



دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء للعاملين بكلية الاقتصاد بجامعة الزاوية

وفاء سالم الجيلاني صبح، ناصر أبو عجيبة الشيباني

قسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد الزاوية - جامعة الزاوية

الزاوية - ليبيا

EMAIL: w.sakah@zu.edu.ly

ملخص البحث:

تهدف الدراسة إلى امكانية التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية ومكوناتها من خلال (العنصر البشري، العنصر التقني) وأهميتهم في كلية الاقتصاد، والتعرف على مدى تطوير أداء العاملين من خلال (التدريب والتطوير، علاقة الموظفين، الرواتب والأجور) وأهميتها في كلية الاقتصاد. ويمكن توضيح هذه الإشكالية في التساؤلات: ما دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء العاملين؟ وما نوع علاقة الارتباط بين الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين بكلية الاقتصاد؟ يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس وموظفين كلية الاقتصاد وقد كان حجم الدراسة (70) عينة فقد سعى الباحث للحصول على أدق النتائج وتم اختيار عينة عشوائية من جميع أساتذة وموظفين كلية الاقتصاد بجامعة الزاوية، وتوصلت الدراسة إلى جملة النتائج:

- أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الادارة الالكترونية و تطوير الاداء ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.540) عند مستوى دلالة معنوية (0.001).

- اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طرديا بين العنصر التقني و تطوير الاداء حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.326) عند مستوي الدلالة معنوية (0.001) .
 - اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طرديا بين العنصر البشري و تطوير الاداء حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.378) عند مستوي الدلالة معنوية (0.001) .
 - اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طرديا بين علاقة الموظفين و تطوير الاداء حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.558) عند مستوي الدلالة معنوية (0.001).
- الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية الأداء للعاملين الاقتصاد - جامعة الزاوية

The role of electronic management in developing the performance of employees at the Faculty of Economics at Zawia University

a. Wafa Salem Al-Jilani Sakah, Dr. Nasser Abu Ajila Al-Shaibani

Department of Business Administration - Faculty of Economics,
Zawia University

Al-Zawiya - Libya

EMAIL: w.sakah@zu.edu.ly

ABSTRACT

The study aims to identify the reality of electronic management and its components through (the human element, the technical element) and their importance in the College of Economics, and to identify the extent of developing employee performance through (training and development, employee relations, salaries and wages) and their importance in the College of Economics. This problem can be clarified in the questions: What is the role of electronic management in developing employee performance? What is the type of correlation between electronic management and the performance of employees at the Faculty of Economics? The study population is represented by faculty members and employees of the College of Economics. The size of the study was (70) samples. The researcher sought to obtain the most accurate results and a random sample was selected from all professors and employees of the College of Economics at Zawia University. The study reached the following results:

•The results showed a significant relationship between electronic management and performance development, where the value of the correlation coefficient reached (0.540) at a significant level (0.001)

- The results showed that there is a direct correlation between the technical component and performance development, where the value of the correlation coefficient reached (0.326) at the level of significance (0.001)
- The results showed that there is a direct correlation between the human element and performance development, where the value of the correlation coefficient reached (0.378) at a significant level of significance (0.001)
- The results showed that there is a direct correlation between employee relations and performance development, where the value of the correlation coefficient reached (0.558) at a significant level of significance (0.001).

مقدمة:

أولاً : مقدمة introduction

إن الإدارة الإلكترونية هي نوع متكامل يهدف إلى تحويل العمل الإداري من عمليات ورقية إلى عمليات إلكترونية ويتم ذلك بالاعتماد على نظم معلومات تساعد في اتخاذ القرار بأسرع وقت وأقل تكلفة⁽¹⁾.

ويعتبر الأداء من المفاهيم المهمة في الدراسات والأبحاث الإدارية بشكل عام، والموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم لدى المنظمة والفرد. واهتم الباحثون في علم الإدارة بأداء العاملين خاصة بعد زيادة المنظمات وراء تحقيق المزايا التنافسية وهذا يأتي من خلال التأكيد على المخرجات المرتبطة بأداء العاملين وخاصة بعد تحقيق الأهداف المحددة⁽²⁾.

إن أداء العاملين هو إدارة القوة العاملة للمنظمات وإن دور هذه الإدارة يتمثل في إدارة الأفراد داخل مكان العمل لتحقيق الهدف المرغوب، ويعتبر أداء العامل عبارة عن مجموع النتائج السلوكية له التي تساهم في تحقيق الأهداف، أي تحقيق الفرد لمهمة معينة⁽³⁾. وبعد أن إدراك علماء التنظيم والإدارة الحديثة أهمية العنصر البشري في الإدارة الإلكترونية هنا جاء موضوع البحث موسوماً بدور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء للعاملين⁽⁴⁾.

ثانياً :- مشكلة الدراسة: problem of study

شهد العالم في الآونة الأخيرة تطورات سريعة، حيث يساهم التطور السريع والمتزايد في الوقت الحاضر إلى الاستفادة من الأبعاد المتنوعة للتكنولوجيا في مجال الأداء للعاملين، وإن منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها تواجه العديد من المشاكل والصعوبات خاصة في ضوء التحولات التي تشهدها البيئة، يعتبر العنصر البشري محورياً أساسياً في تنمية

المنظمات وتطويرها ، وهذا يرجع إلى نظرية تمكين العاملين إلى أفكار مدرسة العلاقات الإنسانية ، ونظرا لطبيعة أداء العاملين في ضوء الإدارة الإلكترونية فإن أدائها وكفاءتها يعكس مدى توفير هذه الموارد التي تؤدي مهامها بكفاءة عالية، وهذا يأتي من خلال تنمية تطوير أداء العاملين في ظل إدارة إلكترونية حديثة (5)

ويمكن توضيح هذه الإشكالية في التساؤلات التالية:

1- ما دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء العاملين؟

2- ما نوع علاقة الارتباط بين الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين بكلية الاقتصاد؟

ثالثاً:- أهداف الدراسة: objectives of the study

- 1- إمكانية التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية ومكوناتها من خلال (العنصر البشري، العنصر التقني) وأهميتهم في كلية الاقتصاد.
- 2- إمكانية التعرف على مدى تطوير أداء العاملين من خلال (التدريب والتطوير، علاقة الموظفين، الرواتب والأجور) وأهميتها في كلية الاقتصاد.
- 3- استخلاص النتائج والتوصيات التي قد تساهم في تحديد دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء العاملين .

رابعاً:- أهمية الدراسة: importance of the study

- 1- تعمل الإدارة الإلكترونية لتطوير أداء العاملين في تحسين سمعة المنظمة.
- 2- الدور الحيوي الذي يمكن ان تلعبه الإدارة الإلكترونية لتطوير أداء العاملين هو تحفيزهم وتشجيعهم وتساعدهم على تقليل النفقات.

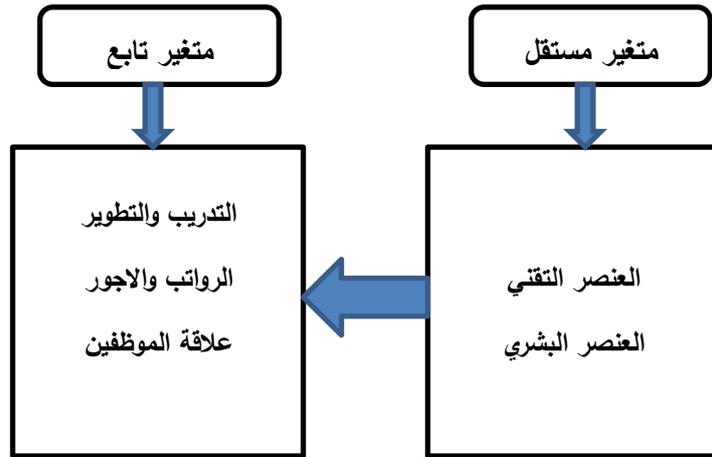
خامساً:- فرضيات الدراسة: hypotheses of the study

- من خلال الدراسات السابقة التي امكن الحصول عليها تمكن الباحثين من بناء الاطار النظري لهذه الدراسة من خلال اختبار الفرضية الرئيسية التالية :
- الفرضية الرئيسية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الادارة الالكترونية و تطوير الأداء في كلية الاقتصاد الزاوية .
- ويمكن استنباط من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية :
- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العنصر التقني مع تطوير الأداء .
 - 2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العنصر البشري مع تطوير الأداء .

- 3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين علاقة الموظفين مع تطوير الاداء .
4- يوجد تأثير الادارة الالكترونية على تطوير الأداء .

سادسا: متغيرات الدراسة: **variables of study**

نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثان اعتمادا على الدراسات السابقة

سابعا : منهجية الدراسة: **methodology of study**

المنهج الوصفي: سيتم اتباع هذا المنهج عند تناول الجوانب والأبعاد الخاصة بالدراسة البدائية

ثامنا : مصادر جمع البيانات:

- 1- المصادر الأولية:-تم الاعتماد على توزيع استمارة استبيان على أساتذة وموظفين كلية الاقتصاد بجامعة الزاوية
2- المصادر الثانوية : تتمثل في مجموعه متنوعة من كتب الإدارة والمجالات والبحوث العلمية وشبكة المعلومات الدولية.

تاسعا : مجتمع و عينة الدراسة : population and sampie of study

يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس وموظفين كلية الاقتصاد وقد كان حجم الدراسة (70) عينة فقد سعى الباحث للحصول على أدق النتائج و تم اختيار عينة عشوائية من جميع أساتذة وموظفين كلية الاقتصاد بجامعة الزاوية .

عاشرا : حدود الدراسة : limitation of study

1- الحدود الموضوعية :حدد موضوع الدراسة في معرفة دور الادارة الإلكترونية في تطويرأداء العاملين.

2-الحدود الزمنية : ستكون الدراسة في سنة 2023

3-الحدود المكانية : اقتصر الباحثان على كلية الاقتصاد بجامعة الزاوية.

أحد عشر : الدراسات السابقة : previous studies

- دراسة العريشة (2008) بعنوان :امكانية تطبيق الادارة الالكترونية في الإدارة العامة للتربية والتعليم في العاصمة المقدسة.

هدفت هذه الدراسة إلى درجة أهمية تطبيق الادارة الإلكترونية ، والتعرف على أهم العوامل المساعدة في امكانية تطبيقها ، وأبرز معوقاتها في الإدارة العامة للتربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، وكان المنهج الوصفي التحليلي هو منهج الدراسة ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الإدارة العامة للتربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، وبلغت عينة الدراسة 220 عاملا وعاملة ، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة .

وكان من أهم نتائجها:

يرى أفراد العينة ان هناك أهمية لتطبيق الإدارة الإلكترونية ،وان هناك عوامل مساعدة على إمكانية تطبيقها كتوفير كوادر بشرية مدربة ، ووجود معوقات تحول دون تطبيقها في الإدارة العامة للتربية والتعليم كنقص الموارد المالية والفنية .

- دراسة (بكري2012م) بعنوان: "دور الادارة الالكترونية في تطوير أداء الموظفين (دراسة تطبيقية على موظفي كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بجدة")

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية وجود إدارة إلكترونيه بالمنظمات ، وعلى مدى تأثيرها على أداء الموظفين ،وعلى التعرف على مدى وعي الموظفين بفوائدها

ومميزاتها . استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي . وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها:

- وجود كوادر بشريه جيدة في مجتمع الدراسة تجيد استخدام التقنية الحديثة المتطورة.
- مساهمة الادارة الإلكترونية في رفع مستوى الأداء وتطوير المهارات لدى الموظفين بشكل فعال.
- وجود علاقة طردية بين استخدام الادارة الإلكترونية وأداء الموظفين ، حيث انه كلما اتجه الموظفون إلى استخدام الادارة الإلكترونية كلما تطورت مهاراتهم ، وهذا بدوره ساهم في زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء

- **دراسة (عيسي وابازيد، 2017)** هدفت الدراسة إلى معرفة دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الاردني ومعرفة مدى توافره والنمط السائد في القطاع المصرفي الاردني. تم توزيع 325 استبانة علي عينة الدراسة ،تم استخدام المتوسط الحسابية، الانحدار واختبار (f) لاستخراج نتائج الدراسة . اظهرت نتائج الدراسة ان اتجاهات العاملين في البنوك الاردنية نحو الالتزام التنظيمي ايجابية وبدرجة مرتفعة ،كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ايجابية وبدرجة مرتفعة الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الاردني ، بالإضافة إلى ذلك الالتزام العاطفي هو أكثر أنماط الالتزام التنظيمي تأثيراً على أداء العاملين ،وهو النمط السائد في القطاع المصرفي الاردني .أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البنوك من خلال اشراكهم في عملية اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم المهنية والاجتماعية ، كما أوصت بتعزيز الالتزام العاطفي لدى العاملين في البنوك لما له دور ايجابي في تحسين أدائهم .

- **دراسة (العمري 2009)** بعنوان : نظم المعلومات المحسوبة على أداء العاملين في شركات الاتصالات الفلسطينية: دراسة تطبيقية علي شركات الاتصالات: هدفت هذه الدراسة لتبيان أثر نظم المعلومات الإدارية المحسوبة ومدى تأثيرها على أداء العاملين في شركات الاتصالات الفلسطينية وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (360)موظف وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها وجود أثر دو دلالة إحصائية لمتطلبات تشغيل ادارة نظم المعلومات الادارية على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية.

- **دراسة (حمادي، 2016)** هدفت الدراسة إلى التعرف على الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان بالعراق. تكونت عينة

الدراسة من 80 عاملا . وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي . وقد توصلت الدراسة إلى ان اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي ايجابية، ونوع الالتزام السائد في الشركة هو الالتزام المعياري ، كما أكدت الدراسة على وجود علاقة ارتباط ايجابية بين الالتزام التنظيمي وبين أداء العاملين ، كما أظهرت النتائج وجود تأثير ايجابي ومعنوي للالتزام التنظيمي بدوره في تحسين اداء العاملين دراسة ميدانية على العاملين بمصنع أعلاف البيضاء .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:-

استفاد الباحثان في كيفية وضع الفرضيات والأهداف للدراسة الحالية من خلال الاطلاع على فرضيات الدراسات السابقة ومن خلال هذه الدراسة استفاد الباحثان في تصميم الاستبانة ووضعها في صورتها النهائية وفي كيفية استخدام الاساليب الاحصائية والتحليل الاحصائي للدراسة الحالية.

الجانب النظري

أولا - الإدارة الإلكترونية : هي جهود إدارية تتضمن تبادل المعلومات وتقديم الخدمات بسرعة عالية وبتكلفة أقل وتعتمد على الانترنت وشبكات الأعمال مع ضمان سرية وأمن المعلومات المتنقلة عبر الأجهزة⁽⁶⁾ مفاهيم ذات صلة بالإدارة الإلكترونية:-

- 1- المعلومات:- هي البيانات المجهزة في شكل منظم ومفيد يتم تحليلها وتفسيرها وتحويلها إلى معلومات مفيدة لمتخذي القرارات.
- 2- التكنولوجيا:- هي استعمال الكمبيوتر والأجهزة الحديثة⁽⁷⁾.

- أهمية الإدارة الإلكترونية :-

- 1 - تساعد على تطوير الخدمات وتبسيط إجراءاتها.
- 2- تشجع العمل في مجال التقنية المتقدمة .
- 3- تساعد في تحقيق الثقافية وسرعة الحصول على معلومات جديدة.
- 4- تسهل الحركة الاقتصادية في الدول
- 5- تساهم في القضاء على العامل الورقي.
- 6- تساهم في تحسين مستوى أداء العاملين في المنظمات الحكومية⁽⁸⁾.

- أهداف الإدارة الالكترونية:-

- 1- تسهل عملية الحصول على معلومات في أي وقت .
- 2- اعادة هيكلة المؤسسات التقليدية لتحسين مستوى الأداء الإداري من خلال كسب الوقت وتخفيض التكلفة.
- 3- تمكن الأفراد من الحصول على معلومات في خدمة معينة من خلال شبكات الانترنت⁽⁹⁾.

- عناصر الإدارة الالكترونية:-

- 1- العنصر التقني:- (عتاد الحاسوب ، البرمجيات ، الشبكات)
- 2- العنصر البشري:- الأشخاص الحقيقيين لأي مشروع⁽¹⁰⁾.

ثانيا :تطوير أداء العاملين :-

"إن تقييم أداء العاملين يحقق روح التنافس بين العاملين ، وهو يؤدي إلى زيادة الانتاجية الفردية والكلية على مستوى المنظمة"⁽¹¹⁾

يعبر عن الأهداف التي تسعى الإدارات إلى تحقيقها في خلال فترة زمنية معينة⁽¹²⁾.

ويرى (سليمان) ان الأداء هو قدرة الإدارة على تحويل المدخلات أي البيانات إلى مخرجات أي معلومات مفيدة بمواصفات محددة وبأقل تكلفة

- عناصر الأداء⁽¹³⁾

- 1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة .
- 2- نوعية العمل .
- 3- كمية العمل.

- خصائص تقييم الأداء:⁽¹⁴⁾

- 1- ان عملية القياس تتطلب وجود شخص يلاحظ ويراقب الأداء .
- 2- قياس وتقييم الاداء عملية مستمرة على المدى الطويل .
- 3- يخضع جميع العاملين على مختلف المستويات الادارية إلى تقييم الأداء .

العوامل المؤثرة على أداء العاملين.

الاسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة .

1-العوامل الانسانية

2-العوامل التقنية

- وضع خطط تطوير الأداء مستقبلا : (15)

تبرز أهمية هذه الخطوة عندما لا تصل فيها النتائج العملية مع ما خطط لها مسبقا . و على الرئيس في هذه المرحلة ان يحدد جوانب التطوير . وقد تتحدد هذه الجوانب في واحدة أو أكثر من متطلبات العمل مثل :

- 1 - الجانب الفني .
- 2 - سلوكيات الأداء و التعاون مع الزملاء أو الرؤساء .
- 3 - رفع كفاءة الاتصالات .
- 4 - رفع كفاءة اتخاذ القرارات .

الإجراءات الإحصائية:

أولاً: -قياس ثبات مقاييس الدراسة.

لفرض التحقق من ثبات مقاييس الدراسة والاتساق الداخلي لأبعادها، فقد تم اختبار معامل ارتباط سبيرمان (rs) ومعامل ارتباط الفنا (rt) الذي يطلق عليه معامل كرونباخ (Cronbach alpha).

ثانياً: -الأساليب الإحصائية.

استنادا على ما تم جمعه من بيانات تمثلت بإجابات عينة الدراسة على أسئلة الاستبيان، قام الباحث باستخدام برنامج الحزم الاحصائية (spss. Ver. 25) وذلك لحساب ما يلي: -

- 1 - الإحصاء الوصفي، الأساليب الإحصائية الوصفية متمثلة بالجدول التوزيع التكراري والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط الرتب لسيرمان (rs).
- 2 - الإحصاء التحليلي، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) والانحدار الخطي البسيط والانحدار الخطي المتعدد.

ثالثاً: -قياس الصدق والثبات

تم استخراج الصدق من معامل الثبات لوجود ارتباط بين صدق الأداة

وثباتها، واستخدم لهذا الغرض معامل ارتباط سبيرمان. وتم التحقق من ذلك كما

يأتي:

1 - حساب معاملات ارتباط الفقرات بأبعادها، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول (1) يبين قيم معاملات الارتباط ومستوى الدلالة بين محور العنصر التقني وكل فقرة من فقراته.

المحور	الفقرة	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة الإحصائية
العنصر التقني	يوجد لدى الكلية ادارة خاصة بالادارة الالكترونية .	0.666	0.000
	يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة الالكترونية و عبر الصفحات التواصل الاجتماعي .	0.681	0.000
	يتم استخدام المقبلات الالكترونية في عملية التوظيف .	0.765	0.000
	تطبيق الادارة الالكترونية يسبب في تقليص من الملفات الورقية .	0.693	0.000
	تساعد الادارة الالكترونية في تحقيق الثقافة و سرعة الحصول علي معلومات .	0.752	0.000
	يوجد اشخاص متخصصين في الادارة الالكترونية داخل الكلية .	0.795	0.000
	يحصل كل موظف على الخدمات من خلال الادارة الالكترونية التي تقدمها المنظمة بشكل سريع .	0.685	0.000

يتضح من الجدول (1) ان جميع قيم معاملات الارتباط بين فقرات الاختبار والاختبار الكلي تتراوح بين (0.666 - 0.795) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$) وهذا يعني ان الاختبار بجميع فقراته يتمتع بدلالات مرتفعة من صدق الاتساق الداخلي ويمكن الوثوق به في الكشف.

الجدول (2) يبين قيم معاملات الارتباط ومستوى الدلالة بين محور العنصر البشري وكل فقرة من فقراته.

المحور	الفقرة	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة الإحصائية
العنصر البشري	ضعف توفير الكوادر البشرية المتخصصة يعد عائق لتطبيق الادارة الالكترونية .	0.559	0.000
	يساهم استخدام البرامج الالكترونية في سهولة و سرعة عملية الاتصال بين اعضاء هيئة التدريس و الموظفين بالكلية .	0.450	0.002
	يتم معالجة المشاكل المرتبطة بإداء العاملين فور ظهورها .	0.655	0.000
	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالمحاضرات و المهام المكلفين بها عبر الادارة الالكترونية .	0.770	0.000
	توفر الكلية الدعم المادي للعاملين .	0.761	0.000
	هناك لجان تقوم بوضع تعليمات و اتخاذ اجراءات لتشجيع أعضاء هيئة التدريس و العاملين علي الادارة الالكترونية .	0.769	0.000
	تتعامل المؤسسة خطوات زهية من الادارة الالكترونية مع جميع الموظفين.	0.674	0.000

0.000	0.636	اقامة الورش العمل داخل الكلية لتعريف أعضاء هيئة التدريس و الموظفين علي الادارة الالكترونية .
-------	-------	--

ينتضح من الجدول (2) ان جميع قيم معاملات الارتباط بين فقرات الاختبار والاختبار الكلي تتراوح بين (0.450 – 0.769) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$) وهذا يعني أن الاختبار بجميع فقراته يتمتع بدلالات ما بين المتوسطة والمرتفعة من صدق الاتساق الداخلي ويمكن الوثوق به في الكشف.

الجدول (3) يبين قيم معاملات الارتباط ومستوى الدلالة بين محور عنصر علاقات الموظفين وكل فقرة من فقراته.

المحور	الفقرة	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة الإحصائية
علاقات الموظفين	تقوية العلاقات و التعاون بين أعضاء هيئة التدريس و الطلاب عبر شبكات التواصل الاجتماعي .	0.655	0.000
	تستخدم الانترنت للاتصال بالعاملين داخل و خارج الكلية .	0.734	0.000
	ان روح الفريق الواحد و التعاون بين المستويات الادارية المختلفة سمة من سمات هذه الكلية.	0.714	0.000
	أهم ما يميز اعضاء هيئة التدريس و العاملين علاقتهم مع بعضهم البعض و التعاون في انجاز المهام المطلوبة .	0.642	0.000
	المصارحة و الاتصالات مفتوحة بين الرؤساء و المرؤوسين .	0.659	0.000
	تستخدم الكلية بالاستعانة بالمتخصصين في التقييم الالكتروني العادل لاداء العاملين مما يغلب عليه جو من الود و التقاهم .	0.731	0.000
	يتم تقديم الدعم و المساعدة بين اعضاء هيئة التدريس و العاملين في الكلية عند مواجهة مشكلة ما بالعمل .	0.662	0.000
	أشعر بنزاهة في حل الخلافات بنين اعضاء هيئة التدريس و العاملين في الكلية .	0.747	0.000

ينتضح من الجدول (3) ان جميع قيم معاملات الارتباط بين فقرات الاختبار والاختبار الكلي تتراوح بين (0.642 – 0.747) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$) وهذا يعني ان الاختبار بجميع فقراته يتمتع بدلالات مرتفعة من صدق الاتساق الداخلي ويمكن الوثوق به في الكشف.

الجدول (4) يبين قيم معاملات الارتباط ومستوى الدلالة بين محور تطوير الاداء وكل فقرة من فقراته

المحور	الفقرة	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة الإحصائية
تطوير الاداء	يتم تدريب الموظفين باستخدام وسائل التدريب الالكترونية المختلفة لتحسين ادائهم .	0.524	0.000
	تقديم معلومات للعاملين انفسهم عن جودة و كفاءة ادائهم لعمالهم لتحسين ادائهم الى الافضل .	0.563	0.000
	تحديد زيادة الاجر و العلاوات التي يمكن ان يحصل عليها الفرد و ذلك كنوع من تطوير الاداء .	0.497	0.000
	نقوم بالتفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل من اجل تطويرها .	0.401	0.001
	يتم تحديد امكانية ترقية الفرد كمكافاة علي ادائه و تطويره المتميز .	0.369	0.002
	معايير الاداء لابد ان تركز علي مهارات يجب توافرها في اداء المروسين .	0.310	0.009
	اقناع المروسين بنتيجة الاداء و ذلك من خلال الادلة و البرهين الخاصة بالعمل.	0.588	0.000
	أنني شديد التمسك بالدقة في أداء عملي إلى درجة كبيرة.	0.631	0.000
	يفضل ان تكون المعايير واضحة و مفهومة و مشروحة للقائمين علي استخدامها .	0.648	0.000
	أنني أجد متعة حقيقية في أدائي لعملي.	0.667	0.000
	يبدو كل يوم عمل في وظيفتي كأنه ينتهي سريعاً.	0.709	0.000
	أشعر بالاستقرار النفس عندما تعامل مع رئيسي.	0.625	0.000
	أشعر أنني استثمر معظم قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في أداء عملي.	0.585	0.000

يتضح من الجدول (4) ان جميع قيم معاملات الارتباط بين فقرات الاختبار والاختبار الكلي تتراوح بين (0.310 - 0.709) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$) وهذا يعني ان الاختبار بجميع فقراته يتمتع بدلالات مرضية من صدق الاتساق الداخلي ويمكن الوثوق به في الكشف.

نتائج اختبار كرونباخ ألفا (α) للصدق والثبات

يعتبر اختبار كرونباخ ألفا (α) واحد من الاختبارات الإحصائية المهمة لتحليل بيانات الاستبانة ولذلك نحتاج قبل القيام بعمل تحليل للبيانات الإحصائية عمل اختبار كرونباخ ألفا (α) وهو اختبار إحصائي يحدد فيما إذا كانت أسئلة الاستبانة صحيحة على أثر أجوبة مفردات العينة، حيث كلما كانت قيم معامل كرونباخ ألفا كبيرة أكبر من (0.60) فيدل ذلك على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها. (البياتي: 2005، 49)

جدول (5) نتائج ألفا كروباخ

معامل الصدق	معامل ألفا كروباخ	عدد الفقرات	المحاور	رتب
0.943	0.886	7	العنصر التقني	1
0.910	0.828	8	العنصر البشري	2
0.927	0.859	8	علاقات الموظفين	3
0.847	0.718	13	تطوير الاداء	4

من خلال الجدول (5) نلاحظ أن قيم معامل كرونباخ ألفا (α) (معاملات الثبات) لكل مجموعة من عبارات استمارة الاستبيان تتراوح بين (0.718 إلى 0.886) وهي قيم كبيرة أكبر من 0.60 وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات. وكذلك فإن معاملات الصدق تتراوح بين (0.847 إلى 0.943) وهي قيم كبيرة أكبر من 0.60 وهذا يدل على توفر درجة عالية من الصدق مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

لغرض تبويب البيانات التي أظهرتها استمارة الاستبيان تم رصد آراء وإجابات عينة البحث حول متغيرات الدراسة المتمثلة بمحور الإدارة الإلكترونية الذي يتكون من محاور ثلاثة وهي (محور العنصر البشري - محور العنصر البشري - محور علاقات الموظفين) ومحور (تطوير الاداء) استعمل لهذا الغرض مقياس ريكارد الخماسي واعتمد معيار الاختيار المتمثل بالوسط الفرضي البالغ (3) معيارا لقياس وتقويم الدرجة المتحصل عليها من إجابات أفراد عينة الدراسة.

حيث تم عمل جداول التوزيع التكراري لمتغيرات الدراسة واستنادا على ذلك سيتم توضيح الوصف التفصيلي لآراء واستجابات افراد عينة الدراسة على مستوى كل متغير من متغيرات الدراسة في محاولة للحصول على نتائج الإحصاء الوصفي متمثلة بالوسط الحسابي والانحراف المعياري.

استجابات أفراد العينة على فقرات المحاور

نتائج تحليل آراء واستجابات أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (70) حول محاور الدراسة، المتمثلة بتكرار الاجابات على مقياس الاستجابة والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الأهمية النسبية لفقرات كل بعد.

أولاً: - استجابات أفراد العينة على فقرات المحور الأول المتعلق بالعنصر التقني

جدول (6) يبين تكرار الاجابات ونتائج الاحصاء الوصفي لفقرات محور العنصر التقني (متغير مستقل)

مجلة جامعة الزاوية للعلوم الاقتصادية

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يوجد لدى الكلية إدارة خاصة بالإدارة الإلكترونية .	4	13	9	34	10	-	3.5	1.1	3
		5.7	18.6	12.9	48.6	14.3	عالية			
2	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال بوابة الإلكترونية و عبر الصفحات التواصل الاجتماعي .	5	12	15	25	13	-	3.4	1.1	4
		7.1	17.1	21.4	35.7	18.6	عالية			
3	يتم استخدام المقبلات الإلكترونية في عملية التوظيف .	4	11	13	27	15	-	3.6	1.2	2
		5.7	15.7	18.6	38.6	21.4	عالية			
4	تطبيق الإدارة الإلكترونية يسبب في تقليص من الملفات الورقية .	8	5	16	26	15	-	3.5	1.2	3
		11.4	7.1	22.9	37.1	21.4	عالية			
5	تساعد الإدارة الإلكترونية في تحقيق الثقافة و سرعة الحصول على معلومات .	8	7	9	27	19	-	3.6	1.3	2
		11.4	10	12.9	38.6	27.1	عالية			
6	يوجد أشخاص متخصصين في الإدارة الإلكترونية داخل الكلية .	10	5	15	26	14	-	3.4	1.3	4
		14.3	7.1	21.4	37.1	20	عالية			
7	يحصل كل موظف على الخدمات من خلال الإدارة الإلكترونية التي تقدمها المنظمة بشكل سريع .	6	8	14	18	24	-	3.7	1.3	1
		8.6	11.4	20	25.7	34.3	عالية جدا			
3	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للمحور العنصر التقني الأهمية النسبية للمحور احتسبت من خلال مقارنة المتوسط الحسابي مع باقي المحاور الأخرى حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور العنصر البشري (3.7) والمتوسط الحسابي لمحور علاقات الموظفين (3.6).									

وفيما يلي اهم المؤشرات التحليلية لمعطيات الجدول (6) الخاص بالمحور التقني.

1. بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور التقني (3,51) وهو أعلى من معيار الاختبار البالغ (3) وبانحراف معياري (0.94) وجاء بالمرتبة الثالثة من حيث ترتيب الأهمية النسبية.
2. بالنسبة للأهمية النسبية للفقرات المحور كانت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (7) أما المركز الأخير من حيث الأهمية كان للفقرة رقم (2) والفقرة رقم (6).
3. توزعت أعلى الإجابات في معظم فقرات المحور بين تقديرين، الأول (موافق) وانفرد ب(6) فقرات من أصل (7) فقرات أما التقدير الثاني (موافق بشدة) فقد انفرد في فقرة واحدة فقط.
4. لم تحصل فقرات المحور على استجابة عالية في باقي التقديرات (محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة).
5. تراوحت الأوساط الحسابية لفقرات المحور بين حد اعلى قدرة (3.7) بانحراف معياري (1.3) للفقرة (7) وحد أدنى قدره (3.4) للفقرة (2) بانحراف معياري (1.1) وبذلك

يكون التباين في قيم الفقرات بفارق مقدار (0.3) للوسط الحسابي و(0.2) للانحراف المعياري.

ثانياً: - استجابات افراد العينة على فقرات المحور الثاني المتعلق العنصر البشرى (متغير مستقل)

جدول (7) يبين تكرار الاجابات ونتائج الاحصاء الوصفي لفقرات محور العنصر البشري

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	ضعف توفير الكوادر البشرية المتخصصة يعد عائق لتطبيق الإدارة الإلكترونية .	3	12	10	28	17	-	3.6	1.1	2
		4.3%	17.1	14.3	40	24.3	عالية			
2	يساهم استخدام البرامج الالكترونية في سهولة و سرعة عملية الاتصال بين اعضاء هيئة التدريس و الموظفين بالكلية .	3	10	13	27	17	-	3.7	1.1	1
		4.3%	14.3	18.6	38.6	24.3	عالية			
3	يتم معالجة المشاكل المرتبطة بأداء العاملين فور ظهورها .	3	10	12	31	14	-	3.6	1	2
		4.3%	14.3	17.1	44.3	20	عالية			
4	يلتزم اعضاء هيئة التدريس بالمحاضرات و المهام المكلفين بها عبر الإدارة الإلكترونية .	1	13	14	28	14	-	3.5	1	3
		1.4%	18.6	20	40	20	عالية			
5	توفر الكلية الدعم المادي للعاملين .	4	10	19	19	18	-	3.5	1.05	3
		5.7%	14.3	27.1	27.1	25.7	عالية			
6	هناك لجان تقوم بوضع تعليمات و اتخاذ اجراءات للتشجيع اعضاء هيئة التدريس و العاملين على الإدارة الإلكترونية .	5	13	17	22	13	-	3.4	1.18	4
		7.1%	18.6	24.3	31.4	18.6	عالية			
7	تتعامل المؤسسة خطوات نزيهة من الإدارة الإلكترونية مع جميع الموظفين.	2	14	7	32	15	-	3.6	1.1	2
		2.9%	20	10	45.7	21.4	عالية			
8	إقامة الورش العمل داخل الكلية لتعريف أعضاء هيئة التدريس و الموظفين على الإدارة الإلكترونية .	5	15	7	23	20	-	3.5	1.3	3
		7.1%	21.4	10	32.9	28.6	عالية			
1	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للمحور العنصر البشري الأهمية النسبية للمحور احتسبت من خلال مقارنة المتوسط الحسابي مع باقي المحاور الأخرى حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور العنصر التقني (3.7) والمتوسط الحسابي لمحور علاقات الموظفين (3.6).							3.7	1.2	1

وفيما يلي أهم المؤشرات التحليلية لمعطيات الجدول (7) الخاص بمحور العنصر البشري.

1. بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور العنصر التقني (3,7) وهو أعلى من معيار الاختبار البالغ (3) وبانحراف معياري (1.2) وجاء بالمرتبة الأولى من حيث ترتيب الأهمية النسبية.

2. بالنسبة للأهمية النسبية لل فقرات المحور كانت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (1) أما المركز الأخير من حيث الأهمية كان للفقرة رقم (6).
3. توزعت اعلى الإجابات في جميع فقرات المحور في التقدير (موافق) وهذا يدل على مدى رضى المعاملين في المؤسسة على آلية الادارة الالكترونية .
4. لم تحصل أي فقرة من فقرات المحور على استجابة عالية في باقي التقديرات (محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة).
5. تراوحت الأوساط الحسابية لفقرات المحور بين حد أعلى قدرة (3.7) بانحراف معياري (1.1) للفقرة (2) وحد أدنى قدره (3.4) للفقرة (6) بانحراف معياري (1.05) وبذلك يكون التباين في قيم الفقرات بفارق مقدار (0.3) للوسط الحسابي و(0.05) للانحراف المعياري.

ثالثاً: - استجابات افراد العينة على فقرات المحور الثالث المتعلق بعلاقة الموظفين

جدول (8) يبين تكرار الإجابات ونتائج الإحصاء الوصفي لفقرات محور علاقات الموظفين

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	تقوية العلاقات و التعاون بين أعضاء هيئة التدريس و الطلاب عبر شبكات التواصل الاجتماعي .	8	8	9	24	21	3.6	1.3	3
		11.4	11.4	11.4	34.3	30	عالية		
2	تستخدم الانترنت للاتصال بالعاملين داخل و خارج الكلية .	7	9	17	25	12	3.4	1.2	5
		10	12.9	24.3	35.7	17.1	عالية		
3	ان روح الفريق الواحد و التعاون بين المستويات الادارية المختلفة سمة من سمات هذه الكلية.	8	12	12	23	15	3.3	1.3	6
		11.4	17.1	17.1	32.9	21.4	عالية		
4	أهم ما يميز أعضاء هيئة التدريس و العاملين علاقتهم مع بعضهم البعض و التعاون في انجاز المهام المطلوبة .	5	11	11	33	10	3.5	1.1	4
		7.1	15.7	15.7	47.1	14.3	عالية		
5	المصارحة و الاتصالات مفتوحة بين الرؤساء و المرؤسين .	3	5	20	30	12	3.6	0.9	3
		4.3	7.1	28.6	42.9	17.1	عالية		
6	تستخدم الكلية بالاستعانة بالمتخصصين في التقويم الالكتروني العادل لاداء العاملين مما يغلب عليه جو من الود و التفاهم .	0	10	14	33	13	3.7	0.9	2
		0	14.3	20	47.1	18.6	عالية		
7	يتم تقديم الدعم و المساندة بين اعضاء هيئة التدريس و العاملين في الكلية عند مواجهة مشكلة ما بالعمل .	4	7	13	25	21	3.8	1.1	1
		5.7	10	18.6	35.7	30	عالية		

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
8	أشعر بنزاهة في حل الخلافات بين أعضاء هيئة التدريس و العاملين في الكلية .	5	9	12	19	25	-	3.7	1.2	2
		النسبة %	7.1	12.9	17.1	27.1	35.7	عالية		
2	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للمحور علاقات الموظفين الأهمية النسبية للمحور احتسبت من خلال مقارنة المتوسط الحسابي مع باقي المحاور الأخرى حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور عدالة العنصر التقني (3.51) والمتوسط الحسابي لمحور العنصر البشري (3.7).							3.6	0.83	2

وفيما يلي اهم المؤشرات التحليلية لمعطيات الجدول (8) الخاص بمحور علاقات الموظفين .

1. بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور العنصر التقني (3,6) وهو أعلى من معيار الاختبار البالغ (3) وانحراف معياري (0.83) وجاء بالمرتبة الثانية من حيث ترتيب الأهمية النسبية.
2. بالنسبة للأهمية النسبية للفقرات المحور كانت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (7) أما المركز الأخير من حيث الأهمية كان للفقرة رقم (3).
3. توزعت أعلى الإجابات في جميع فقرات المحور في التقدير (موافق) وهذا يدل على مدى رضى المعاملين في المؤسسة على الية علاقات الموظفين .
4. لم تحصل أي فقرة من فقرات المحور على استجابة عالية في باقي التقديرات (محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة).
5. تراوحت الأوساط الحسابية لفقرات المحور بين حد أعلى قدرة (3.8) بانحراف معياري (1.1) للفقرة (7) وحد أدنى قدرة (3.3) للفقرة (6) بانحراف معياري (1.3) وبذلك يكون التباين في قيم الفقرات بفارق مقدار (0.5) للوسط الحسابي و(0.2) للانحراف المعياري.

رابعاً: - استجابات افراد العينة على فقرات المحور الرابع المتعلق بتطوير الاداء

جدول (9) يبين تكرار الاجابات ونتائج الاحصاء الوصفي لفقرات محور تطوير الاداء

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يتم تدريب الموظفين باستخدام وسائل التدريب الإلكترونية المختلفة لتحسين ادائهم .	6	15	12	26	11	-	3.3	1.2	5
		النسبة %	8.6	21.4	17.1	37.1	15.7	عالية		
2	تقديم معلومات للعاملين انفسهم عن جودة	4	16	11	26	13	-	3.4	1.2	4

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
	و كفاءة ادائهم لاعمالهم لتحسين ادائهم الي الافضل .	5.7	22.9	15.7	37.1	18.6	عالية			
3	تحديد زيادة الاجر و العلاوات التي يمكن ان يحصل عليها الفرد و ذلك كنوع من تطوير الاداء .	2.9	11.4	21.4	40	24.3	عالية	3.7	1.1	2
4	نقوم بالتفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء وقت العمل من اجل تطويرها .	4.3	15.7	20	42.9	17.1	عالية	3.5	1.1	3
5	يتم تحديد امكانية ترقية الفرد كمكافاة علي ادائه و تطويره المتميز .	1.4	17.1	17.1	42.9	21.4	عالية	3.7	1.04	2
6	معايير الاداء لابد ان تركز علي مهارات يجب توافرها في اداء المرؤوسين.	2.9	14.3	17.1	31.4	34.3	عالية جدا	3.8	1.1	1
7	اقناع المرؤوسين بنتيجة الاداء و ذلك من خلال الادلة و البرهين الخاصة بالعمل.	5.7	11.4	18.6	40	24.3	عالية	3.7	1.1	2
8	أنني شديد التمسك بالدقة في أداء عملي إلى درجة كبيرة.	12.9	14.3	10	40	22.9	عالية	3.4	1.3	4
9	يفضل ان تكون المعايير واضحة و مفهومة و مشروحة للقائمين علي استخدامها .	5.7	22.9	12.8	31.4	27.1	عالية	3.5	1.2	3
10	أنني أجد متعة حقيقية في أدائي لعملي .	5.7	12.9	27.1	31.4	22.9	عالية	3.5	1.1	3
11	يبدو كل يوم عمل في وظيفتي كأنه ينتهي سريعاً .	7.1	17.1	27.1	30	18.6	عالية	3.3	1.1	5
12	أشهر بالاستقرار النفس عندما تعامل مع رئيسي .	8.6	18.6	28.6	25.7	18.6	متوسطة	3.2	1.2	6
13	أشعر أنني استثمر معظم قدراتي العلمية و خبرتي الوظيفية في أداء عملي .	25.7	10	25.7	18.6	20	متوسطة	3	1.4	7
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للمحور تطوير الاداء							3.52	0.71	

وفيما يلي اهم المؤشرات التحليلية لمعطيات الجدول (9) الخاص محور تطوير الاداء. (المتغير التابع)

1. بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور تطوير الاداء (3.52) وهو اعلى من معيار الاختبار البالغ (3) وبانحراف معياري (0.71).
2. بالنسبة للأهمية النسبية للفقرات المحور كانت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (6) اما المركز الأخير من حيث الأهمية كان للفقرة رقم (13).

3. توزعت اعلى الإجابات في معظم فقرات المحور ما بين تقادير، الأول (موافق) وانفرد ب(10) فقرات من أصل (13) فقرات اما التقدير الثاني (موافق بشدة) فقد انفرد في فقرة واحدة فقط، اما التقدير محايد فقد تحصل على (2) فقرة.
4. لم تحصل أي فقرة من فقرات المحور على استجابة عالية في باقي التقديرات (لا أوافق - لا أوافق بشدة).
5. تراوحت الأوساط الحسابية لفقرات المحور بين حد أعلى قدرة (3.8) بانحراف معياري (1.1) للفقرة (6) وحد أدنى قدره (3) للفقرة (13) بانحراف معياري (1.4) وبذلك يكون التباين في قيم الفقرات بفارق مقدار (0.8) للوسط الحسابي و(0.3) للانحراف المعياري.

قياس علاقة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

لغرض التحقق من صحة فرضيات الدراسة التي اشتملت عليها مجموعة من الفرضيات التي تشير إلى علاقات الارتباط المتوقعة بين متغيرات الدراسة، وذلك استدلالاً بنتائج معامل الارتباط بيرسون.

جدول (10) نتائج قياس العلاقة واختبارها بين المتغيرات المستقلة (العنصر التقني، العنصر البشري، علاقة الموظفين) والمتغير التابع (تطوير الاداء) باستخدام معامل الارتباط بيرسون

المتغيرات المستقلة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة المعنوية
العنصر التقني	0.326**	0.006
العنصر البشري	0.378**	0.001
علاقة الموظفين	0.558**	0.000
الإدارة الإلكترونية	0.540**	0.000
** عند مستوى دلالة معنوية 0.01		

فيم يلي نتائج علاقة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع: -

- 1 - وجود علاقة ارتباط طردية بين العنصر التقني وتطوير الاداء، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط 0.326 عند مستوى دلالة معنوية 0.001.
- 2 - وجود علاقة ارتباط طردية بين العنصر البشري وتطوير الاداء، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط 0.378 عند مستوى دلالة معنوية 0.001.

- 3 - وجود علاقة ارتباط بين علاقة الموظفين وتطوير الاداء ، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط 0.558 عند مستوى دلالة معنوية 0.001.
- 4 - وجود علاقة ارتباط بين الادارة الالكترونية وتطوير الاداء ، حيث بلغ قيمة معامل الارتباط 0.540 عند مستوى دلالة معنوية 0.001.

قياس اثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع

يعد تحليل الانحدار الخطي المتعدد أحد أهم الأدوات الإحصائية التي تقوم ببناء نموذج احصائي، وذلك لتقدير العلاقة بين متغير كمي واحد وهو المتغير التابع ومجموعة من المتغيرات التفسيرية بحيث ينتج عن ذلك معادلة إحصائية توضح العلاقة بين هذه المتغيرات وتسمى بنموذج الانحدار الخطي المتعدد، ويستند بنموذج الانحدار الخطي المتعدد على افتراض وجود علاقة خطية بين متغير تابع (Y) وعدد من المتغيرات التفسيرية ($X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n$) وحد عشوائي (U) ويعبر عن هذه العلاقة بالنسبة لـ (N) من المشاهدات (K-1) من المتغيرات التفسيرية على النحو التالي:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \dots + \beta_i x_j + U$$

حيث ان: Y : المتغير التابع (تطوير الاداء).

β_0 : ثابت الانحدار (الجزء المقطوع).

β_i : معاملات الانحدار.

X_j : المتغيرات التفسيرية.

U : الخطأ العشوائي.

نموذج الانحدار المتعدد تطوير الاداء .

نستعرض في الجدول (11) كلا من المتغير التابع (تطوير الاداء) وجملته المتغيرات المستقلة وكيفية ادراجها في معادلة الانحدار الخطي حسب الغرض من الدراسة

جدول (11) تعريف المتغيرات في معادلة الانحدار الخطي.

المتغيرات	تعريف المتغير
المتغير المستقل	
تطوير الاداء	Y
المتغيرات المستقلة	
العنصر التقني	X_1

X ₂	العنصر البشري
X ₃	علاقة الموظفين
المصدر: تم اعداده من قبل الباحث	

عند تطبيق أسلوب الانحدار المتدرج على بيانات الدراسة المتضمنة (3) متغيرات ومن النتائج الواردة بالجدول وعند قيمة ($\alpha = 0.05$) كمييار لدخول المتغيرات في نموذج الانحدار التدريجي أظهرت النتائج تكوين نموذج واحد فقط، حيث تم حذف متغيرين هما (العنصر التقني ومتغير العنصر البشري) لعدم معنوية المتغيرين، والجدول التالي يوضح ملخص تحليل الانحدار التدريجي.

جدول (12) ملخص تحليل الانحدار التدريجي تطوير الاداء والمتغيرات التفسيرية.

النموذج	المتغيرات التفسيرية	معامل التحديد المعدل	التغير في قيمة معامل التحديد	القيمة الاحتمالية	VIF
1	العنصر التقني	-	-	0.114	1.109
2	العنصر البشري	-	-	0.073	1.167
3	علاقة الموظفين	0.311	-	0.000	1.00
المصدر: الباحثين من بيانات الاستبيان المجمعة					

وتفصيليا يمكن ايجاز النتائج التي تم الوصول إليها عند تطبيق أسلوب الانحدار التدريجي والمدونة بالجدول (12) كالتالي:

المتغيرات الداخلة في النموذج تفسر (31.1%) من الاختلافات الكلية في متغير تطوير الاداء ومتغير العنصر التقني فسر (31.1%) والمتغيرات المتبقية لم تفسرت أي من الاختلافات متغير تطوير الاداء لعدم معنويتها انظر جدول(12). ولاختبار الأزواج الخطي تم استخدام معامل التضخم (VIF) الذي يوضح خطورة الأزواج الخطي بين المتغيرات المستقلة الداخلة في النموذج مع بعضها البعض (الارتباط بين متغيرات الدراسة) حيث بلغت قيمة معامل التضخم أقل قمن (3) لكل متغير من متغيرات النموذج علما بان القيمة المثلى لمعامل التضخم هي (3).

ويعد اختبار النموذج الذي يحتوي على اهم المتغيرات التي تؤثر على تطوير الاداء حصلنا على معاملات الانحدار مرتبة وفق درجة التأثير ومنها حصلنا على النتائج الاتية:

جدول (13) معاملات انحدار تطوير الاداء واهم المتغيرات التفسيرية.

القيمة الاحتمالية	قيمة (t)	معاملات الانحدار الغير معيارية	المتغيرات التفسيرية
0.000	5.765	1.817	الثابت
0.276	1.599	0.168	العنصر التقني
0.169	1.819	0.194	العنصر البشري
0.000	5.542	0.477	علاقة الموظفين
*معنوي عند مستوى دلالة (0.005)			

وفيم يلي نستعرض نمط كل متغير وفق الجدول (13)

- 1 - لا يوجد أثر لمتغير العنصر التقني على المتغير التابع (تطوير الاداء)
- 2 - لا يوجد أثر لمتغير العنصر البشري على المتغير التابع (تطوير الاداء)
- 3 - يوجد أثر إيجابي لمتغير علاقات الموظفين مع المتغير التابع (تطوير الاداء)، يعني ذلك انه كلما تحسنت العنصر التقني بمقدار وحدة تحسن مستوى تطوير الاداء بقدر (0.477) وحدة.

بذلك يمكن كتابة معادلة الانحدار على النحو التالي: -

$$Y = 1.817 + (0.168) X_1 + (0.194) X_2 + (0.477) X_3 + U$$

قياس أثر المتغير المستقل (الادارة الالكترونية) على المتغير التابع (تطوير

الاداء)

لقياس أثر الادارة الالكترونية على تطوير الاداء تم استخدام تحليل الانحدار

الخطي البسيط

جدول (14) ملخص تحليل الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية والمتغير التابع تطوير الاداء .

المتغير التابع	المتغير المستقل	R	R ²	التباين	ثابت الانحدار	قيمة معامل الانحدار	مستوى الدلالة
تطوير الاداء (Y)	الإدارة الإلكترونية (X)	0.540	0.292	0.00	1.681	0.512	0.000

أظهرت النتائج جدول (14) ان نموذج الانحدار معنوية عند مستوى معنوية (0.05)، حيث بلغت قيمة R² (29.2%) هذا يدل على ان المتغير المستقل قد فسر المتغير التابع بنسبة 29.2%، من التباين الحاصل في تطوير الاداء . حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (β) (0.512) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن القول بأنه يوجد أثر إيجابي لمتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية) مع المتغير التابع (تطوير الأداء)، يعني ذلك انه كلما تحسنت الإدارة الإلكترونية بمقدار وحدة تحسن مستوى تطوير الاداء بقدر (0.512) وحدة.

بذلك يمكن كتابة معادلة الانحدار على النحو التالي: -

$$Y = 1.681 + X (0.512)$$

- الفرضيات و النتائج و التوصيات :

أولاً : الفرضيات :

❖ اختبار الفرضية الرئيسية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الإدارة الإلكترونية و تطوير الأداء للعاملين بكلية الاقتصاد الزاوية .

اختبار الفرضيات الفرعية :

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العنصر التقني و تطوير الاداء .
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العنصر البشري و تطوير الاداء .
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين علاقة الموظفين و تطوير الاداء .

ثانياً : نتائج الدراسة: -

- أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الإدارة الإلكترونية و تطوير الاداء ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.540) عند مستوى دلالة معنوية (0.001).

- اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طرديا بين العنصر التقني و تطوير الاداء حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.326) عند مستوي الدلالة معنوية (0.001) .
- اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طرديا بين العنصر البشري و تطوير الاداء حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.378) عند مستوي الدلالة معنوية (0.001) .
- اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طرديا بين علاقة الموظفين و تطوير الاداء حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.558) عند مستوي الدلالة معنوية (0.001).

ثالثا : التوصيات :-

- ضرورة الاهتمام بادارة الالكترونية و تنمية احساس العاملين بهذه الادارة و ذلك نظرا لارتباطها بمكونات التطوير الاداء ، حيث يودي احساس العاملين بادارة الالكترونية الي تقوية رغبة العاملين في أداء الكثير من الأعمال .
- لابد من اتباع اجراءات صحيحة و موضوعية و عادلة عند تطبيق الادارة الالكترونية و القرارات المتعلقة في الكلية محل الدراسة .
- اعادة النظر في الاساليب و النظم و المبادي الادارية التقليدية و تفعيل أبعاد منهج الادارة الالكترونية كأسلوب إداري يساعد الكلية على التأقلم مع بيئتها الداخلية و الخارجية خاصة في ظل الظروف السائدة التي تشهدها الكلية محل الدراسة .

الهوامش :

- (1)الوليد ،بشار يزيد. (2009) نظام المعلومات الإدارية ،عمان :دار الراهة للنشر والتوزيع .
- (2) سهيله محمد عباس ،إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، الاسكندرية ،المكتب الجامعي الجديد 1999 ص210
- (3) مشعلي، بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك، قسم الاقتصاد، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، الجزائر، 2010، ص21
- (4) عبدالله عوده الرواحنه ، أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين: دراسة حالة في مجموعة الاتصالات الأردنية أورنج/ الأردن جامعة الشرق الأوسط 2013 ، ص36

- (5) فضيل دليو وآخرون: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، دار البعث، قسنطينة، الجزائر، 1999، ص90.
- (6) الحامدي بسام عبد العزيز، مفاهيم ومتطلبات الحكومة الإلكترونية ط1 معهد الادارة العامة، الرياض، السعودية.
- (7) السامرائي، إيمان فاضل، الزعبي، هيثم مدد، نظم المعلومات الإدارية، دار الصفاء، عمان الأردن، 2005، ص33
- (8) محمد سمير أحمد، الادارة الالكترونية، ط1، دار المسيرة والتوزيع ، عمان، الاردن،، 2009م، ص73.
- (9) محمد الهادي ، التعليم الالكتروني عبر شبكة الانترنت.ط1،الدار المصرية اللبنانية ،مصر ، 2005م، ص134.
- (10) ياسين سعيد غالب ،الاداره الالكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية، ط1،معهده الادارة العامه،الرياض،السعودية،2005م،ص23/22.
- (11) Foot, Margaret & Hook, Caroline. (2008). Introducing Human Resource Management 5th Edition, Person, p96.
- (12) دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 28، العدد 2، 2020، ص133-164.
- (13) العماج. حمود مطلق. علاقة العوامل التنظيمية بالأداء الوظيفي. الرياض :، جامعة نايف. رسالة ماجستير. 2003، ص76.
- (14) الشهري، محمد بن علي أحمد، أثر تطبيق الإدارة الالكترونية في مستوى أداء العاملين : دراسة تطبيقية في جامعة تبوك ، رسالة ماجستير ، الجامعة: جامعة مؤتة، الأردن، ص81..
- (15) عادل حرجوش صالح ، مؤيد سعيد السالم ، ادارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، دار النشر عالم الكتب الحديث ، ط 3 ، الاردن ، 2009 ، ص 107 .