

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

العنوان

الإدارة الإلكترونية وأثرها على أداء المورد البشري

دراسة حالة الموظفين في بلدية القنار نشفي - جيجل -

مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير
تخصص: تسيير موارد بشرية

إشراف الأستاذة:

د. هناء الرابطي

إعداد الطالبتين:

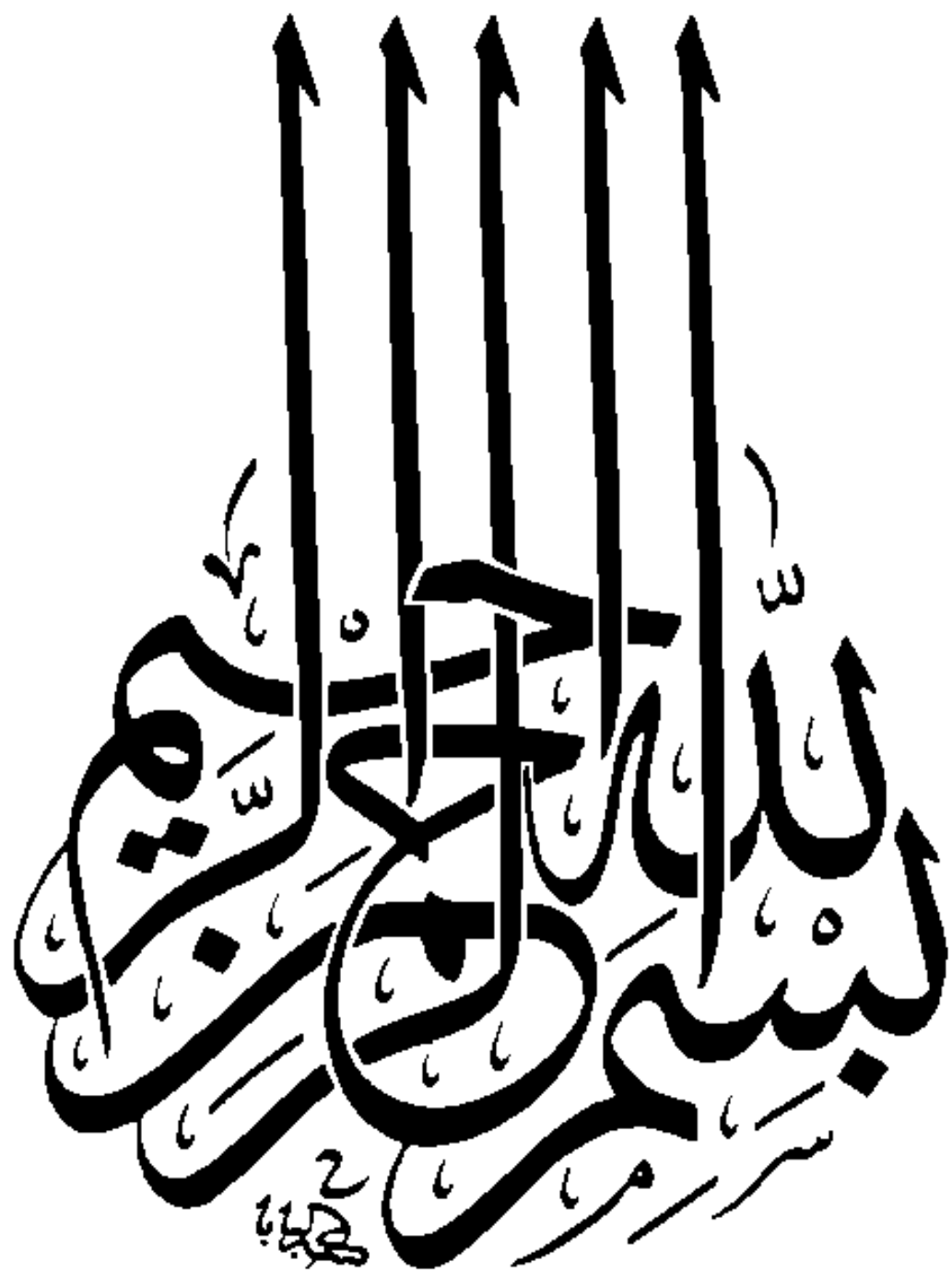
* روميصة شرود

* جيهان قرس

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	المؤسسة الأصلية	الصفة
الأستاذة(ة): شاطر شفيق	جامعة جيجل	رئيسة
الأستاذة: هناء الرابطي	جامعة جيجل	مشرفا ومقررا
الأستاذة(ة): بوهالي رتيبة	جامعة جيجل	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022



شكر

امثالاً لقوله تعالى " لئن شكرتم لأزيدنكم " (سورة إبراهيم الآية 7)

نشكر الله عز وجل لتوفيقه لنا لإنجاز هذا العمل

كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير للأستاذة الفاضلة "الرابطي هناء "

على كرم قبولها الإشراف على هذا العمل وعلى التوجيهات والنصائح

القيمة التي قدمت لنا طيلة إعداد هذه المذكرة.

كما نتقدم بخالص الشكر والإمتنان للأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة

المناقشة لقبولهم مناقشة هذا العمل.

كما نتوجه بالشكر إلى كل أساتذتنا الذين ساهموا في تكويننا

وصبروا على تعليمنا.

كما لا يفوتنا أن نشكر موظفي وإطارات ومسؤولي بلدية القنار بشخصي

على حسن تعاونهم واستقبالهم.

كما نشكر كل من كان لنا عوناً وسنداً في مشوارنا الدراسي وإلى

كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إخراج هذا العمل.

" سائلين من الله أن يوفق الجميع لما يحب ويرضى "



إهداء

انتهت الحكاية، ورفعت قبعتي مودعة للسنين التي مضت، أهدي تخرجي
إلى بحر الحب والحنان والنضج الساكن في عروقي أمي الغالية وأبي الغالي
اللذان كانا لي سنداً طوال مسيرتي؛

إلى نجمة سمائي المتلألئة وسندي في الحياة إلى أختي ♥؛

إلى إخوتي "حمزة"، "حسام"، "يحيى"، "أكرم"؛

إلى جدتي الغالية "ربيعة"، "وريدة"؛

إلى خالد الذكر الذي وافته المنية منذ عام ونصف وكان خير مثال لمعنى

كلمة "خال" خالي العزيز "نجيب" رحمه الله؛

إلى أخوالي "سامي"، "طارق"؛

إلى خالتي "صونيا"، "سعاد"، "وداد"؛

إلى بنات الخالات "أسماء"، "رشا"، "لينا"، "دعاء"، "ملاك"؛

وإلى أولاد الأخوال "محمد"، "ياسين"، "والكتكوت" "عبد الرؤوف"؛

إلى بنات الأخوال الكتاكيت "مريم"، "نور"، "ميسون"، "آلاء الرحمان"؛

إلى صديقاتي كل باسمها

إلى صديقتي وشريكتي في إعداد هذا البحث "جيهان".

روميصة

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وهله ومن وفى أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي إلى اخلي وأعز الناس على قلبي

أمي "نوارة" وأبي "أحمد" حفظهما الله وأطال في عمرهما ووفقني لرد ولو جزء
صغير من تعبهما وفضلهما علي؛

إلى مصدر قوتي وسندي إخوتي وأخواتي

"صهيب" "نورهان" "هديل" وملك قلبي "بوبكر" حفظهم الله؛

إلى صديقاتي التي جمعنا الإقامة الجامعية فكاننا خير الصحبة

"إعتراف" "شهادة" "منال"؛

إلى صديقاتي "رندة" "سلمى" "نجاح" "أمينة"؛

إلى أخوالي وخالاتي وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون ...

إلى من تقاسمت معها هذا العمل بجلوته صديقتي وزميلتي روميصة.

جيهان



ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي أثر الإدارة الإلكترونية بمختلف أبعادها على أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي بجيجل. تم الاعتماد على المنهج الوصفي كما تم الإعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والذي تم توزيعه على عينة حجمها (62) عامل، في حين تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) من أجل تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإدارة الإلكترونية في أداء المورد البشري، حيث ساهم في هذا الأثر كل من: التكنولوجيا المستخدمة، البرمجيات وأدوات الحماية، مهارة العنصر البشري، في أداء المورد البشري.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، أداء المورد البشري.

Abstract:

This study aimed to identify the impact of e-management in its dimensions (technology used, software and security tools, human skill) on the performance of the human resource in the municipality of El-Kennar Nouchfi at jijel. Also, the descriptive analytical approach was used and the questionnaire was relied on as tool for data collection, which was distributed on a sample of (62) factors, while the statistical package for social sciences (SPSS) program was used in order to analyse the data and test the hypotheses of the study.

This study found that there is a statistically significant effect of the dimensions of e-management on the performance of the human resource, and this effect is due to the technology used, software and security tools, human skill.

Keywords: e-management, performance of the human resource.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
I	الشكر
II	الإهداء
IV	الملخص
V	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة	
07	تمهيد
08	1- الأدبيات النظرية للدراسة
08	1-1 مفاهيم أساسية حول الإدارة الإلكترونية
11	2-1 مفاهيم أساسية حول أداء المورد البشري
14	3-1 العلاقة النظرية بين الإدارة الإلكترونية وأداء المورد البشري
16	2- الأدبيات التطبيقية للدراسة
16	1-2 الدراسات باللغة العربية
20	2-2 الدراسات باللغة الأجنبية
22	3-2 التعقيب على الدراسات السابقة
23	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
25	تمهيد
26	1- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
26	1-1 طريقة ونوع أداة الدراسة
28	2-1 اختبار أداة الدراسة

قائمة المحتويات

33	1-3 أساليب المعالجة الإحصائية
34	2- عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية
34	2-1 عرض وتفسير النتائج المتعلقة بعينة الدراسة
37	2-2 عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية)
41	2-3 عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالمتغير التابع (أداء المورد البشري)
42	2-4 اختبار فرضيات الدراسة
46	خلاصة الفصل
48	خاتمة
52	قائمة المراجع
56	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
27	درجات مقياس ليكرت (Likert)	01
28	جدول التوزيع لمقياس ليكرت (likert)	02
29	الصدق الداخلي لعبارات بعد التكنولوجيا المستخدمة	03
29	الصدق الداخلي لعبارات بعد البرمجيات وأدوات الحماية	04
30	الصدق الداخلي لعبارات بعد مهارة العنصر البشري	05
30	الصدق الداخلي للمحور الأول (الإدارة الإلكترونية)	06
32	الصدق الداخلي لمحور أداء المورد البشري	07
32	نتائج اختبار معامل الثبات لأبعاد ومحاور الدراسة والأداة ككل	08
34	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	09
35	توزيع أفراد العينة حسب السن	10
35	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	11
36	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	12
36	توزيع أفراد العينة حسب الدخل	13
37	توزيع أفراد العينة حسب الصنف الوظيفي	14
38	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التكنولوجيا المستخدمة	15
39	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد البرمجيات وأدوات الحماية	16
39	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد مهارة العنصر البشري	17
40	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإدارة الإلكترونية	18
41	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات أداء المورد البشري	19
41	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	20
43	نتائج اختبار الفرضيات الفرعية	21
44	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	22

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
د	نموذج الدراسة	01

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
56	قائمة الأساتذة المحكمين	01
57	نموذج الإستبيان	02
61	الإتساق الداخلي لأداة الدراسة	03
66	اختبار ثبات أداة الدراسة	04
68	النتائج المتعلقة بعينة الدراسة	05
70	المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية	06
72	اختبار فرضيات الدراسة	07

مقدمة

يشهد العالم العديد من التطورات السريعة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات، مما يساهم بشكل كبير في تغيير المهام الإدارية والتنظيمية في جميع المؤسسات باختلاف أنواعها. هذا التطور فرض على المؤسسات تحديات جديدة تختلف شكلا ومضمونا عن الفترات السابقة وتزداد شدة هذه التحديات على الدول النامية، نظرا للتأخر المسجل في ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصال عموما وفي الآليات الضرورية للاستفادة من هذه التقنيات.

لقد أصبحت الإدارة الإلكترونية شرط ضروري من شروط نجاح المؤسسات وذلك لقدرتها على تقديم الخدمات بسرعة وفعالية أكبر وبأداء أعلى مما يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية فيما يخص إنتاجية المورد البشري الذي بدوره يأتي ضمن اهتمامات وأولويات الإدارة بشكل عام، حيث أن رفع وتحسين الأداء لدى الموظفين يقود إلى تحسين الأداء الكلي للإدارة وصولا إلى تقديم الخدمة بجودة عالية وبشكل أسرع بما يتوافق أو يفوق توقعات وحاجات المتعاملين.

1. الإشكالية

على ضوء التقدم المتزايد في استخدام التقنيات الحديثة لتكنولوجيا الاعلام والاتصال التي أدت إلى إحداث تغييرات على كافة المستويات، مما أدى إلى ظهور العديد من المفاهيم الإلكترونية من بينها الإدارة الإلكترونية، والتي أصبحت مطلب ضروري لا غنى عنه في المؤسسات، لما حققته من نتائج إيجابية في تسريع عملية إنجاز التعاملات بسهولة وإتقان وبدون بذل جهد كبير، والثقة والإتقان في الأداء.

كما أن المؤسسات دائما تسعى لتحسين أداء عمالها وتطوير قدراتهم بشكل مستمر وهذا لتواكب التطور التكنولوجي والعلمي الذي يشهده العالم، حيث أصبحت أهداف المؤسسة وتحقيقها مرهون برفع أداء العاملين والرفع من كفاءتهم الوظيفية، فالأداء الجيد هو مقياس المؤسسات المتميزة، ونظرا لأهمية الإدارة الإلكترونية في المؤسسات وأهمية أداء المورد البشري جاءت هذه الدراسة لتوضيح أثر الإدارة الإلكترونية على أداء المورد البشري من خلال إدراك تأثير أبعادها على أداء المورد البشري.

وبناء على ما سبق يمكن طرح إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

هل يوجد أثر لأبعاد الإدارة الإلكترونية في أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي بجيجل؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم إدراج الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر للتكنولوجيا المستخدمة في أداء المورد البشري؟
- هل يوجد أثر للبرمجيات وأدوات الحماية المستخدمة في أداء المورد البشري؟
- هل يوجد أثر لمهارات العنصر البشري على أداء المورد البشري؟



2. فرضيات الدراسة

للإجابة على التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية تم صياغة الفرضيات التالية:

❖ الفرضية الرئيسية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإدارة الإلكترونية على أداء المورد البشري عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ببلدية القنار نشفي بجيجل.

❖ الفرضيات الفرعية

وتنتفع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا المستخدمة في أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات وأدوات الحماية المستخدمة في أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمهارات العنصر البشري في أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

3. أسباب اختيار الموضوع

يمكن تلخيص أسباب اختيار الموضوع فيما يلي:

- الإهتمام والميول الشخصي للموضوع وتخصص الطالبات في الدراسة؛
- توفر الميدان المناسب لإجراء الدراسة؛
- توجه الوزارة الوصية لاعتماد الرقمنة على نطاق واسع بالمؤسسات العامة والخاصة مما جعل موضوع الإدارة الإلكترونية من مواضيع الساعة؛
- يعتبر الموضوع من أهم المواضيع الحديثة الذي يفرض نفسه على الساحة العلمية والعملية لأنه يواكب التطورات الحديثة؛
- إعلام المؤسسات الجزائرية بأهمية الإدارة الإلكترونية وأثرها على أداء المورد البشري ما يؤدي إلى تحسين الخدمات المقدمة للمواطن.

4. أهمية الدراسة

- تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في النتائج المتحصل عليها، والتي ستسمح بالتوصل إلى حلول عملية تساعد على تطبيق الإدارة الإلكترونية في مختلف المؤسسات؛



- تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من أهمية متغيرات الموضوع، حيث يعتبر هذا الموضوع متجدد في المؤسسات الجزائرية، كما أن الدراسة ستصبح مرجعا للإطلاق في البحوث التي لها علاقة بها.

5. أهداف الدراسة

بطبيعة الحال فإن أي بحث علمي يسعى لتحقيق أهداف معينة سواء في الجانب التطبيقي أو النظري، وفيما يخص هذه الدراسة حول الإدارة الإلكترونية وأثرها على أداء المورد البشري فهي تهدف إلى:

- تحديد ماهية الإدارة الإلكترونية وأداء المورد البشري والعلاقة بينهما؛
- التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في بلدية القنار نشفي؛
- التعرف على الأثر الذي أحدثته الإدارة الإلكترونية على أداء المورد البشري
- تقديم بعض الإقتراحات في إطار نتائج الدراسة.

6. حدود الدراسة

تحكم هذه الدراسة الحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** بحثت هذه الدراسة في أثر الإدارة الإلكترونية بأبعادها (التكنولوجيا المستخدمة، البرمجيات وأدوات الحماية، مهارة العنصر البشري) على أداء المورد البشري.
- **الحدود المكانية:** أجريت هذه الدراسة في بلدية القنار نشفي بولاية جيجل.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على عينة حجمها 62 مفردة من أصل 352 عامل ببلدية القنار نشفي بولاية جيجل.
- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة في السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2023/2022.

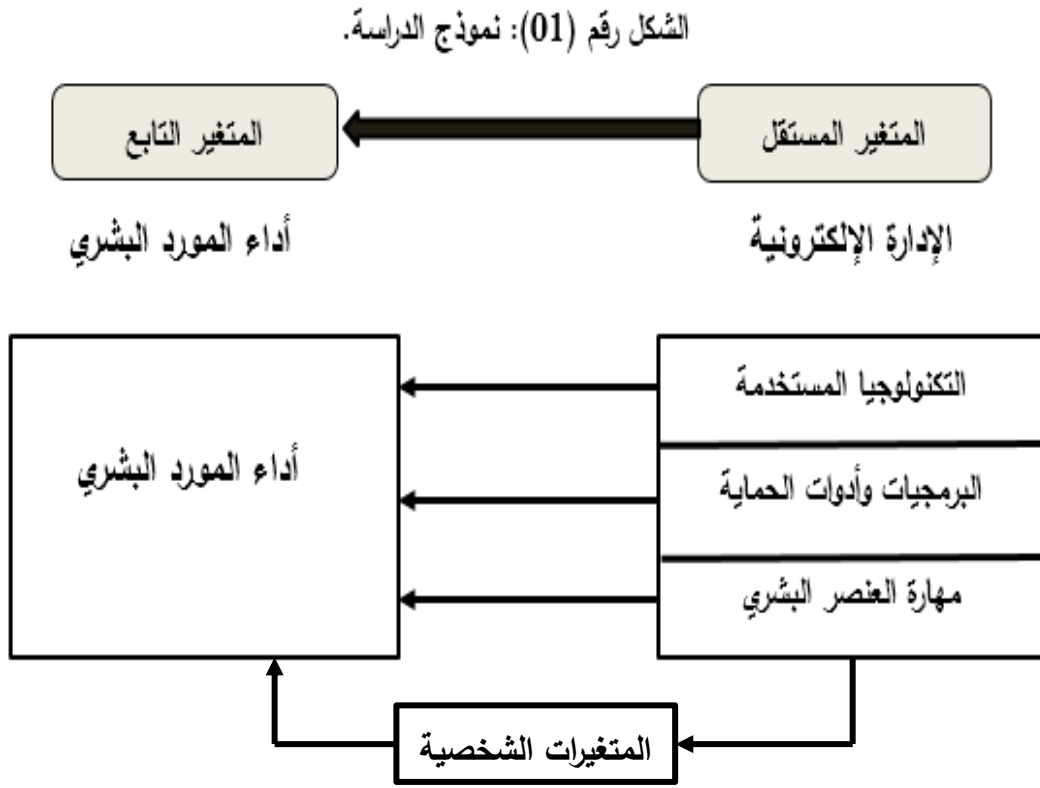
7. منهج وأداة الدراسة

تم الإعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، لكونه يسمح بدراسة الظاهرة كما هي في الواقع، من خلال جمع البيانات وتبويبها وتفسيرها، بهدف الوصول إلى تعميمات مقبولة بشأنها. كما تم الإعتماد على مدخل دراسة الحالة، وهي حالة بلدية القنار نشفي بولاية جيجل، باستخدام الإستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وذلك بهدف معرفة رأي أفراد العينة حول الإدارة الإلكترونية وأثرها على أداء المورد البشري بالبلدية محل الدراسة.

8. نموذج الدراسة

تحتوي هذه الدراسة على متغيرين أحدهما مستقل وهو الإدارة الإلكترونية والآخر تابع وهو أداء المورد البشري، وللمتغير المستقل ثلاثة أبعاد تتمثل في: التكنولوجيا المستخدمة، البرمجيات وأدوات الحماية، مهارة

العنصر البشري. وقد تم تصميم نموذج إفتراضي من أجل معالجة مشكلة الدراسة وهو كما موضح في الشكل التالي:



المصدر: من إعداد الطالبتين

9. هيكل الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين الفصل الأول وقد تناولنا الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة، حيث قسم هذا الفصل إلى قسمين، القسم الأول تناول الإطار النظري للدراسة، قسم إلى جزئين الأول تناول مفاهيم أساسية حول الإدارة الإلكترونية، والجزء الثاني تناول مفاهيم أساسية حول أداء المورد البشري. أما القسم الثاني فتناول الأدبيات التطبيقية للدراسة مقسم إلى ثلاث أجزاء أساسية، في الأول يتم التطرق إلى الدراسات التي تناولت الموضوع باللغة العربية، أما الثاني فتناول الدراسات التي تناولت الموضوع باللغة الأجنبية، وفي الجزء الأخير تم التعقيب على الدراسات السابقة.

فيما يخص الفصل الثاني الذي تناول الدراسة الميدانية فقد قسم كذلك إلى قسمين القسم الأول بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، ويضم ثلاث أجزاء، الأول بعنوان طريقة ونوع أداة الدراسة، الثاني بعنوان اختبار أداة الدراسة، الثالث بعنوان أساليب المعالجة الإحصائية. أما القسم الثاني تناول عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية، وقسم إلى أربع أجزاء الجزء الأول بعنوان عرض وتحليل النتائج المتعلقة بعينة الدراسة، أما الجزء الثاني بعنوان عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل "الإدارة الإلكترونية"،

أما الجزء الثالث بعنوان عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمتغير التابع "أداء المورد البشري"، أما الجزء الرابع بعنوان اختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة

1. الإطار النظري للدراسة

2. الأدبيات التطبيقية للدراسة

تمهيد

لقد حظيت الإدارة الإلكترونية في عصرنا الحالي باهتمام كبير من قبل المنظمات بمختلف أنواعها، لقدرتها على تقديم نتائج إيجابية فيما يخص تقديم الخدمات التي تتسم بالسرعة والفعالية، مما ينعكس ذلك بشكل مباشر على أداء المورد البشري، الذي يحظى هو الآخر بأهمية كبيرة في الأوساط الإدارية، فهو يعبر بشكل كبير عن مجهودات الموظفين في سبيل تحقيق أهداف المنظمة.

سنحاول من خلال هذا الفصل توضيح الجوانب الأساسية المتعلقة بكل من الإدارة الإلكترونية وأداء المورد البشري، وتوضيح العلاقة بينهما، من خلال قسمين، القسم الأول تناولنا فيه الأدبيات النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، أما القسم الثاني فتناولنا فيه الأدبيات التطبيقية، أي الدراسات السابقة التي أشارت لمتغيرات الدراسة الحالية.

1- الإطار النظري للدراسة

1-1 مفاهيم أساسية حول الإدارة الإلكترونية

الإدارة الإلكترونية ما هي إلا محصلة للثورة التكنولوجية الحالية، والتي ظهرت أثارها في شتى المجالات حيث تسعى كل المؤسسات لتبنيها نظرا لما لها من آثار ايجابية على أداء المؤسسة، لذا سنحاول من خلال هذا العنصر الإحاطة ببعض التعاريف المتعلقة بالإدارة الإلكترونية وتوضيح أهم جوانبها.

1-1-1 مفهوم الإدارة الإلكترونية

لقد تعددت وتنوعت تعريف الإدارة الإلكترونية، بتعدد وجهات نظر الباحثين، حيث يمكن ذكر بعضها كما يلي:

الإدارة الإلكترونية هي: "الجهود الإدارية التي تتضمن تبادل المعلومات وتقديم الخدمات للمواطنين وقطاع الأعمال بسرعة عالية وتكلفة منخفضة عبر أجهزة الحاسوب وشبكات الانترنت، مع ضمان سرية امن المعلومات المتناقلة باستخدام النظم والوسائل الإلكترونية وتقوم بإنجاز الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة واتخاذ القرارات من خلال استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات".⁽¹⁾

كما عرفت بأنها: "التعامل مع موارد معلوماتية تعتمد على الانترنت وشبكات الأعمال تميل أكثر من أي وقت مضى إلى تجريد الأشياء وما يرتبط بها إلى الحد الذي أصبح رأس المال المعلوماتي المعرفي الفكري هو العامل الأكثر فاعلية في تحقيق أهدافها، والأكثر كفاءة في استخدام مواردها".⁽²⁾

وعرفت أيضا بأنها: "تنفيذ الأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر سواء من الأفراد أو المؤسسات من خلال استخدام شبكات الاتصالات الإلكترونية".⁽³⁾

مما سبق يمكن القول أن الإدارة الإلكترونية هي عبارة عن نظام تستخدم فيه برامج متطورة تعتمد على الانترنت، حيث يتم استغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتسهيل العمليات الإدارية، تخفيض الجهد المبذول وتعزيز الخدمة وتحقيق الرضا للجميع.

على ضوء التعاريف السابقة يمكن حصر أهم خصائص الإدارة الإلكترونية فيما يلي:⁽⁴⁾

(1) عيان عبد القادر، تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، علم اجتماع، تخصص إدارة وعمل، جامعة بسكرة، الجزائر، 2015-2016، ص 22.

(2) عبود نجم، الإدارة الإلكترونية " الإستراتيجية والوظائف والمشكلات"، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص126.

(3) محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، ط1، دار المسيرة، عمان، 2009، ص 43.

(4) عمر أحمد أبو هاشم الشريف وآخرون، الإدارة الإلكترونية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص69.

- الإستخدام الأمثل للوقت والمال مع تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات في شتى الأعمال من خلال استخدام أساليب متطورة للعمل الفوري والأعمال اليومية؛
- تقليل الجهد المبذول في انجاز المعاملات بسرعة فائقة وإرسالها واستقبالها في زمن قصير للاستفادة من عملية اختصار الوقت بالاستعانة بنظم البريد الالكتروني بدلا من الصادر والوارد؛
- إلغاء نظم الأرشيف الورقي واستبداله بنظام أرشفة الكتروني وعمل مسح الكتروني لحفظ المعاملات والملفات الورقية القديمة؛
- الرقابة الالكترونية المباشرة المستمرة وإمكانية تتابع مواقع عملها المختلفة من خلال شاشات وكاميرات الرقابة وأجهزة الاتصال المتصلة بنظم وشبكات المعلومات الموجودة على المواقع الإدارية والمنافذ الالكترونية الموجودة على تطبيقاتها؛
- السرية والخصوصية وحجب المعلومات والبيانات المهمة وعدم إتاحتها إلا لمن لهم الصلاحية للنفاد إلى تلك المعلومات، وتطوير أنظمة منع الاختراق، مما يجعل الوصول إلى أسرارها وملفاتها المحجوبة أمرا بالغ الصعوبة؛
- إلغاء عامل الزمن وتقديم الخدمة في أي وقت، بعد تعميمها وانتشارها في مختلف الإدارات عبر وصلات شبكاتها الداخلية والخارجية؛
- تقديم الخدمات العامة عبر شبكة الانترنت بدون أن يضطر العملاء إلى الانتقال إلى الإدارات شخصيا لإنجاز معاملاتهم، وتقليل الازدحام أمام المكاتب وتيسير التعامل من خلال النماذج والقوائم الالكترونية المتاحة.

1-1-2 أهمية الإدارة الالكترونية

تقوم المؤسسة بتبني الإدارة الإلكترونية نظرا لأهميتها الكبيرة، والتي يمكن إبراز أهميتها في عدة نقاط نذكر منها ما يلي: (1)

- تبسيط الإجراءات داخل مختلف الإدارات بما يعود بالإيجاب والفائدة والمصلحة على مستوى الخدمات والأعمال التي تقدم للمواطنين، كما تكون نوع الخدمات المقدمة أكثر جودة؛
- اختصار الوقت في تنفيذ انجاز المعاملات الإدارية المختلفة؛
- الدقة والموضوعية في القيام بمختلف الأعمال الإدارية داخل المؤسسة؛
- تسهيل إجراء الاتصال بين المصالح المختلفة للإدارة وبين مختلف الإدارات في حد ذاتها؛

(1) علاء عبد الرزاق السالمي، الإدارة الإلكترونية، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص37،38.

- إن استخدام الإدارة الالكترونية بشكل صحيح ستقلل استخدام الأوراق بشكل ملحوظ مما يؤثر إيجاباً على عمل المؤسسة كما أن تقليل استخدام الورق سوف يعالج مشكلة تعاني منها اغلب المؤسسات في عملية الحفظ والتوثيق مما يؤدي إلى عدم الحاجة إلى أماكن الخزن حيث يتم الاستفاد منها في أمور أخرى؛
- تحويل الأيدي العاملة الزائدة عن الحاجة إلى أيدي عاملة لها دور أساسي في تنفيذ هذه الإدارة عن طريق إعادة التأهيل لغرض مواكبة التطورات الجديدة التي طرأت على المؤسسة والاستغناء عن الموظفين الغير أكفاء والغير قادرين على التكيف مع الوضع.

1-1-3 أهداف الإدارة الالكترونية

تسعى الإدارة الالكترونية لتحقيق العديد من الأهداف نوجزها في النقاط التالية:(1)

- إدارة ومتابعة الإدارات المختلفة للمؤسسة وكأنها وحدة مركزية؛
- تركيز نقطة اتخاذ القرار في نقاط العمل الخاصة بها مع إعطاء دعم أكبر في مراقبتها؛
- تجميع البيانات من مصادرها الأصلية بصورة موحدة؛
- تقليص معوقات اتخاذ القرار عن طريق توفير البيانات وربطها؛
- توظيف تكنولوجيا المعلومات من أجل دعم وبناء ثقافة مؤسسية ايجابية لدى كافة العاملين؛
- توفير البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية؛
- التعلم المستمر وبناء المعرفة؛
- زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا ومتابعة إدارة كافة الموارد.

1-1-4 أبعاد الإدارة الالكترونية

يمكن تبيان أبعاد الإدارة الالكترونية في العناصر التالية:

- أولاً- التكنولوجيا المستخدمة: يقصد بها أجهزة الحاسوب وملحقاتها، ونظراً لتطور برامج الحاسوب والزيادة المستمرة في عدد مستخدمي الأجهزة في المؤسسات فإنه من الأفضل للمؤسسة السعي وراء امتلاك أحدث ما توصل إليه صانعو العتاد في العالم مع تحقيق ميزتين أساسيتين هما:
 - توفير تكاليف التطوير المستمر وتكاليف الصيانة.
 - ملائمة الأجهزة للتطورات البرمجية وبرمجيات نظم الحاسوب.(2)

(1) محمد حسين الوادي، بلال محمود الوادي، المعرفة والإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها المعاصرة، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص291

(2) موسى عبد الناصر، محمد قريشي، مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة -سكرة-الجزائر)، مجلة الباحث، العدد9، جامعة ورقلة، الجزائر، 2011، ص89.

ثانياً - البرمجيات وأدوات الحماية: البرمجيات هي الأنظمة التي تشغل الأجهزة والبيانات والمعلومات والمعارف وتحدد العمليات التي ستؤديها الأجهزة⁽¹⁾، بينما أدوات الحماية تتمثل في مجموعة الإجراءات والتدابير المستخدمة في المجالين الإداري والفني لحماية المصادر البيانية من أجهزة وبرمجيات وبيانات وأفراد من التجاوزات والتدخلات غير المشروعة التي تقع عن طريق الصدفة أو عمداً أو عن طريق التسلسل أو كنتيجة لإجراءات خاطئة.⁽²⁾

ثالثاً - مهارة العنصر البشري: تعرف على أنها مجموعة المعارف والقدرات والاستعدادات الخاصة بالفرد أو مجموعة من المكتسبات تحصل بالممارسة المهنية، كما تعرف كذلك بأنها مجموعة المعارف وقدرات العمل وسلوكيات مهيكلة ومنظمة تبعا لهدف معين ووضعيات معينة.⁽³⁾

1-2 مفاهيم أساسية حول أداء المورد البشري

يعتبر موضوع أداء المورد البشري من أهم المواضيع في وظيفة إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة لأن المورد البشري يشكل أهم مورد بالنسبة لها، لذا سنحاول من خلال هذا العنصر الإحاطة ببعض التعاريف المتعلقة بأداء المورد البشري وتوضيح أهم جوانبه.

1-2-1 مفهوم أداء المورد البشري

لقد تعددت التعاريف المقدمة لأداء المورد البشري، وفيما يلي أهم هذه التعاريف:
أداء المورد البشري هو: "المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله، من حيث كمية وجودة العمل المقدمة من طرفه، أي النتيجة المحصلة من جراء إتمام عمل ما".⁽⁴⁾
كما عرف بأنه: "العمل الذي تكلف به المؤسسة عاملاً معيناً، وعادة ما يحدد بكمية وينجز بمستوى جودة أو نوعية محددة وفق مقاييس خاصة بالمؤسسة، ويؤدي بأسلوب أو بطريقة ومنهجية تضعها المؤسسة".⁽⁵⁾
وعرف أيضاً بأنه: "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة".⁽⁶⁾

(1) طلال بن عبد الله، الحكومة الإلكترونية، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2010، ص46.

(2) دلال صادق الجواد، حميد ناصر الفتال، أمن المعلومات، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص12.

(3) عبد السلام أبو حقف، أساسيات الإدارة، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 1995، ص104.

(4) العلمي قواسمية، يوسف بالنور، أداء الموارد البشرية في ظل متغير الإدارة الإلكترونية، المجلد 10، العدد 3، الجزائر، 2022، ص139.

(5) مجيد الكرخي، مؤشرات الأداء الرئيسية، ط 1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص29.

(6) ابراهيم الخلف، إدارة الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، الورق للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص29.

مما سبق يمكن القول بأن أداء المورد البشري هو ذلك الجهد المبذول لإتمام جملة من المهام والمسؤوليات المخولة للمورد البشري، من أجل تحقيق أهداف الوظيفة المسطرة مسبقاً.

1-2-2 أهمية أداء المورد البشري

تكمُن أهمية أداء المورد البشري فيما يلي: (1)

أولاً- بالنسبة للعاملين

إن اهتمام العامل بمستوى أدائه ينعكس شخصياً عليه ويتمثل في:

- يعد الأداء مقياس لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر؛
- يجب على كل فرد الاهتمام بأدائه لعمله؛
- يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بإحدى الحاجات الأساسية له كالحاجة إلى الأمان، الاستقرار في عمله.

ثانياً- بالنسبة للمؤسسة

يحتل موضوع الأداء المقام الأول من حيث الأهمية لدى كل مسؤول، حيث يمثل الأداء أحد العوامل المهمة التي تستخدم في تقييم المؤسسة التي يرأسها ويشرف عليها. لذلك فإن جميع المسؤولين في المنظمات المختلفة يهتمون اهتماماً كبيراً بأداء الموارد البشرية في هذه المنظمات لأنه لا يعد انعكاساً لقدرات الفرد ودفاعيته فحسب، وإنما هو انعكاس لأداء هذه المنظمات ودرجة فاعليتها.

1-2-3 عناصر أداء المورد البشري

تتمثل عناصر أداء المورد البشري في: (2)

أولاً- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها؛

ثانياً- نوعية العمل: وتتمثل فيما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يملكه من رغبة ومهارات فنية

وقدرة على التنظيم؛

(1) علي يونس ميا وآخرون، قياس أثر التدريب في أداء العاملين، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، المجلد 31، العدد 1، ص 149.

(2) عيسى قيقوب، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء في العمل، أطروحة دكتوراه، علوم إجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007-2008، ص 96.

ثالثاً- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل إنجازَه في الظروف العادية للعامل ومقدار سرعة هذا الإنجاز؛

رابعاً- المثابرة: وتضمن الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا العامل للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

1-2-4 محددات أداء المورد البشري

تنقسم محددات أداء المورد البشري من حيث علاقتها بالعامل أو مدى سيطرته عليها إلى قسمين، القسم الأول يتمثل في المحددات التي تتعلق بالعامل كشخص وسميت المحددات الداخلية والقسم الثاني تتعلق بالبيئة المحيطة أي خارج سيطرة العمال وسميت المحددات الخارجية، وفيما يلي أهم هذه المحددات:⁽¹⁾

أولاً- المحددات الداخلية

وتتمثل فيما يلي:

أ- **الجهد:** وهو الجهد الناتج من حصول العامل على الدعم والحافز والذي يترجم إلى الطاقات الجسمية والحركية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته، حيث تتأزر هذه الطاقات مع بعضها البعض لإنجاز العمل المطلوب؛

ب- **القدرات:** وتعني تلك الخصائص والمهارات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة وتسمى أحياناً بالكفاءات أو بالسمات الشخصية، كالقدرة والتحمل وسرعة البديهة التي لا بد من توافرها فيمن يقوم بوظيفة ما، وهي كذلك تؤثر بشكل مباشر في الأداء؛

ج- **إدراك الدور:** ويشير إلى الإتجاه الذي يعتقد العامل أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، حيث يتحدد أداء الفرد بمدى فهمه للدور الذي يقوم به أو يمارسه من خلال الوظيفة التي يعمل بها، ويتضمن هذا الفهم والوعي ترجمة للجهود والقدرات وتسخيرها في العمل بناء على هذا الفهم.

ثانياً- المحددات الخارجية

يشير الواقع إلى أن هناك عناصر أو محددات تخرج عن سيطرة العامل وتؤثر في الأداء وتتمثل فيما يلي:

(1) إبراهيم محمد المحاسنة، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص

- أ- **متطلبات العمل:** تشتمل على العديد من العناصر، الطرق والمعدات والأدوات المعتمد عليها في انجاز الفرد لمهامه، بالإضافة إلى الواجبات والمسؤوليات والتوقعات المأمولة منه؛
- ب- **البيئة التنظيمية:** هناك من يرى البيئة التنظيمية على أنها البيئة الداخلية التي يعمل الفرد في اطارها، وتعتبر البيئة التنظيمية كوسيط بين الرضا عن العمل والأداء، فتوفر بيئة تنظيمية إيجابية تؤدي إلى مستوى رضا مرتفع مما يتيح مستويات أداء مرتفعة؛
- ج- **البيئة الخارجية:** من بين العوامل التي تؤثر على أداء الفرد البيئة الخارجية، والتي تتضمن العديد من العوامل كالمنافسة الخارجية، خفض الرواتب والحوافز والمكافآت واختلاف الرتب الوظيفية من مؤسسة إلى أخرى، زيادة المنافسة في المنطقة التجارية التي تنشط فيها المؤسسة، بالإضافة إلى عوامل أخرى كلها ستؤثر سلبا أو ايجابا على أداء الفرد.

1-3 العلاقة النظرية بين الإدارة الإلكترونية وأداء المورد البشري

نستنتج من خلال ما سبق أنه هناك علاقة واضحة وقوية بين الإدارة الإلكترونية وأداء المورد البشري وتمثل هذه العلاقة في علاقة أبعاد الإدارة الإلكترونية في أداء المورد البشري والتي سنتطرق لها ونوضحها في النقاط التالية:

1-3-1 علاقة التكنولوجيا المستخدمة بأداء المورد البشري

يمكن تعريف التكنولوجيا المستخدمة بأنها العتاد المستخدم في نظم المعلومات أي أجهزة الحاسوب وملحقاتها المتمثلة في وحدات الإدخال، وحدات المعالجة، وحدة الذاكرة ووحدات الإخراج. وللتكنولوجيا المستخدمة أثر في أداء المورد البشري وذلك من خلال:

- الدقة في الأداء وضمان الجودة؛
- كلما توفرت وسائل تقنية متطورة كلما أدى ذلك إلى الرقي في ممارسة المورد البشري لمهامه وتنميته والرفع من أدائه في المنظمة؛
- يقلل الجهد والكلفة المادية للعمل وإنجاز المهام في أسرع وقت ممكن وذلك من شأنه ان يساهم في تحسين أداء المورد البشري إلى حد كبير؛
- تدريب العاملين على كيفية استخدام هذه التكنولوجيا وتطوير أساليب العمل ورفع مستويات الأداء وتبسيط الإجراءات وطرق معالجة العمليات الإدارية.

1-3-2 علاقة البرمجيات وأدوات الحماية بأداء المورد البشري

البرمجيات هي جميع البرامج التي تعمل على تشغيل الأجهزة والمعدات الإلكترونية، وتعمل على إدارة الشبكة مثل برامج نظم التشغيل وبرامج البريد الإلكتروني وغيرها، ونظرا لتطور البرمجيات فمن الأفضل للمنظمة توفير أحدث البرامج لتسيير أنشطتها. أما أدوات الحماية فيقصد بها الوسائل والإجراءات المتعددة اللازمة لحماية وضمان سلامة المعلومات التي تعتبر كنز ثمين للمنظمة ويجب المحافظة عليها.

وللبرمجيات وأدوات الحماية أثر في أداء المورد البشري وذلك من خلال:

- إن توفر برامج متطورة في المنظمة من أجل العمل الإداري يؤدي إلى رفع كفاءة الموظفين، والذي بدوره يساهم في تطوير العمل الإداري ويزيد من فاعليته من خلال الوصول إلى المعلومات الضرورية؛
- تعمل البرمجيات على تحقيق رضا العاملين من خلال تبسيط الأدوار والاعمال، مما يؤدي إلى سرعة الإنجاز والحصول على الخدمة بأقل جهد؛
- تقليل الأخطاء في العمل حيث يمكن رصدها وكشفها عن طريق مقارنتها بما هو موجود مسبقا واتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح مسارها وهذا ما يعود بأداء جيد على المورد البشري؛
- إن توفر أنظمة الحماية المتطورة يمنع وصول المعلومات إلى أيدي اشخاص غير مخولين.

1-3-3 علاقة مهارة العنصر البشري بأداء المورد البشري

يمكن النظر إلى مهارة العنصر البشري على أنها مجموع القدرات الفكرية والجسدية للفرد والتي تمكنه من تأدية عمله على أحسن وجه، إذ يعتبر توفير موارد بشرية متعلمة المحرك الأساسي للتغيرات الراهنة والمستقبلية التي تساهم في مرونة إجراءات العمليات التنظيمية وتسهيلها مما يؤدي إلى أداء جيد.

ولمهارة العنصر البشري أثر في أداء المورد البشري وذلك من خلال:

- كلما كانت وظائف الموارد البشرية تتفق مع مؤهلاتهم وتستوعب طاقاتهم ومهاراتهم كلما أدى ذلك إلى ابتكار طرق جديدة تعمل على تبسيط إجراءات العمل مما يؤدي إلى أداء جيد؛
- الإستقطاب المستمر للموارد البشرية المؤهلة لأنه يؤدي إلى كسب ميزة تنافسية من خلال استغلال مهاراتهم ومشاركتها مع الموارد البشرية الأخرى يردي إلى تحسين الأداء؛
- توفير برامج تدريبية لتأهيل الموارد البشرية في مجال تكنولوجيا المعلومات يؤدي إلى تحسين أداءهم.

2- الأدبيات التطبيقية للدراسة

سنتطرق في هذا القسم من الفصل الأول إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث، حيث نستعرض في الجزء الأول الدراسات التي تناولت الموضوع باللغة العربية، في حين خصص الجزء الثاني الدراسات التي تناولت الموضوع باللغة الأجنبية، أما في الجزء الثالث والأخير فسيتم فيه التعقيب على هذه الدراسات.

2-1 الدراسات باللغة العربية

2-1-1-1 دراسة العلمي قواسمية، يوسف بالنور، بعنوان: أداء الموارد البشرية في ظل متغير الإدارة الإلكترونية، 2022.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المقصود بأداء الموارد البشرية والإدارة الإلكترونية وتوضيح دور الإدارة الإلكترونية في أداء المورد البشري. تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي. توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج تتمثل فيما يلي:

- أداء الموارد البشرية: القيام بأعباء الوظيفة من المسؤوليات والواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من المورد البشري الكفاء، المدرب، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء، أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يسغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما؛
- الإدارة الإلكترونية: تبادل الأعمال والمعاملات بين الأطراف من خلال استخدام الوسائل الإلكترونية بدلاً من الاعتماد على الوسائل المادية الأخرى؛
- يمكن أن يلخص دور الإدارة الإلكترونية في أداء الموارد البشرية بأنها تعمل على مساعدة الموارد البشرية في تأدية مهامهم بأقل جهد ووقت ممكن ولكن بشرط أن تكون هذه الموارد البشرية مؤهلة لاستخدام الإدارة الإلكترونية.

2-1-1-2 دراسة بوبكر عبد القادر، قديد فوزية، بعنوان: أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة حالة على مصلحة الحالة المدنية ببلدية بئر مراد رايس"، 2021.

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المفاهيم المرتبطة بالإدارة الإلكترونية والأداء، تحليل واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية على مستوى مصلحة الحالة المدنية، إبراز مكانة الإدارة الإلكترونية في التسيير العمومي المحلي من خلال التعرف على الآثار الإيجابية لهذه الأخيرة من خلال رفع مستوى أداء العنصر البشري العامل بالمصلحة وتقديم بعض التوصيات في هذا المجال. تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج

الوصفي التحليلي في شقه النظري، وتم استخدام المنهج الإحصائي في جمع البيانات ومعالجتها في الشق التطبيقي من الدراسة.

توصلت الدراسة إلى ما يلي:

● تتوفر مقومات الإدارة الإلكترونية بمصلحة الحالة المدنية بدرجة مقبولة لا سيما الإمكانيات التقنية والمالية والبشرية؛

● يوجد ارتباط موجب وقوي وذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي.

2-1-3 دراسة مبطوش العلجة، بوجنان خالدية، بعنوان: أثر الإدارة الإلكترونية على تحسين الأداء

الوظيفي "دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز لولاية تيارت"، 2020.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين الخدمات الإدارية في مؤسسة الكهرباء والغاز بولاية تيارت، بالإضافة إلى التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية وكذا مستوى الأداء الوظيفي. حيث قامتا الباحثتان باستخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات وطبقت على عينة مكونة من (57) مفردة، استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من أجل التعرف على أثر أبعاد المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، كما تم تحليل البيانات ومعالجتها بواسطة البرنامج (SPSS) واعتمدت عملية التحليل على مجموعة من الأساليب الإحصائية منها: معامل الثبات ألفا كرونباخ، معامل ارتباط بيرسون.

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل في:

● هناك اهتمام متوسط عموماً بتطبيق الإدارة الإلكترونية من خلال أبعادها التي نجدها بشكل متفاوت، حيث أن المؤسسة تولي اهتماماً حسناً لبعد البنية التحتية والتجهيزات التقنية، في حين أن الإهتمام ببعدي الخدمات الإدارية الإلكترونية وخدمات المستفيدين الإلكترونية كان متواضعاً؛

● مستوى الأداء الوظيفي مرتفع خصوصاً ما تعلق بتنمية الموارد البشرية وتبسيط إجراءات العمل بينما إعادة الهندسة الإدارية وتطبيق الأنظمة والقوانين تحتاج إلى تحسين؛

● تطبيق الإدارة الإلكترونية له أثر إيجابي في الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة؛

● استطاعت المؤسسة أن تؤثر في الأداء الوظيفي من خلال أبعاد الإدارة الإلكترونية وقد ظهر ذلك عبر الإهتمام بالبنية التحتية والتجهيزات التقنية وكذا الخدمات الإدارية.

2-1-4 دراسة محمد عبد الله عبد العزيز، بعنوان: تطبيقات الإدارة الإلكترونية وانعكاساتها على أداء العاملين "دراسة حالة على العاملين بوزارة التجارة والاستثمار في الرياض"، رسالة ماجستير، تخصص إدارة عامة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2018.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية ومعرفة مستوى أداء العاملين وكذا معرفة تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين بالإضافة إلى تحديد المعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية بوزارة التجارة والاستثمار بالرياض. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على عينة حجمها (307) مفردة تم اختيارها عشوائياً.

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- موافقة أفراد عينة الدراسة بشدة على أحد عبارات محور أداء العاملين ومضمونها " يطلع الموظف في وزارة التجارة على نتائج تقييم أدائه؛"
- موافقة أفراد عينة الدراسة بشدة على تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين؛
- موافقة أفراد عينة الدراسة على أحد المعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية ومضمونها " ضعف الربط الإلكتروني بين الوزارات والجهات الحكومية الأخرى؛"
- وجود علاقة طردية بين واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية ومستوى أداء العاملين".

2-1-5 دراسة ناصر عطية العقابي، خلود هادي عبود الربيعي، بعنوان: تحليل متطلبات الإدارة الإلكترونية ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية " دراسة تطبيقية في شركة التأمين العراقية العامة"، 2018.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد متطلبات الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية والتي تتمثل في المتطلبات الإدارية، التقنية، البشرية، المالية والأمنية والتي تعد نمطا جديدا يختلف عن نمط الإدارة التقليدية، إذ يعتمد فيها العمل على أشكال وأساليب متعددة من الأدوات كالحواسيب والبرامج الإلكترونية المختلفة، من خلال الاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في اتخاذ القرارات الإدارية بأسرع وقت وأقل جهد وأقل تكاليف وذلك لمواكبة التطورات التكنولوجية الهائلة في مجال ثورة تقنية المعلومات والاتصالات. اشتملت عينة الدراسة على (132) مفردة من الموظفين الإداريين، اعتمد الباحثين المنهج الوصفي التحليلي، كما تمت معالجة وتحليل البيانات باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، الأهمية النسبية، معامل ارتباط بيرسون، الإنحدار الخطي البسيط).

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- كلما توفرت متطلبات الإدارة الإلكترونية المقترحة بنسبة عالية يؤدي بالنتيجة إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة بنجاح أكبر؛
- استقطاب الكفاءات البشرية المؤهلة يؤدي إلى نجاح التحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية؛
- إشراك الموظفين في دورات تدريبية على الأنظمة الإدارية مع وجود الحافز المعنوي والمالي يؤدي ذلك إلى الرفع من أدائهم الوظيفي.

2-1-6 دراسة أحلام محمد شواي، بعنوان: الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه، 2016.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية وبيان أهميتها وقدرتها في التأثير الإيجابي في وظائف الإدارة وكذا مقومات تطبيق الإدارة الإلكترونية ومعوقاتهما في المؤسسات الاجتماعية، بالإضافة إلى العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتطوير الأداء الوظيفي وتحسينه. اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي في مراجعة الكتب والأدبيات المتوفرة في الإدارة الإلكترونية وتطوير الأداء الوظيفي وتحسينه.

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

- الإدارة الإلكترونية نمط جديد من الإدارة أحدث تغييرات عميقة في بيئة الإدارة في مختلف التنظيمات الاجتماعية، من فوائدها تقديم أفضل خدمات للمستفيدين وأداء أفضل للموظفين والعاملين؛
- أحدث نمط الإدارة الإلكترونية تحولا كبيرا في وظائف الإدارة التقليدية من حيث التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة من خلال إعادة هيكلة الإجراءات الإدارية، إعادة توزيع المهام والصلاحيات، تفويض السلطات، مشاركة القادة والعاملين في جميع مفاصل العملية الإدارية، إعادة هندسة البناء التنظيمي، صنع القيادة الذاتية، تحديد العلاقات وسبل الاتصالات بين مختلف الوحدات الإدارية والتنظيمية؛
- من أهم انعكاسات الإدارة الإلكترونية على تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه من خلال زيادة حجم العمل، تقليل الأخطاء في العمل، تقليل الجهد والكلفة المادية للعمل، تكوين عناصر بشرية مؤهلة في مجال تكنولوجيا المعلومات إتاحة فرص كثيرة للإبداع والإبتكار، التقليل من

عدد المستويات الإدارية، مرونة المعلومات، تفويض صلاحيات واسعة للجهات التنفيذية، التقييم الآلي، تدريب الأفراد بسرعة أكبر على متطلبات العمل الإداري... وغيرها؛

- تعاني الإدارة الإلكترونية في مختلف المؤسسات الاجتماعية منها انخفاض المستوى الاقتصادي للفرد ونقص الإعتمادات المالية، ضعف الحالة التكنولوجية، قلة المعرفة القانونية والتشريعات التي تحمي الخصوصية، انخفاض المستوى التعليمي وضعف اللغة الإنجليزية والجهل باستخدام الحاسوب، إضافة إلى العوائق الإدارية المتمثلة بخوف بعض الإداريين من التغيير، ضعف التنسيق وتداخل المسؤوليات.

2-2 الدراسات باللغة الأجنبية

2-2-1 Level of applying electronic management perceived by its staff members, ASEAN Journal of Economic and Economic Education, 2023.

دراسة Elzain Elkhalef & Saifaddine Idris Onia، بعنوان: مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية كما يراها منسوبيها.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى تقدم الإدارة الإلكترونية ومعوقاتها في الجامعة. توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى تطبيق التخطيط الإلكتروني والتنظيم الإلكتروني كان معتدل؛
- مستوى تطبيق التحكم الإلكتروني منخفض في كلية التعليم؛
- المستوى الإجمالي لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة معتدل؛
- تتمثل معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة في:
 - ضعف البنية التحتية للإنترنت وانقطاعات التيار الكهربائي؛
 - عدم توفر دورات تدريبية على التقنيات والأجهزة الحديثة.

2-2-2 Electronic Management and its role in developing the performance of

E-gouvernement in Jordan, Electronic Research Journal of Engineering, vol13, 2021.

دراسة Leyla Murad & Mohammad Ali Alqudah بعنوان: الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير أداء الحكومة الإلكترونية في الأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الإدارة الإلكترونية في نجاح الحكومة الإلكترونية ومدى سعي الدولة الأردنية في تحقيق ذلك.

توصلت الدراسة النتائج التالية:

- الإدارة الإلكترونية ليست تحويل نظام إداري تقليدي إلى إلكتروني بل هي نظام متكامل ومعقد يلم بجميع المجالات السياسية والقانونية والاجتماعية والثقافية والإدارية والإقتصادية والتكنولوجية؛
- يتطلب تحويل الإدارة إلى الإدارة الإلكترونية دراسة واعية لجميع عناصر النظام؛
- الإدارة الإلكترونية بديل جديد يعيد النظر في علاقة الفرد مع المؤسسات العامة والخاصة كما يؤدي إلى تحسين سرعة الاستجابة ويزيد من مستوى فاعلية الأجهزة الإدارية في أداء مهامها؛
- الإدارة الإلكترونية مظهر معاصر يحمل في طياته اتجاهات عالمية نحو الموجة الرقمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

2-2-3 The Impact of Electronic Management on the Employees performance, Fied study on the public organizations and Gouvernance, Faculty of Administrative science and Finance, Irbid National University, Jordan, 2017.

دراسة Khaled Adnan Bataineh بعنوان: أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين "دراسة ميدانية حول المؤسسات العامة والحوكمة في محافظة جرش".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين، حيث تم تطبيق الدراسة على التنظيم العام بمحافظة جرش. توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- متطلبات الإدارة الإلكترونية متوفرة في الحوكمة العامة في جرش والنتائج أظهرت علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد الإدارة الإلكترونية وأداء الموظفين.

2-2-4 Reality of use of Electronic Management and its impact on job performance in Tafila Technical University, International Journal of Academic Reasearchin Accounting, Finance and Management Science, vol. 7, No.1, january, 2017.

دراسة Mohammad Al-Ibrahim Alkhsabah بعنوان: واقع استعمال الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي في جامعة الطفيلة التقنية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد واقع استعمال الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي في جامعة طفيلة التقنية، لتحقيق هدف الدراسة تم توزيع استبانة على عينة حجمها (260) عامل في جامعة الطفيلة التقنية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية مرتفع في المؤسسة محل الدراسة؛

- يؤثر استخدام الإدارة الإلكترونية في الأداء الوظيفي؛
- يجب تطوير التشريعات واللوائح المعمول بها حالياً بحيث تواكب المعاملات الإلكترونية الحديثة
- كما يجب توفير e-management في جميع الأعمال الإدارية في TTU.

2-3 التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة، التي اهتمت بموضوع البحث بكلا المتغيرين وفق التسلسل الزمني من الأحدث للأقدم، وتنوع البيئة التي أجريت فيها تلك الدراسات، تبين أن هناك أوجه تشابه وأوجه اختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، يمكن إبراز أهمها في النقاط التالية:

أ- أوجه التشابه مع الدراسات السابقة

- تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي؛
- تتشابه الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في اعتمادها على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات؛
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اعتمادها على الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

ب- أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في حجم العينة، إذ أجريت هذه الدراسة على عينة حجمها (62) عاملاً ينتمون لبلدية القنار نشفي بجيجل، أما الدراسات السابقة فقد تناولت عينات بأحجام مختلفة، أقل أو أكبر من عينة الدراسة، يتراوح قطاعها بين العام والخاص؛
- تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في المجال الزمني والمكاني، كون الدراسة الحالية أجريت في بلدية القنار نشفي بجيجل من السنة الجارية (2023)، بينما الدراسات السابقة أجريت في بيئات عربية وأجنبية مختلفة.

ج- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

- التعرف على العناصر الأساسية اللازمة لعمل البحث العلمي؛
- الاستعانة بوقائع تلك الدراسات لتدعيم الجانب النظري؛
- المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة وبيان أهميتها؛
- المساعدة في اختيار وتصميم أداة الدراسة؛
- الاستفادة من كيفية استخدامها للمناهج وأدوات جمع البيانات.

خلاصة الفصل

بناء على ما سبق يمكننا القول أن تطبيق الإدارة الإلكترونية بات أمر ضروري للمنظمات لما لها من أهمية كبيرة، فهي وسيلة تفاعل بأداء أعلى وكلفة أقل، ويمكن القول بأن الإدارة الإلكترونية تحارب الفساد الإداري وهذا بما تحتويه من عناصر وخصائص وأهداف.

كما ان مفهوم اداء المورد البشري من المفاهيم التي حظيت باهتمام كبير ومنتزاد في مختلف المجتمعات سواء كانت نامية أو متقدمة وعلى جميع المستويات وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة فأداء الفرد داخل المنظمة ما هو إلا انعكاس لأداء المنظمة ودرجة فاعليتها.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

1. الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
2. عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

تمهيد

بعد تطرقنا في الفصل الأول لأهم النقاط حول موضوع الإدارة الإلكترونية وأداء المورد البشري، سنحاول في هذا الفصل القيام بدراسة ميدانية على عينة من عمال بلدية القنار نشفي بجيجل، وذلك بهدف معرفة أثر الإدارة الإلكترونية على أداء المورد البشري.

لذا سيتم تقسيم هذا الفصل إلى قسمين، الأول نتطرق فيه إلى إجراءات وأدوات الدراسة من خلال تحديد إجراءات الدراسة، والتي بدورها تمثلت في اختبار مجتمع وعينة الدراسة، أساليب المعالجة الإحصائية التي سيتم الإعتماد عليها من أجل اختبار أداة البحث، كذلك من أجل اختبار فرضيات الدراسة واستخراج النتائج، أما القسم الثاني سنتطرق فيه إلى عرض نتائج الدراسة وأخيرا اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.

1-الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1-1 طريقة ونوع أداة الدراسة

1-1-1 مجتمع وعينة الدراسة

قبل التطرق إلى مجتمع وعينة الدراسة يجب تحديد مكان إجراء الدراسة الميدانية والمتمثلة في بلدية القنار نشفي بجيجل والتي تأسست سنة 1984، تقدر مساحتها ب 56.53 كم مربع، عدد سكانها قدر ب 20863 نسمة حسب آخر إحصاء سنة 2022، تم رقمته البلدية وبدء العمل بالإدارة الإلكترونية نهاية 2013، كما تم إنشاء المصلحة البيومترية وهي مصلحة تم إنشاؤها في ظل الإدارة الإلكترونية، ويعود فتح هذه المصلحة بالبلدية نهاية عام 2015 حيث يتم استخراج كل من بطاقة التعريف الوطنية وجواز السفر البيومترين بالإضافة إلى رخصة السياقة آليا.

أولاً- مجتمع الدراسة

إن تحديد مجتمع الدراسة أمر في غاية الأهمية لأنه يساعد في تحديد الأسلوب العلمي الأمثل لدراسة هذا المجتمع، ويعرف مجتمع الدراسة بأنه: " جميع مكونات المجتمع المزمع دراسته، سواء كانوا بشرا، أو كيانات مادية (مؤسسات، مجموعة وثائق، إجراءات، خدمات...) "(1) ، التي تكون موضوع الظاهرة المراد دراستها، وبعبارة أخرى جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث". ويتمثل المجتمع المستهدف في كل موظفي بلدية القنار نشفي بجيجل، والبالغ عددهم إلى غاية إجراء هذا الدراسة (352) عامل.

ثانياً-عينة الدراسة

تعرف العينة بأنها: " مجموعة الوحدات المختارة من مجتمع الدراسة، وذلك لتوفير البيانات التي ستستخدم لدراسة خصائص المجتمع".(2)

تم الاعتماد في تحديد حجم العينة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وعليه تم اختيار عينة قدرها 62 مفردة من أصل 352 عامل بالبلدية، أي ما يعادل %17.61 من المجتمع الأصلي. حيث تم توزيع 62 استمارة، تم استرجاعها كلها، دون استبعاد أيأ منها.

1-1-2 أداة الدراسة

قصد التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية على أداء المورد البشري، ارتأينا في هذه الدراسة استعمال أداة من أدوات جمع المعلومات وهي الإستبانة التي تعرف على أنها: " عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات، أو آراء المبحوثين حول ظاهرة، أو موقف معين".(3)

(1) محمد جلال الغندور، البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الجوهرة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2015، ص82.

(2) أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي "تطبيقات إدارية واقتصادية"، ط5، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص145.

(3) محمد جلال الغندور، مرجع سبق ذكره، ص293.

وقد تم تصميم أداة الدراسة استناداً على الإطار النظري، وبالإستفادة أيضاً من استبانات بعض الدراسات التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة، ضمت الإستبانة ثلاث محاور وهي:

أولاً- المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة، وذلك بهدف التعرف على خصائص المبحوثين من حيث الجنس، السن، الأقدمية، المؤهل العلمي، الدخل، الصنف الوظيفي؛

ثانياً- المحور الثاني: يضم عبارات المتغير المستقل والمتمثل في الإدارة الإلكترونية بأبعادها، وقيس من خلال (16) عبارة، وزعت على النحو التالي:

- التكنولوجيا المستخدمة: ويقاس بالعبارات من (01) إلى (06)؛

- البرمجيات وأدوات الحماية: ويقاس بالعبارات من (07) إلى (12)؛

- مهارة العنصر البشري: ويقاس من (13) إلى (16).

ثالثاً- المحور الثالث: يضم عبارات المتغير التابع والمتمثل في أداء المورد البشري، وقيس من خلال (09) عبارات أي من العبارة (17) إلى العبارة (25).

بغية معرفة الإتجاه العام لآراء أفراد العينة حول محوري الدراسة، فقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لتقييم كل عبارة من عبارات محوري الدراسة كما هو في الجدول رقم (01).

الجدول رقم (01): درجات مقياس ليكرت (likert)

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، ط1، دار وائل، عمان، 2008، ص23.

وللحكم على المؤشرات الإحصائية، خاصة المتوسط الحسابي، تم تحديد مجال الموافقة وعدم الموافقة بنوعيتها، وكذا الحياد المشكل للمقياس، على النحو الآتي:

المدى = (أعلى درجة في مقياس ليكرت-أدنى درجة في سلم ليكرت) = 5-4=1

طول المدى: بما أن عدد الدرجات المشكلة للمقياس هي (5) فإن طول المدى يكون كالتالي:

طول المدى= 4/5 أي أن طول المدى = 0.8

ولتحديد حدود الفئات نضيف طول المدى (0.8) إلى القيمة الدنيا في المقياس لتحديد الحد الأعلى

للفئة الأولى، الذي يكون هو الحد الأدنى للفئة الثانية، ونواصل على هذا المنوال لتحديد الحدود الدنيا والعليا

لباقى الفئات كما موضح في الجدول رقم (02).

الجدول رقم (02): جدول التوزيع لمقياس ليكرت (likert)

المجال	طول الخلية	الاتجاه	درجة الموافقة
الأول	من 1 إلى 1.80	غير موافق تماماً	ضعيفة جداً
الثاني	من 1.81 إلى 2.60	غير موافق	ضعيفة
الثالث	من 2.61 إلى 3.40	محايد	متوسطة
الرابع	من 3.41 إلى 4.20	موافق	مرتفعة
الخامس	من 4.21 إلى 5	موافق تماماً	مرتفعة جداً

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على الجدول رقم 01.

1-2 اختبار أداة الدراسة

1-2-1 اختبار صدق أداة الدراسة

حتى يتسنى استعمال مقياس ليكرت ينبغي أن يكون صادقاً، ونعني بذلك تتناسق عبارات المقياس مع بعضها البعض، لذا توجب اختبار صدق (25) عبارة الخاصة بمتغيرات الدراسة، وهناك عدة طرق إحصائية تستخدم في قياس الصدق، وتم الاعتماد على طريقة الخبراء في قياس الصدق الظاهري، وطريقة معاملات الارتباط "بيرسون" (Pearson) في قياس صدق المحتوى.

أولاً- الصدق الظاهري

للتأكد من صدق أداة الدراسة تم عرضها على الأستاذة المشرفة، كما تم استشارة عدد من الأساتذة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس "أنظر الملحق رقم (01)"، وممن لديهم الخبرة والمعرفة في موضوع الدراسة، والذين تفضلوا بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول مدى وضوح العبارات ومدى انتمائها لمحاورها، ومدى قياسها لما وضعت لأجله، وبناءً على توجيهات المحكمين استقر الاستبيان في صورته النهائية كما هو موضح في الملحق رقم (02).

ثانياً- الصدق الداخلي (صدق المحتوى)

إضافة إلى الصدق الظاهري تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معاملات الارتباط "بيرسون" بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه، كما تم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين كل بعد من أبعاد محاور الدراسة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

أ- الصدق الداخلي لعبارات المحور الأول (الإدارة الإلكترونية)

• الصدق الداخلي لعبارات التكنولوجيا المستخدمة

الجدول رقم (03): الصدق الداخلي لعبارات بعد التكنولوجيا المستخدمة

الرقم	مضمون العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
(01)	تتوفر لديك أجهزة الحاسوب اللازمة لأداء أعمال الإدارة.	0.593**	0.000
(02)	تقوم البلدية باستخدام أجهزة ذات تقنية عالية وحديثة للإستفادة من المعلومات والعمل بأدق الطرق.	0.832**	0.000
(03)	يتم تحديث أجهزة وتقنيات العمل بصفة دورية.	0.683**	0.000
(04)	تتوفر لديك خدمة الأنترنت كافية لتفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل سليم.	0.553**	0.000
(05)	تمتلك أجهزة حديثة تساعد على مواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة.	0.834**	0.000
(06)	يوجد إستعمال فعلي لتكنولوجيا الإعلام والاتصال في البلدية.	0.681**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).
** الارتباط دال إحصائياً عند (0.01) فأقل.

يتضح من نتائج الجدول رقم (03) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد التكنولوجيا المستخدمة والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.553) و(0.834)، وهي جميعها موجبة، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

•الصدق الداخلي لعبارات البرمجيات وأدوات الحماية

الجدول رقم (04): الصدق الداخلي لعبارات بعد البرمجيات وأدوات الحماية

الرقم	مضمون العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
(07)	البرامج المستخدمة تتناسب مع طبيعة العمل المطلوب.	0.775**	0.000
(08)	تتصف البرامج المستخدمة بتقديم المعلومات التوضيحية وقت حدوث أي خلل.	0.789**	0.000
(09)	تساهم البرامج المستخدمة في حفظ الكم الهائل من المعلومات.	0.742**	0.000
(10)	تحرص الإدارة على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها.	0.770**	0.000
(11)	توفر البلدية الخبرات اللازمة لأمن البيانات لمنع أي إختراق غير مشروع للمعلومات.	0.747**	0.000
(12)	تمتلك البلدية آلية لاستعادة البيانات في حالة تلفها أو تعطل الحاسبات الآلية.	0.704**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).
** الارتباط دال إحصائياً عند (0.01) فأقل.

يتضح من نتائج الجدول رقم (04) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد البرمجيات وأدوات الحماية والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.704) و(0.789)، وهي جميعها موجبة، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

• الصدق الداخلي لعبارات مهارة العنصر البشري

الجدول رقم (05): الصدق الداخلي لعبارات بعد مهارة العنصر البشري

الرقم	مضمون العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
(13)	يوجد لدى البلدية مختصون في تقنيات الإدارة الإلكترونية.	0.605**	0.000
(14)	لديك القدرة على التعامل مع الحاسوب بشكل جيد.	0.413**	0.000
(15)	تلقيت دورات تدريبية في استخدام التقنيات الحديثة.	0.752**	0.000
(16)	يوجد في البلدية خبراء لتصميم وتطوير البرامج.	0.723**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).
** الارتباط دال إحصائياً عند (0.01) فأقل.

يتضح من نتائج الجدول رقم (05) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد مهارة العنصر البشري والدرجة الكلية لهذا البعد تتراوح بين (0.413) و(0.752)، وهي جميعها موجبة، وهذا يعني أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

• الصدق الداخلي لأبعاد المحور الأول (الإدارة الإلكترونية)

بعد التأكد من صدق الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد الإدارة الإلكترونية، نقوم بقياس الصدق الداخلي لمحور الإدارة الإلكترونية ككل، من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الإدارة الإلكترونية والدرجة الكلية للمحور، كما هو موضح في الجدول رقم 06:

الجدول رقم (06): الصدق الداخلي للمحور الأول (الإدارة الإلكترونية)

رقم البعد	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
(01)	بعد التكنولوجيا المستخدمة	0,853**	0.000
(02)	بعد البرمجيات وأدوات الحماية	0.879**	0.000
(03)	بعد مهارة العنصر البشري	0.645**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).
** الارتباط دال إحصائياً عند (0.01) فأقل.

يتضح من نتائج الجدول رقم (06) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور الإدارة الإلكترونية والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.645) و(0.879)، وهي جميعها موجبة، وهذا يعني أن المحور الأول (الإدارة الإلكترونية) صادق لما وضع لقياسه، وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

ب- الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني (أداء المورد البشري)

الجدول رقم (07): الصدق الداخلي لمحور أداء المورد البشري

الرقم	مضمون العبارة تساهم الإلكترونية في:	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
(17)	تنظيم وتقليل أعباء العمل اليومي للموظفين.	0.795**	0.000
(18)	تحديد مسؤوليات الموظفين بدقة.	0.843**	0.000
(19)	زيادة الكفاءة والفعالية المطلوبة في أداء المهام.	0.828**	0.000
(20)	تحسين الإتصالات بين الموظفين وزيادة كفاءة العمليات الإدارية.	0.880**	0.000
(21)	سرعة ودقة إيصال المعلومات للموظفين.	0.796**	0.000
(22)	تقليل معدلات الأخطاء.	0.595**	0.000
(23)	إنجاز العمل حسب المعايير المطلوبة.	0.565**	0.000
(24)	تنمية الثقة بين الموظفين والمتعاملين.	0.655**	0.000
(25)	تطور أداء الموظفين بشكل مستمر.	0.647**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

** الارتباط دال إحصائياً عند (0.01) فأقل.

يتضح من نتائج الجدول رقم (07) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور أداء المورد البشري والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.565) و(0,880)، وهي جميعها موجبة، وهذا يعني أن المحور الثاني (أداء المورد البشري) صادق لما وضع لقياسه، وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

1-2-2 اختبار ثبات أداة الدراسة

ثبات الإستبيان يعني أننا إذا أعدنا توزيع هذا الإستبيان على عينة أخرى من نفس المجتمع ونفس حجم العينة فإن النتائج ستكون متقاربة للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الأولى، وتكون النتائج بين العينتين متساوية وباحتمال يساوي معامل الثبات.

يتم اختبار الاستبيان بعدة أدوات أشهرها معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ومعامل التجزئة النصفية split-half وهذه المعاملات تأخذ قيمة بين الصفر والواحد، فعندما تكون قيمتها قريبة من الواحد نقول أن الاستبيان صادق وأنه ممثل للمجتمع المدروس أما عندما يكون قريباً من الصفر فنقول بأن الإستبيان لا يمثل المجتمع، وفي هذه الحالة ينصح بإعادة صياغة أسئلة الاستبيان، تستخدم نفس المعايير لحساب معامل الثبات أيضاً. (1)

(1) غيث البحر، معن التتحي، التحليل الإحصائي للاستبيانات باستخدام برنامج spss، 2014، ص14.

وقد جاءت نتائج اختبار معاملات الثبات لأبعاد ومحاور الدراسة والأداة ككل كما في الجدول رقم (08).
الجدول رقم (08): نتائج اختبار معامل الثبات لأبعاد ومحاور الدراسة والأداة ككل.

البعده/ المحور	رقم العبارة	معامل الثبات	درجة الثبات
التكنولوجيا المستخدمة	06-01	0.788	جيد
البرمجيات وأدوات الحماية	12-07	0.845	ممتاز
مهارة العنصر البشري	16-13	0.507	ضعيف
الإدارة الإلكترونية	16-01	0.859	ممتاز
أداء المورد البشري	25-17	0.897	ممتاز
الأداة ككل	25-01	0.910	ممتاز

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

نلاحظ من الجدول رقم (08) أن معاملات الثبات بالنسبة لأبعاد الدراسة جاءت كما يلي:

- معامل الثبات بالنسبة للبعد الأول (التكنولوجيا المستخدمة) تجاوز 70% حيث بلغ 78.8%، بمعنى أن معامل ثبات البعد الأول يتمتع بدرجة ثبات جيد.

- معامل الثبات بالنسبة للبعد الثاني (البرمجيات وأدوات الحماية) تجاوز 80% حيث بلغ 84.5%، بمعنى أن معامل ثبات البعد الثاني يتمتع بدرجة ثبات ممتاز.

- معامل الثبات بالنسبة للبعد الثالث (مهارة العنصر البشري) لم تجاوز 60% حيث بلغ 50.7%، بمعنى أن معامل ثبات البعد الثالث يتمتع بدرجة ثبات ضعيفة.

في حين جاءت معاملات الثبات بالنسبة لمحاور الدراسة كالتالي:

- معامل الثبات بالنسبة للمحور الأول (الإدارة الإلكترونية) تجاوز 80% حيث بلغ 85.9%، بمعنى أن معامل ثبات المحور الأول يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.

- معامل الثبات بالنسبة للمحور الثاني (أداء المورد البشري) تجاوز 80% حيث بلغ 89.7%، بمعنى أن معامل ثبات المحور الثاني يتمتع بدرجة ثبات ممتازة.

أما بالنسبة لأداة الدراسة ككل، فقد بلغ معامل الثبات (91%)، وهذا يعني أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات عالية، مما يدل على ثبات الأداة وصلاحيتها للدراسة.

1-3 أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف البحث ومعالجة البيانات، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for the Social Sciences) التي يرمز لها اختصاراً بـ (SPSS) نسخة 23 (V-23)، كما تم توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية، والمتمثلة في: (1)

1-3-1 المدى

يعبر عن الفرق بين أكبر وأصغر قيمة حسب المعطيات المتوفرة، وهو غير دقيق كمقياس للتشتت، لأنه يتأثر بشدة بالقيم المتطرفة، وكلما كان حجم المدى أقل أصبح التجانس بين أفراد المجموعة أكثر.

1-3-2 التوزيعات التكرارية والنسب المئوية

يهدف التوزيع التكراري إلى تبسيط العمليات الإحصائية، وقد تم الاعتماد على التوزيعات التكرارية والنسب المئوية عند تحليل خصائص عينة الدراسة.

1-3-3 المتوسط الحسابي

تم استخدام المتوسط لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد العينة عن عبارات وأبعاد متغيرات الدراسة، مما يساعد على ترتيب العبارات والأبعاد حسب متوسطاتها الحسابية.

1-3-4 الانحراف المعياري

استخدم هذا المقياس لتحديد مقدار التشتت في إجابات الأفراد عن المتوسط الحسابي وانحراف إجابات المبحوثين لكل عبارة عن متوسطها.

1-3-5 مقاييس الالتواء والتفرطح

تم الاعتماد على معاملي الالتواء والتفرطح (Skewness) و (Kurtosis)، لاختبار خضوع توزيع الدراسة للتوزيع الطبيعي.

1-3-6 معامل الارتباط "بيرسون" (Pearson)

يعتبر معامل الارتباط "بيرسون" (Pearson) من أهم المعاملات التي تستخدم في معرفة مدى وجود علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة، إذ يحدد نوع وشدة العلاقة، فإذا كان معامل الارتباط موجباً كانت العلاقة طردية بين المتغيرين، أما إذا كان معامل الارتباط سالباً كانت العلاقة عكسية بين المتغيرين.

أما شدة العلاقة فتحدد وفقاً لقيمة معامل الارتباط، فإذا كان المعامل أكبر من (0.5) يمكن القول أن العلاقة قوية بين المتغيرين، ويمكن اعتبارها ضعيفة إذا كان أصغر من (0.5)، أما إذا كانت قيمة معامل الارتباط تساوي (0.5) نقول أن العلاقة متوسطة بين المتغيرين.

(1) محفوظ جودة، مرجع سبق ذكره، ص 117.

1-3-7 معامل ألفا كرونباخ (CronbachAlpha)

يستخدم معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة، ويأخذ هذا المعامل قيمة بين (0-1) الصحيح.

1-3-8 الانحدار الخطي المتعدد

الهدف من تحليل الانحدار هو تحديد تأثير وشكل العلاقة بين المتغير المستقل والتابع، وأي عناصر المتغير المستقل هي أكثر تأثيراً على المتغير التابع.

2- عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

نستعرض من خلال هذا القسم الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وكذا التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية على أداء المورد البشري بالمؤسسة محل الدراسة الميدانية، بالإضافة إلى اختبار فرضيات الدراسة، ومن أجل ذلك تم تفريغ إجابات أفراد عينة الدراسة ومناقشتها.

2-1 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بعينة الدراسة

من أجل بيان بعض الحقائق المتعلقة بعينة الدراسة، تم اختيار بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية، التي تعد من المتغيرات المؤثرة في الفرد من حيث توجهاته وردود أفعاله، والمتمثلة في: الجنس، السن، الإقدمية، المؤهل العلمي، الدخل، الصنف الوظيفي، وتم إعداد جدول توزيع تكراري لكل متغير، يضم التكرارات والنسب المئوية، معتمدين في ذلك على البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيانات الموزعة.

2-1-1 توزيع أفراد العينة حسب الجنس

كان توزيع أفراد العينة حسب هذا المتغير كما في الجدول رقم (09).

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الجنس
30.60%	19	ذكور
69.40%	43	إناث
100%	62	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

يتضح من الجدول رقم (09) أن أغلب أفراد العينة إناث حيث بلغ عددهم 43 عاملة ما يعادل 69.40%، في حين بلغ عدد الذكور 19 عامل ما يعادل 30.60% من الحجم الإجمالي للعينة، ويمكن تبرير العدد الكبير للإناث دون الذكور في البلدية محل الدراسة إلى طبيعة نشاطها، حيث أن العمل في مثل هذه المؤسسات لا يحتاج إلى جهد عضلي، كذلك ميول الإناث لمثل هذا النوع من العمل أما الذكور فلا يفضلون العمل المقيد بالوقت والمكان لذلك لا يتوجهون نحو مثل هذا النوع من العمل.

2-1-2 توزيع أفراد العينة حسب السن

يتطلب تحليل خصائص عينة الدراسة على أساس السن، تحديد فئات العمر التي تنتمي إليها مفردات العينة، حيث كانت الإجابات حول هذا المتغير كما في الجدول رقم (10).

الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية (%)	التكرارات	السن
01.60%	01	أقل من 30 سنة
45.20%	28	من 30 إلى 40 سنة
41.90%	26	من 40 إلى 50 سنة
11.30%	07	من 50 سنة فما فوق
100%	62	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

يتضح من معطيات الجدول رقم (10) أن أغلب العمال الممثلين لعينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة مقدرة بـ 45.20% وهي تمثل أعلى نسبة وتعكس 28 عامل، وتليها فئة الذين أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة قدرها 41.90% ما يمثل 26 عامل، وتليها فئة الذين تفوق أعمارهم 50 سنة بنسبة 11.30%، ونلاحظ من خلال النتائج أن أغلب أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 30 إلى 40 سنة، أي أن البلدية تعتمد على فئة الشباب وذلك للإستفادة من حيويتهم واندفاعهم نحو العمل.

2-1-3 توزيع العينة حسب الأقدمية

كان توزيع أفراد العينة حسب هذا المتغير كما في الجدول رقم (11).

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الأقدمية
27.40%	17	أقل من 5 سنوات
32.30%	20	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
25.80%	16	من 10 إلى أقل من 15 سنة
14.50%	9	15 سنة فما فوق
100%	62	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

يتبين من نتائج الجدول رقم (11) أن ما نسبته 32.30% تمثل 20 عامل من الحجم الإجمالي للعينة تتراوح خبرته من 5 إلى أقل من 10 سنوات، تليها الفئة التي تقل خبرتهم عن 5 سنوات، والتي تمثل 17 عامل، ثم الفئة التي تتراوح خبرتهم ما بين 10 إلى 15 سنة والتي قدر عددهم بـ 16 عامل، أما أدنى نسبة

سجلت فهي نسبة الفئة التي تفوق خبرتهم أكثر من 15، وعليه فإن معظم المبحوثين لديهم خبرة من 5 إلى 15 سنة تؤهلهم ليكونوا على دراية بكل المستجدات التي تحدث بالبلدية محل الدراسة وتمكنهم كذلك من التحكم في متطلبات المهنة.

2-1-4 توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

كان توزيع أفراد العينة حسب هذا المتغير كما في الجدول رقم (12).

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية (%)	التكرارات	المؤهل العلمي
09.70%	06	بكالوريا فأقل
82.30%	51	جامعي
04.80%	03	تقني سامي
03.20%	02	شهادة أخرى
100%	62	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

نجد من خلال نتائج الجدول رقم (12) أن أكبر عدد من أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي جامعي، حيث بلغ عددهم 51 عامل، أي ما نسبته 82.30%، أما أفراد العينة الذين لديهم بكالوريا فأقل قدر عددهم بـ 06 عمال أي بما يعادل 09.70%، أما أفراد العينة الذين لديهم شهادة تقني سامي بلغ عددهم 3 عمال، أي ما نسبته 04.80%، في الأخير تأتي الفئة التي لديها شهادة أخرى مقدر بـ عاملين.

تعزى هذه النتيجة إلى أن اغلب المناصب الإدارية يشترط فيها شهادات جامعية، وهذا ما جعل غالبية الموظفين في الإدارات العليا والوسطى هم من حملة الشهادات الجامعية، كذلك حتى يتسنى للبلدية الاستفادة من قدراتهم بسبب انتهاج الإدارة الالكترونية ورقمنة الوثائق مؤخرا وهذا يساعد على تحسين العمل.

2-1-5 توزيع العينة حسب الدخل

كان توزيع أفراد العينة حسب هذا المتغير كما في الجدول رقم (13).

الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب الدخل

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الدخل
19.35%	12	من 20000 إلى أقل من 35000
69.35%	43	من 35000 إلى أقل من 50000
11.30%	07	50000 فما فوق
100%	62	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان.

يتضح من الجدول رقم (13) أن أغلب أفراد العينة يتراوح دخلهم بين 35000 و 50000 بنسبة 69.35%، تليها نسبة 19.35 للأفراد الذين يتراوح دخلهم بين 20000 إلى 35000، وأخيرا نسبة الأفراد الذين دخلهم يفوق 50000 قد بلغت 11.30%.

نستنتج أن أغلب الرواتب التي تقدم في البلدية تتراوح بين 35000 و 50000 دج، يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى طبيعة العمل غير المتعب.

2-1-6 توزيع أفراد العينة حسب الصنف الوظيفي

الجدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب الصنف الوظيفي

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الصنف الوظيفي
14.50%	09	عون إداري
8.10%	05	عون إداري رئيسي
50.00%	31	متصرف إداري
3.20%	02	متصرف إداري رئيسي
4.80%	03	منصب مؤقت
19.40%	12	مهندس
100%	62	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

نجد من خلال معطيات الجدول رقم (14) أن نسبة 50.00% من حجم العينة تمثل المتصرفين الإداريين وهي أعلى نسبة، تليها نسبة 19.40% من فئة المهندسين، في حين نجد أن نسبة 14.50% من الأعدان الإدارية، تليها نسبة الأعدان الإداريين الرئيسيين والتي تساوي 8.10% ثم نسبة الذين مناصبهم مؤقتة تقدر ب 04.80%، أخيرا نسبة المتصرفين الإداريين الرئيسيين تقدر ب 03.20% وهي تمثل أدنى نسبة. نستنتج من خلال هذه النتائج أن أغلب المبحوثين من فئة المتصرفين الإداريين، وهذا راجع لطبيعة عمل البلدية وحاجتها لهذه الفئة.

2-2 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية)

سيتم في هذا الجزء عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات المتغير المستقل، ويضم ثلاثة أبعاد هي: التكنولوجيا المستخدمة، البرمجيات وأدوات الحماية، مهارة العنصر البشري. وفيما يلي عرض وتحليل لكل بعد من هذه الأبعاد.

2-2-1 عرض وتحليل النتائج المتعلقة ببعد التكنولوجيا المستخدمة

كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (15).

الجدول رقم (15): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التكنولوجيا المستخدمة

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون العبارة	الرقم
1	مرتفعة	0.887	4.000	تتوفر لديك أجهزة الحاسوب اللازمة لأداء أعمال الإدارة.	(01)
3	مرتفعة	1.035	3.550	تقوم البلدية باستخدام أجهزة ذات تقنية عالية وحديثة للاستفادة من المعلومات والعمل بأدق الطرق.	(02)
4	متوسطة	1.150	3.390	يتم تحديث أجهزة وتقنيات العمل بصفة دورية.	(03)
5	متوسطة	1.062	3.290	تتوفر لديك خدمة الأنترنت كافية لتفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل سليم.	(04)
6	متوسطة	1.141	3.100	تمتلك أجهزة حديثة تساعد على مواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة.	(05)
2	مرتفعة	0.913	3.770	يوجد إستعمال فعلي لتكنولوجيا الإعلام والإتصال في البلدية.	(06)
/	مرتفعة	0.722	3.520	القيم الإحصائية الكلية	/

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

يظهر الجدول رقم (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد التكنولوجيا المستخدمة، حيث تراوحت المتوسطات لهذا البعد بين (3.100) و(4.000)، بانحرافات معيارية تتراوح بين (0.887) و(1.150).

في حين قدر المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد بـ (3.520)، وهو يعبر عن درجة مرتفعة من الموافقة، وبانحراف معياري قدره (0.722) وهو أقل من الواحد الصحيح، مما يدل أن هناك انسجام عام في آراء أفراد العينة، وبناء على ذلك يمكن القول أن هناك رضا بدرجة مرتفعة من طرف الموظفين حول التكنولوجيا المستخدمة ببلدية القنار نشفي.

2-2-2 عرض وتحليل النتائج المتعلقة ببعد البرمجيات وأدوات الحماية

كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (16).

الجدول رقم (16): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد البرمجيات وأدوات الحماية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون العبارة	الرقم
2	مرتفعة	0.685	3.920	البرامج المستخدمة تتناسب مع طبيعة العمل المطلوب.	(07)
6	مرتفعة	0.862	3.450	تتصف البرامج المستخدمة بتقديم المعلومات التوضيحية وقت حدوث أي خلل.	(08)
3	مرتفعة	0.800	3.820	تساهم البرامج المستخدمة في حفظ الكم الهائل من المعلومات.	(09)
1	مرتفعة	0.886	3.970	تحرص الإدارة على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها.	(10)
4	مرتفعة	0.954	3.680	توفر البلدية الخبرات اللازمة لأمن البيانات لمنع أي إختراق غير مشروع للمعلومات.	(11)
5	مرتفعة	0.803	3.550	تمتلك البلدية آلية لاستعادة البيانات في حالة تلفها أو تعطل الحاسبات الآلية.	(12)
/	متوسطة	0.628	3.730	القيم الإحصائية الكلية	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

يظهر الجدول رقم (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد البرمجيات وأدوات الحماية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين (3.450) و(3.970)، بانحرافات معيارية تتراوح بين (0.685) و(0.954).

في حين قدر المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (3.730) وهو يعبر عن درجة مرتفعة من الموافقة، وبانحراف معياري قدره (0.854) وهو أقل من الواحد الصحيح، مما يدل أن هناك انسجام عام في آراء أفراد العينة، هذا ما يفسر أهمية البرامج المستخدمة في تسهيل عمل الموظفين بالبلدية.

2-2-3 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بمهارة العنصر البشري

جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (17).

الجدول رقم (17): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد مهارة العنصر البشري

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون العبارة	الرقم
1	مرتفعة	0.904	3.740	يوجد لدى البلدية مختصون في تقنيات الإدارة الإلكترونية.	(13)
2	متوسطة	0.735	2.870	لديك القدرة على التعامل مع الحاسوب بشكل جيد.	(14)
4	منخفضة	1.033	2.580	تلقيت دورات تدريبية في استخدام التقنيات الحديثة.	(15)
3	متوسطة	1.144	2.740	يوجد في البلدية خبراء لتصميم وتطوير البرامج.	(16)
/	متوسطة	0.614	3.230	القيم الإحصائية الكلية	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

يظهر الجدول رقم (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد مهارة العنصر البشري، حيث تراوحت المتوسطات لهذا البعد بين (2.580) و(3.740)، بانحرافات معيارية تتراوح بين (0.735) و(1.144).

في حين قدر المتوسط الحسابي الكلي (3.230)، مما يعنى وجود درجة متوسطة من الموافقة، وانحراف معياري قدره (0.614)، مما يدل أن هناك انسجام في آراء أفراد العينة، هذا ما يفسر توفر الكوادر والمتخصصين في مجال تقنيات الإدارة الإلكترونية مع ضعف توفير دورات تدريبية للموظفين.

2-2-4 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالإدارة الإلكترونية

لمعرفة المستوى الكلي للإدارة الإلكترونية من وجهة نظر أفراد العينة بالبلدية محل الدراسة الميدانية، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة لأبعاد هذه المتغير مجتمعة. كما هو موضح في الجدول رقم (18).

الجدول رقم (18): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإدارة الإلكترونية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد	الرقم
2	مرتفعة	0.722	3.520	التكنولوجيا المستخدمة	الأول
1	مرتفعة	0.628	3.730	البرمجيات وأدوات الحماية	الثاني
3	متوسطة	0.614	3.230	مهارة العنصر البشري	الثالث
/	مرتفعة	0.537	3.530	الإدارة الإلكترونية	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

يظهر الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الإدارة الإلكترونية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور بين (3.230) و(3.730)، وانحرافات معيارية بين (0.614) و(0.722).

كما يتضح من الجدول التفاوت في مدى توفر أبعاد الإدارة الإلكترونية على الرغم من التقارب فيما بينها، حيث يأتي بعد البرمجيات وأدوات الحماية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.730) وهو الأكبر من بين متوسطات درجة الموافقة على كل من عبارات بعد التكنولوجيا المستخدمة الذي جاء في المرتبة الثانية، وفي المرتبة الأخيرة بعد مهارة العنصر البشري.

يتضح من النتائج السابقة أن درجة موافقة أفراد العينة حول محور الإدارة الإلكترونية جاءت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.530) وانحراف معياري (0.537) وهو اقل من الواحد الصحيح، مما يدل على

أن هناك انسجام عام في آراء أفراد العينة. وبناء على ذلك فإن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية بالبلدية محل الدراسة مرتفع وهذا يعود بالدرجة الأولى إلى بعد البرمجيات وأدوات الحماية.

2-3 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالمتغير التابع (أداء المورد البشري)

سيتم في هذا الجزء عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات المتغير التابع، بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، بالإضافة إلى درجة الموافقة والترتيب لجميع العبارات. وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (19).

الجدول رقم (19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات أداء المورد البشري

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون العبارة تساهم الإدارة الإلكترونية في:	الرقم
4	مرتفعة	1.070	3.740	تنظيم وتقليل أعباء العمل اليومي للموظفين.	(17)
9	مرتفعة	1.169	3.450	تحديد مسؤوليات الموظفين بدقة.	(18)
3	مرتفعة	1.017	3.820	زيادة الكفاءة والفعالية المطلوبة في أداء المهام.	(19)
8	مرتفعة	1.020	3.500	تحسين الاتصالات بين الموظفين وزيادة كفاءة العمليات الإدارية.	(20)
7	مرتفعة	0.934	3.560	سرعة ودقة إيصال المعلومات للموظفين.	(21)
2	مرتفعة	0.762	3.900	تقليل معدلات الأخطاء.	(22)
1	مرتفعة	0.626	4.030	إنجاز العمل حسب المعايير المطلوبة.	(23)
5	مرتفعة	0.742	3.680	تنمية الثقة بين الموظفين والمتعاملين.	(24)
6	مرتفعة	0.875	3.610	تطور أداء الموظفين بشكل مستمر.	(25)
/	مرتفعة	0.687	3.700	القيم الإحصائية الكلية	/

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

يوضح الجدول رقم (19) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور أداء المورد البشري، ويتضح أن هناك اتجاه عام نحو الموافقة بدرجة مرتفعة عن محور أداء المورد البشري، حيث أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات يقع ضمن مجال درجة الموافقة المرتفعة، في حين تراوحت الانحرافات المعيارية لهذه العبارات بين (0.626) و(1.169).

في حين قدر المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد ب (3.700) وهو يعبر عن درجة مرتفعة من الموافقة، وانحراف معياري قدره (0.687)، هذا ما يفسر مساهمة الإدارة الإلكترونية بشكل مرتفع في تحسين أداء المورد البشري.

2-4 اختبار فرضيات الدراسة

سيتم اختبار الفرضيات عن طريق تطبيق نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد، ولكن قبل استخدام هذا التحليل لا بد من عمل اختبارات جاهزية وصلاحيّة البيانات، للتأكد من سلامتها وصحتها لإجراء مثل هذا التحليل، حيث يتم اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات، للتأكد من إمكانية استخدام الاختبارات المعلمية.

2-4-1 اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، تم حساب كل من معامل الالتواء ومعامل التفلطح، والجدول رقم 20 يوضح نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (20): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

معامل التفلطح	معامل الالتواء	البعد/ المحور
-1.102	0.176	التكنولوجيا المستخدمة
0.213	-0.586	البرمجيات وأدوات الحماية
0.617	0.235	مهارة العنصر البشري
-0.745	0.008	الإدارة الإلكترونية
-0.599	-0.299	أداء المورد البشري

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

يبين الجدول أن قيم معامل الالتواء لأبعاد ومحاور الدراسة محصورة بين (-0.586) و(0.235)، كما أن قيم معامل التفلطح تتراوح بين (-1.102) و(0.617)، وهي تقع ضمن المجال المقبول للتوزيع الطبيعي. وحسب بعض الدراسات يجب أن يكون معامل الالتواء محصورة بين [1 و -1]، ومعامل التفلطح بين [3 و -3]، في حين تؤكد دراسات أخرى أن معامل الالتواء يجب أن يكون محصور بين [3 و -3]، ومعامل التفلطح بين [7 و -7]، وهو ما يؤكد فرضية خضوع متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي، مما يسمح بمتابعة تحليل نموذج الدراسة باستخدام أدوات التحليل المناسبة للاختبارات المعلمية.

2-4-2 اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية

سيتم اختبار الفرضيات عند مستوى الدلالة (5%) وعند احتمال ثقة (95%)، والتي نقبل عندها وجود علاقات بين متغيرات الدراسة من عدمها، وتمثلت قاعدة القرار المعتمدة في مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة في:

- قبول الفرضية الصفرية (H_0): إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لأي اختبار أكبر من قيمة الدلالة الإحصائية المعنوية (0.05).

- رفض الفرضية الصفرية (H_0): إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لأي اختبار أقل من قيمة الدلالة الإحصائية المعنوية (0.05)، وبالتالي قبول الفرضية البديلة.

أولاً: اختبار الفرضيات الفرعية

لاختبار الفرضيات الفرعية تم استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد، والجدول رقم (21) يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (21): نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضيات	الأبعاد	B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الفرضية الفرعية الأولى	التكنولوجيا المستخدمة	0.467	3.815	0.000
الفرضية الفرعية الثانية	البرمجيات وأدوات الحماية	0.128	0.834	0.408
الفرضية الفرعية الثالثة	مهارة العنصر البشري	0.136	1.036	0.304

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

أ- اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا المستخدمة في أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

طبقاً لقاعدة القرار سالفة الذكر يتضح من الجدول رقم (21) أن قيمة ميل معادلة الانحدار (درجة التأثير) لبعدها التكنولوجيا المستخدمة (B) بلغت (0.467)، وهذا يعني أن الزيادة في التكنولوجيا المستخدمة بـ 1% يؤدي إلى زيادة مستوى أداء المورد البشري بـ 46.7%، ويؤكد هذا التأثير قيمة T للتكنولوجيا المستخدمة والتي بلغت (3.815) عند مستوى الدلالة المحسوب "sig" (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المستعمل في الدراسة (0.05)، وهذا يعني وجود أثر دال إحصائياً للتكنولوجيا المستخدمة في أداء المورد البشري في البلدية محل الدراسة.

وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي قبول الفرضية الفرعية الأولى، القائلة:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا المستخدمة في أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

ب- اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات وأدوات الحماية المستخدمة في أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

طبقاً لقاعدة القرار سالفة الذكر يتضح من الجدول رقم (21) أن قيمة ميل معادلة الانحدار (درجة التأثير) لبعدها البرمجيات وأدوات الحماية (B) بلغت (0.128)، وهذا يعني أن الزيادة في التكنولوجيا المستخدمة بـ 1%

يؤدي إلى زيادة مستوى أداء المورد البشري بـ 12.8%، ويؤكد هذا التأثير قيمة T للتكنولوجيا المستخدمة والتي بلغت (0.834) عند مستوى الدلالة المحسوب "sig" (0.408) وهو أكبر من مستوى الدلالة المستعمل في الدراسة (0.05)، وهذا يعني عدم وجود أثر دال إحصائياً للبرمجيات وأدوات الحماية في أداء المورد البشري في البلدية محل الدراسة.

وبالتالي قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة، أي رفض الفرضية الفرعية الثانية، القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات وأدوات الحماية في أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

ج- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمهارات العنصر البشري في أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

طبقاً لقاعدة القرار سالفة الذكر يتضح من الجدول رقم (21) أن قيمة ميل معادلة الانحدار (درجة التأثير) لبعدها مهارة العنصر البشري (B) بلغت (0.136)، وهذا يعني أن الزيادة في مهارة العنصر البشري بـ 1% يؤدي إلى زيادة مستوى أداء المورد البشري بـ 13.6%، ويؤكد هذا التأثير قيمة T للتكنولوجيا المستخدمة والتي بلغت (1.036) عند مستوى الدلالة المحسوب "sig" (0.304) وهو أكبر من مستوى الدلالة المستعمل في الدراسة (0.05)، وهذا يعني عدم وجود أثر دال إحصائياً لمهارة العنصر البشري في أداء المورد البشري في البلدية محل الدراسة.

وبالتالي قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة، أي رفض الفرضية الفرعية الثالثة، القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمهارة العنصر البشري في أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

د- اختبار الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإدارة الإلكترونية على أداء المورد البشري عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد، والجدول رقم (22) يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (22): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

مستوى الدلالة (sig)	قيمة (F)	الفرضية الرئيسية
0.000	12.216	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات (spss-23).

يتضح من الجدول رقم (22) أن معنوية (F) بلغت (0.000) وهي أقل من (0.05) المعتمد في الدراسة.

وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي قبول الفرضية الرئيسية، القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإدارة الإلكترونية على أداء المورد البشري عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

خلاصة الفصل

تناولنا في هذا الفصل الدراسة الميدانية، حيث تم دراسة أثر الإدارة الإلكترونية على أداء المورد البشري وذلك على عينة من موظفي بلدية القنار نشفي بجيجل، حيث تم التطرق إلى الوسائل المستخدمة في جمع المعلومات وتحليلها وفق متطلبات الدراسة ثم عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية، بعد ذلك تم عرض نتائج المحور الثاني للإستبانة لمعرفة مستوى الإدارة الإلكترونية وكذا عرض النتائج الخاصة للمحور الثالث الخاص بأداء المورد البشري ومعرفة مستوى أداء المورد البشري في بلدية القنار نشفي ثم اختبار الفرضيات ، حيث تم التوصل إلى وجود أثر للإدارة الإلكترونية على أداء المورد البشري لدى الموظفين ببلدية القنار نشفي بجيجل .

خاتمة

إن تطبيق الإدارة الإلكترونية أصبح أمر ضروري وحتمي في المنظمات تفرضه التغيرات التي يشهدها العالم اليوم، وذلك بما تشمله من استعمالات تكنولوجيا المعلومات من حواسيب وبرمجيات وشبكات تعمل على تبسيط الإجراءات داخل المنظمات مما ينعكس بصورة مباشرة على أداء المورد البشري.

ولإيجاد أثر الإدارة الإلكترونية على أداء المورد البشري تناولنا هذا الموضوع ، وكانت هذه الدراسة في بلدية القنار نشفي بجيجل، حيث توصلنا إلى مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية بالإضافة إلى تقديم بعض الإقتراحات نعرض كل ذلك فيما يلي:

أولاً: النتائج النظرية

ونوجزها فيما يلي:

- الإدارة الإلكترونية هي تبادل الأعمال والمعاملات بين الأطراف من خلال استخدام الوسائل الإلكترونية بدلا من الوسائل المادية الأخرى؛
- الإدارة الإلكترونية تتوفر على مجموعة من العناصر تتمثل في التكنولوجيا المستخدمة، البرمجيات وأدوات الحماية ومهارة العنصر البشري التي تساعد المؤسسة في أداء أعمالها ووظائفها الإدارية؛
- من فوائد الإدارة الإلكترونية تبسيط الإجراءات واختصار الوقت والدقة والوضوح في إنجاز المعاملات الإدارية المختلفة؛
- يمثل أداء المورد البشري الجهود التي يبذلها المورد البشري في عمله من خلال ما ينجزه من واجبات ومسؤوليات في موقعه الوظيفي؛
- إن توفر برامج متطورة في المنظمة من أجل العمل الإداري يؤدي إلى رفع أداء المورد البشري؛
- من أبرز مميزات الإدارة الإلكترونية السرية وأمن المعلومات المتناقلة، خلق أرشيف إلكتروني يسهل عملية استرجاع الوثائق المطلوبة في مدة قياسية؛
- توفر مهارة العنصر البشري يؤدي إلى ابتكار طرق جديدة تعمل على تبسيط إجراءات العمل وبالتالي تؤدي إلى أداء جيد.

ثانياً: النتائج التطبيقية

- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لبعدها التكنولوجيا المستخدمة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.52)؛
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لبعدها البرمجيات وأدوات الحماية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.73)؛

- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لبعدها مهارة العنصر البشري، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.23)؛
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لمحور الإدارة الإلكترونية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.53)؛
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع لمحور أداء المورد البشري، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.70)؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكنولوجيا المستخدمة في أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات وأدوات الحماية المستخدمة في أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمهارات العنصر البشري في أداء المورد البشري ببلدية القنار نشفي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ثالثاً: الإقتراحات

- مما سبق وعلى ضوء نتائج الدراسة التي أجريت ببلدية القنار نشفي بجيجل نتقدم بجملة من الإقتراحات التي نراها مناسبة كما يلي:
- ضرورة إقامة دورات تدريبية وتكوينية للموارد البشرية ببلدية القنار نشفي في مجال الإدارة الإلكترونية بطريقة مستجدة؛
 - الحرص على توظيف الخبراء والمهندسين المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات؛
 - العمل على توفير أجهزة حديثة مواكبة للتطورات الحاصلة؛
 - توفير خدمة الأنترنت بسرعة ودقة عاليتين؛
 - الحرص على تحديث الأجهزة المستخدمة بصفة دورية؛
 - جلب الكفاءات المتميزة في مجال الإدارة الإلكترونية لتصميم وتطوير البرامج وفق التطور التكنولوجي الحاصل.

رابعاً: آفاق الدراسة

تعتبر الإدارة الإلكترونية من المواضيع المهمة والتي هي دائماً في تطور وتجدد مستمر، وعليه يمكن

مستقبلاً إثراء هذا الموضوع بدراسات مستقبلية نقترح منها:

- واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات التعليمية؛
- أثر الإدارة الإلكترونية في جودة الخدمة؛
- الإدارة الإلكترونية وأثرها في مكافحة الفساد الإداري؛
- العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والإبداع الإداري.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

أ - الكتب

- 1) أبو قحف عبد السلام، أساسيات الإدارة، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1995.
- 2) أبو هاشم الشريف عمر وآخرون، الإدارة الإلكترونية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
- 3) أحمد محمد سمير، الإدارة الإلكترونية، ط1، دار المسيرة، عمان، 2009.
- 4) بن عبد الله طلال، الحكومة الإلكترونية، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2010.
- 5) جودة محفوظ، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، ط1، دار وائل، عمان، 2008.
- 6) الخلوف إبراهيم، إدارة الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، الورق للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 7) الرفاعي أحمد حسين، مناهج البحث العلمي "تطبيقات إدارية واقتصادية"، ط5، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 8) السالمي علاء عبد الرزاق، الإدارة الإلكترونية، دار وائل للنشر، عمان، 2008.
- 9) صادق الجواد دلال، حميد ناصر الفتال، أمن المعلومات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 10) عبد القادر عبان، تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، علم اجتماع، تخصص إدارة وعمل، جامعة بسكرة، الجزائر، 2015-2016.
- 11) الغندور محمد جلال، البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الجوهرة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2015.
- 12) الكرخي مجيد، مؤشرات الأداء الرئيسية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
- 13) المحاسنة ابراهيم محمد، إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
- 14) نجم عبود، الإدارة الإلكترونية " الإستراتيجية والوظائف والمشكلات"، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- 15) الوادي محمد حسين، الوادي بلال محمود، المعرفة والإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها المعاصرة، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2011.

ب- المجالات

- 1) شواي أحلام محمد، الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه، مجلة جامعة بابل، المجلد 24، العدد 4، 2016.
 - 2) عبد القادر بوبكر، فوزية قديد، أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة حالة على مصلحة الحالة المدنية ببلدية بئر مراد رايس"، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 7، العدد 1، 2021.
 - 3) عبد الناصر موسى، قريشي محمد، مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري بمؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة -بسكرة-الجزائر)، مجلة الباحث، العدد 9، جامعة ورقلة، الجزائر، 2011.
 - 4) العقابي ناصر عطية، هادي عبود الربيعي خلود، تحليل متطلبات الإدارة الإلكترونية ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية "دراسة تطبيقية في شركة التأمين العراقية العامة"، مجلة دراسات محاسبية ومالية JAFS، المجلد 13، العدد 45، 2018.
 - 5) العلجة مبطوش، خالدية بوجنان، أثر الإدارة الإلكترونية على تحسين الأداء الوظيفي "دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز لولاية تيارت"، كتاب المؤتمر الدولي المغاربي الأول لمستجدات التنمية المستدامة، المجلد 3، 2020.
 - 6) قواسمية العلمي، بالنور يوسف، أداء الموارد البشرية في ظل متغير الإدارة الإلكترونية، مجلة الدراسات والبحوث الجامعية، المجلد 10، العدد 3، الجزائر، 2022.
 - 7) ميا علي يونس وآخرون، قياس أثر التدريب في أداء العاملين، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، المجلد 31، العدد 1، 2009.
- ج- الأطروحات والرسائل الجامعية
- 1) عبد العزيز محمد عبد الله، تطبيقات الإدارة الإلكترونية وانعكاساتها على أداء العاملين "دراسة حالة على العاملين بوزارة التجارة والاستثمار في الرياض"، رسالة ماجستير، تخصص إدارة عامة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2018.
 - 2) قبوق عيسى، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء في العمل، أطروحة دكتوراه، علوم إجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007-2008.

ثانياً: باللغة الأجنبية

المجلات:

- 1) Elzain Elkhalef & Saifaddine Idris Onia, **Level of applying electronic management perceived by its staff members**, ASEAN Journal of Economic and Economic Education, vol.2, No.2, 2023.
- 2) Khaled Adnan Bataineh, **The Impact of Electronic Management on the Employees performance "Fied study on the public organizations and Gouvernance"**, vol.8, No.5, Jordan, 2017.
- 3) Leyla Murad & Mohammad Ali Alqudah, **Electronic Management and its role in developing the performance of E-gouvernement in Jordan**, Electronic Research Journal of Engineering, vol13, 2021.
- 4) Mohammad Al-Ibrahim Alkhsabah, **Reality of use of Electronic Management and its impact on job performance in Tafila Technical University**, International Journal of Academic Reasearchin Accounting, vol.7, No.1, january, 2017.

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	الكلية	الأستاذ	رقم
جامعة جيجل	كلية التسيير	الرابطي هناء	01
جامعة جيجل	كلية التسيير	بوميمز فيصل	02
جامعة جيجل	كلية التسيير	كعواش جمال الدين	03

الملحق رقم (02): نموذج الاستبيان

جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

إستمارة بحث

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

سيدي_سيدي

في إطار إعداد مذكرة ماستر في تخصص إدارة الموارد البشرية حول موضوع "الإدارة الإلكترونية وأثرها على أداء المورد البشري- دراسة ميدانية ببلدية القنار نشفي-جيجل"، نقدم لكم هذه الإستبانة راجين من سيادتكم مساعدتنا في إنجاز هذا البحث من خلال عنايتكم بملئها بالإجابة على العبارات الواردة فيه، علما أن الإجابات التي تقدم ستكون في سرية تامة، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. شاكرين لك تعاونكم وثقتكم ... تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

ملاحظة:

- ضع العلامة (X) أمام الجواب المناسب.
- في الحالة عدم الرغبة في الإجابة عن سؤال معين بصراحة فإنه يفضل التأشير في الخيار محايد.

إعداد الطالبين:

➤ روميصة شرود

➤ جيهان قرس

السنة الجامعية: 2023/2022

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس

أنثى

ذكر

2. السن

من 30 إلى أقل من 40 سنة

أقل من 30 سنة

50 سنة فما فوق

من 40 إلى أقل من 50 سنة

3. الأقدمية

من 5 إلى أقل من 10 سنوات

أقل من 5 سنوات

15 سنة فما فوق

من 10 إلى أقل من 15 سنوات

4. المؤهل العلمي

جامعي

بكالوريا فأقل

شهادة أخرى

تقني سامي

5. الدخل

من 35000 إلى أقل من 50000

من 20000 إلى أقل من 35000

50000 فما فوق

6. الصنف الوظيفي

عون إداري رئيسي

عون إداري

متصرف إداري رئيسي

متصرف إداري

مهندس

منصب مؤقت

المحور الثاني: الإدارة الإلكترونية

البيط	الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول: التكنولوجيا المستخدمة	1	تتوفر لديك أجهزة الحاسوب اللازمة لأداء أعمال الإدارة.					
	2	تقوم البلدية باستخدام أجهزة ذات تقنية عالية وحديثة للإستفادة من المعلومات والعمل بأدق الطرق.					
	3	يتم تحديث أجهزة وتقنيات العمل بصفة دورية.					
	4	تتوفر لديك خدمة الانترنت كافية لتفعيل الإدارة الإلكترونية بشكل سليم.					
	5	تمتلك أجهزة حديثة تساعد على مواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة					
	6	يوجد استعمال فعلي لتكنولوجيا الاعلام والاتصال في البلدية					
البعد الثاني: البرمجيات وأدوات الحماية	7	البرامج المستخدمة تتناسب مع طبيعة العمل المطلوب.					
	8	تتصف البرامج المستخدمة بتقديم المعلومات التوضيحية وقت حدوث أي خلل.					
	9	تساهم البرامج المستخدمة في حفظ الكم الهائل من المعلومات.					
	10	تحرص الإدارة على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها.					
	11	توفر البلدية الخبرات اللازمة لأمن البيانات لمنع أي إختراق غير مشروع للمعلومات					
	12	تمتلك البلدية آلية لاستعادة البيانات في حالة تلفها أو تعطل الحاسبات الآلية					
البعد الثالث: مهارة العنصر	13	يوجد لدى البلدية مختصون في تقنيات الإدارة الإلكترونية.					
	14	لديك القدرة على التعامل مع الحاسوب بشكل جيد.					
	15	تلقيت دورات تدريبية في استخدام التقنيات الحديثة.					
	16	يوجد في البلدية خبراء لتصميم وتطوير البرامج.					

المحور الثالث: أداء المورد البشري

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
					تساهم الإدارة الإلكترونية في:	
					تنظيم وتقليل أعباء العمل اليومي للموظفين.	17
					تحديد مسؤوليات الموظفين بدقة.	18
					زيادة الكفاءة والفعالية المطلوبة في أداء المهام.	19
					تحسين الاتصالات بين الموظفين وزيادة كفاءة العمليات الادارية.	20
					سرعة ودقة إيصال المعلومات للموظفين.	21
					تقليل معدلات الأخطاء.	22
					انجاز العمل حسب المعايير المطلوبة.	23
					تنمية الثقة بين الموظفين والمتعاملين.	24
					تطور أداء الموظفين بشكل مستمر.	25

الملحق رقم (03): الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

1. الصدق الداخلي لعبارات المحور الأول (الإدارة الإلكترونية)

أ- الصدق الداخلي لعبارات بعد التكنولوجيا المستخدمة

		Corrélations						التكنولوجيا بعد المستخدمة
		س1	س2	س3	س4	س5	س6	
س1	Corrélation de Pearson	1	,518**	,112	,348**	,470**	,121	,593**
	Sig. (bilatérale)		,000	,384	,006	,000	,347	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
س2	Corrélation de Pearson	,518**	1	,480**	,330**	,621**	,550**	,832**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,009	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
س3	Corrélation de Pearson	,112	,480**	1	,161	,546**	,459**	,683**
	Sig. (bilatérale)	,384	,000		,210	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
س4	Corrélation de Pearson	,348**	,330**	,161	1	,274*	,204	,553**
	Sig. (bilatérale)	,006	,009	,210		,031	,112	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
س5	Corrélation de Pearson	,470**	,621**	,546**	,274*	1	,541**	,834**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,031		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
س6	Corrélation de Pearson	,121	,550**	,459**	,204	,541**	1	,681**
	Sig. (bilatérale)	,347	,000	,000	,112	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
بعد التكنولوجيا المستخدمة	Corrélation de Pearson	,593**	,832**	,683**	,553**	,834**	,681**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

ب- الصدق الداخلي لعبارات بعد البرمجيات وأدوات الحماية

Corrélations

		س7	س8	س9	س10	س11	س12	البرمجيات بعد الحماية وأدوات
س7	Corrélation de Pearson	1	,618**	,662**	,509**	,436**	,380**	,775**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
س8	Corrélation de Pearson	,618**	1	,641**	,448**	,359**	,536**	,789**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,004	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
س9	Corrélation de Pearson	,662**	,641**	1	,408**	,418**	,281*	,742**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,001	,001	,027	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
س10	Corrélation de Pearson	,509**	,448**	,408**	1	,588**	,486**	,770**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
س11	Corrélation de Pearson	,436**	,359**	,418**	,588**	1	,491**	,747**
	Sig. (bilatérale)	,000	,004	,001	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
س12	Corrélation de Pearson	,380**	,536**	,281*	,486**	,491**	1	,704**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,027	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62
بعد البرمجيات وأدوات الحماية	Corrélation de Pearson	,775**	,789**	,742**	,770**	,747**	,704**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

- الصدق الداخلي لعبارات بعد مهارة العنصر البشري

		Corrélations				مهارة بعد البشري العنصر
		س13	س14	س15	س16	
س13	Corrélacion de Pearson	1	,146	,110	,315*	,605**
	Sig. (bilatérale)		,256	,393	,013	,000
	N	62	62	62	62	62
س14	Corrélacion de Pearson	,146	1	,295*	-,138	,413**
	Sig. (bilatérale)	,256		,020	,286	,001
	N	62	62	62	62	62
س15	Corrélacion de Pearson	,110	,295*	1	,434**	,752**
	Sig. (bilatérale)	,393	,020		,000	,000
	N	62	62	62	62	62
س16	Corrélacion de Pearson	,315*	-,138	,434**	1	,723**
	Sig. (bilatérale)	,013	,286	,000		,000
	N	62	62	62	62	62
البشري العنصر مهارة بعد	Corrélacion de Pearson	,605**	,413**	,752**	,723**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

**.. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

-الصدق الداخلي للمحور الأول (الإدارة الإلكترونية)

Corrélations

		البرمجيات بعد وأدوات الحماية	العنصر مهارة بعد البشري	الإدارة محور الإلكترونية
المستخدمة التكنولوجيا بعد	Corrélation de Pearson	1	,602**	,853**
	Sig. (bilatérale)	,000	,020	,000
	N	62	62	62
الحماية وأدوات البرمجيات بعد	Corrélation de Pearson	,602**	1	,879**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	62	62	62
البشري العنصر مهارة بعد	Corrélation de Pearson	,295*	,480**	1
	Sig. (bilatérale)	,020	,000	,000
	N	62	62	62
الإلكترونية الإدارة محور	Corrélation de Pearson	,853**	,879**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	62	62	62

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

-الصدق الداخلي للمحور الثاني (أداء المورد البشري)

Corrélations

		17س	18س	19س	20س	21س	22س	23س	24س	25س	محور أداء المورد البشري
17س	Corrélation de Pearson	1	,658**	,786**	,676**	,509**	,311*	,184	,513**	,434**	,795**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,014	,153	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
18س	Corrélation de Pearson	,658**	1	,703**	,783**	,618**	,400**	,428**	,436**	,398**	,843**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,001	,001	,000	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
19س	Corrélation de Pearson	,786**	,703**	1	,703**	,539**	,316*	,370**	,401**	,511**	,828**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,012	,003	,001	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
20س	Corrélation de Pearson	,676**	,783**	,703**	1	,748**	,358**	,436**	,542**	,477**	,880**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,004	,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
21س	Corrélation de Pearson	,509**	,618**	,539**	,748**	1	,516**	,417**	,385**	,532**	,796**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,002	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
22س	Corrélation de Pearson	,311*	,400**	,316*	,358**	,516**	1	,591**	,408**	,312*	,595**
	Sig. (bilatérale)	,014	,001	,012	,004	,000		,000	,001	,014	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
23س	Corrélation de Pearson	,184	,428**	,370**	,436**	,417**	,591**	1	,411**	,233	,565**
	Sig. (bilatérale)	,153	,001	,003	,000	,001	,000		,001	,069	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
24س	Corrélation de Pearson	,513**	,436**	,401**	,542**	,385**	,408**	,411**	1	,411**	,655**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,000	,002	,001	,001		,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
25س	Corrélation de Pearson	,434**	,398**	,511**	,477**	,532**	,312*	,233	,411**	1	,647**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000	,000	,000	,014	,069	,001		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
محور أداء المورد البشري	Corrélation de Pearson	,795**	,843**	,828**	,880**	,796**	,595**	,565**	,655**	,647**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

الملحق رقم (04): اختبار ثبات أداة الدراسة

- الفا كرونباخ لبعء التكنولوجيا المستخدمة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,788	6

- الفا كرونباخ لبعء البرمجيات وأدوات الحماية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,845	6

- الفا كرونباخ لبعء مهارة العنصر البشري

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,507	4

- الفا كرونباخ للمحور الأول (الإدارة الإلكترونية)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,859	16

- الفا كرونباخ للمحور الثاني (أداء المورد البشري)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,897	9

- الفا كرونباخ لأداة الدراسة ككل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,910	25

الملحق رقم (05): النتائج المتعلقة بعينة الدراسة

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	19	30,6	30,6	30,6
أنثى	43	69,4	69,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنة 30 من أقل	1	1,6	1,6	1,6
سنة 40 من أقل إلى 30 من	28	45,2	45,2	46,8
سنة 50 من أقل إلى 40 من	26	41,9	41,9	88,7
فوق فما سنة 50	7	11,3	11,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

الأقدمية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنوات 5 من أقل	17	27,4	27,4	27,4
سنوات 10 من أقل إلى 5 من	20	32,3	32,3	59,7
سنة 15 من أقل إلى 10 من	16	25,8	25,8	85,5
فوق فما سنة 15	9	14,5	14,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

المؤهل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	فأقل بكالوريا	6	9,7	9,7	9,7
	جامعي	51	82,3	82,3	91,9
	سامي تقني	3	4,8	4,8	96,8
	أخرى شهادة	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

الدخل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من أقل إلى 20000 من 35000	12	19,4	19,4	19,4
	من 35000 من أقل إلى 50000	43	69,4	69,4	88,7
	فوق فما 50000	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

الصف

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	إداري عون	9	14,5	14,5	14,5
	رئيسي إداري عون	5	8,1	8,1	22,6
	إداري متصرف	31	50,0	50,0	72,6
	رئيسي إداري متصرف	2	3,2	3,2	75,8
	موقت منصب	3	4,8	4,8	80,6
	مهندس	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

الملحق رقم (06): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد التكنولوجيا المستخدمة

		Statistiques					
		س1	س2	س3	س4	س5	س6
N	Valide	62	62	62	62	62	62
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		4,00	3,55	3,39	3,29	3,10	3,77
Ecart type		,887	1,035	1,150	1,062	1,141	,913

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد البرمجيات وأدوات الحماية

		Statistiques					
		س7	س8	س9	س10	س11	س12
N	Valide	62	62	62	62	62	62
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,92	3,45	3,82	3,97	3,68	3,55
Ecart type		,685	,862	,800	,886	,954	,803

- المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات بعد مهارة العنصر البشري

		Statistiques			
		س13	س14	س15	س16
N	Valide	62	62	62	62
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		3,74	3,87	2,58	2,74
Ecart type		,904	,735	1,033	1,144

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد المحور الأول (الإدارة الإلكترونية)

		Statistiques		
		التكنولوجيا بعد المستخدمة	وأدوات البرمجيات بعد الحماية	العنصر مهارة بعد البشري
N	Valide	62	62	62
	Manquant	0	0	0
	Moyenne	3,52	3,73	3,23
	Ecart type	,722	,628	,614

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني (أداء المورد البشري)

		Statistiques								
		س17	س18	س19	س20	س21	س22	س23	س24	س25
N	Valide	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	3,74	3,45	3,82	3,50	3,56	3,90	4,03	3,68	3,61
	Ecart type	1,070	1,169	1,017	1,020	,934	,762	,626	,742	,875

الملحق رقم (07): اختبار فرضيات الدراسة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,622 ^a	,387	,355	,551

a. Prédicteurs : (Constante), البشري العنصر مهارة بعد، المستخدمة التكنولوجيا بعد، الحماية وأدوات البرمجيات

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	11,134	3	3,711	12,216	,000 ^b
	Résidu	17,621	58	,304		
	Total	28,755	61			

a. Variable dépendante : البشري المورد أداء محور

b. Prédicteurs : (Constante), البشري العنصر مهارة بعد، المستخدمة التكنولوجيا بعد، الحماية وأدوات البرمجيات

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,143	,481		2,377	,021
	المستخدمة التكنولوجيا بعد	,467	,122	,491	3,815	,000
	الحماية وأدوات البرمجيات بعد	,128	,153	,117	,834	,408
	البشري العنصر مهارة بعد	,136	,131	,121	1,036	,304

a. Variable dépendante : البشري المورد أداء محور