

انعكاسات تطبيق الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة باتنة 1

The reflections of application the e-management in raising the level of social responsibility at the University ofBatna1

فايزة بوراس

جامعة باتنة 1- الجزائر

faiza.bouras@univ-batna.dz

تاريخ النشر: 2022/10/13

هارون العشي*

جامعة باتنة 1- الجزائر

haroun.lachi@univ-batna.dz

تاريخ القبول للنشر: 2022/09/01

تاريخ الاستلام: 2022/08/05

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على انعكاسات تطبيق الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة باتنة 1، ولتحقيق أهداف البحث استخدمنا الاستبيان كأداة لجمع البيانات الذي وزع على عينة تتكون من 30 موظف، كما تم استخدام برنامج spss في التحليل الإحصائي للبيانات. لقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات أهمها، بالنسبة للنتائج هي: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية ورفع مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة باتنة 1 عند مستوى الدلالة 0.05، أما بالنسبة للتوصيات فقد خلصت الدراسة إلى أنهن الضروري إقناع الجامعة بتطبيق الإدارة الإلكترونية وتبني المسؤولية الاجتماعية هي خيار لا بد منه، وهو لصالحهم وليست تكاليف مفروضة عليهم لكي تستطيع المضي بهذا النهج. الكلمات المفتاحية: إدارة إلكترونية، مسؤولية إجتماعية، أبعاد المسؤولية الاجتماعية، خدمات إلكترونية، جامعة باتنة 1. تصنيف JEL: J50، M14.

Abstract:

This study aims to identify the reflections of the application of e-management in raising the level of social responsibility at the University of Batna1. To achieve the objectives of the research, we used the questionnaire as a tool for data collection, which was distributed to a sample of 30 employees, and the spss program was used in the statistical analysis of the data.

The study concluded with a set of results and recommendations, the most important of which are: There is a statistically significant relationship between the reflections of e-management and raising the level of social responsibility at the University of Batna1 at the significance level of 0.05. As for the recommendations, the study concluded that it is necessary to convince the university that the application of E-management and the adoption of social responsibility is an inevitable option, and it is in their interest and not costs imposed on them in order to be able to proceed with this approach.

Keywords: E-management; social responsibility; Dimensions of social responsibility; Electronic services; University of Batna1.

Jel Classification Codes: J50، M14.

* المؤلف المراسل.

1. مقدمة:

إن أهم الاستراتيجيات المتبعة لتحسين الخدمة العمومية وتقريب الإدارة من المواطن هي الاعتماد على الإدارة الإلكترونية التي تعمل على توفير الكثير من فرص النجاح والوضوح والدقة في تقديم الخدمات وذلك من أجل مواكبة التقدم العلمي، لضمان البقاء والاستمرار وتفعيل الخدمة العمومية بشفافية وقلل التكاليف.

والجزائر بدورها تسعى وراء التغيير في مجال الإدارة لتحقيق أهداف منها عصنة الإدارة من خلال إدخال تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وكذا تقريب الإدارة من المواطن عن طريق تطوير الخدمات الإلكترونية خاصة في القطاعات المهمة مثل قطاع الداخلية والتي تهدف إلى تفعيل جميع الآليات العصرية لتجسيد الإدارة الإلكترونية قصد التحسين في تقديم الخدمة من خلال تحسين مستوتبني المسؤولية الاجتماعية من طرف المنظمات التي أضحت ضرورة حتمية للحصول على كفاءات فعالة تتمتع بالقدرة والفاعلية اللازمين بمقاييس المسؤولية الاجتماعية.

وعلى الرغم من أهمية هذه الأخيرة إلا أنها ماتزال غائبة عن مجال معظم المنظمات خاصة في الدول النامية، فهي لا تعد إلا أمرا تطوعيا غير ملزم لاعتقاد الكثير من المنظمات ورجال الاعمال بانها تشكل عبئا على المنظمة ولا تعود بالنفع إلا على المجتمع.

لهذا اتسعت هذه النظرة الضيقة لتذهب إلى أبعد من ذلك، لتشمل مختلف الممارسات الاجتماعية التي تقوم بها المنظمة اتجاه مجتمعها بصفة عامة ومواردها البشرية بصفة خاصة.

1.1. إشكالية البحث:

اخترنا الادارة الالكترونية كأحد الأساليب العلمية المعتمدة في عملية تطوير المؤسسات بكل أنواعها، وكمحاوله منا نسعى لإظهار أهمية هذه الاستراتيجية في تطوير المسؤولية الاجتماعية، وبالتالي خلصنا إلى تحديد مشكلة الدراسة وطرح التساؤل التالي:

ما مدى مساهمة تطبيق الإدارة الالكترونية في رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة باتنة 1؟.

ويندرج تحت هذه الاشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية تمثلت في:

- ماذا نعني بالإدارة الالكترونية؟ وبالمسؤولية الاجتماعية؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة باتنة 1؟

2.1. فرضيات البحث:

انطلاقا من الإشكالية المطروحة أعلاه يمكن الاعتماد على الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة باتنة 1 عند مستوى معنوية 0.05؟

الفرضيات الفرعية:

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى سياسة الاستقطاب بجامعة باتنة 1 عند مستوى معنوية 0.05.

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية وتحسين حياة العمل بجامعة باتنة 1 عند مستوى معنوية 0.05.

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى تقييم الاداء بجامعة باتنة1 عند مستوى معنوية 0.05.

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى برامج تحسين الحياة المهنية بجامعة باتنة1 عند مستوى معنوية 0.05.

3.1. أهداف البحث:

نسعى من خلال قيامنا بهذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف التالية:

- ✓ معرفة دور الإدارة الالكترونية في رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة باتنة1.
- ✓ تقديم مفهوم شامل للإدارة الالكترونية والمسؤولية الاجتماعية من الجانب النظري والتطبيقي.
- ✓ استخلاص نتائج وتوصيات تعود بالفائدة، والتشجيع على تبني الإدارة الالكترونية من طرف جامعة باتنة1.

4.1. أهمية الدراسة:

- ❖ معرفة دور الإدارة الالكترونية في تحسين المسؤولية الاجتماعية.
- ❖ التطرق إلى واقع الإدارة الالكترونية وتأثيره على تقييم الأداء.
- ❖ من الضروري تشجيع الإدارة الالكترونية وثقافة المسؤولية الاجتماعية وممارستها خاصة مع تسبب العديد من المؤسسات الصناعية في التلوث البيئي مما يتوجب عليها إصلاح ما تسبب فيه أثناء تأدية نشاطها.
- ❖ تتبع الأهمية العلمية لهذا الموضوع من خلال توضيح المفهوم الحقيقي للإدارة الالكترونية وللمسؤولية الاجتماعية.

5.1. منهجية الدراسة:

بناء على طبيعة موضوع الدراسة، يتم تحديد المنهج المستخدم، وقصد الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع والإجابة على إشكالية الدراسة واختبار صحة الفرضيات، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي بهدف وصف مختلف أبعاد الموضوع، حيث نستهدف الكشف عن دور الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية، ويهدف دراسة الموضوع ميدانيا قمنا بدراسة ذلك بجامعة باتنة1 محاولة منا رصد الظاهرة في مختلف أبعادها، ودراسة جامعة باتنة1 في مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية ومستوى الأفراد في استخدام التكنولوجيا.

6.1. هيكل الدراسة:

سوف يتم تقسيم موضوع الدراسة إلى مايلي:

- مقدمة؛
- الإطار العام للإدارة الالكترونية؛
- الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية؛
- دور الادارة الالكترونية في رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية؛
- الدراسة الميدانية بجامعة باتنة1؛
- خاتمة.

2. الإطار العام للإدارة الإلكترونية:

يعيش العالم في هذه الفترة ثورة تقنية عالية في قرن التقدم العلمي والتكنولوجي، وهذا التطور في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أدى الى ظهور أساليب وأدوات وطرق وتقنيات جديدة في كل المجالات وبالأخص في مجال الإدارة ووظائفها، وكذا طرق أداء الأعمال وتنفيذ المعاملات في القطاعات الإدارية المختلفة كخيار استراتيجي رغبة في مواكبة متطلبات هذا العصر، وإعادة النظر في وظائفها التقليدية والخدمات التي تقدمها للمواطن.

1.1.2 مفهوم الإدارة الإلكترونية:

قبل التطرق الى مفهوم الإدارة الإلكترونية نتطرق الى مفهوم الحوكمة الإلكترونية.

1.1.2.1 مفهوم الحوكمة الإلكترونية: (E-governance):

يشير مصطلح الحوكمة الإلكترونية إلى ذلك المسار الذي ينتجه أي مجتمع، حيث في هذا المسار يحدث التفاعل بين الدولة والقطاع الخاص والمجتمع المدني بشكل متزايد، تحت تأثير المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات مؤسسا بذلك ظاهرة الحوكمة الإلكترونية (معاوي، 2015، صفحة 93).

2.1.2 مفهوم الإدارة الإلكترونية:

تعرف الإدارة الإلكترونية على أنها الاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المكتب الإلكتروني عن طريق الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات وتحويل الخدمات العامة إلى إجراءات مكتبية ثم معالجتها حسب خطوات متسلسلة منفذة مسبقا (السالمي، 2008).

تعرف الإدارة الإلكترونية بأنها العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للأنترنت وشبكات الاتصال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للشركة والآخرين بدون حدود من اجل تحقيق المؤسسة (نجم، 2004).

يمكن القول إن الإدارة الإلكترونية هي مصطلح إداري يقصد به مجموعة من العمليات التنظيمية تربط بين المستفيد ومصادر المعلومات بواسطة وسائل الكترونية لتحقيق أهداف المؤسسة من تخطيط وإنتاج وتشغيل ومتابعة وتطوير.

2.2 أهداف الإدارة الإلكترونية:

عندما نتحدث عن مجموعة المكاسب الإيجابية للتوجه للإدارة الإلكترونية نذكر الأهداف التي من أجلها أسست هذه الإدارة والتي نذكر منها ما يلي (سمير، 2008):

- تطوير نظام العمل بالأقسام المختلفة الأمر الذي يؤدي في نهاية الأمر إلى إنجاز كافة المهام، والوظائف المطلوب أدائها في الوقت المحدد لها.
- إتاحة الفرصة أمام الموظفين للنقاش، والترابط، وتبادل الآراء عبر شبكة الإنترنت.
- التخلص من النفقات الزائدة التي تتحملها الإدارة العليا نتيجة لإتباع الأساليب التقليدية.
- اعتماد الموظفين على شبكة الإنترنت في استجلاب الأفكار، والطرق الحديثة، وطرحها من أجل تطبيقها على أرض الواقع.
- سهولة الحصول على المعلومات فبدلا من تخزينها في الأوراق، والدفاتر أصبحت متاحة من خلال شبكة الإنترنت.
- زيادة قدرة الشركات على التنافس مع غيرها وتحسين مستواها الاقتصادي.

3.2. أهمية الإدارة الإلكترونية:

للإدارة الإلكترونية أهمية بالغة في مجال العمل الإداري حيث تعتبر عنصرا جديدا وحديثا في المنظمة ووسيلة فعالة لمواكبة التغيرات العلمية ومن أهمها ما يلي: (توفيق، 2003)

- تبسيط الإجراءات داخل المؤسسة وهذا ينعكس إيجابيا على مستوى الخدمات التي تقدم إلى المواطنين، كما تكون الخدمات المقدمة أكثر جودة.
- القدرة على التعامل بفاعلية وكفاءة مع المتغيرات التي يمر بها عصرنا الحالي.
- القدرة على مواكبة التطور النوعي والكمي الهائل في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات.
- توفير المعلومات بشكل يساعد على تحديد ومعالجة المشكلات والعقبات الإدارية.
- الانتقال من النظام الروتيني التقليدي إلى النظام الحديث والمتطور كالتسجيل والتصنيف وحفظ البيانات.
- تسهيل أسلوب العمل واختصار الوقت والجهد، مما يضمن زيادة في الإنتاجية وتقليل الضغوط الإدارية.
- جعل الموارد البشرية تشارك في بناء وتصميم المعلومات.

4.2. عناصر الإدارة الإلكترونية

إن أهم العناصر المكونة للإدارة الإلكترونية تكمن وتتمثل في أهم شيء وهو العنصر البشري بالإضافة إلى العناصر والأدوات التقنية المتمثلة في عتاد الحاسوب والبرمجيات وشبكات الاتصال. وتتمثل هذه العناصر كما يلي (ياسين، 2005):

- عتاد الحاسوب (hardware): وهي المكونات المادية للحاسوب ونظمه وشبكاته وملحقاته، والحاسب الآلي ذات سرعة عالية جدا ودقة متناهية يمكنها قبول البيانات وتخزينها ومعالجتها للوصول إلى النتائج المطلوبة.

- برامج الحاسوب (البرمجيات)(Software): فيعني بها الشق الذهني من نظم وشبكات الحاسوب وهي نوعين:

- برامج النظام (System Software): تستخدم لمعالجة مهام محددة لإدارة البرمجيات وتنسيق عمل جميع وحداته، وهي تصنف إلى البرامج نظام التشغيل وبرامج الوظائف الإضافية المفيدة لعمل الجهاز وحمايته مثل البرامج المضادة للفيروسات وغيرها، فنظام التشغيل يتحكم ويشرف ويدعم وحدات الحاسوب وبرامج التطبيقات ومن أنواع هذه البرامج نظام التشغيل Microsoft Windows.

- برامج التطبيقات (Application Software): هي برامج تستخدم لتمكين المستخدمين من تنفيذ مهام محددة وهي نوعين برامج التطبيقات العامة وبرامج التطبيقات الخاصة (ياسين، 2005، صفحة 25):

- شبكة الاتصال (Communication Network): وهي توصيل مجموعة من الحواسيب معا بشكل مباشر بواسطة خيط خاص، أو عن طريق خطوط الهاتف السلكية أو اللاسلكية أو عن طريق الأقمار الصناعية بغرض الحصول على المعلومات وتبادلها وتبادلها فيما بين هذه الحواسيب.

- صناع المعرفة (Knowledge Workers): وهو العنصر المهم في منظومة الإدارة الإلكترونية ويتكون من القيادات الرقمية والمدبرين المحللون للموارد المعرفية ورأس المال الفكري في المنظمة ويتولى صناع المعرفة إدارة التعاضد الاستراتيجي لعناصر الإدارة الإلكترونية وتغيير طرق التفكير السائدة للوصول إلى الثقافة المعرفية (ياسين، 2005، صفحة 25)

3. الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية:

1.3 مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

تعددت تعاريف المسؤولية الاجتماعية، واختلفت باختلاف وجهات النظر في تحديد شكل هذه المسؤولية. فبعض المهتمين يرى أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات بمثابة تذكيرها بمسؤولياتها وواجباتها اتجاه مجتمعاتها التي تنتسب إليها، بينما يرى آخرون أن مقتضى هذه المسؤولية لا يتجاوز مجرد المبادرات الاختيارية التي تقوم بها المنظمات بإرادتها المنفردة اتجاه المجتمع. (مقري و بليزك، 2012، الصفحات 2-3)

عرفت المسؤولية الاجتماعية بأنها: قيام المؤسسات بوضع البرامج والانشطة التي تؤدي إلى تحقيق اهداف اجتماعية تتكامل مع الاهداف الاقتصادية فيها. (نجم ، 2006 ، صفحة 201)

عرف Carroll: إن المنظمات المسؤولة اجتماعيا هي التي تأخذ بعين الاعتبار الموازنة بين الاهتمامات المتنوعة لأصحاب المصالح وليس فقط تعظيم ثروة حملة الأسهم أو الملاك، حيث يعتقد أن المنظمات المسؤولة اجتماعيا يجب ان تراعي مصلحة الموظفين والموردين والموزعين والمجتمعات المحلية والبلد بشكل عالم. (قذري، 2015، صفحة 32)

بعد استعراض جملة من التعريفات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، يمكن أن نخلص إلى تعريف جامع، حيث يتلخص مفهوم المسؤولية الاجتماعية في أداء منظمات الاعمال لالتزاماتها الاقتصادية، القانونية، الاجتماعية، الاخلاقية والبيئية اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق اعمال طوعية تعتمد بشكل أساسي على ثقافة المنظمة ودرجة وعيها لمسؤولياتها الاجتماعية.

2.3 اهداف المسؤولية الاجتماعية:

تتمثل اهداف المسؤولية الاجتماعية بشكل عام في النقاط التالية: (ابو هرييد، 2017، صفحة 32)

- إثبات القدرة على تقديم الخدمة أو المنتج على الدوام بما يتفق ومتطلبات العملاء.
- زيادة رضا العملاء والعاملين عن طريق التنفيذ الفعال للنظام.
- تحسين القدرات والأداء العام للعمل لتلبية حاجيات ومتوقعات عملائها وأصحاب المجتمع الآخرين.
- وضع وتقييم فعالية التدابير المتخذة من قبل المنظمة من أجل التعريف بالسياسة والاهداف البيئية والمجتمعية والامتثال لها.
- الحد والتقليل من المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الافراد فيما يخص السلامة والصحة في العمل والمجتمع. على حد سواء مما يخفض عدد الدعاوي القضائية.
- إظهار للفتئات المستفيدة ان سياسات المنظمة تتوافق مع الحقوق الاساسية للعمل والمجتمع.
- المساعدة في تطوير حوار أكثر فعالية من الاطراف المستفيدة بمساعدة المنظمة لجمع مختلف احتياجاتهم وتطلعاتهم لتحسين ادارة وتحقيق التوازن بين الأداء الاجتماعي، الاقتصادي والبيئي.

3.3 عناصر المسؤولية الاجتماعية:

تتكون المسؤولية الاجتماعية من ثلاثة عناصر مترابطة ينبي كل منها الآخر ويدعمه ويقويه ويتكامل معه وهذه العناصر هي: (محمد عبد القادر، 2009، الصفحات 117-118)

-الاهتمام: يقصد به الارتباط العاطفي بالجماعة التي ينتمي إليها الفرد صغيرة أم كبيرة، ذلك الارتباط الذي يخالطه الحرص على استمرار تقدمها وتمسكها وبلوغ اهدافه، والخوف من أن تصاب بأي ظرف يؤدي إلى إضعافها أو تفكيكها.

- الفهم: ينقسم إلى شقين، الأول فهم الفرد للجماعة ويقصد به فهمه للجماعة في حالتها الحاضرة من ناحية ومؤسساتها ومنظمتها وعاداتها وقيمها ووضعها الثقافي وكذلك فهم تاريخها، أما الشق الثاني من الفهم هو فهم الفرد للمغزى الاجتماعي لأفعاله، فالمقصود ان يدرك الفرد آثار افعاله وتصرفاته وقراراته على الجماعة، أي يفهم القيمة الاجتماعية لأي فعل أو تصرف اجتماعي يصدر عنه.

- المشاركة: يقصد بها اشتراك الفرد مع الآخرين في عمل ما يمليه الاهتمام وما يطلبه الفهم من أعمال تساعد الجماعة في اشباع حاجاتها، وحل مشكلتها والوصول إلى اهدافها.

4.3 استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية:

هناك أربع استراتيجيات يتم تبنيها لممارسة المسؤولية الاجتماعية والإسهام في الإنفاق على الأنشطة الاجتماعية وهي: (محمد موسى، 2011، صفحة 175).

- استراتيجية الممانعة اوعدم التبني (**obstructionist strategy**): وتهتم هذه الاستراتيجية بالاولويات الاقتصادية لمنظمات الاعمال دون تبني اي دور اجتماعي، لأن هذه المنظمات تركز على تعظيم الربح والعوائد الأخرى .

- الاستراتيجية الدفاعية (**Defensive strategy**): وهو القيام بدور اجتماعي محدود، وبما يتطابق مع المتطلبات القانونية المفروضة، من أجل حماية المنظمة من الانتقادات.

- استراتيجية التكيف (**Acommodative strategy**): وهنا تخطو المنظمة خطوة متقدمة باتجاه المساهمة في الأنشطة الاجتماعية من خلال تبني الإنفاق على الجوانب المرتبطة بالمتطلبات الاقتصادية والاخلاقية والقانونية .

- استراتيجية المبادرة الطوعية (**Proactive strategy**): حيث تتبنى المنظمة دورا اجتماعيا واسعا جدا بحيث تأخذ مصلحة المجتمع وتطلعاته في كل قرارات المنظمة.

4. دور الادارة الالكترونية في رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية:

1.4 مساهمة الإدارة الالكترونية في تحسين ظروف التوظيف والإدماج:

تمثل إجراءات التوظيف والإدماج أهمية كبيرة للمؤسسة يفترض على إدارة الموارد البشرية القيام بها على أكمل وجه بحيث تعكس صورة المؤسسة الإيجابية للعاملين داخلها وللجهات الأخرى في المجتمع وإذا ما اتسمت هذه الإجراءات بالمسؤولية والمصداقية والشفافية والعدالة والنزاهة والاحترام فإنها تمثل استثمارا في الجوانب الاجتماعية ينعكس إيجابا على الموارد البشرية في المؤسسة.

2.4 مساهمة الإدارة الالكترونية في تحسين جودة حياة العمل:

يهتم موضوع جودة حياة العمل بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المؤسسات بالاعتماد على الإدارة الالكترونية بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المؤسسة ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل.

فهي تعتبر من الجوانب والمقومات المهمة لنجاح مؤسسات ومنشآت العمل الحديثة، التي تحظى حاليا باهتمام عالمي متزايد، على اعتبار أن رضا العاملين في المؤسسة عن الحياة العملية، ينعكس على كفاءتهم وأدائهم، وبالتالي نجاح المؤسسة. ولتحسين وتطوير جودة حياة العمل دور مهم في انتماء العاملين لمؤسسات عملهم، فعندما يجد الموظف في المؤسسة أفضل

بيئة للعمل، سيدشعر بانتمائه إليها وأنه فرد مرغوب فيه، وبالتالي سوف يقدم كل ما لديه من قدرات وطاقات كامنة. (بن عرامة، 2018، صفحة 130)

3.4 مساهمة الإدارة الالكترونية في تحسين وظيفة تقييم الأداء:

ممارسة المسؤولية الاجتماعية أثناء عملية تقييم أداء الموارد البشرية من العمليات المهمة، فعن طريق التقييم تتمكن المؤسسة من الحكم على دقة السياسات والبرامج التي تعتمدها، سواء كانت سياسات استقطاب واختيار وتعيين، وبرامج وسياسات تدريب وتطوير ومتابعة الموارد البشرية، كما يمكن أن تستخدم العملية، إذا ما أجادت المؤسسة في إنجازها، كوسيلة جذب للقادمين الجدد من الموارد البشرية ذات التركيب النوعي الجيد للمؤسسة، وقد تعكس عملية تقييم الأداء الصورة القانونية والاجتماعية والأخلاقية للمؤسسة. حيث تؤثر عملية التقييم في رفع درجة دافعيته واستيعاب العامل لدوره الوظيفي ومتطلبات منصبه. (بن عرامة، 2018، صفحة 132)

4.4 مساهمة الإدارة الالكترونية في تحسين برامج تحسين الحياة المهنية:

إن سعي المؤسسة لتوفير جو من الراحة والمتعة له من خلال إشباع جانب من الحاجات الاجتماعية المتمثلة على سبيل المثال في تنظيم رحلات سياحية للعاملين وعائلاتهم، وتنظيم حفلات بالمؤسسات في المناسبات الوطنية والدينية، تنظيم مقابلات رياضية... الخ. بالغ الأثر في تحسين أدائه، حيث تعطي هذه البرامج الإمكانية للمؤسسة لأن تكون مركز جذب واستقطاب للعاملين ومكانا مناسب للعمل ويزداد من خلال ذلك الولاء والالتزام من جانب العاملين وتكامل أهدافهم مع أهداف المؤسسة من خلال الزيادة في تقديم العمل بأداء أحسن.

فبالرغم من كونها برامج بسيطة يمكن لأي مؤسسة توفيرها إلا أن أهميتها بالغة في التوجيه وتحفيز العاملين إذ تعمل على تحرير نشاط العمال من جديد، فمثل هذه الخدمة بإمكانها تعزيز القيم الأخلاقية والاجتماعية والفكرية بين العمال، وتقلل من درجة التهميش فمن المهم إدراك الدور الذي تمارسه هذه البرامج ومدى تأثيرها في علاقات العامل مع زملائه. (بن عرامة، 2018، صفحة 133)

5. الدراسة الميدانية بجامعة باتنة1:

1.1. الإطار المنهجي للدراسة الميدانية:

في هذا الجزء سيتم التطرق الى المنهج المتبع، مجتمع وعينة الدراسة واداة جمع المعلومات.

- المنهج المستخدم: بما ان الدراسة تسعى الى معرفة دقيقة ومفصلة حول (أهمية الإدارة الالكترونية في رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة باتنة1 فقد تم اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف الى جمع البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع الدراسة لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، من خلال الرجوع للوثائق المختلفة كالكتب والمجلات وغيرها من المواد التي يثبت دقتها بهدف تحليلها للوصول الى اهداف الدراسة.

- مجتمع وعينة الدراسة: بما أن محل الدراسة قطاع خدماتي وموضوع الدراسة يخدم هذا القطاع، تم تطبيق هذه الدراسة على جامعة باتنة1 وذلك لدراسة دور الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة باتنة1، وقد تم الاعتماد على العينة العشوائية وذلك للتوصل الى النتائج المطلوبة واختبار الفرضيات، حيث تم توزيع أداة الدراسة على (40) موظف في الإدارة تم اختيارهم حسب طبيعة عملهم لنجاح الدراسة، أما الاستمارات المسترجعة هي (30) استمارة سنعتمد عليها كنموذج للدراسة.

- أداة جمع البيانات: تتمثل في تلك الوسائل الفعالة التي قمنا بواسطتها جمع البيانات والمعلومات حول متغيرات الدراسة للوصول إلى الأهداف والاجابة عن التساؤلات، ولقد تم الاعتماد على الاستبانة والتي تتكون من مجموعة فقرات المقسمة على محوري الدراسة الإدارة الالكترونية والمسؤولية الاجتماعية، يقوم كل موظف بالإجابة عليها، ولقد تم الاعتماد في تصميم الاستبانة على سلم ليكرث ذو خمس درجات.

- ثبات أداة الدراسة: قبل إجراء الإحصاءات يجب أولاً اختبار ثبات الاستمارة من خلال استعمال إحصائية قياس الثبات ألفا كرونباخ وتقوم على أنه إذا كانت قيمتها أقل من 0.60 فإنه يتم الحكم على الاستمارة بعدم الثبات، وإذا كانت أكبر من 0.60 يحكم عليها بالثبات.

جدول رقم 1: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستمارة

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
19	0.779

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى نتائج (SPSS)

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ يصل إلى 77.9% حيث تعتبر ذو مستوى جيد من الثقة والثبات، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة جيدة في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات.

2.5. اختبار فرضيات الدراسة:

1.2.5. اختبار الفرضية الرئيسية:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة باتنة 1 عند مستوى معنوية 0.05؟

لاختبار الفرضية الرئيسية سيتم أولاً اختبار الفرضيات الفرعية وسيتم استخدام لغرض ذلك كل من معامل الارتباط (R)، معامل التحديد (R^2) الذي يقدم تفسيراً أدق، بالإضافة إلى استخدام إحصائية t وهذا ما تبينه الجداول.

2.2.5. اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى سياسة الاستقطاب بجامعة باتنة 1 عند مستوى معنوية 0.05.

جدول رقم 2: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

معامل التحديد	معامل الارتباط	t	مستوى المعنوية (sig)
0.266	0.427	1.015	0.022
		3.035	0.008

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى نتائج (SPSS)

يوضح الجدول أعلاه بان معامل الارتباط بين المتغيرين (الإدارة الالكترونية، سياسة الاستقطاب) قدر بـ 0.427، مما يدل على وجود علاقة قوية بين المتغير التابع والمستقل، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.266، كما يوضح قيمة t تقدر بـ 3.035 بمستوى معنوية 0.008 وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية أي انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى سياسة الاستقطاب بجامعة باتنة 1 عند مستوى معنوية 0.05.

3.2.5. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية وتحسين حياة العمل بجامعة باتنة 1 عند مستوى

معنوية 0.05.

جدول رقم 3: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

مستوى المعنوية (sig)	t	معامل الارتباط	معامل التحديد	
0.082	0.988	0.557	0.286	الثابت
0.043	2.959			جودة حياة العمل

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا إلى نتائج (SPSS)

يوضح الجدول أعلاه بان معامل الارتباط بين المتغيرين (الإدارة الالكترونية، جودة حياة العمل) قدر بـ 0.557، مما يدل على وجود علاقة قوية بين المتغير التابع والمستقل، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.286، كما يوضح قيمة t تقدر بـ 2.959 بمستوى معنوية 0.043 وهو اقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية أي انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية وتحسين جودة حياة العمل بجامعة باتنة 1 عند مستوى معنوية 0.05.

4.2.5. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى تقييم الاداء بجامعة باتنة 1 عند

مستوى معنوية 0.05.

جدول رقم 4: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

مستوى المعنوية (sig)	t	معامل الارتباط	معامل التحديد	
0.053	1.012	0.518	0.356	الثابت
0.015	2.003			تقييم الاداء

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا إلى نتائج (SPSS)

يوضح الجدول أعلاه بان معامل الارتباط بين المتغيرين (الإدارة الالكترونية، تقييم الأداء) قدر بـ 0.518، مما يدل على وجود علاقة قوية بين المتغير التابع والمستقل، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.356، كما يوضح قيمة t تقدر بـ 2.003 بمستوى معنوية 0.015 وهو اقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية أي انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى تقييم الاداء بجامعة باتنة 1 عند مستوى معنوية 0.05.

5.2.5. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى برامج تحسين الحياة المهنية بجامعة

باتنة 1 عند مستوى معنوية 0.05.

جدول رقم 5: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

مستوى المعنوية (sig)	t	معامل الارتباط	معامل التحديد	
0.046	0.912	0.471	0.305	الثابت
0.002	3.448			برامج تحسين الحياة المهنية

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا إلى نتائج (SPSS)

يوضح الجدول أعلاه بان معامل الارتباط بين المتغيرين (الإدارة الالكترونية، برامج تحسين الحياة المهنية) قدر ب: 0,471، مما يدل على وجود علاقة قوية بين المتغير التابع والمستقل، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0,305، كما يوضح قيمة t تقدر ب: 3.448 بمستوى معنوية 0.002 وهو اقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية أي انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى برامج تحسين الحياة المهنية بجامعة باتنة1 عند مستوى معنوية 0.05.

6.2.5. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية:

جدول رقم 6: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرئيسية

معامل الارتباط	معامل التحديد	t	مستوى المعنوية	f	مستوى المعنوية
0.498	0.254	2.024	0.0315	11.265	0.000
		3.666	0,007		

المصدر: من إعداد الباحثين استنادا إلى نتائج (SPSS)

يوضح الجدول أعلاه بان معامل الارتباط بين المتغيرين (الإدارة الالكترونية، برامج تحسين الحياة المهنية) قدر ب: 0,498، مما يدل على وجود علاقة قوية بين المتغير التابع والمستقل. وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0,254، كما يوضح قيمة t تقدر ب: 3.666 بمستوى معنوية 0.007 وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0,05، كما أن قيمة F تقدر ب: 11.265 عند مستوى معنوية 0.000 وهو أيضا أقل من مستوى المعنوية المعتمد.

وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية أي انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الالكترونية ورفع مستوى برامج تحسين الحياة المهنية بجامعة باتنة1 عند مستوى معنوية 0.05.

6. خاتمة:

من خلال ما سبق تم التوصل الى النتائج والتوصيات التالية:

1.6. نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- ✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للإدارة الالكترونية في رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة باتنة-1 عند مستوى معنوية 0.05.
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى سياسة الاستقطاب بجامعة باتنة-1 عند مستوى معنوية 0.05.
- ✓ -توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية وتحسين حياة العمل بجامعة باتنة-1 عند مستوى معنوية 0.05.
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى تقييم الاداء بجامعة باتنة-1 عند مستوى معنوية 0.05.
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الالكترونية ورفع مستوى برامج تحسين الحياة المهنية بجامعة باتنة-1 عند مستوى معنوية 0.05.
- ✓ مستوى المسؤولية الاجتماعية فيجامعة باتنة-1 جاء بمستوى جيد وهذا ما أكدته إجابات أفراد العينة.

- ✓ وجود علاقة ارتباط قوية بين الإدارة الالكترونية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية
- ✓ أظهرت نتائج الدراسة أن للإدارة الالكترونية علاقة تأثير معنوية مع أبعاد المسؤولية الاجتماعية.

6.2. التوصيات:

- انطلاقاً من نتائج التي توصلنا إليها، فإنه يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والتي تتمثل في:
- ✓ على الجامعة التركيز على الشفافية والمصداقية في التوظيف وكذلك أساليب تقييم الأداء.
- ✓ على الجامعة إعطاء الأهمية للبعدين جودة حياة العمل وتحسين الحياة المهنية لكونهما المحركين الأساسيين للموارد البشرية وأساس تطوير أداءها.
- ✓ إقناع الجامعة بأن المسؤولية الاجتماعية هي خيار لا بد منه، وهو لصالحهم وليست تكاليف مفروضة عليهم لكي تستطيع المضي بهذا النهج.
- ✓ أهمية الاطلاع على تجارب الجامعات الرائدة في مجال تطبيق الإدارة الالكترونية والتعرف على برامجها من أجل الاستفادة منها.
- ✓ يجب إبقاء قنوات الحوار والتواصل مفتوحة بين الإدارة والموارد البشرية، فمن الأفضل أن يحدد العاملون ما يرغبون في تواجده من سياسات اجتماعية وأخلاقية بناء على رغبتهم.

7. قائمة المراجع:

1. ابراهيم قديري. (2015). أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية. دمشق: قسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد جامعة دمشق.
2. زكية مقري، و عبد الحليم بليزك. (2012). أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على تنمية الموارد البشرية، دراسة ميدانية بمؤسسة نפטال - مقاطعة باتنة. الملتقى الدولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية (الصفحات 2-3). بشار: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بشار.
3. سعد غالب ياسين. (2005). الإدارة الالكترونية وفاق تطبيقاتها في الإدارة. 24. الرياض، مركز البحوث، السعودية.
4. صباح محمد موسى. (2011). أثر المسؤولية الاجتماعية على المكونات الاستراتيجية للمصارف في الأردن. القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، 170-192.
5. عبد الرحمان توفيق. (2003). الإدارة الإلكترونية وتحديات المستقبل. القاهرة، مصر: مطابع الشرطة للطباعة والنشر والتوزيع.
6. عبلة بن عرامة. (2018). اثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على اداء الموارد البشرية في القطاع الصحي -دراسة حالة المركز الاستشفائي الجامعي باتنة. اطروحة لنيل درجة الدكتوراه في علوم التسيير، شعبة تسيير المنظمات، 21. باتنة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة باتنة1. تاريخ الاسترداد 2018
7. عبود نجم نجم. (2006). أخلاقيات الادارة ومسؤوليات الأعمال. عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
8. علاء عبد الرزاق السالحي. (2008). الادارة الالكترونية. عمان : وائل للنشر.
9. محمد احمد سمير. (2008). الادارة الالكترونية. عمان : دار المسيرة للطبع والنشر.
10. ميسون محمد عبد القادر. (2009). التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة. غزة: الجامعة الإسلامية.
11. نجم عبود نجم. (2004). الادارة الالكترونية (الاستراتيجية والوظائف والمشكلات). الرياض، السعودية : دار المريخ للنشر.
12. وفاء معاوي. (01، 2015). نحو تفعيل أداء الإدارة المحلية في الجزائر في ظل مقاربة الحوكمة الإلكترونية. مجلة العلوم القانونية والسياسية(10)، صفحة 89.
13. ياسر سعيد ابو هرييد. (2017). دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، "دراسة حالة: شركة توزيع كهرباء محافظات غزة". غزة: جامعة الأقصى.

8. ملاحق:

استبانة:

اختي الموظفة المحترمة، اخي الموظف المحترم
السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته
اما بعد

في إطار انجاز هذا البحث الموسوم بـ "انعكاسات تطبيق الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية بجامعة باتنة1"، نرجو منكم ملء هذه الاستبانة مقدمين بذلك يد العون للباحثين، وإننا نثق برأيكم السديد وقيمته في دعم مسيرة البحث العلمي ونشكركم على وقتكم الثمين، كما نحيطكم علما أن المعلومات التي تدلون بها ستبقى سرية ولن تقدم إلا لأغراض البحث العلمي.

تقبلو منا فائق الاحترام والتقدير

اعداد الباحثين: أ-د هارون العشي/ أ.د فايزة بوراس

المحور الأول: الإدارة الإلكترونية

الرجاء تحديد مدى موافقتك او عدم موافقتك على العبارات التالية في الاستبيان.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق بشدة	أوافق	العبارات
					تتوفر المؤسسة على الأجهزة الإلكترونية اللازمة لأداء أعمالها
					- توفير التطبيقات والبرامج التكنولوجية الحديثة تمكن المؤسسة من تقديم الخدمات اللازمة للمواطنين
					البرمجيات والأجهزة المستخدمة تزيد من كفاءة الموظف والقدرة على التحليل المشاكل بدقة
					سهولة الوصول الى قواعد البيانات في ظرف قياسي
					توفير برامج لحماية البيانات والمعلومات من الاختراق
					تحفظ إدارتك بالمعلومات على شكل بيانات الكترونية قابلة للتخزين
					تقديم الخدمات في وقت قياسي دون انتظار المواطن لوقت طويل
					تفادي الأخطاء الواردة في مختلف الوثائق باستخدام التطبيقات والبرامج

المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية: المطلوب تحديد درجة موافقتكم بوضع إشارة (+) في الخانة المناسبة لاختياركم

أولا: سياسات الاستقطاب والتوظيف

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					تعتمد الجامعة على أسس علمية وموضوعية في عملية استقطاب الموظفين.
					تميز مسابقات التوظيف بالمصداقية والشفافية.
					يتم إتاحة فرص التوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة وتوفير بيئة عمل مناسبة لهم.

ثانيا: جودة حياة العمل

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					تعتبر الأجور المدفوعة مناسبة ومحفزة للجهد المبذول من الموظف.
					وجود نظام مكافآت الموظفين وتقدير أعمالهم.
					تسعى المؤسسة بتعزيز برامج التدريب والتطوير.
					يتم ترقية الموظفين على أسس سليمة.

ثالثا: تقييم الأداء

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					هناك نظام معتمد لتقييم أداء الموظفين وفق معايير محددة وواضحة.
					يتميز نظام تقييم الأداء بالشفافية والموضوعية والعدالة.

رابعا: برامج تحسين الحياة المهنية

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					توفر الخدمات الترفيهية والاجتماعية.
					توفر قاعات للراحة وخدمات التغذية.