

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



ميدان: العلوم الاقتصادية
والتجارية وعلوم التسيير
فرع: تسيير عمومي

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تحت عنوان:

أثر الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي

- دراسة ميدانية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -

تحت إشراف:

د.فراحتية العيد

من إعداد:

- ضنبري أميرة

- بديار مولود

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
د. تمار توفيق	أستاذ التعليم العالي	المسيلة	رئيسا
د. فراحتية العيد	أستاذ محاضر أ	المسيلة	مشرفا ومقررا
د. مهدي نزيه	أستاذ محاضر أ	المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية : 2020-2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وتقدير

نحمد الله ونشكره على منحه ايانا الصبر وسعة البال ، حتى تمكننا من إنجاز هذا العمل،

وتتقدم بشكرنا الجزيل والخالص إلى كل من كان سندا في اعداد هذه العمل

الاستاذة المشرف: فراحية العيد التي له الفضل في إنجاز هذا الجهد المتواضع، وعلى قبوله

الاشراف على هذه الرسالة وما أوله من اهتمام وتوجيه وتسديد في كل مراحل البحث.

فلها منا كل الاحترام والتقدير.

كما تتقدم بالشكر والعرفان إلى كل من ساهم بنصائحه لنا ، لإتمام هذا العمل .

دون أن ننسى شكر الاساتذة الذين رافقونا مشوار الدراسة الجامعية.



إهداء

إلى من علمني روح الصبر دون استسلام... إلى من أحمل اسمه بكل

افتخار أبي الغالي الدراجي

إلى نبع الحنان إلى من كانت سندي طول العمر... أمي حفظها الله

عقيلة

إلى اخوتي الاعزاء "عبد البسط، مصطفى أنيس، يوسف، إخلاص"

وإلى من كانت أحسن رفيق لي في هذا الانجاز وفي حياتي مرزاقه.

إلى صديقاتي كل واحدة باسمها... وإلى كل من علمني حرفاً أهدي

هذا الجهد المتواضع



إهداء

اهدي هذا العمل إلى من أمر الله بطاعتهم بعد طاعته،

-أبي الغالي-

-أمي الحبيبة-

إلى والدي أطال الله في عمرهما وحفظهم دوماً وأبقاهم ذخراً وسنداً.

إلى إخوتي وأخواتي حفظهم الله ورعاهم.

إلى كل الأصدقاء والزملاء كل باسمه ومقامه.



فهرس المحتويات



فهرس الموضوعات:

الصفحة	الفهرس
	شكر وتقدير
	إهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
أ-ج	مقدمة عامة
الفصل الأول: الإطار النظري للإدارة الالكترونية والأداء الوظيفي	
05	تمهيد
06	المبحث الأول: الإطار النظري للإدارة الالكترونية
06	المطلب الأول: الإدارة الالكترونية النشأة، التعريف
09	المطلب الثاني: أهمية وأهداف الإدارة الالكترونية
13	المطلب الثالث: خصائص ومبادئ الإدارة الالكترونية
15	المطلب الرابع: عناصر ووظائف الإدارة الالكترونية
18	المطلب الخامس: متطلبات ومعوقات الإدارة الالكترونية
21	المبحث الثاني: الإطار النظري للأداء الوظيفي
21	المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي تعريف، خصائص، العناصر
23	المطلب الثاني: الأداء الوظيفي (التعريف، الأهمية)
24	المطلب الثالث: عناصر ومحددات الأداء الوظيفي
25	المطلب الرابع: معايير الأداء الوظيفي و متطلبات القياس
27	المطلب الخامس: الفجوة في الأداء الوظيفي
28	خلاصة
الفصل الثاني: دراسة حالة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	
31	تمهيد
32	المبحث الأول: منهجية الدراسة.

32	المطلب الأول: المنهج العلمي المعتمد.
32	المطلب الثاني: مجتمع الدراسة، وأدوات جمع البيانات.
38	المطلب الثالث: أساليب التحليل الإحصائي.
40	المبحث الثاني: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة.
40	المطلب الأول: نشأة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
42	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لإدارة الجامعة -المسيلة - ومختلف وظائفها.
46	المبحث الثالث: أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.
46	المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة.
49	المطلب الثاني: التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد ومحاور الدراسة.
57	خلاصة
60	الخاتمة العامة
63	قائمة المصادر والمراجع
70	قائمة الملاحق

قائمة الجداول والأشكال

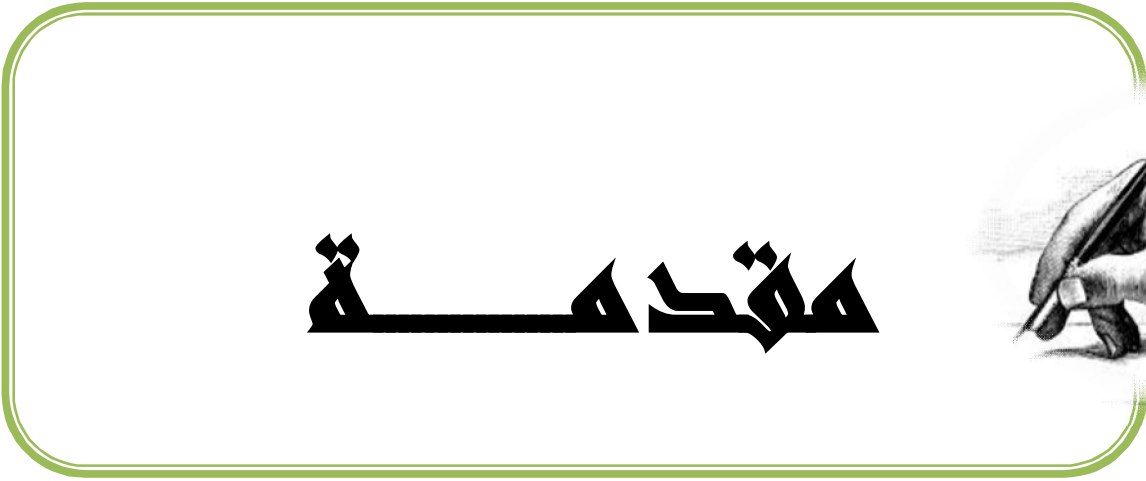
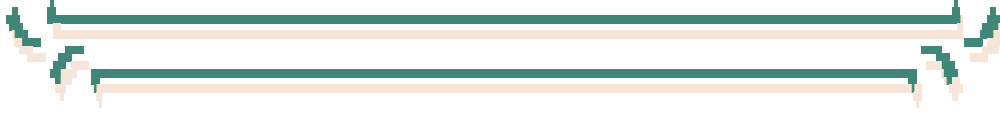


أولاً: قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
34	يبين درجات الموافقة حسب مقياس رنسيس ليكارت الخماسي.	(1-2)
35	يوضح الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.	(2-2)
37	يبين نتائج اختبار ألفا كرو نباخ لمحاور الدراسة.	(3-2)
37	Guttman Split-Half Coefficient t لقياس ثبات الاستبانة.	(4-2)
38	جدول بين نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov	(5-2)
46	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	(6-2)
46	توزيع أفراد العينة حسب العمر.	(7-2)
47	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة.	(8-2)
47	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.	(9-2)
48	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الأكاديمية.	(10-2)
48	توزيع أفراد العينة حسب القسم.	(11-2)
49	يوضح المحك المعتمد في الدراسة للاستبيان.	(12-2)
50	العبارات المتعلقة بمحور الإدارة الالكترونية	(13-2)
52	العبارات المتعلقة بمحور الأداء الوظيفي.	(14-2)
54	يوضح نتائج اختبار أنوفا (معنوية النموذج).	(15-2)
55	يبين نتائج اختبار فرضية الدراسة (معنوية معالم النموذج).	(16-2)

ثانيا: قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
08	يبين الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الالكترونية	(1-1)
35	يبين المجالات التي تنتمي اليها قيم الارتباط.	(1-2)
54	شكل الانتشار للبيانات ومعدلة الانحدار الخطي البسيط للأداء الوظيفي.	(2-2)



المقدمة:

إن ما يشهده العصر اليوم من تطورات متسارعة في المعطيات المعرفية والمعلوماتية وانتشار الأنترنت، يساهم بشكل كبير في تغيير المهام الادارية والتنظيمية في جميع المؤسسات باختلاف أنواعها. مما فرض هذا التطور ضرورة إيجاد حلول تنظيمية وتشريعية تتلائم مع الثورة الالكترونية الحاصلة، وهذا ما مهد للإدارة الالكترونية مسارها وجعلها تقطع شوطا أوليا في مختلف أنحاء العالم خاصة الدول المتقدمة، فظهر ما يسمى بالتقنية الرقمية أو الإلكترونية في كافة المجالات بما في ذلك المجالات الادارية، حيث أصبح تطبيق الادارة الإلكترونية ضرورة حتمية للتخلص من الإدارة التقليدية والانتقال من العمل التقليدي إلى تطبيقات معلوماتية من أجل تسهيل الحصول على البيانات والمعلومات لاتخاذ القرارات المناسبة، وتقديم خدمات للمستخدمين بكفاءة عالية، وبأقل تكلفة، وأسرع وقت ممكن، وهذا ما يشجع على تبني نظام الخدمات الإلكترونية.

ومن هذا المنطلق انصبت الدراسة الحالية في محاولة معرفة تأثير الادارة الالكترونية على الأداء الوظيفي في المؤسسة الجزائرية، أين تم التركيز على عناصر الإدارة الإلكترونية باعتبارها تساهم بشكل كبير في أداء العامل.

لقد حظي موضوع الإدارة الإلكترونية باهتمام الباحثين نظرا لأهميتها البالغة، ولقد تم اختيار جامعة محمد بوضياف بالمسيلة لتشخيص وتحليل الظاهرة محل الدراسة وجعلها تخضع لمحك الواقع.

ومن خلال ما تقدم فهذه الدراسة تشكلت من فصلين حيث تم تقسيم الفصل الأول إلى مبحثين حيث خصص المبحث الأول للحديث عن الإدارة الإلكترونية من خلال تعريفها، أهميتها، ومزاياها، ومعوقاتاها.

أما المبحث الثاني فقد تم التطرق فيه إلى الأداء الوظيفي والذي تضمن مفهوم الأداء، مفهوم الأداء الوظيفي، أهميتها، ومحدداتها، وصولها إلى الفجوة في الأداء الوظيفي.

أما الفصل الثاني فقد خصص للدراسة الميدانية فقد قسم إلى ثلاث مباحث: حيث تناولنا في المبحث الأول التعريف بالجامعة أما المبحث الثاني المبحث الثاني التعريف بالمؤسسة محل الدراسة، المبحث الثالث أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

أولاً: الإشكالية

تم التركيز في هذه الدراسة على بيئة العمل الداخلية المعبر عنها بالإدارة الإلكترونية ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي، وقد تم اختيار جامعة محمد بوضياف بالمسيلة مجتمعاً للدراسة لمحاولة الكشف عن مدى تبني هذه الجامعة الإدارة الإلكترونية، وتأثير ذلك على أداء العاملين بها.

انطلاقاً من هذا فقد تمحورت إشكالية الدراسة الحالية حول تساؤل رئيسي مفاده:

✓ ما تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

وتتفرع ضمن هذه الإشكالية جملة من التساؤلات الفرعية:

✓ ما تأثير استخدام الأجهزة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

✓ ما أثر امتلاك الجامعة لبنية هيكلية حديثة على الأداء الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

✓ هل تساعد الإدارة الإلكترونية في تفعيل الجهد والوقت للعاملين أثناء عملهم؟

ثانياً: الفرضيات

✓ هل يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة عند مستوى معنوية

ثالثاً: أهمية الدراسة

تتسم هذه الدراسة أهميتها من جانبين هما:

✓ الأهمية النظرية : تكمن الأهمية النظرية للموضوع محل الدراسة في كونه يعالج دور الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي للموظفين.

✓ الأهمية التطبيقية: تتبع أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية من أهمية الدور الذي تلعبه الإدارة الإلكترونية وتأثيره على الأداء الوظيفي داخل الجامعة.

رابعاً: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- ✓ إبراز أهمية الأداء الوظيفي وزيادة فعاليته من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات
- ✓ تسليط الضوء على واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة محل الدراسة.
- ✓ التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعة محل الدراسة، ودى مساهمتها في تحسين أداء العاملين.
- ✓ الوصول إلى مدى نجاعة الإدارة الإلكترونية كألية في تحسين الأداء الوظيفي.

خامساً: منهج الدراسة

من أجل معالجة الإشكالية المطروحة قمنا بالاعتماد على المنهج الوصفي الذي يلائم مثل هذه المواضيع ويحاول الكشف عن المتغيرات الظاهرة (أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي) كما قمنا باستخدام أداة الاستبانة من أجل جمع البيانات، والمعلومات، اللازمة لإتمام هذه الدراسة.

سادساً: حدود الدراسة

تقع حدود هذه الدراسة الميدانية فيما يلي:

- ✓ الحدود المكانية: تمت هذه الدراسة في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة بالأخص في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- ✓ الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة في حدود شهر جوان من سنة 2021.

الفصل الأول

الإطار النظري للإدارة الإلكترونية
والأداء الوظيفي



المبحث الأول: الإطار النظري للإدارة الإلكترونية

المبحث الثاني: الإطار النظري للأداء الوظيفي

تمهيد:

لقد ترتب على التطورات السريعة التي شهدها العالم في كافة المجالات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية مع نهاية القرن العشرين الكثير من التحديات أمام المجتمعات التي ألفت على الإدارة عبء الإعداد لتغيير أساليب العمل من خلال تطوير التنظيمات الإدارية داخليا لكي تتلاءم مع التغيرات البيئية الخارجية لتهيئة الظروف المواتية لنجاح بما ينعكس بشكل مباشر على الأداء عبر تحقيق التوازن و التناسق المرغوب بين المتغيرات وسلوك الأفراد و العلاقات بين جماعات العمل و بين أساليب و نظم الأداء.

يسلط هذا الفصل الضوء على الجانب النظري الذي له علاقة بموضوع الدراسة و التركيز على موضوع الإدارة الاللكترونية من خلال توضيح مفهوم الإدارة الاللكترونية و الذي يعتبر كأحد التطبيقات الهامة على العمليات الإدارية حيث يشمل هذا الفصل:

المبحث الأول: الإطار النظري لإدارة الاللكترونية

المبحث الثاني: الإطار النظري للأداء الوظيفي

المبحث الأول: الإطار النظري للإدارة الالكترونية

سنتطرق في هذا المبحث إلى الجوانب الأساسية المتعلقة بالإدارة الالكترونية انطلاقاً من نشأتها وتعريفها وصولاً إلى وظائفها و المعوقات التي تواجه تطبيقها على أرض الواقع.

المطلب الأول: الإدارة الالكترونية (النشأة، التعريف)

أولاً: نشأة الإدارة الالكترونية

يرى السالمي أن بدايات إدارة الالكترونية بدأت منذ 1960 عندما ابتكرت شركة (IBM) مصطلح معالج الكلمات على فعاليات طابعتها الكهربائية، و كان سبب إطلاق هذا المصطلح هو لفت نظر الإدارة في المكاتب إلى إنتاج هذه الطابعات عند ربطها مع الحاسوب و استخدام معالج الكلمات، و أن أول برهان على أهمية ما طرحته هذه الشركة ظهر عام 1964، عندما أنتجت هذه الشركة جهازاً طرحته في الأسواق أطلق عليه اسم الشريط الممغنط / جهاز الطباعة المختار، حيث كانت هذه الطباعة MT/ST عند كتابة أي رسالة يتم تخزين الكلمات على الشريط الممغنط، حيث بالإمكان طباعة هذه الرسالة بعد استرجاعها من الشريط على الطباعة بعد أن نطبع اسم و عنوان الشخص المرسل إليه، و هذه العملية وفرت جهداً كبيراً خاصة عندما يتطلب إرسال نفس الرسالة لعدد كبير من المرسل إليهم و توالى ظهور العديد من التقنيات في المجال الإداري، لتطبيقها في المؤسسات على اختلافها وصولاً إلى الأهداف المنشودة بأقل التكاليف و جودة عالية من الأداء.¹

ويشير نجم عبود نجم إلى أنه من خلال دراسة الفكر الإداري و المدارس الإدارية يتضح أن الإدارة الالكترونية هي امتداد للمدارس الإدارية و تجاوز لها، و بعدها توالى ظهور العديد من المدارس الإدارية، و في منتصف التسعينات توجهت مسيرة التطور التاريخي بصعود الإدارة الالكترونية.²

¹ سالمى وعلاء عبد الرزاق محمد، شبكات الإدارة الالكترونية، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2005، ص 234-235.

² عبود نجم عبود، الإدارة الالكترونية الاستراتيجية و الوظائف و المشكلات، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004، ص

128-130، رسالة ماجستير.

كما تعتبر الإدارة الاللكترونية امتداد للتطور التكنولوجي في الإدارة فالتطور التكنولوجي اتجه منذ البدء إلى إحلال الآلة محل العامل، ثم تطور حتى وصل إلى الانترنت و شبكات الأعمال.

كما يؤكد سعد غالب ياسين أن ظهور الإدارة الاللكترونية جاء نتيجة تطور موضوعي يمتد إلى العقود الخمسة الأخيرة من القرن الماضي، وبدايات ظهور الإدارة الاللكترونية تتمثل في انتشار استخدام نظم الحاسوب في أنشطة الأعمال منذ نهاية عقد الخمسينات والستينات، حيث وجدت معظم المنظمات والمؤسسات العامة أن استخدامها للحاسوب سيعني الإسراع في إنجاز الأعمال واختصار للجهد والوقت والموارد.¹

ويذكر بشير عباس أن الإدارة الاللكترونية مفهوم مبتكر أهلته المراحل المتقدمة من ثورة تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة وأسهمت في تكوينه وانتشاره، وأخذت الشركات والمؤسسات على اختلافها تسارع للانتقال إلى عالم الإدارة الاللكترونية.²

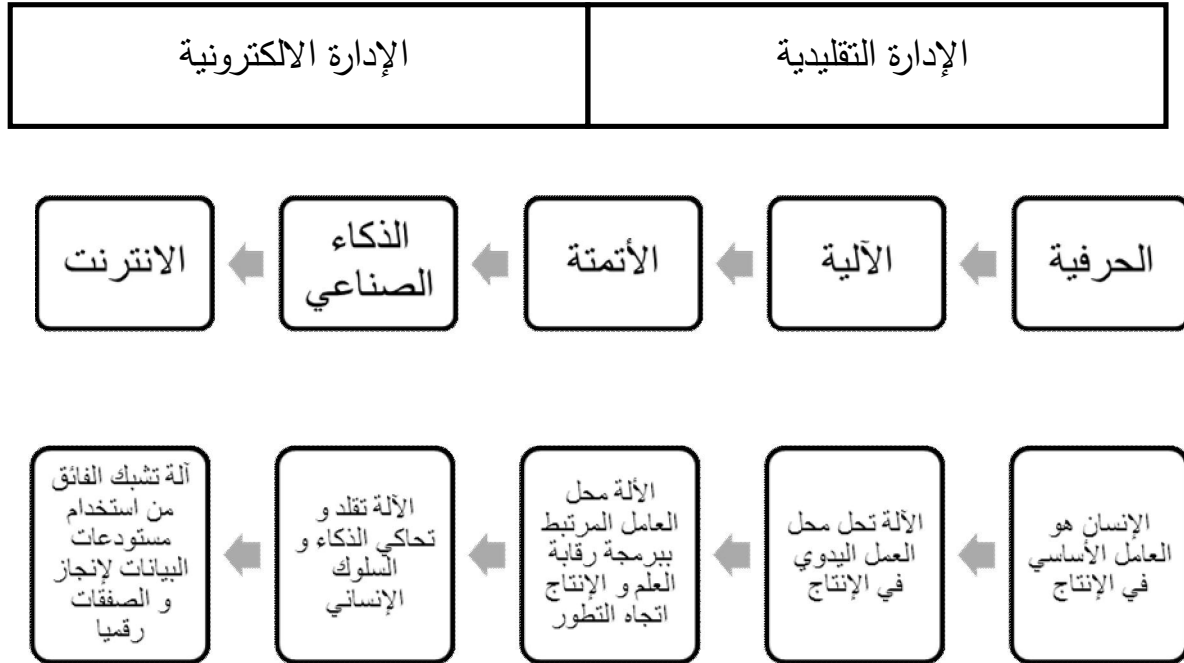
استخدم مصطلح المكتب اللاورقي (**Paperless office**) لأول مرة عام 1973 في الولايات المتحدة الأمريكية إشارة إلى فكرة مفادها التحول إلى العمل الرقمي (**digital**) في عام 1974 أخذت مؤسسة (زيروكس) تروج لهذا المفهوم الطموح باعتباره يمثل مكتب المستقبل، وكانت بداية الانطلاق لشركة مايكروسوفت في هذا الميدان في عام 1996 من خلال استخدام الربط الشبكي بين الحواسيب المستخدمة في مؤسساتها أدى إلى تقليص الحاجة للاستخدام الورق بقدر كبير جدا وفي نهاية التسعينات استخدام مصطلح الإدارة الاللكترونية مع انتشار شبكة الانترنت العالمية و اعتمد كوسيلة من وسائلها في توفر الخدمات عن بعد.³

¹ سعد غالب ياسين، الإدارة الاللكترونية و آفاق تطبيقها العربية، معهد الإدارة العامة الرياض، المملكة العربية السعودية، 2005، ص49.

² بشير عباس العلق، الإدارة الرقمية المجالات و التطبيق، مركز الإمارات للدراسات و البحوث الاستشارية، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، ط1، 2005، ص 9-10.

³ عاشور عبد الكريم، دور الإدارة الاللكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية و الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية تخصص الديمقراطية و الرشادة، قسم علوم السياسة و العلاقات الدولية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009-2010، ص 11.

شكل رقم (1-1): يبين الانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الاللكترونية



المصدر: نجم عبود نجم، الإدارة والمعرفة الاللكترونية (الاستراتيجية - الوظائف المجالات)، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2009، ص 163.

حيث بين الشكل الانتقال والتحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الاللكترونية والاتجاه نحو التطور من الحرفية إلى الآلية إلى الأتمتة ثم آلة الذكاء الصناعي في الانترنت.

ثانيا: تعريف الإدارة الاللكترونية

عرفت الإدارة الاللكترونية على أنها:¹

- الإدارة الاللكترونية منظومة رقمية متكاملة تهدف إلى تحويل العام الإداري العادي من النمط اليدوي إلى النمط الاللكتروني، و ذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وبأقل التكاليف.

¹ أحمد فتحي الحيث، مبادئ الإدارة الاللكترونية، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 22-23.

- الإدارة الالكترونية منظومة الكترونية متكاملة تعتمد على تقنيات الاتصال و المعلومات لتحويل العمل الإداري اليدوي إلى أعمال تنفذ بواسطة التقنيات الرقمية الحديثة.
- الإدارة الالكترونية هي الاستغناء عن المعاملات الورقية و إحلال المكتب الالكتروني عن طريق الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات و تحويل الخدمات العامة إلى إجراءات مكتبية ثم معالجتها حسب خطوات متسلسلة منفذة مسبقا على أدوات نقل المعلومات و تبادلها الكترونيا، ويضيف أن الإدارة الالكترونية تؤكد على الموازنة بين عمل المنظمة و تكنولوجيا المعلومات مع بعضها بعضا والقدرة على إيصال الخدمة الآمنة و توافرها وإنجازها في الوقت المحددة.
- الإدارة الالكترونية هي العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للانترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه و الرقابة على الموارد و القدرات الجوهرية للشركة و الآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف الشركة.
- الإدارة الالكترونية هي وظيفة إنجاز الأعمال باستخدام النظم و الوسائل الالكترونية بحيث تشمل الأعمال الالكترونية و الحكومة الالكترونية.
- مما سبق يمكن تعريف الإدارة الالكترونية على أنها استخدام شبكة الانترنت وشبكات الأعمال في إنجاز وظائف الإدارة في منظمات الأعمال لتحقيق أهدافها.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف الإدارة الالكترونية

أولا: أهمية الإدارة الالكترونية

تكمن أهمية الإدارة الالكترونية في قدرتها على مواكبة التطور النوعي و الكمي الهائل في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات وما يرافقها من انبثاق ثورة تكنولوجيا المعلومات

والاتصالات وهي تمثل استجابة قوية لتحديات القرن الحادي والعشرين التي تشمل العولمة، والفضاء الرقمي، واقتصاديات المعلومات والمعرفة وثورة الانترنت.¹

وأشار عامر طارق بعد الرؤوف إلى أن أهمية الإدارة الالكترونية تتلخص فيما يلي:²

- تحسين فاعلية الأداء و اتخاذ القرار من خلال إتاحة المعلومات و البيانات لمن أراها، و تسهيل الحصول عليها من خلال تواجها على شبكة الداخلية (Intranet) و إمكانية الحصول عليها بأقل مجهود من خلال وسائل البحث الآلي المتوافرة.
- المرونة في عمل الموظف من حيث سهولة الدخول إلى الشبكة الداخلية من أي مكان قد يتواجد فيه للقيام بالعمل في الوقت و المكان الذي يرغب فيه، حيث أصبح المكتب باستخدام تطبيقات الإدارة الالكترونية ليس له حدود.
- سهولة عقد اجتماعات عن بعد (Videoconfercing) بين الإدارات المتابعة جغرافيا.
- سهولة وسرعة وصول التعليمات و المعاملات الإدارية إلى الموظفين و الزبائن و المراجعين.
- سهولة إنهاء معاملات المراجعين من خلال جهة واحدة تقوم بهذه المهمة بالإنباء عن الدوائر الأخرى.
- سهولة تخزين وحفظ البيانات و المعلومات و حمايتها من الكوارث و العوامل الطبيعية من خلال الاحتفاظ بالنسخ الاحتياطية في أماكن خارج حدود المؤسسة و هو ما يعرف بنظام التحوط من الكوارث.
- الفرص و المزايا التي توفرها الإدارة الالكترونية المنظمات الأعمال، و التي تتمثل بصفة أساسية فيما يلي:

¹ ياسين سعد غالب، الإدارة الالكترونية، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 28

² أحمد مراد، فؤاد بالعباس، دور الإدارة الالكترونية في تحسين الجودة التعليمية الجامعية - دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019، ص 13-14.

- انخفاض تكاليف الإنتاج وزيادة الربحية المنظمة.
- اتساع نطاق الأسواق التي تعامل فيها المنظمة.
- توجيه الإنتاج وفقا لاحتياجات و رغبات الزبائن و المستهلكين.
- تحسين جودة المنتجات وزيادة درجة تنافسية المنظمة.
- تلاقي مخاطر التعامل الورقي.

ويورد أحمد محمد غنيم اهمية الإدارة الالكترونية تعود إلى أسباب منها:¹

● تحسين مستوى أداء المنظمة، فالإدارة الالكترونية تساعد على تحسين إجراءات تقديم الخدمات مما يبسر ويسهل الأعمال والمعاملات التي تقدمها المنظمة إلى زبائنها ويحقق التواصل بين المنظمة والمتعاملين معها، حيث يمكن توفير واطاحة البيانات والمعلومات بشفافية تامة.

● كما تكمن الإدارة الالكترونية المنظمة من عرض نماذج وإجراءات تقديم خدماتها لجمهورها بصورة أفضل بسير حركة التعامل مع العاملين في المنظمة، كما تتيح لها فرصة فتح قنوات اتصال جديدة بين القائمين على إدارتها وبين المتعاملين في المنظمة، مما يبسر أداء الأعمال والمعاملات ويزيل الكثير من الشكوك والمعوقات المتعلقة بها.

● تخفيض تكاليف الإنتاج وزيادة ربحية المنظمة حيث يختلف شكل المنظمة عن الشكل التقليدي الذي يعتمد على استخدام عدد كبير من العاملين واستخدام الهياكل التنظيمية المعقدة إلى شكل الالكتروني الذي يتطلب عمالة قليلة دون التقيد بوجود مواقع جغرافية محددة أو مبان ضخمة كبيرة الحجم الأمر الذي ينعكس بدوره على التكاليف الذي يؤدي إلى انخفاضها و كذلك تخفيض الوقت والنفقات.

¹ أحمد محمد غنيم، الإدارة الالكترونية آفاق الحاضر و تطلعات المستقبل، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر، 2004، ص 46.

- اتساع نطاق الأسواق التي تتعامل فيها المنظمة حيث تزيل حواجز القيود الجغرافية من خلال التغطية الكبيرة لشبكة الاتصال الالكترونية و هذا بدوره يجعل المستهلك يستحوذ على مساحة أكبر للاختيار والمفاضلة بين المعروضات المتعددة.
- تلافي مخاطر التعامل الورقي لأن بإمكان المنظمة في ظل الإدارة الالكترونية استخدام الحاسوب وتخزين المعلومات ومراقبة الإنتاج وتوفير السجلات والدفاتر الأمر الذي يقضي على سلبيات التعامل الورقي المتمثلة في بذل الجهد وضياع الوقت وزيادة التكاليف والتعرض إلى التلف والضياع.

ثانيا: أهداف الإدارة الالكترونية

إن الأهداف الرئيسية للإدارة الالكترونية هي نظرتها إلى الإدارة كمصدر للخدمات والمواطن والشركات الزبائن أو العملاء يرغبون في الاستفادة من هذه الخدمات، لذلك فإن للإدارة الالكترونية أهداف كثيرة تسعى إلى تحقيقها في إطار تعاملها مع العميل نذكر منها بعض:

- تقديم الخدمات لدى المستفيدين بصورة مرضية وفي خلال 24 ساعة في اليوم وطيلة أيام الأسبوع بما في ذلك الإجازة الأسبوعية.
- تقليل كلفة الإجراءات (الإدارية)، و ما يتعلق بها من عمليات.
- زيادة كفاءة عمل الإدارة من خلال تعاملها مع المواطنين و الشركات و المؤسسات.
- استيعاب عدد أكبر من العملاء في وقت واحد.
- القضاء على البيروقراطية بمفهومها الجامد و تسهيل تقسيم العمل و التخصص به.
- إلغاء نظام الأرشيف الوطني الرقي و استبداله بنظام الأرشيف الالكتروني.
- محاولة إعادة هيكلة المؤسسات التقليدية الحالية لتحسين الأداء الإداري التقليدي المتمثل في كسب الوقت وتقليل التكلفة اللازمين لإنجاز المعاملات وفق تطور مفهوم الإدارة الالكترونية.

- الحد من الأعباء الإدارية في الاعتماد على الورق وما يتبعه من عيوب في الحفظ والتوثيق.
- توفر المعلومات وسهولة الحصول عليها.
- البريد الاللكتروني بدلا من الصادر و الوارد.
- الإنجازات بدلا من المتابعة.
- مراجعة محتوى الوثيقة بدلا من كتابتها.¹
- الحفاظ على أمن وسرية المعلومة وتقليل مخاطر فقدها.²

المطلب الثالث: خصائص ومبادئ الإدارة الاللكترونية أولا: خصائص الإدارة الاللكترونية

تقدم الإدارة الاللكترونية وجها آخر مغايرا لوجه الإدارة التقليدية نظرا لسلامة أدائها وإيقاعها السريع، وقد أصبحت أداة فاعلة في أيدي الذين بادروا بتطبيق التقنية في دوائرها الإدارية وكلما يتطلع له الإداريون الذين لم يحفظوا بالإدارة الاللكترونية و يمكن ذكر بعض خصائص الإدارة الاللكترونية في النقاط التالية:³

- من خصائص الإدارة الاللكترونية أنها بالإمكان مراجعتها طوال ساعات اليوم، فهي لا تتقيد في عملها بزمن معين، فمواقع هذه الإدارة متاحة عبر الانترنت أو عبر أجهزتها المنتشرة في الشوارع.
- لا تقوم الإدارة الاللكترونية على مثل تلك الهياكل التنظيمية و لا تعرف التسلسل الوظيفي المعمول به في دوائر الإدارة التقليدية، فهي إدارة لا تقوم على إدارة المعلومات التي

¹ عطوي خليصة، دور الإدارة الاللكترونية في تحسين أداء المؤسسات العمومية، دراسة حالة أولاد عدي القبالة المسيلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص تسيير عمومي، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018-2019، ص 11.

² علاء عبد الرزاق السالمي، الإدارة الاللكترونية، دار وائل للنشر، عمان، 2006، ص 39-40.

³ حسين محمد حسين، الإدارة الاللكترونية (المفاهيم، الخصائص، المتطلبات)، ط1، الوراق للنشر و التوزيع، عمان، ص ص 75-78.

تحتفظ بها في دوائرها حسب برامج معين، و من ضمن تلك البرامج ما يتيح للمراجع بإنجاز معاملته عبر شاشاتها وأزرارها و تبسيطها له بدرجة أشبه بالتعلّيمية.

- الإدارة الالكترونية تهتم بإدارة الملفات و ليس الاحتفاظ بها و تكديسها فوق بعضها على أرف أرشيف الإدارة و لا يعني هذا أن الإدارة الالكترونية لا تحتفظ بالمعلومات و البيانات، بل تضمن لها وسائل الخطط الأمنية، لكل تلك الملفات في ظل الإدارة الالكترونية تتجول إلى معلومات تحتفظ بها الإدارة على شبكتها الالكترونية.
- سهولة إدارة و متابعة الإدارات المختلفة للمنظمة و كأنها وحدة مركزية واحدة.
- الإدارة الالكترونية إدارة مرنة يمكنها بفعل التقنية وبفعل إمكاناتها الاستجابة السريعة للأحداث و التجارب معها، متعدية بذلك بحدود الزمان و المان وصعوبة الاتصال، مما يعين الإدارة على تقديم كثير من الخدمات التي لم تكن متاحة أبدا بفعل تلك العوائق في ظل الإدارة التقليدية.

• تبسيط الإجراءات وسرعة الإنجاز ورفع مستوى أداء الخدمات.

• السرعة و الدقة في اتخاذ القرارات المناسبة المبنية على معلومات دقيقة و مباشرة.¹

ثانيا: مبادئ الإدارة الالكترونية

يرى الدكتور عمار بوحوش أن مبادئ الإدارة الالكترونية في:²

1. تقديم أحسن الخدمات للمواطن: الاهتمام بخدمة المواطن يتطلب خلق بيئة عمل فيها تنوع من المهارات والكفاءات المهية مهنيا لاستخدام التكنولوجيا الحديثة، بشكل يسمح بالتعرف على مشكلة يتم تشخيصها وضرورة انتقاء المعلومات حول جوهر الموضوع و القيام بتحليلات دقيقة وصادقة للمعلومات المتوفرة لكل مشكلة.

¹ جمعة إسماعيل الصباط، الإدارة الالكترونية، دار الالكترونية، دار المجد للنشر و التوزيع، الأردن، 2014، ص ص23-24.

² عمار بوحوش، تطور النظريات و الأنظمة السياسية، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1977، ص ص189-191.
سهام قادري، رقمنة الإدارة العمومية و أثرها على الرضا الوظيفي، دراسة حالة بلدية مقرة، المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر المهني، تخصص إدارة أعمال المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018-2019، ص ص15-16.

2. **التركيز على النتائج:** نقصد بهذا المبدأ أن اختصاص الإدارة الاللكترونية ينصب على تحويل الأفكار إلى نتائج مجسدة في أرس الواقع، وأن تحقيق فوائد للجمهور تتمثل في تخفيف العبء عن المواطنين من حيث الجهد و المال و الوقت و توفير خدمة مستمرة على مدار الساعة.

3. **سهولة الاستعمال و الإتاحة للجميع:** أي أن تقنيات الحكومة الاللكترونية متاحة للجميع في المنازل و العمل و المدارس و المكتبات و ذلك لكي يتمكن كل مواطن من التواصل مع الإدارة الاللكترونية، كما يقوم هذا النظام على أساس سهولة الاستعمال بحيث يمكن ربط الاتصال بين المواطنين والإدارات العمومية بسهولة و اتمام الإجراءات ببساطة.

4. **تخفيض التكاليف:** وهذا يعني أن الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات، وتعدد المنافسين على تقديم الخدمات بأسعار زهيدة يؤدي إلى تخفيض التكاليف ورفع مستوى الأداء.

5. **التغير المستمر:** وهو مبدأ أساسي في الإدارة الاللكترونية بحكم أنها تسعى بانتظام لتحسين وإثراء ما هو موجود ورفع مستوى الأداء سواء بقصد كسب رضا الزبائن (المواطن)، أو بقصد التفوق في التنافس.

المطلب الرابع: عناصر ووظائف الإدارة الاللكترونية

أولاً: عناصر الإدارة الاللكترونية

يمكن ذكر عناصرها كالتالي:¹

1. **الحواسيب وملحقاتها:** ينبغي على الإدارة قبل بدء تعميم تطبيق التقنية في دوائرها أن تتأكد أن لديها القدرة المالية على توفير العدد المطلوب من أجهزة الحاسوب اللازمة لتشغيل الموقع أو المواقع الإدارية التابعة لها.

¹ حسن محمد الحسن، مرجع سابق، ص 73-74.

2. البرامج: تختار كل إدارة إلى قائمة من البرامج الحاسوبية، وربما تعتمد بعض الجهات إلى تكليف مبرمجها أو بعض الجهات المختصة بتصميم برنامج خاص تحتاج إليه بحكم طبيعة عملها.
3. الشبكة الالكترونية: وهي تلك الحزم من الموصولات الالكترونية الممتدة عبر نسيج لشبكات الانترنت والانترانت والاكسترانت وعلى شبكة الاتصال الخاصة بالإدارة تحمل قاعدة البيانات والمعلومات التي تقوم عليها عمل الإدارة من قوانين وقرارات وبيانات أفراد ومشروعات وملفات شخصية ومعاملات وغيرها من البيانات والمعلومات التي يتعامل معها موظفو الإدارة.
4. القوى البشرية: يشكل العنصر البشري المؤهل و المتخصص في مجالات تكنولوجيا المعلومات العمود الفقري في عمل الحكومة الالكترونية، مما يضيف تحديات تنافسية جديدة للقطاع العام مع القطاع الخاص في الحصول على تلك الأفراد.
5. المجتمع: وهناك ما ينبغي أن تراعيه الإدارة، حتى تكون عملية التحول قائمة على أسس صحيحة، مما يضمن لها الاستمرارية والتطور، ويجنبها كثيرا من العوائق والعثرات ومن ذلك مراعاة ضوابط المجتمع، فلا يمكن للأمي إدارة أن تعمل بمعزل عن قيم المجتمع الذي تطبق فيه برامجها وممارساتها الإدارية، لأن ذلك سيدفع قيم المجتمع إلى أن يرفض وجود تلك الإدارة وربما يحاربها الثوابت، والقيم الاجتماعية لا ينبغي المساس بها ومن بين تلك الثوابت الاجتماعية التي يجب على الإدارة مراعاتها، الدين، القانون، ثقافة المجتمع وتقاليد.
6. الأنظمة والتشريعات: تعد الأنظمة والتشريعات التي تقوم عليها الإدارة الأساس الذي يقوم عليه عمل تلك الإدارة ويتوقف عليه أيضا نجاحا والوفاء باستحقاقاتها وضبط ممارساتها الإدارية وكذلك تضمن أنظمة الإدارة تشريعاتها التي ترسيها الإدارة والحرص من وقوع التجاوزات غير المرغوبة والسيطرة عليها.

7. المنظمة الداعمة: يقصد بها العوامل و الأسس التي يقوم عليها مشروع الإدارة الالكترونية نفسه والضوابط التي تحكم هذا المشروع ويستمد منها صلاحيته واستمراريته.

ثانيا: وظائف الإدارة الالكترونية

تؤدي الإدارة الالكترونية عدد من الوظائف الأساسية في إصلاح الإدارة التقليدية وتشمل هذه الوظائف:

- **التخطيط الالكتروني:** يمثل عملية ديناميكية في اتجاه الأهداف الواسعة، المرنة والآنية والقصيرة المدى القابلة للتجديد والتطوير المستمر وذلك بفضل المعلومات الرقمية الدائمة التدفق كما أنه يتجاوز فكرة تقسيم العمل التقليدية بين الإدارة و أعمال التنفيذ.¹
- **الرقابة الالكترونية:** تسمح الرقابة الالكترونية بالمراقبة الآنية، من خلال شبكة المؤسسة مما يعطي إمكانية تقليص الفجوة الزمنية بين عملية اكتشاف الانحراف الخطأ وعملية تصحيحه.²
- **القيادة الالكترونية:** تركز في نشاطاتها على استخدام تكنولوجيا الانترنت وتتسم بزيادة توفير المعلومات وتحسين جودتها، وسرعة الحصول عليها إضافة إلى أنها تتصف بقيادة الإحسان بالوقت، حيث تجعل القائد الالكتروني يتسم بمواصفات جديدة في سرعة الحركة والاستجابة والمبادرة على تسيير الأعمال واتخاذ القرارات وشمل القيادة الالكترونية على العناصر الثلاثة التالية:
- **القيادة التقنية العملية:** والتي تركز على استخدام تكنولوجيا الانترنت لزيادة تدفق المعلومات، مع سرعة توفيرها وتحسين جودتها.

¹ أم الخير قوارح، مقارنة نظرية حول الإدارة الالكترونية، مجلة المجتمع و الرياضة، 2018، ص ص 165-166.

² صباح شايب، تجسيد الإدارة الالكترونية في مؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر، نظام الدفع من قبل الغير المدعم ببطاقة الشفاء (نموذجاً)، مجلة شؤون الاجتماعية العدد 130، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر 2016، ص 204.

- القيادة البشرية: تتميز بوجود قائد يمتاز بالحرفية والمعرفة وحسن التعامل مع الآخر.

- القيادة الذاتية: تعتمد على تحفيز النفس، التركيز على المهام و مرونة التكيف.

المطلب الخامس: متطلبات ومعوقات الإدارة الالكترونية

أولاً: متطلبات الإدارة الالكترونية

يقتضي التحول نحو تطبيق الإدارة الالكترونية متطلبات عديدة نذكر من أهمها:¹

1. متطلبات البنية التحتية للإدارة الالكترونية:

تعتبر البنية التحتية المكون الطبيعي و الملموس لمشروع الإدارة، الذي لا يمكن القيام بدونها، و تتمثل في مجموعة من المكونات المادية و البشرية و المنطقية التي يمكن من خلالها تنفيذ التطبيقات الالكترونية.

2. المتطلبات الإدارية:

إن الإدارة الالكترونية تتطلب وجود بنية تنظيمية حديثة و مرنة، و قبل ذلك بنية شبكية تستند إلى قاعدة تقنية و معلوماتية متطورة، و ثقافة تنظيمية تتمحور حول قيمة الابتكار و المبادرة، والريادة في الأداء و إنجاز الأعمال بكفاءة عالية و تنحصر هذه المتطلبات فيما يلي:

- تحديد درجة مساهمة كل عملية أو وظيفة في تحقيق الأهداف المطلوبة.
- إضافة العمليات اللازمة لتدعيم عملية التحول إلى الأعمال الالكترونية.
- يتوجب على كل الإدارات في المنظمة التخلص من البيروقراطية الروتينية المملة والمعيقة لكل تطور وتجريد في الأساليب المتبعة في المنظمات.

¹ أم الخير قوارح، مرجع سابق، ص ص 167-169.

3. المتطلبات السياسية:

حيث نترجمها وجود إرادة سياسية داعمة لاستراتيجية التحول الالكتروني ومساندة لمشاريع الإدارة الالكترونية، عن طريق تقديم العون المادي والمعنوي المساعد على اجتياز العقبات وتطوير برامج التحول الالكتروني والإدارة الالكترونية.

4. المتطلبات الاقتصادية و الاجتماعية:

وتشمل على خلق تعبئة اجتماعية مساعدة، ومستوعبة لضرورة التحول للإدارة الالكترونية، وعلى دراية بمزايا تطبيق الوسائل التقنية في الأجهزة الإدارية مع الاستعانة بوسائل الأعلام و جمعيات المجتمع المدني في دعم اللقاءات والندوات والتجمعات التحسيسية الخاصة ينشر فوائد تطبيق الالكترونية، وبرمجة حصص تدريبية على استعمال الآلات التقنية في مختلف المستويات التعليمية، مع ضرورة توفير المخصصات المالية الكافية لتغطية الانفاق على مشاريع الإدارة الالكترونية، دون إهمال الاستثمار في ميدان تكنولوجيا المعلومات و الاتصال.

5. المتطلبات البشرية:

يعتبر العنصر البشري أهم الموارد التي يمكن استثمارها لتحقيق النجاح في أي مشروع في أي منظمة فالعنصر البشري أهمية بالغة في تطبيق الإدارة الالكترونية، حيث يعتبر هو المنشأ للإدارة الالكترونية، فهو الذي اكتشفها ومن ثم طورها لتحقيق أهدافه التي يصبو إليها، لذلك فإن الإدارة الالكترونية من وإلى العنصر البشري وتتمثل في البنية التحتية البشرية للأعمال الالكترونية في مجموعة الملكات العلمية والفنية لتقديم الخدمات المرتبطة بالأعمال الالكترونية.

ثانيا: معوقات الإدارة الالكترونية

هناك مجموعة من العوامل التي تعيق تطبيق الإدارة الالكترونية في المنظمات يمكن تلخيصها كما يلي:¹

¹ عمار طارق عبد الرؤوف، الإدارة الالكترونية، مصر، دار السحاب للنشر و التوزيع، 2007، ص ص 54-55.

1. التحول من العمل الإداري التقليدي اليدوي إلى الإدارة الالكترونية التي تعتمد على التقنيات الرقمية الحديثة لا يعني بالضرورة إلغاء كل النظم اليدوية و العودة إلى نقطة البداية و فقدان السرية في المعاملات، بل سوف يدعم الاهتمام بالسرية من قبل الموظف، ويزيل الخوف من التغيير من قبل المسؤولين والموظفين.
2. تداخل مسؤوليات اتخاذ القرار للإقدام على التغيير أو الانتقال.
3. قلة الاعتماد المالية للتطبيقات الحديثة.
4. عدم الاطلاع على نماذج ناجحة في البيئة المجاورة.
5. عدم توفر الانترنت بشكل موسع في المؤسسات أو اقتصرها على فئة معينة دون غيرها.
6. عائق اللغة في بعض الأحيان.
7. عدم وجود ثقة كاملة بالتقنيات الحديثة من حيث استمرارية عملها.
8. نقص الكفاءات البشرية المستخدمة للتقنيات مما يزيد الحاجة للتدريب.
9. بعض النماذج الحالية القائمة على الحاسوب لم تغير من الإجراءات الإدارية التقليدية في التعامل و بالتالي لم تقنع الآخرين بالانتقال إلى النظام الالكتروني الكامل.
10. تدخل المسؤوليات وضعف التنسيق.
11. غياب التشريعات المناسبة.
12. قلة وعي الجمهور بالميزات المرجوة.
13. غياب الشفافية و نفوذ مجموعات المصالح الخاصة.
14. عدم توفر وسائل الاتصال المناسبة.

المبحث الثاني: الإطار النظري للأداء الوظيفي

لقد حظي موضوع الأداء الوظيفي باهتمام بالغ، ويشهد بحوثاً مستمرة عن حلول المشكلات المتعلقة بالأداء الوظيفي، وقد فاضت الدوريات العلمية بتقارير عديدة عن قيادات جديدة وإعادة تصميم الهياكل التنظيمية ومحاولات إشراك العاملين فيها في وضع السياسات بصورة أكبر.

يسلط هذا المبحث الضوء على الجانب النظري الذي له علاقة بموضوع الدراسة والتركيز على موضوع الأداء الوظيفي من خلال توضيح الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي والذي يعتبر كأحد المواضيع الهامة على العمليات الإدارية حيث يشمل هذا المبحث ما يلي:

المطلب الأول: مفهوم الأداء الوظيفي (تعريف، خصائص، العناصر)

أولاً: تعريف الأداء

الأداء لغة: الأداء Performance كلمة مشتقة من الفعل الإنجليزي Perform وتعني يقوم أو ينفذ، وقد تم تداولها منذ بداية القرن السادس عشر وكانت هذه الكلمة تعني إنجاز الشيء الذي تم إنجازه في السابق، و منها اشتق الاسم Performer وتعني من يؤدي دوراً أمام الجمهور.¹

الأداء اصطلاحاً: يعتبر Miner J.Singletont, Luch Singer V أن الأداء هو ما يقوم به الفرد ضمن حدود ودور معين، يتم تحديده من قبل منظمة أو مؤسسة لتحقيق هدف معين.²

ويعرف Ment, B, Miller & Philip Bromiley الأداء بأنه قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها من خلال استخدامها للموارد المادية والبشرية، واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها.³

¹ قاموس أكسفورد، إنجليزي عربي، لدراسة اللغة الإنجليزية، جامعة أكسفورد، 1998، ص 500.

² محمد إبراهيم أشكناني، تقويم الأداء الوظيفي، مفاهيم و تطبيقات، بدون ناشر، الكويت، 2005، ص 23.

³ نزار عبد المجيد رشيد البورامي، فراس محمد التقشدي، التسويق المبني على المعرفة، مدخل الأداء التسويقي المتميز، دار الورق للنشر و التوزيع، عمان، 2013، ص 223.

يستخدم مصطلح الأداء على نطاق واسع في ميدان الأعمال، ورغم ذلك يبقى من الصعب إعلاء تعريف محدد وبسيط له، لأنه ينتمي إلى عائلة المصطلحات متعددة المعاني أو كما يسميها Annick Bouruignon بـ "الكلمات الخصائية أو الكلمات الاسفنجية".¹

ثانيا: خصائص الأداء

للأداء عدة خصائص أدت بالباحثين إلى الاختلاف في تحديد مفهومه وتحديد معاييرها ومن هذه الخصائص:²

- الأداء مفهوم متناقض.
- الأداء ذو تغذية عكسية.
- الأداء مفهوم شامل: لا ينحصر لأداء في الجانب المالي فقط بل يتعداه للجانب الاجتماعي.
- الأداء مفهوم متطور فمكونات الأداء تتطور عبر الزمن.
- الأداء مفهوم ذاتي: يمكن اسقاطه على جميع المؤسسات لذا فإن كل مؤسسة ملزمة بتحديد واستعمال تعريف لمفهوم الأداء وفقا لخصائصها الداخلية وبيئتها الخارجية.

ثالثا: عناصر الأداء

- توجد عدة عناصر هامة تكون في مجموعاتها معا يعرف بالأداء وهي:³
- المعرفة بمتطلبات العمل: تشمل المهارات والمعارف الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها، والمعارف الفنية من خبرات عن العمل الذي يؤديه.

¹ Le petit La Rousse dictionnaire encyclopedique illustre, 1998, p 1179.

² باسم ياسمينية، دراسة اقتصادية لأثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات على الأداء الاقتصادي للمنظمة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2010-2011، ص ص 80-81.

³ بوترة أمال، أثر معايير تقسيم الأداء على تحسين الأداء الوظيفي، دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمقرة، مسيلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، علوم تسيير، تخصص إدارة الأعمال كلية علوم اقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2018-2019، ص 09.

- كمية العمل المنجز: يقصد بها مقدار العمل الذي يستطيع العامل أن ينجزه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- نوعية العمل: وتشمل الدقة، النظام، الإنفاق، التمكين والقدرة على تنفيذ وتنظيم العمل وإنجاز المهام واكتشاف الأخطاء.
- المثابرة والثوق: يدخل فيها التقاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز المهام في مواعدها المحددة، و مدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين لتقييم النتائج لعمله، كما أن الأداء يعبر بالعلاقة التالية:

$$\text{الأداء} = \text{القدرات والمهارات} \times \text{الدافعية} \times \text{إدراك الدور الوظيفي}$$

المطلب الثاني: الأداء الوظيفي (التعريف، الأهمية)

أولاً: تعريف الأداء الوظيفي

يعرف بأنه "درة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيف" كما يعرف بأنه نتائج اقتصادية تعبر عن جهد الأفراد العاملين، وتحلل الأداء من خلال النتيجة المحصل عليها من قبل الأفراد في مناصب العمل في مجموعة أو قسم أو وحدة بأكملها"، يعرف أيضا بأنه "درجة تحقيق الفرد العامل للمهام الموكلة إليه، من حيث الجهد والجودة والنوعية المحققة مع العامل من أجل تخفيض تكاليف الموارد المستخدمة".¹

ثانياً: أهمية الأداء الوظيفي

للأداء أهمية كبيرة بالنسبة للعاملين وللمؤسسة ككل تتمثل هذه الأهمية فيما يلي:²

¹ معيوف ابتسام، أثر الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الحكومية، دراسة تطبيقية في مديرية أملاك الدولة و الحفاظ العقاري بالمسيلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص تسيير عمومي، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016-2017، ص 15.

² محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعة، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع فرع تنظيم و عمل، بسكرة، جامعة محمد خيضر، 2014، ص ص 61-63.

• بالنسبة للعاملين:

- يعد أداء الفرد على مختلف المستويات و التنظيمات انعكاسا لأداء المؤسسة التي يتبعها.
- يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر و كذلك أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل.
- يجب على كل فرد الاهتمام بأدائه لعمله نظرا لارتباط ذلك بما يتقاضاه من أجور و مرتبات مقابل هذا الأداء.
- يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بإحدى الحاجات الأساسية له وهي الحاجة له استقرار في عمله وإثبات ذاته.
- بالنسبة للمؤسسة: يحتل موضوع الأداء المقام الأول من حيث أهمية لدى كل مسؤول، حيث يمثل الأداء أحد العوامل المهمة التي يستخدمها (تستخدم) في تقييم المؤسسة التي يديرها أو يرأسها أو يشرف عليها.
- كما يحتل الأداء أهمية كبيرة داخل أي مؤسسة تحاول تحقيق النجاح و التقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المؤسسة.
- و ترجع أيضا أهمية الأداء بالنسبة للمؤسسة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة.

المطلب الثالث: عناصر ومحددات الأداء الوظيفي

أولا: عناصر الأداء الوظيفي

أشار (السكران، 2004، 46) إلى أهم عناصر الأداء الوظيفي كما يلي:¹

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

¹ أحمد سيد كردي، مفهوم الأداء الوظيفي، نشرت في 2010/5/5، ص 5.

- **نوعية العمل:** وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل.
- **المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية للعمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة.

ثانيا: محددات الأداء الوظيفي

وهي كالتالي:¹

- إدراك الدور (المهام): ويعني تصور الفرد للدور وانطباعه عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله.
- الجهد: حيث يشير الجهد المبذول إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.
- القدرة: أي قدرة الفرد على أداء عمله.

$$\text{محددات الأداء الوظيفي} = \text{إدراك الدور} \times \text{الجهد} \times \text{القدرات.}$$

- الرغبة: وهي حاجة ناقصة لإشباع تدفع الفرد ليلسلك باتجاه إشباعها في بيئة العمل.
- بيئة العمل: تتمثل في ملامح مادية مثل: الإضاءة، التهوية، ساعات العمل....

المطلب الرابع: معايير الأداء الوظيفي و متطلبات القياس

أولا: معايير الأداء الوظيفي

- رغم وجود العديد من المعايير التي يتم على أساسها تقييم أداء العاملين إلا أنه يمكن تصنيفها إلى معيارين أساسيين هما:²

¹ فلية فاروق وعبد المجيد السيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط2، الأردن، دار المسيرة، 2009، ص 256.

² محمد عبد الحليم صابر، خالد عبد المجيد تعليل، إدارة الموارد البشرية (مدخل معاصر)، ط1، مصر، دار الفكر الجامعي، 2010، ص 206.

- معايير سلوكية: وهي التي تعكس عكس الصفات الشخصية للعامل و منها التعاون مع الزملاء، المعرفة بالعمل و الحرص على الأدوات المستخدمة في العمل و المحافظة على مواعيد العمل، عدد الساعات الفعلية المبذولة في الأداء من ساعات العمل الرسمية، السلوك الشخصي للعامل داخل المؤسسة و معاملاته مع الزملاء.
- معايير موضوعية أو كمية: وتشمل حجم الإنتاج الذي قام بإنتاجه خلال فترة معينة وجودة ودرجة معرفته بتفاصيل العمل و إجراءاته...الخ.

ثانيا: متطلبات القياس

يشترط في المعيار مهما كانت نوعيته أن يكون دقيقا في التعبير عن الأداء المراد قياسه ويكون المعيار هكذا إذا تميز بالخصائص التالية:¹

1. صدق المقياس: وحتى يتحقق ذلك لابد من مراعات ما يلي:
 - ضرورة احتواء المقياس على عوامل الأداء الأساسية.
 - ضرورة خلو المقياس من أي مؤثرات خارجية عن إدارة الفرد.
2. ثبات المقياس: بمعنى أن تكون أعمال الفرد من خلال المقياس ثابتة عندما يكون أدائه ثابتا.
3. التميز: ويعني بها درجة حساسية المقياس لأي اختلافات في مستويات الأفراد.
4. سهولة استخدام المقياس: بمعنى أن يكون المقياس سهل الاستخدام من قبل الرؤساء في العمل.

¹ معيوف ابتسام، مرجع سابق، ص 22.

المطلب الخامس: الفجوة في الأداء الوظيفي

تختلف الأسباب المؤدية إلى ظهور فجوة الأداء بين داخلية و أخرى خارجية أنني على بيانها (السريحي، 2003، 55-56) كما يلي:¹

الأسباب الخارجية:

- ارتفاع تكلفة الموارد، و ازدياد ندرتها مع ارتفاع توقعات واحتياجات متلقي الخدمات.
- التغيير في تطلعات القوى العاملة و احتياجاتها ومهاراتها ومتطلباتها الاجتماعية.
- صعوبة الاحتفاظ بالأنماط والأساليب الإدارية القديمة والتقليدية في ظل مواجهة بيئة تنافسية مفتوحة وتطلعات اجتماعية كبيرة وتغير للمفاهيم والرغبات الاجتماعية المتزايدة.
- التنافسية في ظل العولمة الذي يتجاوز الحدود ويعمل في ظل أسواق تحكمها قوى السوق ومبدأ الجودة بأقل تكلفة والتميز المعرفي والتكنولوجي في ظل أسواق لا تعترف بالحماية لأي خدمة أو سلعة.

الأسباب الداخلية:

- عدم فعالية التنظيم الهرمي.
- عدم فعالية أساليب و استراتيجيات التخطيط.
- عدم فعالية أساليب و أنظمة الرقابة.
- عدم فعالية إدارة الموارد البشرية.
- عدم فعالية أنظمة الإدارة المالية.
- عدم فعالية أنظمة الاتصالات.

و يرى الباحثين أن تطبيق الإدارة الالكترونية بما يشمله من مزايا و إيجابيات من الممكن أن يساهم وبشكل كبير في تقليص الفجوة في الأداء.

¹ عائشة بن أحمد الحسيني، شذا بنت عبد المحسن الجال، أثر تطبيق أنظمة الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفات العمادات، في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، تخصص إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد و الإدارة، التعليم الالكتروني و التعلم عن بعد، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، 1434هـ/2013، ص 80.

خلاصة:

مما سبق يمكننا القول بأن الإدارة الالكترونية لها أهمية كبيرة فهي وسيلة لبناء اقتصاد قوي كما تساهم في حل المشكلات الاقتصادية ووسيلة تفاعل بأداء أعلى وكلفة أقل ويمكن القول بأن الإدارة الالكترونية تحارب الفساد الإداري.

كما أن مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت نصيبا من الاهتمام الوافر والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام و بدراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء و تنوعها .

الفصل الثاني

دراسة حالة: كلية العلوم الاقتصادية
والتجارية وعلوم التسيير



المبحث الأول: منهجية الدراسة

المبحث الثاني: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

المبحث الثالث: أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

تمهيد:

خصص هذا الفصل للدراسة الميدانية لمعرفة أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وقصد التعرف على خصائص العينة واختبار الفرضيات وتحقيق أهداف وأغراض الدراسة، تم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات من المؤسسة محل الدراسة، حيث؛ قمنا بتوزيع استبيان على عينة عشوائية من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة كما تم استخدام البرنامج الاحصائي للحزمة الاجتماعية SPSS إصدار 26 لمعالجة البيانات وتحليلها وذلك بهدف التعرف على خصائص عينة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة في إطار الأهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيقها حيث؛ تناولنا في هذا الفصل :

المبحث الأول: منهجية الدراسة

المبحث الثاني: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

المبحث الثالث: أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

المبحث الأول: منهجية الدراسة.

تطرقنا في هذا المبحث إلى المنهج العلمي المستخدم في الدراسة الميدانية بالإضافة إلى عينة البحث وأدوات جمع البيانات وأساليب التحليل الإحصائي.

المطلب الأول: المنهج العلمي المعتمد.

لكل دراسة منهج علمي يتبعه الباحث لخلق انسجام بين فرضيات البحث، وعملية اختبارها ميدانيا حيث؛ يعرف هذا المنهج على أنه الطريقة العلمية المنظمة التي يستخدمها الباحث لدراسة ظاهرة أو عدة ظواهر، التي يمكن من خلالها الوصول إلى الحقيقة في أي موقف ومحاولة اختباره لتأكد من صلاحية المواقف الأخرى.

أولاً: المنهج الوصفي.

المنهج الوصفي طريقة في البحث تتناول تفسير الوضع القائم للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها بهدف الانتهاء إلى وصف عملي دقيق متكامل للظاهرة أو المشكلة يقوم على الحقائق المرتبطة بها.

ثانياً: أسلوب دراسة حالة.

استخدمنا في بحثنا الأسلوب الأكثر استخداماً في المنهج الوصفي أسلوب دراسة حالة حيث؛ يقوم هذا الأسلوب على جمع الحقائق والبيانات والمعلومات عن حالة فردية أو مجموع من الحالات بهدف الوصول إلى فهم أعمق للظاهرة المدروسة أو المجتمع التي تمثله هذه الحالة.

المطلب الثاني: مجتمع الدراسة، وأدوات جمع البيانات.

نتناول في هذا المطلب مجتمع الدراسة، ومتغيراتها بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات.

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة.

تكون مجتمع الدراسة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة، تمثل حجم عينة الدراسة 83 أستاذ.

ثانياً: أدوات جمع البيانات والمعلومات.

قصد التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف المسيلة، ولتسهيل

الدراسة، تم إعداد استبيان وتطويره بشكل يساعد على جمع البيانات والمعلومات، ويمكن توضيح ذلك بالعناصر التالية.

أ- مراحل بناء الاستبيان:

إن إعداد الاستبيان بشكلها النهائي مر بمراحل متعددة يمكن تلخيصها في العناصر التالية:

- الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبيان وصياغة عباراته؛
 - تحديد والمحاور الرئيسة التي شملتها الاستبيان؛
 - تحديد العبارات التي تقع تحت كل محور وتصميم الاستبيان في صورته الأولية؛
 - مراجعة وتنقيح الاستبيان من قبل المشرف، والأخذ بمقترحاته وتعديلاته الأولية؛
 - عرض الاستبيان على عدد من الأساتذة ذوي الخبرة والاختصاص، بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف -المسيلة- لتحكيمه، والأخذ بمقترحاتهم وتعديلاتهم.
- ب- تصميم الاستبيان في شكله النهائي.
- #### ب-تصميم الاستبيان:

تم تصميم الاستبيان كأداة أساسية تساعد الحصول على البيانات والمعلومات الضرورية، لتحقيق أغراض الدراسة، وقد احتوى الاستبيان على ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: خاص بالبيانات الشخصية وتتمثل في (الجنس، العمر، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، القسم)

الجزء الثاني: وشمل محاور الاستبيان المحور الأول الإدارة الإلكترونية، والمحور الثاني الأداء الوظيفي.

إجمالاً احتوت عبارات الاستبيان على 25 عبارة، لجمع البيانات والمعلومات الأساسية لتحقيق أغراض الدراسة، كما تم استخدام مقياس رنسيس ليكارت خماسي الدرجات والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (2-1): يبين درجات الموافقة حسب مقياس رنسيس ليكارت الخماسي.

الترميز	درجة الموافقة
1	غير موافق بشدة
2	غير موافق
3	محايد
4	موافق
5	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبين.

ثالثاً: صدق وثبات أداة الدراسة.

1- صدق أداة الدراسة

1-1 - صدق المحكمين: يعني ان تكون عباراته مناسبة للغرض الذي وضعت من أجله ويتعلق صدق المحكمين بحالتين¹؛ الصدق الظاهري يبين مدى تعلق العبارة بالهدف الذي وضعت من أجله، وصدق المحتوي وهو صدق مكمل للصدق الظاهري ونوع من أنواع صدق المحكمين يبين مدى وضوح كل من عبارات الاستبيان من ناحية المعني والصياغة والتصميم المنطقي لها وأنها تغطي المساحات المهمة لمجالها. لتحقق من صدق المحكمين (الصدق الظاهري وصدق المحتوي) عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة ذات الاختصاص والخبرة في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة، وطلب منهم إبداء رأيهم حول فقرات وأبعاد ومحاور الاستبيان وذلك بالحذف والتعديل واقتراح فقرات جديدة ومناسبة لموضوع الدراسة، وبناء على ملاحظات الأساتذة المحكمين تم تعديل أداة الدراسة فأصبحت بصورتها النهائية مكونة من 25 عبارة، وبالتالي فان الاستبيان يتمتع بصدق المحكمين.

1-2 صدق الاتساق الداخلي Interna Validité: يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارات من عبارات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه، وتم ذلك من

¹- مؤيد الساعدي، قياس اللاملموسيات في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2016، ص: 452.

خلال استعمال معامل الارتباط كارل بيرسون بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والأبعاد والمحاور التي تنتمي إليها، والجدول التالي يوضح يبين المجالات التي تنتمي إليها قيم الارتباط.

الشكل رقم(2-1): يبين المجالات التي تنتمي إليها قيم الارتباط.

ارتباط عكسي					ارتباط طردي					
قوي جدا	قوي	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	قوي	قوي جدا	
1-	0.9-	0.7-	0.5-	0.3-	0	0.3	0.5	0.7	0.9	1
تام					تام					

Source : Emen bnymfarej, Data analysais, the statisical économie and social research and training center for islamic countries(SESRIC) ،Without the edition, Ankara, Turkey, 2015, p : 25.

جدول رقم (2-2): يوضح الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

رقم العبارة	المحاور	الاتساق مع المحور
المحور الأول: الإدارة الإلكترونية		
01	تمتلك الكلية لأجهزة حديثة تساعد على مواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة	**0.650
02	يوجد استعمال فعلي للتكنولوجيا الإعلام والاتصال في الكلية	**0.670
03	توجد أنظمة متطورة في الكلية تساهم في تحويل الادارة من تقليدية إلى إلكترونية	**0.790
04	يتم تقديم الدروس والمحاضرات بالكلية الكترونيا	**0.802
05	تتم عملية الاشراف على طلبة الدراسات العليا بالكلية الكترونيا	**0.674
06	تتم عملية مناقشة المذكرات والرسائل العلمية بالكلية الكترونيا	**0.669
07	يتم إعلام تخصصات الموجودة في الكلية إلكترونيا	**0.650
08	يتم توفر منتدى إلكتروني للتواصل بين الطلبة والأساتذة بالكلية	**0.673
09	يتم استلام الواجبات الدراسية لطلبة الكلية إلكترونيا	**0.480
10	يتم تبادل الخبرات بين الأساتذة من داخل الكلية وخارجها في مختلف التخصصات إلكترونيا	**0.707
11	يتم تمكين الأساتذة بالكلية من البيانات الخاصة بهم إلكترونيا مثل: (جداولهم الدراسية، حجم الساعي المعتمد، الطلبة المسجلين في المقاييس الخاصة بهم)	**0.667
12	تستخدم إدارة الكلية وسائل إلكترونية للاتصال بالأساتذ والطلبة وإبلاغهم بأهم التطورات	**0.694
13	تساهم الإدارة الإلكترونية في التقليل من الأخطاء وضغوطات العمل لدى الأستاذ	**0.715
المحور الثاني: الأداء الوظيفي		
14	تسهل الادارة الالكترونية عملية الاتصال بين مختلف المستويات الادارية اثناء العمل	**0.334

15	تعمل الادارة الالكترونية على تحيين وتحديد المعلومات والبيانات اللازمة لأداء الاعمال	**0.640
16	تساعد الادارة الالكترونية العاملين على اتخاذ القرارات السلمية في الوقت المناسب	**0.673
17	تساعد الادارة الإلكترونية على الحد من تحريف المعلومات وتشويهها وعدم احتكارها اثناء العمل	**0.697
18	تعمل الادارة الالكترونية على التحديد المسؤوليات وتوضيح المهام الموكلة للعاملين بشكل دقيق	**0.635
19	تسهل الادارة الالكترونية في تنمية الثقة المتبادلة بين العاملين اثناء اداء اعمالهم	**0.655
20	تجعل الادارة الإلكترونية العاملين يتحكمون بشكل أفضل في اداء عملهم	**0.610
21	تقلل الادارة الالكترونية من فرض اخطاء المهنية اثناء العمل	**0.645
22	تساهم الادارة الالكترونية في تقليل الجهد والوقت للعاملين اثناء عملهم	**0.673
23	تساهم الادارة الإلكترونية في زيادة مهارات العاملين لأداء وظائفهم	**0.649
24	تزيد الإدارة الكترونية من الكفاءة والفعالية المطلوبة في اداء المهام	**0.636
25	تتيح الادارة الالكترونية للعاملين الفرصة للإبداع والابتكار اثناء عملهم	**0.692
** الارتباط دال إحصائيا عند مستوي دلالة $1 \leq \alpha \leq 0.05$.		
** الارتباط دال إحصائيا عند مستوي معنوية $\alpha \leq 0.05$.		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نستخلص من الجداول أعلاه أن كل معاملات الارتباط كارل بيرسون لاختبار الاتساق الداخلي دالة إحصائيا عند مستوي دلالة المعتمدة في الدراسة 0.05 ، وبذلك تعتبر عبارات الاستبيان متنسقة داخليا وصادقة لما وضعت لقياسه.

2- ثبات أداة الدراسة: يقصد بثبات الاستبيان؛ أنه يعطي نفس النتائج لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة، وتحت نفس الظروف والشروط، بمعنى إذا أعيد توزيع الاستبيان بعد فترات زمنية معينة ولأكثر من مرة نجد استقرار في النتائج وعدم تغييرها بشكل كبير، ولتحقق من ثبات أداة الدراسة اعتمدنا طريقتين:

1-2 طريقة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbachs) : يستخدم معامل الثبات ألفا كرونباخ، للحكم على دقة القياس، بقياس مدى توافق الإجابات مع بعضها البعض، وموثوقية النتائج بأن يعطي المقياس قراءات متقاربة عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة،

وأن يكون معامل ألفا كرو نباخ يزيد عن القيمة المعيارية (0.6)¹ والجدول التالي يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ.

جدول رقم (2-3): يبين نتائج اختبار ألفا كرو نباخ لمحاور الدراسة.

البيان	رقم العبارة	معامل ألفا كرونباخ
محور الإدارة الالكترونية	من العبارة 1 إلى 13	0.903
محور الأداء الوظيفي	من العبارة 14 إلى 25	0.834
الاستبيان ككل	من العبارة 1 إلى 25	0.928

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه قيمة معامل الارتباط ألفا كرونباخ مرتفعة لكل المحاور وللاستبيان ككل، وهذا يعنى أن الثبات مرتفع عن قيمة الحد الأدنى (0.6)²، وهي قيم جد مناسبة، وتفي بالغرض ودالة إحصائياً بذلك يكون الاستبيان في صورته النهائية قابل للتوزيع للإجابة على أسئلة الدراسة وتحليل النتائج واختبار الفرضيات المطروحة.

2-2 الثبات بطريقة التجزئة النصفية: تعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار إلى جزأين.

جدول رقم (2-4): Guttman Split-Half Coefficient t لقياس ثبات الاستبانة.

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.903
		N of Items	13 ^a
	Part 2	Value	.834
		N of Items	12 ^b
	Total N of Items		
Correlation Between Forms			.819
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.900
	Unequal Length		.900

¹ محمد الجعفري، هديل الطاهر، دور الوعي بالذات في فعالية سلوك القائد الإداري دراسة حالة جامع الخرطوم، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة النيلين، الخرطوم، المجلد 4، العدد 13، السودان، 2020، ص 285.

² علي محمد الحريشه، أثر جودة الخدمات المصرفية الالكترونية في رضا العملاء دراسة ميدانية على بنك بيمو السعودي الفرنسي في سوريا مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: إدارة الأعمال التخصصي، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2018، ص: 48.

Guttman Split-Half Coefficient	.898
a. The items are: q1, q2, q3, q4, q5, q6, q7, q8, q9, q10, q11, q12, q13.	
b. The items are: q13, q14, q15, q16, q17, q18, q19, q20, q21, q22, q23, q24, q25.	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه معامل الارتباط **Guttman Split-Half Coefficient**

لقياس ثبات الاستبيان عال **0.900** مما يدل على أن الأداة تتمتع بثبات مرتفع وهي صالحة لما وضعت لاختباره

المطلب الثالث: أساليب التحليل الإحصائي.

نتناول في هذا المطلب اختبار التوزيع الطبيعي والأدوات التحليلية الإحصائية.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات (Tests of Normality).

يستخدم هذا الاختبار لمعرفة طبيعة توزيع بيانات ظاهرة معينة في كونها تتبع التوزيع الطبيعي (الاعتدالي)، وإذا كان حجم العينة أكبر من 50 مفردة نعتمد على نتائج اختبار **Kolmogorov-Smirnov**، بينما يستخدم اختبار **Shapiro-Wilk** إذا كان حجم العينة أقل من 50 مفردة¹، وبالاعتماد على مقارنة قيمة مستوى الدلالة المحسوبة وقيمة مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة **0.05**، فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أقل منها فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، ويتم الاعتماد على الاختبارات اللامعلمية، والعكس نعتمد على الاختبارات المعلمية إذا كانت مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من المعتمدة في الدراسة.

جدول رقم (2-5): بين نتائج اختبار **Kolmogorov-Smirnov**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الإدارة الإلكترونية	.075	83	.200 [*]	.971	83	.059
الأداء الوظيفي	.093	83	.073	.976	83	.115
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

¹ سناء إبراهيم أبو دقة، سمير خالد الصافي، تطبيقات علمية باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss في البحث التربوي والنفسي، الطبعة الأولى، مكتبة الأفاق، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2013، ص: 33.

من الجدول أعلاه يتبين أن القيم الاحتمالية لاختبار Kolmogorov-Smirnov كلها أكبر من مستوى المعنوية المعتمدة في الدراسة 0.05، وبالتالي بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، مما يسمح باستخدام الاختبارات المعملية لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة. **ثانياً: الأدوات التحليلية الإحصائية.**

لإخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي بالاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spssv26)، وتم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية.

1- التكرارات والنسب المئوية: لمعرفة البيانات الأولية لمجتمع الدراسة وتحديد استجابات أفرادها اتجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة؛

2- المتوسط الحسابي: يعتبر من أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها استخداماً، يعبر عن مدي أهمية عبارات الاستبيان عند أفراد العينة، كما يعبر عن تركز إجابات العينة حول قيمة معينة، تبعاً للدرجات المعطاة لبدائل المقياس المستخدم؛

3- الانحراف المعياري: هو من مقاييس التشتت، يستخدم لقياس وبيان تشتت إجابات مفردات الدراسة حول متوسطها الحسابي، وتكون قيمه جيدة كلما اقترب من الصفر؛

4- معامل الثبات: يختبر مدى الاعتمادية على أداة الدراسة المستخدمة؛

5- معامل الارتباط كارل بيرسون: ارتبط ثنائي يستخدم في معرفة قوة العلاقة البينية وقيمه محصورة بين (-1 و1)؛

6- اختبار التوزيع الطبيعي: يستخدم لمعرفة واكتشاف اعتدالية توزيع البيانات من عدمها؛

7- الانحدار الخطي البسيط: نموذج خطي إحصائي يقوم بتقدير العلاقة التي ترتبط بين متغير كمي واحد وهو المتغير التابع مع متغير كمي آخر وهو المتغير المستقل، وينتج عن هذا النموذج معادلة إحصائية خطية يمكن استخدامها لتفسير العلاقة بين المتغيرين أو تقدير قيمة المتغير التابع عند معرفة قيمة المتغير المستقل.

المبحث الثاني: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة.

نتناول في هذا المبحث نشأة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كما نتطرق لهيكلها التنظيمي ولمختلف الأقسام والكليات التي تكونها.

المطلب الأول: نشأة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

تقع جامعة المسيلة على الطريق 65 الرابط بين المسيلة والجزائر العاصمة، بدأت النواة الأولى للجامعة في شهر فيفري من عام 1985 في مؤسسة كانت مخصصة لتكوين سائقي الآلات بالمكان المسمى ذارع الحاجة الذي يبعد عن المدينة ببضع كيلو مترات وذلك بإنشاء معهد وطني للتعليم العالي، كانت بدايته بفتح أول فرع تكوين لتقنيين السامين في الميكانيك بعدد من الأساتذة لنبدأ الانطلاقة مباشرة في شهر سبتمبر في نفس السنة بفتح فرع الجذع المشترك لتكنولوجيا ، خاصة مع قدوم بعض الأساتذة الأجانب المتعاونين ، وفي شهر فيفري 1986 فتح فرع تسيير التقنيات الحضرية بتكوين قصير المدى) الذي حول من معهد متخصص من مدينة المدينة (وفي سبتمبر من عام 1987 بدأ تكوين المهندسين في الميكانيك والهندسة المدنية، وقد بدأ في نفس الوقت مشروع بناء المركز الجامعي الذي تم إنجازه في زمن قياسي لتبدأ الدراسة فيه مع بداية السنة الجامعية 1988/1989 وذلك بفتح فرع التجارة وإنشاء معهدا وطنيا ثانيا في الهندسة المدنية، ومع بداية السنة الجامعية 1989/1990 أصبح عدد الطلبة يقارب 2000 ليتم الارتقاء من معاهد وطنية إلى مركز جامعي¹.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-301 المؤرخ في 6 محرم عان 1413 الموافق 7 يوليو سنة 1992 والمتضمن إنشاء المركز الجامعي كما جاء في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 53 الصادر بتاريخ 19 سبتمبر 2001، لكن الانطلاقة الكمية والنوعية كانت مع بداية سنة 1996 بفتح بعض الفروض منها بالخصوص الخدمة الاجتماعية، الإعلام الآلي للتسيير والحقوق مع بداية سنة 1997، ثم فرع الأدب العربي البيولوجي والاعلام الآلي

¹ المرسوم التنفيذي: رقم 92-301 المؤرخ في 06 محرم 1413هـ، الموافق ل 07 يوليو 1992، والمتضمن إنشاء المركز الجامعي.

والإلكتروني وغيرها من الفروع ليصل معها عدد الطلبة مع بداية السنة الجامعية 2001/2000 إلى 9000 طالب، هذا التطور الكمي في عدد الطلبة وهيكّل الاستقبال وكذلك التطور النوعي في الاختصاصات مكن من ترقية المركز الجامعي إلى في 18 سبتمبر 2001 وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 274/01 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1422 الموافق 18 سبتمبر سنة 2001، يتضمن إنشاء جامعة المسيلة كما جاء في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد الصادر بتاريخ 19 سبتمبر سنة 2001.

كما شهدت أيضا الجامعة خلال تلك الفترة إنجازات مهمة سواء في مجال هياكل الاستقبال لأنشاء مكتبة مركزية وقاعة المحاضرات ومخابر علمية وبيداغوجية وغير ذلك ، وفي مجالات البحث العلمي إسهامات الأساتذة الباحثين من خلال مشاركتهم في الملتقيات العلمية وطنيا ودوليا ، وكذا انتاجاتهم العلمية التي تحصل من خلالها بعضهم على جوائز وترقيات في الدرجات العلمية ، كما تميزت أيضا ببعض الاختصاصات البيداغوجية بمستواها الجيد كالجذع المشترك للتكنولوجيا على سبيل المثال كالحصر الذي احتل المرتبة الأولى على مستوى الشرف الجزائري عام 1999/1998 في امتحانات السنة الأولى الموحدة في تلك الفترة.

باعتبار أن الجامعة هي مؤسسة ذات تنظيم ونمط تسيير عليه، وتطبيقا لأحكام المادة 2 من المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق 24 سبتمبر سنة 1983 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة المعدل والمتمم تنشأ مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تدعى في صلب النص "جامعة المسيلة" كما جاء في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 53 بتاريخ 19 سبتمبر 2001 تتكون جامعة المسيلة من الكليات التالية أي على أربع كليات حيث كل كلية تنقسم بدورها إلى أقسام نذكرها على الترتيب:

- 1-كلية العلوم الهندسية: وتحتوي على اثني عشر (12) قسم.
- 2-كلية الآداب والعلوم الاجتماعية: وتحتوي على 5 أقسام.
- 3-كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية: وتحتوي على أربعة أقسام.

4-كلية الحقوق والعلوم السياسية: وتحتوي على ثلاثة أقسام.

5-معهد التسيير والتقنيات الحضرية: ويضم قسم التسيير والتقنيات الحضرية.

يعتبر معهد التقنيات الحضرية المعهد الوحيد على المستوى الوطني والعربي يشرف على تكوين الطلبة في الميدان العمراني والتسيير الحضري، ويربط المعهد علاقات جديدة وميدانية مع الهيئات التي تشرف على العمران كالوكات العقارية ومكاتب الدراسة والأبحاث والجامعات المحلية.

إن المعهد هو وحدة متخصصة في التكوين والبحث في الجامعة وذلك حسب المادة 57 ويضمن على الخصوص التكوين في التدرج ونشاطات البحث العلمي، ويتشكل من أقسام تنشأ بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي¹.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لإدارة الجامعة -المسيلة - ومختلف وظائفها.

تحتوي جامعة محمد بوضياف ككل الجامعات على هيئات ورئاسة الجامعة ككليات ومعاهد، يحدد التنظيم الإداري للجامعة والكلية والمعهد بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

توضح بيانات رئاسة الجامعة تحت مسؤولية نواب رئيسي الجامعة ويختارون من الأساتذة الذين يثبتون رتبة أستاذ التعليم العالي.

1-رئاسة الجامعة: والمتمثلة في رئيس الجامعة والشخص المسؤول عن التسيير العام للجامعة مع احترام صلاحيات الهيئات الأخرى حسب المادة 26 من المرسوم التنفيذي، يعني رئيس الجامعة من بين الأساتذة ذوي رتبة أستاذ التعليم العالي، وفي حالة عدم وجودهم من بين الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين وبهذه الصفة يتولى رئيس الجامعة المهام التالية:

- يمثل الجامعة أمام القضاء وفي جميع أعمال الحياة المدنية.

¹ المرسوم التنفيذي: رقم 83-544 المؤرخ في 17 ذو الحجة 1403هـ، الموافق ل 24 سبتمبر 1983، والمتضمن القانون الأساسي النموذجي الجامعي، المعدل ومتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 53، بتاريخ 19 سبتمبر 2001، ص:22.

- يمارس السلطة السلمية على جميع المستخدمين.
- يسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال التعليم المدرسي.
- هو الأمر بالصرف الرئيسي لميزانية الجامعة.
- يعين مستخدمي الجامعة الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم.
- يتخذ كل تدبير من شأنه أن يبحث نشاطات التكوين والبحث للجامعة مع مراعاة صلاحيات الهيئات الأخرى
- يسهر على احترام النظام الداخلي الذي يعد مشروعه ويقدمه الى مجلس الإدارة ليوافق عليه.
- يضمن حفظ الأرشيف وصيانته.
- يقوم بمساعدة رئيس الجامعة في تسيير المسائل المشتركة بين رئاسة الجامعة ومكونات الجامعة الأخرى، مجلس المديرية يضم نواب رئيس الجامعة وعمداء الكليات ومديري المعاهد.

كما تتكون رئاسة الجامعة من ثلاثة نيابات تتمثل فيما يلي:

مديرية الجامعة للتكوين العالي في التخرج والتكوين المتواصل والشهادات: والتي من مهامها¹:

- 3- متابعة المسائل المتعلقة بسير التعليم العالي والتدريب المنظمة من قبل الجامعة.
 - 4- السهر على احترام التنظيمات والإجراءات السارية المفعول في تسليم الشهادات والمعدلات.
- وهذه النيابة تشمل المصالح التالية:
- 5- مصلحة التعليم والتدريب والتقييم.
 - 6- مصلحة التكوين المتواصل.
 - 7- مصلحة الشهادات.

نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية:

ومن مهامها:

- القيام بأعمال التنشيط والاتصال.

¹ وثائق خاصة بالمؤسسة.

- مثلا مقابلة المسؤولين.
- تنظيم التظاهرات العلمية وترقيتها.
- ضمان متابعة برامج تحسين المستوى.
- وتتكون من المصالح التالية:
- مصلحة التبادل ما بين الجامعات والتعاون والشراكة.
- مصلحة التنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.
- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراق والتوجيه: ومن مهامها:
- جمع العناصر الضرورية لأعداد مشاريع ومخططات تنمية الجامعة.
- مسك البطاقة الإحصائية للجامعة.
- متابعة برامج البناء وضمان تنفيذ برامج تجهيز الجامعة بالاتصال مع المصالح المعنية.
- وتشمل هذه النيابة المصالح التالية:
- 8- مصلحة الإحصاء والاستشراق.
- 9- مصلحة التوجيه والاعلام.
- 10- مصلحة متابعة برامج البناء وتجهيز الجامعة.
- 2- الأمانة العامة: والمتمثلة في الاميين العام والمكلف بسير الهياكل الموضوعة تحت سلطته والمصالح الإدارية والتقنية المشتركة وتسييرها الإداري والمالي، يعين بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي بعد أخذ رأي رئيس الجامعة ويتكفل بما يلي¹:
- 11- ضمان تسيير المسار المهني لمستخدمي الجامعة مع احترام صلاحيات الكلية والعملاء
- 12- ضمان مكتب تنظيم الجامعة وتسييره.
- 13- تحضير مشروع ميزانية الجامعة ومتابعة تنفيذها.

¹ وثائق خاصة بالمؤسسة.

الأمانة العامة على مكتب التنظيم العام، ومكتب الأمن الداخلي والمديريات حيث كل مديرية تتفرع الى مصالح منها:

14- المديرية الفرعية للمستخدمين.

15- المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة.

16- المديرية الفرعية للوسائل والصيانة.

3- المكتبة المركزية: والمتمثلة في محافظة المكتبة المركزية للجامعة، وقد نشأت مع نشأة

الجامعة وتحتوي مكتبة الجامعة على العديد من الكتب العلمية والثقافية، الخاصة بكل

الشخصيات بالغات المختلفة العربية والفرنسية وحتى الاسبانية، تحتوي جامعة المسيلة على

كم هائل من الكتب بالإضافة الى قاعات مطالعة للطلبة والأساتذة، بالإضافة الى قاعتان

انترنت قاعة خاصة بالطلبة وقاعة خاصة بالأساتذة ويتكفل محافظ المكتبة المركزية

للجامعة بالمهام التالية¹:

-مسك بطاقية الرسائل والمذكرات لما بعد التدرج.

- مساعدة الأساتذة والطلبة في بحوثهم البيليوغرافية.

صيانة ا رصد الوثائقي للمكتبة المركزية.

وتشمل المصالح الآتية: مصلحو الاقتنا/ مصلحة البحث البيليوغرافي/ مصلحة

المعالجة/ مصلحة التوجيه.

¹ وثائق خاصة بالمؤسسة.

المبحث الثالث: أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.
 بقصد الإلمام بفرضيات الدراسة قسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب حيث؛ تناولنا في
 المطلب الأول خصائص عينة الدراسة، وفي المطلب الثاني التحليل الوصفي لأبعاد ومحاور
 الدراسة، وفي المطلب الثالث تم فيه اختبار الفرضيات.
المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة.

تظهر نتائج التحليل الوصفي انطلاقاً من المتغيرات الشخصية (الجنس، الوظيفة،
 الخبرة)، من خلال التكرارات ونسب المئوية كما هو موضح في الجداول التالية:
أولاً: توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس:

جدول رقم (2-6): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
50.60	42	نكر
49.40	41	أنثي
100%	83	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن عينة الدراسة تضمنت كلا الجنسين بشكل متوازن تقريبا،
 حيث بلغت نسبة مشاركة الذكور 50.60% في حين كانت نسبة مشاركة الإناث 49.40%
 وهذا يشير إلى انفتاح المجتمع الجزائري واندماج المرأة الجزائرية في عالم الشغل.
ثانياً: توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر.

جدول رقم (2-7): توزيع أفراد العينة حسب العمر.

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
18.09	15	أقل من 30 سنة
30.12	25	من 30 إلى 40 سنة
42.16	35	من 41 إلى 50 سنة
09.63	08	50 سنة وأكثر
100%	83	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

قسم متغير السن إلى 4 فئات حيث؛ نلاحظ من الجدول أعلاه، هيمنت الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة، بنسبة مشاركة 42.16%، وتلتها الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة بنسبة مشاركة 30.12%، ثم الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة مشاركة 18.09%، وفي الترتيب الأخير يعود الى فئة أكبر من 50 سنة، وهذا يشير إلى أن المؤسسة تعتمد في سياستها التوظيفية على الكفاءات الشبانية.

ثالثا: توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة.

جدول رقم (2-8): توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة.

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية%
أقل من 5 سنوات	09	10.84
من 5 إلى 10 سنوات	18	21.68
من 11 إلى 20 سنة	41	49.39
أكثر من 20 سنة	15	18.10
المجموع	83	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة كانت لفئة ذوي الخبرة المهنية من 11 إلى 20 سنة بنسبة مشاركة 49.39%، ثم تليها الفئة ذوي الخبرة من 5 إلى 10 سنوات، بنسبة مشاركة 21.68%، وبعدها فئة الاكثر من 20 سنة، بنسبة مشاركة 18.10%، وفي المرتبة الأخيرة عادت لفئة ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات، بنسبة مشاركة 10.84%، وتشير إحصائيا جدول الخبرة المهنية إلى أن أغلبية الأساتذة يملكون خبرة متوسطة.

رابعا: توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (2-9): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية%
ماجستير	15	18.08%
دكتوراه دولة	18	21.68%
دكتوراه علوم	23	27.71%
دكتوراه طور الثالث	27	32.53%
المجموع	83	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

قسم متغير المنصب في المؤسسة إلى 04 فئات، ونلاحظ من الجدول أعلاه أن الترتيب الأول يعود للفئة ذات المؤهل العلمي دكتوراه الطور الثالث بنسبة مشاركة 32.53%، ثم تليها فئة دكتوراه علوم بنسبة مشاركة 27.71%، ثم الفئة ذات المؤهل العلمي دكتوراه دولة بنسبة 21.68%، وفي المرتبة الأخيرة تعود للمؤهل العلمي ماجستير بنسبة مشاركة 18.08%، من إحصائيا الجدول يتضح أن أغلبية الأساتذة يملكون مؤهلات علمية متنوعة بنسب متقاربة. **خامسا: توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الرتبة الأكاديمية.**

جدول رقم (2-10): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الأكاديمية.

النسبة المئوية%	التكرار	الرتبة
15.66	13	أستاذ مساعد (أ)
28.92	24	أستاذ مساعد(ب)
36.14	30	أستاذ محاضر(أ)
15.66	13	أستاذ محاضر (ب)
03.62	03	أستاذ التعليم العالي
%100	67	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

قسم متغير الرتبة الأكاديمية للأساتذة إلى 5 فئات حيث؛ نلاحظ من الجدول أعلاه هيمنت فئة الأساتذة ذوي الرتبة الوظيفية أستاذ محاضر(أ) بنسبة مشاركة 36.14%، وتلتها فئة أستاذ مساعد(ب) بنسبة مشاركة 28.92%، أما الفئتين الأقل مشاركة كانت تتمثل في فئة أستاذ مساعد(أ) وفئة أستاذ محاضر(ب) بنسب مشاركة على الترتيب 15.66%، 15.66%، ومن الملاحظ أن أغلبية الأساتذة من الرتبة الوظيفية أستاذ محاضر (أ)، في حين أن فئة أستاذ التعليم العالي هي فئة قليلة وهذا يشير إلى ثقل عملية ترقية الأساتذة.

سادسا: توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير القسم.

جدول رقم(2-11): توزيع أفراد العينة حسب القسم.

النسبة المئوية%	التكرار	الخبرة
32.53	27	قسم علوم تسيير
18.07	15	قسم علوم المالية والمحاسبة
27.71	23	قسم العلوم التجارية

الفصل الثاني: === دراسة حالة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية	18	21.68
المجموع	83	%100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة لقسم علوم التسيير بنسبة 32.53 %، ثم يليها قسم العلوم التجارية، بنسبة مشاركة 27.71 %، وبعدها قسم العلوم الاقتصادية، بنسبة 21.68 %، وفي المرتبة الأخيرة لقسم علوم المالية والمحاسبة، بنسبة 18.07 %.

المطلب الثاني: التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد ومحاو الدراسة.

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكارت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0.80=5/4) وذلك بعد إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية مقياس وهي واحد صحيح) وهكذا أصبح طول الخلية 0.80، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (2-12): يوضح المحك المعتمد في الدراسة للاستبيان.

الاتجاه	المتوسط الحسابي النسبي المقابل له	المتوسط المرجح	الإجابات	درجات الموافقة
مستوي منخفض جدا من القبول	[20% - 36%]	[1 - 1.80]	غير موافق بشدة	1
مستوي منخفض من القبول	[36% - 52%]	[1.80 - 2.6]	غير موافق	2
مستوي متوسط من القبول	[52% - 68%]	[2.60 - 3.40]	محايد	3
مستوي عال من القبول	[68% - 84%]	[3.40 - 4.20]	موافق	4
مستوي عال جدا من القبول	[84% - 100%]	[4.20 - 5]	موافق بشدة	5

المصدر: زكي ناهض، مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات الحكومية الفلسطينية

وسئبل تعزيزها، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: القيادة والإدارة، أكاديمية

الإدارة والسياسة لدراسات العليا، غزة، فلسطين، 2016.ص: 126.

أولاً: تحليل وتفسير اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محور الإدارة الإلكترونية.

عرض النتائج المتوصل إليها إحصائياً والمتعلقة بمحاو الدراسة، التي تساهم في معالجة إشكالية الدراسة والتحقق من الفرضيات التي تمت صياغتها، وذلك بالاعتماد على أدوات إحصائية من أهمها التكرارات، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، الوزن النسبي.

1- تحليل عبارات محور الإدارة الإلكترونية

جدول رقم (2-13): العبارات المتعلقة بمحور الإدارة الإلكترونية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الاتجاه
1	تمتلك الكلية لأجهزة حديثة تساعد على مواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة	3.63	1.079	72.60	2	عال
2	يوجد استعمال فعلي للتكنولوجيا الإعلام والاتصال في الكلية	3.83	1.387	76.60	1	عال
3	توجد أنظمة متطورة في الكلية تساهم في تحويل الإدارة من تقليدية إلى إلكترونية	2.45	1.262	49.00	10	منخفض
4	يتم تقديم الدروس والمحاضرات بالكلية الكترونيا	2.73	1.270	54.60	7	متوسط
5	تتم عملية الاشراف على طلبة الدراسات العليا بالكلية الكترونيا	2.70	1.187	54.00	8	متوسط
6	تتم عملية مناقشة المذكرات والرسائل العلمية بالكلية الكترونيا	3.13	1.207	62.60	4	متوسط
7	يتم إعلام تخصصات الموجودة في الكلية إلكترونيا	2.53	1.213	50.60	9	منخفض
8	يتم توفر منتدى إلكتروني للتواصل بين الطلبة والأساتذة بالكلية	2.34	1.120	46.80	12	منخفض
9	يتم استلام الواجبات الدراسية لطلبة الكلية إلكترونيا	3.05	1.125	61.00	5	متوسط
10	يتم تبادل الخبرات بين الأساتذة من داخل الكلية وخارجها في مختلف التخصصات إلكترونيا	2.34	1.118	46.80	11	منخفض
11	يتم تمكين الأساتذة بالكلية من البيانات الخاصة بهم إلكترونيا مثل: (جداولهم الدراسية، حجم الساعي المعتمد، الطلبة المسجلين في المقاييس الخاصة بهم)	1.96	1.184	39.20	13	منخفض
12	تستخدم إدارة الكلية وسائل إلكترونية للاتصال بالأستاذ والطلبة وإبلاغهم بأهم التطورات	3.03	1.282	60.60	6	متوسط
13	تساهم الإدارة الإلكترونية في التقليل من الأخطاء وضغوطات العمل لدى الأستاذ	3.18	1.221	63.60	3	متوسط
	محور الإدارة الإلكترونية	2.76	0.821	55.20	/	متوسط

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه وحسب ترتيب العبارات الخاص بمحور الإدارة الإلكترونية فقد جاءت العبارة رقم (02) في المرتبة الأولى ضمن مجال الاتجاه (عال) حيث؛ بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.83) وبانحراف معياري (1.387) وبوزن نسبي 76.60%، أي موافقة أفراد عينة بالدراسة بدرجة عالية على أن الجامعة تساهم بدرجة عالية في الاستعمال الفعلي للتكنولوجيا الإعلام والاتصال في الكلية؛

وقعت العبارة رقم (1) في المرتبة الثانية من حيث ترتيب عبارات محور الإدارة الإلكترونية ضمن مجال الاتجاه (عال) حيث؛ بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.63) وبانحراف معياري (1.079) وبوزن نسبي 72.60%، أي موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة عالية على أن الكلية تمتلك أجهزة حديثة تساعد على مواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة؛

جاءت العبارة رقم (13) في المرتبة الثالثة من حيث ترتيب عبارات محور الإدارة الإلكترونية ضمن مجال الاتجاه (متوسط) حيث؛ بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.18) وبانحراف معياري (1.211) وبوزن نسبي 63.60%، أي موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة بأن الإدارة الإلكترونية تساهم في التقليل من الأخطاء وضغوطات العمل لدى الأستاذ؛ كما جاءت العبارات رقم (06)، (09)، (12)، (04)، (05)، على الترتيب ضمن مجال الاتجاه (متوسط)، في حين جاءت العبارة رقم (07)، في المرتبة التاسعة وضمن مجال الاتجاه (منخفض)، أي موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة منخفضة على إعلام تخصصات الموجودة في الكلية إلكترونياً ، إذ بلغت قيمة متوسطها الحسابي (2.53) وبانحراف معياري (1.125) وبوزن نسبي 46.80%، كما جاءت العبارات رقم (03)، (10)، (08)، على الترتيب ضمن مجال اتجاه (منخفض)، ووقعت العبارة رقم (11) في الترتيب الثالث عشر والأخير لترتيب عبارات محور الإدارة الإلكترونية ضمن الاتجاه (منخفض)، أي موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة منخفضة على أنه يتم تمكين الأساتذة بالكلية من البيانات الخاصة بهم إلكترونياً مثل: (جدولهم الدراسية، حجم الساعي المعتمد، الطلبة المسجلين في المقاييس الخاصة بهم)؛

عموماً إن محور الإدارة الإلكترونية جاء ضمن الاتجاه (متوسط)، مما يعني موافقة عينة الدراسة بدرجة متوسطة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (2.76) وانحراف معياري (0.821)، وبوزن نسبي 55.20%.

2- تحليل عبارات محور الأداء الوظيفي.

جدول رقم (2-14): العبارات المتعلقة بمحور الأداء الوظيفي.

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب	الاتجاه
14	تسهل الادارة الالكترونية عملية الاتصال بين مختلف المستويات الادارية اثناء العمل	3.46	2.254	69.20	3	عال
15	تعمل الادارة الالكترونية على تحيين وتحديد المعلومات والبيانات الازمة لأداء الاعمال	2.75	1.135	55.00	7	متوسط
16	تساعد الادارة الالكترونية العاملين على اتخاذ القرارات السلمية في الوقت المناسب	2.65	1.244	53.00	9	متوسط
17	تساعد الادارة الإلكترونية على الحد من تحريف المعلومات وتشويهها وعدم احتكارها اثناء العمل	2.37	1.247	47.40	11	منخفض
18	تعمل الادارة الالكترونية على التحديد المسؤوليات وتوضيح المهام الموكلة للعاملين بشكل دقيق	2.65	1.254	53.00	10	متوسط
19	تسهل الادارة الالكترونية في تنمية الثقة المتبادلة بين العاملين اثناء اداء اعمالهم	2.66	1.271	53.20	8	متوسط
20	تجعل الادارة الإلكترونية العاملين يتحكمون بشكل أفضل في اداء عملهم	2.17	1.369	43.40	12	منخفض
21	تقلل الادارة الالكترونية من فرض اخطاء المهنية اثناء العمل	3.31	1.229	66.20	5	متوسط
22	تساهم الادارة الالكترونية في تقليل الجهد والوقت للعاملين اثناء عملهم	3.17	1.208	63.40	6	متوسط
23	تساهم الادارة الإلكترونية في زيادة مهارات العاملين لأداء وظائفهم	3.47	1.183	69.40	2	عال
24	تزيد الإدارة الكترونية من الكفاءة والفعالية المطلوبة في اداء المهام	3.75	1.124	75.00	1	عال
25	تتيح الادارة الالكترونية للعاملين الفرصة للإبداع والابتكار اثناء عملهم	3.34	1.281	66.80	4	متوسط
متوسط	محور الأداء الوظيفي	2.97	0.802	59.40	/	متوسط

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول أعلاه وحسب ترتيب العبارات الخاص بمحور الأداء الوظيفي فقد جاءت العبارة رقم (24) في المرتبة الأولى ضمن مجال الاتجاه (عال) حيث؛ بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.75) وانحراف معياري (1.124) وبوزن نسبي 75.00%، أي موافقة أفراد عينة بالدراسة بدرجة عالية على أن الإدارة الكترونية تزيد من الكفاءة والفعالية المطلوبة في أداء المهام؛

وقعت العبارة رقم (23) في المرتبة الثانية من حيث ترتيب عبارات محور الأداء الوظيفي ضمن مجال الاتجاه (عال) حيث؛ بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.47) وبانحراف معياري (1.183) وبوزن نسبي 69.40%، أي موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة عالية على أن الإدارة الإلكترونية تساهم في زيادة مهارات العاملين لأداء وظائفهم؛ كما جاءت العبارة رقم (14) في المرتبة الثالثة من حيث ترتيب عبارات محور الأداء الوظيفي ضمن مجال الاتجاه (عال) حيث؛ بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.46) وبانحراف معياري (2.254) وبوزن نسبي 69.20%، أي موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة عالية على أن الإدارة الإلكترونية تسهل من عملية الاتصال بين مختلف المستويات الإدارية أثناء العمل؛

جاءت العبارة رقم (25) في المرتبة الرابعة من حيث ترتيب عبارات محور الأداء الوظيفي ضمن مجال الاتجاه (متوسط) حيث؛ بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.34) وبانحراف معياري (1.281) وبوزن نسبي 66.80%، أي موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة بأن الإدارة الإلكترونية تتيح للعاملين الفرصة للإبداع والابتكار أثناء عملهم، كما جاءت العبارات رقم (21)، (22)، (15)، (19)، (16)، (10)، على الترتيب ضمن مجال الاتجاه (متوسط)، في حين جاءت العبارة رقم (17)، في المرتبة الحادي عشر وضمن مجال الاتجاه (منخفض)، أي موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة منخفضة على أن الإدارة الإلكترونية تساعد على الحد من تحريف المعلومات وتشويهاها وعدم احتكارها أثناء العمل، إذ بلغت قيمة متوسطها الحسابي (2.37) وبانحراف معياري (1.247) وبوزن نسبي 47.40%، ووقعت العبارة رقم (20) في الترتيب الثاني عشر والأخير لترتيب عبارات محور الأداء الوظيفي ضمن الاتجاه (منخفض)، أي موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة منخفضة على أن الإدارة الإلكترونية تجعل العاملين يتحكمون بشكل أفضل في أداء عملهم؛

عموما إن محور الأداء الوظيفي جاء ضمن الاتجاه (متوسط)، مما يعني موافقة عينة الدراسة بدرجة متوسطة على ترقية الأداء الوظيفي للأساتذة باستخدام الإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وبلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (2.97) وانحراف معياري (0.802)، وبوزن نسبي 59.40%.

ثانيا: اختبار فرضية الدراسة.

H_0 : لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف المسيلة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط.

جدول رقم (2-15): يوضح نتائج اختبار أنوفا (معنوية النموذج).

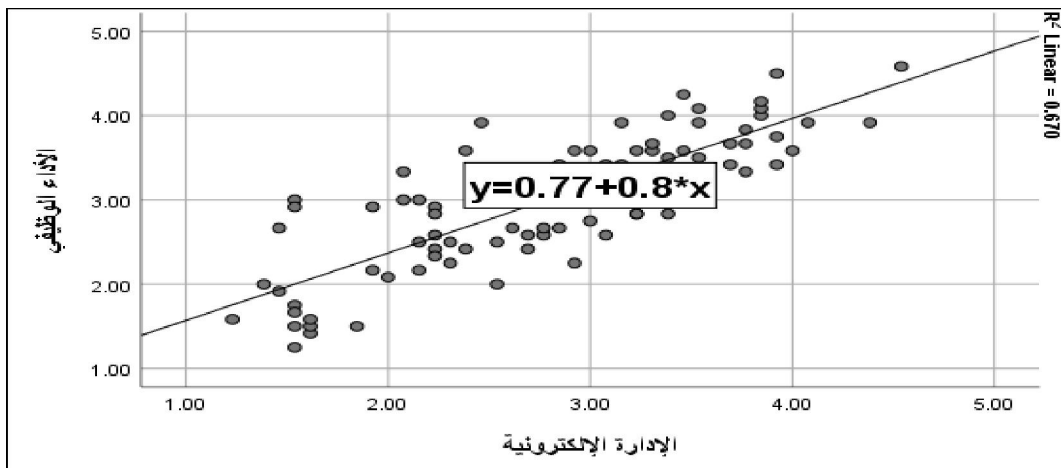
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.344	1	35.344	164.496	.000 ^b
	Residual	17.404	81	.215		
	Total	52.748	82			

a. Dependent Variable : الأداء الوظيفي
b. Predictors: (Constant), الإدارة الإلكترونية

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.v26

من الجدول أعلاه الذي يوضح نتائج اختبار معنوية النموذج باستخدام اختبار التوزيع (F) حيث؛ بلغت قيمة $F = 164.496$ وهي قيمة كبيرة تدل على أن نموذج الانحدار الخطي يفسر جزء كبير من البيانات وأن الاختلافات العشوائية قليلة، وبلغت قيمة $P\text{-Value} = 0.000$ وهي أقل من مستوى معنوية الاختبار المعتمدة في الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)؛ مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي البسيط من الناحية الإحصائية وهو نموذج مناسب، ونستطيع التنبؤ بالمتغير التابع الأداء الوظيفي، من خلال تأثير المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية، كما بلغت قيمة متوسط مجموع المربعات $MSE = 0.215$ لفروق البواقي Résiduels وهي قيمة صغيرة تشير إلى صغر الخطأ العشوائي، والشكل التالي يوضح نقاط شكل انتشار البيانات ومعادلة الانحدار الخطي البسيط للمتغير التابع الأداء الوظيفي.

الشكل رقم (2-2): شكل الانتشار للبيانات ومعادلة الانحدار الخطي البسيط للأداء الوظيفي.



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.v26

الفصل الثاني:==== دراسة حالة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير

من خلال الشكل أعلاه يتبين ان البيانات متجمعة حول خط الانحدار، ويشير انتشارها إلى صغر الأخطاء العشوائية، وبالتالي جودة تمثيل خط الانحدار لنقاط شكل الانتشار، وعليه نموذج الانحدار معنوي وذو دلالة إحصائية.

جدول رقم (2-16): يبين نتائج اختبار فرضية الدراسة (معنوية معالم النموذج).

الخطأ المعياري للتقدير=0.463				معامل الارتباط= 0.819	
قيمة معامل التحديد المعدل=0.666				معامل التحديد $R^2 = 0.670$	
معنوية T	قيمة T	بيتا	Std. Error	معامل الانحدار b	المتغير المستقل
0.000	4.295	/	0.180	0.771	ثابت الانحدار a
0.000	12.826	0.819	0.062	0.779	الإدارة الإلكترونية

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.v26

من خلال الجدول أعلاه يمكن استخلاص التحليل الإحصائي التالي:

قيمة معامل الارتباط الثنائي بين الدارة الالكترونية والأداء الوظيفي على مستوى جامعة محمد بوضياف بالمسيلة قدرت $R=0.819$ أي ما يعادل نسبة 81.90%، ارتباط طردي متوسط، بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.670$ وهو مقياس لجودة التوفيق حيث؛ يشير إلى 67.00% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يفسره المتغير المستقل الإدارة الالكترونية، وأن الباقي 33.00% ترجع إلى عوامل أخرى؛

قيمة الخطأ المعياري للتقدير والبالغة 0.463. تشير إلى صغر الأخطاء العشوائية، كما نلاحظ أن قيمة معامل الانحدار بلغت $b = 0.779$ ، مما يشير إلى أن هناك أثر إيجابي بين المتغيرين فإن أي زيادة أو تحسین في المتغير المستقل الإدارة الالكترونية بمقدار درجة واحدة تقابلها زيادة في المتغير التابع الأداء الوظيفي بمقدار 0.779، وللمعلمة مستوى معنوية (0.000) أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية معلمة الميل، معلمة تقاطع الحد الثابت بلغت 0.771 تحت مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوياتها، وبالتالي فإن ظهور معنوية معلمتي الانحدار يشير إلى أهمية ودور المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية في التأثير على الأداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

معادلة الانحدار الخطي البسيط للأداء الوظيفي المتوقع الذي نرزم لها بالرمز Y ونرزم للمتغير المستقل الإدارة الإلكترونية بالرمز X .

$$Y=0.771+0.779 x$$

مما سبق وبالرجوع إلى قاعدة القرار (مقارنة قيمة مستوى الدلالة المحسوبة وقيمة مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة 0.05، فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة أقل منها فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، والعكس إذا كانت مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من المعتمدة في الدراسة فإننا نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل)، وعليه فإننا نرفض الفرض الصفري المطروح في الدراسة ونقبل الفرض البديل في الدراسة التالي:

H_1 : يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف المسيلة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال هذا الفصل تم التعرف على المؤسسة محل الدراسة، كما تم عرض خصائص عينة الدراسة من خلال المتغيرات التعريفية العامة (الجنس، العمر، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، القسم)، وبعدها المعالجة والتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، تم التعرف والكشف على الدور والأثر الإيجابي الذي تساهم به الإدارة الالكترونية في ترقية الأداء الوظيفي، لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف المسيلة.

خاتمة



خاتمة:

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والاستنتاجات النظرية والتطبيقية، التي تخص كلا المحورين محور الإدارة الإلكترونية ومحور الاداء الوظيفي، سواء تعلق الأمر بالمفاهيم السائدة لكليهما، أو آراء أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كما تم طرح مجموعة من الاقتراحات وعدة مواضع تمثل أفاق الدراسة.

أولاً: الاستنتاجات النظرية

- 1- الإدارة الإلكترونية هي أحد التحديات التي يجب على الجامعة الاهتمام بها؛
- 2- نجاح الجامعة مرتبط بالتخلي عن ممارسات الإدارة التقليدية وتطبيق الإدارة الإلكترونية الحديثة.

- 3- الجامعة مؤسسة هامة وركيزة أساسية في ترسيخ مبادئ الإدارة الإلكترونية؛

ثانياً: الاستنتاجات التطبيقية

- 1- من خلال عينة الدراسة التي شملت كلا الجنسين الذكور والإناث بشكل متقارب، وهذا يشير إلى انفتاح المجتمع الجزائري واندماج المرأة الجزائرية في شتى المجالات العملية؛
- 2- أغلبية العينة محل الدراسة لديهم خبرة متوسطة، إذ تمثل نسبة مشاركة الفئة ذات الخبرة المتوسطة من 11 إلى 20 سنة 49.39%، في حين الأساتذة الذين يمثلون خبرة قليلة (أقل من 5 سنوات) كانت نسبة مشاركتهم قليلة 13.40%، ونسبة مشاركة الفئة التي تملك خبرة كبيرة لأكثر من 20 سنة 18.10%.

- 3- توصلت الدراسة من خلال الاعتماد على معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية والمتغير التابع الأداء الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط الثنائي بينهما 0.819 أي ما يعادل نسبة 81.90% وهو ارتباط طردي قوي؛

4- توصلت الدراسة بأنه يوجد تطبيق متوسط للإدارة الإلكترونية بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف المسيلة، وهذا بناء على إجابات مفردات عينة الدراسة حيث؛ كانت إجابات أفراد العينة على محور تطبيق الإدارة الإلكترونية بدرجة موافقة متوسطة وبمتوسط قدره 2.76.

5- كما توصلت الدراسة بأن للإدارة الإلكترونية دور في تحسين وترقية الأداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف المسيلة، وهذا بناء على إجابات مفردات عينة الدراسة حيث؛ كانت إجابات أفراد العينة على محور الأداء الوظيفي بدرجة موافقة متوسطة وبمتوسط قدره 2.79.

6- نتج عن اختبار فرضية الدراسة (اختبار الانحدار البسيط) وجود آثار إيجابية للمتغير المستقل على الأداء الوظيفي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف المسيلة، وتحققت الدلالات الإحصائية للفرضية عند مستوى المعنوية المعتمدة في الدراسة $\alpha \leq 0.05$ ، وبلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.670$ ما يعادل نسبة 67.00% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يفسره المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية.

ثالثا: الاقتراحات.

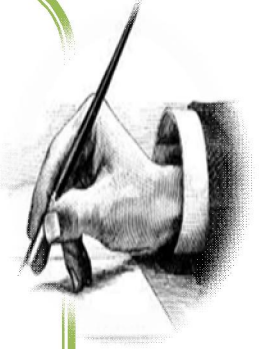
- 1- جذب الكفاءات البشرية واستثمارها القادرة على تحسين وتطبيق الإدارة الإلكترونية بالجامعة؛
- 2- رفع التحدي لأجل كسب رهان الوصول إلى صفر ورق بالجامعة؛
- 3- تخصيص ميزانية خاصة لتوفير احتياجات ومتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالجامعة.

رابعا: آفاق الدراسة.

يمكن مستقبلا إثراء هذا الموضوع بدراسات مستقبلية نظرا لتجده، ويمكن أن نقترح بعض المواضيع التي هي بحاجة للبحث العلمي منها:

- 1- معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر؛
- 2- دور الإدارة الإلكترونية في بناء الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية العالي.

قائمة المصادر والمراجع



قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

1. أحمد فتحي الحيث، مبادئ الإدارة الالكترونية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.
2. أحمد محمد غنيم، الإدارة الالكترونية آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر، 2004.
3. بشير عباس العلق، الإدارة الرقمية المجالات والتطبيق، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستشارية، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، ط1، 2005.
4. جمعة إسماعيل الصياط، الإدارة الالكترونية، دار الالكترونية، دار المجد للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
5. حسين محمد حسين، الإدارة الالكترونية (المفاهيم، الخصائص، المتطلبات)، ط1، الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
6. سالمى وعلاء عبد الرزاق محمد، شبكات الإدارة الالكترونية، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2005.
7. سعد غالب ياسين، الإدارة الالكترونية وآفاق تطبيقها العربية، معهد الإدارة العامة الرياض، المملكة العربية السعودية، 2005.
8. سناء إبراهيم أبو دقة، سمير خالد الصافي، تطبيقات علمية باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss في البحث التربوي والنفسي، الطبعة الأولى، مكتبة الأفاق، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2013.
9. عبود نجم عبود، الإدارة الالكترونية الاستراتيجية و الوظائف و المشكلات، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2004.
10. علاء عبد الرزاق السالمي، الإدارة الالكترونية، دار وائل للنشر، عمان، 2006.

11. عمار بوحوش، تطور النظريات والأنظمة السياسية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1977.
12. عمار طارق عبد الرؤوف، الإدارة الالكترونية، مصر، دار السحاب للنشر والتوزيع، 2007.
13. فلية فاروق وعبد المجيد السيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط2، الأردن، دار المسيرة، 2009.
14. قاموس أكسفورد، إنجليزي عربي، لدراسة اللغة الإنجليزية، جامعة أكسفورد، 1998.
15. محمد إبراهيم أشكناني، تقويم الأداء الوظيفي، مفاهيم وتطبيقات، بدون ناشر، الكويت، 2005.
16. محمد عبد الحليم صابر، خالد عبد المجيد تغليب، إدارة الموارد البشرية (مدخل معاصر)، ط1، مصر، دار الفكر الجامعي، 2010.
17. مؤيد الساعدي، قياس اللاملموسيات في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2016.
18. نزار عبد المجيد رشيد البورامي، فراس محمد التقشيدى، التسويق المبني على المعرفة، مدخل الأداء التسويقي المتميز، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
19. ياسين سعد غالب، الإدارة الالكترونية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.

ثانيا: المذكرات

1. أحمد مراد، فؤاد بالعباس، دور الإدارة الالكترونية في تحسين الجودة التعليمية الجامعية - دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مذكرة مقدمة لنيل

- شهادة الماستر الأكاديمي تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019.
2. باسم ياسمين، دراسة اقتصادية لأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الأداء الاقتصادي للمنظمة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2010-2011.
3. بوترة أمال، أثر معايير تقسيم الأداء على تحسين الأداء الوظيفي، دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمقرة، مسيلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، علوم تسيير، تخصص إدارة الأعمال كلية علوم اقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2018-2019.
4. زكي ناهض، مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات الحكومية الفلسطينية وسبل تعزيزها، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة لدراسات العليا، غزة، فلسطين، 2016.
5. سهام قادري، رقمنة الإدارة العمومية وأثرها على الرضا الوظيفي، دراسة حالة بلدية مقرة، المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر المهني، تخصص إدارة أعمال المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018-2019.
6. عاشور عبد الكريم، دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص الديمقراطية والرشادة، قسم علوم السياسة والعلاقات الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009-2010.

7. عائشة بن أحمد الحسيني، شذا بنت عبد المحسن الجال، أثر تطبيق أنظمة الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفات العمادات، في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، تخصص إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والإدارة، التعليم الالكتروني والتعلم عن بعد، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، 1434هـ/2013.
8. عطوي خليصة، دور الإدارة الالكترونية في تحسين أداء المؤسسات العمومية، دراسة حالة أولاد عدي القبالة المسيلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص تسيير عمومي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018-2019.
9. علي محمد الحريشه، أثر جودة الخدمات المصرفية الالكترونية في رضا العملاء دراسة ميدانية على بنك بيمو السعودي الفرنسي في سوريا مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: إدارة الأعمال التخصصي، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2018.
10. محمود بوقطف ، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعة، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع فرع تنظيم و عمل، بسكرة، جامعة محمد خيضير، 2014.
11. معيوف ابتسام، أثر الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الحكومية، دراسة تطبيقية في مديرية أملاك الدولة والحفاظ العقاري بالمسيلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص تسيير عمومي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016-2017.

ثالثا: المجالات:

1. أحمد سيد كردي، مفهوم الأداء الوظيفي، نشرت في 2010/5/5.
2. أم الخير قوارح، مقارنة نظرية حول الإدارة الالكترونية، مجلة المجتمع والرياضة، 2018.
3. صباح شايب، تجسيد الإدارة الالكترونية في مؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر، نظام الدفع من قبل الغير المدعم ببطاقة الشفاء (نموذجا)، مجلة شؤون الاجتماعية العدد 130، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2016.
4. محمد الجعفري، هديل الطاهر، دور الوعي بالذات في فعالية سلوك القائد الإداري دراسة حالة جامع الخرطوم، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة النيلين، الخرطوم، المجلد 4، العدد 13، السودان، 2020

رابعا: المراسيم التنفيذية

1. المرسوم التنفيذي: رقم 83-544 المؤرخ في 17 ذو الحجة 1403هـ، الموافق ل 24 سبتمبر 1983، والمتضمن القانون الأساسي النموذجي الجامعي، المعدل ومتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 53، بتاريخ 19 سبتمبر 2001.
2. المرسوم التنفيذي: رقم 92-301 المؤرخ في 06 محرم 1413هـ، الموافق ل 07 يوليو 1992، والمتضمن إنشاء المركز الجامعي.

خامسا: مراجع باللغة الأجنبية

1. Le petit La Rousse dictionnaire encyclopedique illustre, 1998.
2. Emen bnymfarej, Data analysais, the statisical économie and social research and training center for islamic countries(SESRIC), Without the edition, Ankara, Turkey, 2015.

قائمة الملاحق



الملحق رقم (01): الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استمارة استبيان

تخصص : تسيير عمومي

استاذي..... الفاضل

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته وبعد :

في اطار اعداد بحث علمي يدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص تسيير عمومي نضع بين ايديكم استبيان معدا لجمع البيانات حول الموضوع الرسوم بعنوان :

اثر الادارة الكترونية على الاداء الوظيفي

دراسة حالة : كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير --

تهدف هذه الدراسة الى استطلاع آراء اساتذة التعليم العالي بجامعة المسيلة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير حول أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.

لهذا نرجوا منكم أستاذي الكرام تخصيص جزء من وقتكم الثمين لملا هذه الاستمارة بالمعلومات التي تعتر عن رأيكم او تناسب اختياركم بموضعية ، حتى يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة من الناحية العلمية والعلمية مع ان هذه المعطيات سوف تبقى سرية تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .

وفي الاخير دمتم في خدمة العلم والمعرفة شكرا على تعاونكم لكم منا جزيل الاحترام والتقدير .

اشراف الدكتور

- اعداد الطالبين :

- فراحتية العيد

- ضنبري أميرة .

- بديار مولود .

السنة الجامعية : 2021/2020

قائمة الملاحق:=====

الجزء الأول: البيانات الشخصية

الرجاء وضع إشارة (X) في الخانة المناسبة:

الجنس	ذكر	أنثى
العمر	أقل من 30 سنة	من 30-40 سنة
	من 40-50 سنة	من 50 سنة
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	من 05-10 سنوات
	من 11-20 سنة	أكثر من 20 سنة
المؤهل العلمي	ماجستير	دكتوراه دولة
	دكتوراه علوم	دكتوراه الطور الثالث
الرتبة الأكاديمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ-
	أستاذ محاضر - ب-	أستاذ مساعد أ-
	أستاذ مساعد - ب-	
القسم	قسم علوم التسيير	قسم علوم المالية والمحاسبة
	قسم العلوم التجارية	قسم العلوم الاقتصادية

قائمة الملاحق:

الجزء الثاني: محاور الاستبيان

الرجاء وضع إشارة (X) في الخانة التي تناسب اختياركم

المحور الأول: الإدارة الإلكترونية

يهدف إلى محور إلى معرفة ومدى ومستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الكلية:

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولاً: الإدارة الإلكترونية						
1	تمتلك الكلية لأجهزة حديثة تساعد على مواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة					
2	يوجد استعمال فعلي للتكنولوجيا الإعلام والاتصال في الكلية					
3	توجد أنظمة متطورة في الكلية تساهم في تحويل الإدارة من تقليدية إلى إلكترونية					
4	يتم تقديم الدروس والمحاضرات بالكلية الكترونياً					
5	تتم عملية الاشراف على طلبة الدراسات العليا بالكلية الكترونياً					
6	تتم عملية مناقشة المذكرات والرسائل العلمية بالكلية الكترونياً					
7	يتم إعلام تخصصات الموجودة في الكلية إلكترونياً					
8	يتم توفر منتدى إلكتروني للتواصل بين الطلبة والأساتذة بالكلية					
9	يتم استلام الواجبات الدراسية لطلبة الكلية إلكترونياً					
10	يتم تبادل الخبرات بين الأساتذة من داخل الكلية وخارجها في مختلف التخصصات إلكترونياً					
11	يتم تمكين الأساتذة بالكلية من البيانات الخاصة بهم إلكترونياً مثل: (جداولهم الدراسية، حجم الساعي المعتمد، الطلبة المسجلين في المقاييس الخاصة بهم)					
12	تستخدم إدارة الكلية وسائل إلكترونية للاتصال بالأستاذ والطلبة وإبلاغهم بأهم التطورات					
13	تساهم الإدارة الإلكترونية في التقليل من الأخطاء وضغوطات العمل لدى الأستاذ					

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
-------	---------	------------	-------	-------	-----------	----------------

قائمة الملاحق:

ثانيا : الاداء الوظيفي					
				تسهل الادارة الالكترونية عملية الاتصال بين مختلف المستويات الادارية اثناء العمل	14
				تعمل الادارة الالكترونية على تحيين وتحديد المعلومات والبيانات الازمة لأداء الاعمال	15
				تساعد الادارة الالكترونية العاملين على اتخاذ القرارات السلمية في الوقت المناسب	16
				تساعد الادارة الإلكترونية على الحد من تحريف المعلومات وتشويهها وعدم احتكارها اثناء العمل	17
				تعمل الادارة الالكترونية على التحديد للمسؤوليات و توضيح المهام الموكلة للعاملين بشكل دقيق	18
				تسهل الادارة الالكترونية في تنمية الثقة المتبادلة بين العاملين اثناء اداء اعمالهم	19
				تجعل الادارة الإلكترونية العاملين يتحكمون بشكل افضل في اداء عملهم	20
				تقلل الادارة الالكترونية من فرض اخطاء المهنية اثناء العمل	21
				تساهم الادارة الالكترونية في تقليل الجهد والوقت للعاملين اثناء عملهم	22
				تساهم الادارة الإلكترونية في زيادة مهارات العاملين لأداء وظائفهم	23
				تزيد الإدارة الكترونية من الكفاءة والفعالية المطلوبة في اداء المهام	24
				تتيح الادارة الالكترونية للعاملين الفرصة للإبداع والابتكار اثناء عملهم	25

الملحق رقم (03): يتضمن مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

(SPSS.V26) Statistical Package for the Social Sciences

أولاً: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة.

1- نتائج اختبار الاتساق الداخلي لعبارات محور الإدارة الإلكترونية.

CORRELATIONS

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		
Output Created		19-JUN-2021 15:10:02
Comments		
Input	Data	C:\Users\NeW PC\Desktop\program spss etudiant\ferahtia.laid.amira danbri25q.86persson.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,08
	Elapsed Time	00:00:01,99

[DataSet1] C:\Users\NeW PC\Desktop\program spss etudiant\ferahtia.laid.amira danbri25q.86persson.sav

Correlations							
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	independent

q1	Pearson Correlation	1	.536**	.554**	.488**	.464**	.479**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
q2	Pearson Correlation	.536**	1	.587**	.584**	.643**	.589**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
q3	Pearson Correlation	.554**	.587**	1	.722**	.482**	.433**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
q4	Pearson Correlation	.488**	.584**	.722**	1	.570**	.437**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
q5	Pearson Correlation	.464**	.643**	.482**	.570**	1	.479**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
q6	Pearson Correlation	.479**	.589**	.433**	.437**	.479**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
independent	Pearson Correlation	.650**	.670**	.790**	.802**	.674**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

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

Correlations

	independent	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13
--	-------------	----	----	----	-----	-----	-----	-----

independent	Pearson Correlation	1	.650**	.673**	.480**	.707**	.667**	.694**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q7	Pearson Correlation	.650**	1	.598**	.330**	.352**	.481**	.450**	.404**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.001	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q8	Pearson Correlation	.673**	.598**	1	.306**	.577**	.617**	.399**	.328**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.000	.000	.000	.002
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q9	Pearson Correlation	.480**	.330**	.306**	1	.326**	.157	.489**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005		.003	.156	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q10	Pearson Correlation	.707**	.352**	.577**	.326**	1	.571**	.425**	.419**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q11	Pearson Correlation	.667**	.481**	.617**	.157	.571**	1	.475**	.266*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.156	.000		.000	.015
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q12	Pearson Correlation	.694**	.450**	.399**	.489**	.425**	.475**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q13	Pearson Correlation	.715**	.404**	.328**	.473**	.419**	.266*	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.015	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2- نتائج اختبار الاتساق الداخلي لعبارات محور الأداء الوظيفي.

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 independent
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
Output Created		19-JUN-2021 15:12:39
Comments		
Input	Data	C:\Users\NeW PC\Desktop\program spss etudiant\ferahitia.laid.amira danbri25q.86persson.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 independent /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,09
	Elapsed Time	00:00:00,25

Correlations								
		q1	q2	q3	q4	q5	q6	independent
q1	Pearson Correlation	1	.536**	.554**	.488**	.464**	.479**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83

q2	Pearson Correlation	.536**	1	.587**	.584**	.643**	.589**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
q3	Pearson Correlation	.554**	.587**	1	.722**	.482**	.433**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
q4	Pearson Correlation	.488**	.584**	.722**	1	.570**	.437**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
q5	Pearson Correlation	.464**	.643**	.482**	.570**	1	.479**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
q6	Pearson Correlation	.479**	.589**	.433**	.437**	.479**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
independent	Pearson Correlation	.650**	.670**	.790**	.802**	.674**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=independent q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes		
Output Created		19-JUN-2021 15:13:28
Comments		
Input	Data	C:\Users\NeW PC\Desktop\program spss etudiant\ferahitia.laid.amira danbr12sq.86persson.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=independent q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,12

Correlations									
		independent	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13
independent	Pearson Correlation	1	.650**	.673**	.480**	.707**	.667**	.694**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q7	Pearson Correlation	.650**	1	.598**	.330**	.352**	.481**	.450**	.404**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.001	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q8	Pearson Correlation	.673**	.598**	1	.306**	.577**	.617**	.399**	.328**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.000	.000	.000	.002

	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q9	Pearson Correlation	.480**	.330**	.306**	1	.326**	.157	.489**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005		.003	.156	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q10	Pearson Correlation	.707**	.352**	.577**	.326**	1	.571**	.425**	.419**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q11	Pearson Correlation	.667**	.481**	.617**	.157	.571**	1	.475**	.266*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.156	.000		.000	.015
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q12	Pearson Correlation	.694**	.450**	.399**	.489**	.425**	.475**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q13	Pearson Correlation	.715**	.404**	.328**	.473**	.419**	.266*	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.015	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 q25 dependent
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes	
Output Created	19-JUN-2021 15:15:14
Comments	
Input	Data C:\Users\NeW PC\Desktop\program spss etudiant\ferahtia.laid.amira danbriz5q.86persson.sav Active Dataset DataSet1 Filter <none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 q25 dependent /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04

Correlations

		q14	q15	q16	q17	q18	dependent
q14	Pearson Correlation	1	.160	.123	.103	.001	.334**
	Sig. (2-tailed)		.148	.268	.353	.991	.002
	N	83	83	83	83	83	83
q15	Pearson Correlation	.160	1	.567**	.490**	.383**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.148		.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
q16	Pearson Correlation	.123	.567**	1	.620**	.523**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.268	.000		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
q17	Pearson Correlation	.103	.490**	.620**	1	.545**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.353	.000	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
q18	Pearson Correlation	.001	.383**	.523**	.545**	1	.635**

	Sig. (2-tailed)	.991	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83
dependent	Pearson Correlation	.334**	.640**	.673**	.697**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83

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

Correlations									
		dependent	q19	q20	q21	q22	q23	q24	q25
dependent	Pearson Correlation	1	.655**	.610**	.645**	.673**	.649**	.636**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q19	Pearson Correlation	.655**	1	.622**	.342**	.395**	.212	.289**	.423**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.054	.008	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q20	Pearson Correlation	.610**	.622**	1	.178	.278 [†]	.169	.171	.245 [†]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.107	.011	.127	.123	.025
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q21	Pearson Correlation	.645**	.342**	.178	1	.531**	.577**	.552**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.107		.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q22	Pearson Correlation	.673**	.395**	.278 [†]	.531**	1	.627**	.553**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83

q23	Pearson Correlation	.649**	.212	.169	.577**	.627**	1	.604**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.054	.127	.000	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q24	Pearson Correlation	.636**	.289**	.171	.552**	.553**	.604**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.123	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
q25	Pearson Correlation	.692**	.423**	.245*	.529**	.601**	.594**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.025	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ثانياً: ثبات أداة الدراسة.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18
q19 q20 q21 q22 q23 q24
q25
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability

Notes		
Output Created		19-JUN-2021 15:19:01
Comments		
Input	Data	C:\Users\NeW PC\Desktop\program spss etudiant\ferahtia.laid.amira danbri25q.86persson.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 q25 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	25

ثالثًا: التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.

```

EXAMINE VARIABLES=independent dependent
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
    
```

Explore

Notes		
Output Created	19-JUN-2021 15:20:47	
Comments		
Input	Data	C:\Users\NeW PC\Desktop\program spss etudiant\ferahtia.laid.amira danbri25q.86persson.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES= independent dependent /PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL .
Resources	Processor Time	00:00:06,83
	Elapsed Time	00:00:04,15

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
independent	83	100.0%	0	0.0%	83	100.0%
dependent	83	100.0%	0	0.0%	83	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
independent	Mean	2.7627	.09017	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.5834	
		Upper Bound	2.9421	
	5% Trimmed Mean	2.7570		
	Median	2.7692		
	Variance	.675		
	Std. Deviation	.82151		
	Minimum	1.23		
	Maximum	4.54		
	Range	3.31		
	Interquartile Range	1.23		
	Skewness	-.002	.264	
Kurtosis	-.931	.523		

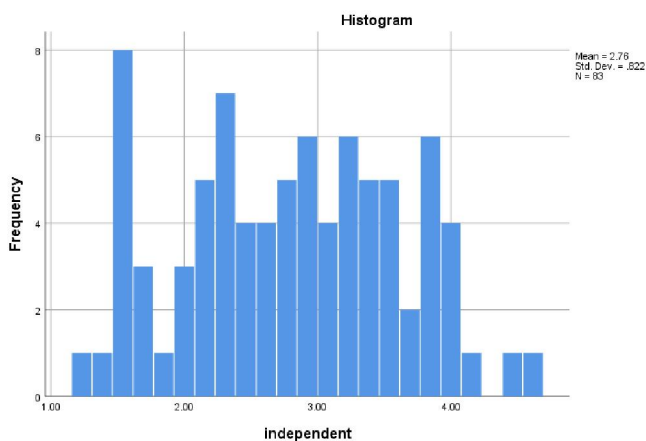
dependent	Mean		2.9789	.08804
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.8038	
		Upper Bound	3.1540	
	5% Trimmed Mean		2.9886	
	Median		3.0000	
	Variance		.643	
	Std. Deviation		.80204	
	Minimum		1.25	
	Maximum		4.58	
	Range		3.33	
	Interquartile Range		1.17	
	Skewness		-.257	.264
	Kurtosis		-.687	.523

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
independent	.075	83	.200 [*]	.971	83	.059
dependent	.093	83	.073	.976	83	.115

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

a. Lilliefors Significance Correction

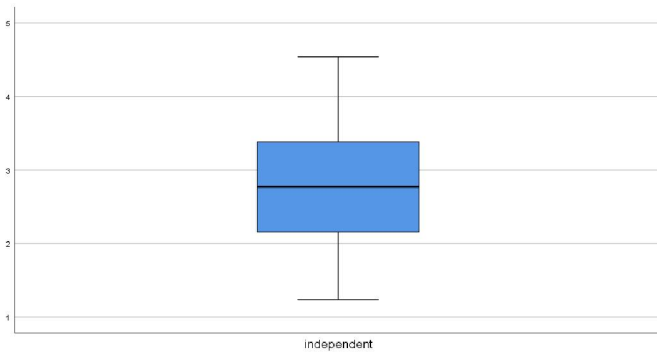
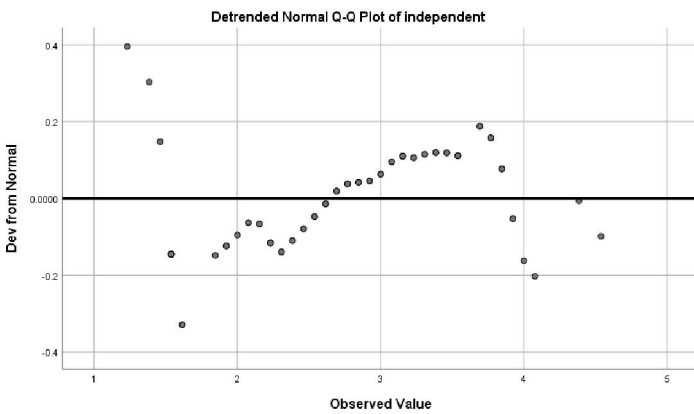
independent



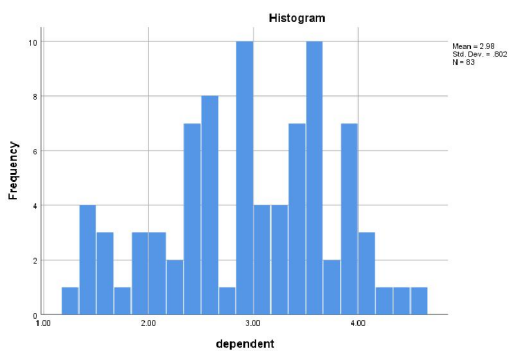
independent Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
4.00	1 . 2344
12.00	1 . 55555666899
17.00	2 . 00011122222333344
15.00	2 . 55666777888999
17.00	3 . 00001112223333344
14.00	3 . 55566777888999
3.00	4 . 003
1.00	4 . 5

Stem width: 1.00
 Each leaf: 1 case(s)



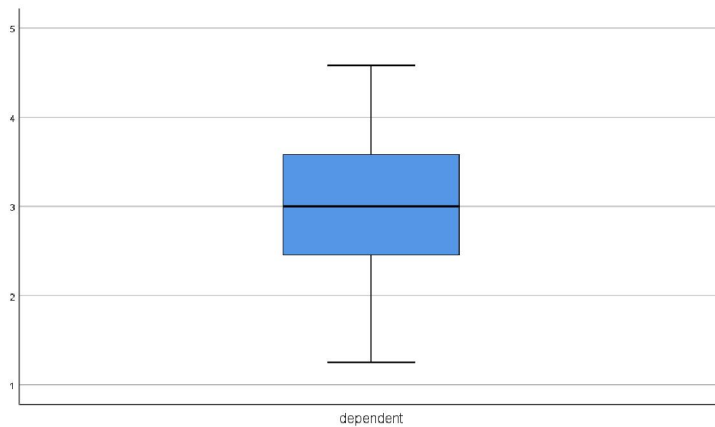
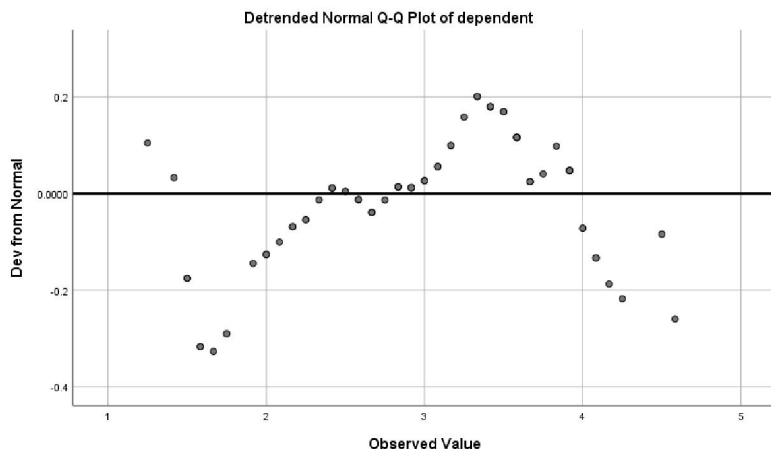
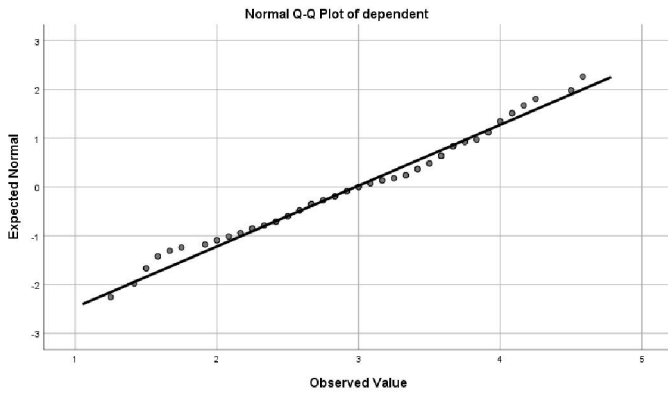
dependent



dependent Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
2.00	1 . 24
8.00	1 . 55555679
11.00	2 . 00011223444
19.00	2 . 5555555666678888999
16.00	3 . 0000011233344444
19.00	3 . 5555555566667899999
6.00	4 . 000012
2.00	4 . 55

Stem width: 1.00
Each leaf: 1 case(s)



رابعا: تحليل عبارات محور الإدارة الإلكترونية:

FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 independent

/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created		19-JUN-2021 15:22:36
Comments		
Input	Data	C:\Users\NeW PC\Desktop\program spss etudiant\ferahtia.laid.amira danbri25q.86person.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 independent /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

Statistics								
		q1	q2	q3	q4	q5	q6	independent
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.63	2.83	2.45	2.73	2.70	3.13	2.7627
Std. Deviation		1.079	1.387	1.262	1.270	1.187	1.207	.82151

Statistics								
		q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.53	2.3494	3.05	2.34	1.96	3.0361	3.18
Std. Deviation		1.213	1.12004	1.125	1.118	1.184	1.28258	1.221

Frequency Table

q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	5	6.0	6.0	6.0
	non agree	12	14.5	14.5	20.5
	neturel	3	3.6	3.6	24.1
	agree	52	62.7	62.7	86.7
	stenghte agree	11	13.3	13.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	18	21.7	21.7	21.7
	non agree	24	28.9	28.9	50.6
	neturel	4	4.8	4.8	55.4
	agree	28	33.7	33.7	89.2
	stenghte agree	9	10.8	10.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	23	27.7	27.7	27.7
	non agree	28	33.7	33.7	61.4
	neturel	8	9.6	9.6	71.1
	agree	20	24.1	24.1	95.2
	stenghte agree	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	17	20.5	20.5	20.5
	non agree	24	28.9	28.9	49.4
	neturel	11	13.3	13.3	62.7
	agree	26	31.3	31.3	94.0
	stenghte agree	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	16	19.3	19.3	19.3
	non agree	23	27.7	27.7	47.0
	neturel	17	20.5	20.5	67.5
	agree	24	28.9	28.9	96.4
	stenghte agree	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	9	10.8	10.8	10.8
	non agree	22	26.5	26.5	37.3
	neturel	7	8.4	8.4	45.8
	agree	39	47.0	47.0	92.8
	stenghte agree	6	7.2	7.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	23	27.7	27.7	27.7
	non agree	18	21.7	21.7	49.4
	neturel	19	22.9	22.9	72.3
	agree	21	25.3	25.3	97.6
	stenghte agree	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	21	25.3	25.3	25.3
	non agree	31	37.3	37.3	62.7
	neturel	14	16.9	16.9	79.5
	agree	15	18.1	18.1	97.6
	stenghte agree	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	9	10.8	10.8	10.8
	non agree	19	22.9	22.9	33.7
	neturel	18	21.7	21.7	55.4
	agree	33	39.8	39.8	95.2
	stenghte agree	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	20	24.1	24.1	24.1
	non agree	35	42.2	42.2	66.3
	neturel	10	12.0	12.0	78.3
	agree	16	19.3	19.3	97.6
	stenghte agree	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	42	50.6	50.6	50.6
	non agree	17	20.5	20.5	71.1
	neturel	11	13.3	13.3	84.3
	agree	11	13.3	13.3	97.6
	stenghte agree	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	12	14.5	14.5	14.5
	non agree	21	25.3	25.3	39.8
	neturel	11	13.3	13.3	53.0
	agree	30	36.1	36.1	89.2
	stenghte agree	9	10.8	10.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

قائمة الملاحق:

Valid	non strengththe agree	11	13.3	13.3	13.3
	non agree	16	19.3	19.3	32.5
	neturel	9	10.8	10.8	43.4
	agree	41	49.4	49.4	92.8
	stenghte agree	6	7.2	7.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

independent					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.23	1	1.2	1.2	1.2
	1.38	1	1.2	1.2	2.4
	1.46	2	2.4	2.4	4.8
	1.54	6	7.2	7.2	12.0
	1.62	3	3.6	3.6	15.7
	1.85	1	1.2	1.2	16.9
	1.92	2	2.4	2.4	19.3
	2.00	1	1.2	1.2	20.5
	2.08	2	2.4	2.4	22.9
	2.15	3	3.6	3.6	26.5
	2.23	5	6.0	6.0	32.5
	2.31	2	2.4	2.4	34.9
	2.38	2	2.4	2.4	37.3
	2.46	2	2.4	2.4	39.8
	2.54	2	2.4	2.4	42.2
	2.62	2	2.4	2.4	44.6
	2.69	2	2.4	2.4	47.0
	2.77	3	3.6	3.6	50.6
	2.85	3	3.6	3.6	54.2
	2.92	3	3.6	3.6	57.8
	3.00	2	2.4	2.4	60.2
	3.08	2	2.4	2.4	62.7
	3.15	3	3.6	3.6	66.3
	3.23	3	3.6	3.6	69.9
3.31	2	2.4	2.4	72.3	
3.38	3	3.6	3.6	75.9	
3.46	2	2.4	2.4	78.3	
3.54	3	3.6	3.6	81.9	
3.69	2	2.4	2.4	84.3	
3.77	3	3.6	3.6	88.0	

قائمة الملاحق:

	3.85	3	3.6	3.6	91.6
	3.92	3	3.6	3.6	95.2
	4.00	1	1.2	1.2	96.4
	4.08	1	1.2	1.2	97.6
	4.38	1	1.2	1.2	98.8
	4.54	1	1.2	1.2	100.0
Total		83	100.0	100.0	

خامسا: نتائج عبارات محور الأداء الوظيفي.

```
FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 independent
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		19-JUN-2021 15:22:36
Comments		
Input	Data	C:\Users\NeW PC\Desktop\program spss etudiant\ferahtia.laid.amira danbri25q.86persson.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 independent /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

		Statistics						
		q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.63	2.83	2.45	2.73	2.70	3.13	2.53
Std. Deviation		1.079	1.387	1.262	1.270	1.187	1.207	1.213

Frequency Table

		q1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	5	6.0	6.0	6.0
	non agree	12	14.5	14.5	20.5
	neturel	3	3.6	3.6	24.1
	agree	52	62.7	62.7	86.7
	stenghte agree	11	13.3	13.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		q2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	18	21.7	21.7	21.7
	non agree	24	28.9	28.9	50.6
	neturel	4	4.8	4.8	55.4
	agree	28	33.7	33.7	89.2
	stenghte agree	9	10.8	10.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		q3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	23	27.7	27.7	27.7
	non agree	28	33.7	33.7	61.4
	neturel	8	9.6	9.6	71.1
	agree	20	24.1	24.1	95.2
	stenghte agree	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

		q4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	17	20.5	20.5	20.5
	non agree	24	28.9	28.9	49.4
	neturel	11	13.3	13.3	62.7
	agree	26	31.3	31.3	94.0
	stenghte agree	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	16	19.3	19.3	19.3
	non agree	23	27.7	27.7	47.0
	neturel	17	20.5	20.5	67.5
	agree	24	28.9	28.9	96.4
	stenghte agree	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	9	10.8	10.8	10.8
	non agree	22	26.5	26.5	37.3
	neturel	7	8.4	8.4	45.8
	agree	39	47.0	47.0	92.8
	stenghte agree	6	7.2	7.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	23	27.7	27.7	27.7
	non agree	18	21.7	21.7	49.4
	neturel	19	22.9	22.9	72.3
	agree	21	25.3	25.3	97.6
	stenghte agree	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	21	25.3	25.3	25.3
	non agree	31	37.3	37.3	62.7
	neturel	14	16.9	16.9	79.5
	agree	15	18.1	18.1	97.6
	stenghte agree	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	9	10.8	10.8	10.8
	non agree	19	22.9	22.9	33.7
	neturel	18	21.7	21.7	55.4
	agree	33	39.8	39.8	95.2
	stenghte agree	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	20	24.1	24.1	24.1
	non agree	35	42.2	42.2	66.3
	neturel	10	12.0	12.0	78.3
	agree	16	19.3	19.3	97.6
	stenghte agree	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	42	50.6	50.6	50.6
	non agree	17	20.5	20.5	71.1
	neturel	11	13.3	13.3	84.3
	agree	11	13.3	13.3	97.6
	stenghte agree	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	12	14.5	14.5	14.5
	non agree	21	25.3	25.3	39.8
	neturel	11	13.3	13.3	53.0
	agree	30	36.1	36.1	89.2
	stenghte agree	9	10.8	10.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	11	13.3	13.3	13.3

قائمة الملاحق:

non agree	16	19.3	19.3	32.5
neturel	9	10.8	10.8	43.4
agree	41	49.4	49.4	92.8
stenghte agree	6	7.2	7.2	100.0
Total	83	100.0	100.0	

independent					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.23	1	1.2	1.2	1.2
	1.38	1	1.2	1.2	2.4
	1.46	2	2.4	2.4	4.8
	1.54	6	7.2	7.2	12.0
	1.62	3	3.6	3.6	15.7
	1.85	1	1.2	1.2	16.9
	1.92	2	2.4	2.4	19.3
	2.00	1	1.2	1.2	20.5
	2.08	2	2.4	2.4	22.9
	2.15	3	3.6	3.6	26.5
	2.23	5	6.0	6.0	32.5
	2.31	2	2.4	2.4	34.9
	2.38	2	2.4	2.4	37.3
	2.46	2	2.4	2.4	39.8
	2.54	2	2.4	2.4	42.2
	2.62	2	2.4	2.4	44.6
	2.69	2	2.4	2.4	47.0
	2.77	3	3.6	3.6	50.6
	2.85	3	3.6	3.6	54.2
	2.92	3	3.6	3.6	57.8
	3.00	2	2.4	2.4	60.2
	3.08	2	2.4	2.4	62.7
	3.15	3	3.6	3.6	66.3
	3.23	3	3.6	3.6	69.9
3.31	2	2.4	2.4	72.3	
3.38	3	3.6	3.6	75.9	
3.46	2	2.4	2.4	78.3	
3.54	3	3.6	3.6	81.9	
3.69	2	2.4	2.4	84.3	
3.77	3	3.6	3.6	88.0	
3.85	3	3.6	3.6	91.6	

	3.92	3	3.6	3.6	95.2
	4.00	1	1.2	1.2	96.4
	4.08	1	1.2	1.2	97.6
	4.38	1	1.2	1.2	98.8
	4.54	1	1.2	1.2	100.0
Total		83	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 independent
 /STATISTICS=STDDEV MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created		19-JUN-2021 15:23:32
Comments		
Input	Data	C:\Users\NeW PC\Desktop\program spss etudiant\ferahtia.laid.amira danbri25q.86person.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 independent /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

Statistics								
		q1	q2	q3	q4	q5	q6	independent
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.63	2.83	2.45	2.73	2.70	3.13	2.7627
Std. Deviation		1.079	1.387	1.262	1.270	1.187	1.207	.82151

Frequency Table

q1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	5	6.0	6.0	6.0
	non agree	12	14.5	14.5	20.5
	neturel	3	3.6	3.6	24.1
	agree	52	62.7	62.7	86.7
	stenghte agree	11	13.3	13.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	18	21.7	21.7	21.7
	non agree	24	28.9	28.9	50.6
	neturel	4	4.8	4.8	55.4
	agree	28	33.7	33.7	89.2
	stenghte agree	9	10.8	10.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	23	27.7	27.7	27.7
	non agree	28	33.7	33.7	61.4
	neturel	8	9.6	9.6	71.1
	agree	20	24.1	24.1	95.2
	stenghte agree	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	17	20.5	20.5	20.5
	non agree	24	28.9	28.9	49.4
	neturel	11	13.3	13.3	62.7
	agree	26	31.3	31.3	94.0
	stenghte agree	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	16	19.3	19.3	19.3
	non agree	23	27.7	27.7	47.0
	neturel	17	20.5	20.5	67.5
	agree	24	28.9	28.9	96.4
	stenghte agree	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	9	10.8	10.8	10.8
	non agree	22	26.5	26.5	37.3
	neturel	7	8.4	8.4	45.8
	agree	39	47.0	47.0	92.8
	stenghte agree	6	7.2	7.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

independent					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.23	1	1.2	1.2	1.2
	1.38	1	1.2	1.2	2.4
	1.46	2	2.4	2.4	4.8
	1.54	6	7.2	7.2	12.0
	1.62	3	3.6	3.6	15.7
	1.85	1	1.2	1.2	16.9
	1.92	2	2.4	2.4	19.3
	2.00	1	1.2	1.2	20.5
	2.08	2	2.4	2.4	22.9
	2.15	3	3.6	3.6	26.5
	2.23	5	6.0	6.0	32.5
	2.31	2	2.4	2.4	34.9
	2.38	2	2.4	2.4	37.3
	2.46	2	2.4	2.4	39.8
	2.54	2	2.4	2.4	42.2
	2.62	2	2.4	2.4	44.6
	2.69	2	2.4	2.4	47.0
	2.77	3	3.6	3.6	50.6

2.85	3	3.6	3.6	54.2
2.92	3	3.6	3.6	57.8
3.00	2	2.4	2.4	60.2
3.08	2	2.4	2.4	62.7
3.15	3	3.6	3.6	66.3
3.23	3	3.6	3.6	69.9
3.31	2	2.4	2.4	72.3
3.38	3	3.6	3.6	75.9
3.46	2	2.4	2.4	78.3
3.54	3	3.6	3.6	81.9
3.69	2	2.4	2.4	84.3
3.77	3	3.6	3.6	88.0
3.85	3	3.6	3.6	91.6
3.92	3	3.6	3.6	95.2
4.00	1	1.2	1.2	96.4
4.08	1	1.2	1.2	97.6
4.38	1	1.2	1.2	98.8
4.54	1	1.2	1.2	100.0
Total	83	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13
 /STATISTICS=STDDEV MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created		19-JUN-2021 15:24:01
Comments		
Input	Data	C:\Users\NeW PC\Desktop\program spss etudiant\ferahia.laid.amira danbrizsq.86persson.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02	
	Elapsed Time	00:00:00,03	

Statistics							
		q7	q8	q9	q10	q11	q12
N	Valid	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2.53	2.3494	3.05	2.34	1.96	3.0361
Std. Deviation		1.213	1.12004	1.125	1.118	1.184	1.28258

Frequency Table

q7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	23	27.7	27.7	27.7
	non agree	18	21.7	21.7	49.4
	neturel	19	22.9	22.9	72.3
	agree	21	25.3	25.3	97.6
	stenghte agree	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	21	25.3	25.3	25.3
	non agree	31	37.3	37.3	62.7
	neturel	14	16.9	16.9	79.5
	agree	15	18.1	18.1	97.6
	stenghte agree	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	9	10.8	10.8	10.8
	non agree	19	22.9	22.9	33.7
	neturel	18	21.7	21.7	55.4
	agree	33	39.8	39.8	95.2

قائمة الملاحق:

	stenghte agree	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non stenghthe agree	20	24.1	24.1	24.1
	non agree	35	42.2	42.2	66.3
	neturel	10	12.0	12.0	78.3
	agree	16	19.3	19.3	97.6
	stenghte agree	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non stenghthe agree	42	50.6	50.6	50.6
	non agree	17	20.5	20.5	71.1
	neturel	11	13.3	13.3	84.3
	agree	11	13.3	13.3	97.6
	stenghte agree	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non stenghthe agree	12	14.5	14.5	14.5
	non agree	21	25.3	25.3	39.8
	neturel	11	13.3	13.3	53.0
	agree	30	36.1	36.1	89.2
	stenghte agree	9	10.8	10.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non stenghthe agree	11	13.3	13.3	13.3
	non agree	16	19.3	19.3	32.5
	neturel	9	10.8	10.8	43.4
	agree	41	49.4	49.4	92.8
	stenghte agree	6	7.2	7.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 q25 dependent
 /STATISTICS=STDDEV MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created	19-JUN-2021 15:25:26	
Comments		
Input	Data	C:\Users\NeW PC\Desktop\program spss etudiant\ferahtia.laid.amira danbri25q.06\persson.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 q25 dependent /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

		q14	q15	q16	q17	q18	dependent
N	Valid	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.46	2.75	2.65	2.37	2.65	2.9789
Std. Deviation		2.254	1.135	1.244	1.247	1.254	.80204

		q19	q20	q21	q22	q23	q24	q25
N	Valid	83	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.66	2.17	3.31	3.17	3.47	3.75	3.34
Std. Deviation		1.271	1.369	1.229	1.208	1.183	1.124	1.281

Frequency Table

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	6	7.2	7.2	7.2
	non agree	18	21.7	21.7	28.9
	neturel	17	20.5	20.5	49.4

قائمة الملاحق:

	agree	32	38.6	38.6	88.0
	stenghte agree	9	10.8	10.8	98.8
	21	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non stenghthe agree	9	10.8	10.8	10.8
	non agree	35	42.2	42.2	53.0
	neturel	11	13.3	13.3	66.3
	agree	24	28.9	28.9	95.2
	stenghte agree	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non stenghthe agree	15	18.1	18.1	18.1
	non agree	32	38.6	38.6	56.6
	neturel	9	10.8	10.8	67.5
	agree	21	25.3	25.3	92.8
	stenghte agree	6	7.2	7.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non stenghthe agree	25	30.1	30.1	30.1
	non agree	26	31.3	31.3	61.4
	neturel	13	15.7	15.7	77.1
	agree	14	16.9	16.9	94.0
	stenghte agree	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non stenghthe agree	15	18.1	18.1	18.1
	non agree	31	37.3	37.3	55.4
	neturel	13	15.7	15.7	71.1
	agree	16	19.3	19.3	90.4
	stenghte agree	8	9.6	9.6	100.0

Total	83	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

q19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	20	24.1	24.1	24.1
	non agree	21	25.3	25.3	49.4
	neturel	13	15.7	15.7	65.1
	agree	25	30.1	30.1	95.2
	stenghte agree	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	41	49.4	49.4	49.4
	non agree	12	14.5	14.5	63.9
	neturel	10	12.0	12.0	75.9
	agree	15	18.1	18.1	94.0
	stenghte agree	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	7	8.4	8.4	8.4
	non agree	19	22.9	22.9	31.3
	neturel	11	13.3	13.3	44.6
	agree	33	39.8	39.8	84.3
	stenghte agree	13	15.7	15.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	7	8.4	8.4	8.4
	non agree	23	27.7	27.7	36.1
	neturel	12	14.5	14.5	50.6
	agree	31	37.3	37.3	88.0
	stenghte agree	10	12.0	12.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	5	6.0	6.0	6.0
	non agree	16	19.3	19.3	25.3
	neturel	13	15.7	15.7	41.0
	agree	33	39.8	39.8	80.7
	stenghte agree	16	19.3	19.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	4	4.8	4.8	4.8
	non agree	11	13.3	13.3	18.1
	neturel	8	9.6	9.6	27.7
	agree	39	47.0	47.0	74.7
	stenghte agree	21	25.3	25.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

q25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	non strengththe agree	10	12.0	12.0	12.0
	non agree	12	14.5	14.5	26.5
	neturel	17	20.5	20.5	47.0
	agree	28	33.7	33.7	80.7
	stenghte agree	16	19.3	19.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

dependent

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.25	1	1.2	1.2	1.2
	1.42	1	1.2	1.2	2.4
	1.50	3	3.6	3.6	6.0
	1.58	2	2.4	2.4	8.4
	1.67	1	1.2	1.2	9.6
	1.75	1	1.2	1.2	10.8
	1.92	1	1.2	1.2	12.0
	2.00	2	2.4	2.4	14.5
	2.08	1	1.2	1.2	15.7
	2.17	2	2.4	2.4	18.1
	2.25	2	2.4	2.4	20.5

قائمة الملاحق:

2.33	1	1.2	1.2	21.7
2.42	3	3.6	3.6	25.3
2.50	3	3.6	3.6	28.9
2.58	4	4.8	4.8	33.7
2.67	4	4.8	4.8	38.6
2.75	1	1.2	1.2	39.8
2.83	4	4.8	4.8	44.6
2.92	3	3.6	3.6	48.2
3.00	3	3.6	3.6	51.8
3.08	2	2.4	2.4	54.2
3.17	2	2.4	2.4	56.6
3.25	1	1.2	1.2	57.8
3.33	3	3.6	3.6	61.4
3.42	5	6.0	6.0	67.5
3.50	2	2.4	2.4	69.9
3.58	7	8.4	8.4	78.3
3.67	3	3.6	3.6	81.9
3.75	1	1.2	1.2	83.1
3.83	1	1.2	1.2	84.3
3.92	5	6.0	6.0	90.4
4.00	2	2.4	2.4	92.8
4.08	2	2.4	2.4	95.2
4.17	1	1.2	1.2	96.4
4.25	1	1.2	1.2	97.6
4.50	1	1.2	1.2	98.8
4.58	1	1.2	1.2	100.0
Total	83	100.0	100.0	

سادسا: نتائج اختبار الفرضية الدراسة

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT dependent
/METHOD=ENTER independent.
```

Regression

Notes	
Output Created	19-JUN-2021 15:28:35
Comments	
Input	Data C:\Users\NeW PC\Desktop\program spss etudiantferahitia.laid.amira danbrizsq.speperson.sav
	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT dependent /METHOD=ENTER independent. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.05
	Memory Required	3600 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	independent ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: dependent
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.666	.46353

a. Predictors: (Constant), independent

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.344	1	35.344	164.496	.000 ^b
	Residual	17.404	81	.215		
	Total	52.748	82			

a. Dependent Variable: dependent
b. Predictors: (Constant), independent

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.771	.180		4.295	.000
	independent	.799	.062	.819	12.826	.000

a. Dependent Variable: dependent

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير

Université Mohamed Boudiaf a M'sila
Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion
Département: Sciences de Gestion

1995
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): * خنزير أوبري المولود(ة) بتاريخ: 15/05/1998 ب. المسيلة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 336133 الصادرة بتاريخ: 20/04/1995 عن: المسيلة
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: تسيير وإدارة تخصص: تسيير ومبيعات خلال السنة الجامعية: 2021/2022
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "أثر جائحة كورونا في تسيير الأعمال الوطنية"
دراسة علمية في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

أصبح بشرفي أنني التزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 17/06/2022

التوقيع والبصمة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: ب. علوم التسيير

Université Mohamed Boudiaf a M'sila
Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion
Département: Sciences de Gestion



تصريح شرقي
بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسفله:

الطالب (ة): إدريس مولود المولود(ة) بتاريخ: 1999/05/04 ب. المسيلة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 233162 الصادرة بتاريخ: 2007/06/06 عن: المسيلة
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: تسيير وإقتصاد تخصص: تسيير عمومي خلال السنة الجامعية: 2007/2008
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي
دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

أصبح بشرفي أنني إتذمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2008/06/17

التوقيع والبصمة

المخلص

تهدف هذه الدراسة الى استطلاع آراء أساتذة التعليم العالي بجامعة المسيلة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير حول دور الإدارة الالكترونية في تحسين جودة الخدمة التعليمية، تم إجراء دراسة حالة لدراسة هذا الأثر على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة الميدانية على الاستبانة التي كان عددها 83 استبانة وزعت على عينة الدراسة كأداة في جمع المعلومات. والإجابة على إشكالية وفرضيات هذه الدراسة. أظهرت هذه الدراسة بوجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف المسيلة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$. الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، الأداء الوظيفي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف المسيلة.

Abstract

This study aims to explore the opinions of professors of higher education at the University of M'Sila, Faculty of Economics, Commercial Sciences and Management Sciences about the role of electronic management in improving the quality of educational service.

A case study was conducted to study this effect on a sample of professors of the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences. In this field study, 83 questionnaires were distributed to the study sample as a tool in collecting information and answering the problematic and hypotheses of this study.

This study showed that there was a significant statistically significant effect between electronic management and job performance from the point of view of the professors of the Faculty of Economics, Commercial Sciences and Management Sciences at the University of Mohamed Boudiaf M'sila at the level of significance $(\alpha \leq 0.05)$.

Keywords: e-management, job performance, Faculty of Economics, Commercial Sciences and Management Sciences, Mohamed Boudiaf University of M'sila.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ