



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

-قسم علوم اقتصادية-

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر

تخصص: اقتصاد و تسيير المؤسسات

بعنوان

اثر تطبيق الإدارة الالكترونية في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية  
لمؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الاجراء لولاية غرداية

تحت إشراف الأستاذ:

د.قرونقة وليد

من إعداد الطالبة:

- لوكريف مسعودة

لجنة المناقشة

| الاسم و اللقب | الرتبة         | الجامعة | الصفة  |
|---------------|----------------|---------|--------|
| عنيشل عبدالله | أستاذ محاضر-أ- | غرداية  | رئيسا  |
| قرونقة وليد   | أستاذ محاضر-أ- | غرداية  | مشرفا  |
| ازغار يحي     | أستاذ محاضر-ب- | غرداية  | مناقشا |

الموسم الجامعي: 2025 / 2024





جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

-قسم علوم اقتصادية-

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر

تخصص: اقتصاد و تسيير المؤسسات

بعنوان

اثر تطبيق الإدارة الالكترونية في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية  
لمؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الاجراء لولاية غرداية

تحت إشراف الأستاذ:

د.قرونقة وليد

من إعداد الطالبة:

- لوكرين مسعودة

لجنة المناقشة

| الاسم واللقب  | الرتبة          | الجامعة | الصفة  |
|---------------|-----------------|---------|--------|
| عنيشل عبدالله | أستاذ محاضر -أ- | غرداية  | رئيسا  |
| قرونقة وليد   | أستاذ محاضر -أ- | غرداية  | مشرفا  |
| ازغار يحي     | أستاذ محاضر -ب- | غرداية  | مناقشا |

الموسم الجامعي: 2025 /2024



## اهداء

إلى أمي وأبي وعائلتي العزيزة

اليوم وأنا أحتفل بتخرجي أود أن أخبركم أن هذا الإنجاز هو انعكاس لتعبكم ودعمكم الذي لم يتوقف يوما. أمي، كنت القلب الحنون والدعوة التي ترافقني في كل خطوة. علمتني معنى الصبر والإصرار، وكنت مصدر قوتي في كل لحظة ضعف

وأبي، يا سندي الأول، يا من لم تبخل بشيء من أجلي. كنت دائما القدوة التي أفخر بها، ودروسك في الحياة كانت الدافع لي لأصل إلى هذا اليوم

إلى إخوتي واختي، كنتم دائما دعمي وسندي. وجودكم في حياتي كان الأمان والفرحة التي أحتاجها لأكمل هذا المشوار

هذا التخرج ليس مجرد شهادة بل هو تنويع لكل لحظة كنتم فيها بجانبني ولكل دعوة رفعتوها من أجلي. أحبكم جميعا من أعماق قلبي وأهديكم هذا النجاح الذي هو بفضلكم بعد الله



## شكر و عرفان

الشكر أولاً إلى الله عز وجل القائل في محكم كتابه العزيز

(لئن شكرتم لأزيدنكم)



لحمد الله الذي وهبني نعمة العقل لينير لي الطريق ووفقني بمشيئته  
وقدرته الي إتمام هذا العمل والمارة بهذه الصورة ويدعوني واجب  
الوفاء والعرفان أن اتقدم بخالص الشكر والتقدير الي كل من مد  
لني يد العون والمساعدة وساهم معي ولو بكلمة أو إشارة أو رأي  
واخص بالذكر استاذ الفاضل قرونقة وليد وذلك علي حسن  
أشرافه على هذا البحث وتقديمه العون و كما اتقدم بالشكر  
والعرفان الي كل الاساتذة الذين كانوا معي في هذا المشوار

وكما اتقدم بشكر إلى جميع العاملين والموظفين في صندوق

الضمان الاجتماعي للغير اجراء فرع غرداية

2025



## الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور فعالية الادارة الالكترونية و بيان أثر تطبيقها على كفاءات العاملين في مؤسسة صندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء فرع غرداية، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة 40 مفردة عولجت بياناتها عن طريق مجموعة من الاختبارات الاحصائية على برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتم تحليلها للحصول على نتائج سمحت بالإجابة على تساؤلات الدراسة و التوصل الى النتائج التالية:

✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لابعاد الاجتماعية استخدام اجهزة الحاسوب و المعادلات، الشبكات، البرامج و صناع المعرفة في تحسين أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية

الكلمات المفتاحية: الادارة الالكترونية ،اداء العاملين،العينة العشوائية

**Abstract**

***This study aims to identify the role and effectiveness of e-management and to examine the impact of its application on the competencies of employees at the Social Security Fund for Non-Salaried Workers – Ghardaïa Branch. The descriptive-analytical method was adopted, and the study sample included 40 individuals. The collected data were processed using a set of statistical tests through the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) and analyzed to obtain results that answered the research questions. The study reached the following findings:***

***\_There is a statistically significant impact at the 0.05 significance level of using computers and equipment on improving employee performance at the Social Security Fund for Non-Salaried Workers – Ghardaïa Branch.***

# فهرس المحتويات

قائمة المحتويات

| الصفحة | العنوان                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------|
|        | إهداء                                                               |
|        | شكر وعرفان                                                          |
|        | الملخص                                                              |
|        | قائمة المحتويات                                                     |
|        | قائمة الجداول                                                       |
|        | قائمة الأشكال                                                       |
|        | قائمة الملاحق                                                       |
| أ - ج  | مقدمة.....                                                          |
|        | الفصل الأول: الادبيات النظرية للإدارة الالكترونية و أداء العاملين   |
| 01     | تمهيد.....                                                          |
| 06     | المبحث الأول: مدخل عام للإدارة الالكترونية.....                     |
| 06     | المطلب الأول: مفهوم الإدارة الالكترونية.....                        |
| 07     | المطلب الثاني: اهداف الإدارة الالكترونية.....                       |
| 08     | المطلب الثالث: اهمية الإدارة الالكترونية.....                       |
| 09     | المبحث الثاني: ماهية أداء العاملين.....                             |
| 09     | المطلب الأول: مفهوم أداء العاملين.....                              |
| 10     | المطلب الثاني: عناصر أداء العاملين.....                             |
| 11     | المطلب الثالث: أهمية أداء العاملين.....                             |
| 12     | المطلب الرابع: العلاقة بين الإدارة الالكترونية و أداء العاملين..... |
| 13     | المبحث الثالث : الدراسات السابقة                                    |
| 13     | المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية.....                  |
| 16     | المطلب الثاني :الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.....                |
| 19     | المطلب الثالث: الفرق بين الدراسة الحالية و الدراسة السابقة.....     |

|    |                                                                                             |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21 | خلاصة الفصل                                                                                 |
|    | الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء_غرداية_ |
| 23 | تمهيد.....                                                                                  |
| 24 | المبحث الاول :الطريقة و الادوات.....                                                        |
| 24 | المطلب الأول: منهجية الدراسة.....                                                           |
| 25 | المطلب الثاني: مجتمع و عينة الدراسة.....                                                    |
| 25 | المطلب الثالث:أداة الدراسة.....                                                             |
| 26 | المحور الأول:البيانات الشخصية للمستجوب.....                                                 |
| 26 | المحورالثاني: أبعاد الاستبيان.....                                                          |
| 26 | المطلب الرابع :الأدوات الإحصائية المستخدمة.....                                             |
| 28 | المطلب الخامس: صدق و ثبات الاستبانة.....                                                    |
| 31 | المبحث الثاني :عرض النتائج و مناقشتها.....                                                  |
| 31 | المطلب الأول:اختبار التوزيع الطبيعي.....                                                    |
| 32 | المطلب الثاني:تحليل فقرات الدراسة.....                                                      |
| 39 | المطلب الثالث:تحليل محاور الدراسة.....                                                      |
| 44 | المطلب الرابع :اختبار فرضيات الدراسة.....                                                   |
| 50 | المطلب الخامس: نتائج اختبار الدراسة.....                                                    |
| 52 | خلاصة الفصل.....                                                                            |
| 53 | الخاتمة.....                                                                                |
| 56 | قائمة المصادر والمراجع.....                                                                 |
| 59 | الملاحق                                                                                     |

قائمة الجداول

| الصفحة | العنوان                                                                                                                                              | رقم  |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 25     | توزيع عينة الدراسة وعدد الاستبيانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل                                                                               | 2_1  |
| 27     | درجة أهمية بنود الاستبيان لمجال الدراسة                                                                                                              | 2_2  |
| 28     | صدق الإتساق الداخلي لعبارات للمقياس أبعاد ( الإدارة الإلكترونية - أبعادها)                                                                           | 2_3  |
| 29     | يوضح صدق الإتساق الداخلي لعبارات لمحور ( أداء العاملين )                                                                                             | 2_4  |
| 30     | اختبار معامل الثبات لمحوري الدراسة ( <i>Cronbach Alpha</i> )                                                                                         | 2_5  |
| 31     | نتائج اختبار <i>Shapiro-Wilk</i> - في توزيع البيانات                                                                                                 | 2_6  |
| 32     | تقسيم عاملي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب الجنس                                                              | 2_7  |
| 33     | تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب العمر                                                              | 2_8  |
| 35     | تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب المستوى التعليمي .                                                 | 2_9  |
| 36     | تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب طبيعة الوظيفة                                                      | 2_10 |
| 38     | تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب إطلاعه على الإدارة الإلكترونية                                     | 2_11 |
| 39     | نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعدد أجهزة الحاسوب والمعدات                                                                                 | 2_12 |
| 40     | نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعدد الشبكات                                                                                                | 2_13 |
| 42     | نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعدد البرامج                                                                                                | 2_14 |
| 43     | نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعدد صناعة المعرفة                                                                                          | 2_15 |
| 44     | نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير أداء العاملين                                                                                        | 2_16 |
| 46     | إختبار <i>linar</i> الإنحدار الخطي لمعرفة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين | 2_17 |
| 47     | إختبار <i>linar</i> الإنحدار الخطي لمعرفة أثر إستخدام الحاسوب والمعدات في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين  | 2_18 |
| 48     | إختبار <i>linar</i> الإنحدار الخطي لمعرفة أثر إستخدام الشبكات في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين           | 2_19 |
| 49     | إختبار <i>linar</i> الإنحدار الخطي لمعرفة أثر إستخدام البرامج في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين           | 2_20 |
| 50     | إختبار <i>linar</i> الإنحدار الخطي لمعرفة أثر إستخدام صناعة المعرفة في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين     | 2_21 |

قائمة الاشكال

| الرقم | العنوان                                                                                                          | الصفحة |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 2_1   | تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب الجنس                          | 33     |
| 2_2   | تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب العمر .                        | 34     |
| 2_3   | تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب المستوى التعليمي               | 36     |
| 2_4   | تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب طبيعة الوظيفة                  | 37     |
| 2_5   | تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب إطلاعه على الإدارة الإلكترونية | 39     |

قائمة الملاحق

| الرقم | العنوان                                 | الصفحة |
|-------|-----------------------------------------|--------|
| 01    | قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان.....  | 59     |
| 02    | الاستبيان المستعمل للدراسة.....         | 60     |
| 03    | صدق وثبات الإستبيان.....                | 64     |
| 04    | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري..... | 66     |

# المقدمة

**(1) توطئة**

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولات جذرية على مختلف المجالات، خاصة مع الثورة التكنولوجية الهائلة وتطور وسائل الاتصال والمعلومات، الأمر الذي ألقى بظلاله على مختلف القطاعات، وعلى رأسها الإدارة. ففي ظل هذا السياق العالمي المتسارع، برزت الإدارة الإلكترونية كأحد المداخل الحديثة لإحداث نقلة نوعية في تسيير المؤسسات، من خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مختلف الوظائف الإدارية، مما ساهم في تحسين جودة الخدمات، تسريع الإجراءات، وتعزيز الشفافية والرقابة داخل المؤسسات.

وتُعد الإدارة الإلكترونية من المفاهيم المعاصرة التي إكتسبت أهمية متزايدة، خاصة في بيئات العمل التي تسعى إلى تحقيق الكفاءة التشغيلية والتطوير المستدام. فهي لا تمثل مجرد تحول من النمط الورقي إلى النمط الرقمي، بل تعكس تحولاً في الفكر الإداري من حيث فلسفة الأداء، التفاعل، وصنع القرار. ومن هذا المنطلق، لم يعد بالإمكان تجاهل أثرها المباشر وغير المباشر على المورد البشري، والذي يُعد محور العملية الإنتاجية وأهم عنصر في إنجاح السياسات التنظيمية لأي مؤسسة.

ويُعد تحسين أداء العاملين أحد الأهداف الإستراتيجية التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها لضمان التميز والاستمرارية، وفي هذا الإطار، تبرز الإدارة الإلكترونية كوسيلة فعالة لتهيئة بيئة عمل محفزة، وتقليل الوقت والجهد، وتوفير أدوات تسهل المهام الوظيفية وتدعم الابتكار والمرونة. ومن هنا، تتجلى أهمية هذه الدراسة التي تهدف إلى تحليل أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين أداء العاملين، من خلال رصد وتحليل التغيرات التي تحدثها النظم الإلكترونية في بيئة العمل، والكشف عن مدى استجابة العنصر البشري لهذه التحولات، وانعكاسها على مستوى الكفاءة،. الإنتاجية، والرضا الوظيفي.

إن اختيار هذا الموضوع لم يأت من فراغ، بل من قناعة تامة بأهمية الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الإداري، وبضرورة مواكبة التغيرات الحديثة بما يعزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع التحديات المتزايدة في بيئة العمل المعاصرة. وعليه، فإن هذه المذكرة تسعى للإجابة عن تساؤلات جوهرية تتعلق بكيفية توظيف الإدارة الإلكترونية لتحسين أداء العاملين، وما إذا كانت هذه التطبيقات تحقق فعلاً الأهداف المرجوة منها على مستوى الممارسات الإدارية اليومية.

**(2) إشكالية الدراسة:**

ما مدى تأثير الإدارة الإلكترونية على تحسين أداء العاملين من وجهة نظر عينة من موظفي مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لولاية غرداية للفترة ما بين آفريل إلى ماي 2025؟

**✓ الأسئلة الفرعية**

وعلى ضوء الإشكالية الرئيسية الموضوعة مسبقاً يمكن وضع التساؤلات الفرعية التالية:

- ✓ هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لبعد استخدام أجهزة الحاسوب و المعادلات في تحسين أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية ؟
- ✓ هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الشبكات في تحسين أداء الموارد العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية؟
- ✓ هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لبعد البرامج في تحسين أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية؟
- ✓ هل هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لبعد صناع المعرفة في تحسين أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية؟

### (3) الفرضيات

للإجابة على هذه الإشكالية قمنا بصياغة الفرضيتين التاليتين:

- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لبعد استخدام أجهزة الحاسوب و المعادلات في تحسين أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الشبكات في تحسين أداء الموارد العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لبعد البرامج في تحسين أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لبعد صناع المعرفة في تحسين أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية

### (4) أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف نوجزها في النقاط التالية

- التعرف على دور فعالية الإدارة الإلكترونية وأثرها على أداء العاملين في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الإجراء فرع غرداية
- تحليل ودراسة أثر الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الإجراء فرع غرداية
- بيان أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على كفاءة العاملين في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الإجراء فرع غرداية.

## 5) أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في عدة نقاط من بينها:

- يعتبر موضوع هذه الدراسة من أهم المواضيع في الوقت الحالي نظرا لتطوره لمفهومين مهمين هما الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين يمكن ان يساهم هذا البحث في زيادة استخدام التكنولوجيا في المجتمع ومن ثم تسهيل الاخذ بالخدمات الإلكترونية في مختلف أنواع المؤسسات
- التعرف على أثر الإدارة الالكترونية في تحسين أداء العاملين

## 6) اسباب اختيار الموضوع:

للإلمام بجوانب الدراسة ومعالجة الإشكالية يمكن تقديم الأسباب الذاتية و الموضوعية كما يلي:

### 1-6- الأسباب الذاتية:

- شعوري بالأهمية البالغة التي يرمي إليها الموضوع
- الميل الشخصي إلى دراسة واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية

### 2-6- الأسباب الموضوعية:

- تقليل الصعوبات حول هذا الموضوع وتوفيره كمرجع للطلبة في السنوات القادمة للذين يرغبون بدراسة\_ هذا الموضوع
- إمكانية البحث بهذه الدراسة أي قابلة للدراسة والبحث والوصول إلى نتائج ملموسة ويعد الموضوع حديث لا بد من الإهتمام به

## 7) حدود الدراسة:

- **الحدود الزمانية:** للإلمام بمختلف الجوانب العلمية والعملية قمنا باستقصاء لآراء موظفي مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الاجراء فرع غرداية من زمن توزيع الاستبيان إلى استلامه ومعالجته الفترة الممتدة من شهر أفريل الى ماي 2025

- **الحدود المكانية:** ترتبط هذه الدراسة من الناحية المكانية بدراسة مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الاجراء فرع غرداية

- **الحدود البشرية:** إستهدف عينة من موظفي مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الاجراء فرع غرداية

- **الحدود الموضوعية:** شملت الدراسة متغيرين هما الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين

## 8) منهج الدراسة و الادوات المستخدمة:

تمشيا مع طبيعة الموضوع الذي تتناوله هذه الدراسة، وسعيًا للإجابة على تساؤلاته المطروحة واختبار الفرضيات المقترحة، تم تبني المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب لمعالجة مثل هذا النوع من الدراسات، وقد تم في الإطار

النظري استعراض المفاهيم الأساسية والمبادئ العامة ذات الصلة بموضوع البحث، بينما تم في الشق التطبيقي الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من الميدان، حيث استخدمت مجموعة من الأساليب و برنامج SPSS أما في ما يخص تحليل البيانات، فقد تم توظيف المؤشرات الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج دقيقة، ساهمت في استخلاص استنتاجات علمية تدعم أهداف الدراسة وتساهم في الإجابة عن إشكالياتها.

## (9) تقسيم الدراسة :

تبعاً للأهداف المتوخاة من الدراسة ومعالجة الإشكالية والتساؤلات الفرعية وبغية اختبار الفرضيات تم تقسيم الدراسة إلى فصلين:

- تطرقنا في **الفصل الأول** إلى الأدبيات النظرية والدراسات التطبيقية ويتضمن ثلاث مباحث حيث يتناول المبحث الأول مدخل عام الإدارة الإلكترونية والمبحث الثاني ماهية أداء العاملين أما المبحث الثالث فيتناول الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع بحثنا.
- أما **الفصل الثاني** فيتناول دراسة ميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء فرع غرداية واحتتمت بالخاتمة التي تضمنت تلخيص عام واختبار الفرضيات التي جاءت في مقدمة الدراسة ثم عرض النتائج المتوصل إليها ليتم بعدها تقديم بعد التوصيات و الاقتراحات التي رأينا بأنها ضرورية بناء على النتائج المتوصل إليها

## الفصل الأول:

الادبيات النظرية للإدارة الالكترونية و أداء  
العاملين

---

## المبحث الأول: مدخل عام للإدارة الإلكترونية

في ظل التطورات الجذرية الذي يشهدها عصرنا الحديث في كل المجالات بفضل التقدم التكنولوجي الهائل ، و من ضمن المجالات و التي حققت قفزة نوعية بفضل التكنولوجيا هو الادارة الالكترونية حيث أصبحت ركيزة اساسية لتحويل انماط العمل التقليدية الى نماذج رقمية ذات كفاءة و مرونة حيث ستتطرق في هذا المبحث الى اهم النقاط كالمفهوم الاهداف و الاهمية.

### المطلب الاول : مفهوم الإدارة الإلكترونية

من اجل التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية سوف نتطرق الى عدة تعاريف كما يلي :

تعني الادارة الالكترونية انها عملية تحويل شاملة لكافة الاعمال و الخدمات الادارية التقليدية الى نماذج الكترونية تعتمد على السرعة و الدقة في الاداء مستفيدة من التقنيات الحديثة في مجال الادارة و يشار اليها الادارة بلا اوراق حيث تعتمد بشكل رئيسي على الانترنت و شبكات الاعمال في تنفيذ الوظائف الادارية المختلفة بما فيها التخطيط التنظيم و القيادة الالكترونية و الرقابة كذلك<sup>1</sup>.

"عرفها نجم عبود نجم" بأنها:

تعد الادارة الالكترونية عملية تعتمد على توظيف الامكانيات المتقدمة التي تتيحها شبكة الانترنت و شبكات الاعمال في اداء الوظائف الاساسية الادارية مثل التخطيط و التوجيه و الرقابة بهدف ادارة الموارد و القدرات الحيوية بفعالية للمؤسسة بدون قيود زمانية ولا مكانية بما يساهم ذلك في تحقيق اهدافها بكفاءة عالية<sup>2</sup>.

اما البنك الدولي فقد عرفها بأنها :

يعتبر مصطلح الادارة الالكترونية من المفاهيم الحديثة التي تعكس توظيف تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تعزيز كفاءة و فعالية و شفافية اداء الحكومة و يشمل ذلك تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين و قطاع الاعمال و ضمان سهولة الوصول الى المعلومات بما يدعم الانظمة الاجرائية الحكومية و يساهم في الحد من مظاهر الفساد الى جانب تمكين المواطنين من المشاركة الفعلية في مختلف مراحل صنع القرار السياسي التي تمس حياتهم اليومية<sup>3</sup>.

" عبد الرزاق السالمي " عرفها بأنها :

لاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المكاتب الإلكترونية عن طريق الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات، وتحويل الخدمات العامة إلى إجراءات مكتبية ومعالجتها حسب خطوات متسلسلة منفذة مسبقاً<sup>4</sup>.

1- امال بوحفصي ،محمد الامين صحي ،الادارة الالكترونية كالية لتطوير اداء الادارة المحلية-العدد01-جوان2023(ص177)

2-راجحي لخضر، لكحل عائشة، الادارة الالكترونية كالية من اليات التنمية الادارية -العدد03-جانفي 2016(ص243)

3-عيدوني كافية، بن حجوبة حميد ،الادارة الالكترونية في العالم العربي و سبل تطبيقها (واقع و افاق)- العدد الثاني- ديسمبر 2017(ص221)

4-خوخاوي عائشة الادارة الالكترونية و دورها في تحسين اداء الجماعات المحلية -العدد01جوان2022 (ص568)

## الفصل الأول : الأدبيات النظرية للإدارة الإلكترونية وأداء العاملين

و مما سبق نستنتج تعريفاً شاملاً للإدارة الإلكترونية حيث تعتبر عملية تحويل شاملة للأعمال والخدمات الإدارية التقليدية إلى خدمات رقمية بحيث تعتمد على تقنيات المعلومات والاتصالات، وتهدف إلى تنفيذ المهام الإدارية بكفاءة وسرعة ودقة أعلى، وذلك من خلال الاستغناء عن المعاملات الورقية واستخدام الإنترنت وشبكات الأعمال في عمليات التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة. كما تساهم في تحسين التفاعل بين المؤسسات والأفراد، وتعزيز الشفافية، بما يحقق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية في بيئة عمل حديثة ومتربطة.

### المطلب الثاني: أهداف الإدارة الإلكترونية

تعتبر الإدارة الإلكترونية منظومة متكاملة جاءت لتحقيق أهداف عديدة نذكر أهمها فيما يلي:

- الحد من البيروقراطية وتبسيط الإجراءات الإدارية: حيث تُسهّل الإدارة الإلكترونية في تقليص التعقيدات الإدارية، مما يُسرّع من تنفيذ المعاملات، ويوفر الوقت، ويُحسّن من جودة الخدمات المقدمة للمواطنين والمتعاملين.
- تحقيق الدقة في المعاملات وتقليل أعباء الحفظ: يوفّر النظام الإلكتروني أداءً مستقرّاً ودقيقاً، ما يضمن سلامة المعاملات، كما يقلل من الحاجة للحفظ الورقي عبر أرشفة إلكترونية منظمة وسهلة الوصول.
- توفير المعلومات بسرعة وتقليل الاعتماد على العنصر البشري: تتيح الرقمنة الوصول السريع إلى البيانات المطلوبة، ما يؤدي إلى ترشيح اليد العاملة، واكتشاف الموظفين غير المنتجين أو غير الفاعلين داخل المؤسسة.
- تعزيز أمان المعلومات وحمايتها من الاختراق: تعتمد الإدارة الإلكترونية على أنظمة حماية متقدمة، مما يضمن الحفاظ على سرية المعلومات الحساسة ومنع التسلل أو التلاعب بها.
- منع التكرار العشوائي أو المتعمد للمعاملات من خلال تتبع دقيق لكل إجراء، تقلل احتمالية تكرار المعاملات سواء بالخطأ أو بقصد التلاعب، مما يزيد من مصداقية النظام الإداري<sup>1</sup>.
- تفكيك الازدحام الإداري وتسهيل تقديم الخدمات عن بُعد: تسهم التقنيات الرقمية في تخفيف الضغط على المكاتب الإدارية، من خلال تقديم الخدمات إلكترونياً، ما يختصر الوقت والجهد على المستخدمين.
- ضمان استقرار الأداء وتجاوز تأثير الحالة النفسية للعاملين: تتيح الأنظمة الرقمية أداءً ثابتاً غير مرتبط بالحالة المزاجية للموظف، ما يساعد في الحفاظ على جودة الخدمة بشكل مستمر.
- تسهيل عملية اتخاذ القرار ودعمها بالثقة والتحديث المستمر: توفر الإدارة الإلكترونية بيانات دقيقة ومباشرة تساعد على اتخاذ قرارات مدروسة في مواقع العمل، مع إمكانية مراجعتها وتعديلها عند الحاجة.
- تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة بفضل المعلومات الرقمية: من خلال استغلال البيانات المتوفرة، يمكن تطوير المنتجات والخدمات، مما يمنح المؤسسة فرصة للتفوق في بيئة العمل التنافسي.

1-محمود حسين الوادي و بلال محمود الوادي (2008)المعرفة و الإدارة الإلكترونية و تطبيقاتها المعاصرة دار الصفاء للنشر و التوزيع ط1 عمان الاردن

## الفصل الأول : الأدبيات النظرية للإدارة الإلكترونية وأداء العاملين

- ترسيخ مبدأ الشفافية وتشجيع الابتكار والتطوير المهني: تساهم الرقمنة في نشر ثقافة النزاهة والابتعاد عن المحسوبية، كما تفتح المجال أمام الإبداع عبر الاستثمار في التدريب والتعلم المستمر<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: أهمية الإدارة الإلكترونية

تُعد الإدارة الإلكترونية من الركائز الأساسية التي تساهم في تعزيز كفاءة المؤسسات وتطوير أداء عمالها، لما توفره من آليات حديثة تواكب التغيرات المتسارعة في بيئة العمل. وتبرز أهميتها في عدد من الجوانب المحورية، من بينها:

#### - رفع مستوى الأداء وتسريع الخدمات:

تساهم الإدارة الإلكترونية في تبسيط الإجراءات الإدارية، مما يؤدي إلى تسريع إنجاز المعاملات وتحسين جودة الخدمات المقدمة، إلى جانب تقليص أوقات الانتظار وتعزيز التواصل بين المؤسسة والمستفيدين.

#### - المرونة وسهولة إنجاز المهام:

تتيح للموظفين إمكانية أداء مهامهم من أي مكان وفي أي وقت، بفضل الشبكات الداخلية والتقنيات التفاعلية، كما تسهّل عقد الاجتماعات حتى في حال تباعد الإدارات جغرافيًا، مما يعزز من سرعة اتخاذ القرارات واستمرارية العمل.

#### - مكافحة الفساد الإداري وتعزيز الشفافية:

من خلال تتبع العمليات إلكترونياً وتوثيقها، تُمكن الإدارة الإلكترونية من إحكام الرقابة والحد من الممارسات غير القانونية، وذلك عبر نظام يتيح للمستفيدين والجهات الرقابية الاطلاع على سير الإجراءات بدقة ووضوح.

#### - التواجد الفعال في السوق وتوسيع نطاق التعامل:

تُمكن المؤسسات من التفاعل مع السوق دون قيود جغرافية، مما يزيد من فرص الوصول إلى شريحة أوسع من المستهلكين، ويُعزز من قدرتها على متابعة الاتجاهات والطلب السوقي بشكل فوري.

#### - التحول نحو المعاملات الرقمية وتقليص الورقيات:

يساهم استخدام الوثائق الإلكترونية في تقليل التكاليف التشغيلية، وتفادي مشاكل التلف أو الفقد، كما يقلل من الحاجة إلى المساحات التخزينية، ويُسهّل على المستفيدين فهم متطلباتهم بوضوح ودقة.

#### - خفض التكاليف وزيادة الجودة والربحية:

بفضل تقليص عدد الموظفين المطلوبين وتبسيط الهياكل الإدارية، تخفف الإدارة الإلكترونية من الأعباء المالية المرتبطة بالنمط التقليدي، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة، ويعزز من فعالية الأداء العام للمؤسسة<sup>2</sup>.

1- حسين بن محمد الحسن (نوفمبر 2009) الإدارة الإلكترونية بين النظرية و التطبيق

2- إبراهيم قعيد و بغداد بنين الإدارة الإلكترونية مفاهيم اساسية و متطلبات التطبيق جامعة الوادي (2 جوان 2018) ص 145\_146

## المبحث الثاني: مدخل لأداء العاملين

يُعد أداء العاملين من أهم الركائز الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات ونجاحها و في تحقيق أهدافها. فهو يُعبّر عن الجهود المبذولة من العاملين في تنفيذ مهامهم، حيث يعتبر مؤشراً حيوياً على مدى كفاءة العنصر البشري داخل المؤسسة. وإن الاهتمام بأداء العاملين لا يُسهم فقط في رفع الإنتاجية، بل يعزز أيضاً من قدرة المؤسسة على المنافسة والاستمرارية في ظل التغيرات المتسارعة.

### المطلب الاول : مفهوم أداء العاملين

تعددت التعاريف المرتبطة بأداء العاملين باختلاف وجهات النظر و تخصصات الباحثين اذ تم تناول هذا المفهوم من زوايا متعددة تعكس تنوع الخلفيات و من ابرز هذه التعاريف نذكر ما يلي:

- ❖ انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفعالية.<sup>1</sup>
- ❖ يُعد الأداء عنصراً جوهرياً ذا طابع متعدد الأبعاد، يستهدف تحقيق نتائج ملموسة ويُرتبط بشكل وثيق بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.<sup>2</sup>
- ❖ ويتمثل جوهر الأداء في السعي نحو تحقيق أعلى مردودية ممكنة من خلال تحقيق التوازن بين الموارد المتاحة والنتائج المتوقعة، بما ينسجم مع التوجهات العامة للمؤسسة.<sup>3</sup>
- ❖ إجراء يساهم في أداء مهمة لتحقيق النتيجة المتوقعة والدقيقة، بعبارات أخرى يتكون الأداء في الأساس من سلوكيات محددة للوظيفة بما في ذلك مسؤوليات الوظيفة الأساسية وفي الوقت نفسه فإن أداء الدور السياسي الإضافي هو فعالية العمال في أداء وظيفتهم التي يدعمها سلوكهم الشخصي والاجتماعي والفيسيولوجي.<sup>4</sup>
- ❖ كما يُعبّر الأداء عن مدى كفاءة وفعالية المؤسسة في توظيف مواردها البشرية والمالية، بطريقة تمكّنها من تحقيق أهدافها بفعالية واستدامة.<sup>5</sup>
- ❖ الأداء هو العمل الجيد الذي يحققه الموظف في أداء واجباته وفقاً للمسؤوليات الموكلة إليه.<sup>6</sup>

1-نجية عبد الحميد صالح الزكاوي، الاتصال التنظيمي-المفهوم-الاداء-المعوقات، العدد الثالث و الثلاثون، جامعة عمر مختار ص298، 2021  
Henarathgoda.M.H.G.A.S.S.J & Dhammika K.A.S.impact of leadership development on employee performance a study on large tyre manufacturing industry in sri lanka.2016.p 19.

3-مؤمن شرف الدين ،دور الادارة بالعمليات في تحسين الاداء للمؤسسة الاقتصادية ،رسالة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم  
التسيير ،جامعة فرحات عباس ،سطيف، ص 50، 2010\_2011

<sup>4</sup> Kimpah.j. & ibrahim H.I . participative decision-making. Psychological empowerment and jop performance evindence from the malaysian electrical and electronic manufacturing firms . pertanika journal of social sciences & hurmanitès .2020.p 28

5-مؤمن شرف الدين ،مرجع سبق ذكره ،ص50

<sup>6</sup> Pudyaningsih.A.Dwiharto.j.& Ghifary .M.the role work satisfaction as a mediation leadership on employee performance.Mangement science letters .2020.p 16

❖ أداء الموظفين هو أهم عامل في نجاح المنظمة، لذلك هناك حاجة إلى اعتماد إستراتيجية فعالة للموارد البشرية تهدف إلى تحسين أداء الموظف وخلق أداء عالٍ في أي مؤسسة تقوم على ممارسة الموارد البشرية. تعد الموارد البشرية من أهم العوامل التي لها تأثير كبير على أداء المنظمة باعتبارها موارد تساهم في الأداء الكلي للمنظمة، حتى أن البعض يرى أن أداء المنظمة يعود إلى أداء الموارد البشرية التي تكوّنّها. ومن هذا المنظور، يُعد الأداء الوسيلة الأساسية التي يعتمد عليها الفرد لتلبية متطلبات الوظيفة الموكلة إليه<sup>1</sup>.

نستنتج من التعاريف السابقة أن الأداء يعتبر الوسيلة التي تمكن الأفراد من تحقيق متطلبات وظائفهم.

### المطلب الثاني :عناصر أداء العاملين

يتضمن الأداء مجموعة من العناصر أهمها ما يلي :

- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** ويشمل فهم متطلبات الوظيفة الإلمام بالمعارف العامة، إلى جانب المهارات المهنية والتقنية، بالإضافة إلى الخلفية المعرفية المرتبطة بطبيعة الوظيفة ومجالاتها.
- **نوعية العمل:** وتشمل مدى إدراك الموظف لطبيعة المهام التي ينفذها، ومدى توفر الرغبة لديه، فضلاً عن الكفاءة الفنية، والقدرة على التنظيم وإنجاز المهام بدقة دون أخطاء.
- **كمية العمل المنجز :** وتُشير كمية العمل إلى حجم المهام التي يمكن للموظف إنجازها ضمن ظروف العمل المعتادة، بالإضافة إلى سرعة الإنجاز وكفاءته.
- **المثابرة والوثوق:** تشمل المثابرة والاعتمادية مجموعة من الصفات مثل الجدية والإلتقان في أداء العمل، وتحمل المسؤولية، والالتزام بالمواعيد، فضلاً عن درجة احتياجه للتوجيه من المشرفين، وكفاءته في تنفيذ المهام بشكل مستقل. وهناك من يرى أن عناصر الأداء تعد بمثابة الأساس الذي يجب على المسؤول المباشر التقيد به عند تقييم أداء مرؤوسيه، لأنه من خلال هذه الدراسة يتبين له الواجبات والمسؤوليات المترتبة على الموظف ومن الواجب عليه القيام بها. ولتحقيق هذا الأداء ينبغي توفر عنصرين هامين وهما:

• القدرة على الأداء

• الرغبة في الأداء

أ- القدرة على الأداء

تعرف على أنها إمكانيات الموظف على القيام بعمل ما، تكتسب بالتعليم والتدريب، والخبرة العملية، بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي والقدرات الشخصية التي يمنحها التعليم والتدريب. وبالتالي فإن المحصلة لعنصرين أساسيين هما المعرفة والمهارة؛ فالمعرفة هي حصيلة المعلومات التي توجد عند الموظف العامل تجاه شيء معين، فمثلاً فنيًا الموظف في

<sup>1</sup> Mulyani .S. sari .V.N &Widaman .M.Model of empoloyee motivation and cooperative performance .utopia y praxis latinoamerivana revista internacionl de filosofia iberamoericana y teoriasocial .2020.p332

بداية إنجازه للعمل الموكل إليه، و قبل الشروع في استخدام الآلة من الضروري ان يكون للعامل المام كاف بطبيعتها و نوعها و تركيبها و غيرها من الخصائص الاساسية التي تضمن حسن التعامل معها أما المهارة فهي مستوى الكفاءة والإتقان التي يستطيع الموظف أن يؤدي العمل الموكل إليه.

### ب- الرغبة في الأداء

تُعد الرغبة في الأداء بمثابة القوة الدافعة الكامنة داخل العامل، والتي تُوجّهه نحو سلوك وظيفي إيجابي داخل بيئة العمل. وتنعكس هذه القوة في حجم الجهد الذي يبذله، ومدى مثابرته، ودقة أدائه. وتتأثر هذه الرغبة بثلاثة عوامل رئيسية، وهي: ظروف العمل المادية، والبيئة الاجتماعية التي يعيشها العامل، إلى جانب حاجاته وتطلعاته الشخصية.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث :أهمية أداء العاملين

فيما يلي سنتطرق لأهمية اداء العاملين من جهتين بالنسبة الى العاملين و بالنسبة الى المنظمة .

#### أ \_ بالنسبة للعاملين:

يعد أداء الفرد على مختلف المستويات و التنظيمات انعكاسا لأداء المنظمة التي يتبعها، كما ان العاملين و درجة أدائهم الجيدة هو تعبير عن درجة فاعلية المنظمة التي يعملون بها، حيث أن حرص الفرد على رفع مستوى ادائه المهني ينعكس بصورة ايجابية عليه من خلال النحو التالي :

- يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل، فإذا ما إرتبط ذلك بوجود أنظمة موضوعية سليمة لقياس كفاءة أداء العاملين فيعد الأداء الفردي من الركائز الأساسية التي تبني عليها العديد من الكفاءات الإدارية، حيث يؤثر بشكل مباشر في جوانب مهنية هامة تمس مسار الموظف كقرارات الترقية النقل و التكوين .

وبناء على ذلك يصبح من الضروري ان يولي كل فرد اهتماما خاصا بمستوى ادائه في العمل نظرا لما لهذا الاداء من تأثير مباشر على مستقبله المهني و تطوره الوظيفي داخل.

- يجب على كل فرد الإهتمام بأدائه لعمله نظرا لإرتباط ذلك بما يتقاضاه من أجور و مرتبات مقابل هذا الأداء، و ذلك بشرط أن تتوافر المقومات اللازمة لإيجاد العلاقة الإيجابية بين الحوافز و الأداء.

- نستنتج إذا أن الفرد عندما يهتم بأدائه و يعمل على تنميته و رفعه فسوف يحقق له أهداف عديدة سواء اقتصادية ، اجتماعية ، نفسية..

#### ب . بالنسبة للمنظمة:

1-الهاني عاشور ،اداء العاملين داخل المؤسسة و العوامل المتحركة فيه ،مجلة العلوم الانسانية ،جامعة محمد خيضر \_بسكرة،العدد44،جوان

## الفصل الأول : الأدبيات النظرية للإدارة الإلكترونية وأداء العاملين

يحتل موضوع الأداء المقام الأول من حيث أهميته لدى كل مسؤول ، حيث يمثل الأداء أحد العوامل المهمة التي تستخدم في تقييم المنظمة التي يديرها أو يرأسها أو يشرف عليها.

لذلك نجد أن جميع المسؤولين عن التنظيمات المختلفة يهتمون اهتماما كبيرا بأداء العاملين في هذه التنظيمات، ذلك لأن الأداء لا يعد انعكاسا لقدرات كل فرد و دافعيته فحسب، و إنما هو انعكاس لأداء هذه التنظيمات و درجة فاعليتها أيضا.<sup>1</sup>

و يحتل الأداء أهمية كبيرة داخل أي منظمة تحاول تحقيق النجاح و التقدم بإعتباره الناتج النهائي المحصلة لجميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة، فإذا كان هذا الناتج مرتفعا فإن ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المنظمة و إستقرارها و فعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر إستقرارا و أطول بقاء حين يكون أداء العاملين متميزا،

كما ترجع أهمية الأداء بالنسبة للمنظمة إلى إرتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في ( مرحلة الظهور، مرحلة البقاء و الإستمرارية مرحلة الإستقرار، مرحلة السمعة و الفخر ، مرحلة التميز، مرحلة الريادة إذ أن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو و الدخول في مرحلة أكثر تقدما إنما يعتمد على مستوى الاداء بها.

كما لا تتوقف أهمية الأداء على مستوى المنظمة فقط، بل تتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في الدولة.<sup>2</sup>

فمنه يتضح ان الاداء الجيد للعاملين هو سبب استقرار المنظمة ،استمراريتها وكذا ذلك نجاحها.

### المطلب الرابع: العلاقة بين الادارة الالكترونية و اداء العاملين

عد الإدارة الإلكترونية أحد أبرز التحولات الإدارية التي أحدثتها التطورات التكنولوجية في العصر الحديث، إذ تهدف إلى توظيف تقنيات المعلومات والاتصال الحديثة في تنفيذ مختلف الوظائف الإدارية. وقد أسهم هذا التحول في إحداث تغييرات جوهرية في بيئة العمل، ما انعكس بشكل مباشر على أداء العاملين داخل المؤسسة.

فمن خلال تطبيق الإدارة الإلكترونية، تتاح للعاملين أدوات ذكية تُسهل تنفيذ المهام، وتوفير الوقت والجهد، فضلاً عن تحسين جودة العمليات الإدارية. وتتمثل العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في كونها علاقة طردية؛

---

علي يونس ميا، قياس اثر التدريب في اداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان) ،مجلة جامعة تشرين<sup>1</sup> للبحوث و الدراسات العلمية ، سوريا ، المجلد 31 العدد، 01، 2009، ص99

شامي صليحة المناخ التنظيمي وتأثيره على الاداء الوظيفي للعاملين مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ،تخصص تسيير المنظمات ،كلية العلوم<sup>2</sup> ص64./ 2010 2009 الاقتصادية التجارية و علوم التسيير، جامعة بومرداس،

## الفصل الأول : الأدبيات النظرية للإدارة الإلكترونية وأداء العاملين

فكلما زاد مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية، كلما ارتفعت كفاءة وفاعلية أداء العاملين. ويُعزى ذلك إلى جملة من العوامل، من بينها :

- تحسين بيئة العمل: عبر توفير أنظمة معلوماتية تقلل من الإجراءات الروتينية الورقية، مما يخفف من العبء الإداري على العامل ورفع مستوى التواصل الإداري: مما يعزز من التنسيق بين الأقسام، ويوفر وقت اتخاذ القرار
- تمكين العاملين: من خلال إتاحة أدوات رقمية تُمكنهم من أداء وظائفهم بشكل مستقل وأكثر احترافية.
- دعم الابتكار والتطوير المهني: حيث تحفز الأنظمة الإلكترونية على التعلم المستمر واكتساب المهارات الرقمية

### المبحث الثالث :الدراسات السابقة

بعد استعراض الأدبيات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة أو أحد متغيراته، سننتقل في هذا المبحث إلى عرض مجموعة من الدراسات السابقة، سواء العربية أو الأجنبية، التي تناولت علاقة الادارة الالكترونية بتحسين أداء العاملين، أو تناولت أحد هذين المتغيرين ميدانياً. ويأتي ذلك في إطار استكمال الإحاطة الشاملة بموضوع الدراسة من الجانب الميداني. وقد تم اختيار هذه الدراسات بعناية من بين دراسات أخرى، وفقاً لمجموعة من المعايير، أبرزها:

- جودة ومصداقية الدراسة
- تناولها للعلاقة بين متغيرات البحث أو أحدها مع متغيرات أخرى ذات صلة
- دراسة العلاقة بين المتغيرات ميدانياً
- وجود اختلاف بينها وبين الدراسة الحالية
- اعتماد منهجية بحثية مناسبة

### المطلب الأول :الدراسات السابقة باللغة العربية

سيتم في هذا المطلب رصد مجموعة من الدراسات السابقة لموضوع الدراسة أو أحد متغيراته من خلال ذكر الدراسة، السنة، العنوان، المكان، المنهج، الأداة، الحجم، النتائج.

- 1) الدراسة الاولى: دراسة راضية مغزي لعراقي،الحاج عامر محمد قريشي تحت عنوان دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الأداء المؤسسي بجامعة بكرة. دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين الإداريين بكلية. مجلة التنمية الاقتصادية ISSN 2543-3490 العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير المجلد 08(العدد 01) جوان-2023.

## الفصل الأول : الأدبيات النظرية للإدارة الإلكترونية وأداء العاملين

جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الأداء المؤسسي. حيث تتمحور إشكالية الدراسة حول ما دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الأداء المؤسسي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة؟ وهدفت الدراسة إلى :

- تقديم مقارنة نظرية حول الإدارة الإلكترونية وجودة الأداء المؤسسي.
- تحديد درجة توفر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالكلية محل الدراسة.
- التعرف على مستوى اهتمام الكلية محل الدراسة بجودة الأداء المؤسسي وبأبعاده المختلفة.
- توضيح طبيعة العلاقة والأثر بين الإدارة الإلكترونية وجودة الأداء المؤسسي بالكلية محل الدراسة.
- الخروج بجملة من الاستنتاجات والاقتراحات للكلية محل الدراسة بخصوص دور الإدارة الإلكترونية بتحسين جودة أدائها.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم إعداد استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات و المعلومات ووزع على 40 عينة لملئها وإجراء الدراسة الإحصائية عليها للخروج بنتائج دقيقة عن موضوع الدراسة و كانت كالآتي:

- تعزيز ثقافة الإدارة الإلكترونية بين الموظفين.
  - العمل على رفع الكفاءة الإدارية للموظفين.
  - توفر خطة تدريبية للموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية.
  - منح حوافز مادية أو معنوية للموظفين المتميزين في تطبيقات الإدارة الإلكترونية.
- (2) الدراسة الثانية: دراسة مالمق كنزة، صداقوي صرية، تحت عنوان استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين أداء الإداريين في الجامعات الجزائرية دراسة حالة جامعة خميس مليانة وجامعة تيسمسيلت، مجلة الاقتصاد والبيئة، المجلد 05، العدد 01، آفريل 2022، صفحة 13\_34 .**

جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على استخدام التطبيقات الإدارية الإلكترونية ودورها في تحسين أداء الإداريين في الجامعات الجزائرية. حيث تتمحور إشكالية الدراسة حول كيف يساهم تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الإداريين في الجامعات الجزائرية؟ وهدف الدراسة إلى:

- معرفة واقع الإدارة الإلكترونية ومدى إدماجها في مختلف العمليات الإدارية في جامعتي خميس مليانة وتيسمسيلت.
- تحليل العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وأداء الإداريين في الجامعتين محل الدراسة.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي كما تم استخدام منهج دراسة الحالة للخروج بنتائج دقيقة عن موضوع الدراسة و كانت كالآتي:

- أهمية إدارة الإلكترونية ومساهمتها في تعزيز أداء الإداريين.

## الفصل الأول : الأدبيات النظرية للإدارة الإلكترونية وأداء العاملين

- وجود علاقة موجبة بين تطبيقات الادارة الإلكترونية والآداء في الجامعتين التي أجريت فيهما الدراسة.
- إعادة هيكلة الوسائل الإلكترونية وتحديد ما من اجل إستيعاب لإدارة الإلكترونية بصورة أفضل.
- (3) الدراسة الثالثة: دراسة د. ط بوبكر عبد القادر، قديد فوزية، تحت عنوان اثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة مصلحة الحالة المدنية ببلدية بئر مراد رايس، مقالة علمية مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد السابع، العدد 01 جامعة الجزائر 3، أبريل 2021.
- جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الاعداء الوظيفي للعاملين حيث تتمحور إشكالية الدراسة حول ما مدى مساهمة تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمصلحة الحالة المدنية لبلدية بئر مراد رايس ؟ و هدفت الدراسة الى:
- تسليط الضوء على المفاهيم المرتبطة بالإدارة الإلكترونية والآداء
- تحليل واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية على مستوى مصلحة الحالة المدنية.
- إبراز مكانة الإدارة الإلكترونية في التسيير العمومي المحلي من خلال التعرف على الآثار الإيجابية لهذه الأخيرة من خلال رفع مستوى أداء العنصر البشري العامل بالمصلحة وتقديم بعض التوفيقات في هذا المجال.
- ولتحقيق أهداف الدراسة، تم إعداد استبيان ووزع على 50 عاملاً لملئها وإجراء الدراسة الإحصائية عليها للخروج بنتائج دقيقة عن موضوع الدراسة و كانت كالآتي:
- الإدارة الإلكترونية تسهم بنسبة كبيرة في زيادة وتطوير أداء الوظيفي للعاملين.
- تأكيد الدراسة على تكوين وتنمية ثقافة استعمال التكنولوجيات الحديثة للموظفين.
- إشراك الموظفين في جهود التطوير والتحسين. .
- إلحاح على ضرورة تكيف التطبيقات والعتاد المستخدم مع واقع الإدارة العمومية وتوحيد طرق العمل المستخدمة.
- من أجل الرفع في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.
- (4) الدراسة الرابعة: دراسة وهيبة خثيري، نورة بوعلاقة، فؤاد عنوان، تحت عنوان دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وتطوير العمل الإداري، مقالة علمية، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، جامعة المسيلة، المجلد 4، العدد 2، 2020.
- جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وتطوير العمل الإداري إشكالية الدراسة حول كيف تساهم الادارة الالكترونية في تطوير و تحسين العمل الاداري بالمؤسسات ؟ وهدفت الدراسة إلى
- إبراز أهمية العمل الإداري وزيادة فاعليته من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات 1.
- التعريف بالإدارة الإلكترونية والدور الذي تؤديه في تطوير وتحسين العمل الإداري

## الفصل الأول : الأدبيات النظرية للإدارة الإلكترونية وأداء العاملين

- توضيح الفرق بين الإدارة التقليدية والإدارة الإلكترونية والاهتمام المتزايد للمؤسسات نحو تبني فكرة الإدارة الإلكترونية ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج التحليلي و الوصفي كأداة رئيسية لجمع البيانات و المعلومات وإجراء الدراسة للخروج بنتائج دقيقة و كانت كالآتي:
  - إدارة الإلكترونية هي نظام يقوم على استراتيجية لتلبية احتياجات ومتطلبات المواطن و زيادة فرص النجاح.
  - الإدارة الإلكترونية تتوفر على مجموعة من العناصر كالأجهزة، المعدات، البرمجيات، والشبكات.
  - تقدم العديد من المؤسسات العمومية الخدمات الإلكترونية للمواطنين.
  - استخدام إدارة الإلكترونية يؤدي إلى التغلب على العديد من المشاكل التي تعيق مسيرة العمل.
- (5) الدراسة الخامسة: دراسة شريف حمزة، تحت عنوان استخدام عناصر الإدارة الإلكترونية ومساهمتها في زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية في المنشآت الرياضية ، جامعة محمد بوضياف\_ المسيلة\_ مجلة الإبداع الرياضي، المجلد رقم 10، العدد رقم 1 جوان 2019 الصفحة 402\_419

جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على استخدام عناصر الإدارة الإلكترونية ومساهمتها في زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية في المنشآت الرياضية. حيث تتمحور إشكالية الدراسة حول هل تساهم عناصر الادارة الالكترونية في زيادة فاعلية ادارة اداء الموارد البشرية بالمنشآت الرياضية ؟ وهدفت الدراسة إلى:

- الوصول إلى معرفة إذا كان استخدام إدارة الإلكترونية يساهم في زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية
- معرفة إذا كان استخدام الأجهزة والمعدات يساهم في زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية
- معرفة ما إذا كان استخدام الأجهزة والمعدات واستخدام البرمجيات يساهم كذلك في زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية أم لا

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج التحليلي و الوصفي و الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات و المعلومات وإجراء الدراسة للخروج بنتائج دقيقة و كانت كالآتي:

وإن استخدام أجهزة والمعدات والبرمجيات وشبكات الاتصال يساهم في زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية.

المطلب الثاني : الدراسات السابقة باللغة الأجنبية :

***ELHENCHAOUY Yacine ELBOURKI Mohamed Effets de la digitalisation sur la performance des départements : des ressources humaines dans les entreprises cotées au Maroc\_2024\_***

و هو عبارة عن مقال منشور على مجلة العلمية الافريقية و قامو الباحثين بدراسة اثار الرقمنة على أداء إدارات الدراسة الى الموارد البشرية في الشركات المدرجة في المغرب و هدفت

- استكشاف تأثير التحول الرقمي على أداء الموارد البشرية للشركات المدرجة في بورصة الدار البيضاء
- تسليط الضوء على العواقب والفرص والتحديات المرتبطة بهذا التحول الرقمي و توصلت النتائج الى التأثير الإيجابي للتحول الرقمي على أداء الموارد البشرية ، تبني الموظفين للتكنولوجيا يلعب دورًا وسيطًا مهمًا في هذه العلاقة2\_

### (7) الدراسة السابعة: بعنوان *Taleb Badreddine Boucif Sid Ahmed Limpact de des sur: la perfrmance limtegration de ladministration electronique \_2020\_cadres administratifs*

- و هو عبارة عن مقال منشور على مجلة(المقريري) و قامو الباحثين بدراسة تأثير تكامل الإدارة الالكترونية على أداء المديرين الإداريين في دول الجنوب دراسة حالة قسم العمليات في شركة اتصالات الجزائر -عناية-و هدفت الدراسة الى
- مدى تأثير تكامل إدارة الإلكترونية على أداء المديرين التنفيذيين
  - مدى تأثير الإدارة الإلكترونية في تنظيم الموارد المالية والبشرية داخل إدارة و توصلت النتائج الى:
  - هناك تأثير إيجابي للإدارة الإلكترونية على أداء المسؤولين الإداريين
  - تأثر أجهزة الكمبيوتر والبرمجيات على شبكات الاتصال والمعرفة في تحسين أداء المديرين الإداريين

### (8) الدراسة الثامنة: بعنوان *LABOUDI FatihLimpact des nouvelles technologies sur la perfrmancedes salaries The impact of new technologies on \_employees performance\_2022*

- و هو عبارة عن مقال منشور على مجلة(توبنا ) و قامو الباحثين بدراسة تأثير التقنيات الجديدة على أداء الموظفين \_بجاية\_ و هدفت الدراسة إلى:
- اكتشاف أهمية التأثير الذي يربط تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الأداء
  - التحقق مما إذا كانت تكنولوجيا المعلومات والاتصال تسمح للشركة بتنفيذ استراتيجيات تهدف إلى تحسين أدائها
  - لاحظت ماذا إذا كان الموظفون يواجهون صعوبات عملهم بعد اتخاذ تكنولوجيا المعلومات والاتصال و توصلت النتائج الى:
  - تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها تأثير كبير على المؤسسات وعلى أداء الموظفين بشكل عام. لهذا تحتل تكنولوجيا المعلومات مكان كبير في الشركات
  - يتم تحديد أداء الموظف بشكل وثيق من خلال التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال
  - تؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل إيجابي على منطق عمل الموظفين

**(9) الدراسة التاسعة: بعنوان: KOMBOU Hugues Anicet, ESSOMME Innocent :  
resources Theappropriation of ICTs in the management of human :  
in cameroonian companies-2021.**

و هو عبارة عن مقال منشور على مجلة قام الباحثون بدراسة استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في إدارة الموارد البشرية في الشركات الكاميرونية هدفت الدراسة الى:

- توضيح آثار اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية
- شرح استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في ادارة الموارد البشرية
- توضيح مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية وارتباطها بأداء الشركات الكاميرونية ، وتوصلت النتائج الى:
- سهولة استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية والفائدة عليها وتأثيرها بشكل إيجابي على أداء الشركات على الرغم من الصعوبات
- تخصيص أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية

**(10) الدراسة العاشرة : بعنوان : Abdelaziz BERDI Essai sur le role des :  
communication (TIC)dans la technologies d'information et de :  
performance des ressources humaines (RH) au sein de  
l'organisation\_2019.**

الاتصالات و هو عبارة عن مقال منشور على مجلة ( ريماك ) و قامو الباحثين بدراسة دور تكنولوجيا المعلومات و في أداء الموارد البشرية داخل المؤسسة حالة القطاع المصرفي المغربي 2019 و هدفت الدراسة الى تعريف أداء الموارد البشرية مفاهيم تكنولوجيا المعلومات و الاتصال والأداء

- دراسة دور استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء الموارد البشرية في القطاع المصرفي المغربي
  - تحليل دور استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء الموارد البشرية
  - تحليل مساهمات التقنيات في أداء موارد بشرية في العمل داخل مؤسسة
- و توصلت النتائج الى:
- أن البنوك المغربية تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على نطاق واسع
  - يسمح استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لموارد البشرية المصرفية بأن تكون أكثر كفاءة في العمل على ثلاثة مستويات التعاون، التنسيق، والتواصل
  - استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يساعد في خفض التكاليف

## الفصل الأول : الأدبيات النظرية للإدارة الإلكترونية وأداء العاملين

### المطلب الثالث : الفرق بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة

حاولنا تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية حيث سنوضح نقاط التشابه و نقاط الاختلاف، كما سنتطرق لأهم النقاط التي استفدنا منها خلال إطلاعنا عليها. يوضح الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (02) الجدول رقم

| الدراسة السابقة                                                                                                                                                                                                                                                 | الدراسة الحالية                                                                                                                    |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| تمت في بيئات مختلفة من سنة 2019 الى سنة 2024 حيث شملت عدة ولايات داخل الجزائر و هم بسكرة، خميس مليانة، تيسمسيلت، الجزائر، المسيلة، عنابة، بجاية و خارج الجزائر المغرب و الكاميرون                                                                               | أُنجزت دراستنا في الفترة الممتدة ما بين افريل و ماي 2025 اما بالنسبة الى الحدود المكانية فأُنجزت في ولاية غرداية                   | 1_الزمان و المكان |
| ركزت مختلف الدراسات على عينات مختارة و منها ركزت على عينات عشوائية لما يتعلق الموضوع بأداء المورد البشري                                                                                                                                                        | لم نركز في دراستنا على عينة محددة بل مجموعة من موظفي صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء حيث قمنا بإجراء استبيان و وزع عليهم | 2_العينة          |
| استخدمت بعض الدراسات الاستبيان و البعض الآخر المقابلة مع الموظفين                                                                                                                                                                                               | استخدمنا في دراستنا الاستبيان فقط و عند قيامنا بالتحليل استخدمنا رزمة SPSS التحليل                                                 | 3_منهج الدراسة    |
| تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع العام و الخاص ما عدا دراسة <b>ELHENCHAOUI Yacine ELBOURKI _ Mohamed</b> (الشركات المدرجة في المغرب)<br><b>KOMBOU Hugues ,ESSOMME Innocent Anicet</b> (الشركات الكاميرونية)<br><b>Abdelaziz BERDI</b> (القطاع المصرفي المغربي) | استهدفت الدراسة مؤسسة من القطاع العام الممثلة في صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء                                         | 4_نوع القطاع      |
| تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها (الاداء المؤسسي ،اداء الاداريين، الاداء الوظيفي، ادارة الموارد البشرية)                                                                                                                                             | اعتمدت دراستنا على متغيرين الا و هما الادارة الالكترونية و اداء العاملين                                                           | 5_المتغيرات       |

المصدر : من اعداد الطالبة

من خلال الاستعراض المقارن بين الدراسة الحالية وعدد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، يتضح وجود تشابه في بعض الجوانب الأسلوبية والموضوعية، إلا أن هناك اختلافات جوهرية تميز الدراسة الحالية وتجعلها مساهمة أصيلة في المجال، فعلى صعيد الزمان والمكان، توزعت الدراسات السابقة عبر فترات زمنية مختلفة تمتد من سنة 2019 إلى 2024، وشملت بيئات جغرافية متعددة داخل الجزائر وخارجها، بينما حددت الدراسة الحالية إطارها الزمني في شهري أبريل وماي لسنة 2025، والإطار المكاني في ولاية غرداية فقط، مما يضيف على النتائج طابع التخصص والتركيز الجغرافي الدقيق.

أما من حيث العينة المستخدمة، فقد اعتمد معظم الباحثين السابقين على عينات مختارة بشكل عشوائي أو وفق معايير محددة، بينما اتسمت دراستنا بدقة أكبر من خلال استهداف فئة محددة وهامة وهي موظفو صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، ومن ثم تحليلها باستخدام برنامج SPSS، وهو ما يعكس الجانب التطبيقي الدقيق للمنهج الوصفي التحليلي المتبع.

وفيما يتعلق بنوع القطاع المستهدف، فإن الدراسات السابقة تراوحت بين القطاعين العام والخاص، بينما ركزت الدراسة الحالية على مؤسسة من قطاع عام محض، ألا وهي صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، وهذا أعطى للبحث أهمية خاصة في سياق المؤسسات العمومية التي تسعى نحو تحسين الأداء من خلال تبني أدوات الإدارة الإلكترونية.

ومن ناحية المتغيرات المدروسة، فإن الدراسات السابقة قد تناولت موضوعات متنوعة تتعلق بالأداء المؤسسي، والأداء الإداري، وأداء الموظفين، وإدارة الموارد البشرية، في حين اقتصرت الدراسة الحالية على متغيرين أساسيين هما: الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين، بهدف قياس مدى تأثير الأولى على الثانية ضمن بيئة عمل محددة، وهو ما يمثل زاوية جديدة وغير مطروحة في معظم الدراسات السابقة.

وبالتالي، فإن ما يميز الدراسة الحالية هو تركيزها على بيئة بحثية جديدة لم تُدرس من قبل بنفس الآليات، واستهدافها لمتغيرين رئيسيين ضمن منهجية واضحة ومحددة، ودقة العينة وتحديد نوع القطاع، وجعل منها إضافة علمية وعملية ذات قيمة في مجال إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات المؤسسية.

### خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل، توصلنا إلى أن الإدارة الإلكترونية أصبحت من بين الممارسات الحديثة الهامة في تسيير الموارد البشرية، كونها تساهم بشكل فعال في تحسين الأداء العام للعاملين من خلال تسهيل العمليات الإدارية، تسريع اتخاذ القرارات، وتحقيق تواصل فعال داخل المؤسسة. فالإدارة الإلكترونية تمثل استراتيجية تعتمد على المؤسسات لتطوير بنيتها التنظيمية ورفع من كفاءة العنصر البشري باستعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

وقد أصبح من الضروري على المؤسسات في ظل التحول الرقمي المتسارع أن تواكب هذا التغيير، من خلال اعتماد أنظمة إلكترونية في تسيير الموارد البشرية، مثل أنظمة تقييم الأداء، إدارة الوقت، والتواصل الداخلي، مما يساعد على تحسين جودة الخدمات المقدمة، وتقليل الوقت والجهد.

في السابق، كانت الإدارة تعتمد على الطرق التقليدية التي تتسم بالبطء والبيروقراطية، لكن التحول إلى الإدارة الإلكترونية ساهم في تغيير هذه الصورة، إذ أصبح العاملون أكثر قدرة على إنجاز المهام، وتحقيق أهداف المؤسسة بفعالية أكبر، مما جعلهم عنصراً أساسياً في تحقيق الميزة التنافسية.

ولإسقاط هذا الجانب على الواقع التطبيقي، سنقوم بدراسة ميدانية بمؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء، بدايةً من تحديد مجتمع الدراسة إلى غاية التوصيات، من أجل معرفة مدى تأثير الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين، وتحليل فعالية هذا التحول الرقمي داخل المؤسسة.

## الفصل الثاني :

الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان  
الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

### تمهيد:

بعد تناول الأدبيات النظرية حول موضوع الإدارة الإلكترونية في الفصل الأول، قمنا بتسليط الضوء بشكل أعمق على هذا الموضوع من خلال إجراء دراسة ميدانية تهدف إلى معرفة دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للصندوق الوطني لغير الأجراء.(Casnos)

في هذا الفصل سيتم عرض الطرق والأدوات المستخدمة في الجانب الميداني لجمع البيانات. ومن خلال مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS ، قمنا بتحليل النتائج ومناقشتها بشكل شامل.

قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين:

#### • المبحث الأول: الطريقة والادوات

يتناول هذا المبحث تفاصيل الطريقة المستخدمة في الدراسة والإجراءات المتبعة لجمع البيانات.

#### • المبحث الثاني: عرض النتائج و دراستها

يركز هذا المبحث على عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية، بالإضافة إلى مناقشة الدلالات المستخلصة منها.

### المبحث الأول: الطريقة وادوات الدراسة

يتناول هذا المبحث أهم الطرق التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة الميدانية وتشمل (منهجية الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات الدراسة المستخدمة، الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، صدق وثبات..... الخ).

#### المطلب الأول: منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على منهجية علمية متكاملة ودقيقة لتقييم تأثير الإدارة الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء، حيث تميزت المنهجية بالشمولية والتنظيم، حيث تضمنت مرحلتين أساسيتين: المرحلة النظرية والمرحلة التطبيقية.

##### ● المرحلة النظرية

في المرحلة النظرية، قمنا بتأسيس إطار مفاهيمي متين من خلال استعراض شامل للأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالإدارة الإلكترونية وأداء العاملين، حيث تناولنا المفاهيم الأساسية، والنظريات المعاصرة، والتطبيقات العملية في هذا المجال، وهذا ما أتاح لنا تكوين فهم عميق للعلاقة بين المتغيرين، كما استعرضنا التجارب الناجحة في تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسات مماثلة، واستخلصنا الدروس المستفادة منها، وساهمت هذه المرحلة في بناء أساس نظري متين للدراسة وتوجيه المرحلة التطبيقية بشكل فعال.

##### ● المرحلة التطبيقية:

انتقلت الدراسة بعد ذلك إلى المرحلة التطبيقية، التي اتبعت خطوات منهجية دقيقة، حيث قمنا بتطوير استبيان شامل ومفصل كأداة رئيسية لجمع البيانات، موجه لموظفي الصندوق الوطني لغير الأجراء، حيث مر الاستبيان بمراحل متعددة من التطوير والتنقيح، بدءًا من الصياغة الأولية للأسئلة، ومرورًا بالتحكيم من قبل الأساتذة المحكمين، وانتهاءً بإجراء دراسة استطلاعية على عينة صغيرة لاختبار وضوح الأسئلة وملاءمتها، وتم تعديل الاستبيان بناءً على الملاحظات المستلمة لضمان دقته وشموليته وقدرته على قياس متغيرات الدراسة بفعالية، وقد اعتمدنا على أسلوب علمي دقيق في اختيار عينة الدراسة، مع مراعاة تمثيلها لمجتمع البحث، و تم توزيع الاستبيانات في صورتها النهائية على العينة المختارة، مع الحرص على ضمان سرية المعلومات واستقلالية الاستجابات، حيث قدمنا للعاملين شرحًا وافيًا لأهداف الدراسة وأهميتها.

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

بعد جمع البيانات، قمنا بتنظيمها وتبويبها وتمثيلها باستخدام الجداول والرسوم البيانية المناسبة لتسهيل فهمها وتحليلها، واعتمدنا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (*SPSS*) كأداة رئيسية للتحليل الإحصائي، نظرًا لقدراته المتقدمة في معالجة البيانات الكمية.

### المطلب الثاني : مجتمع وعينة الدراسة

تم تطبيق هذه الدراسة على موظفي الصندوق الوطني لغير الأجراء، حيث بلغ المجتمع الأصلي للدراسة تسعة وأربعون (49) موظفًا وموظفة حسب الإحصائيات المتوفرة، واعتمدنا على طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة البحث والبالغة أربعين (40) عامل وعاملة، مقسمة على مختلف الفئات الوظيفية (إطارات، موظفين، أعوان، وعمال الشباك)، قمنا بتوزيع الاستبيان على أفراد العينة من خلال الزيارة الميدانية لمختلف مصالح وأقسام الصندوق الوطني لغير الأجراء، وذلك بهدف دراسة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في المؤسسة، وبعد عملية توزيع الاستبيانات، تم استرداد أربعين (40) استبيانًا، استبعد منها خمسة (05) لعدم تحقيقهما لشروط الإجابة الصحيحة، أما البقية وهي خمسة وثلاثون (35) استبيانًا فتم قبولها لاستيفائها جميع الشروط المطلوبة للتحليل الإحصائي.

الجدول رقم 1-2 توزيع عينة الدراسة وعدد الاستبيانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل:

| البيان                      | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------------------|-------|----------------|
| المجتمع الأصلي              | 49    | 100%           |
| العينة المختارة             | 40    | 81.63%         |
| الإستبيانات المستردة        | 40    | 100%           |
| الإستبيانات المستبعدة       | 05    | 50.12%         |
| الإستبيانات الصالحة للتحليل | 35    | 87.50%         |

المصدر : من إعداد الطالبة

### المطلب الثالث: أداة الدراسة

في إطار الدراسة الميدانية، تأتي هذه الدراسة بهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرين رئيسيين هما الإدارة الإلكترونية والأداء العاملين، تسعى لفهم كيفية تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، وذلك من خلال جمع بيانات موثوقة من المستجوبين. باستعمال أداة الدراسة و هي الاستبيان و الذي كان على النحو التالي :

المحور الأول: البيانات الشخصية للمستجوب

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

يتضمن هذا المحور مجموعة من المعلومات الشخصية التي تساعد في تصنيف وتحليل الإجابات، وتشمل هذه المعلومات ما يلي:

- الجنس: لجمع بيانات حول توزيع المستجوبين بين الذكور والإناث.
- العمر: لفهم الفئات العمرية المختلفة وتأثيرها المحتمل على وجهات النظر المتعلقة بالإدارة الإلكترونية.
- المستوى التعليمي: لتحديد العلاقة بين التعليم وتقبل الإدارة الإلكترونية.
- الخبرة المهنية: حيث تساهم الخبرة في تشكيل الآراء حول فعالية الإدارة الإلكترونية.
- طبيعة الوظيفة: لمعرفة كيف تؤثر طبيعة الوظيفة على استخدام الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي.

### المحور الثاني: ابعاد الإستبيان

يتكون هذا المحور من بعدين رئيسيين يعكسان الجوانب المختلفة للبحث.

#### 1. البعد الأول: الإدارة الإلكترونية

- يحتوي هذا البعد على ثلاثة وعشرين (23) عبارة تهدف لقياس مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسة. تتناول العبارات جوانب مثل استخدام التكنولوجيا، وفعالية نظم المعلومات، ومدى توفر التدريب والدعم الفني للموظفين، كما تتطرق إلى مدى رضا العاملين عن أدوات الإدارة الإلكترونية المستخدمة.

#### 2. البعد الثاني: اداء العاملين

- يتضمن هذا البعد ثلاثة عشر (13) عبارة تركز على قياس أداء العاملين، وشملت العبارات جوانب مثل الإنتاجية، وجودة العمل، والالتزام بالمواعيد النهائية، وكذلك مستوى التعاون بين العاملين، وتهدف العبارات لتقييم كيف تؤثر الإدارة الإلكترونية على تحسين هذه الجوانب.

### المطلب الرابع : الأدوات الإحصائية المستخدمة

تمت عملية تفرغ البيانات التي تم جمعها عبر قوائم الاستبيان في برنامج **SPSS** النسخة 26، بهدف تحليلها واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع البحث، وقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية كما يلي:

1. معامل الثبات ألفا كرونباخ: (**Cronbach's Coefficient Alpha**) تم استخدام هذا المقياس لقياس ثبات أداة البحث، حيث يُعتبر هذا المؤشر ضروريًا لضمان أن الأداة تعكس المفاهيم المستهدفة بشكل موثوق.
2. معامل صدق المحك: استخدم هذا المقياس لقياس صدق أداة البحث، مما يساعد في التأكد من أن الأداة تقيس فعلاً ما تم تصميمها لقياسه.

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

3. **مقاييس الإحصاء الوصفي** : تم استخدام هذه المقاييس لوصف مجتمع البحث وإظهار خصائصه، بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات، كما تم ترتيب متغيرات البحث حسب أهميتها باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على أسئلة البحث.

4. **تحليل الانحدار المتعدد: (Multiple Regression Analysis)** تم استخدام هذا التحليل لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة مثل استخدام الأجهزة والبرامج، واستخدام نظم المعلومات الإدارية، وملائمة البرامج المستخدمة، والتدريب، على المتغير التابع وهو أداء العاملين.

5. **مقياس ليكرت: (Likert Scale)** تم استخدام مقياس ليكرت في الاستبيان لقياس درجة موافقة المشاركين أو عدم موافقتهم على خيارات مختلفة ، وقد وفر هذا المقياس الشائع نظرة متعمقة على أهمية كل بند في الاستبيان ومدى اتفاق المشاركين معه.

الجدول رقم ( 2-2 ) : درجة أهمية بنود الاستبيان لمجال الدراسة

| درجات المقياس | غير موافق | محايد      | موافق      |
|---------------|-----------|------------|------------|
| الترميز       | 1         | 2          | 3          |
| الدرجة        | 1.66-1    | 2.33- 1.67 | 3.00- 2.34 |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان

يوضح الجدول رقم (2-2) مقياس تحديد الأهمية النسبية للعناصر أو البيانات. ويقسم المقياس الأهمية إلى ثلاث فئات: "منخفض" و "متوسط" و "مرتفع"، مع تعيين نطاق عددي لكل فئة.

وتم استخدام هذا الجدول كأداة مفيدة لتقييم وتحديد أهمية العناصر أو البيانات النسبية، حيث تم حساب متوسط درجات عنصر معين ووجد أنه يقع ضمن النطاق 1.66-1، فتم تصنيف أهميته على أنه "غير موافق، في حين إذا كانت الدرجة تقع بين 2.33- 1.67 فيتم تصنيف الأهمية على أنه "محايد"، أما إذا كانت الدرجة أعلى من 2.34-3.00، فيتم تصنيف الأهمية على أنها "موافق".

**المطلب الخامس: صدق وثبات الاستبانة.**

**أولاً: صدق الاتساق:**

• **صدق الاتساق الداخلي :**

لضمان صدق واتساق الاستبيان، تم إجراء تحليل معامل الارتباط بيرسون ( *Pearson Correlation Coefficient* ) كخطوة إضافية ، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات كل فقرة من فقرات محاور الدراسة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة.

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

• صدق ومقياس متغيري الدراسة : ( الإدارة الإلكترونية -أداء العاملين ):

- صدق الإتساق الداخلي لأبعاد الإدارة الإلكترونية :

حيث يوضح العلاقة الترابطية بين كل فقرة بأبعادها ولقد تم الإعتماد على معامل الارتباط بيرسون لتوضيح هذا الإتساق حيث تمحورت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي :

الجدول رقم : (2-3) يوضح صدق الإتساق الداخلي لعبارات للمقياس أبعاد ( الإدارة الإلكترونية - أبعادها)

| المتغيرات - الأبعاد | معامل الارتباط Pearson | عند مستوى الدلالة الإحصائية SIG |
|---------------------|------------------------|---------------------------------|
| بعد أجهزة الحاسوب   | <b>0.800**</b>         | <b>0.05**</b>                   |
| بعد الشبكات         | <b>0.851**</b>         | <b>0.05**</b>                   |
| بعد البرامج         | <b>0.841**</b>         | <b>0.05**</b>                   |
| بعد صناع المعرفة    | <b>0.722**</b>         | <b>0.05**</b>                   |
| الإدارة الإلكترونية |                        |                                 |

المصدر : من إعداد الطالبة بواسطة البرنامج التحليل الإحصائي SPSS V 26

يوضح الجدول رقم (2-3) نتائج تحليل صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الإدارة الإلكترونية، ويمكن تفسير النتائج كما يلي:

- يُظهر الجدول معاملات ارتباط بيرسون (*Pearson*) بين كل بُعد من أبعاد الإدارة الإلكترونية والدرجة الكلية للمقياس، و أظهرت النتائج أن جميع الأبعاد ترتبط بعلاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (0.05) ، وسجل بُعد الشبكات أعلى معامل ارتباط بقيمة (0.851)، يليه بُعد البرامج بمعامل ارتباط (0.841)، ثم بُعد أجهزة الحاسوب بمعامل ارتباط (0.800)، وأخيراً بُعد صناع المعرفة بمعامل ارتباط (0.722)، و توضح القيم المرتفعة لمعاملات الارتباط وجود اتساق داخلي قوي بين أبعاد المقياس، وهذا يدل على صدق بناء المقياس وقدرته على قياس الظاهرة المدروسة بشكل دقيق، وعليه فإن مقياس الإدارة الإلكترونية يتمتع بدرجة عالية من الصدق الداخلي، وهذا يجعله أداة قياس موثوقة يمكن الاعتماد عليها في الدراسة الحالية لقياس متغير الإدارة الإلكترونية بأبعاده المختلفة.

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

الجدول رقم : (2-4) يوضح صدق الإتساق الداخلي لعبارات محور ( أداء العاملين )

| العبارات                                                                         | معامل الارتباط<br>Pearson | عند مستوى الدلالة<br>الإحصائية SIG |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| للموظفين القدرة على إبتكار طرق جديدة لتبسيط الإجراءات العمل والسرعة في الإنجاز   | <b>0.498**</b>            | <b>0.05**</b>                      |
| إستغلال الموظف لكافة الوسائل المتاحة أثناء أداء العمل                            | <b>0.679**</b>            | <b>0.05**</b>                      |
| الحرص على متابعة ما يحدث من متغيرات في مجال العمل والإلمام بها وتوظيفها في العمل | <b>0.806**</b>            | <b>0.05**</b>                      |
| الحفاظ على أوقات العمل وإنجاز المهام في الوقت المحدد                             | <b>0.589**</b>            | <b>0.05**</b>                      |
| القدرة على التكيف في الحالات الطارئة                                             | <b>0.768**</b>            | <b>0.05**</b>                      |
| القيام بالمهام الإضافية إلى جانب الواجبات الرئيسية                               | <b>0.601**</b>            | <b>0.05**</b>                      |
| تنفيذ العمل بشكل سليم وفق ما حدد له من إجراءات                                   | <b>0.479**</b>            | <b>0.05**</b>                      |
| البحث عن البديل الأمثل لحل مشاكل العمل                                           | <b>0.621**</b>            | <b>0.05**</b>                      |
| تساعد الظروف العمل الجيدة على تحقيق الأداء الفعال                                | <b>0.609**</b>            | <b>0.05**</b>                      |
| أشعر بالأمان في مكان عملي                                                        | <b>0.620**</b>            | <b>0.05**</b>                      |
| أشعر بأن الطريقة التي تمنح بها الترقية تخضع لمعايير واضحة                        | <b>0.394**</b>            | <b>0.05**</b>                      |
| تساعدني الإدارة الإلكترونية على إنجاز مهامي في فترة وجيزة                        | <b>0.519**</b>            | <b>0.05**</b>                      |
| الراتب الذي أتلقيه نظير عملي يرضي طموحاتي                                        | <b>0.307**</b>            | <b>0.05**</b>                      |

المصدر : من إعداد الطالبة بواسطة البرنامج التحليل الإحصائي SPSS V 26

يوضح الجدول رقم (2-4) نتائج تحليل صدق الاتساق الداخلي لعبارات محور أداء العاملين ، حيث يُظهر الجدول معاملات ارتباط بيرسون (*Pearson*) بين كل عبارة من عبارات محور أداء العاملين والدرجة الكلية للمحور، وقد أظهرت النتائج أن جميع العبارات ترتبط بعلاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية مع الدرجة الكلية للمحور عند مستوى دلالة (0.05) ، وتراوح قيم معاملات الارتباط بين (0.307) كحد أدنى للعبارة "الراتب الذي أتلقيه نظير عملي يرضي طموحاتي" و(0.806) كحد أعلى للعبارة "الحرص على متابعة ما يحدث من متغيرات في مجال العمل والإلمام بها وتوظيفها في العمل"، وعليه توضح النتائج تفاوت في قوة الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور، حيث يمكن تصنيف قوة الارتباط إلى ثلاث مستويات: ارتباط قوي (أكبر من 0.7) مثل عبارات "الحرص على متابعة ما يحدث من متغيرات في مجال العمل" و"القدرة على التكيف في الحالات الطارئة"، وارتباط متوسط (بين 0.4 و 0.7) لمعظم العبارات، وارتباط ضعيف نسبياً (أقل من 0.4) مثل عبارة "الراتب الذي أتلقيه نظير عملي يرضي طموحاتي". ، وعلى الرغم من التفاوت في قوة الارتباط، إلا أن جميع العبارات حققت دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وهذا

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

يؤكد على أن جميع العبارات ساهمت بفعالية في قياس محور أداء العاملين، وبناءً عليه يمكن القول إن مقياس أداء العاملين يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق الداخلي، مما يجعله أداة قياس يمكن الاعتماد عليها في الدراسة الحالية.

ثانياً: ثبات الاستبيان:

يعد ثبات الاستبيان مفهوماً بالغ الأهمية في البحث العلمي، حيث يشير إلى الاتساق في نتائج الأداة البحثية، ويعني ثبات الأداة أنه إذا تم استخدامها مرة أخرى في نفس الظروف، فمن المتوقع الحصول على نتائج مماثلة، ولضمان ثبات الأداة المستخدمة في هذه الدراسة، تم تطبيق معامل الاتساق الداخلي المعروف باسم "معامل ألفا كرونباخ" (*Cronbach's Alpha*). يعد معامل ألفا كرونباخ مقياساً إحصائياً شائعاً وموثوقاً لتقييم اتساق أداة القياس.

تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة بدقة لحساب معامل ألفا كرونباخ. يعد ثبات الأداة أمراً بالغ الأهمية لضمان موثوقية وصدق النتائج. يضمن معامل ألفا كرونباخ أن الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة يوفر نتائج متسقة وموثوقة، وهذا عزز صحة الاستنتاجات والتوصيات المستخلصة.

الجدول رقم (2-5) : يوضح اختبار معامل الثبات لمحوري الدراسة (*Cronbach Alpha*)

| المتغيرات - الأبعاد | عدد الفقرات | معامل الثبات alpha |
|---------------------|-------------|--------------------|
| الإدارة الإلكترونية | 23          | 0.898              |
| أداء العاملين       | 13          | 0.857              |
| المجموع             | 36          | 0.922              |

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان

يوضح الجدول رقم (2-5) نتائج اختبار معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لمحوري الدراسة المتمثلين في الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين، ويُظهر الجدول قيم معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لكل محور من محاور الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الثبات لمحور الإدارة الإلكترونية (0.898) لعدد 23 فقرة، بينما بلغت قيمة معامل الثبات لمحور أداء العاملين (0.857) لعدد 13 فقرة، أما قيمة معامل الثبات الكلي للاستبيان فقد بلغت (0.922) لإجمالي 36 فقرة، تعتبر القيم مرتفعة جداً وفقاً للمعايير الإحصائية المتعارف عليها، حيث تشير القيم التي تتجاوز (0.7) لثبات مقبول، والقيم التي تتجاوز (0.8) إلى ثبات جيد، بينما تشير القيم التي تتجاوز (0.9) إلى ثبات ممتاز، وعليه فإن جميع قيم معاملات الثبات في هذه الدراسة تقع ضمن نطاق الثبات الجيد إلى الممتاز، وهذا يدل على اتساق داخلي قوي بين فقرات كل محور، واستقرار في نتائج القياس عند تكرار تطبيق الأداة.

### المبحث الثاني عرض النتائج و مناقشتها.

يتناول هذا المبحث عرض نتائج الدراسة و مناقشتها وتشمل (اختبار التوزيع الطبيعي، تحليل فقرات و محاور الدراسة، اختبار فرضيات الدراسة و كذلك نتائج اختبار الدراسة.... الخ).

### المطلب الأول : اختبار التوزيع الطبيعي

في سياق اختبار الفرضيات، تم إجراء اختبار شابيرو-ويلك لتقييم ما إذا كانت البيانات تتوافق مع التوزيع الطبيعي أم لا، وعليه فإذا تم رفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ )، فهذا يشير إلى أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، مما يدعم الفرضية البديلة ( $H_1$ )، وبناء عليه سوف نفترض مايلي:

- الفرضية الصفرية  $H_0$ : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

- الفرضية البديلة  $H_1$ : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم ( 2-6 ) : نتائج اختبار *Shapiro-Wilk* - في توزيع البيانات

| إختبار <i>Shapiro-Wilk</i> |           |                  | المحور              |
|----------------------------|-----------|------------------|---------------------|
| <i>SIG</i>                 | <i>DF</i> | <i>Statistic</i> |                     |
| 0.167                      | 35        | 0.940            | الإدارة الإلكترونية |
| 0.221                      | 35        | 0.941            | الأداء العاملين     |

المصدر : من إعداد الطالبة بواسطة برنامج التحليل الإحصائي *Spss*

يوضح الجدول رقم (2-6) نتائج اختبار *Shapiro-Wilk* للتحقق من اعتدالية توزيع البيانات لمحوري الدراسة المتمثلين في الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين، ويُظهر الجدول قيم إحصائية اختبار *Shapiro-Wilk* لكل محور من محاور الدراسة، حيث بلغت قيمة الإحصائية لمحور الإدارة الإلكترونية (0.940) بدرجة حرية (35) ومستوى دلالة (0.167)، بينما بلغت قيمة الإحصائية لمحور أداء العاملين (0.941) بدرجة حرية (35) ومستوى دلالة (0.221)، وتشير النتائج أن قيم مستوى الدلالة (*SIG*) لكلا المحورين أكبر من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، حيث بلغت (0.167) لمحور الإدارة الإلكترونية و(0.221) لمحور أداء العاملين، وبناءً على قاعدة القرار في اختبار *Shapiro-Wilk*، فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي عندما تكون قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، وعليه، يمكن استنتاج أن بيانات محوري الدراسة (الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين) تتبع التوزيع الطبيعي، وهذا يتيح للباحثين استخدام الاختبارات المعلمية (*Parametric Tests*) في تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

## المطلب الثاني : تحليل فقرات الدراسة

تضمن الاستبيان الموزع 6 أسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية والوظيفية لمجتمع الدراسة، وهي: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، طبيعة الوظيفة، مدى إطلاعك على الإدارة الإلكترونية، بعد جمع الاستبيانات، تم تحليل هذه المتغيرات باستخدام أسلوب التكرار والنسب المئوية، حيث جاءت النتائج على النحو التالي:

### 1-1 الجنس :

الجدول رقم : (2-7) تقسيم عاملي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب الجنس .

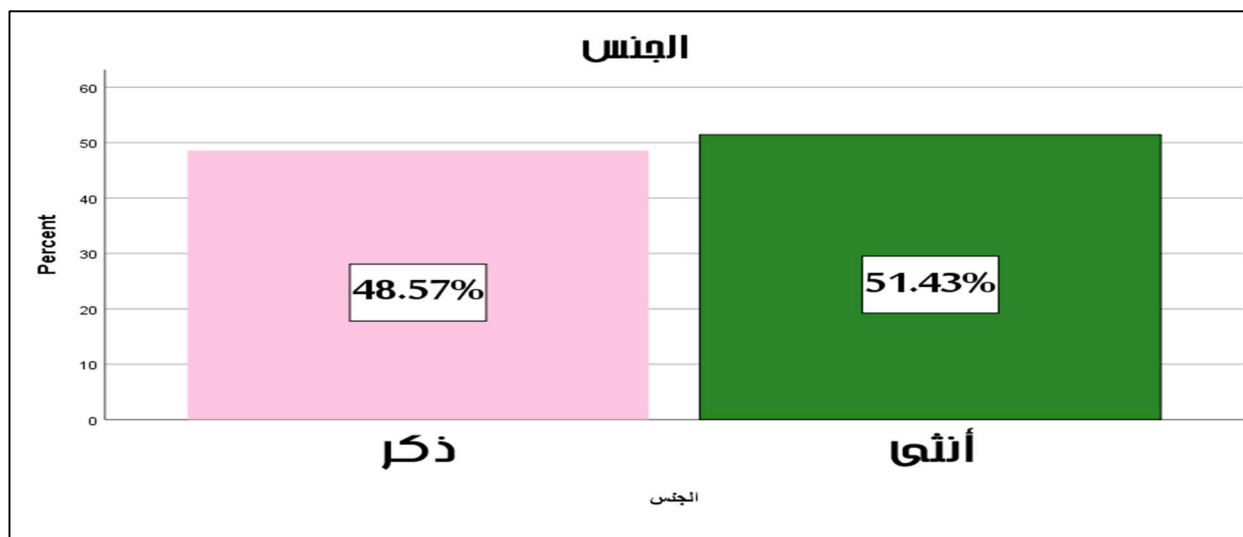
| الجنس   | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| ذكر     | 17      | 51.43%         |
| أنثى    | 18      | 48.57%         |
| المجموع | 35      | 100%           |

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات SPSSv26

يوضح الجدول رقم (2-7) توزيع موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب متغير الجنس، وتشير نتائج الجدول وجود توازن نسبي في توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، حيث بلغ عدد الذكور 17 موظفاً بنسبة 51.43% من إجمالي العينة، بينما بلغ عدد الإناث 18 موظفة بنسبة 48.57% من إجمالي العينة البالغ عددها 35 موظفاً، ويعكس التوزيع المتقارب بين الجنسين في عينة الدراسة تمثيلاً متوازناً للموظفين في الصندوق الوطني لغير الأجراء، كما يشير لتكافؤ الفرص الوظيفية بين الجنسين في المؤسسة محل الدراسة، وهو ما يتماشى مع التوجهات الحديثة في سياسات التوظيف التي تسعى لتحقيق المساواة بين الجنسين في بيئة العمل، ويمكن الاستنتاج أن آراء كلا الجنسين ستكون ممثلة بشكل متكافئ في نتائج الدراسة المتعلقة بالإدارة الإلكترونية وأداء العاملين، وهذا يعطي صورة شاملة ومتوازنة عن واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء و يمكن تمثيل ذلك في الشكل التالي:

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

الشكل رقم : (1-2) تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب الجنس .



المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات SPSSv26 بناء على معطيات الجدول (2\_7)

الجدول رقم : (8-2) تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب العمر .

| العمر            | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------|---------|----------------|
| أقل من 30 سنة    | 9       | 25.71%         |
| من 30 إلى 40 سنة | 17      | 48.57%         |
| من 41 إلى 50 سنة | 5       | 14.29%         |
| أكثر من 50 سنة   | 4       | 11.43%         |
| المجموع          | 35      | 100%           |

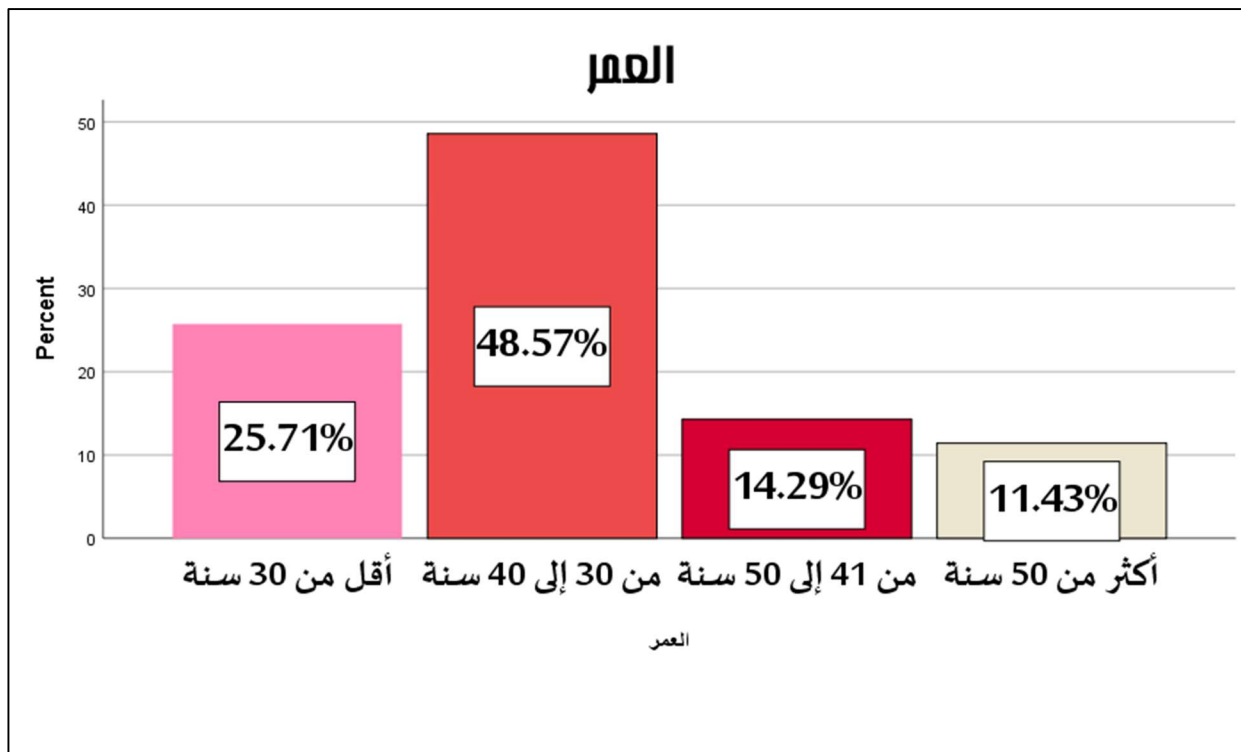
المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات SPSSv26

يوضح الجدول رقم (8-2) توزيع موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب متغير العمر، وتوضح أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في عينة الدراسة هي الفئة من 30 إلى 40 سنة، حيث بلغ عددهم 17 موظفاً بنسبة 48.57% من إجمالي العينة، تليها الفئة العمرية أقل من 30 سنة بعدد 9 موظفين ونسبة 25.71%، ثم الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة بعدد 5 موظفين ونسبة 14.29%، وأخيراً الفئة العمرية أكثر من 50 سنة بعدد 4 موظفين ونسبة 11.43% من إجمالي العينة البالغ عددها 35 موظفاً، ويعكس التوزيع العمري هيكلاً ديموغرافياً يميل نحو الفئات العمرية الشابة والمتوسطة، حيث تشكل الفئتان العمريتان (أقل من

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

30 سنة) و(من 30 إلى 40 سنة) معاً ما نسبته 74.28% من إجمالي العينة، و يعود تفسير بطبيعة العمل في مجال الإدارة الإلكترونية تتطلب مهارات تقنية وقدرة على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، وهي مهارات غالباً ما تتوفر لدى الفئات العمرية الشابة والمتوسطة التي نشأت في عصر التطور التكنولوجي، و سياسة التوظيف في المؤسسة التي تميل لإستقطاب الكفاءات الشابة لمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة في مجال الإدارة الإلكترونية و يمكن اسقاط ذلك في الشكل التالي:

الشكل رقم : (2-2) تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب العمر .



المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات SPSSv26 بناء على معطيات الجدول (2\_8)

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

الجدول رقم : (9-2) تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب المستوى التعليمي .

| النسبة المئوية | التكرار | المستوى التعليمي  |
|----------------|---------|-------------------|
| 28.57%         | 10      | ثانوي             |
| 40.00%         | 14      | ليسانس            |
| 20.00%         | 7       | ماستر             |
| 11.43%         | 4       | ماجستير - دكتوراه |
| 100%           | 35      | المجموع           |

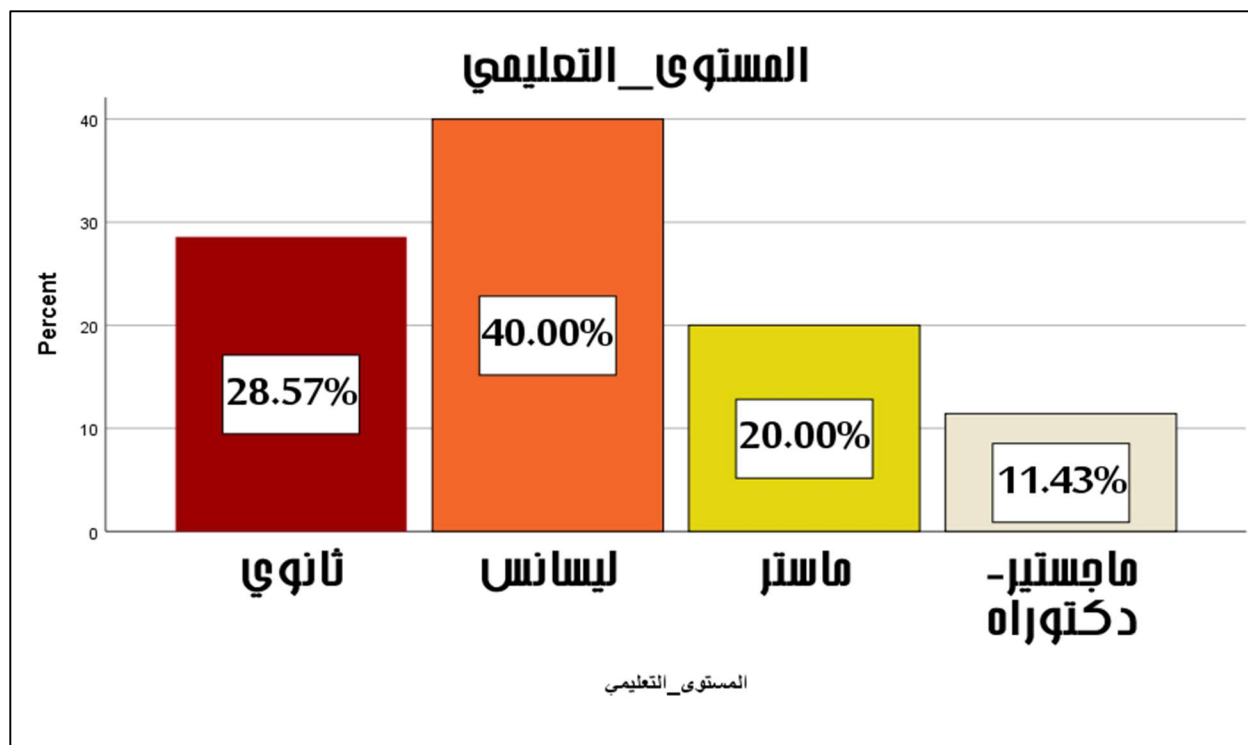
المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات SPSSv26

يوضح الجدول رقم (2-9) توزيع موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب متغير المستوى التعليمي، وتوضح النتائج تنوع المستويات التعليمية لدى موظفي الصندوق الوطني لغير الأجراء، حيث تمثل فئة حاملي شهادة الليسانس النسبة الأكبر بواقع 14 موظفاً ونسبة 40% من إجمالي العينة، تليها فئة المستوى الثانوي بعدد 10 موظفين ونسبة 28.57%، ثم فئة حاملي شهادة الماستر بعدد 7 موظفين ونسبة 20%، وأخيراً فئة حاملي شهادات الماجستير والدكتوراه بعدد 4 موظفين ونسبة 11.43% من إجمالي العينة البالغ عددها 35 موظفاً.

يعكس التوزيع اهتمام المؤسسة باستقطاب الكفاءات العلمية المؤهلة، حيث تشكل الفئات الحاصلة على شهادات جامعية (ليسانس، ماستر، ماجستير، دكتوراه) ما نسبته 71.43% من إجمالي العينة، ويعود لطبيعة العمل في مجال الإدارة الإلكترونية تتطلب مستوى تعليمي متقدم يمكن الموظفين من استيعاب التقنيات الحديثة والتعامل معها بكفاءة. كما يلاحظ وجود نسبة لا بأس بها من حاملي الشهادات العليا (ماستر، ماجستير، دكتوراه) بنسبة إجمالية تبلغ 31.43%، وهذا يؤكد حرص المؤسسة على توظيف الكفاءات ذات المؤهلات العلمية المتميزة لتطوير منظومة الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء العاملين.

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

الشكل رقم : (2-3) تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب المستوى التعليمي .



المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات SPSSv26 بناء على معطيات الجدول (2\_9)

الجدول رقم : (2-10) تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب طبيعة الوظيفة .

| طبيعة الوظيفة | التكرار | النسبة المئوية |
|---------------|---------|----------------|
| إطار          | 03      | 08.57%         |
| موظف          | 25      | 71.43%         |
| عون           | 03      | 08.57%         |
| عمال الشباك   | 04      | 11.43%         |
| المجموع       | 35      | 100%           |

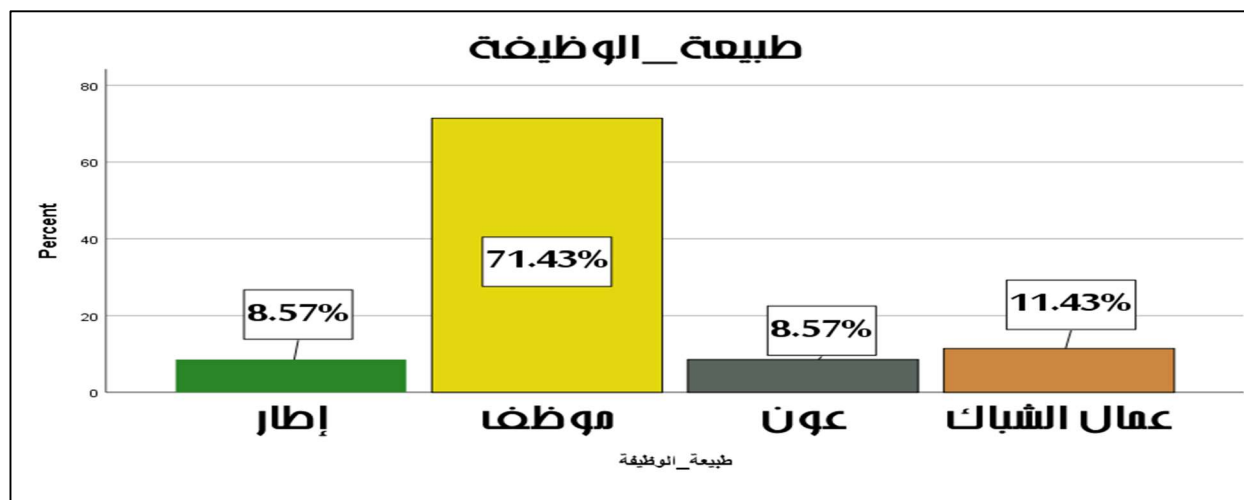
المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات SPSSv26

يوضح الجدول رقم (2-10) توزيع موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب متغير طبيعة الوظيفة، وأشارت نتائج الجدول إلى أن فئة "الموظف" تمثل النسبة الأكبر من عينة الدراسة، حيث بلغ عددهم 25 موظفاً بنسبة 71.43% من إجمالي العينة، تليها فئة "عمال الشباك" بعدد 4 موظفين ونسبة

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

**11.43%،** ثم فئتي "الإطار" و"العون" بعدد 3 موظفين لكل منهما ونسبة **8.57%** لكل فئة من إجمالي العينة البالغ عددها 35 موظفاً، وعليه عكس التوزيع الوظيفي الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني لغير الأجراء، حيث شكلت فئة الموظفين العاديين الشريحة الأكبر من القوى العاملة في المؤسسة، القائمين بالمهام التنفيذية اليومية المرتبطة بالإدارة الإلكترونية، أما فئة عمال الشباك فتتمثل واجهة المؤسسة في التعامل المباشر مع المستفيدين من خدمات الصندوق، في حين تمثل فئة الإطارات الكوادر الإدارية العليا المسؤولة عن التخطيط والإشراف، بينما تقوم فئة الأعوان بالمهام المساندة، في حين أن نسبة الإطارات (**8.57%**) تعتبر منخفضة نسبياً مقارنة بفئة الموظفين، وهو ما يتماشى مع الهرم الوظيفي المعتاد في المؤسسات الإدارية، حيث تقل نسبة الإطارات العليا مقارنة بالموظفين التنفيذيين.

الشكل رقم : (2-4) تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب طبيعة الوظيفة .



المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات SPSSv26 بناء على معطيات الجدول (10\_2)

الجدول رقم : (2-11) تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب إطلاعه على الإدارة الإلكترونية .

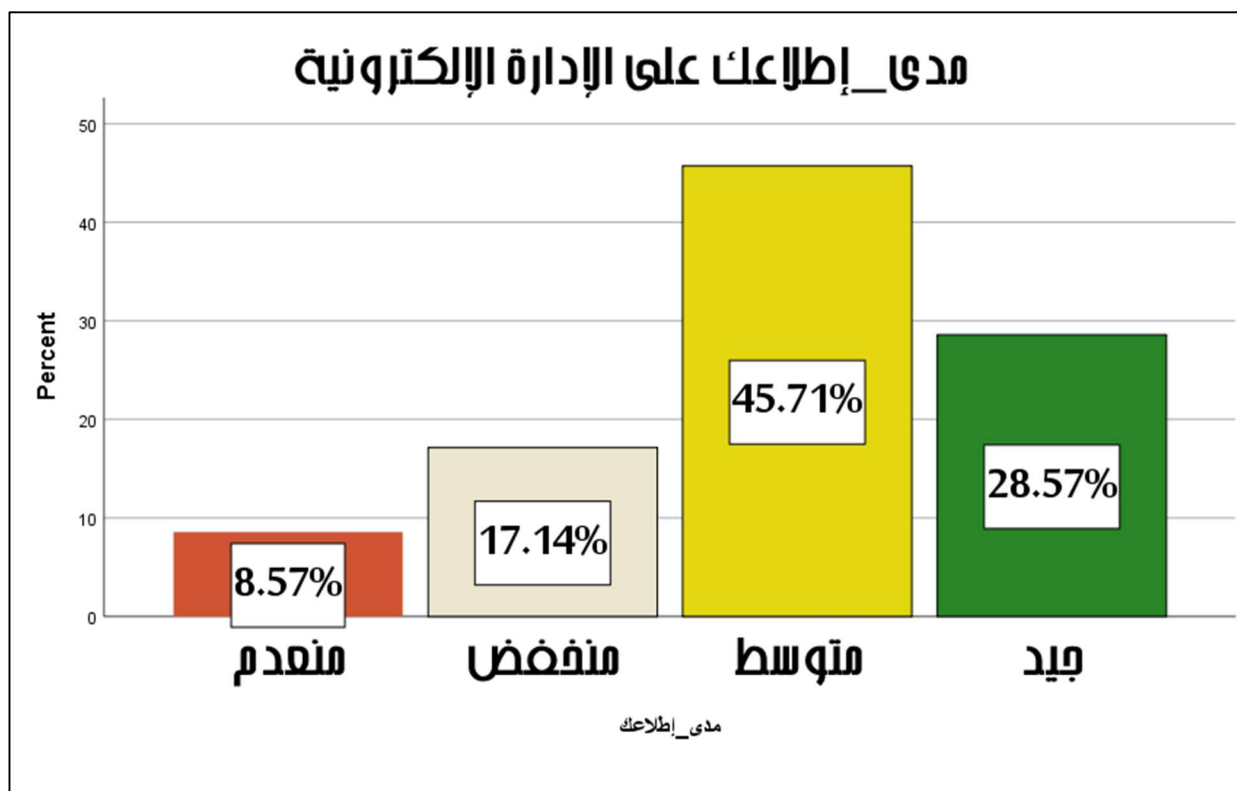
| النسبة المئوية | التكرار | مدى إطلاعك على الإدارة الإلكترونية |
|----------------|---------|------------------------------------|
| 08.57%         | 03      | منعدم                              |
| 17.14%         | 06      | منخفض                              |
| 45.71%         | 16      | متوسط                              |
| 28.57%         | 10      | جيد                                |
| 100%           | 35      | المجموع                            |

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على معطيات SPSSv26

يوضح الجدول رقم (2-11) توزيع موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب متغير مدى الإطلاع على الإدارة الإلكترونية، تشير نتائج الجدول لتفاوت مستويات إطلاع الموظفين على الإدارة الإلكترونية، حيث شكلت فئة المستوى "المتوسط" النسبة الأكبر بواقع 16 موظفاً ونسبة 45.71% من إجمالي العينة، تليها فئة المستوى "الجيد" بعدد 10 موظفين ونسبة 28.57%، ثم فئة المستوى "المنخفض" بعدد 6 موظفين ونسبة 17.14%، وأخيراً فئة المستوى "المنعدم" بعدد 3 موظفين ونسبة 8.57% من إجمالي العينة البالغ عددها 35 موظفاً، وعليه توضح النتائج على أن غالبية الموظفين (74.28%) لديهم مستوى متوسط لجيد من الإطلاع على الإدارة الإلكترونية، وهذا يؤكد وجود وعي نسبي بأهمية الإدارة الإلكترونية وآلياتها لدى معظم العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء

الشكل رقم : (2-5) تقسيم موظفي الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء حسب إطلاعه على الإدارة الإلكترونية .



المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات SPSSv26 بناء على معطيات الجدول (2\_11)

المطلب الثالث : تحليل محاور الدراسة

أولاً : تحليل محور أبعاد متغير الإدارة الإلكترونية

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

الجدول رقم (2-12): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء أجهزة الحاسوب والمعدات

| الرمز                                                                | العبارات                                       | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| 01                                                                   | توفر مؤسستكم أجهزة حواسيب حديثة لمختلف الأقسام | 2.24            | 0.454             | محايد         | 03      |
| 02                                                                   | توفر مؤسستكم طابعات لمختلف الإدارات            | 2.37            | 0.731             | موافق         | 02      |
| 03                                                                   | توفر مؤسستكم العدد الكافي من الكاميرات الرقمية | 2.54            | 0.741             | موافق         | 01      |
| 04                                                                   | توفر مؤسستكم العدد الكافي من المساحات الضوئية  | 2.20            | 0.759             | محايد         | 04      |
| 05                                                                   | توفر مؤسستكم أجهزة لصيانة المعدات والعتاد      | 2.00            | 0.641             | محايد         | 05      |
| مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء أجهزة الحاسوب والمعدات |                                                | 2.25            | 0.377             | محايد         |         |

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات SPSSv26

يوضح الجدول رقم (2-12) نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء أجهزة الحاسوب والمعدات في الصندوق الوطني لغير الأجراء، ووضحت نتائج الجدول إلى أن المتوسط الحسابي العام لبعء أجهزة الحاسوب والمعدات بلغ (2.25) بانحراف معياري قدره (0.377)، وهو ما يعكس مستوى متوسطاً من توفر أجهزة الحاسوب والمعدات في المؤسسة، وتفاوتت استجابات أفراد العينة على عبارات هذا البعد، حيث جاءت العبارة "توفر مؤسستكم العدد الكافي من الكاميرات الرقمية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.54) وانحراف معياري (0.741)، تليها العبارة "توفر مؤسستكم طابعات لمختلف الإدارات" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.37) وانحراف معياري (0.731)، ثم العبارة "توفر مؤسستكم أجهزة حواسيب حديثة لمختلف الأقسام" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.24) وانحراف معياري (0.454)، أما في المراتب الأخيرة، فقد جاءت العبارة "توفر مؤسستكم العدد الكافي من المساحات الضوئية" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.20) وانحراف معياري (0.759)، وأخيراً العبارة "توفر مؤسستكم أجهزة لصيانة المعدات والعتاد" في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.00) وانحراف معياري (0.641)، وعليه عبرت النتائج على أن المؤسسة تولي اهتماماً متوسطاً بتوفير أجهزة الحاسوب والمعدات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، مع وجود تفاوت في مستوى توفر مختلف أنواع الأجهزة والمعدات، ويلاحظ أن الكاميرات الرقمية والطابعات تحظى باهتمام أكبر مقارنة بأجهزة صيانة المعدات والعتاد التي سجلت أدنى متوسط حسابي.

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

الجدول رقم (13-2): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الشبكات

| الرمز                                                 | العبارات                                                                                         | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| 01                                                    | تشارك إدارة المؤسسة في صنع القرار من خلال الشبكة الداخلية                                        | 1.97            | 0.785             | محايد         | 06      |
| 02                                                    | ترتبط مؤسستكم إلكترونيا مع مؤسسات أخرى عن طريق البريد الإلكتروني                                 | 2.28            | 0.710             | محايد         | 03      |
| 03                                                    | تستعمل باستمرار البريد الإلكتروني الخاص لتستلم به المذكرات المصلحية والتعليمات الداخلية بمؤسستكم | 2.25            | 0.741             | محايد         | 04      |
| 04                                                    | تقدم طلبات وتستلمها عن طريق الشبكة الداخلية                                                      | 2.17            | 0.617             | محايد         | 05      |
| 05                                                    | توفر المؤسسة جميع متطلبات الإتصال الخارجي من خلال شبكة الأنترنت                                  | 2.34            | 0.639             | موافق         | 01      |
| 06                                                    | الربط بالشبكات المتوفرة حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق الإدارة الإلكترونية                       | 2.28            | 0.710             | محايد         | 02      |
| مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الشبكات |                                                                                                  | 2.21            | 0.465             | محايد         |         |

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات SPSSv26

يوضح الجدول رقم (13-2) نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الشبكات في الصندوق الوطني لغير الأجراء، وتوضح نتائج الجدول إلى أن المتوسط الحسابي العام لبعء الشبكات بلغ (2.21) بانحراف معياري قدره (0.465)، وهو ما يعكس مستوى متوسطاً من توفر وفعالية الشبكات في المؤسسة، و تفاوتت استجابات أفراد العينة على عبارات هذا البعد، حيث جاءت العبارة "توفر المؤسسة جميع متطلبات الإتصال الخارجي من خلال شبكة الأنترنت" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.34) وانحراف معياري (0.639)، تليها العبارة "الربط بالشبكات المتوفرة حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق الإدارة الإلكترونية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.28) وانحراف معياري (0.710)، وجاءت العبارة "ترتبط مؤسستكم إلكترونيا مع مؤسسات أخرى عن طريق البريد الإلكتروني" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.28) وانحراف معياري (0.710)، تليها العبارة "تستعمل باستمرار البريد الإلكتروني الخاص لتستلم به المذكرات المصلحية والتعليمات الداخلية بمؤسستكم" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.25) وانحراف معياري (0.741)، ثم العبارة "تقدم طلبات وتستلمها عن طريق الشبكة الداخلية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.17) وانحراف معياري (0.617)، أما في المرتبة الأخيرة، فقد جاءت العبارة "تشارك إدارة المؤسسة في صنع القرار من خلال الشبكة الداخلية" بمتوسط حسابي (1.97) وانحراف معياري (0.785)، وهو ما يشير إلى وجود قصور نسبي في استخدام الشبكة الداخلية في عملية صنع القرار المؤسسي، وعليه توضح النتائج أن المؤسسة تولي اهتماماً متوسطاً بتوفير وتفعيل الشبكات اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، مع وجود تفاوت في مستوى استخدام مختلف أنواع الشبكات وتطبيقاتها، ويلاحظ أن الاتصال الخارجي عبر شبكة الأنترنت يحظى باهتمام أكبر مقارنة باستخدام الشبكة الداخلية في صنع القرار المؤسسي.

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

الجدول رقم (2-14): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده البرامج

| الرمز | العبارات                                                                       | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| 01    | تستخدم المؤسسة برامج الحاسوب للتطبيق الأعمال الإدارية-word excel               | 2.54            | 0.741             | موافق         | 01      |
| 02    | لدى المؤسسة برامج لحماية البيانات والمعلومات                                   | 2.42            | 0.654             | موافق         | 02      |
| 03    | إستبدلت إدارة المؤسسة الأرشيف الورقي بالأرشيف الإلكتروني                       | 2.08            | 0.701             | محايد         | 05      |
| 04    | تستخدم المؤسسة برامج حاسوبية خاصة بمجال العمل مثل برامج الأجور المالية التقنية | 2.40            | 0.774             | موافق         | 03      |
| 05    | توفر المؤسسة برامج تدريبية للموظفين من أجل إستخدام البرامج الإلكترونية         | 1.94            | 0.764             | محايد         | 06      |
| 06    | تستخدم المؤسسة أنظمة البرامج الخاصة بالاتصالات الإدارية الإلكترونية            | 2.22            | 0.731             | محايد         | 04      |
|       | مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده البرامج                         | 2.27            | 0.418             | محايد         |         |

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات SPSSv26

يوضح الجدول رقم (2-14) نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده البرامج في الصندوق الوطني لغير الأجراء، وتشير نتائج الجدول إلى أن المتوسط الحسابي العام لبعده البرامج بلغ (2.27) بانحراف معياري قدره (0.418)، وهو ما يعكس مستوى متوسطاً من توفر واستخدام البرامج الإلكترونية في المؤسسة، وتفاوتت استجابات أفراد العينة على عبارات هذا البعد، حيث جاءت العبارة "تستخدم المؤسسة برامج الحاسوب للتطبيق الأعمال الإدارية-word excel" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.54) وانحراف معياري (0.741)، تليها العبارة "لدى المؤسسة برامج لحماية البيانات والمعلومات" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.42) وانحراف معياري (0.654)، وجاءت العبارة "تستخدم المؤسسة برامج حاسوبية خاصة بمجال العمل مثل برامج الأجور المالية التقنية" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.40) وانحراف معياري (0.774)، تليها العبارة "تستخدم المؤسسة أنظمة البرامج الخاصة بالاتصالات الإدارية الإلكترونية" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.22) وانحراف معياري (0.731)، ثم العبارة "إستبدلت إدارة المؤسسة الأرشيف الورقي بالأرشيف الإلكتروني" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.08) وانحراف معياري (0.701)، أما في المرتبة الأخيرة، فقد جاءت العبارة "توفر المؤسسة برامج تدريبية للموظفين من أجل إستخدام البرامج الإلكترونية" بمتوسط حسابي (1.94) وانحراف معياري (0.764)، وهو ما يشير لوجود قصور نسبي في توفير البرامج التدريبية للموظفين لتمكينهم من استخدام البرامج الإلكترونية بكفاءة، وعليه توضح النتائج على أن المؤسسة تولي اهتماماً متوسطاً بتوفير واستخدام البرامج الإلكترونية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، مع وجود تفاوت في مستوى

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

استخدام مختلف أنواع البرامج وتطبيقاتها، ويلاحظ أن برامج الأعمال الإدارية الأساسية مثل *Word* و *Excel* وبرامج حماية البيانات تحظى باهتمام أكبر مقارنة بالبرامج التدريبية للموظفين.

الجدول رقم (15-2): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده صناعة المعرفة

| الرمز | العبارات                                                                             | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| 01    | يتم تعيين الموظفين من خلال إتباع إجراءات محددة ودقيقة لإختيار الموظف المناسب للوظيفة | 2.68            | 0.471             | موافق         | 01      |
| 02    | تسعى مؤسستكم لإستقطاب أفراد ذوي مؤهلات فنية وعملية عالية                             | 2.62            | 0.490             | موافق         | 02      |
| 03    | الإستعانة بخبراء من خارج المؤسسة فيما يخص تطبيق الإدارة الإلكترونية                  | 2.17            | 0.706             | محايد         | 05      |
| 04    | تشارك مؤسستكم العاملين في الندوات ورشات العمل الخاصة بإستخدام تكنولوجيا الإتصال      | 2.40            | 0.735             | موافق         | 03      |
| 05    | أتلقي حوافر مادية ومعنوية من إدارة المؤسسة نظير إستخدامي مكونات الإدارة الإلكترونية  | 1.65            | 0.683             | محايد         | 06      |
| 06    | إستخدام المؤسسة محررين مسؤولين مكلفين بتسيير البيانات المعلومات                      | 2.22            | 0.731             | محايد         | 04      |
|       | مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده الشبكات                               | 2.29            | 0.546             | محايد         |         |

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات SPSSv26

يوضح الجدول رقم (15-2) نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده صناعة المعرفة في الصندوق الوطني لغير الأجراء ، وتشير نتائج الجدول إلى أن المتوسط الحسابي العام لبعده صناعة المعرفة بلغ (2.29) بانحراف معياري قدره (0.546)، وهو ما يعكس مستوى متوسطاً من الاهتمام بصناعة المعرفة في المؤسسة، وقد تفاوتت استجابات أفراد العينة على عبارات هذا البعد، حيث جاءت العبارة "يتم تعيين الموظفين من خلال إتباع إجراءات محددة ودقيقة لإختيار الموظف المناسب للوظيفة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.68) وانحراف معياري (0.471)، تليها العبارة "تسعى مؤسستكم لإستقطاب أفراد ذوي مؤهلات فنية وعملية عالية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.62) وانحراف معياري (0.490) ، وجاءت العبارة "تشارك مؤسستكم العاملين في الندوات ورشات العمل الخاصة بإستخدام تكنولوجيا الإتصال" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.40) وانحراف معياري (0.735)، تليها العبارة "إستخدام المؤسسة محررين مسؤولين مكلفين بتسيير البيانات المعلومات" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.22) وانحراف معياري (0.731)، ثم العبارة "الإستعانة بخبراء من خارج المؤسسة فيما يخص تطبيق الإدارة الإلكترونية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.17) وانحراف معياري (0.706)، أما في المرتبة الأخيرة، فقد جاءت العبارة "أتلقي حوافر مادية ومعنوية من إدارة المؤسسة نظير إستخدامي مكونات الإدارة الإلكترونية" بمتوسط

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

حسابي منخفض نسبياً (1.65) وانحراف معياري (0.683)، وهو يؤكد وجود قصور واضح في نظام الحوافز المادية والمعنوية المرتبطة باستخدام مكونات الإدارة الإلكترونية، وعليه توضح النتائج أن المؤسسة تولي اهتماماً كبيراً نسبياً بإجراءات تعيين الموظفين واستقطاب الكفاءات ذات المؤهلات العالية، في حين يوجد قصور واضح في نظام الحوافز المرتبط باستخدام الإدارة الإلكترونية.

### ثانيا : تحليل محور أبعاد متغير التابع : أداء العاملين

الجدول رقم (2-16): يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير أداء العاملين

| الرمز                                                          | العبارات                                                                         | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| 01                                                             | للموظفين القدرة على إبتكار طرق جديدة لتبسيط الإجراءات العمل والسرعة في الإنجاز   | 2.34            | 0.639             | موافق         | 07      |
| 02                                                             | إستغلال الموظف لكافة الوسائل المتاحة أثناء أداء العمل                            | 2.37            | 0.770             | موافق         | 06      |
| 03                                                             | الحرص على متابعة ما يحدث من متغيرات في مجال العمل والإلمام بما وتوظيفها في العمل | 2.25            | 0.700             | محايد         | 10      |
| 04                                                             | الحفاظ على أوقات العمل وإنجاز المهام في الوقت المحدد                             | 2.45            | 0.700             | موافق         | 04      |
| 05                                                             | القدرة على التكيف في الحالات الطارئة                                             | 2.48            | 0.612             | موافق         | 03      |
| 06                                                             | القيام بالمهام الإضافية إلى جانب الواجبات الرئيسية                               | 2.42            | 0.502             | موافق         | 05      |
| 07                                                             | تنفيذ العمل بشكل سليم وفق ما حدد له من إجراءات                                   | 2.65            | 0.481             | موافق         | 01      |
| 08                                                             | البحث عن البديل الأمثل لحل مشاكل العمل                                           | 2.31            | 0.676             | محايد         | 09      |
| 09                                                             | تساعد الظروف العمل الجيدة على تحقيق الأداء الفعال                                | 2.34            | 0.683             | موافق         | 08      |
| 10                                                             | أشعر بالأمان في مكان عملي                                                        | 2.17            | 0.746             | محايد         | 11      |
| 11                                                             | أشعر بأن الطريقة التي تمنح بها الترقية تخضع لمعايير واضحة                        | 2.05            | 0.725             | محايد         | 12      |
| 12                                                             | تساعدني الإدارة الإلكترونية على إنجاز مهامي في فترة وجيزة                        | 2.60            | 0.553             | موافق         | 02      |
| 13                                                             | الراتب الذي أتلقيه نظير عملي يرضي طموحي                                          | 1.77            | 0.770             | محايد         | 13      |
| مجموع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الأداء العاملين |                                                                                  | 2.32            | 0.383             | محايد         |         |

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات SPSSv26

يوضح الجدول رقم (2-16) نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء ، وتشير نتائج الجدول إلى أن المتوسط الحسابي العام لمتغير أداء العاملين بلغ (2.32) بانحراف معياري قدره (0.383)،وقد تفاوتت استجابات أفراد العينة على عبارات هذا المتغير، حيث جاءت العبارة "تنفيذ العمل بشكل

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

سليم وفق ما حدد له من إجراءات" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.65) وانحراف معياري (0.481)، تليها العبارة "تساعدني الإدارة الإلكترونية على إنجاز مهامي في فترة وجيزة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.60) وانحراف معياري (0.553). ، وجاءت العبارة "القدرة على التكيف في الحالات الطارئة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.48) وانحراف معياري (0.612)، تليها العبارة "الحفاظ على أوقات العمل وإنجاز المهام في الوقت المحدد" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.45) وانحراف معياري (0.700)، ثم العبارة "القيام بالمهام الإضافية إلى جانب الواجبات الرئيسية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.42) وانحراف معياري (0.502)، في حين جاءت العبارات المتعلقة بالجوانب المادية والمعنوية في المراتب الأخيرة، حيث احتلت العبارة "الراتب الذي أتلقيه نظير عملي يرضي طموحي" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي منخفض نسبياً (1.77) وانحراف معياري (0.770)، تسبقها العبارة "أشعر بأن الطريقة التي تمنح بها الترقية تخضع لمعايير واضحة" في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (2.05) وانحراف معياري (0.725)، والعبارة "أشعر بالأمان في مكان عملي" في المرتبة الثالثة من الأخير بمتوسط حسابي (2.17) وانحراف معياري (0.746) ، وتوضح النتائج أن أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء يتميز بمستوى جيد من الالتزام بإجراءات العمل والقدرة على التكيف مع المتغيرات والاستفادة من الإدارة الإلكترونية في إنجاز المهام بسرعة وكفاءة، في حين يوجد قصور واضح في الجوانب المتعلقة بالرضا عن الرواتب ونظام الترقيات والشعور بالأمان الوظيفي، وهذا يؤثر سلباً على الروح المعنوية للعاملين ودافعيتهم للعمل على المدى الطويل.

### المطلب الرابع : اختبار فرضيات الدراسة

#### ● الفرضية الرئيسية الأولى :

**H0:** - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < \alpha$  لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين

**H1:** - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < \alpha$  لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين

الجدول رقم (2-17) : اختبار **linar** الانحدار الخطي لمعرفة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء

العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين

| الثابت<br>B <sup>0</sup> | B1<br>الإدارة الإلكترونية | قيمة T | معامل<br>R2 | قيمة R             | قيمة F | DF | إحتمالية<br>الدلالة | عند مستوى<br>الدلالة |
|--------------------------|---------------------------|--------|-------------|--------------------|--------|----|---------------------|----------------------|
| 0.538                    | 0.793                     | 7.170  | 0.609       | 0.780 <sup>a</sup> | 51.409 | 33 | 0.000               | 0.05                 |

المصدر : من إعداد الطالبة بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

يوضح الجدول رقم (17-2) نتائج اختبار الانحدار الخطي لمعرفة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين ، وتشير نتائج الجدول إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $R$ ) بين المتغيرين (0.780)، وهي قيمة مرتفعة تدل على وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين، كما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) (0.609) ، وهذا يعني أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يفسر ما نسبته 60.9% من التباين في أداء العاملين، وهي نسبة مرتفعة تؤكد الأهمية الكبيرة للإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين، وقد بلغت قيمة ( $F$ ) المحسوبة (51.409) عند درجات حرية (33) ومستوى دلالة (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وهذا يوضح وجود معنوية نموذج الانحدار وصلاحيته للتنبؤ بأداء العاملين من خلال تطبيق الإدارة الإلكترونية، كما بلغت قيمة ( $T$ ) المحسوبة (7.170)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يؤكد معنوية معامل الانحدار، وبناءً على معادلة الانحدار الخطي البسيط ( $Y = B_0 + B_1X$ ) ، فإن قيمة الثابت ( $B_0$ ) بلغت (0.538)، وقيمة معامل الانحدار ( $B_1$ ) بلغت (0.793)، مما يعني أن زيادة تطبيق الإدارة الإلكترونية بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة أداء العاملين بمقدار (0.793) وحدة، وعليه، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) ونقبل الفرضية البديلة ( $H_1$ ) التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين."

### ● الفرضية الفرعية الأولى :

**H0:** - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < \alpha$  لبعد استخدام الحاسوب والمعدات في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين

**H1:** - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < \alpha$  لبعد استخدام الحاسوب والمعدات في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين

الجدول رقم (18-2) : اختبار **linar** الانحدار الخطي لمعرفة أثر استخدام الحاسوب والمعدات في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين

| الثابت<br>$B^0$ | $B_1$<br>إستخدام الحاسوب | قيمة $T$ | معامل<br>$R^2$ | قيمة $R$           | قيمة $F$ | DF | إحتمالية<br>الدلالة | عند مستوى<br>الدلالة |
|-----------------|--------------------------|----------|----------------|--------------------|----------|----|---------------------|----------------------|
| 1.345           | 0.438                    | 496.3    | 0.270          | 0.520 <sup>a</sup> | 12.219   | 33 | 0.000               | 0.05                 |

المصدر : من إعداد الطالبة بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

يوضح الجدول رقم (2-18) نتائج اختبار الانحدار الخطي لمعرفة أثر استخدام الحاسوب والمعدات في تحسين أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجاء من وجهة نظر الموظفين ، وتشير نتائج الجدول إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام الحاسوب والمعدات في تحسين أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) بين المتغيرين (0.520)، وهي قيمة متوسطة تدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين استخدام الحاسوب والمعدات وأداء العاملين، كما بلغت قيمة معامل التحديد (0.270) ( $R^2$ ) ، مما يعني أن استخدام الحاسوب والمعدات يفسر ما نسبته 27% من التباين في أداء العاملين، و بلغت قيمة (F) المحسوبة (12.219) عند درجات حرية (33) ومستوى دلالة (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار وصلاحيته للتنبؤ بأداء العاملين من خلال استخدام الحاسوب والمعدات، كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (3.496)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يؤكد معنوية معامل الانحدار، وبناءً على معادلة الانحدار الخطي البسيط ( $Y = B_0 + B_1X$ )، فإن قيمة الثابت ( $B_0$ ) بلغت (1.345)، وقيمة معامل الانحدار ( $B_1$ ) بلغت (0.438)، مما يعني أن زيادة استخدام الحاسوب والمعدات بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة أداء العاملين بمقدار (0.438) وحدة، وعليه، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) ونقبل الفرضية البديلة ( $H_1$ ) التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعد استخدام الحاسوب والمعدات في تحسين أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجاء من وجهة نظر الموظفين".

### ● الفرضية الفرعية الثانية :

**H0:** - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < \alpha$  لبعد الشبكات في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجاء من وجهة نظر الموظفين

**H1:** - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < \alpha$  لبعد الشبكات في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجاء من وجهة نظر الموظفين

الجدول رقم (2-19) : اختبار **linar** الانحدار الخطي لمعرفة أثر استخدام الشبكات في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجاء من وجهة نظر الموظفين

| الثابت<br>$B^0$ | $B_1$<br>الشبكات | قيمة T | معامل<br>$R^2$ | قيمة R             | قيمة F | DF | إحتمالية<br>الدلالة | عند مستوى<br>الدلالة |
|-----------------|------------------|--------|----------------|--------------------|--------|----|---------------------|----------------------|
| 1.019           | 0.509            | 894.5  | 0.513          | 0.716 <sup>a</sup> | 34.744 | 33 | 0.000               | 0.05                 |

المصدر : من إعداد الطالبة بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

يوضح الجدول رقم (19-2) نتائج اختبار الانحدار الخطي لمعرفة أثر استخدام الشبكات في تحسين أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين ، وتشير نتائج الجدول إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام الشبكات في تحسين أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $R$ ) بين المتغيرين (0.716)، وهي قيمة مرتفعة تدل على وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين استخدام الشبكات وأداء العاملين، كما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) (0.513)، مما يعني أن استخدام الشبكات يفسر ما نسبته 51.3% من التباين في أداء العاملين، وهي نسبة مرتفعة تؤكد الأهمية الكبيرة للشبكات في تحسين أداء العاملين، وبلغت قيمة ( $F$ ) المحسوبة (34.744) عند درجات حرية (33) ومستوى دلالة (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار وصلاحيته للتنبؤ بأداء العاملين من خلال استخدام الشبكات، كما بلغت قيمة ( $T$ ) المحسوبة (5.894)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يؤكد معنوية معامل الانحدار، وبناءً على معادلة الانحدار الخطي البسيط ( $Y = B_0 + B_1X$ )، فإن قيمة الثابت ( $B_0$ ) بلغت (1.019)، وقيمة معامل الانحدار ( $B_1$ ) بلغت (0.509)، مما يعني أن زيادة استخدام الشبكات بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة أداء العاملين بمقدار (0.509) وحدة، وعليه، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) ونقبل الفرضية البديلة ( $H_1$ ) التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعد الشبكات في تحسين أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين".

### ● الفرضية الفرعية الثالثة :

$H_0$ : - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < \alpha$  لبعد البرامج في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين

$H_1$ : - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < \alpha$  لبعد البرامج في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين

الجدول رقم (20-2) : اختبار  $linar$  الانحدار الخطي لمعرفة أثر استخدام البرامج في تحسين الأداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين

| الثابت<br>$B^0$ | $B_1$<br>البرامج | قيمة $T$ | معامل<br>$R^2$ | قيمة $R$           | قيمة $F$ | DF | إحتمالية<br>الدلالة | عند مستوى<br>الدلالة |
|-----------------|------------------|----------|----------------|--------------------|----------|----|---------------------|----------------------|
| 0.603           | 0.759            | 8.496    | 0.686          | 0.828 <sup>a</sup> | 72.175   | 33 | 0.000               | 0.05                 |

المصدر : من إعداد الطالبة بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spss

## الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير اجراء\_غرداية\_

يوضح الجدول رقم (20-2) نتائج اختبار الانحدار الخطي لمعرفة أثر استخدام البرامج في تحسين أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين، تشير نتائج الجدول إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام البرامج في تحسين أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $R$ ) بين المتغيرين (0.828)، وهي قيمة مرتفعة جداً تدل على وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين استخدام البرامج وأداء العاملين، كما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) (0.686)، مما يعني أن استخدام البرامج يفسر ما نسبته 68.6% من التباين في أداء العاملين، وهي نسبة مرتفعة جداً تؤكد الأهمية الكبيرة للبرامج في تحسين أداء العاملين، وقد بلغت قيمة ( $F$ ) المحسوبة (72.175) عند درجات حرية (33) ومستوى دلالة (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار وصلاحيته للتنبؤ بأداء العاملين من خلال استخدام البرامج، كما بلغت قيمة ( $T$ ) المحسوبة (8.496)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يؤكد معنوية معامل الانحدار، وبناءً على معادلة الانحدار الخطي البسيط ( $Y = B_0 + B_1X$ )، فإن قيمة الثابت ( $B_0$ ) بلغت (0.603)، وقيمة معامل الانحدار ( $B_1$ ) بلغت (0.759)، مما يعني أن زيادة استخدام البرامج بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة أداء العاملين بمقدار (0.759) وحدة،، وعليه، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) ونقبل الفرضية البديلة ( $H_1$ ) التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعء البرامج في تحسين أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين".

### ● الفرضية الفرعية الرابعة :

$H_0$ : - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < \alpha$  صناع المعرفة في تحسين الأداء

العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين

$H_1$ : - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < \alpha$  صناع المعرفة في تحسين الأداء العاملين

في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين

الجدول رقم (21-2) : اختبار  $linar$  الانحدار الخطي لمعرفة أثر استخدام صناع المعرفة في تحسين الأداء

العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين

| الثابت<br>$B^0$ | $B_1$<br>صناع المعرفة | قيمة $T$ | معامل $R^2$ | قيمة $R$           | قيمة $F$ | DF | إحتمالية<br>الدلالة | عند مستوى<br>الدلالة |
|-----------------|-----------------------|----------|-------------|--------------------|----------|----|---------------------|----------------------|
| 1.587           | 0.323                 | 2.979    | 0.212       | 0.460 <sup>a</sup> | 8.877    | 33 | 0.000               | 0.05                 |

المصدر : من إعداد الطالبة بواسطة برنامج التحليل الإحصائي Spssv26

يوضح الجدول رقم (21-2) نتائج اختبار الانحدار الخطي لمعرفة أثر صناع المعرفة في تحسين أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين، تشير نتائج الجدول لوجود أثر ذو دلالة إحصائية لصناع المعرفة في تحسين أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $R$ ) بين المتغيرين (0.460)، وهي قيمة متوسطة تدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين صناع المعرفة وأداء العاملين، كما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) (0.212)، مما يعني أن صناع المعرفة يفسر ما نسبته 21.2% من التباين في أداء العاملين، وقد بلغت قيمة ( $F$ ) المحسوبة (8.877) عند درجات حرية (33) ومستوى دلالة (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار وصلاحيته للتنبؤ بأداء العاملين من خلال صناع المعرفة، كما بلغت قيمة ( $T$ ) المحسوبة (2.979)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يؤكد معنوية معامل الانحدار، وبناءً على معادلة الانحدار الخطي البسيط ( $Y = B_0 + B_1X$ )، فإن قيمة الثابت ( $B_0$ ) بلغت (1.587)، وقيمة معامل الانحدار ( $B_1$ ) بلغت (0.323)، مما يعني أن زيادة صناع المعرفة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة أداء العاملين بمقدار (0.323) وحدة، وعليه، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) ونقبل الفرضية البديلة ( $H_1$ ) التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لصناع المعرفة في تحسين أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء من وجهة نظر الموظفين."

### المطلب الخامس :نتائج اختبار الدراسة.

#### • تفسير نتائج الفرضية الرئيسية الأولى

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.780) ومعامل التحديد (0.609)، ويعود تفسير ذلك بأن الإدارة الإلكترونية ساهمت بشكل كبير في تحسين أداء العاملين من خلال تبسيط الإجراءات الإدارية وتقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين، وتسهيل عملية الاتصال والتواصل بين مختلف المستويات الإدارية، وتوفير المعلومات الدقيقة والحديثة للموظفين، وتقليل الأخطاء البشرية من خلال أتمتة العمليات الروتينية.

#### • تفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى: أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى وجود أثر ذو دلالة إحصائية

لاستخدام الحاسوب والمعدات في تحسين أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.520) ومعامل التحديد (0.270)، ويعود تفسير ذلك بأن توفر أجهزة الحاسوب والمعدات الحديثة ساهمت في تحسين أداء

العاملين وهذا من خلال ، تسهيل عملية إدخال ومعالجة وتخزين واسترجاع البيانات والمعلومات، وتقليل الجهد والوقت المبذول في إنجاز المهام الإدارية، وتحسين جودة المخرجات من خلال استخدام تقنيات متطورة، وتقليل الاعتماد على الأوراق والملفات المادية، ومع ذلك، فإن القيمة المتوسطة لمعامل التحديد (27%) تشير إلى أن هناك عوامل أخرى أثرت في أداء العاملين بجانب استخدام الحاسوب والمعدات.

- **تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية:** أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام الشبكات في تحسين أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.716) ومعامل التحديد (0.513)، ويعود تفسير بأن الشبكات أبرزت دوراً مهماً في تحسين أداء العاملين من خلال، تسهيل عملية تبادل المعلومات والبيانات بين مختلف الأقسام والإدارات، وتحسين التواصل الداخلي والخارجي للمؤسسة، وتسهيل عملية الوصول إلى المعلومات والبيانات من أي مكان وفي أي وقت، وتمكين العمل عن بعد والتعاون بين فرق العمل المختلفة، وتسريع عملية اتخاذ القرارات من خلال توفير المعلومات اللازمة في الوقت المناسب.
  - **تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:** أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام البرامج في تحسين أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.828) ومعامل التحديد (0.686)، ويعود تفسير بأن البرامج تمثل العنصر الأكثر تأثيراً في تحسين أداء العاملين من بين أبعاد الإدارة الإلكترونية، وذلك من خلال، أتمتة العمليات الإدارية وتبسيط الإجراءات، وتوفير أدوات متخصصة لإنجاز المهام المختلفة بكفاءة وفعالية، وتحسين جودة المخرجات من خلال تقليل الأخطاء البشرية، وتوفير تقارير وإحصائيات دقيقة تساعد في عملية التخطيط واتخاذ القرارات، وتحسين مستوى الأمان وحماية البيانات والمعلومات.
  - **تفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:** أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لصناع المعرفة في تحسين أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.460) ومعامل التحديد (0.212)، ويعود تفسير نتائج بأن صناع المعرفة ساهموا في تحسين أداء العاملين من خلال، استقطاب الكفاءات ذات المؤهلات العالية، وتطوير مهارات وقدرات الموظفين من خلال التدريب والتطوير المستمر، ونشر ثقافة الإبداع والابتكار في بيئة العمل، وتحسين عملية إدارة المعرفة وتبادل الخبرات بين الموظفين.
- ورغم ذلك فإن القيمة المنخفضة نسبياً لمعامل التحديد (21.2%) تشير إلى أن تأثير صناع المعرفة على أداء العاملين أقل من تأثير الأبعاد الأخرى للإدارة الإلكترونية، وهذا بسبب بوجود قصور في نظام الحوافز المرتبط باستخدام الإدارة الإلكترونية، كما أشارت نتائج التحليل الوصفي، حيث حصلت العبارة "أتلقى حوافز مادية ومعنوية من إدارة المؤسسة نظير استخدامي مكونات الإدارة الإلكترونية" على أدنى متوسط حسابي في بعد صناعة المعرفة.

### خلاصة الفصل الثاني :

تناولت الدراسة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين في الصندوق الوطني لغير الأجراء، و أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين ، هذا أكد أهميتها في تحسين الأداء المؤسسي، وقد تفاوت تأثير أبعاد الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين، حيث كان بعد البرامج هو الأكثر تأثيراً، يليه بعد الشبكات ، ثم بعد الحاسوب والمعدات ، وأخيراً بعد صناع المعرفة.

وقد أظهرت الدراسة أن تطبيق الإدارة الإلكترونية ساهم في تبسيط الإجراءات وتسريع إنجاز المهام وتحسين جودة الخدمات، مع وجود بعض التحديات المتمثلة في قصور نظام الحوافز وعدم الرضا عن الرواتب ونظام الترقية.

وأوصت الدراسة بضرورة تطوير نظام الحوافز وتحسين البنية التحتية للشبكات وتوفير البرامج المتطورة وتعزيز برامج التدريب للموظفين لتحقيق الاستفادة القصوى من تطبيق الإدارة الإلكترونية.

### الختام

اتاحت لنا هذه الدراسة فرصة الوقوف على مدى تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء - فرع غرداية، باعتبار أن التحول الرقمي أصبح جزءاً لا يتجزأ من ديناميكية المؤسسة المعاصرة، ويمثل أحد المحاور التي تحظى باهتمام متزايد من قبل الإدارة بهدف رفع مستوى الكفاءة وتحقيق الأداء الأمثل .

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على استمارة استبيان مدروسة، إضافة إلى مجموعة من ، سعيًا للإجابة عن SPSS V26.0 الأساليب الإحصائية التي تمت معالجتها بواسطة برنامج الإشكالية الرئيسية للدراسة. وقد تم اختيار فرع غرداية كميدان للتطبيق العملي، وذلك خلال الفترة الممتدة من أبريل إلى ماي 2025، من أجل تقييم مدى فعالية الإدارة الإلكترونية في الواقع العملي للمؤسسة.

ومن خلال الربط بين الجانبين النظري والتطبيقي، تمكنا من تقديم صورة واضحة حول أثر الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين، والخروج بنتائج تساهم في دعم هذا التوجه داخل المؤسسة.

### أولاً: نتائج الدراسة:

#### (1) النتائج العامة

- شكلت الإدارة الإلكترونية دوراً محورياً في تحسين أداء العاملين من خلال تبسيط الإجراءات وتسريع إنجاز المهام وتحسين جودة الخدمات
- يعتبر بعد البرامج الأكثر تأثيراً في أداء العاملين، يليه بعد الشبكات، ثم بعد الحاسوب والمعدات، وأخيراً بعد صناع المعرفة.
- هناك قصور واضح في نظام الحوافز المرتبط باستخدام الإدارة الإلكترونية، وهذا أثر سلباً على دافعية الموظفين لاستخدام التقنيات الحديثة
- يوجد تفاوت في مستوى رضا العاملين عن الجوانب المادية والمعنوية للعمل، وهذا سبب في تدني أدائهم على المدى الطويل
- ساهمت الإدارة الإلكترونية في تحسين قدرة العاملين على التكيف مع المتغيرات وإنجاز المهام في الوقت المحدد وتنفيذ العمل بشكل سليم

## 2\_ نتائج الجانب التطبيقي

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لبعد استخدام أجهزة الحاسوب و المعادلات في تحسين أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الشبكات في تحسين أداء الموارد العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لبعد البرامج في تحسين أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لبعد صناع المعرفة في تحسين أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية

### ثانيا: التوصيات

- تطوير نظام الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع الموظفين على استخدام مكونات الإدارة الإلكترونية
- توفير البرامج المتطورة وتحديثها باستمرار لمواكبة التطورات التكنولوجية
- تحسين البنية التحتية للشبكات الضمان سرعة وكفاءة تبادل المعلومات
- تعزيز برامج التدريب والتطوير للموظفين لرفع كفاءتهم في استخدام تقنيات الإدارة الإلكترونية
- توضيح معايير الترقية وتعزيز الشعور بالأمان الوظيفي لتحسين الروح المعنوية للموظفين

### ثالثا: الاقتراحات

- ضرورة اعتماد الإدارة الإلكترونية كخيار استراتيجي يساهم في دعم كفاءة الأداء، من خلال تهيئة بيئة تنظيمية قادرة على استيعاب التحول الرقمي دون التأثير على سير العمل
- العمل على تطوير البنية التحتية الرقمية للمؤسسة بما يضمن مرونة أكبر في استخدام النظم الإلكترونية وتنفيذ المهام بكفاءة
- تكثيف البرامج التدريبية المتعلقة باستخدام نظم الإدارة الإلكترونية، لرفع كفاءة المستخدمين وتأهيلهم للتعامل الفعال مع التقنيات الحديثة
- توسيع نطاق التكوينات الإلكترونية لتشمل كل الموظفين، مع مراعاة خصوصية كل تخصص وظيفي وطبيعة المهام الموكلة إليه
- الحرص على استمرارية التكوين في مجال الإدارة الرقمية لمواكبة التحديثات التكنولوجية السريعة، وضمان التفاعل المستمر مع المستجدات

- وضع مؤشرات دقيقة ومعايير واضحة لقياس فعالية تطبيق الإدارة الإلكترونية، وربطها بمستوى تحسن الأداء في مختلف المستويات التنظيمية
- دعم وتشجيع المبادرات التي تسهم في التحول الرقمي داخل المؤسسة، سواء على مستوى الأفراد أو الفرق أو على صعيد المؤسسة ككل
- السعي إلى تنويع المحتوى الرقمي المستخدم في الإدارة الإلكترونية بما يتلاءم مع مختلف الاحتياجات المهنية، ويضمن التفاعل الإيجابي مع بيئة العمل الرقمية

# قائمة المراجع

قائمة المراجع :

أولاً: قائمة الكتب

1. الوادي، محمود حسين؛ الوادي، بلال محمود. (2008) المعرفة والإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها المعاصرة. عمان - الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

ثانياً: قائمة المجلات العلمية

1. بوحفصي، أمال؛ صحي، محمد الأمين (يونيو 2023). "الإدارة الإلكترونية كآلية لتطوير أداء الإدارة المحلية". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 01.
2. حُسَيْن بن محمد الحسن (نوفمبر 2009). "الإدارة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق". مجلة جامعة الملك سعود.
3. خوخاوي، عائشة (يونيو 2022). "الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين أداء الجماعات المحلية". مجلة العلوم الاقتصادية والتجارية، العدد 01.
4. الهاني، عاشور (يونيو 2016). "أداء العاملين داخل المؤسسة والعوامل المتحكمة فيه". مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، العدد 44.
5. راجحي، لخضر؛ لكحل، عائشة (يناير 2016). "الإدارة الإلكترونية كآلية من آليات التنمية الإدارية". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 03.
6. عيدوني، كافية؛ بن حجوبة، حميد (ديسمبر 2017). "الإدارة الإلكترونية في العالم العربي وسبل تطبيقها (واقع وأفاق)". مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد الثاني.
7. عبد الحميد صالح التركاوي، نجية. (2021) الاتصال التنظيمي - المفهوم - الأداء - المعوقات. "مجلة جامعة عمر المختار، العدد الثالث والثلاثون.
8. يونس ميا، علي (2009). "قياس أثر التدريب في أداء العاملين: دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان". مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 31، العدد 01.

ثالثاً: مذكرات تخرج / رسائل الماجستير

1. القعيد، إبراهيم؛ بنين، بغداد (2 يونيو 2018). "الإدارة الإلكترونية: مفاهيم أساسية ومتطلبات التطبيق". رسالة ماجستير، جامعة الوادي.
2. شرفهم الدين، مؤمن. (2010-2011) دور الإدارة بالعمليات في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية". رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس - سطيف.
3. شامي، صلبحة. (2009-2010) المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين". رسالة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس.

1. *Henarathgoda, M.H.G.A.S.S.J & Dhammika, K.A.S. (2016). "Impact of Leadership Development on Employee Performance: A Study on Large Tyre Manufacturing Industry in Sri Lanka",.*
2. *Kimpah, J. & Ibrahim, H.I. (2020). "Participative Decision-Making, Psychological Empowerment and Job Performance: Evidence from the Malaysian Electrical and Electronic Manufacturing Firms". *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities* ,.*
3. *Pudyaningsih, A., Dwiharto, J., & Ghifary, M. (2020). "The Role Work Satisfaction as a Mediation Leadership on Employee Performance". *Management Science Letters* ,.*
4. *Mulyani, S., Sari, V.N & Widaman, M. (2020). "Model of Employee Motivation and Cooperative Performance". *Utopia Praxis Latinoamericana Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teorías Sociales* ,.*

# قائمة الملاحق

الملحق (01): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

| الإسم واللقب  | الدرجة العلمية | الجامعة      |
|---------------|----------------|--------------|
| فتحي حنيش     | أستاذ دكتور    | جامعة غرداية |
| زواويد لزهاري | محاضر_أ_       | جامعة غرداية |

الملحق رقم (02): الاستبيان المستعمل للدراسة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية  
قسم العلوم الاقتصادية

قسم: العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

## استبيان

السادة والسيدات يشرفني ان أتقدم الى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة ماستر تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات تحت عنوان "اثر تطبيق الإدارة الالكترونية في تحسين أداء العاملين" واحيطكم علما ان اجاباتكم المقدمة ذات أهمية بالغة بالنسبة لي وستحظى بالسرية التامة ولن تستخدم الا لغرض البحث العلمي. ونشكركم شكرا جزيلا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة.

الإدارة الالكترونية: هي استخدام تقنيات المعلومات والاتصال كالأنترنت والبرمجيات وأنظمة الحوسبة في العمليات الإدارية داخل المؤسسة والتي تهدف الى تحسين الأداء تسريع العمليات تقليل التكاليف وزيادة الشفافية والجودة في تقديم الخدمات.  
أداء العاملين : وهو مدى قدرة الموظف على تنفيذ المهام المكلف بها بكفاءة وفعالية وفقا لمعايير الجودة.

## قائمة الملاحق

\_ الرجاء وضع علامة (x) في الاجابة المناسبة وأرجوا ان لا تترك أي سؤال بدون إجابة.

### القسم الأول: البيانات الشخصية

يهدف هذا القسم الى التعرف الى بعض الخصائص الاجتماعية والوظيفية لموظفي الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الاجراء\_غرداية\_

| الجنس                              | ذكر                     | انثى              |                  |                 |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------|------------------|-----------------|
|                                    |                         |                   |                  |                 |
| العمر                              | اقل من 30 سنة           | من 30 الى 40 سنة  | من 41 الى 50 سنة | اكثر من 50 سنة  |
|                                    |                         |                   |                  |                 |
| المستوى التعليمي                   | ثانوي                   | ليسانس            | ماستر            | دكتوراه/ماجستير |
|                                    |                         |                   |                  |                 |
| الخبرة المهنية                     | اقل من 5 سنوات          | من 5 الى 10 سنوات | من 11 الى 15 سنة | اكثر من 15 سنة  |
|                                    |                         |                   |                  |                 |
| طبيعة الوظيفة                      | / اطار (رئيس مصلحة قسم) | موظف              | عون              | عمال الشباك     |
|                                    |                         |                   |                  |                 |
| مدى اطلاعك على الإدارة الالكترونية | منعدم                   | منخفض             | متوسط            | جيد             |
|                                    |                         |                   |                  |                 |

### القسم الثاني: متعلق بالمتغيرين الإدارة الالكترونية وأداء العاملين

#### المحور الأول: الإدارة الالكترونية

| الرقم                                      | العبارة                                                   | غير موافق | محايد | موافق |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|
| <u>البعد الأول: أجهزة الحاسوب والمعدات</u> |                                                           |           |       |       |
| 1                                          | توفر مؤسساتكم أجهزة حواسيب حديثة لمختلف الأقسام           |           |       |       |
| 2                                          | توفر مؤسساتكم الطابعات لمختلف الإدارات                    |           |       |       |
| 3                                          | توفر مؤسساتكم العدد الكافي من الكاميرات الرقمية           |           |       |       |
| 4                                          | توفر مؤسساتكم العدد الكافي من الماسحات الضوئية (scanners) |           |       |       |

## قائمة الملاحق

|                                   |                                                                                                  |  |  |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| 5                                 | توفر مؤسستكم أجهزة لصيانة المعدات والعتاد                                                        |  |  |
| <u>البعد الثاني: الشبكات</u>      |                                                                                                  |  |  |
| 1                                 | تشركك إدارة المؤسسة في صنع القرار من خلال الشبكة الداخلية                                        |  |  |
| 2                                 | ترتبط مؤسستكم الكترونيا مع مؤسسات أخرى عن طريق البريد الالكتروني                                 |  |  |
| 3                                 | تستعمل باستمرار البريد الالكتروني الخاص لتستلم به المذكرات المصلحية والتعليمات الداخلية بمؤسستكم |  |  |
| 4                                 | تقدم طلبات وتستلمها عن طريق الشبكة الداخلية                                                      |  |  |
| 5                                 | توفر المؤسسة جميع متطلبات الاتصال الخارجي من خلال شبكة الانترنت                                  |  |  |
| 6                                 | الربط بالشبكات المتوفرة حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق الإدارة الالكترونية                       |  |  |
| <u>البعد الثالث: البرامج</u>      |                                                                                                  |  |  |
| 1                                 | تستخدم المؤسسة برامج الحاسوب لتطبيق الاعمال الإدارية (word.exel.....)                            |  |  |
| 2                                 | لدى المؤسسة برامج لحماية البيانات والمعلومات                                                     |  |  |
| 3                                 | استبدلت إدارة المؤسسة الأرشيف الورقي بالأرشيف الالكتروني                                         |  |  |
| 4                                 | تستخدم المؤسسة برامج حاسوبية خاصة بمجال العمل مثل برامج الأجور المالية التقنية....               |  |  |
| 5                                 | توفر المؤسسة برامج تدريبية للموظفين من اجل استخدام البرامج الالكترونية                           |  |  |
| 6                                 | تستخدم المؤسسة أنظمة البرامج الخاصة بالاتصالات الإدارية الالكترونية                              |  |  |
| <u>البعد الرابع: صناع المعرفة</u> |                                                                                                  |  |  |
| 1                                 | يتم تعيين الموظفين من خلال اتباع إجراءات محددة ودقيقة لاختيار الموظف المناسب للوظيفة             |  |  |
| 2                                 | تسعى مؤسستكم لاستقطاب افراد ذوي مؤهلات فنية وعملية عالية                                         |  |  |

## قائمة الملاحق

|   |                                                                                                   |  |  |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| 3 | الاستعانة بخبراء من خارج المؤسسة فيما يخص تطبيق الإدارة الالكترونية                               |  |  |
| 4 | تشارك مؤسساتكم العاملين في الندوات وورشات العمل الخاصة باستخدام تكنولوجيا الاتصال                 |  |  |
| 5 | أتلقي حوافز مادية ومعنوية من إدارة المؤسسة نظير استخدامي مكونات الإدارة الالكترونية               |  |  |
| 6 | استخدام المؤسسة محررين مسؤولين مكلفين بتسيير البيانات و المعلومات ( ادخال و اخراج _ حفظ و تخزين ) |  |  |

### المحور الثاني: أداء العمال

| الرقم | العبارة                                                                            | غير موافق | محايد | موافق |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|
| 1     | للموظفين القدرة على ابتكار طرق جديدة لتبسيط إجراءات العمل والسرعة في الانجاز       |           |       |       |
| 2     | استغلال الموظف لكافة الوسائل المتاحة اثناء أداء العمل                              |           |       |       |
| 3     | الحرص على متابعة ما يحدث من متغيرات في مجال العمل و الالمام بها و توظيفها في العمل |           |       |       |
| 4     | الحفاظ على أوقات العمل و و انجاز المهام في الوقت المحدد                            |           |       |       |
| 5     | القدرة على التكيف في الحالات الطارئة                                               |           |       |       |
| 6     | القيام بالمهام الإضافية الى جانب الواجبات الرئيسية                                 |           |       |       |
| 7     | تنفيذ العمل بشكل سليم وفق ما حدد له من إجراءات                                     |           |       |       |
| 8     | البحث عن البديل الأمثل لحل مشاكل العمل                                             |           |       |       |
| 9     | تساعد ظروف العمل الجيدة على تحقيق الأداء الفعال                                    |           |       |       |
| 10    | اشعر بالأمان في مكان عملي                                                          |           |       |       |
| 11    | اشعر بان الطريقة التي تمنح بها الترقية تخضع لمعايير واضحة                          |           |       |       |
| 12    | تساعدني الإدارة الالكترونية على انجاز مهامي في فترة وجيزة                          |           |       |       |
| 13    | الراتب الذي أتلقيه نظير عملي يرضي طموحاتي                                          |           |       |       |

الملحق رقم (03) : صدق وثبات الإستبيان

صدق الثبات :

| Correlations                                                 |                     |                   |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|
|                                                              |                     | الإلكترونية إدارة |
| الإلكترونية إدارة                                            | Pearson Correlation | 1                 |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     |                   |
|                                                              | N                   | 35                |
| الحاسوب أجهزة بعد                                            | Pearson Correlation | .800**            |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|                                                              | N                   | 35                |
| الشبكات بعد                                                  | Pearson Correlation | .851**            |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|                                                              | N                   | 35                |
| البرامج بعد                                                  | Pearson Correlation | .841**            |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|                                                              | N                   | 35                |
| المعرفة صناعات بعد                                           | Pearson Correlation | .722**            |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000              |
|                                                              | N                   | 35                |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |                   |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  |                     |                   |

| Correlations                                                                     |                     |               |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------|
|                                                                                  |                     | أداء العاملين |
| أداء العاملين                                                                    | Pearson Correlation | 1             |
|                                                                                  | Sig. (2-tailed)     |               |
|                                                                                  | N                   | 35            |
| للموظفين القدرة على ابتكار طرق جديدة لتبسيط الإجراءات العمل والسرعة في الإنجاز   | Pearson Correlation | .498**        |
|                                                                                  | Sig. (2-tailed)     | .002          |
|                                                                                  | N                   | 35            |
| إستغلال الموظف لكافة الوسائل المتاحة أثناء أداء العمل                            | Pearson Correlation | .679**        |
|                                                                                  | Sig. (2-tailed)     | .000          |
|                                                                                  | N                   | 35            |
| الحرص على متابعة ما يحدث من متغيرات في مجال العمل والإلمام بها وتوظيفها في العمل | Pearson Correlation | .806**        |
|                                                                                  | Sig. (2-tailed)     | .000          |
|                                                                                  | N                   | 35            |
| الحفاظ على أوقات العمل وإنجاز المهام في الوقت المحدد                             | Pearson Correlation | .589**        |
|                                                                                  | Sig. (2-tailed)     | .000          |
|                                                                                  | N                   | 35            |
| القدرة على التكيف في الحالات الطارئة                                             | Pearson Correlation | .768**        |
|                                                                                  | Sig. (2-tailed)     | .000          |
|                                                                                  | N                   | 35            |
| القيام بالمهام الإضافية إلى جانب الواجبات الرئيسية                               | Pearson Correlation | .601**        |
|                                                                                  | Sig. (2-tailed)     | .000          |
|                                                                                  | N                   | 35            |
| تنفيذ العمل بشكل سليم وفق ما حدد له من إجراءات                                   | Pearson Correlation | .479**        |
|                                                                                  | Sig. (2-tailed)     | .004          |
|                                                                                  | N                   | 35            |
| البحث عن البديل الأمثل لحل مشاكل العمل                                           | Pearson Correlation | .621**        |
|                                                                                  | Sig. (2-tailed)     |               |
|                                                                                  | N                   |               |

## قائمة الملاحق

|                                                              |                     |        |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|--------|
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|                                                              | N                   | 35     |
| تساعد الظروف العمل الجيدة على تحقيق الأداء الفعال            | Pearson Correlation | .690** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|                                                              | N                   | 35     |
| أشعر بالأمان في مكان عملي                                    | Pearson Correlation | .620** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|                                                              | N                   | 35     |
| أشعر بأن الطريقة التي تمنح بها الترقيات تخضع لمعايير واضحة   | Pearson Correlation | .394*  |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .019   |
|                                                              | N                   | 35     |
| تساعدني الإدارة الإلكترونية على إنجاز مهماتي في فترة وجيزة   | Pearson Correlation | .519** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .001   |
|                                                              | N                   | 35     |
| الراتب الذي ألقاه نظير عملي يرضي طموحاتي                     | Pearson Correlation | .307   |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .073   |
|                                                              | N                   | 35     |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |        |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  |                     |        |

## معامل الثبات ألفا كرونباخ

### المتغير المستقل : الإدارة الإلكترونية

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .898                   | 24         |

### المتغير التابع: الأداء العاملين

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .857                   | 14         |

### المجموع الكلي

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .922                   | 34         |

## البيانات الشخصية:

| الجنس |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ذكر   | 17        | 48.6    | 48.6          | 48.6               |
|       | أنثى  | 18        | 51.4    | 51.4          | 100.0              |
|       | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

## قائمة الملاحق

| العمر |                  |           |         |               |                    |
|-------|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | أقل من 30 سنة    | 9         | 25.7    | 25.7          | 25.7               |
|       | من 30 إلى 40 سنة | 17        | 48.6    | 48.6          | 74.3               |
|       | من 41 إلى 50 سنة | 5         | 14.3    | 14.3          | 88.6               |
|       | أكثر من 50 سنة   | 4         | 11.4    | 11.4          | 100.0              |
|       | Total            | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| المستوى التعليمي |                 |           |         |               |                    |
|------------------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                  |                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid            | ثانوي           | 10        | 28.6    | 28.6          | 28.6               |
|                  | ليسانس          | 14        | 40.0    | 40.0          | 68.6               |
|                  | ماستر           | 7         | 20.0    | 20.0          | 88.6               |
|                  | ماجستير دكتوراه | 4         | 11.4    | 11.4          | 100.0              |
|                  | Total           | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| طبيعة الوظيفة |             |           |         |               |                    |
|---------------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|               |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid         | إطار        | 3         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|               | موظف        | 25        | 71.4    | 71.4          | 80.0               |
|               | عون         | 3         | 8.6     | 8.6           | 88.6               |
|               | عمال الشباك | 4         | 11.4    | 11.4          | 100.0              |
|               | Total       | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

| مدى إطلاعك على الإدارة الإلكترونية |       |           |         |               |                    |
|------------------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                                    |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid                              | منعدم | 3         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|                                    | منخفض | 6         | 17.1    | 17.1          | 25.7               |
|                                    | متوسط | 16        | 45.7    | 45.7          | 71.4               |
|                                    | جيد   | 10        | 28.6    | 28.6          | 100.0              |
|                                    | Total | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

الملحق رقم (04) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير المستقل إدارة الإلكترونية

| Descriptive Statistics                                                                            |    |        |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------|----------------|
|                                                                                                   | N  | Mean   | Std. Deviation |
| إدارة الإلكترونية                                                                                 | 35 | 2.2571 | .37733         |
| بعد أجهزة الحاسوب                                                                                 | 35 | 2.2400 | .45452         |
| توفر مؤسساتكم أجهزة حواسيب حديثة لمختلف الأقسام                                                   | 35 | 2.3714 | .73106         |
| توفر مؤسساتكم طابعات لمختلف الإدارات                                                              | 35 | 2.5429 | .74134         |
| توفر مؤسساتكم العدد الكافي من الكاميرات الرقمية                                                   | 35 | 2.2000 | .75926         |
| توفر مؤسساتكم العدد الكافي من الماسحات الضوئية                                                    | 35 | 2.0000 | .64169         |
| توفر مؤسساتكم أجهزة لصيانة المعدات والعتاد                                                        | 35 | 2.0857 | .74247         |
| بعد الشبكات                                                                                       | 35 | 2.2190 | .46578         |
| تشارك إدارة المؤسسة في صنع القرار من خلال الشبكة الداخلية                                         | 35 | 1.9714 | .78537         |
| ترتبط مؤسساتكم إلكترونياً مع مؤسسات أخرى عن طريق البريد الإلكتروني                                | 35 | 2.2857 | .71007         |
| تستعمل باستمرار البريد الإلكتروني الخاص لتستلم به المذكرات المصلحية والتعليمات الداخلية بمؤسساتكم | 35 | 2.2571 | .74134         |

## قائمة الملاحق

|                                                                                      |    |        |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|--------|--------|
| تقدم طلبات وتستلمها عن طريق الشبكة الداخلية                                          | 35 | 2.1714 | .61767 |
| توفر المؤسسة جميع متطلبات الإتصال الخارجي من خلال شبكة الأنترنت                      | 35 | 2.3429 | .63906 |
| الربط بالشبكات المتوفرة حاليا يعتبر كافيا عمليا لتطبيق الإدارة الإلكترونية           | 35 | 2.2857 | .71007 |
| بعد البرامج                                                                          | 35 | 2.2714 | .41830 |
| تستخدم المؤسسة برامج الحاسوب للتطبيق الأعمال الإدارية word-exel                      | 35 | 2.5429 | .74134 |
| لدى المؤسسة برامج لحماية البيانات والمعلومات                                         | 35 | 2.4286 | .65465 |
| استبدلت إدارة المؤسسة الأرشيف الورقي بالأرشيف الإلكتروني                             | 35 | 2.0857 | .70174 |
| تستخدم المؤسسة برامج حاسوبية خاصة بمجال العمل مثل برامج الأجور المالية التقنية       | 35 | 2.4000 | .77460 |
| توفر المؤسسة برامج تدريبية للموظفين من أجل إستخدام البرامج الإلكترونية               | 35 | 1.9429 | .76477 |
| تستخدم المؤسسة أنظمة البرامج الخاصة بالإتصالات الإدارية الإلكترونية                  | 35 | 2.2286 | .73106 |
| بعد صناع المعرفة                                                                     | 35 | 2.2952 | .54695 |
| يتم تعيين الموظفين من خلال إتباع إجراءات محددة ودقيقة لإختيار الموظف المناسب للوظيفة | 35 | 2.6857 | .47101 |
| تسعى مؤسستكم لإستقطاب أفراد ذوي مؤهلات فنية وعملية عالية                             | 35 | 2.6286 | .49024 |
| الإستعانة بخبراء من خارج المؤسسة فيما يخص تطبيق الإدارة الإلكترونية                  | 35 | 2.1714 | .70651 |
| تشارك مؤسستكم العاملين في الندوات ورشات العمل الخاصة بإستخدام تكنولوجيا الإتصال      | 35 | 2.4000 | .73565 |
| ألقى حوافر مادية ومعنوية من إدارة المؤسسة نظير إستخدامي مكونات الإدارة الإلكترونية   | 35 | 1.6571 | .68354 |
| المعلومات البيانات بتسيير مكلفين مسؤولين محررين المؤسسة إستخدام                      | 35 | 2.2286 | .73106 |
| Valid N (listwise)                                                                   | 35 |        |        |

## المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير التابع – أداء العاملين

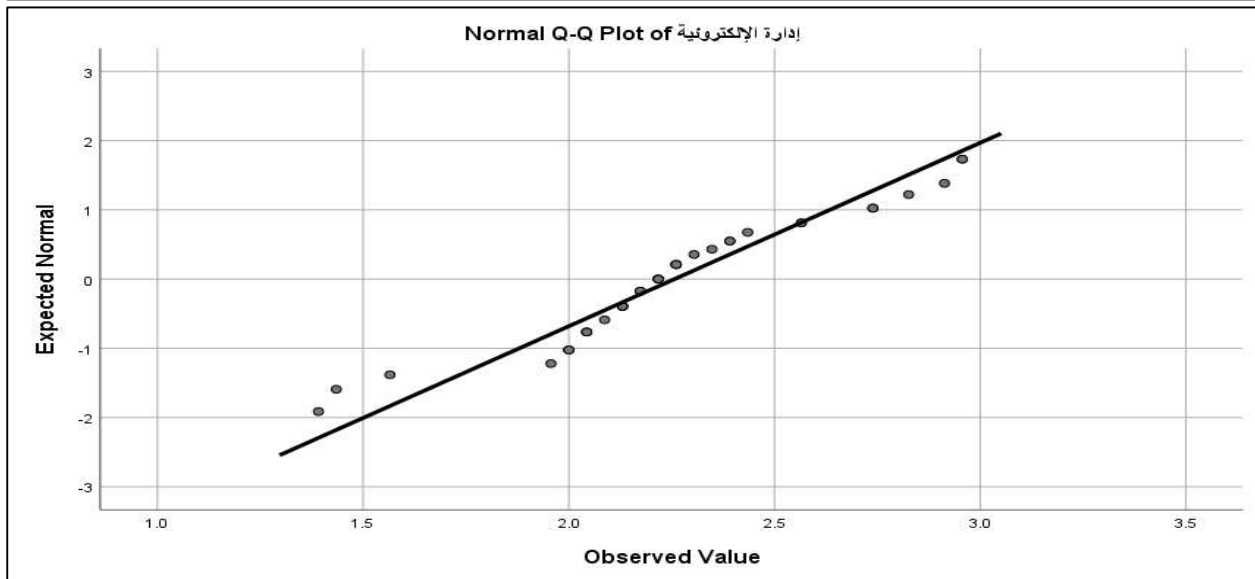
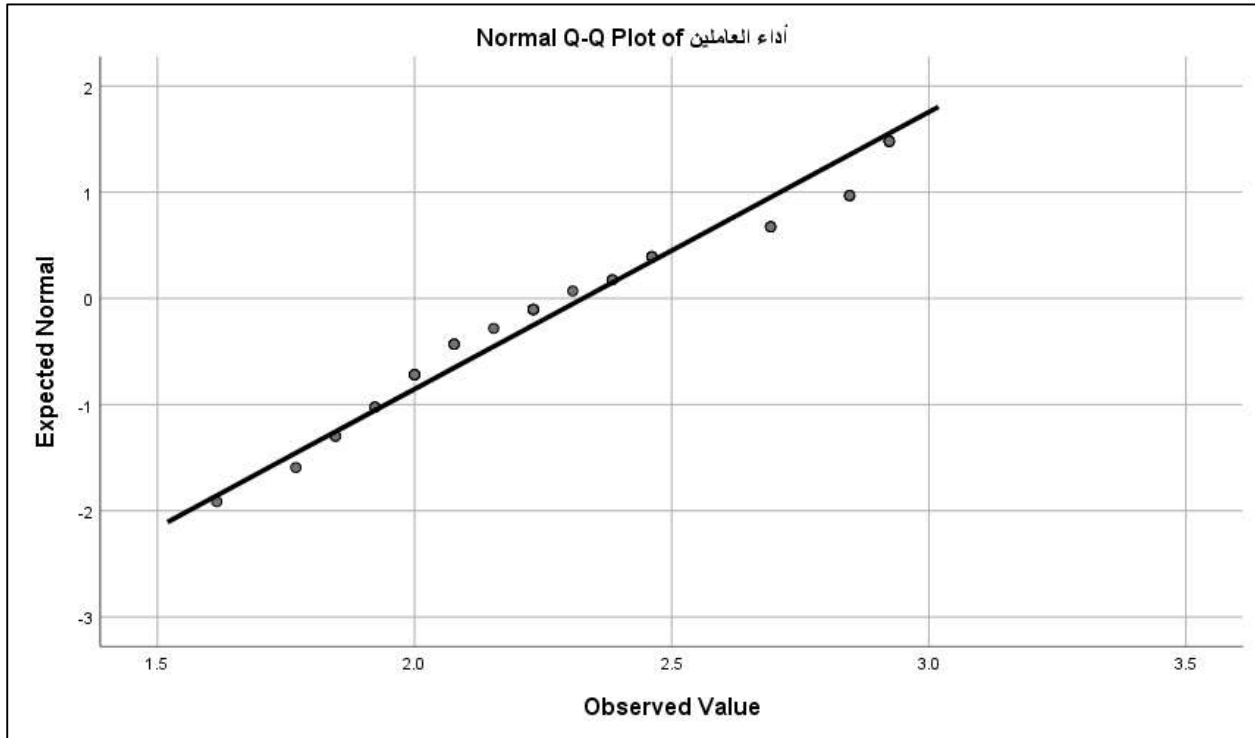
| Descriptive Statistics                                                           |    |        |                |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|--------|----------------|
|                                                                                  | N  | Mean   | Std. Deviation |
| أداء العاملين                                                                    | 35 | 2.3275 | .38341         |
| للموظفين القدرة على إبتكار طرق جديدة لتبسيط الإجراءات العمل والسرعة في الإنجاز   | 35 | 2.3429 | .63906         |
| إستغلال الموظف لكافة الوسائل المتاحة أثناء أداء العمل                            | 35 | 2.3714 | .77024         |
| الحرص على متابعة ما يحدث من متغيرات في مجال العمل والإلمام بها وتوظيفها في العمل | 35 | 2.2571 | .70054         |
| الحفاظ على أوقات العمل وإنجاز المهام في الوقت المحدد                             | 35 | 2.4571 | .70054         |
| القدرة على التكيف في الحالات الطارئة                                             | 35 | 2.4857 | .61220         |
| القيام بالمهام الإضافية إلى جانب الواجبات الرئيسية                               | 35 | 2.4286 | .50210         |
| تنفيذ العمل بشكل سليم وفق ما حدد له من إجراءات                                   | 35 | 2.6571 | .48159         |
| البحث عن البديل الأمثل لحل مشاكل العمل                                           | 35 | 2.3143 | .67612         |
| تساعد الظروف العمل الجيدة على تحقيق الأداء الفعال                                | 35 | 2.3429 | .68354         |
| أشعر بالأمان في مكان عملي                                                        | 35 | 2.1714 | .74698         |
| أشعر بأن الطريقة التي تمنح بها الترقية تخضع لمعايير واضحة                        | 35 | 2.0571 | .72529         |
| تساعدني الإدارة الإلكترونية على إنجاز مهماتي في فترة وجيزة                       | 35 | 2.6000 | .55307         |
| الراتب الذي ألقاه نظير عملي يرضي طموحاتي                                         | 35 | 1.7714 | .77024         |
| Valid N (listwise)                                                               | 35 |        |                |

إختبار التوزيع الطبيعي للدراسة :

| Tests of Normality |                                 |    |                   |              |    |      |
|--------------------|---------------------------------|----|-------------------|--------------|----|------|
|                    | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |                   | Shapiro-Wilk |    |      |
|                    | Statistic                       | df | Sig.              | Statistic    | df | Sig. |
| أداء العاملين      | .115                            | 35 | .200 <sup>*</sup> | .940         | 35 | .055 |
| إدارة الإلكترونية  | .133                            | 35 | .118              | .941         | 35 | .061 |

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



إختبار الفرضية الرئيسية :

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  حول تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء العاملين

| Model Summary                                |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|----------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model                                        | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|                                              |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1                                            | .780 <sup>a</sup> | .609     | .597              | .24334                     | .609              | 51.409   | 1   | 33  | .000          |
| a. Predictors: (Constant), الإلكترونية إدارة |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |

| Coefficients <sup>a</sup>            |                   |                             |            |                           |      |
|--------------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                                |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                                      |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                                    | (Constant)        | .538                        | .253       |                           | .041 |
|                                      | الإلكترونية إدارة | .793                        | .111       | .780                      | .000 |
| a. Dependent Variable: العاملين أداء |                   |                             |            |                           |      |

الفرضيات الفرعية :

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لبعء استخدام أجهزة الحاسوب و المعادلات في تحسين أداء العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية.

| Model Summary                                |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|----------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model                                        | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|                                              |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1                                            | .520 <sup>a</sup> | .270     | .248              | .33246                     | .270              | 12.219   | 1   | 33  | .001          |
| a. Predictors: (Constant), الحاسوب أجهزة بعد |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |

| Coefficients <sup>a</sup>            |                   |                             |            |                           |      |
|--------------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                                |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                                      |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                                    | (Constant)        | 1.345                       | .287       |                           | .000 |
|                                      | الحاسوب أجهزة بعد | .438                        | .125       | .520                      | .001 |
| a. Dependent Variable: العاملين أداء |                   |                             |            |                           |      |

## قائمة الملاحق

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لبعء الشبكات في تحسين أداء الموارد العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .716 <sup>a</sup> | .513     | .498              | .27162                     | .513              | 34.744   | 1   | 33  | .000          |

a. Predictors: (Constant), بعد الشبكات

| Coefficients <sup>a</sup> |               |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)    | 1.019                       | .227       |                           | 4.498 | .000 |
|                           | العاملين أداء | .590                        | .100       | .716                      | 5.894 | .000 |

a. Dependent Variable: العاملين أداء

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لبعء البرامج في تحسين أداء الموارد العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .828 <sup>a</sup> | .686     | .677              | .21800                     | .686              | 72.175   | 1   | 33  | .000          |

a. Predictors: (Constant), بعد البرامج

| Coefficients <sup>a</sup> |             |                             |            |                           |       |      |                                 |             |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|
| Model                     |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|                           |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1                         | (Constant)  | .603                        | .206       |                           | 2.921 | .006 | .183                            | 1.023       |
|                           | بعد البرامج | .759                        | .089       | .828                      | 8.496 | .000 | .577                            | .941        |

a. Dependent Variable: أداء العاملين

- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة  $0.05 < @$  لبعء صناع المعرفة في تحسين أداء الموارد العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي العمال الغير اجراء فرع غرداية

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .460 <sup>a</sup> | .212     | .188              | .34547                     | .212              | 8.877    | 1   | 33  | .005          |

a. Predictors: (Constant), بعد صناع المعرفة

## قائمة الملاحق

| Coefficients <sup>a</sup>            |                  |                             |            |                           |       |      |
|--------------------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                      |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                    | (Constant)       | 1.587                       | .255       |                           | 6.213 | .000 |
|                                      | بعد صناع المعرفة | .323                        | .108       | .460                      | 2.979 | .005 |
| a. Dependent Variable: اداء العاملين |                  |                             |            |                           |       |      |