

دور التكوين في تفعيل الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية بالإدارة المحلية  
- بلدية الجلفة -

The role of training in activating administration the  
electronic administration A field study in the local  
- Djelfa municipality -

مريني نورالدين<sup>1</sup>، لادي بديعة<sup>2</sup>

<sup>1</sup>المركز الجامعي مرسلي عبد الله تيبازة (الجزائر)، مخبر الدراسات في

الثقافة، الشخصية والتنمية، [merini.nouredine@cu-tipaza.dz](mailto:merini.nouredine@cu-tipaza.dz)

<sup>2</sup>المركز الجامعي مرسلي عبد الله تيبازة (الجزائر)، مخبر الدراسات في الثقافة،

الشخصية والتنمية، [laddi.badia@cu-tipaza.dz](mailto:laddi.badia@cu-tipaza.dz)

تاريخ الاستلام: 2024/04/26 تاريخ القبول: 2024/05/27 تاريخ النشر: 2024/06/01

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن مدى مساهمة التكوين في تفعيل الإدارة الإلكترونية، من خلال إجابات الموظفين الذين يعملون في الإدارة المحلية ببلدية الجلفة الذين استفادوا من دورات تكوينية والبالغ عددهم 70 موظفا باستعمال أداة الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، توصل الباحثان إلى أن التكوين ببعديه الأساسيين المتمثلين في نوعية البرامج التكوينية والمكون يؤثر في تفعيل الإدارة الإلكترونية إلى حد مقبول بالمؤسسة محل الدراسة. كلمات مفتاحية: إدارة الموارد البشرية، التكوين، الإدارة الإلكترونية.

**Abstract:**

This study aimed at trying to reveal the extent of the contribution of training in activating the electronic administration, through the answers of the employees who work

in the local administration in the municipality of Djelfa, who benefited from training courses, amounting to 70 employees, using the questionnaire tool as a basic tool for data collection. Represented in the quality of training programs and the component affects the activation of electronic management to an acceptable extent in the institution under study.

**Keywords:** human resource management, formation, Electronic management.

**\*المؤلف المرسل: نور الدين مريني**

## 1. مقدمة

يركز الفكر الإداري المعاصر على أن المورد البشري لا يمكن أن يصل إلى تحقيق نتائج ذات قيمة بمجرد أن يتوافر، بل لابد من إعداده وتوجيهه وتنميته بصورة مستمرة في إطار نظام متطور لإدارة الموارد البشرية بالتنسيق مع استراتيجية المؤسسة، فأبرز ما أحدثته المتغيرات، والتوجهات الحالية من تأثيرات جذرية في مفاهيم الإدارة الجديدة هو ذلك الانشغال التام والعناية الفائقة بالموارد البشرية، فالموارد البشرية هي الحجر الأساس لأي مؤسسة، حيث لا يتم أي نمو اقتصادي أو اجتماعي أو سياسي أو ثقافي إلا بالاهتمام بها فنجاح المجتمع ككل مرهون بمدى الاهتمام برأس المال البشري.

فالتكوين يعد من أكثر المواضيع التي لاقت ولا زالت تلاقي اهتماما كبيرا حتى الوقت الحاضر وذلك بسبب الدور الفعال الذي يلعبه في تنمية وتطوير أداء العمال في المؤسسة، فهو ليس هدف في حد ذاته بل وسيلة لتحقيق هدف أو أهداف محددة ومعينة فهو وسيلة إدارية وفنية وعلمية وعملية من شأنها الوصول بالأداء الإنساني في العمل إلى أقصى حد ممكن بالأسلوب والشكل الذي يحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة ولا يتم ذلك إلا خلال تخطيط علمي مدروس .

## دور التكوين في تفعيل الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية بالإدارة المحلية- بلدية الجلفة-

تمثل المؤسسات العمومية الخدمائية ذات الطابع الإداري ركيزة أساسية لأي دولة حديثة فهي الصورة المعبرة عن مدى تقدم الدولة أو تأخرها في مجال تقديم الخدمات للمجتمع، لذا تسعى الإدارة العمومية إلى تكوين المورد البشري لتحقيق هذا المطلب ألا وهو الرقي بمستوى الخدمة العمومية المقدمة للمجتمع عن طريق رفع مستوى الموظف المعرفي وتنمية قدراته الأدائية، الأمر الذي يعتمد بالدرجة الأساسية على تحديد وبناء البرامج التكوينية الملائمة وكل الإجراءات والسياسات التي تضمن تحقيق ذلك وعليه فإن المؤسسات الإدارية والخدمائية والبلدية الجزائرية تحديدا تلعب دورا رئيسيا في تقديم خدمات هامة للمجتمع كبلدية الجلفة على سبيل المثال والتي هي محل هذه الدراسة الميدانية للوقوف على واقع التكوين لتفعيل الإدارة الإلكترونية بها كوظيفة أساسية وهامة ضمن إدارة الموارد البشرية، وذلك عن طريق إكسابهم المعارف والمهارات والخبرات اللازمة، بناء على ماسبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي الآتي :

إلى أي مدى يؤثر التكوين في تفعيل الإدارة الإلكترونية بالإدارة المحلية بلدية

الجلفة ؟

والذي ينبثق منه التساؤلات الفرعية الآتية :

-إلى أي مدى تؤثر نوعية برامج التكوين في تفعيل الإدارة الإلكترونية بالإدارة المحلية

بلدية الجلفة ؟

-إلى أي مدى يؤثر المكون في تفعيل الإدارة الإلكترونية بالإدارة المحلية بلدية الجلفة ؟

### **2.الفرضية العامة والفرضيات الفرعية :**

الفرضية العامة: يؤثر التكوين بشكل كبير في تفعيل الإدارة الإلكترونية بالإدارة

المحلية بلدية الجلفة

الفرضية الفرعية الأولى : تؤثر نوعية برامج التكوين بشكل كبير في تفعيل الإدارة

الإلكترونية بالإدارة المحلية بلدية الجلفة

الفرضية الفرعية الثانية : يؤثر المكون بشكل كبير في تفعيل الإدارة الإلكترونية بالإدارة المحلية بلدية الجلفة

### 3. أهداف الدراسة وأهميتها:

- معرفة دور التكوين لتفعيل الإدارة الإلكترونية في تنمية قدرات ومؤهلات الموظفين .
- معرفة مدى تنفيذ المؤسسة لمختلف البرامج التكوينية المعتمدة لتحسين أداء موظفيها ومستوى تأثيرها لنجاح العملية التكوينية .
- التعرف على دور المكون وتأثيره على نجاح العملية التكوينية .
- التعرف على وظيفة إدارة الموارد البشرية ومختلف نشاطاتها في كيفية تفعيل الإدارة الإلكترونية في المنظمة .
- التعرف على الإدارة الإلكترونية ومجالات تطبيقها وأسسها ودوافع الانتقال إليها ومعيقاتها وتحدياتها
- الكشف عن مستوى الوعي بضرورة التعامل الإلكتروني لتحسين أداء المنظمات بأنواعها ضمانا لجودة مخرجاتها .
- التوصل إلى نتائج وتوصيات تخدم البحث العلمي وسياسات المنظمات في إدارة الموارد البشرية
- التعرف على وظيفة أساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة المتمثلة في وظيفة التكوين الإلكتروني وكيفية أدائها وتسييرها.

### 4. منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكماً .

### 5. الإطار النظري للدراسة :

## 1.5 الإدارة الإلكترونية :

### 1.1.5 تعريف الإدارة الإلكترونية :

الإدارة الإلكترونية نظام إلكتروني متكامل يعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحويل العمل الإداري اليدوي إلى أعمال إدارية تقوم بها التكنولوجيا الرقمية والحديثة ، فهي تلك العمليات القائمة على الاستفادة من إمكانيات شبكات الإنترنت وشبكات الأعمال، في التخطيط، التوجيه، القيادة والمتابعة، من أجل تحقيق الأهداف، فالتكنولوجيا من شأنها تسريع الأداء وإنشاء آليات متطورة لتبادل البيانات والمعلومات داخل المنظمة وخارجها مع المنظمات الأخرى ، فهي استراتيجية لعصر المعلومات تعمل على تحقيق خدمات أفضل للمواطنين والمؤسسات والزبائن أو المتعاملين، مع استغلال أمثل لمصادر المعلومات المتاحة من خلال استغلال أمثل للوقت والجهد، وتحقيق المطالب المستهدفة بالجودة المطلوبة مع دعم مفهوم ادخل على الخط ولا تدخل في الخط. (منزر، 2020، صفحة 20)

### 2.1.5 خصائص ومميزات الإدارة الإلكترونية :

- تخفيض التكاليف.

- تحقيق الشفافية.

-زيادة الإتقان .

### 3.1.5. أسباب الانتقال إلى الإدارة الإلكترونية ومكوناتها:

يرى عامر أن التحول نحو الإدارة الإلكترونية إنما كان نتيجة للأسباب التالية:

- التطور السريع في أساليب وتقنيات إدارة الأعمال

-ازدياد المنافسة بين المؤسسات وضرورة وجود آليات متميز داخل كل مؤسسة

-الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل

-تحسين الخدمات المستمرة.(عبد الرؤوف، 2007، صفحة 46)

وتتكون الإدارة الالكترونية من ماييلي:

- عتاد الحاسوب **hardware**: يتم المكونات المادية للحاسوب ومختلف نظمهم وملحقاته.

- البرمجيات: **software** تشمل برامج النظام مثل نظام التشغيل

**4.1.5** معيقات تطبيق الإدارة الإلكترونية:(عشور، 2009، صفحة 38)

- ضعف التخطيط والتنسيق على مستوى الإدارة العليا لبرامج الإدارة الإلكترونية  
- عدم القيام بالتغيرات التنظيمية المطلوبة لإدخال الإدارة الإلكترونية، من إضافة  
أودمج بعض الإدارات، أو التقسيمات، وتحديد السلطات والعلاقات بين الإدارات  
وتدفق العمل بينها.

-غياب الرؤية الإستراتيجية الواضحة بشأن استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال،  
بما يخدم التحول نحو منظمات المستقبل الإلكترونية.

-المستويات الإدارية والتنظيمية واعتمادها على أساليب تقليدية، ومحاولة التمسك  
بمبادئ الإدارة التقليدية..

-مقاومة التغيير في المنظمات، والمؤسسات الوطنية من طرف العاملين التي تبرز ضد  
تطبيق التقنيات الحديثة خوفا على مناصبهم، مستقبلهم الوظيفي.

-اختلاف القياس والمواصفات بالأجهزة المستخدمة داخل المكتب الواحد مما يشكل  
صعوبة بالربط بينها.

-عدم وجود وعي حاسوبي ومعلوماتي عند بعض الإداريين الأفراد

وقد اقترح كل من قندليجي والسامرائي مجموعة من الحلول للتغلب على الأمية  
المعلوماتية منها:

-نشر المعرفة التكنولوجية تتطلب توافر وتضافر الجهود من قبل جهات عدة

- مواكبة التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات.

دور التكوين في تفعيل الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية بالإدارة المحلية- بلدية الجلفة-

- صعوبة تحريك أو توجيه بعض القيم والأنماط السلوكية.
- مشكلة اللغة الذي يعتبر عقبة خصوصا في العالم العربي، حيث إن أغلب المواقع والمعلومات منشورة باللغة الإنجليزية.

## 2.5 التكوين :

**1.2.5 تعريف التكوين:**التكوين مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر ويعني التغيير إلى شيء أحسن أو تطوير مجموعة من المهارات والقدرات والأفكار لشخص ما أو مجموعة من الأشخاص. (عبد الوهاب، 1990، صفحة 266)

## 2.2.5 أسباب ودوافع التكوين :

تتلخص دوافع التكوين (التدريب) في الثمرات التي ستحقق من ورائه وهي:

- زيادة الإنتاج
- تحسين في نوعية الإنتاج
- اقتصاد في النفقات،
- قلة في معدل دوران،
- العمل على رفع معنويات العاملين،
- توفير القوة الاحتياطية في المؤسسة،
- قلة في الإشراف التكوين الخاص بالمشرفين والإداريين،
- قلة في الحوادث. (السكرانة، 2001، الصفحات 27-29)

## 3.2.5 خصائص التكوين: تتمثل أساسا في :

- التكوين نشاط رئيسي مستمر
- التكامل في نتائج التكوين
- التكامل في مدخلات التكوين
- النظرة المستقبلية
- التكوين نشاط متغير ومتجدد، الشمولية

- التكوين كأداة استراتيجية

- التكامل في الأنشطة التكوينية

-التكوين نظام متكامل (السلي، 1975، صفحة 356)

6. الجانب الميداني للدراسة :

1.6 مجالات البحث :

أ- المجال المكاني: أجريت الدراسة في الإدارة المحلية بلدية الجلفة وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري خدماتي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي للبلدية عدة مصالح لكل منها مجال تخصصها كل هذه المصالح تعمل للتسيير الحسن للبلدية وهي:

المجلس الشعبي البلدي، الأمانة العامة، إدارة البلدية - المصالح التقنية للبلدية، المصالح التقنية للدولة . المصالح المكلفة بالأمن، وللبلدية عدة وظائف حسب ما تحصلنا عليه من مصلحة تسيير الموارد البشرية تتمثل في : تخطيط البلدة والشوارع، رخص الشوارع والبناء، انشاء المجاري، الأسواق العامة، الحرف والصناعات، وسائط النقل البري ووسائله، المحلات العامة والمنزهات، إغاثة المنكوبين، المؤسسات الثقافية والرياضية...إلخ.

ب- المجال الزمني :

المرحلة الأولى: هي المرحلة التي تمت فيها الدراسة الاستطلاعية، وكان ذلك خلال يومين بتاريخ : 2023/01/10 و 2023/01/11، تم الإطلاع على السجلات والوثائق الخاصة بالمؤسسة والعمال فيما يخص المعلومات المقدمة من طرف مصلحة تسيير الموارد البشرية والتي تهمنا في دراستنا .

المرحلة الثانية : هي المرحلة التي تمكنا خلالها من جمع البيانات اللازمة المتعلقة بالدراسة عن طريق تسليم استمارات الاستبيان، الذي يحوي مجموعة من الأسئلة للمبحوثين واستلامها بعد ذلك وتم ذلك بتاريخ 2023/01/23 .

### ج- المجال البشري :

يبلغ عدد موظفي بلدية الجلفة 1275 موظف من بينهم 450 موظف دائم و825 موظف مؤقت، موزعين على مقر البلدية المركزية والملحقات المتواجدة في أحياء البلدية وكذلك المؤسسات المدرسية فيما يخص عمال الحراسة .

**2.6 وصف مجتمع وعينة الدراسة :**

تناولت هذه الدراسة دور التكوين الإلكتروني في تفعيل الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية ببلدية الجلفة، وحسب مصلحة تسيير الموارد البشرية لهذه المؤسسة بلغ عدد الموظفين الذين تلقوا تكويننا 70 موظفا، وبالتالي اعتمدنا في دراستنا على العينة العشوائية القصدية التي تتمثل في مجموع الموظفين الذين استفادوا من دورات تكوينية والبالغ عددهم 70 موظفا ، وقد تم توزيع عليهم أداة جمع البيانات ( الاستبيان) .

- من حيث الجنس:

جدول رقم (01) : توزيع المبحوثين وفق الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
68.57%	48	ذكور
31.42%	22	إناث
100.00%	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال مصلحة تسيير الموارد البشرية

من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ انه يتكون من الفئات التالية:

- الفئة الأولى : وهي فئة الذكور الذين استفادوا من الدورات التكوينية وعددهم يقدر ب: 48 ونسبتهم 68.57%.

- الفئة الثانية : فئة الإناث وعددهم يقدر ب 22 ونسبتهم 31.42%.

- وبمقارنة هاتين النسبتين نجد أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث، وذلك لأسباب تتعلق بعدم ملائمة ظروف الدورات التكوينية المبرمجة لفئة الإناث كالتكوين خارج المؤسسة أي بعيد عن إقامة الإناث لاعتبارات اجتماعية وعائلية.

**3.6 أدوات جمع البيانات:** لقد اعتمد الباحثان على أداة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعطيات ويتكون من:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية ويتكون من ستة أسئلة (من 1 إلى 6) تتعلق بالجنس والسن والأقدمية في المهنة والمؤهل العلمي والتصنيف الوظيفي ومصالحة العمل.

المحور الثاني: يتعلق بالفرضية الأولى ويضم 17 سؤالاً (من 7 إلى 23).

المحور الثالث: يتعلق بالفرضية الثانية ويضم 06 أسئلة (من 24 إلى 29).

بعد توزيع الاستمارات على المبحوثين للإجابة عنها وإعادة استلامها لاحظنا أن 60 استمارة فقط تم الإجابة عنها بينما 10 استمارات أُلغيت لعدم الإجابة عنها من طرف المبحوثين.

#### **4.6 الأدوات الإحصائية:**

تتوقف نتائج كل دراسة على أدوات إحصائية بحيث يقوم الباحث بتبويب وتحليل البيانات التي جمعها للاستدلال على مدى صدق الفرضيات أو نفيها قصد رصد البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية، فاعتمدنا على جدول التكرارات لتحليلها فقمنا بحساب النسب المئوية التي تعتبر صالحة لوصف البيانات وإعطاء فكرة عن حجم الفروق الموجودة بين مختلف التكرارات المتعلقة بكل الوسائل لتمكننا من شرح وتفسير النتائج، وذلك عن طريق عرض البيانات في جداول واستعمال التكرارات ثم استخدام النسب المئوية لمعرفة الفروق الموجودة بين مختلف التكرارات.

## 7. عرض النتائج ومناقشتها:

### 1.7 عرض نتائج ومناقشة الفرضية الأولى: تؤثر نوعية البرامج التكوينية بشكل كبير في تفعيل الإدارة الإلكترونية بالإدارة المحلية ببلدية الجلفة

جدول رقم (02): يتعلق بإسهام البرامج التكوينية في اكتساب المهارات

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
16.66%	10	التحكم في الوسائل التقنية
41.66%	25	السرعة في انجاز العمل
00%	00	انخفاض حوادث العمل
41.66%	25	الدقة في أداء المهام
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال تفريغ الاستبيان

تشير النتائج الإحصائية من خلال الجدول رقم (02) أن البرامج التكوينية المستفاد منها ساعدت المتكويين بنسبة عالية فيما يخص درجة اكتساب السرعة في انجاز العمل بنسبة 41.66% ونفس الشيء بالنسبة لدرجة الدقة في أداء المهام أما فيما يتعلق بالتحكم في الوسائل التقنية كانت نسبة المبحوثين 16.66% فقط من الذين استفادوا من هذه المهارة، وهذا يفسر اعتماد المؤسسة أساسا على برامج تكوينية تتناسب مع طبيعة نشاطها المتمثل في تقديم خدمة عمومية ذات طابع إداري بمراعاة السرعة والدقة في تقديم هذه الخدمة لإكساب الموظفين المعنيين مباشرة بالقيام بوظيفتهم التي تتطلب السرعة والدقة في انجاز الأعمال المنوطة بهم، وذلك بتحسين أدائهم من خلال تحديد احتياجاته للتكوين، ومعالجة مواطن الضعف والنقص بالاستعانة ببرامج تكوينية كفيلة برفع وتطوير مستوى الأداء الوظيفي.

جدول رقم (03): يتعلق بتكيف الموظف في منصب عمله بعد تلقيه البرامج التكوينية

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
75.00%	45	نعم

مريتي نورالدين، لادي بديعة

25.00%	15	لا
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال تفريغ الاستبيان

يظهر الجدول رقم (03) أن نسبة 75.00% من أفراد العينة والبالغ عددهم

45 مبحوث أنهم متكيفون مع منصب عملهم بعد تلقيهم البرامج التكوينية بينما يعتبر 15 مبحوث بنسبة 25.00% عن عدم تكيفهم مع منصب عملهم بعد تلقي البرامج التكوينية المعممة، وهذا يفسر أن البرامج التكوينية المعتمدة تساهم إلى حد كبير في درجة تكيف المستفيدين منها في مناصب عملهم، بتحسين أدائهم عن طريق إكسابهم مهارات جديدة ومتطورة ومعارف ومعلومات مناسبة تعكس مدى اهتمام

المؤسسة بالعنصر البشري لتحقيق الأهداف المنشودة

جدول رقم (04): يتعلق بمواكبة برامج التكوين للتطورات في المجال التكنولوجي

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	21.66%
لا	47	78.33%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال تفريغ الاستبيان

يتبين من خلال الجدول رقم (04) أن النسبة الغالبة من المبحوثين ترى بعدم موافقة البرامج التكوينية للتطورات في المجال التكنولوجي وذلك بنسبة 78.33% في مقابل نسبة تقدر بـ 21.66% بالنسبة للمبحوثين الذين يرون عكس ما أدلي به في الحالة السابقة، وهذا ما يؤكد على وجود نقائص على مستوى استخدام التكنولوجيا في تنفيذ البرامج التكوينية فيما يخص التكنولوجيات والإلكترونيات الحديثة لضمان تفعيل الإدارة الإلكترونية قصد توفير الجهد المبذول على الموظف وكذلك تقليل الأخطاء ودقة الأعمال المنجزة وسرعتها .

## 2.7 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: يؤثر المكون بشكل كبير في تفعيل الإدارة الإلكترونية .

جدول رقم (05): يوضح مدى مراعاة المكون في نقل المعارف والمعلومات لقدرات المتكويين.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
58.33%	35	نعم
41.66%	25	لا
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال تفرغ الاستبيان

تبين نتائج الجدول رقم(05) المتعلقة بمراعاة المكون لقدرات المتكويين إلى أن نسبة المبحوثين الذين يرون أن المكون يراعي قدراتهم هي النسبة الأكبر والمقدرة بـ: 58.33% بالمقارنة مع نسبة 41.66% الممثلة للمبحوثين الذين يرون عكس ذلك، ويفسر هذا أن خبرة المكون وقدرته على اكتشاف قدرات المتكون من حيث مكتسباته القبلية وكيفية تقريب المفاهيم المتضمنة محتوى البرنامج التكويني إليه تجعله يراعي اختلاف مستويات المتكويين بحيث يستطيع التوفيق بين هذه الاختلافات من جهة واختلاف وقدرة استيعاب المتكويين من جهة أخرى، فيعمل على نقل المعلومات والمعارف والمهارات بطريقة تناسب جميع المبحوثين باختلاف مستويات مكتسباتهم القبلية ومستوى قدرتهم على الاستيعاب.

جدول رقم (06): يوضح تأثير نوع شخصية المكون على المتكويين

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
66.66%	40	نعم
33.33%	20	لا
100%	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال تفرغ الاستبيان

نلاحظ من الجدول رقم 06 أن أغلبية المبحوثين الممثلين في الإجابة بنعم بنسبة 66.66% يرون تأثير نوع شخصية المكون على المتكويين بتحسين أدائهم الوظيفي غير أن بقية المبحوثين نسبة 33.33% يرون عكس ما ذهبت إليه الفئة الأولى من الجدول ويمكن إرجاع ذلك إلى أن المكون الذي يتمتع بشخصية ذات صفات وسمات قيادية تجتمع فيها مجموعة من المؤثرات النفسية والأخلاقية والاجتماعية والمهنية والعلمية التي من شأنها تؤثر إيجابا في تحسّن الأداء الوظيفي للموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية

## 8. خاتمة :

من خلال هذه الدراسة بشقيها النظري والميداني، اتضح لنا أن التكوين ببعديه المتمثلين في البرامج التكوينية والمكون يمثل وظيفة أساسية كونه مهتم بالعنصر البشري باعتبار أنه أساس كل ثروة ومورد أساسي من موارد المؤسسة يجب الاستثمار فيه لتنمية مهاراته وتطوير قدراته وتحسين أدائه لتفعيل الإدارة الإلكترونية باعتبارها منهج أو مدخل جديد معاصر لا بد من التكيف معه ومواكبته حيث توصلنا بعد اختبار الفرضيات في المؤسسة محل الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن البرامج التكوينية المستفاد منها في المؤسسة محل الدراسة ساعدت المتكويين بنسبة عالية فيما يخص درجة اكتساب السرعة في انجاز العمل ودرجة الدقة في أداء المهام.

- أن البرامج التكوينية المعتمدة في المؤسسة محل الدراسة تساهم إلى حد كبير في درجة تكيف المستفيدين منها في مناصب عملهم، بتحسين أدائهم عن طريق إكسابهم مهارات جديدة ومتطورة ومعارف ومعلومات مناسبة .

- أن البرامج التكوينية في المؤسسة محل الدراسة غير موافقة للتطورات في المجال التكنولوجي وهذا ما يؤكد على وجود نقائص على مستوى استخدام التكنولوجيا في تنفيذ البرامج التكوينية فيما يخص التكنولوجيات والإلكترونيات الحديثة لضمان تفعيل الإدارة الإلكترونية .

## دور التكوين في تفعيل الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية بالإدارة المحلية- بلدية الجلفة-

أن المكون في المؤسسة محل الدراسة يتمتع بقدرة على اكتشاف قدرات المتكون من حيث مكتسباته القبلية وكيفية تقريب المفاهيم المتضمنة محتوى البرنامج التكويني حيث يراعي اختلاف مستويات المتكونين بحيث يستطيع التوفيق بين هذه الاختلافات من جهة واختلاف وقدرة استيعاب المتكونين من جهة أخرى فيعمل على نقل المعلومات والمعارف والمهارات بطريقة تناسب جميع المبحوثين باختلاف مستويات مكتسباتهم القبلية ومستوى قدرتهم على الاستيعاب.

- أن المكون في المؤسسة محل الدراسة يتمتع بشخصية ذات صفات وسمات قيادية تجتمع فيها مجموعة من المؤثرات النفسية والأخلاقية والاجتماعية والمهنية والعلمية التي أثرت إيجاباً في تحسّن الأداء الوظيفي للموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية .

بناء على ما سبق يمكن القول أن التكوين الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية بالبعدين المتمثلين في البرامج التكوينية والمكون يساهم في تفعيل الإدارة الإلكترونية إلى حد مقبول بالمؤسسة محل الدراسة .

كما يمكن تقديم جملة من التوصيات والاقتراحات تتمثل في :

- ضرورة تكثيف وزيادة عدد دورات التكوين للموظفين بالإدارة المحلية بلدية الجلفة داخل وخارج المؤسسة أو معا بحسب الحاجة إلى ذلك وتعميم ذلك على كل الموظفين لتفعيل الإدارة الإلكترونية .

- توعية الموظفين بالإدارة المحلية بلدية الجلفة بضرورة وأهمية التكوين لتفعيل الإدارة الإلكترونية وتزويدهم بمعارف حول طرق التقييم لغرض التكوين.

- التحفيز المادي والمعنوي لرفع مستوى الاهتمام بالتكوين لتفعيل الإدارة الإلكترونية بالإدارة المحلية بلدية الجلفة والعمل على تحديد الاحتياجات التكوينية بدقة عالية حتى تؤدي البرامج التكوينية دورها بفعالية ويكون اختيار المكون مناسباً لهاته البرامج التكوينية .

- اقتراح إعادة النظر في المدة المخصصة للتكوين لتفعيل الإدارة الإلكترونية بالإدارة المحلية بلدية الجلفة وجعلها مناسبة وملائمة لمحتوى البرامج التكوينية حتى تؤدي هذه الأخيرة دورها بفعالية.

- السهر على توفير واستخدام مختلف الوسائل والتجهيزات التكنولوجية الحديثة في مختلف مراحل العملية التكوينية لتفعيل الإدارة الإلكترونية بالإدارة المحلية بلدية الجلفة.

## 9. قائمة المراجع:

### • المؤلفات :

1. بلال خلف السكارنة. (2001). اتجاهات حديثة في التدريب . عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .

2. عامر طارق عبد الرؤوف. (2007). الإدارة الإلكترونية. مصر: دار السحاب للنشر والتوزيع.

3. علي السلي. (1975). السلوك التنظيمي. القاهرة: مكتبة غريب .

4. علي محمد عبد الوهاب. (1990). إدارة الأفراد. القاهرة: مكتبة عين شمس.

### • الأطروحات :

5. سامية منزر. (2020). الإدارة الإلكترونية ومعوقات الممارسة في المؤسسة الجزائرية ( أطروحة دكتوراه ل.م.د). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة : جامعة محمد خيضر .

6. عبد الكريم عشور. (2009). دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الو. م. أ والجزائر (رسالة ماجستير). كلية العلوم السياسية، قسنطينة : جامعة منتوري.