

## التمكين الإداري للمرأة في ظل الإدارة الإلكترونية ودوره في فعالية

### تطبيق إدارة المعرفة

اعداد

سميرة مشري - سامية منزر

جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر

Doi:10.33850/ajahs.2020.73641

القبول : ٢٠٢٠/ ٢ / ٢٥

الاستلام : ٢٠٢٠/ ٢ / ١٠

#### المستخلص :

نهدف من خلال هذه الورقة البحثية إلى إبراز الدور الفعال للمرأة الممكنة إدارياً، على اعتبار أن المرأة تعد مورداً بشرياً لا يستهان به من الناحية العملية والمعرفية، حيث أصبحت إحدى الدعائم الأساسية في تحقيق التميز والتفوق المؤسسي، خاصة أن مؤسسات العصر الحديث تبنت نموذج الإدارة الإلكترونية بغية مواكبة التطورات التكنولوجية واعتماد التقنيات الحديثة في أداء الأعمال الإدارية، حيث تسعى هذه الأخيرة- الإدارة الإلكترونية- إلى إحداث حالة فكرية جديدة أدت إلى تغيير عميق في العمل الإداري للمرأة من ناحية الأداء والأساليب العملية مما ينعكس ذلك على فعالية تطبيق إدارة المعرفة.

**الكلمات المفتاحية:** التمكين الإداري، الإدارة الإلكترونية، إدارة المعرفة.

#### **Abstract :**

We aim through this research paper to highlight the effective role of women who are administratively possible, given that women are a human resource that is not insignificant in terms of practical and cognitive terms, as they have become one of the main pillars in achieving excellence and institutional excellence, especially since the institutions of the modern era have adopted the model of electronic management in order to Keeping pace with technological developments and the adoption of modern technologies in the performance of administrative works, where the latter - electronic management - seeks to create a new intellectual state that led to a profound change in the

administrative work of women in terms of performance and practical methods, which is reflected in the effectiveness of Baiq knowledge by management.

**Key words** : administrative empowerment, electronic management, knowledge by managemen

### مقدمة

تشهد البيئة الخارجية لمنظمات العصر الحديث عدة تغييرات متسارعة الوتيرة ، مما يؤثر على البيئة الداخلية للمنظمة بجميع مكوناتها وعناصرها ، ويعتبر التطور التكنولوجي المتسارع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات العامل الرئيسي الذي أدى الى تحول المنظمات التقليدية الى منظمات رقمية مبنية على أحدث التقنيات ومجهزة بأجود الوسائل والبرمجيات، حيث أصبحت ادارة المعرفة والاستراتيجيات المتعلقة بها من أهم أولويات إهتمام المنظمات الساعية إلى تحقيق التميز لضمان بقائها واستقرارها في خضم الصراع التنافسي القائم بين عديد المنظمات عبر العالم في العصر الحديث.

وتقوم المعرفة التنظيمية على مجموع موارد المنظمة من التقنيات والادوات والموارد بشرية المعتمدة لجمع ونشر واستثمار المعرفة داخل المنظمة، وبذلك نجد ان ادارة المعرفة هي ادارة ما يمتلكه الافراد من خبرات تراكمية ومهارات فنية وعلمية تستند الى المعرفة، حيث ان أي منظمة مهما كان نوع نشاطها او الهدف الذي تسعى الى تحقيقه تقوم اساسا على جودة المعلومات وسرعتها وحسن ادارتها.

وبذلك يكون مورد هذه المعلومات والمستثمر الفعال فيها هو العنصر البشري وحتى تتحقق فعالية ادارة المعرفة يجب على المنظمة ان تطور من اساليب التعامل مع مواردها البشرية، ولما كانت لوجود المرأة اهمية بالغة في سوق العمل من اجل المساهمة في تحقيق النمو الاقتصادي والاداري، اصبح من الضروري اكتشاف مواهبها وقدراتها ومعارفها والعمل على صقلها وتطويرها، اذ انها تمثل كتلة هائلة من المعارف والقدرات وموردا غنيا من الناحية العلمية والمعرفية، خاصة أن اقتصاديات اليوم تقوم على المعرفة والتكنولوجيا.

ويعتبر التمكين الاداري أحد أبرز وأهم الأساليب الادارية للتعامل مع الموارد البشرية في المنظمة، قصد تطوير معارفها واطلاق طاقاتها الكامنة وخلق بيئة تنظيمية مبدعة ومبتكرة في مجال أداء الأعمال الادارية، وحتى يتسنى للمنظمات الاستغلال الامثل لطاقات مواردها البشرية والتحكم في معارفهم بغرض تسخيرها لتحقيق الاهداف التنظيمية لا بد من توفير جميع المستلزمات من قيادة رشيدة

وتكنولوجيا معلوماتية متطورة بالاعتماد على نموذج الادارة الالكترونية في أداء الأعمال الإدارية بشكل الكتروني، إضافة الى توفير نظام فعال للتقييم .  
ومن خلال هذه الورقة البحثية نسعى الى إبراز دور التمكين الإداري للمرأة على اعتبار أنها قوة عمل لا يستهان بها في منظمات العصر الحديث القائم على البعد التكنولوجي والإلكتروني في أداء الأعمال الإدارية والذي من شأنه تفعيل تطبيق إدارة المعرفة التي باتت مطلباً حتمياً فرضته العولمة.  
فماذا نعني بالتمكين الإداري للمرأة ؟ وماهي الادارية الالكترونية؟ وكيف يتم تفعيل تطبيق إدارة المعرفة بألية التمكين الإداري والبعد التكنولوجي في منظمات العصر الحديث؟

### مفاهيم الدراسة:

#### التمكين الإداري للمرأة

**1. تمكين المرأة:** يعبر عن عملية بناء قدرات المرأة وتوسيع فرص خياراتها ومشاركتها العلمية والسياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية... وغيرها، وزيادة وعيها بحقوقها وقدراتها على إدارة شؤون حياتها العامة والخاصة بعيداً عن القهر والتهميش (الهويش، ٢٠١٨، ص ٣٦١)  
ويعرف بأنه: اكساب المرأة القدرة على استخدام الموارد المتاحة واتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تؤثر في حياتها، مما يمكنها من تحديد مصيرها وتحقيق مصلحتها ، وينطبق مفهوم التمكين على الفئات المهمشة في اي مجتمع ولا يقتصر على المرأة فقط، وظهر مفهوم تمكين المرأة في الثمانينات ، وأصبح من المفاهيم المحورية في دراسات النوع الاجتماعي (الكتبي، ٢٠١٠، ص ٢٢)

#### 2. التمكين الإداري:

ويعرفه "أبوبكر ٢٠٠٠" بأنه: منح الموظفين درجة مناسبة من حرية التصرف ودرجة من الاستقلالية في أداء المهام الموكلة إليهم، مع تزويدهم بالمعلومات اللازمة (علي صالح، وكاظم الحسيني، ٢٠١١، ص ١٩).

ويرى كل من "Bachanan and Huzynski 2004" أن التمكين الإداري هو: الترتيبات التنظيمية التي تمنح الأفراد العاملين المزيد من الاستقلالية وحرية التصرف واتخاذ القرارات دون الخضوع للرقابة والمساءلة (دهش جلاب، و كاظم الحسيني، ٢٠١٣، ص ٢٢).

ومنه يمكن استخلاص تعريف التمكين الإداري للمرأة على أنه: منح المرأة في مجال العمل الإداري هامش من الحرية والاستقلالية في تسيير شؤون أعمالها الادارية، وتعزيز الثقة في قدراتها ومهاراتها المعرفية والعملية مع اعطائها فرصة اتخاذ القرارات المناسبة في مجال اداء عملها، وذلك بالعمل على تطوير مهاراتها واكسابها

المزيد من المعارف و إتاحة المعلومات اللازمة لها، بما يضمن فعالية اتخاذ القرارات السليمة.

### أهمية التمكين الإداري للمنظمة:

- حدد "أفندي" أهمية التمكين بالنسبة للمنظمة فيما يلي:
١. حاجة المنظمة لأن تكون قادرة على تحقيق الميزة التنافسية.
٢. تخفيض أعداد المستويات الإدارية في الهياكل التنظيمية.
٣. الحاجة إلى عدم انشغال الإدارة العليا بالأمر اليومي وتركيزها على القضايا الاستراتيجية طويلة الأجل، وتسريع اتخاذ القرارات.
٤. الحاجة إلى الاستغلال الأمثل لجميع الموارد المتاحة خاصة الموارد البشرية للحفاظ على تطوير المنافسة.
٥. الحد من تكاليف التشغيل وذلك بالتقليل من عدد المستويات الإدارية غير الضرورية (المعاني وآخرون، ٢٠١١، ص ١٦٣).

### أبعاد التمكين الإداري :

من أجل تسليط الضوء بشكل أكبر على أبعاد التمكين الإداري سنقوم بشرح أهم الأبعاد كونها أبعاد شاملة وتنطوي ضمناً على معظم الأبعاد التي يتضمنها مفهوم التمكين الإداري:

#### ١ - المشاركة بالمعلومات:

توصلت دراسة "Quemard 2004" إلى أن مكون المشاركة بالمعلومات تعد امراً جوهرياً في عملية التمكين الإداري، وذلك للاعتبارات التالية:

- ❖ تكون قرارات الأفراد فاعلة عندما يكون "الاتصال مزدوجاً"
- ❖ إمكانية تقييم الأفراد العاملين لقبليتهم الاعتمادية "Cridit ability" وفقاً لطبيعة المعلومات.
- ❖ تؤثر المعلومات في بيئة عمل الأفراد العاملين.

❖ تعد المعلومات واحدة من المكونات التي تسمح للأفراد العاملين من الحكم على أعمالهم اليومية فيما إذا كانت جيدة أو سيئة (جلاب وكاظم الحسني، ٢٠١٣، ص ٧٥).

٢- فرق العمل : ويعتبر العنصر الداعم للثقة بين المدير والمرووسين ، بشرط توافر عوامل مشتركة بين الجماعة من التعاون والمساواة والتعاضد والتكامل وكذا الطموحات المشتركة، ففرق العمل تدعم الثقة لأنها تعزز الكفاءة ، كما أن فرق العمل التي تقوم بالعمل الجماعي تقوم بأعمالها بشكل غير رسمي ، (خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٤، ص ٢٨).

ويرى "Carter 2009" أن الصراع الشخصي يكون منخفضاً عندما تكون هياكل القوة متوازنة، ففي منظمات الأعمال تكون فوائد النزعة الاجتماعية (Sociability) واضحة ومتعددة من خلال :

- أن العاملين يتمتعون بالعمل في مثل هكذا بيئات التي تساعد على إشاعة الروح المعنوية.
  - أن النزعة الاجتماعية تساعد في تأسيس الإبداع لأننا ننتبى العمل الفرقي و المشاركة بالمعلومات وإشاعة روح الانفتاح تجاه الأفكار الجديدة.
  - النزعة الاجتماعية لها دور في إيجاد بيئة يكون فيها الأفراد قادرين على العمل بجدية أكبر من أجل تجاوز الاحتياجات الشكلية والقيام بواجباتهم واستعمال التقنيات الضرورية لمساعدة زملائهم في تحقيق النجاح (جلاب، وكاظم الحسني، ٢٠١٣، ص ٨٧).
  - ويؤكد "2002 Litte and Ferris" أن فرق العمل ذاتية الإدارة أي "الممكنة" هي من أفضل الأساليب الإدارية التي تحقق المرونة وتساعد في تحسين الإنتاجية وخفض التكلفة، حيث يرتبط تمكين الفريق بهيكلية مناسبة، وبتوظيف الكثير من المفاهيم الإدارية (المعاني وآخرون، ٢٠١١، ص ٢٠٧).
- ٣- تفويض السلطة:

فكرة التمكين تتطلب تغييرا في النمط القيادي التقليدي إلى أنماط قيادية تؤمن بالمشاركة، وبالتأكيد فهذا يتطلب التحول من الرقابة والتوجيه إلى الثقة والتفويض ويشير "1995 Ford and Fottler" إلى أن التمكين مسألة متدرجة، فقد تمتد عملية تفويض صلاحيات اتخاذ القرار للعاملين لتشمل تشخيص المشكلة واكتشاف الحلول، وتقييمها واتخاذ القرار بصدها، وتحمل المسؤولية عن تنفيذها من خلال توفير استقلالية عالية للعاملين، أو قد تضيق العملية لتشمل تقديم اقتراحات فقط، والإدارة العليا غير ملزمة بتنفيذها (محسن راضي، ٢٠١٠، ص ٦٤).

#### ٤- الاتصال الفعال:

يعتبر عنصر الاتصال الإداري الفعال وتدفق المعلومات وتداولها والمشاركة الفاعلة بها عبر مستويات المنظمة جميعها من العناصر المهمة والحيوية ضمن متطلبات التمكين الإداري، بحيث تعد المعلومات سلاحا هاما يعتمد عليه الموظف في عملية اتخاذ القرارات وفي حل المشكلات، ومن دونها لا يمكن للعامل التصرف بحرية واقتدار لأنه ببساطة يفتقر للمعلومة التي تمنحه الثقة بالتصرف الصحيح، فالأصل الفاعل في المؤسسات الناجحة يعزز فيها مبدأ الإبداع (ملحم، ٢٠٠٦، ص ٦٠).

#### ٥- التحفيز:

أن التمكين كما يؤكد العديد من الباحثين ليس بمنحة مجانية فكما فيه مشاركة في المنافع، ففيه أيضا مشاركة في المخاطر ومحاسبة على النتائج وتحمل للمسؤولية بشكل يساوي التفويض المعطى للموظف، وبما أن الأمر كذلك فلا بد من نظام للحوافز يشجع العاملين على تحمل المسؤولية، وهي الحوافز مرتبطة بشكل مباشر

بأداء الممكن من العاملين، وهذا يؤدي إلى المنافسة بين الممكنين نحو تحمل المسؤولية والكفاءة والإبداع والتفكير الخلاق(خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٤، ص ٣١).

#### ٦- التدريب:

أشار "Daft 2001" إلى أن موارد المنظمة اليوم لم تقتصر على رؤوس الأموال والأيدي العاملة والموارد المادية فحسب، بل أصبح رأس المال الفكري والمعرفي الأساس في انطلاق المنظمات نحو الابتكار والإبداع ومن ثمة النجاح والاستمرار، فقد أشارت دراسة "Erstad 1997" إلى أن المستويات العليا من التدريب والتعليم والتأهيل تعد حاسمة لتعزيز التمكين في ضوء توفيرها للمهارات والقابليات الفردية القادرة على التنافس، لأن التدريب والتطوير لهما تأثيرا متوازيا في التمكين، ويعمل التدريب والتطوير على تعزيز الثقة لدى الأفراد بقدراتهم ويحتاج ذلك إلى البرامج التطويرية المستمرة الملائمة (الدوري، وعلي صالح، ٢٠٠٩، ص ٨٩-٩٠).

#### تعريف الإدارة الإلكترونية

عرفها M.Kalika (٢٠٠٠) بأنها " دمج آثار وفرص تكنولوجيا الاتصال والمعلومات الحديثة في جميع عمليات الإدارة، الإنجاز، التنظيم، التنسيق، الرقابة"، ولهذا يرى Laval (٢٠٠٠) بأنه من الأفضل تعزيز هيكله المؤسسات بما يتوافق استخدامات تكنولوجيا الاتصال والمعلومات الحديثة، والتعايش أو التكيف مع تقنياتها، أما E. Milliot (١٩٩٩) فيضيف أنه يتعين على المؤسسات أنه من أجل مواكبة التغيرات في البيئة، أن تعدل تنظيمها وفقا لدينامية ثلاثية تستند للأسباب الآتية:

- منطوق المرونة: لإتاحة تبادل المعلومات داخل المؤسسة.
- منطوق شبكي: لإدراج المؤسسة في علاقات مستمرة.
- منطوق الانفتاح العالمي: باعتبار المؤسسة نظاما مفتوحا تنعكس على البيئة الكلية

(Jean Jacques Pluchart, 2008, p17)

وتعرف الإدارة الإلكترونية بأنها: نظام إلكتروني متكامل يعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحويل العمل الإداري اليدوي إلى أعمال إدارية تقوم بها التكنولوجيا الرقمية الحديثة

(AssadAhmed & all, 2015, p186)

فهي كما يؤكد عبد الله بن علي التمام نمط إداري جديد، ترك آثارا واسعة على المنظمات في مجال عملها ووظائفها واستراتيجياتها، وهذه التأثيرات لا تعود للبعد التكنولوجي فقط وإنما للبعد الإداري أيضا، المتمثل في تطور المفاهيم الإدارية

المتراكمة، والتي أصبحت تعمل على تحقيق المزيد من المرونة الإدارية في تفويض الصلاحيات، وتوزيع الواجبات والمهام والسلطات. (بن علي التمام، عبد الله، ٢٠٠٧، ص ١٨)

وعليه تتميز الإدارة الإلكترونية بمجموعة من الخصائص أهمها:

١. إدارة بلا ورق: تعتمد الإدارة الإلكترونية على البريد الإلكتروني، الأرشيف الإلكتروني، الرسائل الصوتية، الأدلة والمفكرات الإلكترونية، ونظم المتابعة الإلكترونية.
٢. إدارة بلا مكان: تقوم الإدارة الإلكترونية على الاجتماعات والمؤتمرات الإلكترونية، استخدام الهاتف المحمول، العمل عن بعد، التعامل مع المؤسسات الافتراضية.
٣. إدارة بلا زمان: تعمل على مدار اليوم والأسبوع والشهر والسنة، فهي لا تتقيد بحدود زمنية.
٤. تعتمد الإدارة الإلكترونية على النظم المتطورة والمؤسسات الشبكية والذكية التي تقوم على أساس المعلومات والمعرفة.
٥. إدارة الملفات والوثائق بدلا من الحفظ والكتابة.
٦. استخدام البريد الصوتي والإلكتروني بدلا من الصادر والوارد.
٧. الابتكارية والعالمية والاعتماد على المعرفة كأساس لتنفيذ الأعمال.
٨. التركيز على الإجراءات التنفيذية والانجازات. (محمود عبد الفتاح، رضوان، ٢٠١٢، ص ص ٢٠-٢١)

#### متطلبات الإدارة الإلكترونية:

الإدارة الإلكترونية شأنها شأن أي مشروع لابد من مراعاة مجموعة من المتطلبات الداخلية والخارجية، ويمكن تحديدها في النقاط التالية:

أ. **البنية التحتية:** الإدارة الإلكترونية تتطلب وجود مستوى مناسب إن لم نقل عال من البنية التحتية التي تتضمن شبكة حديثة للاتصالات والبيانات، بنية تحتية متطورة للاتصالات السلكية واللاسلكية تكون قادرة على تأمين التواصل ونقل المعلومات بين المؤسسات الإدارية نفسها من جهة وبين المؤسسات والمواطن من جهة أخرى.

ب. **توافر الوسائل الإلكترونية اللازمة:** للاستفادة من الخدمات التي تقدمها الإدارة الإلكترونية والتي تستطيع من خلالها التواصل معها، كأجهزة الكمبيوتر الشخصية والمحمولة، الهاتف الشبكي، وغيرها من الأجهزة التي من خلالها يمكن الاتصال بالشبكة العالمية أو الداخلية في البلد بأسعار معقولة ما يتيح لمعظم الناس الحصول عليها.

ج. توافر عدد لا بأس به من مزودي الخدمة بالانترنت، ونشدد أن تكون الأسعار معقولة قدر الإمكان من أجل فتح المجال لأكبر عدد ممكن من المواطنين للتفاعل مع الإدارة الإلكترونية في أقل جهد وأقصى وقت وأقل تكلفة.

د. التدريب وبناء القدرات: ويشمل تدريب كافة الموظفين على طرق استعمال أجهزة الكمبيوتر وإدارة الشبكات وقواعد المعلومات والبيانات اللازمة، للعمل على إدارة وتوجيه الإدارة الإلكترونية بشكل سليم، ويفضل استخدام معاهد أو مراكز تدريب خاصة، كذلك نشر ثقافة استخدام الإدارة الإلكترونية وطرق ووسائل استخدامها.

هـ. وجود التشريعات والنصوص القانونية التي تسهل عمل الإدارة الإلكترونية، وتضفي عليها المشروعية والمصادقية وكافة النتائج القانونية المترتبة.

و. توفير الأمن الإلكتروني والسرية الإلكترونية على مستوى عال لحماية المعلومات ونصوص الأرشيف الإلكتروني من أي عبث (المكاوي، محمد محمود، ٢٠١١، ١١٥-١١٧)، فمسألة الأمن تعد من أهم معضلات العمل الإلكتروني، بمعنى أن المعلومات والوثائق التي يجري حفظها، وتطبيق إجراءات المعالجة عليها إلكترونياً يجب الحفاظ علي أمنها.

فضعف الأمن في مجال العمل الإلكتروني يعد ضعفاً للثقة، ما يتطلب توفير هذه الثقة ضمن الأنظمة الإلكترونية ومستخدميها، وهناك عدة طرق للثقة والتحقق من المستخدم والتصديق والسرية والتكامل، وهو ما يقتضي أن تساير القوانين والتشريعات المنظمة للأعمال الإلكترونية مشروع الإدارة الإلكترونية منذ بدايته كفكرة حتى تطبيقه نهائياً. (النمر، سعود بن محمد، ٢٠١٣، ص ٦٠٦)

### ثالثاً. إدارة المعرفة

#### ١.٣ المعرفة Knowledge

يعبر المفهوم الواسع للمعرفة على أنها: تشمل بالضافة الى التقارير والمذكرات خبرات العاملين ومهاراتهم والقيمة المضافة الناتجة عن تجمعهم في جماعات وفرق متكاملة.

ويصفها الكبيسي بأنها: كل شيء ضمني أو ظاهري يستحضره الافراد لأداء أعمالهم أو اتخاذ قرارات صائبة

(المدهون، ٢٠١٤، ص ١٣)

وتعرف المعرفة على أنها: معلومات تقدم في سياق معين يساعد على الفهم واتخاذ رد الفعل المناسب.



## ٢.٣ ادارة المعرفة:

يتناول الباحثون مفهوم ادارة المعرفة من مداخل ومنظورات مختلفة، وذلك راجع الى ان ميدان المعرفة واسع جدا، اضافة الى ديناميكية الموضوع والتبدلات السريعة في المجالات التي يشملها والعمليات التي يعطيها.

حيث تعرف إدارة المعرفة على أنها: المصطلح المعبر عن العمليات والأدوات والسلوكيات التي يشترك في صياغتها وأدائها المستفيدون من المنظمة لاكتساب وخزن وتوزيع المعرفة، لتنعكس على عمليات الأعمال للوصول الى أفضل التطبيقات بقصد المنافسة طويلة الأمد والتكيف.

ويرى **Mullin 2000** أن الأدوات اللازمة من نظام الادارة والتوثيق وبرمجيات إدارة العلاقة مع الزبون والأنترنت والبريد الالكتروني هي في الأساس إدارة المعرفة.

في حين يركز البعد التقني على تعريف Malhotra 1998 بأنها: تجسيد العمليات التنظيمية التي تبحث باستمرار ومزج قابلية تقنيات المعلومات على معالجة البيانات والمعلومات، وقابلية الابداع والابتكار للأشخاص (الكبيسي والمحيوي، ٢٠٠٥، ص ٣٥)

ويعرفها "سكايوم" على أنها: الادارة النظامية والواضحة للمعرفة والعمليات المرتبطة بها، والخاصة باستحداثها وتحديد مكانها، وجمعها والحصول عليها، وتنظيمها ونشرها واستخدامها والتعلم من خلالها وتطبيقها واستغلالها وحمايتها وأخيرا تقييمها، وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية الى معرفة متداولة يمكن التشارك فيها بشكل جلي من خلال المنظمة (غزال، ٢٠١٥/٢٠١٦، ص ٣٠)

دور التمكين الإداري للمرأة في ضل الإدارة الالكترونية في تحقيق فعالية تطبيق إدارة المعرفة:

توصلت دراسات التغيير الاجتماعي ضمن المنظمة الى ضرورة الاقرار بالنظر لهفي ضوء متلازمة مع نظم العلاقات الاجتماعية القائمة وأنساقها بشكل دفع الى تأكيد ان كل تغيير يطرأ على المنظمة يتطلب بناء نموذج جديد ومستحدث من أنظمة العلاقات الاجتماعية المتصلة به، إذ "أن كل تغيير يجب تحديده على أنه تغيير في أنساق العلاقات القائمة، وتمثل الآلات جزءا من ذلك النظام الذي تستدعي فيه العلاقة المعقدة بين الفاعلين التعديل بدورها".

ويعتبر للبعد التكنولوجي مساهمة بارزة في احداث تغييرات جذرية في مستوى شبكات العلاقات المهنية التراتبية القائمة داخل المنظمة، وقد أشار عالم اجتماع التنظيم "ميشال كروزيه" الى أننا اليوم نشهد ثورة فعلية انقلب فيها بشكل كامل تمثنا للعملية الانتاجية ولأساليب التسيير والادارة، وهو أضحي يتطلب جهودا مهمة لمعاودة النظر في جل ما الفناه في تلك المجالات من أسس ومرتكزات، وبعد أن كان

تصورنا للاقتصاد -مثلا- قائما على العقلانية وعلى الكمية وعلى معاني الاستقرار ونتاج مادة محسوسة، فإننا نتحول اليوم نحو حضارة التجديد والبحث عن الكيف ونتاج اللامادة (منظمة المرأة العربية، ٢٠١١، ص ٧٨).

من خلال ما أشار اليه "ميشال كروزيه" نجد يعبر عن ما يسمى بإدارة المعرفة وما تحتويه من مكونات وعناصر وعمليات تحويلية وهو ما لخصه في ما أسماه بإنتاج اللامادة، حيث أصبحت منظمات اليوم تعتمد في اقتصادياتها على رأس المال الفكري بالدرجة الأولى انتاجا وتسويقا، معتمدة في ذلك على التقنيات والوسائل التكنولوجية الحديثة، والتي بدورها تعمل على مضاعفة وتجويد الانتاج المادي واللامادي من الناحية الكمية والنوعية.

وينظر الى أسلوب التمكين على أنه مفهوما واطارا نظريا مرجعيا الى جانب اعتباره مخطئا للفعل يقع اعتماده لبلوغ هدف ونتيجة محددة، وفيما يتعلق بتمكين المرأة كمورد بشري فيقع الاجماع على ان تمكين المرأة هو عملية بناء قدرتها على ان تكون معتمدة على ذاتها وتنمية شعورها بثقتها في قدرتها الذاتية على اتخاذ القرار والقيادة الحكيمة لشؤونها في العمل (منظمة المرأة العربية، ٢٠١١، ص ٨٠) وفي تقرير اورده المدرسة العليا للإدارة، وهي اكبر معهد علمي لإعداد القادة في فرنسا، اوردت مجموعة من العوامل اضافة الى الصفات الذاتية التي تؤهل المرأة للعمل القيادي والاصلاح الاداري:

✓ المرأة أقل ميلا للاستبداد الاداري، فاذا كانت القيادة الديمقراطية أفضل أنواع القيادات وأكثرها إنتاجية كما دلت التجارب، فتكون قيادة المرأة مثمرة وفاعلة.  
 ✓ المرأة أقل ميلا للفساد الحكومي كالرشوة والمحسوبية.  
 ✓ المرأة أكثر تقبلا لمبدأ تداول السلطة الذي يحول دون التشبث بالمناصب وعرقله التغيير.

✓ المرأة أكثر ميلا للعمل بروح الفريق والاستعانة بالمستشارين والعمل في هيكل تنظيمي تغلب عليه العلاقات الأفقية والمشاركة في اتخاذ القرارات (ملاك، ٢٠١٤/٢٠١٥، ص ١٠٧).

ومن جملة هذه الصفات والعوامل التي تحفز على تعزيز مبدأ التمكين الاداري للمرأة بغية الاستثمار الفعال في قدراتها ومواهبها واستغلالها اقصى استغلال بما يحقق اهداف المنظمة، حيث يعمل اسلوب التمكين الاداري للمرأة وعبر عديد أبعاده وآلياته من تفويض للصلاحيات والعمل بمبدأ المشاركة في صنع واتخاذ القرارات مع فتح قنوات الاتصال وتسهيل انسياب المعلومات مع سرعة وجودة تدفقها، اضافة الى الحث على تنمية وتطوير قدرات المرأة العلمية والفنية، الى جانب تبني سياسة تحفيز فعالة من شأنها زيادة دافعية المرأة للإنجاز والإبداع في أداء الأعمال الإدارية، وتتم

هذه العمليات والآليات ضمن نموذج العمليات الإلكترونية التي بدورها تعمل على تجديد الطاقات البشرية وتسهل عملية التطوير وضمان الجودة والفعالية في أداء الأعمال الإدارية.

### الأسس الاستراتيجية لإدارة المعرفة ضمن آلية الإدارة الإلكترونية:

وتتمثل هذه الأسس في مجموعة من المتطلبات والإجراءات العملية، نذكر أهمها:

١. دعم البنية الأساسية لإدارة المعرفة بالعامل البشري المناسب
٢. توسيع البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات
٣. وصف الثقافة المؤسسية
٤. تطوير مداخل متخصصة لتنفيذ الاستراتيجيات مثل: التعلم قبل المشروع، وأثناءه، وبعده.

٥. تنظيم الإجراءات (سلسلة المتميزون الإدارية، ٢٠٠٥، ص ٤٨).

ان فعالية تطبيق ادارة المعرفة تعني خلق علاقة تفاعلية بين العاملين في المنظمة، أو بين المنظمات المشاركة في برنامج ادارة المعرفة من جهة، وتطوير الارث المعرفي والواقع العملي من جهة أخرى.

وتتمحور أعمال ادارة المعرفة في مراكز البحث والتطوير حول محورين أساسيين:

❖ إدارة المعرفة الواضحة وتطويرها.

❖ إدارة المعرفة الضمنية وتطويرها.

ويتم ذلك عبر الآليات المتوفرة في المنظمة يدوية كانت او الكترونية، وفي حال الاعتماد على تقنيات المعلومات الحديثة كالحاسوب والانترنت ومختلف البرمجيات، مع وجوب تمكن الأفراد العاملين من استخدام هذه التقنيات للتعامل مع المعلومات المعرفية، حيث تمتاز هذه التقنيات الحديثة بالعديد من المزايا تجعل المنظمة الوسط المناسب للعمل في ادارة المعرفة، ومن هذه المميزات نذكر:

● السرعة في الوصول الى المعلومات.

● سهولة في التعديل.

● سهولة في الاستخدام.

● سهولة في التنقل.

● انخفاض في التكلفة.

● ضمان أعلى لأمن المعلومات.

كما أن للحاسوب فوائد واستخدامات كثيرة تنبع من مميزاته ونعدد منها:

➤ سرعة في معالجة البيانات واستخراج النتائج.

➤ الدقة المتناهية في اجراء العمليات الحسابية والمنطقية.

➤ القدرة على حفظ كميات هائلة من البيانات.

➤ القدرة على العمل بشكل متواصل.  
أما فيما يتعلق بإدارة المعرفة الضمنية فيتم ذلك عن طريق جملة من السياسات والعمليات الادارية منها:  
عقد لقاءات أو ندوات داخلية محددة لموضوع محدد.  
تنظيم حلقات حوار لفرق العمل المتخصصة بهدف تطوير أحد معارف المنظمة.  
تنظيم حلقات حوار متخصصة وغير متخصصة لدى ادخال واعتماد معارف جديدة في المنظمة.  
تشجيع رفع المقترحات التطويرية ومكافأتها لأي سبب كان.  
توثيق جميع هذه النشاطات بشكل الكتروني(طيبي، ٢٠٠٩، ص ١٤٣).

### الخاتمة

باتت المعرفة ركيزة منظمات العصر الحديث، إذ تعد قوة رقمية ومعرفية، وبالتالي تتوجه المنظمات إلى بناء ثقافة تنظيمية تقوم على مبدأ التعلم وصناعة المعرفة والعمل على دفع العاملين فيها إلى خلق مناخ معرفي تتولد فيه المعلومات والمعارف المتجددة وتتدفق بينهم بما يحقق التوافق والفعالية في اتخاذ القرارات وانجاز الأعمال.

وحسب ما خلصت إليه الدراسة الحالية إلى أن المرأة تعبر عن مورد بشري مهم وفعال من خلال جملة الصفات والخصائص التي أقرتها نتائج الدراسات العلمية التي أجريت حولها، ولذلك وجب على إدارة المنظمة التعامل مع هذا المورد الفعال - المرأة- بالشكل الذي يعمل على الاستثمار الجيد في قدراته ومواهبه، ويتم ذلك من خلال تمكينها والرفع من مكانتها وتوفير بيئة مواتية للعمل، إذ تعتبر الإدارة الالكترونية مدخل إداري يساعد في تحقيق المرأة للفعالية في الانجاز وإنتاج المعرفة ونشرها واستثمارها وخاصة تقييما والحفاظ عليها وبالتالي خلق قيمة مضافة للمنظمة.

## قائمة المراجع

## المراجع العربية

١. بن علي التمام، عبد الله (٢٠٠٧). الإدارة الإلكترونية كمدخل للتطوير الإداري. مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
٢. جلاب، إحسان دهش، وكاظم الحسني، كمال. (٢٠١٣). إدارة التمكين والاندماج. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
٣. خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر. (٢٠١٤). التمكين الإداري وصناعة قادة المستقبل. مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
٤. الدوري، زكريا مطلق، و علي صالح، أحمد. (٢٠٠٩). إدارة التمكين واقتصاديات الثقة (في منظمات أعمال الألفية الثالثة). عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
٥. سلسلة المتميزون الادارية (٢٠٠٥). ادارة المعرفة. لبنان: مكتبة لبنان ناشرون.
٦. طيطي، خضر مصباح اسماعيل. (٢٠٠٩). ادارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
٧. علي صالح، أحمد و المبيضين، محمد ديب. (٢٠١١). "مستوى ممارسة التمكين الإداري في الشركات الصناعية الكبرى وعلاقته بتجسيد الأهداف الاستراتيجية لوزارة البيئة الأردنية (بحث ميداني)" أبحاث اقتصادية إدارية. جامعة الزيتونة. (٠٩).
٨. الكبيسي، صلاح و المحياوي، سعد زناد. (٢٠٠٥). ادارة المعرفة. المنظمة العربية للتنمية الادارية-بحوث ودراسات.
٩. الكتبي، ابتسام وآخرون. (٢٠١٠). النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في الوطن العربي. القاهرة: منظمة المرأة العربية.
١٠. محمود عبد الفتاح، رضوان. (٢٠١٢). الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها الوظيفية. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
١١. المدهون، عمر محمود عطا. (٢٠١٤). عمليات ادارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي. رسالة ماجستير. أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا. جامعة الأقصى-فلسطين، غزة.
١٢. المعاني، أحمد إسماعيل وآخرون. (٢٠١١). قضايا إدارية معاصرة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
١٣. ملاك، سميرة. (٢٠١٥/٢٠١٤). المرأة القائد بالإدارة في الجزائر. مذكرة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم الاجتماع. جامعة سطيف-٢ (الجزائر).
١٤. ملحم، يحي. (٢٠٠٦). التمكين كمفهوم إداري معاصر. مصر. ب. د.

١٥. منظمة المرأة العربية.(٢٠١١). النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة. القاهرة.  
١٦. الهويش، يوسف بن محمد.(٢٠١٨). دور المرأة نحو تطوير البحث العلمي في  
Route Educational and Social Science. ضوء تمكناها من تكنولوجيا التعليم.  
Journal.ISSN 2148-5518. Volume 5(3),March.

المراجع الأجنبية

1. Assad Ahmed, AbdelqaderAlsakarneh and Hong, Shen Chao.(2015).**The Impact of Electronic Management on Human Resource Development**, India: International Journal of Science and Reseaech (IJSR), ٤(١١).
2. Pluchart, Jean Jacques.(2008). **Le change mentor ganizationnel des entreprises de la net-économie**. France : La Revue des sciences de gestion, n° 234