

جامعة قاصدي مرباح،



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم
التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة ستكمال شهادة ماستر أكاديمي،

في ميدان : علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم
التجارية

فرع علوم التسيير

تخصص إدارة أعمال

بعنوان

أثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي من

وجهة نظر العاممين

(دراسة ميدانية في مؤسسة الكهرباء و الطاقات المتجددة

من إعداد الطالبتين:

قاشي ابتسام

قاضي نورالاسلام

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ 19/06/2023

أمام اللجنة المتكونة من السادة

أستاذ- جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) رئيسا

أستاذ- (أستاذ-جامعة قاصدي مرباح.ورقلة) مشرفا و مقررا

أستاذ-جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) مناقشا.

بوخلوة باديس

بالحبيب محسن

بن عيشاوي أحمد

السنة الجامعية 2022/2023

جامعة قاصدي مرباح



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماستر أكاديمي،

في ميدان : علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم التجارية

فرع علوم التسيير

تخصص إدارة أعمال

بعنوان

أثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي من

وجهة نظر العاملين

(دراسة ميدانية في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة تقرت)

من إعداد الطالبتين :

قاشي ابتسام

قاضي نورالاسلام

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ: 16/09/2023

أمام اللجنة المتكونة من السادة

أستاذ- جامعة قاصدي مرباح. ورقلة (رئيسا

أستاذ- أستاذ-جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) مشرفا و مقررا

أستاذ-جامعة قاصدي مرباح. ورقلة) مناقشا.

بوخلوة باديس

بالحبيب محسن

بن عيشاوي أحمد

السنة الجامعية : 2022 / 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى من كان لهما الفضل عليّ بعد الله سبحانه وتعالى ، إلى الوالدين الكريمين إلى ملكة القلب ونور العين ، إلى من رسم لي طريق المعادة في الكون ، إلى من رضي الله عنهما ، إلى التي لم تخر جسدا في تربيتي "أمي الغالية" دعواتها ستر رضاها غاية حفظك الله وأطال في عمرك ، إلى خير سند ، خير معلم ، خير ناصح ، خير معين وصديق ، إلى الذي كبرني وأحسن تربيتي **أبي الغالي** " أطال الله في عمرك ، إلى من كانوا سندي وأملتي وقوتي في هذه الحياة ، إلى من قاسموني فرحتي وحزني **خوتي** " دعمتم لي أجمل شيء يذكر ، إلى الأهل والأقارب ، إلى اللواتي سررتهم بمعرفتهم في حياتي " **حديقاتي** " فأنتم رمز للحب والصداقة ، إلى جميع " **أساتذتي** " المحترمين جزاهم الله بما كل خير إلى من ذكرهم قلبي ولم تذكرهم ذاكرتي ، إلى جميع من قدم لي يد العون أهدى لكم هذا العمل المتواضع

فاضي نورالاسلام

الإهداء

إلى من كان لهما الفضل عليا بعد الله سبحانه وتعالى ، إلى الوالدين الكريمين إلى ملحة القلب ونور العين إلى من رسم لي طريق السعادة في الكون ، إلى من رضي الله عنهما ، إلى التي لم تذخر جهدا في تربيته " **أمي الغالية** " دعواتها ستر رضاها غاية حفظك الله وأطال في عمرك ، إلى خير سند ، خير معلم ، خير ناصح ، خير معين و صديق ، إلى الذي كبرني وأحسن تربيته " **أبي الغالي** " ، إلى من كانوا سندي وأملي وقوتي في هذه الحياة ، إلى من قاسموني فرحتي وحزني " **إخوتي** " دمتم لي أجمل شيء ، يذكر ، إلى الأهل و الأقارب ، إلى اللواتي سررتهم بمعرفتهم في حياتي " **صديقاتي** " فأنتم رمز للحب والصدقة ، إلى جميع " **أساتذتي** " المحترمين جزاهم الله عنا كل خير ، إلى من ذكرهم قلبي ولم تذكرهم مذكرتي ، إلى جميع من قدم لي يد العون

فاهي ابتسام

شكر

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه والصلاة والسلام على سيدنا ونبينا محمد صل الله عليه وسلم
وعلى اله وصحبه أجمعين

أشكر الله على نعمه الفاضلة واحسانه وتوفيقه لي لايسعني أن أتقدم بجزيل عبارات الشكر
والتقدير للأستاذ الفاضل "بالحبيب محسن" نظير مجهوداته الكبيرة وتقديم لما فيه من نصائحه
وإرشاداته وتوجيهاته القيمة كما لا أنسى أن أتقدم ببالح عبارات الشكر إلى الأستاذ "مناصرة
رشيد" ربوح هاجر "ففي تقديم يد المساعدة لنا وتوجيهنا

كما أتوجه بخالص عبارات الشكر إل كافة أساتذة وموظفين وعمال كلية العلوم الاقتصادية وعلوم
التسيير والعلوم التجارية بجامعة " قاصدي مرباح ورقلة "

كما لايفوتني أن أتقدم بشكري الخاص إلى موظفين مؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة أخص
بالذكر "صالح سويسي" مدير مطلة الموارد البشرية على المجهودات المبذولة وتقديم يد
العون والمساعدة

وففي الأخير يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة و إلى كل من ساهم
ومد يد العون في إنجاز هذا العمل المتواضع

الملخص :

هدفت الدراسة للتعرف على واقع متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة بتفرت ، وذلك من خلال الاستعانة بتوزيع الاستبيان المكون 37فقرة لجمع المعلومات الأولية ، حيث قدرت أفراد عينة الدراسة ب65 فرد يمثلون فئة الموظفين في المؤسسة وفي ضوء هذا جرى جمع وتحليل للبيانات وكذا اختبار الفرضيات باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية SPSS26 توصلنا إلى أهم النتائج أبرزها مستوى أداء الموظفين داخل المؤسسة كان عالي جدا ، أثر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي أثر ايجابي . ومن خلال هذا تم طرح بعض ا لبحث من بينها توظيف الموارد البشرية المتميزة والفعالة في مجال الإدارة الإلكترونية لتحسين البرامج للمؤسسة ، وكذا استثمار الكفاءات والإطارات المؤهلة في البرامج الحاسوبية من أجل تحدي التغييرات التي من الممكن أن تقع

الكلمات الافتتاحية : إدارة إلكترونية ، أداء وظيفي ،

Abstract:

The study aimed to identify the reality of the requirements of electronic management on job performance the Electricity and Renewable Energy Corporation of Toggert through the use of distributing a questionnaire consisting of 37items to collect preliminary information as the sample members were estimated at 65individuals representing the category of employees in the institution and in light of this data was collected and analyzed As well as testing hypotheses using the statistical package program SPSS26 we reached the most important results most notably the level of performance of employees within the organization was very high the impact of applying the requirements of electronic management on job performance has a positive effect the field of electronic management to improve the programs of the institution as well as the investment of competencies and qualified frameworks in computer programs in order to challenge the changes that may occur.

الصفحة	العنوان
I	إهداء
III	شكر
IV	الملخص
	الفهرس
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال البيانية
	قائمة الملاحق
	المقدمة العامة
	الفصل الأول: تقديممجالاتالدراسة
17	تمهيد
18	المبحث الأول : الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية .
18	المطلب الأول : مفاهيم أساسية حول الإدارة الإلكترونية .
22	المطلب الثاني : دوافع تحول ن إدارة تقليدية إلى إدارة إلكترونية .
25	المطلب الثالث : متطلبات ومراحل تطبيق وعوامل نجاح الإدارة الإلكترونية .
29	المبحث الثاني : الأدبيات النظرية للأداء الوظيفي .
29	المطلب الأول : مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته .
33	المطلب الثاني : محددات ومستويات الأداء الوظيفي .
35	المطلب الثالث : الاتجاهات الحديثة لعملية تقييم الأداء الوظيفي .
38	المبحث الثالث : الأدبيات التطبيقية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي .
38	المطلب الأول : عرض الدراسات السابقة باللغة العربية .
42	المطلب الثاني : عرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية .
44	المطلب الثالث : ما يميز الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية .
46	خلاصة الفصل .
	الفصل الثاني:الدراسةالتفصيلية
48	تمهيد
49	المبحث الأول : إجراءات الدراسة الميدانية
49	المطلب الأول : عموميات حول الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقت المتجددة
53	المطلب الثاني : الطريقة و الأدوات المستخدمة .
60	المبحث الثاني :نتائج الدراسة والمناقشة .

60	المطلب الأول : عرض وتحليل نتائج الدراسة الإحصائية
66	المطلب الثاني : الدراسة الإحصائية مع اختبار الفرضيات
92	المطلب الثالث : مناقشة النتائج
93	خلاصة الفصل الثاني
94	الخاتمة
96	المراجع
99	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
19	المقارنة بين الإدارة التقليدية و الإدارة الإلكترونية .	(1_1)
44	الدراسات السابقة لمطلوبات الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي .	(2_1)
49	تعريف الشركة الكهربائية والطاقات المتجددة وحدة تقرت	(1_2)
50	التركيبية البشرية لشركة الكهرباء والطاقات المتجددة وحدة تقرت	(2_2)
54	دراسة احصائية خاصة بالاستبيان	(3_2)
57	معامل ألفا كرو نباخ	(4_2)
58	الاتساق الداخلي للمحور الأول الإدارة الإلكترونية	(5_2)
59	الاتساق الداخلي للمحور الثاني الأداء الوظيفي	(6_2)
60	توزيع البيانات حسب متغير الجنس	(7-2)
61	توزيع البيانات حسب متغير طبيعة الوظيفة .	(8-2)
62	توزيع البيانات حسب متغير العمر	(9-2)
63	توزيع البيانات حسب متغير مستوى التعليم	(10-2)
64	توزيع البيانات حسب متغير الاقدمية	(11-2)
65	توزيع البيانات حسب متغير الوظيفة	(12-2)
67	قيم المتوسطات الحسابية المرجحة الخاصة بمقياس ليكارت	(13-2)
67	تحليل اتجاه العينة للمحور الأول الإدارة الإلكترونية	(14-2)

67	نتائج إجابات الباحثين حول متطلبات الإدارة الإلكترونية وفق مقياس ليكارت الحماسي	(15-2)
70	تحليل اتجاه العينة للمحور الثاني للأداء الوظيفي	(16-2)
70	نتائج إجابات الباحثين حول الأداء الوظيفي وفق مقياس ليكارت الحماسي	(17-2)
73	اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة	(18-2)
74	ملخص اختبار ويلكسون لمتغير الإدارة الإلكترونية	(19-2)
75	ملخص اختبار الفرضية	(20-2)
76	ملخص اختبار ويلكسون لمتغير الأداء الوظيفي	(21-2)
76	ملخص اختبار الفرضية	(22-2)
77	المتغيرات التي تم إدخالها في معادلة خط الانحدار	(23-2)
78	علاقة الارتباط بين المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية والمتغير التابع الأداء الوظيفي	(24-2)
79	ملخص نموذج خط الانحدار	(25-2)
79	جودة النموذج الخطي	(26-2)
80	جدول النتائج الإحصائية للإدارة الإلكترونية	(27-2)
82	اختبار التوزيع الطبيعي حول مستوى الأداء الوظيفي يعزى إلى الجنس	(28-2)
83	اختبار تجانس التباين	(29-2)
83	اختبار مان وتني لمتغير الجنس	(30-2)
84	اختبار كروسكال واليس حسب متغير العمر	(31-2)
85	اختبار مان وتني للمقارنات البعدية لمتغير العمر مجموعة أقل من 30 سنة	(32-2)
86	اختبار مان وتني للمقارنات البعدية لمتغير العمر مجموعة 31-40 سنة	(33-2)
87	اختبار مان وتني للمقارنات البعدية لمتغير العمر مجموعة 41-50 سنة	(34-2)
87	اختبار كروسكال واليس حسب متغير العمر	(35-2)
88	اختبار كروسكال واليس حسب متغير الأقدمية	(36-2)
89	اختبار مان وتني للمقارنات البعدية لمتغير الأقدمية مجموعة أقل من 05 سنوات	(37-2)
90	اختبار مان وتني للمقارنات البعدية لمتغير الأقدمية مجموعة 05-10 سنوات	(38-2)
91	اختبار مان وتني للمقارنات البعدية لمتغير الأقدمية مجموعة 11-20 سنة	(39-2)

الأشكال البيانية

رقم الشكل	عنوان الشكل	
(1-1)	متغيرات الدراسة.	ج
(1-2)	الهيكل التنظيمي لمؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة	52
(2-2)	متغيرات الدراسة	54
(3-2)	توزيع البيانات حسب للجنس	61
(4-2)	توزيع العينة حسب طبيعة الوظيفة	61
(5-2)	توزيع البيانات حسب العمر	63
(6-2)	توزيع البيانات حسب مستوى التعليم	64
(7-2)	توزيع البيانات حسب الأقدمية	65
(8-2)	توزيع البيانات حسب الوظيفة	66
(9-2)	مقياس ليكارت الحماسي وقوة التجربة الخطية وشدتها من الإنفاق الكامل إلى الخلاف الكامل	67
(10-2)	تمثيل بياني لاتجاهات العينة البحثية (متطلبات الإدارة الإلكترونية)	69
(11-2)	تمثيل بياني لاتجاهات العينة البحثية (الأداء الوظيفي)	71

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
	قائمة الأساتذة المحكمين	(1-1)
	استمارة الاستبيان	(2-1)
	معامل ألفا كرونباخ	(3-1)
	الاتساق الداخلي	(4-1)
	اختبار التوزيع متغير الجنس	(5-1)
	اختبار التوزيع لباقي المتغيرات	(6-1)
	اختبار التوزيع لمتغيري الدراسة	(7-1)
	ليكاتر الخماسي	(8-1)



مقدمة

توطئة

لقد شهد العالم في الآونة الأخيرة تطور تكنولوجي هائل في المجالات العلمية والتكنولوجية الذي أدى إلى ظهور نوع جديد من التقنيات وهي تقنيات المعلومات والاتصالات وهو ما يعرف بالتقنية الرقمية ، حيث أصبحت المؤسسات تعتمد على استخدام هذه التقنية لكي تحقق أهدافها وتضمن نجاحها فهي بمثابة ثورة حقيقية داخل الإدارة لأنها استفادت منها في مجالها الإداري . مع ظهور هذه التقنية ظهر مصطلح جديد وهو ما يعرف " بالإدارة الإلكترونية " وهذا ما دفع بالمنظمات للاهتمام بها لرفع كفاءتها وتقديم خدماتها بجودة أكبر .

إذ يعد مشروع الإدارة الإلكترونية مطلب أساسي للانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية لأن تطبيق هذه الأخيرة بالارتقاء والتميز ولكي يحدث هذا لابد من توفير المورد البشري الفعال مع الوسائل لتحقيق الأهداف المرجوة . فإنها باتت مورد رئيسي تدفع بالمؤسسة للإبداع والتميز .

فلقد منحت هذه الأخيرة الموظفين سهولة الاستخدام وكفاءة الأداء لما لها من خصائص تتسم بها كالسرعة في إنجاز و إتقان العمل بشكل مريح وبدون جهد ، وهذا ما دفع بالمؤسسات إلى تبني و استخدام وتطبيق الإدارة الإلكترونية لكي تقوم بعملها بأكمل وجه في أقصر وقت أكثر دقة و أقل تكلفة .

1 طرح الإشكالية :

تكمن مشكل هذا البحث في معرفة واقع الشركة الجزائرية والطاقت المتجددة بتقرت في تبنيها وتطبيقها لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي لما لها من أهمية اقتصادية داخل هذه المؤسسة ، وبعد النظر في إطار الدراسة وجب طرح العديد من الأسئلة للمعرفة أكثر ومن هنا نطرح الإشكالية الرئيسية التي هي محور دراستنا التي سنتطرق إليها في الفصلين النظري والتطبيقي . إلى أي مدى يمكن أن تساهم متطلبات الإدارة الإلكترونية على تحسين الأداء الوظيفي بالشركة الجزائرية للكهرباء والطاقت المتجددة تقرت SKTM ؟

وللإجابة عن سؤال الإشكالية يمكن تجزئته إلى الأسئلة الفرعية التالية :

- 1 - ما مستوى تطبيق أثر متطلبات الإدارة الإلكترونية في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة تقرت ؟
- 2 - ما هو مستوى أداء الموظفين في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة ؟
- 3 - ما هو تأثير متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بمؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة تقرت ؟
- 4 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الشخصية و الوظيفية بمؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة بتقرت ؟

2 فرضيات البحث

ومن أجل الإجابة معالجة الإشكالية ، قمنا صياغة الفرضيات للتأكد من صحتها :

الفرضية الرئيسية : يمكن أن تساهم الإدارة الإلكترونية على تحسين الأداء الوظيفي من خلال توفير متطلبات بشرية مؤهلة ، تقليل الجهد والتكلفة ، تقليل الأخطاء في العمل ...

الفرضيات الفرعية :

- 1 - مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية بالشركة الجزائرية للكهرباء والطاقات المتجددة تقرت نسبته مرتفعة .
- 2 - مستوى أداء الموظفين على مستوى الشركة ذو مستوى عالي ومرتفع
- 3 - هناك تأثير إيجابي لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة .
- 4 - هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية بشركة الكهرباء والطاقات المتجددة .

3- أهمية البحث:

الأهمية النظرية :

دائما هناك ميزة تتميز بها دراسة عن دراسة أخرى وهي قيمتها العلمية لما لها من فوائد عديدة ، يمكن إضافتها في مجال حقل المعرفة إذ تعد دراسة موضوع أ ثر متطلبات الإدارة الإلكترونية من المصطلحات الحديثة في منظمة الأعمال فلهذا تسعى المؤسسات إلى تطبيقها لأنها تساهم في تطوير الأداء الوظيفي .

الأهمية التطبيقية :

إن تطبيق موضوعنا في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة في توقرت له قيمة اقتصادية كونها تساهم في تحقيق الأهداف المطلوبة من خلال الاستغلال الأمثل للموارد ، ومن خلال الدراسة تبين أن الإدارة الإلكترونية تساعد في تحسين أداء المورد البشري وبالتالي زيادة في الكفاءة والإنتاجية ومن ثم الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسة في زيادة استخدام و تطوير الإدارة الإلكترونية .

4- أهداف البحث:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي .
- التعرف على المفاهيم النظرية للإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي .
- معرفة دور الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة .
- السعي بتقديم بعض توصيات التي توصلت من خلال نتائج الدراسة .

5 مبررات ودوافع اختيار موضوع البحث:

- تماشي والرغبة في دراسة الموضوع لصلته بطبيعة الموضوع .
- ازدياد طلب الإدارات في مجال العمل على خبراء في الإدارة الإلكترونية .
- أهمية وقيمة الإدارة الإلكترونية ومستوى أداء الموظفين بالمؤسسة .
- ربط العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي .
- الميل الشخصي لدراسة مثل هذه المواضيع .

6 حدود الدراسة:

- 1- حدود مكانية : الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقات المتجددة تقرت

2- حدود زمنية : فيفري 2023 / مارس 2023

3- حدود بشرية : الموظفين بالمؤسسة

4- حدود موضوعية : متطلبات الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي

7- منهج الدراسة:

في طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها لجأنا إلى إستخدام المنهج الوصفي التحليلي أثناء عرض الجانب النظري وذلك بالتطرق إلى أهم أساسيات الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي والعلاقة بينهم من خلال استنتاجها من الدراسات السابقة والمقالات العلمية أما بالنسبة للجزء التطبيقي تم استخدام أسلوب دراسة العينة بتوزيع الاستبيان ومعالجته في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS26) مع استخدام بعض طرق الإحصائية مثل : أدوات الإحصاء الوصفي .

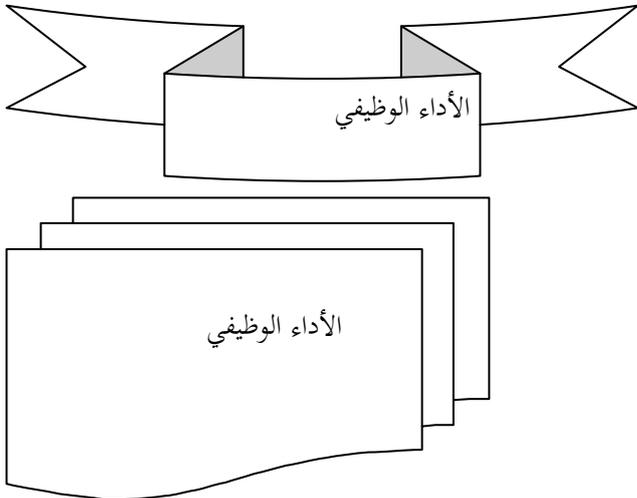
8- صعوبات الدراسة:

من المعروف أنه أي دراسة علمية تواجهها صعوبات في أثناء تحليلها ودرسها من باحث لباحث ، إلا أن بالنسبة لدراستنا الصعوبات التي تعرضنا لها تمثلت في :
 ➤ الصعوبة في استرجاع استمارة الاستبيان

9 هيكل الدراسة:

تأسيسا على ماسبق ذكره و تحقيقا لأهداف الدراسة فقد تم الاعتماد على الخطة التالية المقسمة إلى فصلين : باب نظري وآخر ميداني ، حيث تطرقنا في الفصل الأول النظري إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي ، وعرض أهم الدراسات السابقة . والفصل الثاني التطبيقي قس إلى مبحثين الأول تقديم المؤسسة محل الدراسة ، والآخر تحليل بيانات ونتائج الدراسة الميدانية .

الشكل 1-1- متغيرات الدراسة



9 - نموذج الدراسة:



الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على

الأداء الوظيفي

تمهيد :

إن تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لعب دور هام في تطوير البرامج الإلكترونية من خلال استخدام أجهزة الإعلام الآلي ، وكما ساعد الإدارة في تسهيل عملها من خلال الاعتماد على الطريقة الحديثة والتخلي عن الطريقة التقليدية من أجل إنجاز العمل بأقل تكلفة و أقصر وقت وبتقان .
ومع هذا التطور أصبحت أغلب المؤسسات تسعى إلى تطبيق واستخدام الإدارة الإلكترونية من أجل أداء متميز وفعال للبقاء و الاستمرارية ، فيبقى على المؤسسات أن تعمل على توفير ما يتناسب ويتلاءم مع مواردها بتبسيط وتسهيل الوسائل والطرق الحديثة .

من خلال مبحثين سنتطرق إلى عرض أهم ما يميز الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي :

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية .

المبحث الثاني: الأدبيات النظرية للأداء الوظيفي .

المبحث الثالث : الأدبيات التطبيقية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية و الأداء الوظيفي .

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

تمهيد :

تسعى جميع الإدارات إلى تسهيل خدماتها داخل المنظمة وذلك بتطوير الطرق والبرامج التي تتبعها من طريقة حديثة إلى معاصرة بفضل تطور التكنولوجيا ، وبالتالي تحول إلكتروني شامل لجميع المجالات السياسية والاقتصادية والإدارية وهذا الأخير يدعى " بالإدارة الإلكترونية " والتي هي أساس الدراسة التي سنعرضها في هذا المبحث

المطلب الأول : المفاهيم الأساسية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية

للإدارة الإلكترونية أهمية كبيرة في وقتنا الراهن فهي تعمل على تسهيل وتنظيم العمل بطريقة إلكترونية وبشكل أسهل بغية تحقيق أهداف المنظمة

أولا :نشأة

أدى التطور السريع لتقنية المعلومات والاتصالات إلى بروز نموذج ونمط جديد من الإدارة في ظل التنافس والتحديات المتزايدة أمام الإدارات البيروقراطية ، كي تحسن من مستوى أعمالها ،وجودة خدماتها ، وهو ما اصطلح عليه بالإدارة الرقمية ، أو إدارة الحكومة الإلكترونية ، أو الإدارة الإلكترونية بذلك فان ظهور الإدارة الإلكترونية جاء بعد التطور النوعي السريع للتجارة الإلكترونية ، والأعمال الإلكترونية انتشار شبكة الانترنت .

في حين ترى بعض الدراسات أن الاهتمام بالإدارة الإلكترونية ، ظهر مع بداية اهتمام الحكومات وتوجهها نحو تحقيق شفافية التعامل ، وتعميق استخدام التكنولوجيا الرقمية لخدمة أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وبالتالي فالإدارة الإلكترونية هي أحد مفاهيم الثورة الرقمية التي تقودنا إلى عصر المعرفة ، كما أن الطبيعة التحويلية القوية لهذه التكنولوجيا ، أصبح لها تأثير عميق على الطريقة التي يتعامل بها الناس ، ويعملون ، ويتبادلون العلاقات الاجتماعية ويتواصلون في شتى بقاع العالم ومما سبق يمكن القول أن نشأة الإدارة الإلكترونية كمفهوم حديث هي نتاج تطور نوعي أفرزته تقنيات الاتصال الحديثة ، في ظل ثورة المعلومات ، وازدياد الحاجة إلى توظيف التكنولوجيا الحديثة في إدارة علاقات المواطن والمؤسسات ، وربط الإدارات العامة والوزارات عبر آليات التكنولوجيا ، وبالتالي التحول الجذري في مفاهيم الإدارة التقليدية وتطويرها إن نشأة الإدارة العامة الإلكترونية تعود إلى التحول للعمل بأشكال وأساليب مختلفة ، إذ كانت تقتصر على استخدام بعض برامج الحاسوب التي تستخدم لأغراض الإحصاء ، ويستخدم بعضها الأخر للمساعدة في إظهار بعض النتائج المختلفة في موازنات الدول ، وكذا طريقة توزيع بنودها ، وقد ظهر أول استخدام للتقنية في أنشطة الحكومات

لقد كان تطبيق الإدارة الإلكترونية بصورة مصغرة ، وبأساليب بسيطة ، ولم تصل إلى الصورة الرسمية إلا متأخرا ، حث بدأت بالظهور في أواخر عام 1995 بولاية فلوريدا الأمريكية في هيئة البريد المركزي ، ومفهوم الإدارة الإلكترونية يدل على أن كل شخص يستطيع الحصول على الخدمات من خلال الحاسوب دون الذهاب إلى المؤسسة

ومن ثم فالإدارة الإلكترونية هي محصلة للتقدم في المجالات التقنية والمعلوماتية ، وهو ما جعل الإدارات الحكومية ودوائر صنع القرار تعتمد وسائل تقنية متطورة ، تساعدهم على إنجاز المهام المناط بها ، و تنفيذها على الوجه الأكمل ، فعملصعيد التجارالعالمية

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

جاءت المبادرة الأمريكية في مجال الإدارة الإلكترونية الحكومية ، وتبعها فيما بعد دول أخرى مثل المملكة المتحدة والنمسا ، خلال العقد الأخير من القرن الماضي¹ .

الجدول 1-1-1 المقارنة بين الإدارة التقليدية والإدارة الإلكترونية : تختلف الإدارة التقليدية عن الإدارة الإلكترونية

وجه الفرق	الإدارة التقليدية	الإدارة الإلكترونية
الوسائل والوثائق المستخدمة في المعاملات	الاتصالات المباشرة والمعاملات و المراسلات الورقية ، التي تحتل التلف والضياع وصعوبة استرجاعها	شبكات الاتصال الإلكترونية المختلفة ، الذي يمكن تأمينه عبر أكثر من وسط تخزين الإلكتروني ، وبالتالي صعوبة فقدان البيانات ، وسهولة البحث عنها في الشبكة
التفاعل واللقاء	تحتاج الى أيام وشهور وربما أكثر لإنجاز المعاملات	تتميز بالتفاعل السريع إذ يمكنها استقبال وإرسال عدد لا نهائي من الرسائل في الوقت ذاته
الوثوقية والحماية	أقل وثوقية بسبب عدم توفر نظم حمايته للبيانات	وثوقية عالية بسبب توفر نظم حماية للبيانات ، من خلال البرامج التقنية التي تسجل أي إجراء في الحين
الجودة	أقل جودة	جودة عالية

المصدر : إبراهيم قعيد ، بغداد بنين أستاذ محاضر ، الإدارة الإلكترونية - مفاهيم أساسية ومتطلبات التطبيق - (قراءة في بعض الدراسات السابقة) ، مجلة .. ، جامعة الوادي -الجزائر - 02 جوان 2018 ، العدد 04
ثانيا: مفهوم الإدارة الإلكترونية :

يتكون مصطلح الإدارة الإلكترونية من جزأين أساسيين هما الإدارة والإلكترونية ،

■ الإدارة : هي نشاط عام يهدف إلى تقديم الخدمة العامة لتسيير الحياة اليومية للمواطنين في مختلف مجالات الاقتصاد والأمنية والثقافية والتربوية والبيئية² .

■ الإلكترونية

تعريف الإدارة الإلكترونية :

■ يعرف البنك الدولي ، الإدارة الإلكترونية بأنها : مصطلح حديث يشير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل زيادة كفاءة وفعالية وشفافية ومساءلة الحكومة فيما تقدمه من خدمات إلى المواطن ومجتمع الأعمال ،

¹-عاشور عبد الكريم ، دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، تخصص ديمقراطية والرشادة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم العلوم السياسية واللاقات الدولية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2010/2009 ، ص 11.12

²-سعد فواد حياية ، الإدارة العامة ، الطبعة 2018 ، دار الابتكار للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ص 16

الفصل الأول:..... الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

وتمكينهم من المعلومات ، بما يدعم كافة النظم الإجرائية الحكومية والقرارات المتعلقة بها والتي تؤثر على مختلف نواحي الحياة¹.

- يمكن تعريف الإدارة الإلكترونية بأنها : العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد ، والقدرات الجوهرية للشركة والآخريين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف الشركة
- تعني أيضا استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال وخاصة شبكة الإنترنت في جميع العمليات الإدارية الخاصة بمنشأة ما ، بغية تحسين العملية الإنتاجية ، وزيادة كفاءة وفعالية الأداء بها².
- وبصورة أخرى الإدارة الإلكترونية هي عملية ملقطة جميع مهام ونشاطات المؤسسة الإدارية ، بالاعتماد على كافة تقنيات المعلومات الضرورية وصولا إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات ، والقضاء على الروتين والاتخاذ السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل إدارة جاهزة للربط مع الحكومة الإلكترونية في وقت لاحق³.
- الإدارة الإلكترونية هي استخدام وسائل الاتصال التكنولوجية المتنوعة ، والمعلومات في تيسير سبل أداء الإدارات الحكومية لخدماتها العامة الإلكترونية والتواصل مع طالبي الانتفاع من خدمات المنظمات العام بمزيد من الديمقراطية من خلال تمكينهم استخدام وسائل الاتصال الإلكترونية عبر بوابة واحدة⁴.
- وفي الأخير نستنتج من خلال التعريف أن الإدارة الإلكترونية هي عملية إدارية تقوم على أنظمة معلوماتية تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وذلك بالتخلي عن الطريقة التقليدية واعتماد الطريقة الإلكترونية .

ثالثا : أهمية الإدارة الإلكترونية

تعد الإدارة الإلكترونية ذات أهمية إستراتيجية للمنظمات وذلك لقدرتها على تسهيل الوصول إلى البيانات والمعلومات ، والسرعة والدقة في إنجاز الأعمال ، وبالتالي هناك أهمية كبيرة للإدارة الإلكترونية تتمثل في تقليل تكاليف الإنتاج والانجاز .

وقد أشار الأدب الإداري إلى أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمات في عدة جوانب وأبعاد منها (غنام ، 2010، Bhasker، 2004)

- تخفيض تكاليف إنتاج السلع والخدمات ؛

¹ - حماد مختار ، تأثير الإدارة الإلكترونية على إدارة المرفق العام وتطبيقاتها في الدول العربية ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، فرع التنظيم السياسي والإداري ، كلية العلوم السياسية والإعلام ، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة ، 2007 ، ص6
² - أم الخير السوفي ، الإدارة الإلكترونية وانعكاساتها على علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية ، دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز ، ورقلة ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 33، جامعة أبو القاسم ، سعد الله ، الجزائر ، 02 مارس 2018
³ - مصطفى يوسف كافي ، الإدارة الإلكترونية ، دار رسلان ، سوريا ، دمشق ، 2011 ، ص 56.57.
⁴ - نادية إبراهيم السيد هندي ، الإدارة الإلكترونية وإشكالية التداخل بينها وبين الحكومة الإلكترونية ، رسالة دكتوراه في العلوم السياسية ، كلية الدراسات الاقتصادية والعلوم السياسية ، جامعة الإسكندرية ، 2017 ، ص 110.112

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تمكن الشركات من سهولة الوصول إلى أسواق جديدة على مستوى المحلي والعالمي من خلال شبكات الانترنت والتسويق الإلكتروني ؛
- التجديد المستمر في المنتجات والخدمات المقدمة للزبائن والوضوح في عرض البيانات والمعلومات ؛
- زيادة الربحية ؛
- القضاء على التعامل الورقي وما يترتب عليه من بدل الجهد وضياح الوقت ؛
- ويرى البعض بأن الإدارة الإلكترونية أصبحت ركيزة ضرورية أساسية للمنظمات المعاصرة والذكية لأنها من أهم متطلباتها ، وترجع هذه الأهمية لعدد من الأسباب لعل من أهمها (غنيم، 2009)
- اتساع نطاق الأسواق التي تتعامل معها المنظمات الصناعية الكترونيا ؛
- تحسين مستوى الإنتاجية وذلك من خلال الأخذ بآراء المندوبين والمدراء عن المنتج عبر المواقع الإلكترونية ؛
- تخفيض تكاليف الإنتاج وزيادة الأرباح في المنظمة حيث أنه كلما قلت التكاليف زاد هامش الربح ؛
- ويذهب عامر للقول بأن الإدارة الإلكترونية لها أهمية كبيرة داخل المنظمة وأن هذه الأهمية تظهر من خلال (عامر، 2007) .
- تسهم الإدارة الإلكترونية في زيادة فعالية وكفاءة العمليات الإنتاجية و خاصة المحوسبة منها سواء سلعة أو خدمات من خلال توفير قواعد البيانات الدقيقة للعاملين في المنظمة ؛
- تساعد الإدارة الإلكترونية على مرونة العمل في المنظمة من خلال زيادة قدرة الموظف على استخدام الشبكة الداخلية للمنظمة في أي مكان أو وقت وأنجاز المطلوب ؛
- تسهم الإدارة الإلكترونية في تسهيل عملية تخزين البيانات والمعلومات وسهولة الرجوع إليها عند الحاجة ؛
- وفي ضوء ما تقدم عن أهمية الإدارة الإلكترونية فان دراستنا ترى بأن أهمية الإدارة الإلكترونية تظهر من خلال تخفيض تكاليف الإنتاج للسلع والخدمات ، إذ تسعى للاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المعاملات الإلكترونية محلها كما تساعد الإدارة الإلكترونية في زيادة القدرات التنافسية للمنظمات والتعامل الفعال مع المعلومات والبيانات المتاحة للمنظمة¹ .

رابعا : بعض المصطلحات لها علاقة بالإدارة الإلكترونية

خدمة عمومية الكترونية : عرف بعض الباحثين الخدمة العمومية الإلكترونية بأنها قدرة الأجهزة العمومية على تبادل المعلومات فيما بينها من جهة ، وتقديم الخدمات للمواطنين والقطاع العام من جهة أخرى وذلك بسرعة وتكلفة منخفضة عبر شبكات الانترنت ، مع ضمان سرية وأمن المعلومات المتناقلة في أي وقت وفي أي مكان² .

تعليم الكتروني : في التعليم الإلكتروني يمكن إجراء المحاضرات الدراسية والاختبارات التحريرية وناقشة

الرسائل العلمية عبر الشبكة المحلية للمنشأة أو عبر شبكة الانترنت كما يمكن الاستفادة من الدروس المجانية المنشورة عبر شبكة الانترنت .

¹-تمارا فرحان أبو رمان ، أثر الإدارة الإلكترونية على تخطيط الموارد البشرية في الشركات الصناعية ، محافظة البلقاء ، رسالة ماجستير في التخطيط الإقليمي ، كلية الدراسات العليا في جامعة البلقاء التطبيقية ، السلطنة ، الأردن ، 11 كانون الأول 2013 ، ص11.12

²-غنية نزي ، دور الإدارة الإلكترونية في ترقية خدمات المرافق العمومية المحلية ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، العدد 12 ، جامعة الشهيد حمى لخضر الوادي ، جانفي 2016

الحكومة الإلكترونية : تعرف بأنها المصلحة أو الجهاز الحكومي الذي يستخدم التكنولوجيا المتطورة وخاصة الحاسبات الآلية وشبكات الانترنت و الاكسترنات والانترنت التي توفر المواقع الالكترونية المختلفة لدعم وتعزيز الحصول على المعلومات والخدمات الحكومية وتوصيلها للمواطنين ومؤسسات الأعمال في المجتمع بشفافية وكفاءة وبعداة عالية .
إدارة أعمال الكترونية : هي استخدام تقنيات العمل بالانترنت والشبكات لتطوير أنشطة الأعمال الحالية أو لخلق أنشطة أعمال افتراضية جديدة¹ .

المطلب الثاني: دوافع التحول من إدارة تقليدية إلى الكترونية وأهم أهدافها

أولا : دوافع التحول من الإدارة التقليدية إلى إدارة الكترونية

إن موجة التغير في مجال تقدم وإيصال المعلومات قد دفعت بجميع الحكومات للتحول نحو الإدارة الالكترونية ذلك نجد هناك عدة تطورات دفعت باتجاه اعتماد الإدارة الالكترونية منها يتعلق بالمسؤولين الحكوميين الذين يقومون بتطوير طرق جديدة لتطوير العمل الحكومي ولزيادة الكفاءة في توصيل الخدمات وأحيانا استجابة لضغوط المواطنين أو قطاع الأعمال أو لأطراف أخرى لها علاقة بالعمل الحكومي .

وإننا نجد في كل دولة هناك دوافع تظهر في الواقع تدعو إلى التحول إلى الإدارة الالكترونية على حساب دوافع أخرى ، حسب وضع هذه الدولة الاقتصادي والسياسي و أهم هذه الدوافع نجد ما يلي :

- تسارع التقدم التكنولوجي والثروة المعرفية المرتبطة به : إن توظيف التكنولوجيا الحديثة لصالح المجتمع وتمكينه من الحصول على فوائد كثيرة تتمثل في تحسين أداء المؤسسات وإتاحة لها الفرص للاستثمار في قطاع التكنولوجيا لتسهيل الحياة والاستفادة من المزايا التقنية المتوفرة على المستوى الدولي .

- توجهات العولمة نحو تقوية الروابط الإنسانية : حيث اعتبرت دافعا للعديد من الدول لتحسين خدماتها لترتقي للمستويات العليا للحصول على شهادة الجودة العالمية لخدماتها من ناحية ، ولأراء المواطن من ناحية أخرى ، بعد أن أصبح أمه معيارا عالميا يستطيع من خلاله مق من خلاله مقارنة ما تقدمه دولته من خدمات محلية بما تقدمه الدول المتقدمة من خدمات راقية لمواطنيها .

- التحولات الديمقراطية : وما رافقها من إصلاحات إدارية مطلوبة من كل دولة ترغب في الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية أو تلبية مطالب جمعيات حقوق الإنسان المحلية والدولية

إن تغير الأوضاع الدولية فرض واقع أجبر الجميع على الدخول فيها ، والذي لا يستطيع المواكبة سوف يعيش في عزلة دائمة وذلك يعني تضرر الدولة ومواطنيها .

- تزايد الضغط الشعبي على الحكومات وتطلعات المواطنين للحصول على خدمات أفضل وأسرع: وأسهل للوصول إلى المعلومات ، وقد تدعم هذا الوعي الشعبي بشعور كل مواطن بحقه في الوصول الى المعلومات ومعرفة آليات اتخاذ القرار السياسي .

- حاجة الموظفين الحكوميين للدعم النوعي : من خلال قاعدة معلومات صلبة ونظام عما متطور وحديث .

¹ مصطفى يوسف كافي ، الإدارة الإلكترونية ، دار رسلان ، سوريا ، دمشق ، 2011 ، ص 56.57.58 ،

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- وجود ضغوط شعبية على القيادة السياسية : في كل بلد لتمكين المواطن من المشاركة في النقاش وإبداء آرائهم في القضايا التي تمهمهم ، ومطالبتهم بخلق منظومة اتصال مفتوحة وأثر شفافية .

- الكفاءة في تقديم الخدمات العامة : فالكفاءة تأخذ عدة أشكال منها تخفيض الأخطاء ، وتحسين الدخل وأيضا تخفيض التكاليف والتقليل من البيروقراطية من خلال إعادة هندسة الإجراءات ، وهذا يؤدي الى تقليل الوقت المحدد لتحقيق الأهداف وإعطاء الفرصة للموظفين للحصول على مهارات جديدة وتطوير أنفسهم .

- تقديم خدمات جديدة ومتطورة : إن تقديم الخدمات بصورة أفضل هي من الدوافع الرئيسية للإدارة الإلكترونية ، وتركز على تحسين خبرات الأفراد في التعامل مع الحكومة عند تقديمهم للطلبات أو الحصول على خدمات ، ويمكن تحسين هذه الخدمات من خلال الكفاءة كما ذكرنا وتشديد المراقبة وإجراءات أفضل من خلال استخدام التقنيات التي تحسن من نوعية الخدمة .

- التسويق: ويشمل التعرف على أفضل الطرق للتعامل مع الأفراد والقطاع الخاص ، وتنمية الإحساس لدى المواطنين بأهمية تمركز اهتمام الحكومة حوله وبالتالي أهميته كمواطن له حقوق كما له واجبات .

- اللامركزية : هو هدف تسعى إليه الدول ذات المساحة الجغرافية الكبيرة ، مع وجود تجانس في نوعية الأفراد مع أنه من الصعب على الحكومة الإلكترونية التأثير على المنظمات الكبرى التي اعتمدت على البيروقراطية من فترة طويلة¹.

- وفي الأخير نستنتج من خلال التغيرات والتطورات التي طرأت على الإدارة التقليدية أصبحت ضرورة حتمية للقيام نحو التوجه إلى الإدارة الإلكترونية كونها تعتمد على زيادة في تقديم المعلومات في ظل التكنولوجيا الحديثة .

ثانيا : عناصر الإدارة الإلكترونية تتكون الإدارة الإلكترونية من أربع عناصر أساسية وهي :عتاد الحاسوب ، البرمجيات ، الشبكات ، صناعات المعرفة

1-عتاد الحاسوب : يتمثل في المكونات المادية للحاسوب ونظمه وشبكاته وملحقاته .

2-البرامج : تعني الشق الذهني من نظم شبكات الحاسوب وهي تتوزع على فئتين رئيسيتين هما برامج النظام وبرامج التطبيقات² .

3-الشبكات : شبكة الحاسب هي مجموعة من الحاسبات تنظم معا وترتبط بخطوط اتصال بحيث يمكن لمستخدميها المشاركة في الموارد المتاحة ونقل وتبادل المعلومات فيما بينهم³ .

4-صناعة المعرفة : يعتبر العنصر البشري هو العنصر المرسل للمعلومات والمستقبل لها ورأس المال الحقيقي للمنظمة والمتمثل في الخبراء والمتخصصين وصناعة المعرفة والذين يمثلون البيئة الإنسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية ، وعليه يجب أن يكون

¹ حماد مختار ، تأثير الإدارة الإلكترونية على إدارة المرفق العام وتطبيقاتها في الدول العربية ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، فرع التنظيم السياسي والإداري ، كلية العلوم السياسية والإعلام ، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة ، 2007 ، ص11،12،13

² مصطفى يوسف كافي ، الإدارة الإلكترونية ، دار رسلان ، سوريا ، دمشق ، 2011 ، ص 76

³ علاء عبد الرزاق السالمي ، تكنولوجيا المعلومات خبير نظم المعلومات ، معهد التنمية الإدارية (قطر) ، عمان ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، 2016 / 1436 ، ص 76

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

العنصر البشري مؤهل ومدرب فنيا من خلال الدورات التدريبية الحديثة في مجاله ، حتى يصبح قادرا على استخدام التكنولوجيا الحديثة والتعامل معها واستغلال إمكانياتها لصالح المنظمة وبيئة العمل ، وكذلك يكون حافز للابتكار والبحث عن المعلومات من خلال ما هو متاح ، والقدرة على التعامل مع المستفيدين والتواصل معهم وتلبية رغباتهم واستفساراتهم¹ . نستنتج من خلال هذا أن لضمان نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها لا بد أن تتوفر العناصر الأربعة ولا يمكن الاستغناء عن أحد منها

ثالثا : مميزات الإدارة الإلكترونية

تتلخص أهم مميزات الإدارة الإلكترونية في النقاط التالية :

- تتسم بعدم وجود علاقة مباشرة بين طرفي العملية ؛
- عدم وجود وثائق ورقية بل وجود وثائق إلكترونية ؛
- إمكانية تنفيذ كافة المعاملات إلكترونيا ؛
- الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتحويلها لتكون الوسيط الأساسي؛
- التحول من مجموعة ثابتة من المبادئ الإدارية الجامدة ، إلى مجموعة من المفاهيم الإدارية المرنة والمتغيرة باستمرار ؛
- التحول من الانحصار في الظروف والمحددات المحلية والإقليمية ، إلى العولمة والمزج بينها وبين المحلية ؛
- التحول من نظم الإنتاج القائمة على العمليات اليدوية والمستقلة عن بعضها البعض ، إلى العمليات الإلكترونية والتقنية الرقمية ؛
- التحول من تطبيق آليات السوق ومفاهيم إدارة الأعمال الحاصلة على المنظمات والدوائر الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص² .

رابعا: أهداف الإدارة الإلكترونية

إن الفلسفة الرئيسية للإدارة الإلكترونية هي نظرتها إلى الإدارة كمصدر للخدمات ، والمواطن والشركات كزبائن أو عملاء يرغبون في الاستفادة من هذه الخدمات ، لذلك فإن للإدارة الإلكترونية أهداف كثيرة تسعى إلى تحقيقها في إطار تعاملها مع العميل نذكر منها :

- تقليل تكلفة الإجراءات (الإدارية) وما يتعلق بها من عمليات ؛
- زيادة كفاءة عمل الإدارة من خلال تعاملها مع المواطنين والشركات والمؤسسات ؛
- استيعاب عدد أكبر من العملاء في وقت واحد إذ أن قدرة الإدارة التقليدية بالنسبة إلى تخلص معاملات العملاء تبقى محدودة وتضطرهم في كثير من الأحيان إلى الانتظار في صفوف طويلة ؛

¹ نادية إبراهيم السيد هندي ، الإدارة الإلكترونية و إشكالية التداخل بينها وبين الحكومة الإلكترونية ، رسالة دكتوراه في العلوم السياسية ، كلية الدراسات الاقتصادية والعلوم السياسية ، جامعة الإسكندرية ، ص 114

² حماد مختار ، تأثير الإدارة الإلكترونية على إدارة المرفق العام وتطبيقاتها في الدول العربية ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، فرع التنظيم السياسي والإداري ، كلية العلوم السياسية والإعلام ، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة ، 2007 ، ص 49.50

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- إلغاء نظام الأرشيف الوطني الورقي واستبداله بنظام أرشفة الكتروني مع ما يحمله من ليونة في التعامل مع الوثائق والمقدرة على تصحيح الأخطاء الحاصلة بسرعة ونشر الوثائق لأكثر من جهة في أقل وقت ممكن والاستفادة منها في أي وقت كان ؛

- القضاء على البيروقراطية بمفهومها الجامد وتسهيل تقسيم العمل والتخصص به؛

- محاولة إعادة هيكلة المؤسسات التقليدية الحالية لتحسين الأداء الإداري التقليدي المتمثل في كسب الوقت وتقليل التكلفة اللازمين لأنجاز المعاملات وفق تطور مفهوم الإدارة الالكترونية¹.

نستنتج أن أهداف الإدارة الالكترونية عامة وجامعة لجميع جهات المصالح فهي مست جهة العملاء وكذا جهة العملية الإدارية بالإضافة إلى زيادة القدرة التنافسية .

المطلب الثالث : متطلبات ومراحل تطبيق الإدارة الالكترونية وعوامل نجاحها

تسعى المؤسسة إلى استخدام متطلبات الإدارة الالكترونية مع تطبيق مراحل لكي تضمن نجاحها والتي سنتطرق إليها :

أولا متطلبات الإدارة الالكترونية :

المتطلبات الإدارية : ونعني بذلك إحداث التغييرات الجوهرية في الهياكل الإدارية والإدارات الحكومية بقصد التكيف مع الخدمات الحكومية التي تأخذ أبعاد جديدة .

إن التنظيم الجديد ينتج عنه بدون شك الاستغناء عن وظائف روتينية تقليدية واستحداث وظائف جديدة وهذا يتطلب تأهيل وتدريب القيادات الإدارية التي تعول عليها الحكومة لإحداث التغير النوعي في الخدمات التي يتم تقديمها للمواطنين ، وخاصة أننا في القرن الواحد والعشرون نتطلع لحصول المواطنين على خدمات راقية وترضية زبائن الإدارات الحكومية ، وإدارات القطاع الخاص بأية وسيلة كانت ، لأن الزبائن هي القوة المحركة في المجتمعات الحديثة².

المتطلبات البشرية : ويتعلق الأمر بتوفير الخبراء والعاملون في حقل المعرفة التقنية ، ومنهم المديرون والوكلاء والمساعدون والمبرمجون .

المتطلبات الأمنية : تتعلق بضمان الخصوصية ، سلامة الرسائل ووصول الرسالة للمعني بها مباشرة والتحقق من هوية الأطراف لمنع عمليات التزوير ، ويكون ذلك بعدة تقنيات منها التشفير والتوقيع الرقمي والشهادات الرقمية.

المتطلبات الاقتصادية : بتوفير وتسخير المبالغ المالية اللازمة لتهيئة البنية التحتية في الإدارات المركزية والمحلية . توفير أسعار معقولة لاقتناء أجهزة كومبيوتر ، وتوفير التمويل المناسب للصناعة والتدريب على تقديم الخدمات.

¹ د. مصطفى يوسف كافي ، الإدارة الإلكترونية ، سوريا . دمشق ، 2011 ، ص 69. 70
² حماد مختار ، تأثير الإدارة الإلكترونية على إدارة المرفق العام وتطبيقاتها في الدول العربية ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، فرع التنظيم السياسي والإداري ، كلية العلوم السياسية والإعلام ، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة ، 2007 ، ص 49.50

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

المتطلبات التقنية: تتعلق بتزويد الإدارات والمواطنين بأجهزة الحاسوب لإتاحة الدخول لشبكة الإنترنت ، تطوير شبكات الاتصالات الهاتفية السلكية واللاسلكية ، تطوير شبكة الألياف البصرية ، توفير أجهزة الثابت والحامل¹.

ثانيا : مراحل تطبيق الإدارة الإلكترونية :

تتمثل أهم مراحل تطبيق منظومة الإدارة الإلكترونية في :

1-إقرار الإدارة العليا بحتمية التغيير : اذ ينبغي على المسؤولين ف المؤسسة أو المنظمة ، والمقصود هنا الإدارة العليا (رأس الهرم التنظيمي)، الإقرار بضرورة التقدم والتغيير ، وأن يكون لديهم القناعة التامة والرؤية الواضحة لتحويل جميع المعاملات الورقية إلى الكترونية ، كي يقدموا الدعم الكامل و الإمكانيات اللازمة للتحويل نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية .

2-تدريب وتأهيل الموظفين : الموظف كمورد بشري ، يعتبر العنصر الأساسي و الفاعل ، ضمن عملية التحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية لذا لا بد من تدريب وتأهيل الموارد البشرية ، على مختلف الأنشطة والمهام الإلكترونية الحديثة ، والتي تعتمد على وسائل الإدارة الإلكترونية ، وأساليبها .

3- توثيق وتطوير إجراءات العمل : لكل مؤسسة أو منظمة مجموعة من العمليات الإدارية أو ما يسمى بإجراءات العمل ، فبعض الإجراءات غير مدونة على الأوراق ، أو أن بعضها مدون منذ سنوات طويلة ولم يطراً عليها أي تطوير ، لذا لا بد من التوثيق الإلكتروني .

4- توفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية : ويقصد بها الجانب المحسوس من الإدارة الإلكترونية والمتمثل في : تأمين أجهزة الحاسب الآلي ، وربط الشبكات الحاسوبية السريعة والأجهزة المرفقة معها ، وتأمين وسائل الاتصال الحديثة .

5- البدء بتوثيق المعاملات الورقية القديمة الكترونيا : المعاملات الورقية القديمة والمحفوظة في الملفات الورقية ينبغي حفظها الكترونيا بواسطة المساحات الضوئية ، وتصنيفها ليسهل الرجوع إليها .

6- البدء ببرمجة المعاملات الأكثر انتشارا : وبخاصة البدء بالمعاملات الورقية الأكثر انتشارا في جميع الأقسام وبرمجتها إلى معاملات الكترونيا لتقليل الإسراف في استخدام الورق².

ثالثا : عوامل نجاح الإدارة الإلكترونية :

- إيجاد بيئة مناسبة لنقل التجارب والخبرات في مجال تطبيق الحكومة الإلكترونية بين منسوبي القطاعات الحكومية المختلفة الشركات والمؤسسات العاملة في مجالات تقنية المعلومات والشبكات ؛
- تقديم باقة من المعارف والخبرات في مجالات متعددة مرتبطة بقضايا فنية وإدارية بتقديم الخدمات الحكومية الكترونيا وذلك لتعميق المفاهيم والخبرات التي يحتاجها مدرءا ومنسوبي نظم المعلومات في حياتهم العملية ؛

¹ خرشي الهام . محاضرات في مقياس الإدارة الإلكترونية في الجزائر ألقيت على طلبة سنة ثالثة ليسانس شعبة العلوم القانونية والإدارية تخصص إدارة إلكترونية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد أمين دباغين ، سطيف -2- الجزائر 2019/2020.2021 ، ص15-18

² نور طاهر محمد الأقرع ، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية إدارة أعمال ، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية جامعة القدس المفتوحة -قلقيلية- فلسطين ، 24.12.2019 ،

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- المساهمة في تطوير نظم الاتصالات وتقنية المعلومات الخاصة بالخدمات الحكومية الإلكترونية من خلال طرح قضاياها للنقاش واستقطاب الخبرات المحلية والأجنبية للمشاركة في نقاش وتقديم الحلول المناسبة ؛
- اطلاع المشاركين على أحدث النظم المعلوماتية والإدارية الحديثة وإثارة النقاش بينهم في سبيل تطبيق تلك النظم والاستفادة منها كذلك عرض لقصص النجاح والتجارب المحلية والعالمية في تطبيقات الحكومة الإلكترونية ؛
- وجود رؤية واضحة لمستخدمي الإدارة الإلكترونية ، وتحديد الأهداف والنتائج المرجوة من الإدارة الإلكترونية ، وأن توافق أهداف قيم المشروع مع روح السياسيين القائمين وحشد الدعم المالي لمشروع الإدارة الإلكترونية من خلال تبني الفكرة ودعنها من جهات سياسية مهمة في الدولة ، وكذلك رصد ميزانية مستقلة ومستمرة لتمويل مشروع الإدارة الإلكترونية ؛
- بناء الثقة لدى المواطن تجاه مشروع الإدارة الإلكترونية ، وذلك من خلال نشر توعية عامة عن الإدارة الإلكترونية ، وتلمس المواطنين لفوائد الإدارة الإلكترونية من خلال الحصول على فوائد ملموسة متمثلة بإتمام المعاملات الخاصة به ، بدقة وسرعة ، وكذلك عن طريق مساهمة الصحافة المحلية في نشر الجوانب الإيجابية والنجاحات في استخدام الإدارة الإلكترونية ، على أن يكون ذلك ضمن خطة تسويقية شاملة تحدد التوقعات المطلوبة¹.

رابعا : مزايا و معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية

- لا تخلو أي إدارة من مزايا تتسم بها إلا وتتبعها معوقات تقابلها عند التطبيق
- أ - المزايا : يرى عليان أن للإدارة الإلكترونية ميزات كثيرة لعل من أبرزها (عليان2012) وتمثل في :
 - الإدارة الإلكترونية تتميز بقدرتها على تنفيذ كافة معاملات المنظمة الإلكتروني وبدقة عالية ؛
 - قدرتها على خلق نوع من التفاعل والعمل الجماعي داخل بيئة العمل في المنظمة ؛
 - قدرتها على نقل وتبادل المعلومات والبيانات بين الموظفين والمدراء بوقت قياسي واسترجاعه مما يساعد على انجاز العمل بين الأقسام المختلفة بأقل وقت ممكن ؛
 - الإدارة الإلكترونية تتميز بقدرتها على الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات وتحويلها لتكون الأساس في العمل داخل المنظمة .
- ويذهب غنيم للقول بأنها تحقق مزايا وفرص عدة للمنظمات تتمثل بالميزات التالية (غنيم 2009) :
 - تخفيض تكاليف الإنتاج ، وزيادة أرباح المنظمة ؛
 - اتساع نطاق الأسواق التي تتعامل معها المنظمة ؛
 - تلافي خطر التعامل الورقي ؛

¹ حماد مختار ، تأثير الإدارة الإلكترونية على إدارة المرفق العام وتطبيقاتها في الدول العربية . رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، فرع التنظيم السياسي والإداري كلية العلوم السياسية والإعلام ، جامعة الجزائر بن خدة بن يوسف 2007 ، ص34.35

الفصل الأول:..... الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- توجيه الإنتاج في المنظمة حسب رغبات العملاء ؛

- تحسين جودة المنتجات وزيادة درجة التنافس في المنظمة .

ومن خلال الميزات التي ذكرت ترى دراستنا بأن أهم الميزات الإدارية الإلكترونية تظهر من خلال أنها تمكن العاملين من إنجاز الأعمال الموكلة إليهم بأي وقت كان وزمان كما أنها تشجع لى العمل بروح الفريق الواحد داخل المنظمة¹.

ب - المعوقات : تتمثل أهم معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات فيما يلي :

- الرؤية الضبابية لإدارة الإلكترونية ، وعدم استيعاب أهدافها ؛

- عدم وجود أنظمة وتشريعات أمنية ، أو التساهل في تطبيقها ؛

- قلة الموارد المالية ، وصعوبة توفير السيولة النقدية ؛

- التمسك بالمركزية ، وعدم الرضا بالتغيير الإداري ؛

- النظرة السلبية لمفهوم الإدارة الإلكترونية ، من حيث تقليلها وتقويمها لدور العنصر البشري ؛

- وجود الفجوة الرقمية بين أفراد متخصصين في التقنية ، وآخرين لا يفقهون شيئاً من إيجابياتها ؛

- أمن المعلومات ، وهو تأمين الحماية من المخاطر التي تهدد المعلومات والأجهزة ، وتشريع الأنظمة ، وسن قوانين السلامة ، لوصول المعلومات للمستخدمين².

- المبحث الثاني : الأدبيات النظرية للأداء الوظيفي

من المعروف أن موضوع الأداء الوظيفي له أهمية كبيرة في العملية الإدارية داخل المنظمة ، فهو الذي يجعل المورد البشري يقوم بتأدية عمله بنشاط وحيوية فهو عنصر فعال في إنجاز الأعمال .

المطلب الأول : مفهوم الأداء الوظيفي :

أولاً : لقد تعددت تعريفات الأداء الوظيفي حسب الكثير ونذكر منها :

■ يمكن تعريف الأداء الوظيفي : بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته

به .

¹ تمارا فرحان أبو رمان ، أثر الإدارة الإلكترونية على تخطيط الموارد البشرية في الشركات الصناعية ، محافظة البلقاء ، رسالة ماجستير في التخطيط الإقليمي ، كلية الدراسات العليا في جامعة البلقاء التطبيقية ، السلطنة ، الأردن ، 11 كانون الأول 2013 ، ص 18.20

² نور طاهر محمد الأفرع ، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية إدارة أعمال ، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية جامعة القدس المفتوحة -قلقيلية -فلسطين ، 24.12.2019 ،

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- ويعرف أيضا : أنه نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ، يتوثق على ذلك القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة¹ .
- عرفه Good 1973 : الجهد الذي يقوم به الفرد لإنجاز عمل ما حسب قدرته وإمكاناته² .
- هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية والكيفية³ .
- ويعرف الأداء الوظيفي : على أنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي يسير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام لوظيفة الفرد⁴ .

وفي من خلال هذه التعريفات نستنتج أن الأداء الوظيفي هو مجموعة المخرجات والأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها عن طريق العاملين داخلها ، بالتالي فهو مفهوم يربط فيما بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها من خلال تقسيم العمل للمهام والواجبات .

مفاهيم ذات صلة بالأداء نذكر منها :

- الكفاءة : عرف بلوشي الكفاءة على أنها : القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الامكانيات ، والنشاط الكفء هو النشاط الأقل تكلفة . أما فلاح حسن الحسني ومؤيد عبد الرحمان الدوري فاعتبراها : القدرة على تحقيق أقصى المخرجات من مدخلات محددة ، أو القدرة على تحقيق الحجم نفسه من المخرجات باستخدام أدنى قدر من المدخلات .
- الفعالية : هي حسب بلوشي تعرف الفعالية على أنها : القدرة على تحقيق النشاط المرتقب ، والوصول إلى النتائج المرتقبة .
- الإنتاجية : عرف أحمد رشاد موسى الإنتاجية بأنها : المقياس الذي يقيس درجة نجاح الوحدة الاقتصادية في استعمال الموارد المتاحة لها في إنتاج السلع والخدمات التي تختص في إنتاجها وتبعاً لذلك فيعرف المستوى الأمثل للإنتاجية بأنه الحصول على أقصى كمية من الناتج بقدر معين من الموارد أو هو الحصول على كمية معينة من الناتج باستخدام أقل كمية من الموارد⁵ .

ثانيا : خصائص الأداء الوظيفي

- الأداء البشري للعمل هو العنصر الأساسي المحدد للإنتاجية والحرك لقوى الإنتاج والكفاءة في المنشآت ، ويتمثل الأداء البشري في مجموع سلوكيات وتصرفات العاملين :
- هذه السلوكيات تتميز بجملة من الخواص نستطيع أن نوجزها في النقاط التالية :

¹ محمد إسماعيل داود الجماسي ، العلاقة بين الالتزام والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة من أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، البرنامج المشترك للدراسات العليا بين جامعة الأقصى و أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، تخصص القيادة والإدارة ، جامعة الأقصى ، 2016، 1437، ص30

² ندى عبد باقر ، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية ، مجلة كلية التربية الأساسية ، العدد73 ، الجامعة المستنصرية كلية التربية الأساسية ، 2012

³ بو عطيظ جلال الدين ، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونالغاز عناية ، رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، قسم علم النفس وعلوم التربية والأطفونيا ، شعبة علم النفس عمل وتنظيم ، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2009/2008 ، ص72

⁴ جهاد أحمد عبد الرزاق نعيير ، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة ، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات ، العدد46، ص08

⁵ بكوش لطيفة ، مساهمة التسيير في أساس الأنشطة في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، دراسة حالة مجمع صيدال ، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير في إطار مدرسة الدكتوراه في الاقتصاد التطبيقي وإدارة المنظمات ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، تخصص محاسبة ونظم المعلومات ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة –الجزائر ، 2017/2016 ، ص11.13

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- 1- سلوك الأداء الإنساني يبدو في شكل تصرفات (أفعال ، حركات ، أقوال ، تلميحات ، إيماءات)؛
- 2- سلوك الأداء الإنساني وسيلة نحو تحقيق هدف فالسلوك ليس هدفا في حد ذاته لا يعمل الإنسان حبا في العمل ذاته ولكن لتحقيق مآرب أخرى من وراء العمل ؛
- 3- سلوك الأداء الإنساني متغير يمكن أن نقول متحدد وفي أحيان أخرى منقلب ولكنه على أي حال ليس ثابت على منوال واحد ؛
- 4- سلوك الأداء الإنساني هو سلوك اجتماعي في الأساس بمعنى أن التأثيرات الاجتماعية تؤثر في شكل وتوجه السلوك في اتجاهات معينة ؛
- 5- سلوك الأداء الفردي قد يختلف عن سلوك الأداء في الجماعة بما يعكس أثر الجماعة في تحويل الإنسان عن سلوك يفضله لو كان منفردا ؛
- 6- لكل سلوك أداء سبب أو أسباب أي له بداية وكذلك لكل سلوك أداء نهاية وغاية يحاول أن يدركها¹.

ثالثا : أهمية الأداء الوظيفي :

يعتبر تقييم الأداء عملي منظمة تهدف إلى تحسين قدرة الموظف وقابليته لتحقيق المهم المطلوب منه إنجازها ، ونمو شخصيته وتطور أدائه ، وتنظر المنظمات المعاصرة إلى تلك العملية كأداة هامة تساعد في العديد من مهام التخطيط والتنظيم المتعلقة بشؤون الموظفين (الهيبي، 2009) .

وتكمن مجالات الأهمية هذه في النقاط التالية :

- 1 -**الترقية والنقل** : حيث تكشف عمليات تقييم الأداء عن قدرات العاملين وبالتالي يتم ترقيتهم إلى وظائف أعلى ، كما تساعد في نقل ووضع كل فرد في الوظيفة التي تناسب قدراته .
- 2 -**تقييم المشرفين والمدبرين** : حيث تساعد العملية في تحديد مدى فاعلية المشرفين والمدبرين في تنمية وتطوير أعضاء الفريق الذي يعمل تحت إشرافهم وتوجيهاتهم .
- 3 -**تعديل المرتبات والأجور** : حيث تساهم في اقتراح المكافآت المالية المناسبة للعاملين ، واقتراح زيادة مرتبات و أجور العاملين أو إنقاصها ، واقتراح نظام حوافز معينة .
- 4 -**تقديم المشورة** : حيث تشكل وسيلة لتقديم جوانب الضعف في أداء العاملين واقتراح إجراءات لتحسين ذلك الأداء ، عن طريق التدريب مثلا .

وأشار كل من (رحاحلة ، وخضور ، 2012) إلى أن للأداء أهمية في مجالات أخرى هي :

بالنسبة للفرد : يستفيد الفرد من نتيجة تقييم أدائه ، في أنها ترشده إلى مدى نجاحه أو فشله في أداء مهام عمله المكلف به في جماعته أو هو الضوء الذي يسترشد به في تحديد اتجاهه نحو التقدم أو التأخر ، ففي حالة تقدم أدائه

¹ زرطال لطيفة ، **الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية، منتوري البشير -الميلية** - رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ، 2015/2016 ، ص100

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

فإنه يعلم أسباب هذا التقدم فيعمل على الاستمرار على نفس النهج ويسير على نفس السلوك ، وفي حال انخفاض أدائه فإنه يعلم أيضا الأسباب التي كانت وراء هذا الانخفاض وبالتالي يعمل على تجنبها مستقبلا ومحاولا الابتعاد عن السلوك الذي يقلل من كفاءته من وجهة نظر قائده .

بالنسبة لجماعة العمل : حيث تستفيد جماعة العمل من تقييم الأداء في عدة استخدامات هي :

1 -الكشف عن الاحتياجات التدريبية : يكشف تقييم الأداء عن مجالات النقص في المعلومات والمهارات اللازمة للأفراد بناء على ما تسفر عنه نتائج التقييم .

2 -إعادة النظر في سياسات و أساليب اختيار الأفراد : تكشف نتائج تحليل وتقييم الأداء عن أوجه القصور في المصادر التي تلجأ جماعة العمل إليها للحصول على الأفراد المطلوبين¹ .

رابعا : عناصر و أنواع الأداء الوظيفي

1- عناصره : للأداء الوظيفي عدة عناصر مهمة وفيما يلي سنبرز أهمها وماذا نقصد بكل عنصر :

أ/ المعرفة بمتطلبات الوظيفة : وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .

ب/ نوعية العمل : وتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به ، وما يملكه من رغبة ومهارات فنية وقدرة على التنظيم .

ت/ كمية العمل المنجز : أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل إنجازه في الظروف العادية للعمل ، ومقدار سرعة هذا الإنجاز .

ج/ المثابرة : وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ، ومدى حاجة هذا العامل للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقويم نتائج عمله² . نستنتج أن للأداء الوظيفي مكونات أساسية يمكن من خلالها قياس أداء الموظفين داخل المنظمة .

2/ أنواعه : إن تصنيف الأداء كغيره من التصنيفات المتعلقة بالظواهر الاقتصادية ، يطرح إشكالية اختيار المعيار الدقيق والعملية في الوقت ذاته ، والذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مختلف الأنواع .

أ. حسب معيار الطبيعة : كما تصنف أهداف الأداء إلى اقتصادية ، اجتماعية ، تقنية ، تنظيمية ، فإنه بالإمكان تصنيف الأداء إلى اقتصادي ، اجتماعي ، تنظيمي ، تقني الخ

وفي إطار هذا التصنيف فإنه من غير الممكن أن تعتمد المؤسسة اعتمادا مطلقا على أحد المكونات دون الأخرى ، لتحقيق أداء في المستوى المطلوب ، لكن من المنطقي أن تعطي لجانب معين أهمية نسبية أكبر من الجوانب الأخرى . كما يمكن التنبيه إلى أن هذه الأهمية النسبية ، عرضة للتغيير مع تطور المؤسسة ، ودخولها مراحل جديدة في حياتها ، وهذا ما يجعل من الأداء مفهوما متطورا ، باعتبار أن مكونات الأداء تتطور عبر الزمن ، لأن معايير التقييم الداخلية

¹ مرح طاهر شكري "حسن علي" ، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات

شمالالضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم ، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، 2016

² د، محمد الصالح بوطوطن ، أ ، زديرة خمار ، دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي ، مجلة الدراسات المالية ، المحاسبية ، الإدارية ، العدد الثاني ، جامعة عنابة ، الجزائر ، ديسمبر 2014 ، ص 43.44

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

وتلك التي تحددها البيئة الخارجية والتي يتحدد الأداء على أساسها تكون متغيرة ، فالعوامل التي تتحكم في نجاح مؤسسة في مرحلة دخول السوق قد تصبح غير ملائمة لقياس الأداء على أساسها بالنسبة لمؤسس تمر بمرحل النمو أو النضوج . فهناك توليفة من العوامل الاجتماعية والتقنية والمالية والتنظيمي تكون فعالة في موقف معين ، دون أن تكون كذلك في مواقف أخرى . والتوليفات متعددة وتتغير عبر الزمن¹ .

ب. حسب معيار الشمولية : تبعا لهذا المعيار الذي يقسم الأهداف إلى كلية وجزئية يمكن تقسيم الأداء إلى :

- **الأداء الكلي** : وهو الذي يتجسد بالإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها ، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر ، وفي هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية ، الأرباح ، النمو . كما أن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية .

- **الأداء الجزئي** : وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة ، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المؤسسة ، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى : أداء وظيفة المالية ، أداء وظيفة الموارد البشرية ، أداء وظيفة التمويل ، أداء وظيفة الإنتاج و أداء وظيفة التسويق .

ج/ **حسب المصدر** : وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الأداء الداخلي و الأداء الخارجي .

ج-1- **الأداء الداخلي** : ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة ، أي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي :

الأداء البشري : وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم .

الأداء التقني : ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال .

الأداء المالي : ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة .

ج-2- **الأداء الخارجي** : وهو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تتسبب في

إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده ، فهذا النوع بصف عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة كارتفاع سعر البيع ، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب ، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها ، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها.

المطلب الثاني : محددات ومستويات الأداء الوظيفي

أولا : محددات الأداء الوظيفي

إن الأداء الوظيفي هو " الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات ، وإدراك الدور والمهام ويعني هذا أن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور الهام للفرد " . ولهذا نجد أن محددات الأداء توضح في :

-الجهد المبذول من طرف الفرد ؛

¹ أ، عز الدين هروم ، تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات CPG قسنطينة ، مجلة الاقتصاد والمجتمع كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، العدد 6 ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، ص22

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

-القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة ؛

-مدى إدراكه لمتطلبات وظيفته ؛

أ/ **الجهد** : يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله .

ب/ **القدرات** : تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه .

ج/ **إدراك الدور** : ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أداءه .

ولتحقيق مستوى مرض من الأداء لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا قائمة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فان أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين فبالرغم من بذل الجهد الكبير في العمل فان هذا العمل لن يكون موجها في الطريق الصحيح وينفس الطريقة فان الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ولكنه تنقصه القدرات ، فعادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض وهناك احتمال أخير وهو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازم والفهم اللازم لكنه كسول ولا يبذل جهدا كبيرا في العمل فيكون أداء مثل هذا الفرد أيضا منخفضا ، وبطبيعة الحال أن أداء الفرد قد يكون مرتفعا في مكون من مكونات الأداء وضعيف في مكون آخر¹ .

ثانيا : مستويات الأداء الوظيفي

توجد مجموعة من المستويات للأداء يمكن للمؤسسة الاقتصادية من خلالها التعرف على مستوى أدائها ، ولعل هذا الاختلاف يعود كما أشرنا لاختلاف المعايير والمقاييس التي يتبناها الباحثين بهذا المجال ، وتمثل هذه المستويات في :

-**الأداء الاستثنائي** : يبين التفوق في الأداء ضمن الصناعة على المدى البعيد والعقود المربحة ، وكذا الالتزام

الواضح من قبل الأفراد ووفرة السيولة وازدهار الوضع المالي للمؤسسة ؛

-**الأداء البارز** : بالحصول على عقود العمل الكبيرة ، امتلاك أفراد ذوي كفاءة ، امتلاك مركز ووضع مالي متميز؛

-**الأداء الجيد جدا** : بين مدى صلابة الأداء ، واتضاح الرؤية المستقبلية إلى جانب التمتع بالوضع المالي الجيد؛

-**الأداء الجيد** : يكون فيه تميز للأداء وفق المعدلات السائدة مع توازن نقاط القوة والضعف في المنتجات

والخدمات وقاعدة العملاء ، مع امتلاك وضع مالي غير مستقر ؛

-**الأداء المعتدل** : يمثل سيورة أداء دون المعدل ، وتغلب نقاط الضعف على نقاط القوة في المنتجات و/أو

الخدمات وقاعدة العملاء ، مع صعوبة في الحصول على الأموال اللازمة للبقاء والنمو ؛

-**الأداء الضعيف** : الذي يمثل الأداء دون المعدل بكثير ، مع وضوح لنقاط الضعف في جميع المحاور تقريبا ، فضلا

عن وجود صعوبات خطيرة في استقطاب الإطارات المؤهلة ، مع مواجهة مشاكل خطيرة في الجوانب المالية² .

¹ بو عطيظ جلال الدين ، **الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونالغاز عناية** ، رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا ، شعبة علم النفس عمل وتنظيم ، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2009/2008 ، ص 74.76.77

² بكوش لطيفة ، **مساهمة التسيير لى أساس الأنشطة في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية** ، دراسة حالة مجمع صيدال ، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير في إطار مدرسة الدكتوراه في الاقتصاد التطبيقي وإدارة المنظمات ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، تخصص محاسبة ونظم المعلومات ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة -الجزائر ، 2017/2016 ، ص9

ثالثا : أبعاد الأداء الوظيفي

تعني بأداء الفرد للعمل القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء ، وهذه الأبعاد هي :

الجهد المبذول ، كمية الجهد ، نمط الأداء .

1- كمية الجهد المبذول : تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة .

2 - الجهد المبذول : فتعني مستوى بعض الأنواع للأعمال ، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج المواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء .

3- نمط الأداء : يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل ، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى ، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة¹ .

رابعا : معايير الأداء الوظيفي : وتتمثل خطوات تقويم الأداء الوظيفي فيما يلي :

(وضع معايير الأداء - إبلاغ العاملين بالمعايير - قياس الأداء الفعلي - مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير الموضوعية - مناقشة النتائج مع الموظف أو العامل - استمرارية العملية) .

ومن جهة أخرى يمكن وضع طرائق تقييم الأداء على النحو التالي :

- الطرائق التقليدية : طريقة الترتيب البسيط ، طريقة المقارنة الثنائية ، طريقة التوزيع الإيجابي ، الطريقة البيانية ، طريقة الوقائع الحرجة ، طريقة التقرير المكتوب .

- الطرائق الحديثة : الإدارة بالأهداف ، مقاييس التقييم السلوكي²

المطلب الثالث : الاتجاهات الحديثة لعملية تقييم الأداء الوظيفي و أساليبه

أولا : الاتجاهات الحديثة لعملية تقييم الأداء الوظيفي

من الاتجاهات الحديثة في تقييم أداء العاملين ، والتي يمكن تلخيصها كالاتي (شاويش 2005:159)

1-الاتجاه إلى استخدام عدد أقل من الصفات موضوع التقييم ، مع توسيع وتعميق المعايير المستخدمة ؛

2-الاتجاه إلى استخدام وسائل بسيطة وسهلة الاستعمال في رصد التقديرات واستخراج نفس النتائج العامة ؛

3-الاتجاه إلى عدم احتساب قيمة إجمالية لكفاءة العامل ، والاكتفاء بالتقديرات الجزئية لنواحي الشخص المختلفة ؛

4-ازدياد التعاون والتفاعل بين المستويات الإدارية المختلفة في عملية التقييم ، أي عدم اقتصرها على المشرف المباشر فقط¹ .

¹ بو عطيظ جلال الدين ، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونالغاز عنابه ، رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا ، شعبة علم النفس عمل وتنظيم ، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2009/2008 ، ص79

² أحلام محمد شواي ، الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه ، مجلة جامعة بابل ، كلية الآداب ، العلوم الإنسانية ، المجلد 24 ، العدد 4 ، 2016

الفصل الأول:..... الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

ثانيا : أساليب تقييم الأداء الوظيفي : تستخدم عدة أساليب لتقييم الأداء الوظيفي ، قد تختلف من مؤسسة إلى أخرى ، ومن مستوى وظيفي إلى آخر ومن وظيفة إلى أخرى . إن البحث في اختيار أفضل طريقة حد محدود ، وأغلب الآراء الموجودة تحث على ضرورة إظهار الطريقة المختارة من طرف المؤسسة ، للأهداف التي تتبني تحقيقها من وراء إدخال تقييم الأداء ، حيث يمكن أن تقيم فعالية أسلوب معين من أساليب التقييم على أساس المعايير التالية :

1-التطوير : تحفيز المرؤوسين على بلوغ مستويات عالية من الفعالية ، التزويد بالتغذية المرتدة ، والمساعدة على تخطيط الموارد البشرية وتطوير المسارات المهنية ؛

2-التقييم : اتخاذ القرارات المتعلقة بالترقية ، الفصل من الخدمة ، العقاب ، الأجر ، ومن ثم إقامة مقارنات بين المرؤوسين والمصالح ؛

3-الاقتصاد : تكلفة الإعداد ، الإنشاء والاستخدام ؛

4-تقليل الأخطاء : الحد من أثر الهالة ، أخطاء التساهل ، النزعة المركزية ، الزيادة في درجة الثبات والمصداقية ؛

5-العلاقات بين الأفراد : درجة السهولة التي يمكن أن يحصل بها الرؤساء على المعلومات المفيدة لإجراء مناقشة فعالة لتقييم الأداء ؛

6-الانطلاق في التنفيذ : سهولة الإعداد ، والإنشاء داخل المؤسسة ؛

7 -القبول : إدراك (الثبات ، مصداقية ، منفعة) و إقرار أسلوب التقييم من قبل المستعملين².

ثالثا : العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

تعتبر معرفة العوامل في الأداء أمر هام بغية التحكم فيه مما يؤدي إلى العمل على تطوير الجانب الإيجابي فيه ومحاولة التقليل من الجانب السلبي ، ويمكن تقسيم العوامل المؤثرة في الأداء إلى قسمين رئيسيين كما يلي :

1-عوامل داخلية : تنشأ العوامل الداخلية المؤثرة في الأداء عن تفاعل بين العناصر الموجودة ، داخل المؤسسة مما يمكن هذه الأخيرة من التحكم فيها و أهمها :

أ/ عوامل تقنية : ترتبط بالعناصر التالية :

- طبيعة الموارد الموجودة داخل المؤسسة وبالضبط تلك التي تستخدم أثناء الإنتاج (إنتاج سلعة أو تقديم الخدمة) ؛

- نوعية المنح أو الخدمة المقدمة من طرف هذه المؤسسة ؛

- طبيعة التكنولوجيا المستخدمة هل هي تكنولوجيا بسيطة ، معقدة ، مواكبة للتطورات ، غير مواكبة للتطورات الحاصل (بمعنى هل لتكنولوجيا حديثة ومتجددة أم لا) ؛

-نسبة اعتماد هذه المؤسسة على الآلات مقارنة بالعمال .

ب/ عوامل بشرية : والمتعلقة بالجانب البشري أهمها :

- عامل سن وجنس الفرد وقدراته الجسمانية والعقلية ، والتي تؤثر في مدى استعداد الفرد العامل والعطاء وبذل الجهد ؛

¹ غازي حسن عودة الحلايبية ، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، 2013 ، ص31.32

² عز الدين هروم ، تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية ، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات CPG-قسنطينة ، مجلة الاقتصاد والمجتمع ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، العدد 06 ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2010

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- المستوى التعليمي للفرد العال بالإضافة إلى مدى اكتسابه للمعلومات والمهارات الجديدة التي تمكنه من تطوير قدراته ومهاراته وتحديدتها بالإضافة إلى تعديل وتغيير البعض منها ، وهذا لا يتسنى له إلا من خلال اعتماد المؤسسة التي يشتغل فيها على وضع دورات تدريبية ؛

- رغبة الفرد في العمل الذي يشتغل فيه مما يزيد من دافعيته نحو هذا العمل خاصة عندما تكون لهذا الفرد حاجات يريد إشباعها سواء كانت (بيولوجية ، اجتماعي وغيرها)؛

- مدى توافر مؤهلات الفرد وبإمكاناته وكفاءته في العمل مع المستوى الذي يشغله .

2-عوامل خارجية : وهي العوامل التي نجدها في المحيط الخارجي للتنظيم أي خارج المؤسس فالمؤسسة الناضجة هي التي تحاول أن تكيف نشاطاتها مع متطلبات البيئة الخارجية وتكون قابل لمواجهة التقلبات والمتغيرات الموجودة فيه فتكون مؤسسة متجددة مواكبة للتطورات الحاصلة غير منغلقة على نفسها وهذا يمكنها من المنافسة والتطور والاستمرار¹ .

رابعا : تأثير متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

إن متطلبات الإدارة الإلكترونية لها أثر كبير على الأداء الوظيفي والتي تتمثل في :

1 -زيادة حجم العمل : حيث يمتد العمل لسبعة أيام في الأسبوع وعلى مدار الساعة .أي أن خدمات

المنظمة تقدم للمستفيدين مباشرة دون اتصالهم بالموظفين والإداريين ، وفي هذه الحالة لا مجال لدفع (الرشوة) و(العمولة) (المباشرة) إلى الموظفين في القطاعين العام والخاص لتسهيل عقد الصفقات وتسهيل الأمور لبعض المنتفعين على حساب الآخرين ما يجد من مظاهر الفساد الإداري .

2 -تقليل الأخطاء في العمل : حيث يمكن رصدها وكشفها واتخاذ الإجراءات الملائمة لتصحيح مسارها أولا بأول .

3 -تقليل الجهد والكلفة المادية للعمل وإنجاز المهام في أسرع وقت ممكن وذلك من شأنه أن يسهم في تحسين الأداء الوظيفي إلى حد كبير .

4 -يتطلب عناصر بشرية مؤهلة في مجال تكنولوجيا المعلومات (صناع المعرفة) : بمن هناك قدرة في إحداث التغييرات

المناسبة في العناصر البشرية وبما يلاءم العمل ومراحل تنفيذه ، وهذا يعني أن تلك الموارد لا بد أن يتم انتقاءها بموضوعية ومن ثم صقلها بالتدريب والتطوير والتحفيز حتى يكون بإمكانها الإسهام الفاعل في تحقيق أهداف المنظمة بالمستوى المطلوب ويزيد من قدرة المنظمة في التنافس مع المنظمات الأخرى في تقديم مخرجاتها الإدارية .

5 - يتيح ماديات واسعة من فرص الإبداع والابتكار على مستوى المدراء والعاملين لوجود المرونة Flexibility في العمل

وانفتاح التنظيم على المحيط الخارجي الذي قد يعرض التنظيم إلى مفاجآت وظروف تتطلب الاعتماد على الذات في مواجهتها .

6 - يقلل عدد المستويات الإدارية ما يسهم في تبسيط الإجراءات الإدارية ويمنع من ازدواجية في تقديم الخدمات والقيام

بالأعمال .

¹ زرطال لطيفة ، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية، منتوري البشير-المبيلة - رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ، 2016/2015 ، ص118

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- 7 -** يسهم في تفويض الصلاحيات إلى المستويات التنفيذية ، بعد أن كانت حكرا على الرئيس أو المدير في ظل الإدارة التقليدية فكانت المخرجات متواضع ، ولاشك أن تفويض السلطة والصلاحيات من شخص واحد إلى أشخاص آخرين يقترن بوجود ضوابط معينة يأتي على رأسها أن يكون هؤلاء الأشخاص على قدر جيد من ممارسة العمل وبما يسهم في تحقيق أهداف التنظيم بكفاءة وفاعلية ، وهكذا لا بد من الاهتمام بتنمية قدرات العاملين بالتنظيم أو المنظم ليكون أدائهم فاعلا ويتحملون المسؤولية تجاه ما ينسب إليهم من أعمال بموجب التفويض ، ويكون ذلك ضمن خطة إصلاحات إدارية واسعة تتطلبها التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية .
- 8 -** يعتمد نظام الإدارة الإلكترونية على معلومات مرنة تسهم إلى درجة كبيرة في تسهيل عملية اتخاذ القرارات بسرعة كبيرة وبدقة عالية ، فعملية اتخاذ القرارات تمثل جانبا حيويا في تكوين المنظمة لأهميته في تطويرها واستمرار نجاحها وتطوير دافعية الأفراد لممارسة السلوك الإبداعي وتواصل المنظمة مع التطورات المستجدة ، علما أن عملية اتخاذ القرار في ظل الإدارة الإلكترونية يقوم على أساس المشاركة بين المنضوين تحت لواء المنظمة بعيد عن نمط اتخاذ القرار التسلسلي أو المركزي السائد في الإدارة التقليدية ما يسهم في خلق العديد من البدائل المتاحة وحسب كلف كل منها وعائدها واختيار المناسب منها في الوقت المناسب وبسرعة ما يسهم في وضع الحلول الناجعة للمشكلات التي تواجه المنظمة .
- 9 -** يتيح فرص ظهور القيادة الذاتية Self-leadership القائمة على التفاعل بين القائد والزبون لأن النظام الإلكتروني ينأى بنفسه عن هرمية المعلومات السائدة في نظام الإدارة التقليدي والتي تضع معظم المعلومات بيد الإدارة ولا يملك العاملين إلا النزر القليل منها وبقدر ما يسمح به تقسم العمل هذا من جهة ، ويتيح للزبون في إبداء رأيه في كل مراحل العمل من التخطيط وحتى الرقابة من جهة أخرى . بمعنى يستطيع المستفيدين من نظم الإدارة الإلكترونية إبداء الرأي حول جودة تلك الخدمات وفيما إذا كانت تلي حاجاتهم أم لا ومن ثم فهم يساهمون في تقييم تلك الخدمات ما يؤدي إلى معالجة السلبيات .
- 10 -** نظام الإدارة الإلكترونية يسهم في الابتعاد عن الإجراءات التعقيدية أثناء التنفيذ التي من شأنها أن تساعد في إنجاز المهام المطلوبة بسهولة ويسر . فهو يختزل كثير من حلقات العمل وروتينته ومن ثم يقلل إلى درجة كبيرة من مشكلات وظائف الإدارة التخطيطية والتنظيمية والتوجيهية والرقابية والاجتماعية .
- 11** ضبط الرقابة على التنفيذ ، فنظام الإدارة الإلكترونية يعمل وفق نظام بإمكانه مراجعة الأعمال والوقوف على مواطن الضعف فيها ومحاسبة المقصرين من جهة ؛ وتسجيل جميع الحركات على العمليات من جهة أخرى من خلال رقابة أنية مباشرة بعيدا عن مقارنة الأداء الفعلي مع المخطط في ظل الرقابة التقليدية .
- 12** نظام الإدارة الإلكترونية يتبع إجراءات محددة في تقديم الخدمات عبر شبكة الاتصالات دون تمييز بين هذا المستفيد أو ذاك ، بمعنى أن هناك شفافية في التعامل .
- 13** متابعة الأنظمة والقوانين والتعليمات الصادرة من الجهات العليا بسرعة أكبر .

14 أثرت الإدارة الإلكترونية في الجانب المعنوي لدى العاملين وذلك من خلال زيادة ولائهم وانتمائهم للمنظمة وذلك بما توفره من فرص الاطلاع على المعلومات بشكل سهل ما يسهم في تعزيز مشاركتهم في عمليات صنع القرار .

15 للإدارة الإلكترونية دور مهم في زيادة كفاءة المنظمة في استغلال مواردها المختلفة لتحقيق المخرجات المطلوبة بأقل كلفة ممكنة من خلال اعتمادها على تطبيقات الحاسوب وذلك يسهم في تحسين نوعية المخرجات ويقل من التفاوت في مستوى أداء السلع والخدمات¹ .

المبحث الثالث : الأدبيات التطبيقية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

سوف نعرض في هذا المبحث أهم الدراسات العلمية السابقة التي تضمنت متغيرات الإدارة الإلكترونية و الأداء الوظيفي بغية التعرف على مناهج الدراسة و أسلوب و أدوات التحليل وبعدها المقارنة بين الدراسات الحالية والسابقة .

المطلب الأول : الدراسات السابقة باللغة العربية

1) دراسة وائل السيد قنديل بعنوان متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنشآت والهيئات الرياضية

كلية التربية الرياضية جامعة مدينة السادات ، 2023 ، ذات منهج وصفي تحليلي ، حيث تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العمدية من مجتمع البحث من الهيئات الرياضية والمتمثلة في الاتحادات الرياضية وعددهم 5 اتحاد رياضي ، حيث يشمل المجتمع من كل اتحاد رياضي على إداريين ومشرفين على الأنشطة والأندية الرياضية البالغ عددهم 7 نادي رياضي ، ويشمل المجتمع أيضا من كل نادي رياضي على إداريين ومشرفين على الأنشطة ومراكز الشباب وعددهم 4 مراكز شباب ويشمل كل مركز شباب على إداريين ومشرفين على الأنشطة .

● هدفت الدراسة إلى : التعرف على امكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الهيئات الرياضية من وجهة نظر العاملين .

● فكانت نتائج الدراسة كما يلي :

- أن الإمكانيات المادية للهيئات الرياضية في واقع الإدارة الإلكترونية للهيئات الإدارية تسمح بتوفير أجهزة حديثة ؛
- تحديث وسائل تقنية حديثة بشكل دوري؛
- إمكانية الإستعانة بخبراء في الأداء التكنولوجي .²

2) دراسة محمود إبراهيم ملحم بعنوان متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في البلديات الفلسطينية ، معوقات التطبيق

وآليات التغلب عليها ، دراسة حالة بلديات قلقيلية

مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ، قلقيلية ، 2020 ، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات حيث تكونت عينة الدراسة من 131 مفردة من العاملين الإداريين في بلديات محافظة قلقيلية والبالغ عددهم 181 شخص .

¹ أحلام محمد شواي ، الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه ، مجلة جامعة بابل ، كلية الآداب ، العلوم الإنسانية ، المجلد 24 ، العدد 4 ، 2016

² وائل السيد قنديل ، هناء حسني ثلثوت ، سلمى سامي تماراز ، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنشآت والهيئات الرياضية ، مجلة نظريات و تطبيقات التربية البدنية و علوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة مدينة السادات ، المجلد 40 ، العدد 01 ، ماي 2023 .

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- هدفت الدراسة بصورة رسمية إلى التعرف على مدى توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في البلديات الفلسطينية من وجهات نظر موظفيها وتناول أيضا معيقات تطبيقها في تلك البلديات ، بالإضافة إلى أبرز آليات التغلب على تلك المعوقات .
- تمثل نتائج الدراسة فيما يلي :
- استجابات أفراد العينة حول درجة توافر متطلبات الإدارة الإلكترونية في البلديات الفلسطينية من وجهات نظر موظفيها كانت متوسطة ؛
- استجابات أفراد العينة نحو مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في البلديات الفلسطينية من وجهات نظر موظفيها كانت متوسطة على جميع الأبعاد .¹

3) دراسة نور طاهر محمد الأقرع بعنوان دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية ،

مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، إدارة أعمال كلية العلوم الإدارية والاقتصادية ، جامعة القدس المفتوحة ، قلقيلية فلسطين ، 2019 ، ذات منهج تحليلي وقد ضمت مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية عددهم 350 وأجريت على عينة قوامها 190 من العاملين في المؤسسات الحكومية من خلال توزيع الاستبيان عليهم .

- هدفت الدراسة إلى : التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية و أثرها في الأداء الوظيفي ، هدفت أيضا إلى التعرف على أثر المتغيرات (جنس، مؤهل علمي ، سنوات خبرة ، مستوى وظيفي) نحو دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية .
- فأظهرت نتائج الدراسة أن :

- الإدارة الإلكترونية لها أثر هام في أداء العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية و أنه أثر إيجابي خاصة في مجال تسهيل الاتصالات وكفاءة العمليات الإدارية وحفظ المعلومات ؛
- أن الإدارة الإلكترونية أضحت متطلب أساسي في العمل المؤسسي وغير مرتبطة بالجنس للموظف و إنما مرتبطة بالوصف الوظيفي والمهام الإدارية² .

4) دراسة عائشة بنت أحمد الحسيني ، شذا بنت عبد المحسن الخيال بعنوان أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

¹ محود إبراهيم لمحم ، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في البلديات الفلسطينية ، معيقات التطبيق و آليات التغلب عليها ، دراسة حالة بلديات محافظة قلقيلية ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ، جامعة القدس المفتوحة ، المجلد 05، العدد 13 ، 2020 .

² نور طاهر محمد الأقرع ، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين ، العدد 02 ، 2020 .

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية على موظفات العمادات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة ، مجلة علمية لقطاع كليات التجارة ، جامعة الأزهر ، يناير 2013 ، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي و أسلوب الدراسة الميدانية من خلال توزيع الاستبيان على أفراد العينة المكونة من 248 فرد .

● هدفت الدراسة إلى :

- تحقيق تعريف الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير العملية الإدارية ؛

- قياس أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على تطوير العمل الإداري في جامعة الملك عبد العزيز .

● نتائج الدراسة تتمثل في :

- وجود أثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على تطوير العمل الإداري وعلى أداء موظفات العمادات ؛

- نسبة المعوقات التي واجهت الموظفات كانت بدرجة متوسطة وأخيرا حصلت أنظمة الإدارة الإلكترونية على درجة تقييم عالية من حيث فعاليتها¹.

(5) دراسة مها صباح إبراهيم ، نور علي سلمان بعنوان تأثير الالتزام التنظيمي في الأداء الوظيفي للعاملين في شركة التأمين العراقية ،

مجلة دراسات محاسبة ومالية ، جامعة بغداد ، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية 2018 ، ذات منهج وصفي إذ

يتمثل مجتمع البحث الحالي بإحدى الشركات التابعة لوزارة المالية وذلك من خلال توزيع الاستبيان على أفراد العينة

● هدفت الدراسة إلى : التعرف على مستوى التزام الأفراد العاملين في الشركة ؛

- مدى استيعاب الشركة عينة البحث لأهمية أبعاد الالتزام التنظيمي ؛

- توضيح أبعاد الالتزام التنظيمي الأكثر تأثيرا في أداء الشركة .

● فكانت نتائج الدراسة كالتالي :

- وجود أثر ذو دلالة معنوية بين كل من الالتزام التنظيمي على المستوى العام في الأداء الوظيفي .

- إدراك أفراد البحث بأهمية أبعاد الالتزام التنظيمي في الأداء الوظيفي (تماثل ، اتهمك ، ولاء)².

(6) دراسة زرطال لطيفة بعنوان الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين ،

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية استشفائية ، منتوري البشير ، الميلية ، 2016/2015 ، منهج وصفي تحليلي ،

اعتمدت الدراسة على توزيع الاستبيان على أفراد العينة المكونة من 76 موظف موزعين حسب المصالح .

● هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين ،

- جذب الانتباه إلى ضرورة دراسة مثل هذه الموضوعات ؛

¹ عائشة بنت أحمد الحسيني ، شذا بنت عبد المحسن الخيال ، أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية على

موظفات العمادات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة ، مجلة علمية لقطاع كليات التجارة ، جامعة الأزهر ، يناير 2013 ،

² مها صباح إبراهيم ، نور علي سلمان ، تأثير الالتزام التنظيمي في الأداء الوظيفي للعاملين في شركة التأمين العراقية ، مجلة دراسات محاسبة

ومالية ، جامعة بغداد ، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية ، 2018

الفصل الأول:.....الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- التعرف على مكانة الاتصال داخل المنظمة وعلاقته بأداء العاملين .

● تمثل نتائج الدراسة في :

- وجود اتصال بين الإدارة بأكملها مع موظفيها في جميع المستويات وذلك بشكل دائم ؛

- العملية الاتصالية تمتاز بالحسنة حيث توجد مرونة في نقل وتبادل المعلومات .¹

7) دراسة بوعطيط جلال الدين بعنوان الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز 2009/2008 رسالة ماجستير ، جامعة منتوري قسنطينة ،

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، قسم علم النفس والعلوم التربوية و الأطفونيا ، اتبعت المنهج الوصفي

التحليلي ، حيث ضم مجتمع الدراسة 210 فلرد وذلك بتوزيع الاستمارة على أفراد العينة .

● هدفت الدراسة إلى :

- معرفة العلاقة القائمة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي ؛

- هل هناك علاقة ارتباطية بين الاتصال الرسمي المساعد والأداء الوظيفي لدى العمال .

● أظهرت نتائج الدراسة :

- وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين الاتصال المساعد والأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة ؛

- وجود نمطي الاتصال النازل والمساعد داخل مؤسسة سونلغاز و أهمية كل نمط في تحقيق السيورة التنظيمية للمؤسسة

وانسياب المعلومة بين الإدارة والعمال² .

8) دراسة حاكم أسماء بعنوان مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة

مع الإشارة إلى جامعة طاهري محمد -بشار- الجزائر ، مجلة البشائر الاقتصادية ، جامعة طاهري محمد ، بشار ،

الجزائر ، جوان 2017 ، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، يتمثل مجتمع الدراسة في كافة المستويات وقد تم

توزيع الاستبيان على أفراد العينة .

● هدفت هذه الدراسة إلى :

- إثراء الجانب النظري (مفهومي ومعرفي) والجانب التطبيقي حول أخلاقيات ؛

- التأكيد على تفعيل وتوظيف البعد الأخلاقي في داخل إدارات الجامعة من شأنه تقليص الانحرافات ورفع مستوى

الأداء الوظيفي ؛

- توضيح العلاقة بين أخلاقيات الإدارة وتحسين الأداء الوظيفي .

● كانت نتائج الدراسة تتمثل في :

¹ زرتال لطيفة ، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية، منتوري البشير -الميلية - رسالة ماجستير

في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ، 2016/2015 ، ص118

² بوعطيط جلال الدين ، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابه ، رسالة

ماجستير كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، قسم علم النفس وعلوم التربية والأطفونيا ، شعبة علم النفس عمل وتنظيم ، تخصص السلوك

التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2009/2008 ، ص79

- من خلال الجانب النظري تم إثبات بأنه توجد أخلاق في الإدارة ؛
- أخلاقيات الإدارة تساهم فعلا في الرفع وتحسين مستوى الأداء الوظيفي ؛
- ترتيب المعايير الأخلاقية داخل إدارات الجامعة تأتي وفق مقاييس لديكارت¹.

المطلب الثاني : الدراسات باللغة الأجنبية

(1) دراسة خالد عدنان البطاينة بعنوان **The impact of electronic Management on**

the employees performance أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين دراسة ميدانية على

المؤسسات العامة والحوكمة في محافظة جرش ، مجلة الإدارة والإستراتيجية ، نوفمبر 2017

، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بتحليل العلاقة بين المتغيرين الإدارة الإلكترونية وأداء الموظفين من خلال توزيع الاستبيان على مجتمع الدراسة بهدف التعرف على تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع .

- هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين ، دراسة ميدانية تم تطبيقها على التنظيم العام بمحافظة جرش .
- فكانت نتائج الدراسة بوجود علاقة ايجابية معنوية بين جميع أبعاد الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي² .

(2) دراسة عاجان بي مودولكار ، السيد محمد مرشي علي الخاسي ، بعنوان **The role of**

electronic management in improving administrative

performance دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الإدارة ،

- حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في الأداء الإداري بالتقدم إلى وزارة التربية والتعليم لتحقيق أهداف الدراسة ، كما اعتمد على إتباع المنهج الوصفي ذلك باستخدام الاستبيان لجمع البيانات واستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.
- فكانت نتائج الدراسة : أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين الأداء الإداري³ .

(3) دراسة مناف عبد المطلب أحمد ، فائز هليل سريح ، حاتم خليل إبراهيم ، بعنوان **The role of**

electronic management in promoting administrative

transparency field study o a group of university of anbar colleges

، دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز الشفافية الإدارية ، دراسة ميدانية على مجموعة من كليات جامعة الانبار ،

¹ حاكم أسماء ، دولي لخضر ، مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة مع الإشارة إلى جامعة طاهري محمد بشار ، جامعة طاهري محمد بشار ، مجلة البشائر الاقتصادية ، الجزائر ، المجلد الثالث ، العدد الثاني ، 2017

² خالد عدنان البطاينة ، أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين ، دراسة ميدانية على المؤسسات العامة والحوكمة في محافظة جرش ، مجلة الإدارة والإستراتيجية ، المجلد 8 ، العدد 5، تشرين الثاني (نوفمبر) 2017

³ السيد مرشي علي الخاسي ، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الإدارة ، مجلة IOSR للأعمال والإدارة ، المجلد 22 ، العدد 12 ، ديسمبر 2020 ، ص 41،56

الفصل الأول:..... الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وذلك بتوزيع الاستبيان على مجتمع العينة 70 شخص وكذا استخدام الأساليب الإحصائية وبرنامج التحليل الإحصائي .

- هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تؤديه الإدارة الإلكترونية في تعزيز الشفافية الإدارية .
- فأظهرت نتائج الدراسة أن هناك استخدام بمستوى جيد لمعايير الإدارة الإلكترونية وهناك برامج تدريبية لتطوير العاملين وتنمية قدراتهم في عمليات الإدارة الإلكترونية فضلا عن وجود اهتمام كبير لمبادئ الإدارة العليا من قبل الإدارة العليا للجامعة¹ .

المطلب الثالث: ما يميز الدراسات الحالية عن الدراسات السابقة

الجدول 1-2- الدراسات السابقة لمتطلبات الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي

الدراسة الحالية	الدراسات السابقة	
<p>- كلاهما اعتمدا على استخدام برنامج التحليل الإحصائي spss</p> <p>- الاعتماد على توزيع الاستبيان على أفراد العينة</p> <p>- إضافة إلى إتباع المنهج التحليلي</p> <p>- وجود العديد من المراجع المتعلقة بالموضوع</p>	<p>- كلاهما اعتمدا على استخدام برنامج التحليل الإحصائي spss</p> <p>- الاعتماد على توزيع الاستبيان على أفراد العينة</p> <p>- إضافة إلى إتباع المنهج التحليلي</p> <p>- وجود العديد من المراجع المتعلقة بالموضوع</p>	أوجه الشبه
<p>- درستنا حديثة تدرس الآن</p>	<p>- الإطار الزمني : كانت بين 2009/2019 وهي فترة قصيرة</p>	أوجه الاختلاف
<p>- أجريت في الشركة الجزائرية الكهرياء والغاز والطاقات المتجددة بولاية تقرت</p>	<p>- معظم الدراسات متباينة أجريت في مؤسسات اقتصادية (سونلغاز ، شركة صناعية ...)</p> <p>- وكذا مؤسسات حديثة كالجامة</p>	ميدان الدراسة

¹ مناف عبد المطلب أحمد ، فائز هليل سريح ، حاتم خليل إبراهيم ، دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز الشفافية الإدارية دراسة ميدانية على مجموعة من كليات جامعة الانبار ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة تكريت ، المجلد 15 ، العدد 46 ، 2019

الفصل الأول:الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

	والمعهد العالي ...	
متغيرات الدراسة	-هناك دراسات تحمل المتغير المستقل ومخالفة للتابع مثل : أثر الإدارة الإلكترونية على تخطيط الموارد البشرية -هناك دراسات تحمل المتغير التابع ومخالفة للمستقل مثل : إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي	-موضوع الدراسة : أثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي
أبعاد الدراسة	-دراسات عرضت متطلبات الإدارة الإلكترونية (تقنية ، أمنية ، بشرية ، اقتصادية ، إدارية) دراسات عرضت عناصر -دراسات عرضت أبعاد الأداء الوظيفي : كمية الجهد المبذول ، الجهد المبذول ، نمط الأداء	-دراستنا تطرقت إلى أساسيات الموضوع من إبراز أساس الدراسة هما : متطلبات الإدارة الإلكترونية : أمنية ، بشرية ، إدارية ، اقتصادية ، تقنية ، وكذا أبعاد الأداء الوظيفي : كمية الجهد المبذول ، الجهد المبذول ، نمط الأداء
أداة وعينة الدراسة	-أداة الدراسة : توزيع الاستبيان ، تحليل الاستبيان في برنامج التحليل الإحصائي spss -عينة الدراسة : عينة عشوائية	-أداة الدراسة : توزيع الاستبيان ، تحليل الاستبيان في برنامج التحليل الإحصائي spss -عينة الدراسة : عينة عشوائية

أوجه الاستفادة : تمثلت في :

- التعرف على المنهج والأساليب المتبعة في الدراسات إضافة إلى كيفية دراستها وتحليلها؛
- الاستفادة من كيفية إعداد الاستبيان؛
- الاستفادة من الكتب والمراجع التي اعتمدنا عليها في الجزء النظري ؛
- إثراء رصيد الجانب النظري من خلال الإطلاع على المراجع .

خلاصة الفصل :

يقاس نجاح الإدارات والمنظمات بمدى استخدامها البرامج الحاسوبية وتطبيقها للإدارة الإلكترونية ، التي تساعد في تطوير الأداء الفعال بين موارد المنظمة .
فالإدارة الإلكترونية تساهم في تسهيل الأعمال المطلوبة بطريقة أفضل وبشكل أنسب ، لأنها تؤدي إلى إحداث تغيير وتطور على مستوى الأداء الوظيفي ، فهي بمثابة الوسيلة المثلى في إنجاز الأعمال الإدارية والتي تعتبر ضرورية في أي مهمة إدارية ، وبالتالي تظهر أهمية الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسة من خلال توفير جميع ما يتناسب مع الموظفين لزيادة كفاءتهم وفعاليتهم لتحقيق أهداف المؤسسة .

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لأثر متطلبات

الإدارة الإلكترونية على الأداء

الوظيفي

-تقرت-

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل معرفة واقع تقييم أداء العمال و إدارته في إحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية حيث تم اختيار شركة الكهرباء والطاقت المتجددة (تقرت) ، وكان من الضروري أن نقوم بدراسة ميدانية وذلك من خلال عرض أهم أساسيات المؤسسة بما فيها النشأة والمهام والأهداف وكذا عرض الهيكل التنظيمي .

✚ المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية.

✚ المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة و اختبار الفرضيات.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

قبل أن نتطرق بالتفصيل لتقييم أداء العمال في شركة الكهرباء والطاقات المتجددة (تقرت) سنعرض أولا التقديم العام للشركة الجزائرية للكهرباء والطاقات المتجددة من خلال ذكر تعريفها ومهامها وعرض هيكلها التنظيمي .

المطلب الأول: عموميات حول الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقات المتجددة

الفرع الأول : التعريف بشركة الكهرباء والطاقات المتجددة (وحدة تقرت)

أولا : تعريفها :

الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء هي مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي صناعي تعمل على إنتاج الطاقة الكهربائية باستخدام محركات الديزل ، وقد كانت تسميتها قبل التاريخ 19 أبريل 2013 بالشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء ، ولكن في 01 جوان 2022 أصبحت تسمى الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقات المتجددة . حيث تقع المؤسسة وسط مدينة تقرت بجانب نادي المجاهدين يحدها من الشمال مؤسسة سونا طراك والكهريف ، وجنوبا الشارع الرئيسي المسمى بشارع الكويت ، وشرقا متوسطة محمد الأمين العمودي ومستشفى الأم والطفل وغربا محطة الوقود ، وتربع المؤسسة على مساحة تقدر حوالي 2950 متر مربع ، ولهذا المؤسسة فروع تابعة لها تتوزع على الجنوب الشرقي الجزائري وهي على التوالي :

- فرع إنتاج الكهرباء بالمنيعة ويشمل كل من مقيدن ، برج عمر ادريس .
- فرع إنتاج الكهرباء بجانت ويشمل كل من برج الحواس ن آراء ، تينالكوم ، دبداب ، جانت .
- فرع إنتاج الكهرباء بتمنراست ويتمركز في كل من ايدلس ، تين زواتين ، عين قزام ، تمنراست .

ثانيا :

الجدول رقم 1-2- تعريف الشركة الكهربائية والطاقات المتجددة وحدة تقرت

التسمية	الشركة الكهرباء والطاقات المتجددة -تقرت-
نوع النشاط	إنتاج الكهرباء وتوزيعه
الشكل القانوني	مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي صناعي
رأس المال	38 مليار 700 مليون
عدد العمال	160 عامل
المساحة الإجمالية	2950 متر مربع

المصدر : من إعداد الطالبات واعتمادا على وثائق المؤسسة

ثالثا :

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

الجدول 2-2- التركيبة البشرية لشركة الكهرباء والطاقة المتجددة وحدة -تقرت -

العدد	عمال الشركة
01	المدير العام
02	مساعد المدير
02	كاتبة مكتبة
02	مصلحة الوقاية
35	مصلحة الوسائل العامة
09	المالية والمحاسبة
38	الصيانة
40	قسم الاستغلال
11	مصلحة الموارد البشرية
15	مصلحة التمويل
155	المجموع

المصدر : مصلحة المستخدمين

الفرع الثاني : نشاط و أهداف الشركة

أولا : نشاط الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقة المتجددة -وحدة تقرت -

يتمثل نشاط المؤسسة في إنتاج الطاقة الكهربائية وهي المسؤولة والمكلفة أيضا بتسويته ، ولها مناطق أخرى تابعة لها موزعة بين

ثلاث جهات وهي : جانت ، تمنراست ، المنيعه ، وهذه الأخيرة تنفرع منها مناطق أخرى فعلى سبيل المثال :

المنيعه : برج عمر إدريس ، مقيدن ، القولية .

وللشركة متعاملين بالموارد الأولية هي : سونلغاز ، نفضال ، كهريف ، وهي نفس المؤسسات التي تنسق معها في العمل

ولشركة الكهرباء والطاقة المتجددة برنامجا واسعا لإعادة تجديد حظيرتها الإنتاجية وهذا من أجل المحافظة على مستوى

الإنتاج ، وتتطلع الشركة إلى الإستمرار في كونها المتعامل الغالب في مجال الإمداد بالطاقة الكهربائية .

كما أن لشركة آفاق مستقبلية التي تسعى إلى تحقيقها والوصول إليها تتمثل في الإنتاج باستخدام الطاقة الشمسية والبحث و

الوصول إلى مناطق أخرى الإنتاج والكمية .

ثانيا : أهداف شركة الكهرباء والطاقة المتجددة

وتتمثل في مايلي :

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

تقرت -

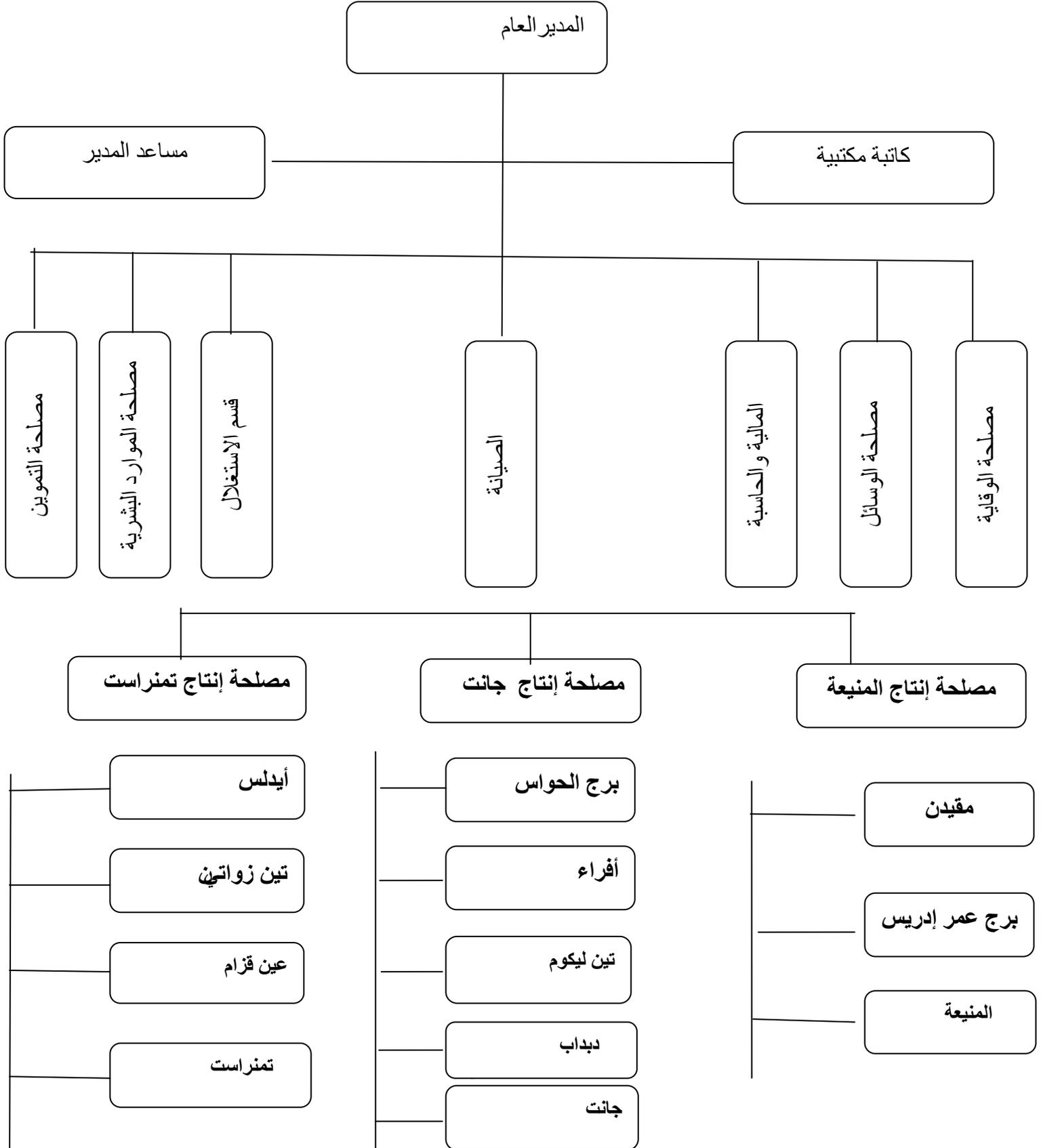
- خدمة الاقتصاد الوطني وتنفيذ سياسات الحكومة في مجال الطاقة الكهربائية ؛
- توفير الطاقة الكهربائية من مصادرها المختلفة وتزويدها لشبكات التوزيع والمستهلكين الكبار بأعلى درجة من الاستمرارية والاقتصادية ؛
- التحسين لأداء الشركة وفقا لمعايير ومقاييس الأداء الدولية والفنية والمالية والإدارية ؛
- الاستمرارية في رفع كفاءة العاملين وتطوير كفاءتهم و قدراتهم ؛
- الاستثمار البنية التحتية للشركة وخدماتها وقدرتها محليا و إقليميا ؛
- نقل التكنولوجيا الداعمة لتحسين أداء النظام الكهربائي للمحافظة على الاعتمادية و الاستمرارية ؛
- المحافظة على متطلبات السلامة العامة ؛
- تحقيق عائد مالي كبير للشركة ؛
- توسيع نقاط إنتاج الطاقات المتجددة (الطاقة الشمسية) ؛
- القضاء على الانقطاعات المتكررة للطاقة الكهربائية .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

ثالثا: الهيكل التنظيمي لشركة الكهرباء والطاقت المتجددة - تقرت -

الشكل 2-1- الهيكل التنظيمي لشركة الكهرباء والطاقت المتجددة وحدة تقرت



الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

الفرع الثالث : تعريف المصلحة المرتبطة بالوظيفة المدروسة (مصلحة الوارد البشرية)

أولا : تعريف مصلحة الموارد البشرية : هي عبارة عن مجموعة من العمليات الجزئية بدا من تخطيط الموارد ومرور بإعداد نظم التحليل الوظيفي و إعداد نظم الاختيار والتعيين ونظم تقويم داء العاملين ونظم الحوافز وانتهاء الوضع ونظم التأديب ونظم السلامة المهنية بما يحقق أهداف المنظمة .

تعرف أيضا : مصطلح الموارد بسلسلة من التغييرات من حيث المضمون و التسمية أو التطبيق مرافق هذه الأخيرة ، إذا بدأت هذه الإدارة حتى تسمى إدارة القوى العاملة أو إدارة الأفراد التي تتضمن إدارة الأفراد العاملين في المنظمة من حيث اختيارهم تعيينهم ، وتدريبهم ، تطويرهم ، تحفيزهم انتهاء بالتقاعد وانتهاء الخدمة .

ثانيا : أهمية مصلحة الموارد البشرية

تتمثل في :

- ارتباط التقدم في مجال الإنتاج والصناعات ارتباطا وثقا بقاعدة المعرفة البشرية ؛
- تحول قوة المنظمات إلى العاملين الذين يملكون مفتاح المعرفة التنظيمية وهم يتحكمون في مصادر القوة والثروة ؛
- القدرة على تشغيل وتوظيف الموارد المادية المتاحة في الشركة ؛
- المساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة إذا توفرت الظروف الايجابية التي تؤدي إلى العمل والعطاء .

ثالثا : مهام مصلحة الموارد البشرية : تتمثل في :

- الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وفقا لكفاءتهم وقدراتهم بهدف تطوير المؤسسة ؛
- مراقبة مسار العمل للمصالح التابعة لها ؛
- إعداد محضر تنصيب الموظفين ؛
- إعداد ومراقبة كشوف الحضور الأسبوعية للعمال ؛
- إعداد كشف الرواتب ؛
- إعداد حوصلة لأجور الشهرية والسنوية¹ .

المطلب الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

يتضمن هذا المطلب وصف المنهج المتبع في الدراسة وكذلك مجتمع الدراسة مع أفراد العينة ، مع تحديد الأدوات التي تمت بها الاستعانة في تحليل البيانات .

الفرع الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة

سوف نتطرق إلى كل ما يتعلق بالدراسة من مجتمع وعينة الدراسة وكذا المتغيرات إضافة إلى مصادر الحصول على البيانات : مجتمع وعينة الدراسة : يتضمن هذا المطلب وصف المنهج المتبع في الدراسة مع تحديد عينة ومجتمع الدراسة ، إضافة إلى التعرف على أبرز الأدوات التي تمت الاستعانة بها في جمع وتحليل البيانات .

أولا : مجتمع وعينة الدراسة :

¹مقابلة مع صالح السويسي ، رئيس مصلحة الموارد البشرية ، كانت حول تقديم المؤسسة من تعريف إلى مهام و أهداف 2023/01/31

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفين مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة والذي يقدر عددهم ب 160 عامل ، أما بالنسبة لعينة الدراسة فتمثلت في مجموعة من الموظفين بالمؤسسة المقدر ب 70. وذلك بالاعتماد على حجم العينة تمكنا من استرجاع 65 استبيان كما هو موضح في الجدول :

الجدول 2-3- دراسة إحصائية خاصة بالاستبيان

البيان	العدد	النسبة
عدد الاستثمارات الموزعة والمعلن عنها	70	%100
عدد الاستثمارات المفقودة والمهملة	03	%4.28
عدد الاستثمارات الملغاة	02	%2.86
عدد الاستثمارات الصالحة	65	%92.86

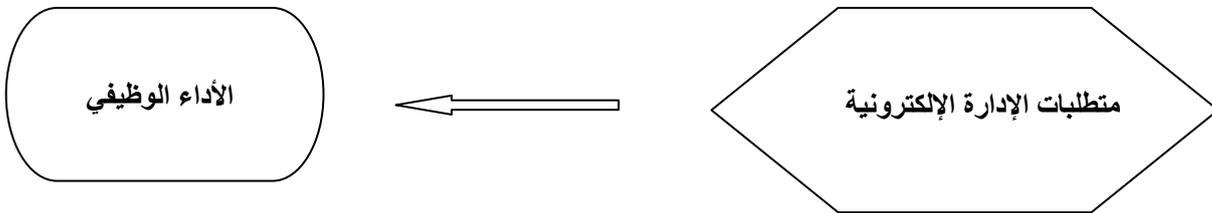
المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الاستبيان

ثانيا : متغيرات الدراسة : تمثلت متغيرات الدراسة في :

- المتغير المستقل : يتمثل في متطلبات الإدارة الإلكترونية .

- المتغير التابع : يتمثل الأداء الوظيفي .

الشكل 2-2- متغيرات الدراسة



ثالثا : مصادر الحصول على البيانات :

إن أهم مصادر الحصول على البيانات تتمثل في :

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

لاختبار أثناء اختبار ومعالجة الجانب الميداني للدراسة تم الاعتماد على الاستبيان باعتباره أداة رئيسية في الدراسة فقد وزع على موظفي مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة إضافة إلى المقابلة مع مدير مصلحة الموارد البشرية .

رابعا : منهج الدراسة

تعتمد جميع الدراسات في دراستها على المنهج والذي يعرف بأنه مجموعة من النقاط أو الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في إنجاز بحثه ، فهو خطوة مهمة جدا للباحث كون أنه يساعده في تعديل وضبط أبحاث الدراسة . فبغية معالجة موضوعنا محل الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لأنه سهل في تحليل ووصف النتائج المتوصل إليها من خلال تفسيرها وتحليلها والتأكد من صحة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية .

الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

للقيام بإنجاز بحوث ودراسات يتطلب مجموعة من الأدوات والوسائل اللازمة التي تتطلبها الدراسة في جمع المعلومات للوصول إلى البيانات وبذلك يتم التعرف على واقع الدراسة فأدوات جمع البيانات كثيرة ومتنوعة فطبيعة الموضوع هي التي تختار ما يتناسب معها من أدوات و أساليب إحصائية لتحليل بياناتها .

أولا: أداة جمع البيانات :

وذلك بالاعتماد على أهداف الدراسة .

الاستبيان : بغية التعرف على أثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة تقرت تم استخدام الاستبيان وبتحفظ من خلال توزيعه على موظفي المؤسسة كونه أداة رئيسية لجمع المعلومات وتحقيق الأهداف ، والذي ضم ثلاث محاور هي :

- ✓ **المحور الأول :** المتغير المستقل يتعلق بمتطلبات الإدارة الإلكترونية .
- ✓ **المحور الثاني :** المتغير التابع يتعلق بالأداء الوظيفي .
- ✓ **المحور الثالث :** يتعلق بالمتغيرات الشخصية (الجنس ، طبيعة الوظيفة ، العمر ، الوظيفة ، مستوى التعليم ، الأقدمية في العمل) .

ونسب لكل فقرة من فقرات الاستبيان وزن مدرج حسب سلم ليكارت الخماسي

ثانيا : المعالجة الإحصائية

بغية الوصول لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل بياناتها ثم تجميعها استعمالنا برنامج التحليل الإحصائي SPSS نسخة 26 الذي يعتبر مناسب لتحليل البيانات من خلال تفرغ الاستبيان ووضع الرموز للإجابات وتحليلها إحصائيا من خلال الأسلوب الإحصائي .

- ✓ قياس مستوى الثبات اختبار ألفا كرونباخ ؛
- ✓ إجابات عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات المتغير عن طريق حساب المتوسط الحسابي ؛
- ✓ قياس الأثر بين المتغيرين للإدارة الإلكترونية مع الأداء الوظيفي .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

للإجابة على الأسئلة المطروحة، واختبار فرضيات الدراسة، قمنا باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة SPSS26⁽¹⁾

وذلك من خلال:

- صدق المحكمين

- حساب معامل ألفا كرونباخ "coefficient alpha Cronbach's"، وذلك لقياس ثبات الأداة المستخدمة في جمع المعلومات (الاستبيان)،

- حساب معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجات الكلية لأبعاد الدراسة للأجل قياس الصدق الداخلي لأداة الدراسة،

- الإحصاء الوصفي من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، استخدام المنحنيات والرسومات البيانية،

- كما قمنا باستخدام اختبار (ت) T-test للعينات المستقلة، للوقوف على الفروقات الإحصائية،

- استخدام اختبار ولوكوسن للعينات المستقلة للدراسة الفروقات بين المتوسطات في البيانات اللامعلمية.

- استخدام اختبار كلومقروف سمينوف واختبار شاييرو ويلك، للتوزيع الطبيعي للبيانات

- استخدام اختبار مان وينتي لدراسة الفروقات البعدية بين المتوسطات

- استخدام اختبار كوركسال للدراسة الفروقات بين المتوسطات في البيانات اللامعلمية

- استخدام معامل الارتباط سيرمان لدراسة العلاقة بين متغيرات

- استخدام معادلة خط الانحدار المتعدد التدريجي للوقوف على الأثر المترتب بين متغيرات الدراسة.

- كما قمنا باستخدام برنامج الإكسيل نسخة 2019، في رسم الجداول وتمثيلها بيانياً.

الفرع الثالث : الدراسة الإحصائية ومخرجاتها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. v 26

أولاً: ثبات وصدق الاستبيان - أداة الدراسة -

فحص صدق المحكمين وصدق المحتوى وثبات بنود وفقرات الاستبيان

لمعرفة صدق أداة الدراسة تم عرض الاستبيان على الأستاذ المشرف لمناقشته من حيث شموليته وإمكانيته لتحقيق الهدف الذي يرمي إليه، كما تم عرضه على أساتذة من أعضاء هيئة التدريس وقد طلبنا من المحكمين إبداء الرأي حول وضوح صياغة كل عبارة من عبارات أداة الدراسة، ومدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، كما طلب من المحكمين إساءة النصح بإدخال أية تعديلات على صياغة العبارات لتزداد وضوحاً، أو إضافة أي عبارة جديدة ليزداد الاستبيان شمولاً أو حذف أي عبارة مكررة أو غير ضرورية.

ثانياً : حساب معامل ألفا كرونباخ Cronbach alpha⁽²⁾

تم احتساب معامل الصدق والثبات ألفا كرونباخ لجميع أبعاد محاور الدراسة بمتغيرها المستقل والتابع وكانت النتيجة

SPSS¹: Statistical Package for the Social Sciences
²انظر الملحق رقم 03

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم 2-4 معامل ألفا كرونباخ Cronbach alpha

المحور	ثبات البعد ألفا كرونباخ	عدد فقرات أداة الدراسة
المحور الأول : الإدارة الإلكترونية	0.924	25
المحور الثاني : الأداء الوظيفي	0.891	12
نتيجة الدراسة العامة	0.941	37
حجم العينة	60	

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

تحليل النتائج:

من خلال الجدول المذكور أعلاه، فإن النتائج المتحصل عليها تبين ثبات الدراسة بشكل عام حسب مخرجات برنامج SPSS V26 حيث كانت نتيجة ألفا كرونباخ العام تمثل 0.941 بعدد فقرات 37 فقرة للدراسة ككل. وهي تدل على ثبات الدراسة بنسبة 94.1% وهي نسبة ممتازة جدا ويمكننا تعميم النتائج الإحصائية على مجتمع الدراسة واعتمادها في قراءة ودراسة أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

وهذا يدل على أن أداة الدراسة الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكننا الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي (Nunnally and Bernstein) ⁽¹⁾ الذي اعتمد معدل 0.70 كحد أدنى للثبات.

وبذلك تم التأكد من صدق الدراسة وثباتها على جميع فقراتها وأبعادها ومتغيراتها، مما يدل على صلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على الإشكاليات المطروحة واختبار تحقق الفرضيات.

الصدق والاتساق الداخلي

⁽¹⁾Reliability, Validity And Uni-Dimensionality/ Nunnally and Bernstein, 1994: 264-265

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

وقد جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات أبعاد المحور الأول والثاني والدرجة الكلية لكل بُعد الذي تنتمي إليه الفقرة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS نسخة 26، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية. ثالثاً: نتائج الصدق والاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول الإدارة الإلكترونية¹

جدول 2-5- الاتساق الداخلي للمحور الأول الإدارة الإلكترونية

الإدارة الإلكترونية	معامل الاتساق الداخلي	قيمة الدلالة الإحصائية
01 توفر مؤسستي أقسام متخصصة للتدريب على الإدارة الإلكترونية	627**	0,000
02 تقوم مؤسستي بإعداد خطط وبراج من أجل تنفيذ عملها	588**	0,000
03 تهتم مؤسستي بإجراء تعديلات على هيكلها التنظيمي للتكيف مع المستجدات الحالية	636**	0,000
04 تستعين مؤسستي باستشارة خبراء ومختصين في مجال الإدارة الإلكترونية	719**	0,000
05 تعتمد مؤسستي عند تطبيق سياسات جديدة على تأهيل موظفين أكفاء في مجال الإدارة الإلكترونية	636**	0,000
06 تقوم مؤسستي باقتناء أفضل الأجهزة الإلكترونية حواسيب وطابعات	576**	0,000
07 تحرص مؤسستي بتخصيص جزء مالي لشراء البرامج الحاسوبية	613**	0,000
08 تستفيد مؤسستي من الدعم المالي من الدولة لتطوير البرامج الحاسوبية	749**	0,000
09 تقوم مؤسستي بالإنفاق للحصول على أحدث البرامج الحاسوبية	677**	0,000
10 تشجع مؤسستي موظفيها للتدريب على البرامج الحاسوبية مادياً	613**	0,000
11 تسعى مؤسستي إلى توظيف مختصين في استخدام البرامج الحاسوبية	488**	0,000
12 يتميز الموظفون داخل المؤسسة بمهارة عالية في التعامل مع البرامج الحاسوبية	508**	0,000
13 تعقد المؤسسة اجتماعات ودورات تدريبية حول استخدام البرامج الحاسوبية	572**	0,000
14 تستعين المؤسسة بخبرة الموظفين لتطوير برامجها الحاسوبية	669**	0,000
15 يتميز موظفو مؤسستي بالسرعة في إنجاز العمل	638**	0,000
16 تستخدم مؤسستي البريد الإلكتروني في أعمالها	494**	0,000
17 هناك ربط بين المقر الرئيسي لمؤسستي وفروعها بشبكة المعلومات	632**	0,000
18 توفر مؤسستي أحدث برامج التدريب الملائمة للموظفين في مجال عملهم	643**	0,000
19 توفر مؤسستي معدات الحاسوب اللازمة لكي تكون الأعمال محفوظة إلكترونياً	660**	0,000

¹ انظر الملحق رقم 04

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

0,000	456**	ترتبط مؤسستي مع شبكة الانترنت	20
0,002	385**	تحي مؤسستي معلوماتها من خلال توفير برامج الحماية	21
0,000	576**	توفر مؤسستي بيانات احتياطية في حالة فقدان المعلومات	22
0,000	553**	توفر مؤسستي كلمات السر الخاصة بتسجيل الدخول لكل موظف	
0,000	565**	تقوم مؤسستي بحفظ معلوماتها إلكترونياً من خلال النسخ الاحتياطي	24
0,000	623**	تطبق مؤسستي نظام الرقابة عن بعد أثناء عمليات تسجيل الدخول	25

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

التحليل والتفسير:

من خلال الجدول نلاحظ المحور يتكون من خمسة وعشرين (25) فقرة، حول الإدارة الإلكترونية وقد دلت النتائج على أن صدق الاتساق الداخلي للمحور الإدارة الإلكترونية محقق بنسب متفاوتة باتجاه طردي، حيث نجد أن قيم معاملات الارتباط بيرسون تدل على وجود علاقة طردية بين الفقرات ومحورها، وهي تتراوح ما بين 0.385** كحد أدنى و0.749** كحد أعلى. وكلها بقيمة دلالة 0.000 دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، وعلى هذا الأساس يمكن ان نستنتج أن المفاهيم الموجودة في الفقرات تعبر عن مدلول المحور ككل وأن خاصية الاتساق الداخلي محققة.

رابع: نتائج الصدق والاتساق الداخلي لفقرات المحور الأداء الوظيفي

جدول 2-6-الاتساق الداخلي للمحور الثاني الأداء الوظيفي

الفقرات	معامل الاتساق الداخلي	قيمة الدلالة الإحصائية
01	547**	0,000
02	734**	0,000
03	760**	0,000
04	734**	0,000
05	613**	0,000
06	602**	0,000
07	723**	0,000
08	726**	0,000
09	662**	0,000

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

0.000	،619**	أتناقش مع زملائي بهدف تحسين الأداء	10
0.000	،682**	أمتلك القدرة على إبداع وتطوير العمل أثناء انجازه	11
0.000	،673**	تمنح مؤسستي فرص التدريب للموظفين لتحسين أدائهم	12

.Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

التحليل والتفسير:

من خلال الجدول نلاحظ المحور يتكون من اثنا عشر (12) فقرة، حول الأداء الوظيفي وقد دلت النتائج على أن صدق الاتساق الداخلي للمحور الأداء الوظيفي محقق بنسب متفاوتة باتجاه طردي، حيث نجد أن قيم معاملات الارتباط بيرسون تدل على وجود علاقة طردية خطية بين الفقرات ومحورها، وهي تتراوح ما بين 0.547^{**} كحد أدنى و 0.760^{**} كحد أعلى. وكلها بقيمة دلالة 0.000 دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 وعلى هذا الأساس يمكن ان نستنتج أن المفاهيم الموجودة في الفقرات تعبر عن مدلول المحور ككل وأن خاصية الاتساق الداخلي محققة.

البحث الثاني: نتائج الدراسة والمناقشة

يشتمل هذا البحث على ثلاث مطالب، الأول عرض وتحليل نتائج الدراسة الإحصائية، أما الثاني فيتعلق بمناقشة النتائج والتحقق من الفرضيات

المطلب الأول : الدراسة الإحصائية للمتغيرات الشخصية

الفرع الأول : جدول 2-7- توزيع البيانات حسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	التكرار	النسبة
المتغير	ذكر	45	75,0%
	أنثى	15	25,0%
	المجموع	60	100,0%

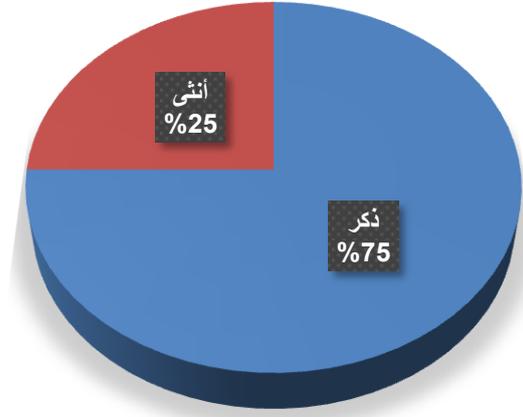
المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

من خلال الجدول أعلاه فإن نتائج توزيع العينة البحثية حسب متغير الجنس كانت لصالح الذكور بمعدل 75% وأما الإناث فكانت بمعدل 25% مما يجعلنا نتطلع إلى دراسة الفروق الإحصائية لمتغير الجنس. ومعرفة حجم تأثيره على متغيرات الدراسة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

شكل بياني رقم 2-3- توزيع البيانات حسب الجنس



المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

الفرع الثاني : جدول 2-8- توزيع البيانات حسب متغير طبيعة الوظيفة

المتغير	طبيعة الوظيفة	التكرار	النسبة
المتغير	موظف دائم	59	98.3%
	وظف متعاقد	01	1.7%
	المجموع	60	100.0%

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

نلاحظ من الجدول أعلاه فإن نتائج توزيع العينة البحثية حسب متغير طبيعة الوظيفة كانت لصالح الموظفين الدائمين بمعدل 98.3% وأما الموظفين المتعاقدين فكانت بمعدل 1.7% مما يجعلنا نتطلع إلى دراسة الفروق الإحصائية لمتغير طبيعة الوظيفة. ومعرفة حجم تأثيره على متغيرات الدراسة.

شكل بياني رقم 2-4- يمثل توزيع العينة حسب طبيعة الوظيفة



المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج Spss 26 وبرنامج أوفيس 2019

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

الفرع الثالث : جدول رقم 2-9 توزيع البيانات حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	17	28,3%
31-40 سنة	25	41,7%
41-50 سنة	16	26,7%
أكثر من 50 سنة	02	3,3%
المجموع	60	100,0%

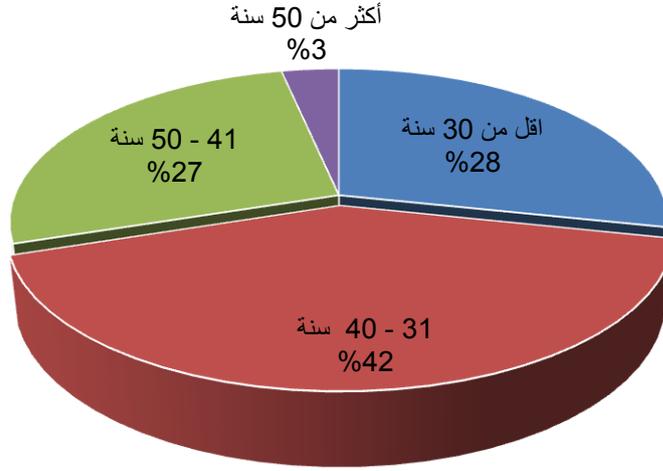
المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

من خلال الجدول أعلاه فإن نتائج توزيع العينة البحثية حسب متغير العمر كانت لصالح الفئة العمرية 31 – 40 سنة بمعدل 41.7% تليها الفئة العمرية أقل من 30 سنة بمعدل 28.3%، تليها فئة 41 – 50 سنة بمعدل عمري قدره 26.7%، وفي الأخير الفئة العمرية أكثر من 50 سنة بمعدل 3.3% وقد لاحظنا أن الفئة الأخيرة المعدل العمري لها ضعيف (3.3%) الأمر الذي يستدعي إلى أن نتطلع إلى دراسة الفروق الإحصائية لمتغير الفئة العمرية. ومعرفة حجم تأثيره على متغيرات الدراسة. كما لاحظنا أن المؤسسة تستقطب الفئات العمرية الشابة وتعتمد عليها في الأداء الوظيفي حيث تمثل في مجملها معدل 70% (أقل من 30 إلى 40 سنة). وهذه النسبة تجعلنا أيضا إلى أن نتطلع إلى توقع مستوى عالٍ لجودة الأداء الوظيفي.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

شكل بياني رقم 2-5- توزيع البيانات حسب العمر



المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

جدول رقم 2-10 توزيع البيانات حسب متغير مستوى التعليم

النسبة	التكرار	مستوى التعليم	المتغير
33.3%	20	ثانوي فأقل	المتغير
46.7%	28	جامعي	
20.0%	12	دراسات عليا	
100.0%	60	المجموع	

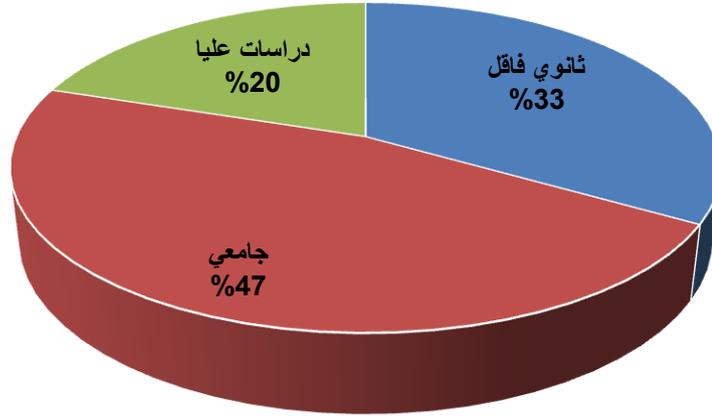
المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

من خلال الجدول أعلاه فإن نتائج توزيع العينة البحثية حسب مستوى التعليم كانت النسبة الأعلى للجامعيين بمعدل 46.7%، ثم فئة ثانوي فأقل بمعدل 33.3% أما الدراسات العليا فكانت بمعدل 20%. وبالجمله فالدراسات العليا هم من فئة الجامعيين فالكفة المرشحة في العينة هي بمعدل 66.7%. والعينة المتجهة بالنسبة ثانوي فأقل بمعدل 33.3% تمثل $\frac{1}{2}$ من فئة الجامعيين.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

شكل بياني رقم 2-6 - توزيع البيانات حسب متغير مستوى التعليم



المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

الفرع الرابع : جدول رقم 2-11 توزيع البيانات حسب متغير الأقدمية

المتغير الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 05 سنوات	19	31,7%
05-10 سنوات	13	21,7%
11-20 سنة	24	40,0%
أكثر من 20 سنة	04	6,7%
المجموع	60	100,0%

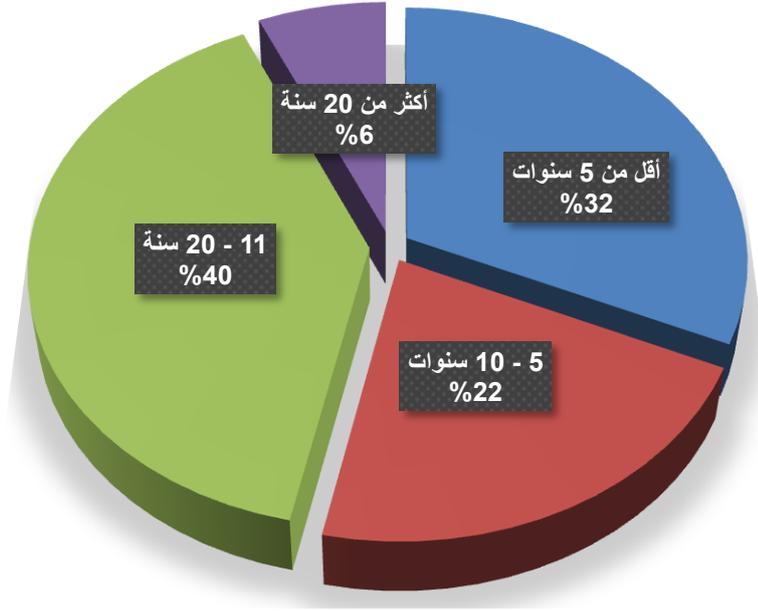
المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

من خلال الجدول أعلاه فإن نتائج توزيع العينة البحثية حسب متغير الأقدمية كانت لصالح فئة الموظفين الذين تتراوح أقدميتهم من 11 - 20 سنة بمعدل 40% تليها فئة الموظفين الذين تتراوح أقدميتهم أقل من 5 سنوات بمعدل 31.7%، تليها فئة 5-10 سنوات بمعدل قدره 21.7%، وفي الأخير فئة الموظفين الذين تتراوح أقدميتهم أكثر من 20 سنة بمعدل 6.7% وقد لاحظنا أن الفئة الأخيرة معدل الأقدمية ضعيف (6.7%) الأمر الذي يستدعي أن نتطلع إلى دراسة الفروق الإحصائية لمتغير الفئة الأقدمية. ومعرفة حجم تأثيرها على متغيرات الدراسة. ومعدلات الأقدمية تتناسب مع توزيع الفئات العمرية حيث نجد الفئة العمرية الأكثر من 50 سنة وعددهم اثنان (2) يمثلون فئة الأقدمية وهم اثنان (2) أيضا.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

شكل بياني رقم 2-7- توزيع البيانات حسب متغير الأقدمية



المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

الفرع الخامس : جدول رقم 2-12 توزيع البيانات حسب متغير الوظيفة

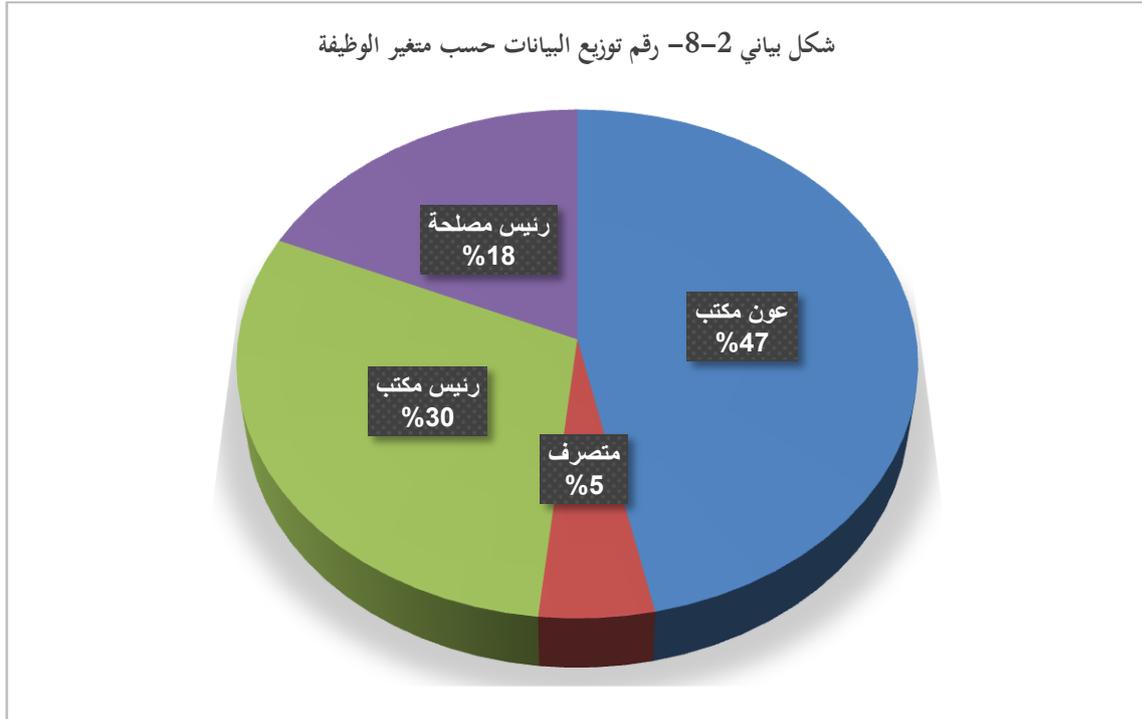
الوظيفة	التكرار	النسبة
المتغير		
عون مكتب	28	46.7%
متصرف	03	5.0%
رئيس مكتب	18	30.0%
رئيس مصلحة	11	18.3%
المجموع	60	100.0%

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات

برنامج SPSS V 26

من خلال الجدول أعلاه فإن نتائج توزيع

العينة البحثية حسب متغير الوظيفة كانت لصالح فئة الموظفين أعوان المكاتب بمعدل 46.7 % يليها فئة رؤساء المكاتب بمعدل 30 % ثم رؤساء المصالح بمعدل 18.3 % ثم فئة المتصرفين بمعدل 5 % والملاحظ أنه تمت فروق واضحة بين الفئات الوظيفية المستهدفة في الدراسة مما يجعلنا نتطلع إلى دراستها. ومعرفة حجم تأثيرها على متغيرات الدراسة.



المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

المطلب الثاني : الدراسة الإحصائية مع اختبار الفرضيات

في هذا المطلب سنقوم بعرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام الأدوات والأساليب الإحصائية والقياسية وشروط استخدامها، وقد تم تقسيم هذا المطلب إلى خمسة (5) فروع تضمن كل فرع تحليل نتائج اختبار كل فرضية.

الفرع الأول: تحليل نتائج اتجاه العينة البحثية وفق مقياس ليكارت الخماسي

قبل اختبار الفرضية الجزئية الأولى، نقوم أولاً بمعرفة اتجاهات الباحثين وفق مقياس ليكارت الخماسي:

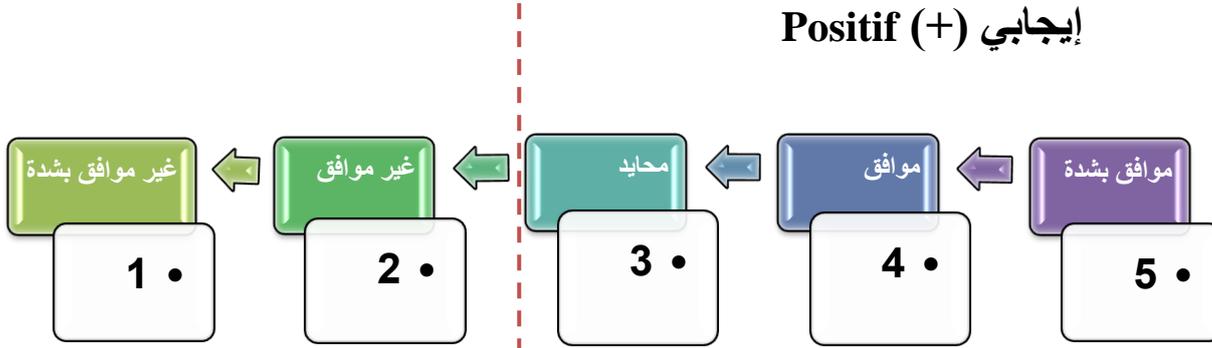
الأسلوب أو المقياس الإحصائي المستخدم :

للقوف على مدى توفر المتطلبات المذكورة ومعرفتها فإننا قمنا باستخدام مقياس ليكارت الخماسي، الذي من خلاله تم حصر رأي الباحثين بشكل صريح بناء على موافقتهم أو مستوى اختلافهم. مما يسمح هذا المقياس بتحديد مستوى الاتفاق أو الخلاف بين المستجيبين. حيث يفترض مقياس ليكارت أن قوة التجربة وشدتها خطية. لذلك ينتقل من اتفاق كامل إلى خلاف كامل، بافتراض أنه يمكن قياس المواقف. ¹ كما قمنا بدراسة العلاقة بين المتغيرات للمساهمة في تحليل النتائج وذلك باستخدام التحليل الإحصائي ببرنامج أوفيس 2019، وتم رسم المنحنيات للقوف على نوع العلاقة الخطية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

شكل بياني رقم 2-9:- يبين مقياس ليكرت الخماسي وقوة التجربة الخطية وشدها من الاتفاق الكامل الى الخلاف الكامل،



جدول 2-13 قيم المتوسطات الحسابية المرجحة الخاصة بمقياس ليكرت الخماسي (-) سلبي Négative

Source : <https://www.questionpro.com/blog/what-is-likert-scale>

مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا
(4.20-5)	(3.40-4.19)	(2.60-3.39)	(1.80 - 2.59)	(1 - 1.79)

المصدر إعداد الطلبة بناء على دراسات سابقة

لوقوف على متطلبات الإدارة الإلكترونية لدى أفراد العينة البحثية وتطبيقه في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتحددة توقرت، قمنا بتوجيه اتجاه العينة وفق مقياس ليكرت الخماسي. من خلال قسمين اثنين: القسم الأول: تحليل اتجاه العينة للمحور الأول الإدارة الإلكترونية والقسم الثاني تحليل الاتجاه للمحور الثاني الأداء الوظيفي.

القسم الأول: جدول 2-14- تحليل اتجاه العينة للمحور الأول الإدارة الإلكترونية

النتيجة الإحصائية المتجهة في المحور من وجهة نظر الباحثين		
المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري المرجح	موافق
4.13	0.323	

جدول 2-15- نتائج إجابات الباحثين حول متطلبات الإدارة الإلكترونية وفق مقياس ليكرت الخماسي

الفقرة	المتوسط	الانحراف	نسبة المتوسط	الاتجاه
--------	---------	----------	--------------	---------

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

	الحسابي	المعياري	الحسابي	
1	78%	0,381	3,92	توفر مؤسستي أقسام متخصصة للتدريب على الإدارة الإلكترونية.
2	82%	0,440	4,10	تقوم مؤسستي بإعداد خطط وبرامج من أجل تنفيذ أعمالها.
3	84%	0,490	4,22	تهتم مؤسستي بإجراء تعديلات على هيكلها التنظيمي للتكيف مع المستجدات الحالية.
4	84%	0,546	4,20	تستعين مؤسستي باستشارة خبراء ومختصين في مجال الإدارة الإلكترونية
5	82%	0,645	4,08	تعتمد مؤسستي عند تطبيق سياسات جديدة على تأهيل موظفين أكفاء في مجال لإدارة الإلكترونية.
6	83%	0,547	4,15	تقوم مؤسستي باقتناء أفضل الأجهزة الإلكترونية حواسيب وطابعات..
7	83%	0,566	4,13	تحرص مؤسستي بتخصيص جزء مالي لشراء البرامج الحاسوبية.
8	83%	0,557	4,17	تستفيد مؤسستي من الدعم المالي من الدولة لتطوير البرامج الحاسوبية.
9	82%	0,619	4,08	تقوم مؤسستي بالإنفاق للحصول على أحدث البرامج الحاسوبية
10	84%	0,585	4,22	تشجع مؤسستي موظفيها للتدريب على البرامج الحاسوبية ماديا.
11	82%	0,454	4,12	تسعى مؤسستي إلى توظيف مختصين في استخدام البرامج الحاسوبية.
12	83%	0,457	4,17	يتميز الموظفون داخل المؤسسة بمهارة عالية في التعامل مع البرامج الحاسوبية
13	84%	0,651	4,18	تعقد المؤسسة اجتماعات ودورات تدريبية حول استخدام البرامج الحاسوبية
14	85%	0,571	4,25	تستعين المؤسسة بخبرة الموظفين لتطوير برامجها الحاسوبية.
15	85%	0,548	4,27	يتميز موظفو مؤسستي بالسرعة في انجاز العمل.
16	80%	0,431	3,98	تستخدم مؤسستي البريد الإلكتروني في أعمالها.
17	81%	0,520	4,03	هناك ربط بين المقر الرئيسي لمؤسستي وفروعها

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

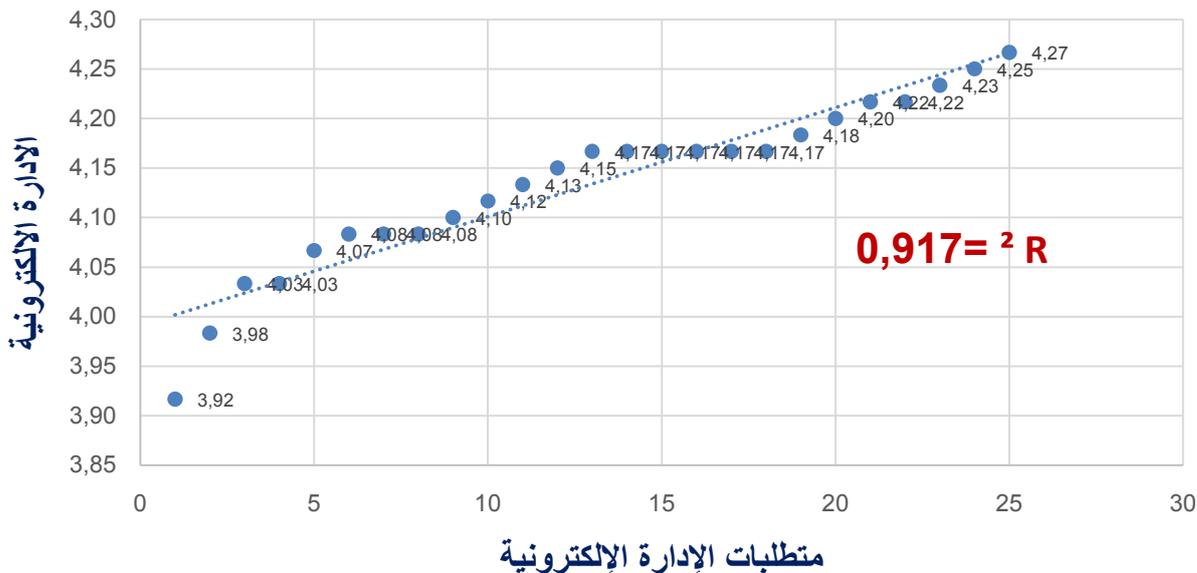
شبكة المعلومات					
18	توفر مؤسستي أحدث برامج التدريب الملائمة للموظفين في مجال عملهم.	4,08	0,619	82%	موافق
19	توفر مؤسستي معدات الحاسوب اللازمة لكي تكون الأعمال محفوظة إلكترونياً.	4,17	0,642	83%	موافق
20	ترتبط مؤسستي مع شبكة الانترنت.	4,17	0,615	83%	موافق
21	تحمي مؤسستي معلوماتها من خلال توفير برامج الحماية.	4,03	0,450	81%	موافق
22	توفر مؤسستي بيانات احتياطية في حالة فقدان المعلومات.	4,07	0,516	81%	موافق
23	توفر مؤسستي كلمات السر خاصة بتسجيل الدخول لكل موظف.	4,17	0,526	83%	موافق
24	تقوم مؤسستي بحفظ معلوماتها الكترونياً من خلال النسخ الاحتياطي	4,17	0,493	83%	موافق
25	تطبق مؤسستي نظام الرقابة عن بعد أثناء عمليات تسجيل الدخول.	4,23	0,563	85%	موافق بشدة
نتيجة المحور الأول الإدارة الإلكترونية		4,13	0,323	83%	موافق

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

من خلال الجدول نلاحظ أن متطلبات الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة متوفرة بقوة حيث نجد أن المتوسط الحسابي للمحور يساوي 4.13 وانحراف معياري 0.323 باتجاه موافق وقد بلغ معدل الموافقة بتوفر متطلبات الإدارة الإلكترونية معدل 83%. وهو معدل مرتفع حسب مقياس ليكارت.

كما لاحظنا كذلك أن جميع البيانات باتجاه خطي طردي موجب حيث أن المتوسطات الحسابية محصورة كلها في المجال الموافق من 3.92 للفقرة الأولى كحد أدنى باتجاه طردي قوي موافق بمعدل 78%، ومتوسط حسابي عالي جدا للفقرة الأخيرة 4.23 كحد

تمثيل 2- 10 بياني لاتجاهات العينة البحثية



الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

أعلى باتجاه طردي قوي جدا موافق بشدة بمعدل 83%، فجميع الفقرات تدل على توفر متطلبات الإدارة الإلكترونية بمعدلات قوية جدا.

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

نلاحظ من خلال الجدول وتمثيله البياني أنه يوجد علاقة خطية طردية باتجاه إيجابي في توفير متطلبات الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة التي تسعى المؤسسة إلى استغلالها أكمل استغلال، ونلاحظ أن النقاط الواقعة على الخط هي المفسرة لمتطلبات الإدارة الإلكترونية حيث أن المؤسسة تستخدم معدات الإدارة الإلكترونية وحماية المعلومات الإلكترونية كما نجدها توفر الدعم المالي لمتطلبات الإدارة الإلكترونية لمواجهة التحديات وتذليل الصعوبات وبالجملة فكل ما ذكر في المحور يعد من أهم العوامل المفسرة في تحسين الأداء الوظيفي. ونلاحظ أن هذه النقاط هي أفضل ما يفسر تحسين الأداء الوظيفي حيث أننا نجدها تقع على خط الانحدار أو مجتمعة حوله كما في الشكل أعلاه، وهي تفسر تحسين الأداء الوظيفي حيث تشير العلاقة الخطية الطردية المتمثلة في معامل ارتباط المربع $R^2 = 0.917$ إلى قوة العلاقة بين التنبؤ والنتيجة من توفير متطلبات الإدارة الإلكترونية واستخداماتها المتعددة في تحسين الأداء الوظيفي حيث نجدها بمستوى مرتفع جدا بلغ معدل 92%، وهذا يجعلنا نتطلع إلى وجود مستوى مرتفع في تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسة فيما سندرسه لاحقا عند قياسنا للمستوى، كما يجعلنا أيضا نتطلع إلى وجود أثر كبير عند دراستنا لمعادلة خط الانحدار بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي.

القسم الثاني: الجدول 2-16- تحليل اتجاه العينة للمحور الثاني الأداء الوظيفي

النتيجة الإحصائية المتجهة في المحور من وجهة نظر الباحثين		
التوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري المرجح	موافق
4.17	0.358	

1. عرض إجابات وتوجهات الباحثين

جدول 2-17- نتائج إجابات الباحثين حول الأداء الوظيفي وفق مقياس ليكارت الخماسي

الرقم	الفقرة	التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التوسط الحسابي	الاتجاه
01	ألتزم بجميع قوانين وتشريعات الخاصة بالعمل	4,10	0,511	82%	موافق
02	ألتزم بتنفيذ الأعمال الموكلة لي .	4,13	0,468	83%	موافق
03	أخطط لعملتي قبل أن أبدأ فيه .	4,08	0,530	82%	موافق
04	أتقن في أداء عملي بأكمله وجه وفقا للمعايير المطلوبة.	4,12	0,555	82%	موافق
05	أشارك في اتخاذ القرار كي يساعدني في تحسين أدائي	4,22	0,585	84%	موافق بشدة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

تقرت -

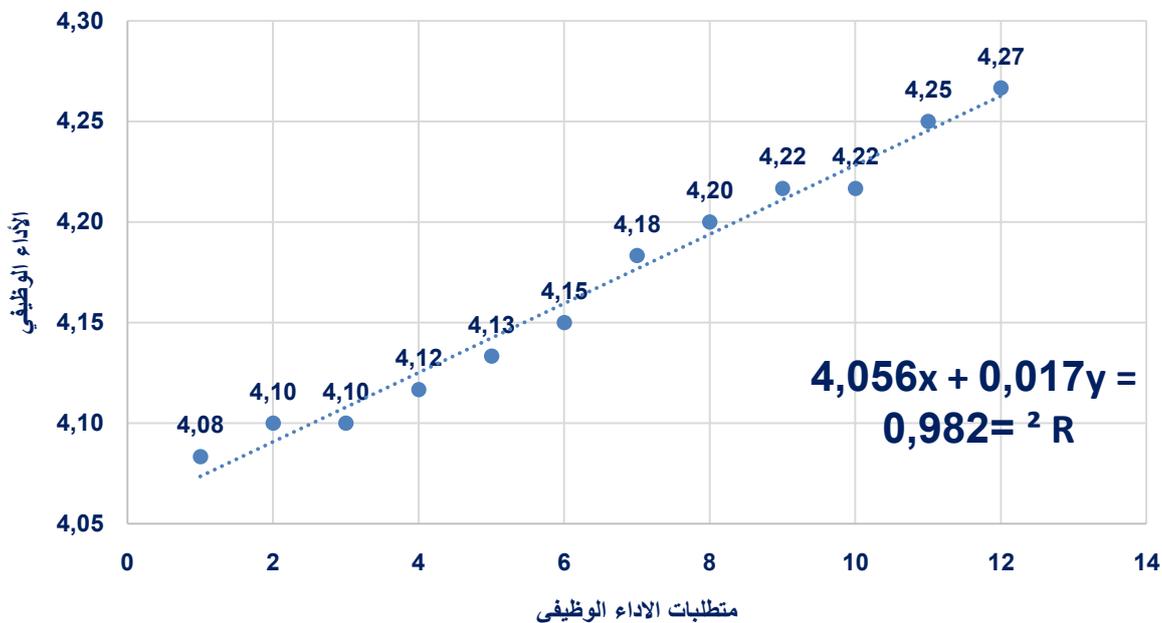
06	أثناء تأدية عملي أشعر بالمسؤولية وهذا واجبي	4,15	0,547	83%	موافق
07	أمتلك القدرة على تدريب زملائي من أجل أداء جيد .	4,10	0,477	82%	موافق
08	ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال .	4,18	0,537	84%	موافق
09	أهتم بمعرفة نتائج الأداء النهائية	4,22	0,555	84%	موافق بشدة
10	أتناقش مع زملائي بهدف تحسين الأداء .	4,25	0,541	85%	موافق بشدة
11	أمتلك القدرة على ابداع وتطوير العمل أثناء انجازته .	4,27	0,548	85%	موافق بشدة
12	تمنح مؤسستي فرص التدريب للموظفين لتحسين أدائهم .	4,20	0,514	84%	موافق
نتيجة المحور الثاني الأداء الوظيفي		4,17	0,358	%83	موافق

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

من خلال الجدول نلاحظ أن متطلبات الأداء الوظيفي بالمؤسسة متوفرة بقوة حيث نجد أن المتوسط الحسابي للمحور يساوي 4.17 وانحراف معياري 0.358 باتجاه موافق وقد بلغ معدل الموافقة بتوفر متطلبات الأداء الوظيفي معدل 83%. وهو معدل مرتفع حسب مقياس ليكارت.

كما لاحظنا كذلك أن جميع البيانات باتجاه خطي طردي موجب حيث أن المتوسطات الحسابية محصورة كلها في المجال الموافق من 4.08 للفقرة الثالثة كحد أدنى باتجاه طردي قوي موافق بمعدل 82%، ومتوسط حسابي عالي جدا للفقرة إحدى عشرة 4.27 كحد أعلى باتجاه طردي قوي جدا موافق بشدة بمعدل 85%، فجميع الفقرات تدل على توفر متطلبات الأداء الوظيفي بمعدلات قوية جدا.

تمثيل بياني رقم 2- 11 لاتجاه العينة البحثية



المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

نلاحظ من خلال الجدول وتمثيله البياني أنه يوجد علاقة خطية طردية باتجاه إيجابي في توفير متطلبات الأداء الوظيفي بالمؤسسة ، ونلاحظ أن النقاط الواقعة على الخط هي المفسرة لمتطلبات الأداء الوظيفي حيث أنه أكثر ما يفسر الأداء الوظيفي في المقام الأول هي الفقرة 10 التي تنص على "أتناقش مع زملائي بهدف تحسين الأداء" والفقرة 11 التي تنص على "أمتلك القدرة على إبداع وتطوير العمل أثناء إنجازه" حيث أنهما يقعان على الخط النموذجي للانحدار. كما نجد كذلك بقية الفقرات تفسر حسن الأداء الوظيفي. حيث أنها تقع بالتماس مع الخط أو بجواره. ما يدل على وجود علاقة خطية طردية قوية جدا تفسر الأداء الوظيفي. وتدل العلاقة على أنه كلما توفرت متطلبات الأداء الوظيفي بشكل جيد في المؤسسة لدى العاملين كلما ساهم ذلك في تطور أدائهم وانعكس إيجابا على المؤسسة.

في المؤسسة متطلبات الأداء الوظيفي متوفرة بشكل كبير جدا بين الموظفين فالكل في المؤسسة لديه ثقافة تحسين الأداء الوظيفي، وتشير العلاقة الخطية الطردية المتمثلة في معامل ارتباط المربع $R^2 = 0.9821$ إلى قوة العلاقة بين التنبؤ والنتيجة من توفير متطلبات الأداء الوظيفي حيث نجدها بمستوى مرتفع جدا بلغ معدل 98%، وهذا يجعلنا نتطلع إلى وجود مستوى مرتفع في الأداء الوظيفي بالمؤسسة فيما سندرسه لاحقا عند قياسنا للمستوى، كما يجعلنا أيضا نتطلع إلى وجود أثر كبير عند دراستنا لمعادلة خط الانحدار بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي

الفرع الثاني : تحليل نتائج اختبار الفرضية الجزئية الأولى

نص الفرضية: " واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية على مستوى الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقت المتجددة تقرت كان بنسبة مرتفعة "

أولا : الأسلوب أو المقياس الإحصائي المستخدم:

للوقوف على اختبار هذه الفرضية قمنا بإجراء اختبار (ت) لعينة واحدة وذلك بعد توفر شرط الاعتدالية، وتجانس التباين. فإذا توفرا فإننا أمام اختبار (ت)، وإذا لم تتوفر الاعتدالية وتوفر شرط تجانس التباين فإننا أمام اختبار مانويتني، أو اختبار كروسكال. وإذا لم يتحقق شرط التجانس فإننا أمام اختبار واليتش.

أولاً: قياس مستوى واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية على مستوى الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقت المتجددة تقرت

ثانيا : اختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي للبيانات:

لاختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي فإننا سنستخدم اختبار شابيرو ويلك (Shapiro-Wilk) إذا كانت العينة أصغر من 50، وإذا كانت العينة أكبر من 50 فإننا نستخدم اختبار كلوموقروف سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov)¹ وبما أن عينة دراستنا هذه أكبر من 50 ($50 < 60$) فإننا سنختار اختبار Kolmogorov-Smirnov

¹ انظر دراسة بعنوان الإحصاء الوصفي والاختبارات المعيارية للبيانات الإحصائية نشرت على الموقع الإلكتروني للباحث أن كاردي أنابيث 2019 يناير-مارس ؛ 22 (1): 67-72.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

للتحقق من اعتدالية البيانات فإننا نفترض ما يلي:

H0: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي حول متغيري الدراسة

H1: البيانات تتبع التوزيع الطبيعي حول متغيري الدراسة

جدول 2-18- اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

Tests of Normality					
Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a		
Sig. قيمة الدلالة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	Sig. قيمة الدلالة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
,007	60	,943	,016	60	,128
,000	60	,911	,000	60	,203

a. Lilliefors Significance Correction

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

من خلال الجدول أعلاه فإن نتيجة اختبار Kolmogorov-Smirnov كلوموقروف سميرونوف كانت كما يلي:

المحور الأول الإدارة الإلكترونية:

- القيمة الاحتمالية 0.128 عند درجة حرية 60، بقيمة دلالة إحصائية Sig 0.016 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وعليه فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

المحور الثاني الأداء الوظيفي:

- القيمة الاحتمالية 0.203 عند درجة حرية 60، بقيمة دلالة إحصائية Sig 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وعليه فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

ثالثا : نتيجة اختبار اعتدالية توزيع البيانات:

من خلال ما تم اختباره من اعتدالية التوزيع الطبيعي حول متغيري الدراسة فإنه تم التوصل إلى أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي لكلا المتغيرين حسب اختبار Kolmogorov-Smirnov كلوموقروف سميرونوف. ومنه فإننا نقبل الفرض الصفري H0 الذي ينص على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي ونرفض الفرض البديل H1 .

ومنه يتسنى لنا اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب لاختبار الفرضية قياس مستوى واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقت المتحددة تقرت.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

الأسلوب الإحصائي المناسب:

من خلال ما سبق فإننا سنختار أسلوب إحصائي لا معلمي وهو اختبار ويلكوكسون للعينة الواحدة One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test لقياس مستوى واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقة المتجددة تقرت.

وعليه فإننا نفترض:

H_0 : لم يكره واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقة المتجددة تقرت بنسبة مرتفعة

H_1 : واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقة المتجددة تقرت بنسبة مرتفعة

جدول 2-19- ملخص اختبار ويلكوكسون لمتغير الإدارة الإلكترونية

حجم الأثر كوهن Cohen's D	One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test Summary	
%88.5	60	مجموع العينة
	1770,000	قيمة الاختبار
	132,404	الخطأ المعياري
	6,684	معيارية اختبار test
	,000	قيمة الدلالة (Sig.(2-sided test))

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

كما قمنا باحتساب حجم التأثير ويحسب من العلاقة التالية حجم التأثير $\frac{t}{\sqrt{n}}$
حجم التأثير $= \frac{6.684}{\sqrt{60}} = \frac{6.684}{7.549}$ ومنه حجم التأثير $= 0.885$ أي بنسبة مئوية 88.5%.
التحليل:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

من خلال جدول اختبار رتبة ويلكوكسون لعينة واحدة One-Sample Wilcoxon يتبين لنا أن مستوى متطلبات الإدارة الإلكترونية للشركة الجزائرية للكهرباء والطاقات المتجددة تقرت، مرتفع جدا كما تدل عليه القيمة الاحتمالية الاحصائية لاختبار ويلكوكسون 1770,000 Wilcoxon وهو بقيمة دلالة 0.000 أصغر من α 0.05 وبمجم تأثير مرتفع جدا بلغ نسبة 88.5% في الأداء الوظيفي. حسب مقياس كوهين Cohen's D – Effect Size for T-Tests حيث أن النتيجة إذا كانت أكبر من 80% فهي تشير إلى تأثير كبير large effect $d = 0.80$

تصنيف كوهن لحجم الأثر حسب نوع الاختبار الإحصائي المستخدم

حجم الأثر	d في حالة استخدام اختبار t	d في حالة استخدام اختبار F	d في حالة استخدام اختبار t_r^*
صغير	0.2 - 0.49	0.1 - 0.24	0.1 - 0.29
متوسط	0.5 - 0.79	0.25 - 0.39	0.3 - 0.49
كبير	0.8 - فما فوق	0.40 - فما فوق	0.5 - فما فوق

* يساوي حجم الأثر قيمة معامل الارتباط r .

المصدر: قوة الاختبار الإحصائي وحجم الأثر وحجم العينة للدراسات المنشورة في مجلة أبحاث اليرموك- سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ص 22

جدول 2-20- ملخص اختبار الفرضية

القرار	Sig. قيمة الدلالة	Test الاختبار	الفرضية الصفرية	
رفض الفرضية الصفرية	,000	One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test	وسيط الإدارة الإلكترونية يساوي 3	1
Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,050.				

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

بدل الجدول على أن نتيجة اختبار ويلكوكسون لعينة واحدة One-Sample Wilcoxon أن الاختبار دال إحصائيا وان المستوى مرتفع جدا وعليه كان القرار رفض الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على: لم يكن واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقات المتجددة تقرت بنسبة مرتفعة ومنه نقبل الفرض البديل H_1 الذي ينص على: لم يكن واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقات المتجددة تقرت بنسبة مرتفعة بلغت 88.5%.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

الفرع الثالث: تحليل نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية

نص الفرضية: "مستوى أداء الموظفين على مستوى الشركة ذو مستوى عالي ومرتفع"

أولا : الأسلوب الإحصائي المناسب:

من خلال ما سبق فإننا سنختار أسلوب إحصائي لا معلمي وهو اختبار ويلكوكسون للعينة الواحدة One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test لقياس مستوى أداء الموظفين في الشركة الجزائرية للكهرباء والطاقت المتجددة تقرت وعليه فإننا نفترض:

H_0 : لا نتوقع مستوى أداء الموظفين على مستوى الشركة ذو مستوى عالي ومرتفع

H_1 : نتوقع مستوى أداء الموظفين على مستوى الشركة ذو مستوى عالي ومرتفع

جدول 2-21- ملخص اختبار ويلكوكسون لمتغير الأداء الوظيفي

حجم الأثر كوهن Cohen's D	One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test Summary	
%88	60	مجموع العينة
	1711.000	قيمة الاختبار
	128.677	الخطأ المعياري
	6.648	معيارية اختبار test
	,000	قيمة الدلالة (2-sided test) Sig.

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

$$\frac{t}{\sqrt{n}} = \text{حجم التأثير} = \frac{6.648}{7.549} = \frac{6.648}{\sqrt{60}} = 0.881 \text{ أي بنسبة مئوية } 88\%.$$

التحليل:

من خلال جدول اختبار رتبة ويلكوكسون لعينة واحدة One-Sample Wilcoxon يتبين لنا أن مستوى متطلبات الإدارة الإلكترونية بالشركة الجزائرية للكهرباء والطاقت المتجددة تقرت، مرتفع جدا كما تدل عليه القيمة الاحتمالية الإحصائية لاختبار ويلكوكسون Wilcoxon 1711.000 وهو بقيمة دلالة 0.000 أصغر من α 0.05 وبمجم تأثير مرتفع وكبير جدا بلغ نسبة 88%.

جدول 2-22- ملخص اختبار الفرضية

القرار	Sig. قيمة الدلالة	Test الاختبار	الفرضية الصفرية	
رفض الفرضية الصفرية	,000	One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test	وسيط الأداء الوظيفي يساوي 3	1

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,050.

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26
يدل الجدول على أن نتيجة اختبار ويلكوكسون لعينة واحدة One-Sample Wilcoxon أن الاختبار دال إحصائياً وان المستوى مرتفع جدا وعليه كان القرار رفض الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على: لا تتوقع مستوى أداء الموظفين على مستوى الشركة ذو مستوى عالي ومرتفع ومنه نقبل الفرض البديل H_1 الذي ينص على أن تتوقع مستوى أداء الموظفين على مستوى الشركة ذو مستوى عالي ومرتفع بنسبة بلغت 88 %.

الفرع الرابع : تحليل نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثالثة

نص الفرضية: "هناك تأثير إيجابي لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة"
أولا : الأسلوب الإحصائي المناسب:

وقد تم اختبار هذه الفرضية ودراسة الأثر باستخدام معادلة خط الانحدار البسيط
لقياس أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي نفترض فرضين:

H_0 : لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة

H_1 : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية بمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة

جدول رقم 2-23- يبين المتغيرات التي تم إدخالها في معادلة خط الانحدار a			
نموذج	المتغيرات المدخلة في معادلة خط الانحدار	المتغيرات المستبعدة	طريقة الإدخال في معادلة الانحدار
1	الإدارة الإلكترونية ^b	/.	الانحدار الخطي البسيط
Variable dépendante : - a الأداء الوظيفي			
تم إدخال جميع المتغيرات المطلوبة b			
المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019			

التعليق:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

يوضح الجدول أعلاه اسم المتغير المستقل الذي تم إدخاله في نموذج معادلة خط الانحدار والمتمثل في المحور الأول الإدارة الإلكترونية، لدراسة أثرها على المتغير التابع المتمثل في المحور الثاني الأداء الوظيفي. فقد تم إدخالها بطريقة الانحدار الخطي البسيط كما هو مبين في الجدول أعلاه.

دراسة علاقة الارتباط بين الإدارة الإلكترونية و الأداء الوظيفي

جدول رقم 2-24-علاقة الارتباط بين المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية والمتغير التابع الأداء الوظيفي

جدول رقم علاقة الارتباط بين المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية والمتغير التابع الأداء الوظيفي			
معامل الارتباط الخطي	المتغير المستقل والتابع	الأداء الوظيفي	الإدارة الإلكترونية
Pearson Correlation	الأداء الوظيفي	1.000	**0.621
معامل الارتباط بيرسون	الإدارة الإلكترونية	**0.621	1.000
مستوى المعنوية (1-tailed) Sig.	الأداء الوظيفي	.	0.000
	الإدارة الإلكترونية	0.000	.
حجم العينة N	الأداء الوظيفي	60	60
	الإدارة الإلكترونية	60	60

التعليق:

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا علاقة خط الارتباط بين المتغيرين المستقل الإدارة الإلكترونية، والتابع الأداء الوظيفي، وهي علاقة قوية نوعا ما بمعامل ارتباط بلغ 0.621** وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية Sig قدرها 0.000 أصغر من $\alpha 0.01$ ومنه توجد علاقة خطية بين المتغير التابع والمستقل. بمعدل ارتباط طردي قوي نوعا ما قدره 62%.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

جدول 2-25- ملخص نموذج خط الانحدار

Model Summary^b

Std. Error of the Estimate الانحراف التقدير والخطأ في التقدير	1. Adjusted R Square مربع معامل الارتباط المعدل	R Square مربع معامل الارتباط	معامل الارتباط R بين التدريب الإلكتروني والتنمية البشرية	نموذج الانحدار
.283	.375	.386	.621 ^a	1

a. Predictors: (Constant), الإدارة الإلكترونية

b. Dependent Variable: أداء الموظفين

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019

a. Predictors: (Constant), الإدارة الإلكترونية

b. Dependent Variable: أداء الموظفين

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019

التعليق:

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح نموذج خط الانحدار فإن النتائج الإحصائية تدل على وجود علاقة خطية بمعامل ارتباط طردي قوي نوعاً ما 0.621 ويوضح النموذج أن التدريب الإلكتروني يؤثر في التنمية البشرية بنسبة 38.6%، لذلك فإن النسبة المتبقية 61.4% يحمل على المتغيرات الأخرى التي لم تشارك في هذه الدراسة.

جدول 2-26- جودة النموذج الخطي

ANOVA^a

Sig. مستوى المعنوية	تحليل التباين اختبار فيشر F	Mean Square مربع المتوسط	درجة df الحرية	Sum of Squares المجموع المربع	نموذج الانحدار
.000 ^b	36,43 6	2,92 3	1	2,923	Regression الانحدار
		.080	58	4,653	Residual البواقي
			59	7,576	المجموع

1

a. Dependent Variable: أداء الموظفين

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

b. Predictors: (Constant), الإدارة الإلكترونية

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019

التعليق:

من خلال الجدول أعلاه فإن النتائج الإحصائية الاستدلالية تدل على أن نموذج الانحدار معنوي وذو دلالة وله أثر كما تشير إليه قيمة التباين (F) البالغة 36,436 بدلالة إحصائية Sig 0.000 وهي أصغر من مستوى المعنوية (0.01α)، وتبين لنا أن المتغيرات التنبؤية الممثلة في الإدارة الإلكترونية تفسر الأثر في التنمية بنسبة 38.6% وذلك بالنظر إلى معامل الارتباط المربع (R square).

وبالنظر إلى قيمة البواقي Residual وهي تعبر على القيم المتبقية غير المفسرة. فكلما كانت أصغر كلما كانت أفضل ويعبر على قوة تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.

وفي دراستنا هذه نجد أن قيمة البواقي SSR في النموذج تساوي 4,653 بمتوسط حسابي مربع Mean Square 0.080 غير مفسرة.

الجدول 2-27- جدول النتائج الإحصائية للإدارة الإلكترونية

Coefficients^a

النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	اختبار ت	Sig قيمة الدلالة	إحصائيات العلاقة الخطئية المتداخلة	
						Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,315	,474		2,774	,007		
الإدارة الإلكترونية	,690	,114	,621	6,036	,000	1,000	1,000

Dependent Variable: أداء الموظفين

التعليق:

من خلال الجدول أعلاه فإن النتائج الإحصائية توضح قيمة بيتا (Beta) التي تبين العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والمتغيرات المفسرة التنبؤية له وهي بقيمة (0,621) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة (اختبار ت)

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

6.036 بدلالة معنوية Sig 0.000 أقل من 0.05، كما توضح الدلالة المرتبطة بها، ويعني ذلك أنه كلما كانت متطلبات الإدارة الإلكترونية متوفرة فإن التنمية البشرية تتحسن بمقدار (0,621) درجة. كما تدل قيمة معامل تضخم التباين VIF 1.000 أقل من 3 وهذا يدل على أنه لا يوجد متغيرات عالية الترابط في هذا النموذج.

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$$\text{الأداء الوظيفي المتوقع} = 1.315 + 0.690 (\text{الإدارة الإلكترونية})$$

حيث أن:

y : يمثل الأداء الوظيفي المتوقع

x : تمثل الإدارة الإلكترونية

ونلاحظ أن معامل الإدارة الإلكترونية (0.690) مرتفع ما يدل على حجم التأثير الكبير المفسر للأثر، بمعنى أن 38.6% فسرت (0.690) من الأثر في المتغير التابع الأداء الوظيفي بقدر ما تتوفر متطلبات الإدارة الإلكترونية بوحدة واحدة، بقدر ما يتحسن الأداء الوظيفي بـ 1.315 وحدة.

ومنه يمكننا القول بأن الفرضية الثالثة تحققت وهي تنص على " يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية ($\alpha < 0.05$) للإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي " من خلال دراسة علاقة خط الارتباط بيرسون، ومعادلة خط الانحدار البسيط. ومنه يمكن القول إن الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتحددة تتأثر إيجاباً بتوفير متطلبات الإدارة الإلكترونية.

الفرع الخامس : تحليل نتائج اختبار الفرضية الجزئية الرابعة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

نص الفرضية: "هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية بشركة الكهرباء والطاقات المتجددة"

أولاً : الأسلوب أو المقياس الإحصائي المستخدم:

للقوف على اختبار هذه الفرضية قمنا بإجراء اختبار (ت) لعينة واحدة وذلك بعد توفر شرط الاعتدالية، وتجانس التباين. فإذا توفراً فإننا أمام اختبار (ت)، وإذا لم تتوفر الاعتدالية وتوفر شرط تجانس التباين فإننا أمام اختبار مانويتني، أو اختبار كروسكال. وإذا لم يتحقق شرط التجانس فإننا أمام اختبار ويلتش.

- اختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي للبيانات حول مستوى الأداء الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الشخصية¹:

للتحقق من اعتدالية البيانات فإننا نفترض ما يلي:

H0: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي حول مستوى الأداء الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الشخصية

H1: البيانات تتبع التوزيع الطبيعي حول مستوى الأداء الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الشخصية

جدول 2-28- اختبار التوزيع الطبيعي حول مستوى الأداء الوظيفي تعزى إلى الجنس

Tests of Normality					
Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a		
Sig. قيمة الدلالة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	Sig. قيمة الدلالة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
1,00	45	903,	000,	45	198,
296,	15	932,	149,	15	190,

a. Lilliefors Significance Correction

البيانات الوظيفية

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V 26

من خلال الجدول أعلاه تظهر النتائج الإحصائية لاختبار كولموقروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov بقيمة

احتمالية 0.198 للفئة الذكور عند درجة حرية 45 بمستوى معنوية $Sig = 0.000$ وهي أقل من المستوى المطلوب

$\alpha 0,05$. ومنه فالبيانات لفئة الذكور لا تتبع التوزيع الطبيعي. ومنه فإننا نقبل H_0 ونرفض الفرض البديل H_1

وأما بالنسبة لفئة الإناث فكانت احتمالية اختبار كولموقروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov 0.190 عند درجة

حرية 15 بمستوى معنوية $Sig = 0.149$ وهي أكبر من المستوى المطلوب $\alpha 0,05$. ومنه فالبيانات لفئة الإناث تتبع

التوزيع الطبيعي. ومنه فإننا نرفض H_0 ونقبل الفرض البديل H_1

- اختبار تجانس التباين حول مستوى الأداء الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس:

للتحقق من تجانس التباين فإننا نفترض ما يلي:

spssv26 وكانت النتيجة أن شرط

¹ سنكتفي بتحليل اعتدالية التوزيع الطبيعي لمتغير الجنس وكذا تجانس التباين. وقد تم اختبار باقي المتغيرات الشخصية والوظيفية في برنامج الاعتدالية غير محقق في فئات ومحقق في أخرى بينما شرط تجانس التباين متحقق.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

H0: التباين ليس متجانسا حول حول مستوى الأداء الوظيفي تعزى إلى الجنس

H1: التباين متجانس حول حول مستوى الأداء الوظيفي تعزى إلى الجنس

الجدول (2-29) اختبار تجانس التباين

Sig.	df2	df1	Levene Statistic	
,204	58	1	1,654	أداء الموظفين الاعتماد على الوسط الحسابي
,266	58	1	1,260	الاعتماد على الوسيط
,267	48,627	1	1,260	الاعتماد على الوسيط مع تعديل درجة الحرية
,201	58	1	1,671	الاعتماد على الوسط الحسابي المقطوع

من خلال الجدول نلاحظ أن جميع الأسس لاختبار ليفن (Levene Statistic) هي دالة إحصائية حيث أن جميع قيم الدلالة $Sig > 0.000$ ومنه نستطيع ان نقول إن شرط تجانس التباين قد تحقق، وعليه فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل الذي ينص على التباين متجانس حول حول مستوى الأداء الوظيفي يعزى إلى الجنس. النتيجة المتوصل إليها:

لما كان شرط الاعتدالية غير متحقق، وشرط تجانس التباين متحقق فإننا نستخدم اختبار مان ويتني Mann-Whitney Test لعينتين مستقلتين.

ثانيا : دراسة الفروق الإحصائية حسب متغير الجنس

وعليه فإننا نفترض ما يلي:

H₀: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة تعزى إلى الجنس

H₁: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة تعزى إلى الجنس

جدول 2-30- اختبار مان ويتني Mann-Whitney U لمتغير الجنس (ذكور وإناث)

Test Statistics الاختبار				Ranks الرتب			
Sig	Test إحصائية اختبار معيارية Z	اختبار ويلكوكسون	اختبار مان ويتني	مجموع متوسطات الرتب	متوسط الرتب	التكرار	النوع
0.462	0.736-	415.000	295.000	1415.000	31.44	45	ذكر
				415.00	27.67	15	أنثى
						60	حجم العينة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019

التعليق:

من خلال الجدول أعلاه فإن نتائج اختبار مان ويتني Mann-Whitney Test لعينتين مستقلتين. (الذكور - الإناث) هو بقيمة احتمالية 295.000 بمستوى دلالة $Sig = 0.462$ وهي أكبر من المستوى المطلوب $0,05 \alpha$. ومنه فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس حسب نظرة الباحثين.

ثالثا: دراسة الفروق الإحصائية حسب متغير العمر

لاختبار الفروق الإحصائية لمتغير العمر فإننا نفترض ما يلي:

- H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة تعزى إلى العمر

- H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة تعزى إلى العمر

الأسلوب أو المقياس الإحصائي المستخدم:

بعد التحقق من عدم اعتدالية التوزيع الطبيعي وتحقق شرط تجانس التباين فإننا نستخدم اختبار كروسكال.

جدول 2-31- اختبار كروسكال واليس (Kruskal- Wallis) حسب متغير العمر								
الملاحظة	المتغير	العمر	التكرار	متوسط الرتب	القيمة الاحتمالية اختبار كروسكال واليس	درجة الحرية	حجم التأثير مربع Eta	قيمة الدلالة Sig
دال إحصائيا	الأداء الوظيفي	اقل من 30 سنة	17	40,62	9,52	3	10,80%	0,023
		30 - 40 سنة	25	24,22				
		40 - 50 سنة	16	28,91				
		أكثر من 50 سنة	2	35,75				
a. Lilliefors Significance Correction								
المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019								

التعليق:

من خلال الجدول أعلاه فإن نتيجة اختبار كروسكال واليس دالة إحصائيا وهو بقيمة احتمالية 9.52 عند درجة حرية 3 بقيمة دلالة $Sig = 0.023$ وهو أصغر من 0.05α ، ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر. ومنه فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

الدلالة العملية: كما تظهر النتائج حجم التأثير لاختبار كروسكال واليس لمتغير العمر الأداء الوظيفي بالشركة وقد قمنا بحسابه باستخدام مربع إيتا لأننا نتعامل مع عينات مستقلة، حيث كان مربع إيتا يساوي 0.108 ذو تأثير كبير حيث كانت النتيجة قريبة من (0.14) وفق مقياس تفسير حجم التأثير لإيتا مربع.

رابعا : اختبار المقارنات المتعددة البعدية: بما أننا وجدنا قيمة كروسكال دالة إحصائيا ما يستلزم علينا إجراء المقارنات البعدية المتعددة وذلك باستخدام اختبار مان ويتي بين عینتين مستقلتين كما يلي:

اختبار المقارنات المتعددة البعدية لمتغير العمر مجموعة أقل من 30 سنة

الجدول (2-32): اختبار مان ويتي Mann-Whitney U للمقارنات البعدية لمتغير العمر مجموعة أقل من

30 سنة

Test Statistics إحصائيات الاختبار				Ranks الرتب			
Sig	Test إحصائية اختبار معيارية Z	اختبار ويلكوكسون	اختبار مان ويتي	مجموع متوسطات الرتب	متوسط الرتب	التكرار	العمر
0,001	3,204-	413,500	88,500	489,50	28,79	17	المجموعة الأولى أقل من 30 سنة
				413,50	16,54	25	31 - 40 سنة
0,125	-1,534	230,000	94,000	331,00	19,47	17	المجموعة الثانية أقل من 30 سنة
				230,00	14,38	16	41 - 50 سنة
0,418	-0,810	14,000	11,000	176,00	10,35	17	المجموعة الثالثة أقل من 30 سنة
				14,00	7,00	2	أكثر من 50 سنة

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019

من خلال جدول المقارنات البعدية فقد خلصت النتائج إلى:

- المجموعة الأولى: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى للفئة العمرية أقل من 30 سنة، مع الفئة العمرية

من 31-40 سنة حيث أن قيمة اختبار مان ويتي = 88.500 بقيمة دلالة إحصائية 0.001 وهو أقل من 0.05

والفرق لصالح الفئة العمرية أقل من 30 سنة لأن متوسط رتبها أكبر من الفئة العمرية 31 - 40 سنة؛

- المجموعة الثانية: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفيين الفئة العمرية أقل من 30 سنة، والفئة العمرية من

41 إلى 50 سنة. حيث أن مستوى الدلالة لاختبار مان ويتي = 0.125 وهو أكبر من 0.05؛

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

- المجموعة الثالثة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفيين الفئة العمرية أقل من 30 سنة، والفئة العمرية أكثر من 50 سنة حيث أن مستوى الدلالة لاختبار مان ونيقي = 0.418 وهو أكبر من 0.05؛ ومنه فإن الفروق في الفئات العمرية كانت لصالح الفئة العمرية أقل من 30 سنة. والأثر الدال في الأداء الوظيفي كان لصالح الفئة الشابة أقل من 30 سنة. بمتوسط قدره 28.79. بحجم اثر قدره : 10.8%. وهو أثر كبير بالنسبة لمقياس كوهين. اختبار المقارنات المتعددة البعدية لمتغير العمر مجموعة 31 - 40 سنة

الجدول (2-33): اختبار مان وتني Mann-Whitney U للمقارنات البعدية لمتغير العمر مجموعة 31 - 40 سنة

Test Statistics الاختبار				Ranks الرتب			
Sig	Test إحصائية اختبار معيارية Z	اختبار ويلكوكسون	اختبار مان ويتني	مجموع متوسطات الرتب	متوسط الرتب	التكرار	العمر
0,569	-0,569	504,500	179,500	504,50	20,18	25	31 - 40 سنة
				356,50	22,28	16	41 - 50 سنة
0,239	-1,177	337,500	12,500	337,50	13,50	25	31 - 40 سنة
				40,50	20,25	2	أكثر من 50 سنة

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019

من خلال جدول المقارنات البعدية فقد خلصت النتائج إلى:

- المجموعة الثانية مع المجموعة الثالثة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفيين الفئة العمرية 31-40 سنة، والفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة. حيث أن مستوى الدلالة لاختبار مان ونيقي = 0.569 وهو أكبر من 0.05؛
- المجموعة الثانية مع المجموعة الرابعة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفيين الفئة العمرية 31-40 سنة، والفئة العمرية من أكثر من 50 سنة. حيث أن مستوى الدلالة لاختبار مان ونيقي = 0.239 وهو أكبر من 0.05؛

- اختبار المقارنات المتعددة البعدية لمتغير العمر مجموعة 41-50 سنة

الجدول (2-34): اختبار مان وتني Mann-Whitney U للمقارنات البعدية لمتغير العمر

مجموعة 41-50 سنة

Test Statistics الاختبار	Ranks الرتب
--------------------------	-------------

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

Sig	Test إحصائية اختبار معيارية Z	اختبار ويلكوكسون	اختبار مان ويتني	مجموع متوسطات الرتب	متوسط الرتب	التكرار	العمر	
							الثالثة مع الرابعة	50 - 41 سنة
0,548	-0,601	148,000	12,000	148,00	9,25	16	50 - 41 سنة	
				23,00	11,50	2	أكثر من 50 سنة	

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019

من خلال جدول المقارنات البعدية فقد خلصت النتائج إلى:

- المجموعة الثالثة مع المجموعة الرابعة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفيين الفئة العمرية 41-50 سنة، والفئة العمرية من أكثر من 50 سنة. حيث أن مستوى الدلالة لاختبار مان ويتني = 0.548 وهو أكبر من 0.05؛

خامسا : دراسة الفروق الإحصائية حسب متغير مستوى التعليم

لاختبار الفروق الإحصائية لمتغير العمر فإننا نفترض ما يلي:

H_0 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة تعزى إلى مستوى التعليم

H_1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة تعزى إلى مستوى التعليم

2. الأسلوب أو المقياس الإحصائي المستخدم:

بعد التحقق من عدم اعتدالية التوزيع الطبيعي وتحقق شرط تجانس التباين فإننا نستخدم اختبار كروسكال.

جدول 2-35- اختبار كروسكال واليس (Kruskal- Wallis) حسب متغير العمر							
المتغير	مستوى التعليم	التكرار	متوسط الرتب	القيمة الاحتمالية اختبار كروسكال واليس	درجة الحرية	حجم التأثير مربع Eta	قيمة الدلالة Sig
الأداء الوظيفي	ثانوي فأقل	20	34.13	4.078	2	%2.5	0.130
	جامعي	28	25.73				
	دراسات عليا	12	35.58				
الملاحظة							غير دال إحصائيا

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

a. Lilliefors Significance Correction
المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019

التعليق:

من خلال الجدول أعلاه فإن نتيجة اختبار كروسكال واليس غير دالة إحصائياً وهو بقيمة احتمالية 4.078 عند درجة حرية 2 بقيمة دلالة **Sig 0.130** وهو أكبر من $\alpha 0.05$ ، ومنه توجد لا فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمستوى التعليم. ومنه فإننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل.

الدلالة العملية: كما تظهر النتائج حجم التأثير لاختبار كروسكال واليس لمستوى التعليم في الأداء الوظيفي بالشركة وقد قمنا بحسابه باستخدام مربع إيتا لأننا نتعامل مع عينات مستقلة، حيث كان مربع إيتا يساوي 0.025 ذو تأثير ضعيف جداً وفق مقياس تفسير حجم التأثير لإيتا مربع.

سادساً: دراسة الفروق الإحصائية حسب متغير الأقدمية

لاختبار الفروق الإحصائية لمتغير الأقدمية فإننا نفترض ما يلي:

- H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة تعزى إلى الأقدمية

- H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة تعزى إلى الأقدمية

الأسلوب أو المقياس الإحصائي المستخدم:

بعد التحقق من عدم اعتدالية التوزيع الطبيعي وتحقق شرط تجانس التباين فإننا نستخدم اختبار كروسكال.

جدول 2-36- اختبار كروسكال واليس (Kruskal- Wallis) حسب متغير الأقدمية								
المتغير	الأقدمية	التكرار	متوسط الرتب	القيمة الاحتمالية اختبار كروسكال واليس	درجة الحرية	حجم التأثير Eta	قيمة الدلالة Sig	الملاحظة
الأداء الوظيفي	أقل من 5 سنوات	19	40,03	12,11	3	10%	0,007	دال إحصائياً
	5 - 10 سنوات	13	23,54					
	11 - 20 سنة	24	24,90					
	أكثر من 20 سنة	4	41,50					
a. Lilliefors Significance Correction								
المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019								

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

التعليق:

من خلال الجدول أعلاه فإن نتيجة اختبار كروسكال واليس دالة إحصائياً وهو بقيمة احتمالية 12.11 عند درجة حرية 3 بقيمة دلالة **Sig** 0.007 وهو أقل من α 0.05، ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى للأقدمية. ومنه فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل.

الدلالة العملية: كما تظهر النتائج حجم التأثير لاختبار كروسكال واليس لمستوى التعليم في الأداء الوظيفي بالشركة وقد قمنا بحسابه باستخدام مربع إيتا لأننا نتعامل مع عينات مستقلة، حيث كان مربع إيتا يساوي 0.098 ذو تأثير كبير بمعدل 10% وفق مقياس تفسير حجم التأثير لإيتا مربع.

اختبار المقارنات المتعددة البعدية: بما أننا وجدنا قيمة كروسكال دالة إحصائياً ما يستلزم علينا إجراء المقارنات البعدية المتعددة وذلك باستخدام اختبار مان ويتي بين عينتين مستقلتين كما يلي:

اختبار المقارنات المتعددة البعدية لتغير الأقدمية مجموعة أقل من 5 سنوات

الجدول (2-37): اختبار مان ويتي **Mann-Whitney U** للمقارنات البعدية لتغير الأقدمية مجموعة أقل من 5 سنوات

Test Statistics الاختبارات الإحصائية				Ranks الرتب			
Sig	Test إحصائية اختبار معيارية Z	اختبار ويلكوكسون	اختبار مان ويتي	مجموع متوسطات الرتب	متوسط الرتب	التكرار	العمر
0,006	2,763-	143,000	52,000	385,00	20,26	19	أقل من 5 سنوات
				143,00	11,00	13	5 - 10 سنوات
0,004	2,878-	412,000	112,000	534,00	28,11	19	أقل من 5 سنوات
				412,00	17,17	24	11 - 20 سنة
0,593	0,534-	221,500	31,500	221,50	11,66	19	أقل من 5 سنوات
				54,50	13,63	4	أكثر من 20 سنة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019 من خلال جدول المقارنات البعدية فقد خلصت النتائج إلى:

- المجموعة الاولى مع المجموعة الثانية: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفيين الفئة الأقدمية أقل من 5 سنوات، والفئة الأقدمية من 5 - 10 سنوات. حيث أن مستوى الدلالة لاختبار مان ونيتي = 0.006 وهو أصغر من 0.05؛ والفرق لصالح أصحاب أقدمية أقل من 5 سنوات لأن متوسط رتبها أكبر من الفئة الأقدمية 5-10 سنوات؛
 - المجموعة الاولى مع المجموعة الثالثة: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفيين الفئة الأقدمية أقل من 5 سنوات، والفئة الأقدمية من 11-20 سنة. حيث أن مستوى الدلالة لاختبار مان ونيتي = 0.004 وهو أصغر من 0.05؛ والفرق لصالح أصحاب أقدمية أقل من 5 سنوات لأن متوسط رتبها أكبر من الفئة الأقدمية 5 - 10 سنوات؛
 - المجموعة الأولى مع المجموعة الرابعة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفيين الفئة الأقدمية أقل من 5 سنوات، و الفئة الأقدمية أكثر من 20 سنة. حيث أن مستوى الدلالة لاختبار مان ونيتي = 0.593 وهو أكبر من 0.05؛
- اختبار المقارنات المتعددة البعدية لمتغير الاقدمية مجموعة 5 - 10 سنوات
الجدول (2-38): اختبار مان ونيتي Mann-Whitney U للمقارنات البعدية لمتغير الاقدمية مجموعة 5 - 10 سنوات

إحصائيات الاختبار Test Statistics				الرتب Ranks			
Sig	Test إحصائية اختبار معيارية Z	اختبار ويلكوكسون	اختبار مان ونيتي	مجموع متوسطات الرتب	متوسط الرتب	التكرار	الأقدمية
0,855	-0,183	241,500	150,500	241,50	18,58	13	5 - 10 سنوات
				461,50	19,23	24	11 - 20 سنة
0,121	-1,550	103,500	12,500	103,50	7,96	13	5 - 10 سنوات
				49,50	12,38	4	أكثر من 20 سنة

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019 من خلال جدول المقارنات البعدية فقد خلصت النتائج إلى:

- المجموعة الثانية مع المجموعة الثالثة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفيين الفئة الأقدمية أقل من 5 - 10 سنوات والفئة الأقدمية من 11-20 سنة. حيث أن مستوى الدلالة لاختبار مان ونيتي = 0.855 وهو أكبر من 0.05؛

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

- المجموعة الثانية مع المجموعة الرابعة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفيين الفئة الأقدمية أقل من 5 - 10 سنوات والفئة الأقدمية أكثر من 20 سنة. حيث أن مستوى الدلالة لاختبار مان ونيبي = 0.121 وهو أكبر من 0.05؛

- اختبار المقارنات المتعددة البعدية لمتغير الإقدمية مجموعة 11 - 20 سنة

الجدول (2-39): اختبار مان وتني Mann-Whitney U للمقارنات البعدية لمتغير الإقدمية مجموعة 11-

20 سنة

إحصائيات الاختبار Test Statistics				Ranks الرتب			
Sig	Test إحصائية اختبار معيارية Z	اختبار ويلكوكسون	اختبار مان ونيبي	مجموع متوسطات الرتب	متوسط الرتب	التكرار	الأقدمية
0,097	-1,662	324,000	24,000	324,00	13,50	24	11 - 20 سنة
				82,00	20,50	4	أكثر من 20 سنة

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V26 وبرنامج أوفيس إكسيل 2019 من خلال جدول المقارنات البعدية فقد خلصت النتائج إلى:

- المجموعة الثالثة مع المجموعة الرابعة: لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفيين الفئة الأقدمية أقل من 11-20 سنة والفئة الأقدمية أكثر من 20 سنة. حيث أن مستوى الدلالة لاختبار مان ونيبي = 0.097 وهو أكبر من 0.05؛

ومنه فإن الفرضية الرابعة التي تنص على أن: "هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية بشركة الكهرباء والطاقت المتجددة" قد تحققت في متغير العمر والأقدمية الفئة العمرية أقل من 30 سنة و الفئة الأقدمية أقل من 5 سنوات .

المطلب الثالث : مناقشة النتائج :

➤ **الفرضية الأولى :** أثبتت دراستنا أنه هناك مستوى عالي في تطبيق متطلبات الإدارة الإلكترونية في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة وقد تم اختبار الفرضية من خلال اختبار ويلكسون ، إذ خلصت الدراسة أنه مستوى عالي جدا ونسبة مرتفعة بلغت 88,5 بالمئة ومنه الفرضية قد تحققت ومن تم الإجابة على سؤال الفرضية الأولى .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

- **الفرضية الثانية:** أكدت الدراسة أنه يوجد مستوى عالي للأداء الوظيفي داخل مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة ، حيث تمت معالجتها عن طريق اختبار ويلكسون إذ خلصت النتيجة أن مستوى الأداء الوظيفي كان عالي جدا والذي بلغت نسبته 88 بالمائة و بالتالي الفرضية التي تنص أن " مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة مرتفع " تحققت ومن ثم الإجابة على سؤال الفرضية الثاني .
- **الفرضية الثالثة:** هناك أثر إيجابي لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي لمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة ، حيث تم التأكد من صحة هذه الفرضية عن طريق معالجتها باختبار معادلة خط الانحدار البسيط ، خلصت الدراسة نتيجة أن قيمة Sig 0000 كانت أقل من مستوى دلالة وهذا دال على أنه وجود أثر إيجابي ومنه الفرضية محققة وصحيحة ، ومن ثم الإجابة على الفرضية وبالتالي يمكن القول أنه هناك أثر إيجابي لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي .
- **الفرضية الرابعة:** حيث تم التأكد من صحة هذه الفرضية عن طريق معالجتها واختبارها باختبار Test إضافة إلى اختبار مان ويتني وكوركستول ، تعزى لمتغير العمر و الأقدمية في العمل وخلصت الدراسة أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الأفراد حول مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة حيث كانت مستوى الدلالة أقل من المعتمد ومنه الفرضية محققة وبالتالي توجد فروقات ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي تعزى في العمر و الأقدمية في العمل .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي

- تقرت -

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل والذي تناول كل مايتعلق بالدراسة الميدانية من تقديم للمؤسسة وعرض عينة و أدوات الدراسة كذا المنهج المتبع وذلك بالاستعانة بالأساليب و الأدوات الاحصائية ، ثم تطرقنا إلى تحليل ومناقشة النتائج التي توصلنا إليها .

الخاتمة

إن أي تحول جديد يدخل على المجتمعات بصفة عامة إلا ويحدث فيه مجموعة من التحولات أو التغييرات التي من الممكن أن تؤثر فيه بالسلب أو الإيجاب ، ومن خلال التطرق إلى دراسة موضوعنا تبين جملة من التطورات التي منحتها التحولات التكنولوجية في إطار الإدارة التكنولوجية . إذ أنها تولت كل المؤسسات النظامية في العالم وهو نفس حال المؤسسة الجزائرية الآن ، ولكن بالنظر إلى مؤسستنا فهي تختلف عن المؤسسات الأخرى في استخدام البرامج الحاسوبية في مجال الإدارة التكنولوجية ومن خلال كل هذا تطرقنا إلى دراسة متطلبات الإدارة الإلكترونية و أثرها على تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسة ؛ إذ وجب على المؤسسة أن توفر المناخ الملائم للعمل في بيئة عمل مناسبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية إضافة إلى توفير ما يتطلبه موظفو المؤسسة للقيام بعملهم بكل وجه لذلك تعمل على تهيئة الجو الذي من شأنه أن يؤثر على تحسين الأداء الوظيفي بشكل مميز ومعالجة النقاط التي تؤثر بالسلب على هاته الأخيرة .

- ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على أثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي من خلال التطرق إلى الفصلين النظري و التطبيقي توصلنا إلى استخلاص مجموعة من النتائج :

❖ النتائج النظرية :

- تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل المنظمة يؤدي إلى زيادة الربح بأقل تكلفة وبأحسن جودة ؛
- التطور التكنولوجي الحاصل يعتبر أهم دافع للانتقال من إدارة تقليدية إلى إدارة إلكترونية ؛
- أهم ركيزة في الإدارة الإلكترونية هو المورد البشري صناع المعرفة كونها تمثل أحد عناصر الإدارة الإلكترونية ؛
- دعم الإدارة العليا يعتبر أهم خطوة لضمان نجاح متطلبات الإدارة الإلكترونية ؛
- التخطيط والتفكير الجيد في تطبيق الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى تحقيق أداء جيد ؛
- الأداء الوظيفي المتميز يكون من خلال الأداء الفعال الجيد ؛
- الأداء الوظيفي عبارة عن مصطلحين متناسقين الأول يتعلق بالكفاءة والثاني يتعلق بالفعالية ؛
- القيام بمتطلبات الوظيفة تؤدي إلى تحقيق فعالية في الأداء الوظيفي ؛
- نجاح المنظمة يقوم على أدائها المتميز داخل الإدارة .

❖ النتائج التطبيقية :

- النظرة الإيجابية من طرف موظفي المؤسسة حول مستوى أداء الموظفين ؛
- هناك تأثير في الدراسة يتعلق بمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي ؛
- تسعى المؤسسة إلى تطبيق متطلبات الإدارة الإلكترونية ؛
- النظرة السلبية للموظفين اتجاه تطبيق متطلبات الإدارة الإلكترونية ؛
- التوافق بين متوسطات متغيري الدراسة ؛
- صدق الموظفين في تأدية الأعمال و الالتزامات الموكلة إليهم .

❖ التوصيات :

- من خلال ما توصلنا إليه من نتائج يمكن طرح بعض التوصيات من الممكن العمل بها :
- جلب واستثمار الكفاءات البشرية الخبيرة في التعامل مع البرامج الحاسوبية ؛
- توظيف واستقطاب الموارد البشرية الكفوءة في مجال الإدارة الإلكترونية لتطوير برامج المؤسسة ؛
- القيام بدورات حول كل ما يعيق الإدارة الإلكترونية أثناء تطبيقها مع اقتراح حلول لها ؛
- دعم وتوجيه الموظفين من قبل الإدارة العليا حول تطبيق الإدارة الإلكترونية ؛
- تخصيص قسم خاص بالدعم المالي في تطبيق الإدارة الإلكترونية ؛
- استغلال الأفراد التي تتميز بالكفاءة والفعالية في استخدام الإدارة الإلكترونية .

❖ آفاق الدراسة :

- دور الإدارة الإلكترونية في تحسين التسيير المؤسسي ؛
- تطبيقات الإدارة الإلكترونية وأثرها على الإبداع الإداري ؛
- الإدارة الإلكترونية و أثرها على الإبداع التنظيمي ؛
- مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية والعمل بها داخل المنظمة .



قائمة
المراجع

المذكرات :

- ✓ بكوش لطيفة ، مساهمة التسيير على أساس الأنشطة في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، دراسة حالة مجمع صيدال ، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير في إطار مدرسة الدكتوراه في الاقتصاد التطبيقي و إدارة المنظمات ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، تخصص محاسبة ونظم المعلومات ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر
- ✓ بوعيط جلال الدين ، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونا لغاز ، عنابة ، رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية وعلوم الاجتماعية ، قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا ، شعبة علم النفس عمل وتنظيم ، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2009/2008
- ✓ تمارا فرحان أبو رمان ، أثر الإدارة الإلكترونية على تخطيط الموارد البشرية في الشركات الصناعية /محافظة البلقاء ، رسالة ماجستير في التخطيط الإقليمي ، كلية الدراسات العليا في جامعة البلقاء التطبيقية ، السلطنة ، الأردن ، 2012 ،
- ✓ حماد مختار ، تأثير الإدارة الإلكترونية على إدارة المرفق العام وتطبيقاتها في الدول العربية ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ، فرع التنظيم السياسي والإداري ، جامعة الجزائر بن حدة ، 2007
- ✓ زرطال لطيفة ، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية، منتوري البشير ، الميلية ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، 2016
- ✓ عاشور عبد الكريم ، دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، تخصص ديمقراطية و رشادة ، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2010/2009.
- ✓ غازي حسن عودة الحلايبة ، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن ، دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، 2013
- ✓ محمد اسماعيل داود الجماسي ، العلاقة بين الالتزام والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة من أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، البرنامج المشترك للدراسات العليا بين جامعة الأقصى و أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا القيادة والإدارة ، جامعة الأقصى ، 2016/1437
- ✓ مرجح طاهر شكري ، حسن علي ، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم ، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، 2016
- ✓ نادية ابراهيم السيد هندي ، الإدارة الإلكترونية و إشكالية التداخل بينها وبين الحكومة الإلكترونية ، رسالة دكتوراه في العلوم السياسية ، جامعة الإسكندرية ، 2017

المجلات

- ✓ السيد مرشي علي الخاسي ، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الإدارة ، مجلة IOSR للأعمال والإدارة ، المجلد 22 ، العدد 12 ، ديسمبر 2020 ، ص ص 41،56
- ✓ أحلام محمد شواي ، الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه ، مجلة جامعة بابل ، كلية الآداب العلوم الإنسانية ، المجلد 24 ، العدد 04 ، 2016
- ✓ أم الخير السوفي ، الإدارة الإلكترونية وانعكاساتها على علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية ، دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز ورقلة ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 33 ، جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2 ، مارس 2018 .
- ✓ جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات ، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة ، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات ، العدد 46 .
- ✓ خالد عدنان البطاينة ، أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين ، دراسة ميدانية على المؤسسات العامة والحوكمة في محافظة جرش ، مجلة الإدارة والإستراتيجية ، المجلد 8 ، العدد 5 ، تشرين الثاني (نوفمبر) 2017
- ✓ عز الدين هروم ، تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية ، دراسة ميدانية بمركب الجحرف والرافعات CPG ، مجلة الاقتصادية والمجتمع ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، العدد 06 ، جامعة منتوري ، قسنطينة
- ✓ غنية نزلي ، دور الإدارة الإلكترونية في ترقية خدمات المرافق العمومية المحلية ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، العدد 12 ، جامعة الشهيد حمى لخضر ، الوادي ، جانفي 2016 .
- ✓ محمد الصالح بوطوطن ، أ ، زديرة خممار ، دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي ، مجلة الدراسات المالية المحاسبية الإدارية ، العدد الثاني ، جامعة عنابة الجزائر ، ديسمبر 2014 .
- ✓ محمد إبراهيم ملحم ، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في البلديات الفلسطينية ، معوقات التطبيق و آليات التغلب عليها ، دراسة حالة بلديات محافظة قلقيلية ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ، جامعة القدس المفتوحة ، المجلد 05 ، العدد 13 ، 2020 .
- ✓ مناف عبد المطلب أحمد ، فائز هليل سريح ، حاتم خليل إبراهيم ، دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز الشفافية الإدارية دراسة ميدانية على مجموعة من كليات جامعة الانبار ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة تكريت ، المجلد 15 ، العدد 46 ، 2019 .
- ✓ ندى عبد باقر ، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريسيين في كلية التربية الأساسية ، مجلة كلية التربية الأساسية ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية الأساسية ، تخصص القيادة والإدارة ، العدد 73 ، 2012
- ✓ نور طاهر محمد الأقرع ، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية إدارة أعمال ، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية ، جامعة القدس المفتوحة ، قلقيلية ، فلسطين ، 2019 .

قائمة المصادر والمراجع

- ✓ وائل السيد قنديل ، هناء حسني ، شلتوت ، سلمى سامي تمارز ، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنشآت والهيئات الرياضية ، مجلة نظريات و تطبيقات التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة مدينة السادت ، المجلد40 ، العدد 01 ، ماي 2023 .

الكتب

- ✓ علاء عبد الرزاق السالمي ، تكنولوجيا المعلومات ، خبير نظم المعلومات ، معهد التنمية الإدارية (قطر) ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2016/1436.
- ✓ مصطفى يوسف كافي ، الإدارة الإلكترونية ، الطبعة الأولى، دار رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق ، 2011

المحاضرات :

- ✓ خرشي إلهام ، محاضرات في مقياس الإدارة الإلكترونية في الجزائر ، أقيمت على طلبة سنة ثالثة ليسانس ، شعبة العلوم القانونية والإدارية ، تخصص إدارة إلكترونية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف 2، الجزائر ، 2020/2019 – 2021/2020

المقابلات :

- ✓ مقابلة مع صالح السويسي ، رئيس مصلحة الموارد البشرية ، كانت حول تقديم المؤسسة من تعريف إلى مهام و أهداف 2023/01/31

المواقع :

- ✓ ; [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6350423/Descriptive Statistics and Normality Tests for Statistical Data](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6350423/Descriptive%20Statistics%20and%20Normality%20Tests%20for%20Statistical%20Data)
- ¹Reliability, Validity And Uni-Dimensionality/ Nunnally and Bernstein, 1994: ✓ (264–265)



الملحق الأول : قائمة الأساتذة المحكمين

الدرجة العلمية	اسم الأستاذ	الرقم
أستاذ محاضر	مناصيرية رشيد	01
أستاذ محاضر	خالد رجم	02
	ربوح هاجر	03

الملحق الثاني : استمارة الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير

استبيان

سيداتي سادتي ، إدارات، موظفو المؤسسة: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة ماستر أكاديمي تحت عنوان " أثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على أداء الوظيفي" ، و أعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحضي بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم جزيلًا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة و تامة بصرحة والتقدير الشكر كل منا ولكم.

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

المحور الأول: العبارات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية:

الفقرات					رقم
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرات
					1 توفر مؤسستي أقسام متخصصة للتدريب على الإدارة الإلكترونية.
					2 تقوم مؤسستي باعداد خطط وبرامج من أجل تنفيذ أعمالها .
					3 تهتم مؤسستي باجراء تعديلات على هيكلها التنظيمي للتكيف مع المستجدات الحالية .
					4 تستعين مؤسستي باستشارة خبراء ومختصين في مجال الإدارة الإلكترونية
					5 تعتمد مؤسستي عند تطبيق سياسات جديدة على تأهيل موظفين أكفاء في مجال لإدارة الإلكترونية.
					6 تقوم مؤسستي باقتناء أفضل الأجهزة الإلكترونية(حواسيب وطابعات ...)
					7 تحرص مؤسستي بتخصيص جزء مالي لشراء البرامج الحاسوبية.
					8 تستفيد مؤسستي من الدعم المالي من الدولة لتطوير البرامج الحاسوبية.
					9 تقوم مؤسستي بالإنفاق للحصول على احدث البرامج الحاسوبية
					10 تشجع مؤسستي موظفيها للتدريب على البرامج الحاسوبية ماديا.
					11 تسعى مؤسستي إلى توظيف مختصين في استخدام البرامج الحاسوبية.
					12 يتميز الموظفون داخل المؤسسة بمهارة عالية في التعامل مع البرامج الحاسوبية
					13 تعقد المؤسسة اجتماعات ودورات تدريبية حول استخدام البرامج الحاسوبية
					14 تستعين المؤسسة بخبرة الموظفين لتطوير برامجها الحاسوبية.
					15 يتميز موظفو مؤسستي بالسرعة في انجاز العمل.

16	تستخدم مؤسستي البريد الإلكتروني في أعمالها.				
17	هناك ربط بين المقر الرئيسي لمؤسستي وفروعها بشبكة المعلومات				
18	توفر مؤسستي أحدث برامج التدريب الملائمة للموظفين في مجال عملهم				
19	توفر مؤسستي معدات الحاسوب اللازمة لكي تكون الأعمال محفوظة إلكترونياً.				
20	ترتبط مؤسستي مع شبكة الانترنت.				
21	تحمي مؤسستي معلوماتها من خلال توفير برامج الحماية				
22	توفر مؤسستي بيانات احتياطية في حالة فقدان المعلومات				
23	توفر مؤسستي كلمات السر خاصة بتسجيل الدخول لكل موظف.				
24	تقوم مؤسستي بحفظ معلوماتها الكترونياً من خلال النسخ الاحتياطي				
25	تطبق مؤسستي نظام الرقابة عن بعد أثناء عمليات تسجيل الدخول.				

المحور الثاني : ثانياً العبارات الخاصة بالأداء الوظيفي :

رقم	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	ألتزم بجميع قوانين وتشريعات الخاصة بالعمل					
2	ألتزم بتنفيذ الأعمال الموكلة لي .					
3	أخطط لعملتي قبل أن أبدأ فيه .					
4	أتقن في أداء عملي بأكمله وجه وفقاً للمعايير المطلوبة					
5	أشارك في اتخاذ القرار كي يساعدني في تحسين أدائي					
6	أثناء تأدية عملي أشعر بالمسؤولية وهذا واجبي .					
7	أمتلك القدرة على تدريب زملائي من أجل أداء جيد .					
8	ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال .					
9	أهتم بمعرفة نتائج الأداء النهائية					
10	أتناقش مع زملائي بهدف تحسين الأداء .					
11	أمتلك القدرة على ابداع وتطوير العمل أثناء إنجازه .					
12	تمنح مؤسستي فرص التدريب للموظفين لتحسين أدائهم .					

المحور الثالث : المتغيرات الشخصية

	الجنس		العمر	مستوى التعليم
	ذكر	أنثى		
	موظف دائم	موظف متعاقد		
	أقل من 30 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة	50 سنة و أكثر
	ثانوي فأقل	جامعي	دراسات عليا	

من 20 سنة فأكثر	من 10 إلى أقل من 20 سنة	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	الأقدمية في العمل
رئيس مصلحة	رئيس مكتب	متصرف	عون مكتب	الوظيفة

شكرا لكم على حسن تعاونكم

الملحق الثالث : معامِل ألفا كرونباخ

Notes

	Output Created	29-MAY-2023 19:35:57
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	60
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20 a21 a22 a23 a24 a25 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	25

```
RELIABILITY
/VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

	Output Created	29-MAY-2023 19:36:22
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	12

```

RELIABILITY
/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20 a21
a22 a23 a24
a25 b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability

Notes

	Output Created	29-MAY-2023 21:01:27
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	60
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20 a21 a22 a23 a24 a25 b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 b10 b11 b12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	37

الملحق الرابع : الاتساق الداخلي

```

/VARIABLES=A a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20
a21 a22 a23
a24 a25
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes

	Output Created	29-MAY-2023 22:55:17
	Comments	
Input	Data	.sav1_تفريغ الالستيانD:\spss
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	<pre> CORRELATIONS /VARIABLES=A a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20 a21 a22 a23 a24 a25 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,04

Correlations

الإدارة الإلكترونية ونية	Pe	1	,6	,5	,6	,7	,6	,5	,6	,7	,6	,6	,4							
	ars	2	8	3	1	3	7	1	4	7	1	8	8							
	on	7*	8*	6*	9*	6*	6*	3*	9*	7*	3*	8*	8*							
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*							
توفر مؤسستي	Pe	,6	1	,5	,4	,4	,5	,3	,3	,3	,3	,5	,4							
	ars	2	5	6	8	1	8	6	8	8	3	4	4							
	on	7*	6*	1*	8*	1*	6*	6*	5*	9*	8*	8*	8*							
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*							
متخصص للتري	Sig	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0							
	.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
	(2-tail	0	0	0	0	0	2	4	2	2	0	0	0							
	ed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
الإدارة الإلكترونية.	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6							
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
تقوم مؤسستي بأعداد خطط وبرامج	Pe	,5	,5	1	,6	,5	,3	,2	,3	,3	,4	,4	,3							
	ars	8	5	8	5	8	8	5	4	6	4	6	6							
	on	8*	6*	4*	1*	8*	9*	4*	6*	7*	2*	5*	5*							
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*							
ج من أجل تنفيذ أعمالها	Sig	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0							
	.	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0							
	(2-tail	0	0	0	0	2	5	6	7	0	0	4	4							
	ed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
ج من أجل تنفيذ أعمالها	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6							
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							

تهتم	Pe	,6	,4	,6	1	,7	,4	,3	,4	,5	,4	,3	,2													
مؤسس	ars	3	6	8		2	7	1	4	4	4	6	6													
تي	on	6*	1*	4*		2*	8*	9*	3*	8*	2*	5*	5*													
باجراء	Cor	*	*	*		*	*		*	*	*	*														
تعديلا	rela																									
ت	tion																									
على	Sig	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0													
هيكليها	.	0	0	0		0	0	1	0	0	0	0	4													
التنظيم	(2-	0	0	0		0	0	3	0	0	0	4	1													
ي	tail																									
للتكيف	ed)																									
مع	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6													
المستج		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0													
دات																										
الحالية																										
.																										
تستعين	Pe	,7	,4	,5	,7	1	,7	,3	,4	,5	,4	,4	,3													
مؤسس	ars	1	8	5	2		6	5	0	0	5	4	1													
ي	on	9*	8*	1*	2*		9*	2*	5*	1*	1*	6*	4*													
باستشا	Cor	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*														
رة	rela																									
خبراء	tion																									
ومخت	Sig	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0													
صين	.	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	1													
في	(2-	0	0	0	0		0	6	1	0	0	0	5													
مجال	tail																									
الإدارة	ed)																									
الإلتر	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6													
ونية		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0													
تعتمد	Pe	,6	,5	,3	,4	,7	1	,4	,4	,4	,4	,5	,4													
مؤسس	ars	3	1	8	7	6		9	3	3	9	8	2													
ي عند	on	6*	1*	8*	8*	9*		2*	3*	2*	2*	0*	9*													
تطبيق	Cor	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*													
سياسا	rela																									
ت	tion																									
جديدة	Sig	,0	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,0	,0													
على	.	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0													
تأهيل	(2-	0	0	2	0	0		0	1	1	0	0	1													
موظف	tail																									
ن	ed)																									

الدولة	Sig	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0																														
لتطوير	Pe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																		
البرام	ars	0	2	7	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																			
ج	on																																								
الحاسو	Cor	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*																			
بيّة.	rela																																								
	tion	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6																			
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																			
تقوم	Pe	,6	,3	,4	,4	,4	,4	,3	,3	,7	1	,6	,4																												
مؤسس	ars	7	8	6	4	5	9	1	0	4		5	4																												
تي	on	7*	9*	7*	2*	1*	2*	3*	6*	5*		2*	7*																												
بالإنفا	Cor	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*																												
ق	rela																																								
للحصو	tion																																								
ل على	Sig	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0																												
احدث	Pe	0	0	0	0	0	0	1	1	0		0	0																												
البرام	ars	0	2	0	0	0	0	5	7	0		0	0																												
ج	on																																								
الحاسو	Cor	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*																												
بيّة	rela																																								
	tion	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6																												
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																												
تشجع	Pe	,6	,5	,4	,3	,4	,5	,4	,3	,4	,6	1	,4																												
مؤسس	ars	1	3	4	6	4	8	2	7	5	5		1																												
ي	on	3*	8*	2*	5*	6*	0*	7*	2*	9*	2*	3*																													
موظفي	Cor	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*																												
ها	rela																																								
للتدري	tion																																								
ب	Sig	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0																												
على	Pe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																												
البرام	ars	0	0	0	4	0	0	1	3	0	0	1																													
ج	on																																								
الحاسو	Cor	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*																												
بيّة	rela																																								
ماديا.	tion	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6																												
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																												
تسعى	Pe	,4	,4	,3	,2	,3	,4	,2	,2	,2	,4	,4	1																												
مؤسس	ars	8	4	6	6	1	2	6	6	5	4	1																													
تي إلى	on	8*	8*	5*	5*	4*	9*	9*	8*	6*	7*	3*																													
توظيف	Cor	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*																												
ف	rela																																								
مختص	tion																																								

تستعين المؤسسة بخبيرة الموظفين	Pe ars on Cor rela tion	,6 6 9 [*] *	,4 0 8 [*] *	,3 0 4 [*] *	,3 4 8 [*] *	,4 8 9 [*] *	,3 1 0 [*]	,3 1 2 [*]	,3 6 7 [*] *	,4 5 2 [*] *	,4 6 8 [*] *	,3 4 2 [*] *	,3 4 3 [*] *												
لتطوير برامجها الحاسوبية.	Sig (2- tail ed)	,0 0 0	,0 0 1	,0 1 8	,0 0 6	,0 0 6	,0 1 5	,0 1 4	,0 0 4	,0 0 0	,0 0 0	,0 0 7	,0 0 7												
	N	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0												
يتميز موظفو مؤسست ي بالسرعة في	Pe ars on Cor rela tion	,6 3 8 [*] *	,3 5 1 [*] *	,3 8 0 [*] *	,3 4 9 [*] *	,4 9 8 [*] *	,2 7 1 [*]	,2 0 3	,2 6 6 [*]	,3 5 1 [*] *	,4 3 3 [*] *	,3 4 5 [*] *	,2 8 1 [*] *												
انجاز العمل.	Sig (2- tail ed)	,0 0 0	,0 0 0	,0 0 3	,0 0 6	,0 0 6	,1 3 9	,0 1 0	,0 4 0	,0 0 6	,0 0 1	,0 0 7	,0 3 0												
	N	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0												
تستخدم مؤسست ي البريد الإلكتروني في أعمالها.	Pe ars on Cor rela tion Sig (2- tail ed)	,4 9 4 [*] *	,4 0 3 [*] *	,3 6 6 [*] *	,2 5 8 [*] *	,3 0 2 [*]	,1 8 8	,0 8 3	,2 8 7	,1 1 3	,0 5 9	,1 6 9	,0 4 9												
	N	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0	6 0												

هناك ربط بين المقر الرئيسي	Pe ars on Cor rela tion	,6 3 2* *	,4 4 2* *	,4 3 0* *	,4 3 7* *	,5 1 4* *	,4 4 6* *	,2 2 1 *	,3 3 0* *	,3 3 2* *	,2 5 5* *	,3 1 0* *	,1 2 7												
لمؤسس تي وفروع ها بشبكة	Sig . (2- tail ed)	,0 0 0 0	,0 0 0 0	,0 0 1 0	,0 0 0 0	,0 0 0 0	,0 0 0 0	,0 9 0 0	,0 1 0 0	,0 1 0 0	,0 4 9 6	,0 1 6 4	,3 3 4												
المعلو مات	N	6 0	6 0																						
توفر مؤسس ي أحدث برامج التدريب	Pe ars on Cor rela tion	,6 4 3* *	,3 1 7* *	,2 8 0* *	,3 8 6* *	,5 0 2* *	,4 9 2* *	,3 6 3* *	,2 5 8* *	,5 4 9* *	,4 2 4* *	,3 7 1* *	,0 8 5												
ب الملائمة للموظف ين في مجال عملهم.	Sig . (2- tail ed)	,0 0 0 0	,0 1 4 0	,0 3 0 2	,0 0 0 0	,0 0 0 0	,0 0 4 7	,0 4 0 1	,0 0 0 1	,0 0 1 4	,0 0 6	,5 1 6													
مجال عملهم.	N	6 0	6 0																						
توفر مؤسس ي معدات الحاسوب	Pe ars on Cor rela tion	,6 6 0* *	,2 6 5* *	,2 4 0 *	,4 2 2* *	,5 3 2* *	,3 7 5* *	,3 6 2* *	,3 5 7* *	,4 8 9* *	,3 0 6* *	,1 7 3 6	,1 0 6												
اللازم ة لكي تكون الأعمال	Sig . (2- tail ed)	,0 0 0 0	,0 4 1 5	,0 6 1 0	,0 0 0 3	,0 0 0 4	,0 0 5 5	,0 0 0 0	,0 0 8 0	,0 1 8 6	,1 8 6 8	,4 1 8													

محفوظة إلكترونيًا	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60								
ترتيب مؤسسي مع شبكة الانترنت.	Pe ars on Cor	,456*	,060	,000	,215	,202	,050	,277*	,373*	,362*	,096	- ,00	- ,01							
Sig . (2-tail ed)		,040	,680	1,00	,098	,120	,726	,032	,033	,044	,963	,953								
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60							
تحمي مؤسسي معلوماتها من خلال توفير برامج الحماية	Pe ars on Cor	,385*	,214	,240	,044	,179	,165	,255*	,155	,180	,294*	,195	,269							
Sig . (2-tail ed)		,020	,106	,050	,741	,170	,247	,039	,388	,166	,022	,207	,078							
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60							
توفر مؤسسات بيانات احتياطي في	Pe ars on Cor	,576*	,287*	,343*	,210	,222	,186	,244	,299*	,373*	,354*	,343*	,148							
Sig . (2-tail ed)		,000	,007	,003	,102	,206	,044	,094	,001	,003	,001	,001	,343							
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60							

بعد	Sig	,0	,4	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,1	,0											
أثناء	.	0	8	5	6	7	7	3	1	0	1	1	8											
عمليا	(2-	0	4	8	1	5	2	7	1	0	0	8	7											
ت	tail																							
تسجيل	ed)																							
الدخول	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6											
.		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0											

CORRELATIONS
/VARIABLES=B b1 b10 b11 b12 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

	Output Created	29-MAY-2023 23:11:12
	Comments	
Input	Data	.sav1_تفريغ الالاستيان D:\spss
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	60
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=B b1 b10 b11 b12 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8 b9 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Correlations

		ألتزم بجميع قوانين وتشريعات الخاصة بالعمل	ألتزم بجميع قوانين وتشريعات الخاصة بالموظفين										
أداء الموظفين	Pearson Correlation	,547*	,734*	,760*	,734*								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000								
	N	60	60	60	60								
ألتزم بجميع قوانين وتشريعات الخاصة بالموظفين	Pearson Correlation	,547*	1	,276*	,206	,245							
	Sig. (2-tailed)	,000		,033	,115	,059							
	N	60	60	60	60	60							
ألتزم بجميع قوانين وتشريعات الخاصة بالموظفين	Pearson Correlation	,734*	,276*	1	,743*	,732*							
	Sig. (2-tailed)	,000	,033		,115	,059							
	N	60	60	60	60	60							

	Sig. (2-tailed)	,000	,033		,000	,000											
	N	60	60	60	60	60											
أمتلاك القدرة على ابداع وتطوير العمل أثناء انجازہ.	Pearson Correlation	,760**	,206	,743*	1	,830*											
	Sig. (2-tailed)	,000	,115	,000		,000											
	N	60	60	60	60	60											
تمنح مؤسستي فرص التدريب للموظفين لتحسين أدائهم	Pearson Correlation	,734**	,245	,732*	,830*	1											
	Sig. (2-tailed)	,000	,059	,000	,000												
	N	60	60	60	60	60											
الأنتم بتتفيذ الأعمال الموكلة لي.	Pearson Correlation	,613**	,652*	,268*	,321*	,310*											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,039	,012	,016											
	N	60	60	60	60	60											
أخطط لعملي قبل أن أبدأ فيه	Pearson Correlation	,602**	,282*	,281*	,330*	,311*											
	Sig. (2-tailed)	,000	,029	,030	,010	,016											
	N	60	60	60	60	60											
أتقن في أداء عملي بأكمل وجه وفقا للمعايير المطلوبة.	Pearson Correlation	,723**	,257*	,409*	,453*	,332*											
	Sig. (2-tailed)	,000	,047	,001	,000	,009											
	N	60	60	60	60	60											

أشارك في اتخاذ القرار كي يساعدني في تحسين أدائي	Pearson	,72	,267*	,415*	,504*	,417*							
	n 6**												
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,039	,001	,000	,001							
	N	60	60	60	60	60							
أثناء تأدية عملي أشعر بالمسؤولية وهذا واجب.	Pearson	,66	,309*	,330*	,373*	,374*							
	n 2**												
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,010	,003	,003							
	N	60	60	60	60	60							
أمتلك القدرة على تدريب زملائي من أجل أداء جيد.	Pearson	,61	,237	,362*	,285*	,263*							
	n 9**												
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,069	,005	,027	,042							
	N	60	60	60	60	60							
ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال.	Pearson	,68	,427*	,482*	,522*	,541*							
	n 2**												
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000							
	N	60	60	60	60	60							
أهتم بمعرفة نتائج الأداء النهائية	Pearson	,67	,341*	,607*	,531*	,558*							
	n 3**												
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,000	,000							
	N	60	60	60	60	60							

الملحق الخامس : اختبار التوزيع لمتغير الجنس

Explore

Notes

	Output Created	31-MAY-2023 04:37:00
	Comments	
Input	Data	\Dالإدارة الإلكترونية\أثر الإدارة الإلكترونية على الاداء الوظيفي.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
	Syntax	EXAMINE VARIABLES=B BY الجنس /PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPLOT SPREADLEVEL(1) /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,81
	Elapsed Time	00:00:00,74

Case Processing Summary

	الجنس	Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
أداء الموظفين	ذكر	45	100,0%	0	0,0%	45	100,0%
	أنثى	15	100,0%	0	0,0%	15	100,0%

Descriptives

		الجنس	Statistic	Std. Error
أداء الموظفين	ذكر	Mean	4,18	,048
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,08	
		Upper Bound	4,28	
		5% Trimmed Mean	4,20	
		Median	4,17	
		Variance	,105	
		Std. Deviation	,323	
		Minimum	3	
		Maximum	5	
		Range	2	
		Interquartile Range	0	
		Skewness	-1,118	,354
		Kurtosis	3,651	,695
	أنثى	Mean	4,13	,118
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	3,87	
		Upper Bound	4,38	
		5% Trimmed Mean	4,14	
		Median	4,00	
		Variance	,210	
		Std. Deviation	,458	
		Minimum	3	
		Maximum	5	
		Range	2	

Interquartile Range	1	
Skewness	-,511	,580
Kurtosis	2,073	1,121

Tests of Normality

الجنس	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
أداء الموظفين ذكور	,198	45	,000	,903	45	,001
أداء الموظفين أنثى	,190	15	,149	,932	15	,296

a. Lilliefors Significance Correction

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
أداء الموظفين	Based on Mean	1,654	1	58	,204
	Based on Median	1,260	1	58	,266
	Based on Median and with adjusted df	1,260	1	48,627	,267
	Based on trimmed mean	1,671	1	58	,201

أداء الموظفين

الملحق السادس : اختبار التوزيع لباقي المتغيرات

Notes

Output Created	31-MAY-2023 05:17:21
Comments	
Input	Data
	الادارة الالكترونية\أثر الادارة الالكترونية على الاداء الوظيفي.sav
Active Dataset	DataSet1

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
	Syntax	EXAMINE VARIABLES=B BY الإقديمية الوظيفية /PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPLOT SPREADLEVEL(1) /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:02,19
	Elapsed Time	00:00:02,06

Warnings

A spread vs. level plot is not provided because the median and/ or interquartile range is not defined, using the HAVERAGE method, for أداء الموظفين when الوظيفية = متصرف.

الإقديمية

Case Processing Summary

	الإقدمية	Valid		Cases Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
أداء الموظفين	أقل من 5 سنوات	19	100,0%	0	0,0%	19	100,0%
	5 - 10 سنوات	13	100,0%	0	0,0%	13	100,0%
	11 - 20 سنة	24	100,0%	0	0,0%	24	100,0%
	أكثر من 20 سنة	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%

Descriptives

		الإقدمية	Statistic	Std. Error
أداء الموظفين	أقل من 5 سنوات	Mean	4,29	,083
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,12	
		Upper Bound	4,47	
		5% Trimmed Mean	4,33	
		Median	4,33	
		Variance	,132	
		Std. Deviation	,364	
		Minimum	3	
		Maximum	5	
		Range	2	
		Interquartile Range	0	
		Skewness	-2,399	,524
		Kurtosis	9,642	1,014
	5 - 10 سنوات		Mean	4,04
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	3,80	
		Upper Bound	4,28	
		5% Trimmed Mean	4,06	
		Median	4,00	
		Variance	,156	
		Std. Deviation	,395	
		Minimum	3	
		Maximum	5	
		Range	2	
		Interquartile Range	0	
		Skewness	-1,259	,616
		Kurtosis	3,876	1,191
11 - 20 سنة			Mean	4,11

	95% Confidence Interval for	Lower Bound	3,97	
	Mean	Upper Bound	4,24	
	5% Trimmed Mean		4,10	
	Median		4,00	
	Variance		,104	
	Std. Deviation		,322	
	Minimum		3	
	Maximum		5	
	Range		2	
	Interquartile Range		0	
	Skewness		,618	,472
	Kurtosis		2,036	,918
	أكثر من 20 سنة	Mean	4,35	,129
	95% Confidence Interval for	Lower Bound	3,94	
	Mean	Upper Bound	4,76	
	5% Trimmed Mean		4,36	
	Median		4,42	
Variance		,067		
Std. Deviation		,258		
Minimum		4		
Maximum		5		
Range		1		
Interquartile Range		0		
Skewness		-1,138	1,014	
Kurtosis		,758	2,619	

Tests of Normality

الأقدمية	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.	
أداء الموظفين	أقل من 5 سنوات	,311	19	,000	,708	19	,000
	5 - 10 سنوات	,230	13	,058	,868	13	,050
	11 - 20 سنة	,256	24	,000	,888	24	,012
	أكثر من 20 سنة	,218	4	.	,920	4	,538

a. Lilliefors Significance Correction

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
أداء الموظفين	Based on Mean	,138	3	56	,937
	Based on Median	,104	3	56	,957
	Based on Median and with adjusted df	,104	3	53,521	,957
	Based on trimmed mean	,164	3	56	,920

أداء الموظفين

الملحق السابع : اختبار التوزيع لمتغيري الدراسة

Explore

Notes

Output Created		30-MAY-2023 22:24:20
Comments		
Input	Data	\\D:\الإدارة الإلكترونية\أثر الإدارة الإلكترونية على الاداء الوظيفي.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	60
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.

Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax	EXAMINE VARIABLES=A B /PLOT BOXPLOT HISTOGRAM NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /INTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:03,17
	Elapsed Time 00:00:00,98

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
الإدارة الإلكترونية	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
أداء الموظفين	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Descriptives

	Statistic	Std. Error
الإدارة الإلكترونية	Mean	4,13 ,042
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,05
	Upper Bound	4,22
	5% Trimmed Mean	4,15
	Median	4,18
	Variance	,104
	Std. Deviation	,323
	Minimum	3
	Maximum	5
	Range	2
	Interquartile Range	0

	Skewness	-,798	,309
	Kurtosis	2,476	,608
أداء الموظفين	Mean	4,17	,046
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4,08
		Upper Bound	4,26
	5% Trimmed Mean	4,19	
	Median	4,17	
	Variance	,128	
	Std. Deviation	,358	
	Minimum	3	
	Maximum	5	
	Range	2	
	Interquartile Range	0	
	Skewness	-,898	,309
	Kurtosis	2,845	,608

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الإدارة الإلكترونية	,128	60	,016	,943	60	,007
أداء الموظفين	,203	60	,000	,911	60	,000

a. Lilliefors Significance Correction

الإدارة الإلكترونية

الملحق الثامن : ليكارت الخماسي

Descriptives

Notes

Output Created		30-MAY-2023 15:34:19
Comments		
Input	Data	F:\الإدارة الالكترونية\أثر الادارة الالكترونية على الاداء الوظيفي.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a19 a20 a21 a22 a23 a24 a25 /STATISTICS=MEAN STDDEV.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

F:\[DataSet1] الإدارة الالكترونية\أثر الادارة الالكترونية على الاداء الوظيفي.sav.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
توفر مؤسستي أقسام متخصصة للتدريب على الإدارة الإلكترونية.	60	3.92	.381
تقوم مؤسستي باعداد خطط وبرامج من أجل تنفيذ أعمالها.	60	4.10	.440
تهتم مؤسستي باجراء تعديلات على هيكلها التنظيمي للتكيف مع المستجدات الحالية.	60	4.22	.490

تستعين مؤسستي باستشارة خبراء ومختصين في مجال الإدارة الإلكترونية	60	4.20	.546
تعتمد مؤسستي عند تطبيق سياسات جديدة على تأهيل موظفين أكفاء في مجال إدارة الإدارة الإلكترونية.	60	4.08	.645
تقوم مؤسستي باقتناء أفضل الأجهزة الإلكترونية (حواسيب وطابعات)..	60	4.15	.547
تحرص مؤسستي بتخصيص جزء مالي لشراء البرامج الحاسوبية.	60	4.13	.566
تستفيد مؤسستي من الدعم المالي من الدولة لتطوير البرامج الحاسوبية.	60	4.17	.557
تقوم مؤسستي بالإففاق للحصول على أحدث البرامج الحاسوبية	60	4.08	.619
تشجع مؤسستي موظفيها للتدريب على البرامج الحاسوبية ماديا.	60	4.22	.585
تسعى مؤسستي إلى توظيف مختصين في استخدام البرامج الحاسوبية.	60	4.12	.454
يتميز الموظفون داخل المؤسسة بمهارة عالية في التعامل مع البرامج الحاسوبية	60	4.17	.457
تعقد المؤسسة اجتماعات ودورات تدريبية حول استخدام البرامج الحاسوبية	60	4.18	.651
تستعين المؤسسة بخبرة الموظفين لتطوير برامجها الحاسوبية.	60	4.25	.571
يتميز موظفو مؤسستي بالسرعة في انجاز العمل.	60	4.27	.548
تستخدم مؤسستي البريد الإلكتروني في أعمالها.	60	3.98	.431
هناك ربط بين المقر الرئيسي لمؤسستي وفروعها بشبكة المعلومات	60	4.03	.520
توفر مؤسستي أحدث برامج التدريب الملائمة للموظفين في مجال عملهم.	60	4.08	.619
توفر مؤسستي معدات الحاسوب اللازمة لكي تكون الأعمال محفوظة إلكترونيا.	60	4.17	.642
ترتبط مؤسستي مع شبكة الانترنت.	60	4.17	.615
تحمي مؤسستي معلوماتها من خلال توفير برامج الحماية.	60	4.03	.450
توفر مؤسستي بيانات احتياطية في حالة فقدان المعلومات.	60	4.07	.516

توفر مؤسستي كلمات السر خاصة بتسجيل الدخول لكل موظف.	60	4.17	.526
تقوم مؤسستي بحفظ معلوماتها الكترونيا من خلال النسخ الاحتياطي	60	4.17	.493
تطبق مؤسستي نظام الرقابة عن بعد أثناء عمليات تسجيل الدخول.	60	4.23	.563
Valid N (listwise)	60		

عناوين الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
(1-1)	قائمة الأساتذة المحكمين
(2-1)	استمارة الاستبيان
(3-1)	معمل ألفا كرونباخ
(4-1)	الاتساق الداخلي
(5-1)	اختبار التوزيع متغير الجنس
(6-1)	اختبار التوزيع لباقي المتغيرات
(7-1)	اختبار التوزيع لمتغيري الدراسة
(8-1)	ليكرت الخماسي

الفهرس

المحتوى
إهداء
شكر وعرافان
ملخص الدراسة
قائمة المحتويات
قائمة الجداول
قائمة الأشكال
قائمة الملاحق
مقدمة
الفصل الأول : الأدبيات النظرية و التطبيقية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي
تمهيد
المبحث الأول : الأدبيات النظرية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية
المطلب الأول : مفاهيم أساسية حول الإدارة الإلكترونية
أولا : نشأة الإدارة الإلكترونية
ثانيا: مفهوم الإدارة الإلكترونية
ثالثا : أهمية الإدارة الإلكترونية
رابعا : علاقة الإدارة الإلكترونية ببعض المصطلحات
المطلب الثاني : دوافع التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية و أهم أهدافها

أولا : دوافع التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية و
ثانيا :عناصر الإدارة الإلكترونية
ثالثا : مميزات الإدارة الإلكترونية
رابعا : أهداف الإدارة الإلكترونية
المطلب الثالث : متطلبات و مراحل تطبيق وعوامل نجاح الإدارة الإلكترونية
أولا : متطلبات الإدارة الإلكترونية
ثانيا : مراحل تطبيق الإدارة الإلكترونية
ثالثا: عوامل نجاح الإدارة الإلكترونية
رابعا : مزايا ومعوقات الإدارة الإلكترونية
المبحث الثاني : الأدبيات النظرية للأداء الوظيفي
المطلب الأول : مفهوم الأداء الوظيفي و أهميته
أولا : مفاهيم عامة للأداء الوظيفي
ثانيا : خصائص الأداء الوظيفي
ثالثا : أهمية الأداء الوظيفي
رابعا : عناصر و أنواع الأداء الوظيفي
المطلب الثاني : محددات ومستويات الأداء الوظيفي
أولا : محددات الأداء الوظيفي
ثانيا : مستويات الأداء الوظيفي
ثالثا : أبعاد الأداء الوظيفي
رابعا : معايير الأداء الوظيفي
المطلب الثالث : الاتجاهات الحديثة لعملية تقييم الأداء الوظيفي و أساليبه
أولا : الاتجاهات الحديثة للأداء الوظيفي
ثانيا: أساليب تقييم عملية الأداء الوظيفي
ثالثا: العوامل المؤثرة الأداء الوظيفي
رابعا : تأثير متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي
المبحث الثالث : الأدبيات التطبيقية لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي
المطلب الأول : الدراسات السابقة باللغة العربية
المطلب الثاني : الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
المطلب الثالث : ما يميز الدراسة السابقة عن الدراسة الحالية
خلاصة الفصل

<p>الفصل الثاني : تقييم أثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "بتقرت"</p>
تمهيد
المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
المطلب الأول: عموميات حول مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقرت
الفرع الأول: التعريف بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة
أولاً : تعريف مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "بتقرت"
ثانياً: جدول عن تعريف شركة الكهرباء والطاقات المتجددة "بتقرت"
ثالثاً : التركيبة البشرية لمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "بتقرت"
الفرع الثاني : نشاط مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "بتقرت"
أولاً : نشاط مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "بتقرت"
ثانياً : أهداف شركة الكهرباء والطاقات المتجددة
الفرع الثالث: تعريف بمصلحة الموارد البشرية وأهم وظائفها
أولاً : تعريف مصلحة الموارد البشرية
ثانياً : أهمية مصلحة الموارد البشرية
ثالث : مهام مصلحة الموارد البشرية
الفرع الأول : الطريقة المستخدمة في الدراسة
أولاً: مجتمع وعينة الدراسة
ثانياً : متغيرات الدراسة
ثالثاً: مصادر الحصول على البيانات
رابعاً : منهج الدراسة
الفرع الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة
أولاً:أدوات جمع البيانات
ثانياً:المعالجة الإحصائية
الفرع الثالث :دراسة إحصائية و مخرجاتها باستخدام SPSS26
أولاً : صدق وثبات الاستبيان
ثانياً : حساب معامل ألفا كرونباخ

ثالثا : نتائج الصدق والاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول الإدارة الإلكترونية
رابعا : نتائج الصدق و الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني الأداء الوظيفي
المبحث الثاني : نتائج الدراسة والمناقشة
المطلب الأول : دراسة إحصائية للمتغيرات الشخصية
الفرع الأول : توزيع البيانات حسب متغير الجنس
الفرع الثاني : توزيع البيانات حسب متغير طبيعة الوظيفة
الفرع الثالث : توزيع البيانات حسب متغير العمر
الفرع الرابع : توزيع البيانات حسب متغير مستوى التعليم
الفرع الخامس : توزيع البيانات حسب متغير الاقدمية في العمل
الفرع السادس : توزيع البيانات حسب متغير الوظيفة
المطلب الثاني : دراسة إحصائية لاختبار الفرضية
الفرع الأول : تحليل نتائج اتجاه العينة البحثية وفق مقياس ليكارت الخماسي
الفرع الثاني : تحليل نتائج اختبار الفرضية الجزئية الأولى
أولا: الأسلوب أو المقاس الإحصائي المستخدم
ثانيا : نتيجة اختبار العينة
الفرع الثالث : تحليل نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية
أولا : الأسلوب الإحصائي المناسب
الفرع الرابع : تحليل نتائج اختبار الفرضية الثالثة
أولا : الأسلوب الإحصائي المناسب
ثانيا: دراسة علاقة الارتباط بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي
الفرع الخامس : تحليل نتائج اختبار الفرضية الرابعة
أولا : الأسلوب أو المقاس المستخدم
ثانيا : دراسة الفروق الإحصائية لمتغير الجنس
ثالثا : دراسة الفروق لمتغير العمر
رابعا : اختبار المقارنات المتعددة البعدية

خامسا : دراسة فروق إحصائية لمتغير مستوى التعليم
سادسا : دراسة فروق إحصائية لمتغير الأقدمية في العمل
المطلب الثالث : مناقشة النتائج
خلاصة الفصل
الخاتمة
قائمة المراجع
قائمة الملاحق
فهرس المحتويات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Kasdi Merbah - Ouargla
Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales et des Sciences de Gestion
Département Sciences de Gestion



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

ترخيص بإيداع مذكرة التخرج

أنا الممضى أسفله الأستاذ بن الحبيب محسن
الرتبة: أستاذ محاضر أ القسم: العلوم التجارية
والمشرف على مذكرة التخرج المعنونة بـ
أثر متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية في مؤسسة الكهرباء و الطاقات
المتجددة تفرقت
من إعداد الطالب(ة) 1-: قاشي ابتسام التخصص: إدارة الأعمال
الطالب(ة) 2-: قاضي نور الاسلام التخصص: إدارة الأعمال

ويعد الاطلاع على العمل المنجز ضمن المذكرة :

نقر بإيداع العمل المنجز .

ورقلة في: 2023/05/29 ..

إمضاء الأستاذ المشرف


الدكتور: محسن بن الحبيب