7 % من أفراد العينة أحيانا لا يملكون القدرة على تحديث الاجهزة بما يتوافق والبرامج الرقمية ويفسر ذلك بأن البرامج الالكترونية والأجهزة الحديثة وكذا تجديدها من فترة إلى أخرى يتطلب مبالغ مالية باهضة.

الجدول رقم (05) يوضح عدم وجد شبكة داخلية خاص بالعمل الرقمي للكلية.

النسبة المئوية	التكرارات	
92,1	58	نعم
7,9	5	لا
100,0	63	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (05) أعلاه نلاحظ ان نسبة 92.1 % من أفراد العينة يؤكدون عدم تواجد شبكة داخلية تساعد على مواكبة البرامج الالكترونية والتطوير الدائم لأدائهم باستمرار، في حين نجد أن نسبة 7.9 % من أفراد العينة يرون أن الشبكة المتوفرة بالخدمة المتعلقة بالبرامج الالكترونية تساعد على تطوير ادائهم، ويفسر ذلك بأن البرامج الالكترونية تعمل على تحسين وتجديد المعلومات للأفراد من خلال التطور الحاصل للمعلومة والتكنولوجيات والتقنيات الجديدة.

الجدول رقم (06) يوضح مدى مساعدة الأجهزة الالكترونية في الاتصال

النسبة المئوية	التكرارات	
93,7	59	نعم
6,3	4	لا
100,0	63	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ أن نسبة 93.1 % من أفراد العينة يؤكدون على أهمية تواجد الأجهزة والبرامج الالكترونية في الاتصال باستمرار، في حين نجد أن نسبة 3.6 % من أفراد العينة يرون أن لا توجد أهمية للأجهزة والبرامج الالكترونية على الاتصال، ويفسر ذلك بأن البرامج الالكترونية تعمل تهيئة وتحديد المعلومات للعامل... الخ.

الجدول رقم (07) يوضح مدى مساعدة الأجهزة الإلكترونية في متابعة كل ما هو خاص بالمؤسسة

النسبة المئوية	التكرارات	
93,7	59	نعم
6,3	4	لا
100,0	63	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 93.7 % من أفراد العينة يؤكدون أن البرامج الإلكترونية تساعد في متابعة كل ما هو خاص بسير الدروس او الامتحانات... الخ فيحين نجد ونسبة 6.3 % من أفراد العينة لا يوافقون على فكرة أن البرامج الالكترونية تساعد في متابعة كل ما هو خاص بالمؤسسة، ويفسر ذلك أن البرامج الالكترونية لدى خلية الاتصال تساهم على دعم ايصال المعلومة السليمة وفي الأوقات المناسبة مما يعمل على تحسين في تأدية الخدمة.

الجدول رقم(08) يوضح مدى زيادة البرامج الرقمية من الكفاءة والفعالية المطلوبة في الأداء

النسبة المئوية	التكرارات	
88,9	56	نعم
11,1	7	لا
100,0	63	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة 88,9 % من أفراد العينة يؤكدون أن البرامج الإلكترونية تعمل على التطوير الدائم لأداء الموظف باستمرار، أما نسبة 11,1 % من أفراد العينة لا يرون أن البرامج الإلكترونية لا تساعد على تطوير الموظف لأدائه ويفسر ذلك بأن البرامج الإلكترونية تعمل تحيين وتجديد المعلومات للأفراد من خلال التطور العامل للمعلومة والتكنولوجيا والتقنية الجديدة.

الجدول رقم (09) يوضح مدى فعالية البرامج الإلكترونية في إيصال المعلومة

النسبة المئوية	التكرارات	
93,7	59	نعم
4,8	3	لا
1,6	1	أحيانا
100,0	63	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ 93.7% من عينة الدراسة ترى أن البرامج الإلكترونية فعالة، وترى نسبة 4.8% من عينة الدراسة ترى أن البرامج الإلكترونية ليست بذلك، بينما 1.6% من عينة الدراسة أجابوا بأحيانا، ويفسر ذلك أن الخلية موحدة باعتمادها على البرامج الإلكترونية في فاعلية إيصال المعلومة التي كانت ترتكب في الإدارة التقليدية، وهذا ما يعمل على تحسين الخدمة مؤسسات الناشئة.

الجدول رقم (10) يوضح مدى مساعدة البرامج الإلكترونية في اتخاذ القرارات السليمة في الأوقات المناسبة

النسبة المئوية	التكرارات	
98,4	62	نعم
1,6	1	لا
100,0	63	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 98,4 % من أفراد العينة يؤكدون أن البرامج الإلكترونية تساعد في اتخاذ القرارات السليمة وفي الأوقات المناسبة ونسبة 1,6 % من أفراد العينة لا يوافقون فكرة أن البرامج الإلكترونية لا تساعد في اتخاذ القرارات السليمة في الأوقات المناسبة، ويفسر ذلك أن البرامج الإلكترونية لدى الخلية تساهم في اتخاذ القرارات السليمة وفي الأوقات المناسبة مما يعمل على تحسين تأدية الخدمة.

الجدول رقم (11) يوضح مدى مساهمة البرامج الإلكترونية في عملية الاتصال بين مختلف المصالح

النسبة المئوية	التكرارات	
92,1	58	نعم
7,9	5	لا
100,0	63	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 92.1 % من أفراد العينة ترى أن البرامج الإلكترونية تساهم وتساعد على عملية الاتصال بين المصالح، في حين أن نسبة 7.9 % من المبحوثين حسب إجاباتهم الأجهزة الإلكترونية لا تساهم في عملية الاتصال بين المصالح المختلفة، يفسر أن البرامج الإلكترونية تساهم في عملية الاتصال بين المصالح من خلال وصول المعلومة في وقتها وهذا ما يساهم في تبادل الرؤى والأفكار بين هذه المصالح.

خاتمة:

نختم دراستنا من خلال النقاط الآتية:

- 1- على الهيئات المشرفة على المؤسسات الناشئة ضرورة العمل على التوعية الإعلامية والحث بأهمية البرامج الرقمية في مساهمتها في البيئة المنافسة.
- 2- ضرورة تكوين المورد البشري على استخدام جهاز الحاسوب وطرق تفاعل مع البرامج الرقمي.
- 3- ضرورة تخصيص المؤسسة الناشئة أو حاضنة الأعمال لميزانية لازمة لتدريب العاملين في المجال الرقمي وصناعة المحتوى من رؤساء مصالح وموظفين بغية الرفع من أدائهم بشكل مستمر.
- 4- ضرورة تواجد شبكة داخلية تربط بين مختلف المصالح.
- 5- ضرورة تواجد شبكة داخلية مخصصة للخلية تربط بين مختلف البرامج والمواقع الإلكترونية.
- 6- ضرورة استقطاب الأفراد ذوي المؤهلات العلمية في التعامل مع الأجهزة والبرامج الإلكترونية.
- 7- استخدام معايير دولية في الأنشطة الخاصة بالإدارة الإلكترونية.
- 8- إحصاء وتشخيص وتقييم كافة الأنظمة المساعدة لعمل البرامج الإلكترونية.
- 9- إدخال إصلاحات على الإجراءات والعمليات الخاصة بتنظيم عمل البرامج الإلكترونية.
- 10- تطوير ودعم المشاريع الداعمة للعمل بالإدارة الإلكترونية.

قائمة المراجع:

- 1- إبراهيم حسن بلوط. (2002). إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، بيروت، لبنان: دار النهضة العربية.
- 2- أحمد مندور، وأحمد رمضان. (1990). إقتصاديات الموارد الطبيعية والبشرية. مصر: الدار الجامعية.
- 3- الطاهر خرف الله، وآخرون. (2009). الوسيط في الدراسات الجامعية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 4- بودون ريمون، وفرنسوا بوريكو. (1986). المعجم النقدي لعلم الاجتماع. (سليم حداد، المترجمون) الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 5- خليل محمد حسن الشماع، وخضير كاظم حمود. (2009)، نظرية المنظمة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 6- صالح بن نوار. (2006). فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية. قسنطينة: مخبر علم إجتماع الاتصال، جامعة منتوري.
- 7- عبد السلام أبو قحف. (1993). اقتصاديات الأعمال. الإسكندرية، مصر: المكتب العربي الحديث.
- 8- علي غربي، بلقاسم سلاطنية، وآخرون. (2007). تنمية الموارد البشرية (المجلد 1). القاهرة، مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- 9- عمار بوحوش، ومحمد محمود الذنبيات. (2014). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث (المجلد 7). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 10- فضيل دليو. (1998). مقدمة في وسائل الإتصال الجماهيرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 11- محمد فهمي العطروزي. (1989). العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات. مصر: عالم الكتاب.
- 12- محمد قاسم القريوتي. (2009). نظرية المنظمة والتنظيم. الأردن: دار وائل للنشر.
- 13- Desreumaux, A. (1992). Introduction à la gestion des entreprises. paris: A. Colin.
- 14- إبراهيم قاسمي. (2011). الإتصال ودور ه في ممارسة التغيير التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة ميدانية للمؤسسة الوطنية للنسيج وحدة قطنيات الجنوب (رسالة ماجستير). كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية قسم العلوم الإجتماعية، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.