

دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة

"The Role of E-Governance in Enhancing Employee Performance at the Electricity and Gas Distribution Directorate of Msila"

بخوش هشام¹ / بن البار موسى² / Moussa Benelbar² / Hicham Bekhouche¹

hicham.bekhouche@univ-msila.dz جامعة المسيلة ، الجزائر¹

moussa.benelbar@univ-msila.dz جامعة المسيلة ، الجزائر²

تاريخ النشر: 2025/06/30

تاريخ القبول: 2025/06/20

تاريخ الاستلام: 2025/04/09

ملخص:

تهدف هذه الدراسة على تسليط الضوء و إبراز دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة ، حيث تطرقنا لأهم المفاهيم الأساسية المتعلقة بالإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء ، حيث تم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي والاختبارات الإحصائية اللازمة من أجل الإجابة على الإشكالية واختبار الفرضيات ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استبانة على 76 موظف بالمؤسسة محل الدراسة، وبعد تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. توصلنا إلى أن لإدارة الإلكترونية تلعب دور واضح وكبير في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة.

الكلمات المفتاحية : الإدارة الإلكترونية ، تحسين أداء العاملين ، مديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة ،

تصنيف JEL : M15 ,O32 ,M54,L94

Abstract:

This study aims to highlight and emphasize the role of electronic management in improving the performance of employees at the Directorate of Electricity and Gas Distribution in M'sila. The study covers the key concepts related to both electronic management and its dimensions, as well as performance. The research relied on a descriptive, and statistical tests were performed to address the research problem and test the hypotheses. To achieve the study's objectives, a questionnaire was distributed to 76 employees at the institution under study. After analyzing the data using SPSS software, it was concluded that electronic management plays a clear and significant role in improving the performance of employees at the Directorate of Electricity and Gas Distribution in Msila.

Keywords: Electronic Management, Improving Employee Performance, Directorate of Electricity and Gas Distribution, Msila.

JEL Classification Codes : M15 ,O32 ,M54,L94

Résumé:

La présente étude vise à mettre en lumière et à souligner le rôle de la gestion électronique dans l'amélioration de la performance des employés à la Direction de la Distribution de l'Électricité et du Gaz de M'sila. L'étude couvre les concepts clés liés à la gestion électronique ainsi que ses dimensions, en plus de la performance. La recherche s'est appuyée sur une approche descriptive, et des tests statistiques ont été réalisés pour traiter la problématique de recherche et tester les hypothèses. Afin d'atteindre les objectifs de l'étude, un questionnaire a été distribué à 76 employés de l'institution concernée. Après analyse des données à l'aide du logiciel SPSS, il a été conclu que la gestion électronique joue un rôle clair et significatif dans l'amélioration de la performance des employés à la Direction de la Distribution de l'Électricité et du Gaz de M'sila.

Mots-clés : Gestion électronique, amélioration de la performance des employés, Direction de la Distribution de l'Électricité et du Gaz, M'sila.

Codes de classification JEL : M15, O32, M54, L94

1 مقدمة :

يشهد العالم تطورا تكنولوجيا كبيرا ومتسارعا يؤثر بشكل كبير على أغلب الدول والمنظمات ، وينتج عنه استخدام واسع لشبكات الانترنت والاتصالات واعتماد متزايد على برامج الحوسبة والأنظمة المتطورة ، مما استوجب ظهور أنماط ونماذج جديدة من الإدارة تهدف إلى تقليص التعقيدات البيروقراطية وتسريع تنفيذ وانجاز المهام والاستغناء على المعاملات الورقية والانتقال إلى الإدارة الرقمية او الإدارة الإلكترونية، التي لا تتمثل في أجهزة الحوسبة والشبكات والبرامج فقط بل تشمل ايضا مجموعة من المهارات و المعارف التي تساهم في تسهيل العمل الاداري وتوفير الجهد والوقت للإداريين والمسؤولين في هذه المنظمات ، وهذا ما دفع الجزائر بسعي لوضع خطط وبرامج لتحديث سياساتها الادارية من أجل مواكبة هذا التطور التكنولوجي والإداري و يتجلى ذلك في تجسيدها لمشروع الجزائر الإلكترونية فهو يهدف الى العمل على التكيف والتعامل مع هذا التغيرات والتطورات المتسارعة من خلال تشجيع مؤسساتها على الانتقال من الادارة التقليدية البيروقراطية نحو الإدارة الإلكترونية ، وذلك بتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة والتخلي عن اساليب العمل التقليدية تدريجيا ، مما ينعكس بالإيجاب على مساهمة هذه المؤسسات في التقدم ونمو الاقتصاد الوطني ، وتمثل شركة سونلغاز - التوزيع - (مديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة) واحدة من أهم الشركات الاقتصادية العمومية التي شملها هذا التحول الجاد نحو الإدارة الإلكترونية

أولاً: إشكالية الدراسة: تسعى مديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة (مجال الدراسة) مثلها مثل باقي المؤسسات إلى ضمان المنافسة والاستمرار من خلال مواكبة التطورات الإدارية والتقنية من خلال تحديث العتاد والبرامج وتحسين شبكات الاتصال والمعلومات والتمشي مع مفهوم الادارة الإلكترونية ، فتطبيق هذه الاخيرة يعد من الفرص المتميزة للارتقاء بأداء هذه المؤسسة والعاملين بها، وفي ظل ما سبق تتضح لنا معالم إشكالية الدراسة التي يمكن صياغتها كالتالي: ما هو دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالمسيلة؟.

وللإجابة على هذه الإشكالية يتطلب طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- هل لأجهزة الحاسوب ومعداته دور في تحسين أداء العاملين مديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة؟
- هل للبرامج والتطبيقات دور في تحسين أداء العاملين في مديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة ؟.
- هل لشبكات الاتصال دور في تحسين أداء العاملين في مديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة ؟.
- هل لصناع المعرفة دور في تحسين أداء العاملين في مديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة ؟.

ثانياً: فرضيات الدراسة****الفرضية الرئيسية**

- يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين مديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة؟

****الفرضيات الفرعية:**

- يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للأجهزة الحاسوب ومعداته في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة.
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للبرامج والتطبيقات في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة.
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لشبكات الاتصال في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة.
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لصناع المعرفة في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة.

ثالثا: أهداف الدراسة الهدف من الدراسة التركيز على أهم المفاهيم المتعلقة بالإدارة الإلكترونية وأداء العاملين، وإبراز دور الإدارة الإلكترونية في عملية تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة. ، بالإضافة لتقديم توصيات واقتراحات من خلال ما لاحظناه من دراستنا الميدانية.

رابعا : حدود الدراسة :

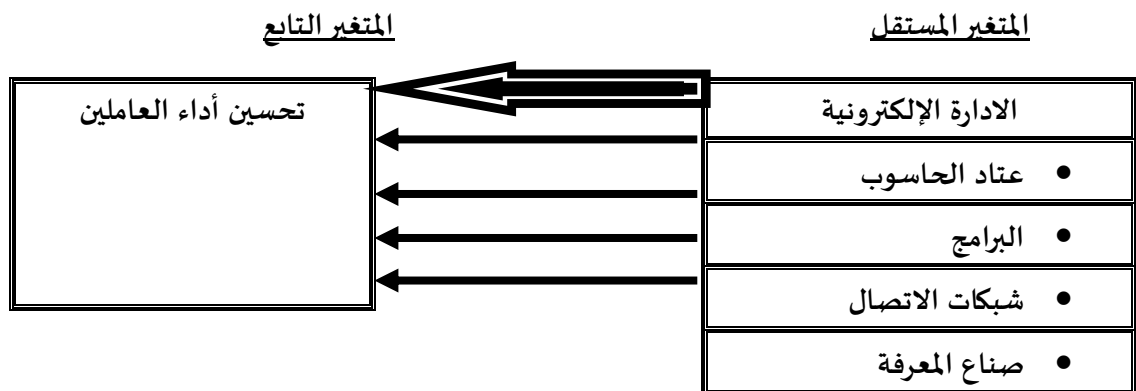
- الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة

-الحدود الزمانية :امتدت هذه الدراسة من 01 جانفي 2025 إلى 13 مارس 2025

-الحدود الموضوعية: تم حصر متغيرات الدراسة في الادارة الإلكترونية وأبعادها المتمثلة في أجهزة الحاسوب والعتاد ، البرامج والتطبيقات ، شبكات الاتصال، لصناع المعرفة وتحسين أداء العاملين .

خامسا :أنموذج الدراسة :

الشكل (01) أنموذج الدراسة



من اعداد الباحثين استنادا لدراسات سابقة

سادسا: منهج الدراسة : للإجابة على إشكالية الموضوع ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعنى بدراسة الظواهر القائمة وتحليل وتفسير النتائج ودراسة العلاقات السببية وذلك من خلال الاعتماد على الاستبيان كأداة جمع للمعلومات ،وتوزيعها على عينة من عاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة محل الدراسة وتحليل البيانات باستعمال البرمجية الاحصائية SPSS

سابعا: الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى: دراسة ((رحماني سناء)) تحت عنوان دور الإدارة الإلكترونية في تحسين تسيير المؤسسة /دراسة حاله مؤسسة كوندور برج بوعريج، جامعة المسيلة 2017 تهدف الدراسة للتعرف على تأثير الادارة الالكترونية وأبعادها في تحسين تسيير المؤسسة وتوصلت إلى نتيجة توفر عناصر الادارة الإلكترونية مع توفر العنصر التقني اعلى من العنصر البشري كما تبين مساهمة الادارة الالكترونية في تحسين تسيير المؤسسة وقدمت توصيات بخصوص تحسين شبكة الاتصال وغيرها .

الدراسة الثانية: دراسة ((رايح الوافي)) تحت عنوان اثر استخدام الإدارة الإلكترونية على جوده الخدمات في المؤسسات العمومية الجزائرية ،قطاع العدالة نموذجا. جامعة المسيلة 2017 بهدف لتبيان واقع الادارة العمومية في قطاع العدالة الجزائرية وقياس ما مدى أثر استخدام الإدارة الإلكترونية على جودة الخدمات في المؤسسات العمومية وخلصت لعدة نتائج اهمها الاستخدام الفعال للإدارة الإلكترونية في قطاع العدالة ووجود تأثير ذو دلالة لأبعاد الادارة الإلكترونية على جودة الخدمات في المؤسسات العمومية .

الدراسة الثالثة : دراسة ((بن يامين خالد) العنوان الإدارة الإلكترونية وأثرها في تحسين جودة الخدمة)) دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز بشار(قسم العلاقات التجارية). جامعة طاهري محمد بشار 2020، هدفت هذه الدراسة تسليط

الضوء على جوانب الادارة الإلكترونية وتبيان دورها في تحسين جودة الخدمة وتم استنتاج وجود أثر ذو دلالة احصائية للإدارة الإلكترونية على تحسين جودة الخدمة المقدمة من قبل شركة توزيع الكهرباء والغاز بشار. وتختلف دراستنا عم هذه الدراسة السابقة من ناحية أبعاد وبنية كل من المتغيرات كما انها تركز على تحسين الأداء العاملين في ميدان الدراسة مديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة

1- الإطار النظري :

1-1- مفاهيم حول الادارة الإلكترونية العناصر والأهداف

الجانب النظري من الدراسة يتطرق للمفاهيم الأساسية للإدارة الإلكترونية كالتالي:

1-1-2- مفهوم الادارة الإلكترونية

للإدارة الإلكترونية تعريفات عديدة منها ما يلي:

- الاستغناء عن المعاملات الورقية، وإحلال المكتب الإلكتروني عن طريق الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات، وتحويل الخدمات العامة إلى إجراءات مكتبية تتم معالجتها حسب خطوات متسلسلة منفذة مسبقا (ايمان و بورايو، 2020، صفحة 325).

- وعرفت الإدارة الإلكترونية ايضا بأنها " تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تقديم الخدمات العامة من خلال وسائل الاتصال الحديثة كالإنترنت بهدف إيصال الخدمات للمواطن أو العميل وزيادة التأثير الإيجابي على مجتمع الأعمال وجعل الحكومة تعمل بكفاءة وفعالية عالية وفعالية عاليين (شناف، 2020، صفحة 17).

- الادارة الإلكترونية هي وسيلة لرفع أداء وكفاءة الحكومة وليست بديلا عنها ، هي إدارة بلا ورق لأنها تستخدم الارشيف الإلكترونية والأدلة والمفكرات الإلكترونية والرسائل الصوتية وهي إدارة بلا مكان وتعتمد أساسا على الهاتف المحمول وهي إدارة بلا زمان حيث تعمل 24 / 7 365 أي العالم يعمل في الزمن الحقيقي 24 ساعة (أحمد ف.، 2015، صفحة 193).

-الإدارة الإلكترونية منظومة الأعمال والانشطة التي يتم تنفيذها إلكترونيا عبر الشبكات. و هي وظيفة انجاز الاعمال باستخدام النظم والوسائل الإلكترونية (ياسين، 2016، صفحة 21).

-الإدارة الإلكترونية تشمل استخدام تقنيات المعلومات بهدف تحسين عملية التواصل والخدمات المقدمة للمواطنين والإدارات، عبر تبني (teleprocedures) و (teleservices)، مع تعزيز الفعالية من حيث الوقت والجودة. (أوبيردورف، 2006، الصفحات 9-10).

و مما سبق نستخلص أن الادارة الإلكترونية هي وسيلة ادارية جديدة تسعى لتحقيق أهداف المؤسسات والحكومات بفعالية وكفاءة عالية ،من خلال التوظيف الجيد لتكنولوجيا المعلومات (أجهزة حاسوب، شبكات اتصال وقواعد بيانات، برامج...وغيرها) لتقديم وظائف إدارية تتجاوز حدود المكان والزمان وبدون معاملات ورقية مع تقليل التكلفة وتوفير الجهد والوقت اللازم لإنجازها .

1-1-3- عناصر الإدارة الإلكترونية : الإدارة الإلكترونية تتكون من 03 عناصر أساسية هي عتاد الحاسوب ،

البرمجيات ، و شبكة الاتصالات ، يتوسط هذه المكونات صناع المعرفة وهم الخبراء والمختصين الذين يمثلون البنية الإنسانية الوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية حيث يوضح شكل رقم (02) المكونات الأساسية للإدارة الإلكترونية و الموارد الإنسانية من العاملين في حقل المعرفة (ياسين، 2016، صفحة 31).

شكل رقم (02) عناصر الإدارة الإلكترونية



ويمكن شرح هذه العناصر كالتالي :

عتاد الحاسوب HARDWARE: يعرف بالمكون المادي وتتمثل في مجموعة الأجهزة والمعدات الإلكترونية التي تحتوي على المكون المعرفي المتمثل في البرامج SOFTWARE حيث من خلاله يتم تشغيل هذه البرمجيات . (بوعكاز، 2021، صفحة 15)

البرامج (SOFTWARE): هي المكون الذهني من نظام وشبكات الحاسوب و تتمثل في فئتين رئيسيتين وهما برامج النظام (برامج تطوير النظام ، ادارة النظام وتضم أنظمة التشغيل وأنظمة إدارة الشبكة)، برامج التطبيقات (العامة وتضم E-MAIL، قواعد البيانات ، الجداول الإلكترونية...، الخاصة وتضم البرامج المحاسبية ، المالية)

شبكات الاتصال NETWORK: وهي الوصلات الإلكترونية بكل أنواعها الممتدة عبر نسيج اتصالي للشبكات ، وتمشمل الأنترنت ووالإكسترانت ، والأنترنت التي تتمثل شبكة القيمة للمؤسسة ولإدارتها الإلكترونية .

صناع المعرفة KNOWLEDGE WORKERS: وهم العنصر البشري وهو المغذي للمعلومات والمستقبل لها ورأس المال الحقيقي لأي مشروع ، حيث يقع صناع المعرفة من الخبراء والمختصين ، والقيادات الإلكترونية من مديرين ومحللين للموارد المعرفية والكوادر الإدارية . (بوزكري، 2016، صفحة 57)

1-1-4 أهداف الإدارة الإلكترونية : تسعى المؤسسات والحكومات من خلال تبني الإدارة الإلكترونية لتحقيق العديد من الأهداف ومن بين هذه الأهداف نذكر ما يلي:

- حفظ المعلومات إلكترونيا والتقليل من مخاطر ضياعها.
- تقديم الخدمات بصورة مرضية والسرعة في الإنجاز وتقليل التكاليف.
- توزيع نقاط إتخاذ القرار على مستوى نقاط العمل الخاصة بها والقيام بدعم الرقابة عليها.
- استخدام تكنولوجيا المعلومات لبناء ثقافة مؤسسية تتصف بالإيجابية لدى العاملين. (السوفي، 2020، صفحة 112)
- المساعدة على تطوير الإدارة صفة عامة وذلك باستخدام التقنيات الرقمية الحديثة ، ومنه رفع الكفاءة والإنتاجية وجعل الموظف قادرا على التحكم واستخدام التقنيات.
- توفير كل من المعلومات والبيانات بشكل سريع وفي الوقت المناسب لأصحاب القرار وتحسين مستوى العملية الرقابية.
- خفض كميات الأوراق المستخدمة والانجاز السريع للمعاملات ومنه تقليص تكاليف التشغيل وبالتالي تقليل كمية الملفات والخزائن لحفظها.
- ازالة معوقات اتخاذ القرار عن طريق توفير البيانات وربطها.
- إدارة ومتابعة المقار المختلفة بالمؤسسة وكأنها وحدة مركزية. (حامد و بورغدة، 2017، صفحة 185)
- التحول نحو الاعتماد على مراسلات البريد الإلكتروني بدلا من الصادر والوارد .
- اختصار الوقت وسرعة إنجاز المعاملات ، حيث أن التعامل الإلكتروني يتم بشكل آني دون انتظار.
- تخفيض حدة الجهاز البيروقراطي وتعقيده ، اذا لا حاجة إلى تضخم المستويات الإدارية وتعددتها.
- التحول نحو الخدمة العامة المعقلنة عن طريق تطوير الإدارة العامة، بالآليات التقنية الحديثة.
- التوجه نحو شفافية العمل الإداري ، وشفافية المعلومات وعرضها أمام العملاء ، المواطنين، الموردين الخ (الجبار و بياض، 2021، صفحة 76)

- رفع كفاءة عمل الإدارة وتحسين تعاملها مع المواطنين والشركات المؤسسات.
- تخفيف العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة الإدارية إلى أقصى حد ، وهذا يؤدي الى تجنب تأثير كل من العلاقات الشخصية والمزاج الشخصي والنفوذ في إنهاء المعاملات المتعلقة بالعملاء.
- إلغاء كل من عامل المكان وعامل الزمان. (بوخدوني و ميلودي، 2020، صفحة 369)

2- مفاهيم حول أداء العاملين.

1-2-1 تعريف أداء العاملين: لأداء العاملين عدة مفاهيم ويرجع ذلك لتعدد الخلفيات الفكرية للباحثين والكتاب و قبل

تعريف أداء العاملين نعرف الأداء بشكل عام أولا: (مليكة، 2022، صفحة 66)

- **الأداء لغة :** يعود أصل كلمة الأداء إلى اللغة اللاتينية Performare و منها اشتقت اللفظ الانجليزي Performance و التي تعني انجاز العمل و تأديته .
- **الأداء اصطلاحاً:** يعرف الأداء على انه المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها. وهو ذلك المستوى الذي يحققه الفرد عند قيامه بعمل ما، فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب إنجازها، وعلى كل، فالأداء يكون نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول وإدراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الفرد، كما أنه أي نشاط يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال (أمنية، 2015، صفحة 21).
- ومنه نذكر التعاريف التالية لأداء العاملين:
- انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية ، واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها" (بن البار وبسعة، 2020، صفحة 114)
- مايقدمه العاملون من مخرجات عمل وما يضيفونه له ونوعية علاقتهم بالآخرين وانضباطهم والتزامهم بالأنظمة والتعليمات . (فيصل، 2024، صفحة 181)
- كما يعرف أداء العامل بأنه: "نتيجة يرغب العامل بلوغها عند تنفيذ العمل الموكل له بناء على المهارات والخبرة التي يمتلكها، بالإضافة إلى ذلك فأداء العامل هو نتيجة العمل النوعي والكمي الذي يقوم به وفقاً للمسؤوليات الموكلة إليه. (سارة، 2022، صفحة 67)
- من خلال ما سبق يمكن القول أن أداء العاملين هو قدرتهم على إنجاز المهام الموكلة لهم والقيام بالواجبات والمسؤوليات بكفاءة وفعالية من أجل بلوغ أهداف المؤسسة المسطرة.
- 2-2-1- مفهوم عملية تحسين العاملين:** يعرف تحسين أداء العامل أنه تلك العملية المنظمة والشاملة التي تهدف إلى علاج المشاكل التي يعاني منها المورد البشري في المؤسسة والذي يحول دون وصولها إلى الأهداف المسطرة. (أمال و سفاري، 2022، صفحة 97)
- 3-2-1- العناصر المكونة لأداء العاملين** (شلقود، 2020، صفحة 146)
- **كمية العمل :** وهو ما يبذله الفرد في العمل من الطاقة العقلية والنفسية والجسمية خلال فترة زمنية محددة.
- **نوعية العمل:** وهي مدى مطابقة الجهد المبذول للمواصفات من حيث مستوى الجودة والدقة.
- **نمط إنجاز العمل:** هي الطريقة تأدية الفرد لعمله وهي الحركات والوسائل والطرق التي قام بها في أدائه لعمله.
- 4-2-1- محددات أداء العاملين:** لقد حاولت مجموعة من علماء الإدارة إعداد نموذج المحددات الأداء حيث قدم Porter نموذجاً يستند إلى ثلاثة عوامل رئيسية هي: الجهد، القدرة الإدراك . (أمنية، 2013، صفحة 74) و (فيصل، 2024، صفحة 185)
- **الجهد:** هو كل من الطاقة الجسمية والطاقة العقلية التي يبذلها الفرد في أداء مهمته؛
- **القدرة:** ونعني بها الخصائص الشخصية المستخدمة في أداء الوظيفة، وتتقلب هذه القدرات عبر فترات زمنية قصيرة؛
- **الإدراك:** يقصد به الاتجاه الذي يعتقد الفرد بضرورة توجيه جهوده على العمل من خلاله.
- **متطلبات العمل:** وهي كل المستلزمات والأدوات والأساليب والطرق والمعدات المستخدمة والمرتبطة بأداء الأعمال والقيام بالأنشطة، والواجبات والمسؤوليات الواقعة على عاتق الفرد والنتائج المتوقعة من أدائه
- **البيئة التنظيمية (بيئة العمل الداخلية):** وهي بيئة العمل الداخلية في المنظمة التي يقوم فيها الفرد بأعماله ومهامه والظروف السائدة فيها كمناخ العمل الهيكل التنظيمي نظام الأجور التعويضات نظام المعلومات والاتصال جماعات العمل ونوعية القيادة.
- **البيئة الخارجية :** وهي العوامل الخارجية المؤثرة على المنظمة وعلى أدائها كالعوامل الاقتصادية السائدة في البلاد والعوامل السياسية والاجتماعية الخارجية والثقافية والقوانين والتشريعات وكل ماله علاقة بالمنظمة من البيئة الخارجية.

1-2-5- سبل تحسين أداء العاملين: في هذا الصدد يجد الإشارة إلى الوسائل التي تستخدمها الإدارة الحديثة لرفع معدلات الأداء ومن هذه الوسائل ما يلي: (خليفة و سلام، 2019، صفحة 428)

- **التدريب :** فتخص المهارات المعرفة السلوك السلبي لدى العامل يمثل حاجة تدريبية تتطلب توفر التدريب المناسب لتحسين المهارة أو المعرفة أو تعديل السلوك
- **استخدام الآلات المعاونة :** استخدام الآلات يرفع عن العامل أعباء كثيرة، كما أنها تقلل من الأخطاء وفضلا عن ذلك فإن استخدام الآلات يوفر الوقت والجهد ويؤدي إلى السرعة اللازمة لإنجاز الأعمال
- **التنظيم الفني :** يحتاج التنظيم الفني إلى أن يكون متقنا ومبني على دراسات علمية حتى تؤدي إلى رفع كفاءة العاملين، لأنه في هذه الحالة سوف يؤدي إلى تلاشي الكثير من الإجراءات والأخطاء.

2- الإطار التطبيقي :

1-2- منهجية الدراسة التطبيقية ومجتمع الدراسة :

1-1-1- منهجية الدراسة: تم الاستعانة بالمنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة ويعرف بأنه واحد من طرق البحث العلمي التي تتناول الأحداث والظواهر والممارسات الموجودة المتاحة للدراسة والقياس مثل ما هي بدون التدخل في مجرياتها. وتسعى هذه الدراسة إلى معرفة دور الإدارة الالكترونية في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة ،

2-1-2- مجتمع الدراسة

3-1-2- أدوات الدراسة : تم الاعتماد على استبيان وهذا بعد التأكد من صلاحيته للاستعمال مع عينة الدراسة الحالية .

وحصلنا على كل البيانات اللازمة ، وتم تفرغ الاستبيان وتحليله باستخدام برنامج spss.

تضمنت استمارة الاستبيان 27 سؤال، وقد اعتمد الباحث في أداة الدراسة على طريقة الإجابة الخماسية أي سلم ليكارت الخماسي، وتم الاعتماد على أسئلة واضحة مما يسهل عملية القراءة والإجابة.

تشكلت أقسام الاستبيان من المحاور التالية :

-المحور الأول المعلومات الشخصية : تضمنت البيانات والمعلومات المتعلقة بأفراد عينة الدراسة.

-المحور الثاني: ويضم الأسئلة من 1 إلى 19 ويهتم بالمتغير المستقل: الإدارة الالكترونية وينقسم إلى الأبعاد التالية:

- **البعد الأول:** أجهزة الحاسوب والمعدات ويضم الأسئلة من 1 إلى 5 .

- **البعد الثاني:** البرامج والتطبيقات ويضم الأسئلة من 6 إلى 9 .

- **البعد الثالث:** شبكات الإتصال ويضم الأسئلة من 10 إلى 14 .

- **البعد الرابع:** صناع المعرفة (المورد البشري) ويضم الأسئلة من 15 إلى 19 .

-المحور الثالث : يضم الأسئلة من 20 إلى 27 ويهتم بالمتغير التابع أداء العاملين .

جدول رقم (01) (سلم ليكارت الخماسي) طريقة الإجابة على أسئلة الاستبيان

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

1-2-4- تصنيف المتوسطات حسب مقياس ليكارت الخماسي المستخدمة في الدراسة

لقد تم عرض وتحليل البيانات المجمعة من إجابات المستجوبين عن العبارات المتعلقة بمحوري الاستبيان باستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، المنسجمة مع مقياس ليكارت الخماسي، ولقد تم ضبط الحدود الدنيا والقصوى للمقياس ، وهذا بغرض الحصول على المتوسط المرجح ، بحساب المدى عن طريق الفرق بين أكبر وأصغر وزن : (5-1=4) حيث يتم قسمة الناتج الحاصل على الدرجات الموجودة في المقياس ، والبالغ عددها (5)، وبالتالي يتم الحصول على طول الدرجة الواحدة لهذا المقياس، والمقدرة بـ : (0.80)، بحيث تضاف هذه القيمة لكل درجة في المقياس ، للحصول على الحدود الدنيا والقصوى لكل درجة، والجدول التالي رقم (02) يتم من خلاله توضيح هذه الحدود:

الدرجة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المتوسط المرجح	1 - 1.80	1.81 - 2.60	2.61 - 3.40	3.41 - 4.20	4.21 - 5
الوزن	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين

5-1-2-متغيرات الدراسة: قسمت متغيرات الدراسة إلى متغير مستقل وهو الإدارة الالكترونية، و المتغير التابع وهو أداء العاملين.

2-2-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة استخدامنا عدة أساليب إحصائية في الدراسة معتمدين في ذلك بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في نسخته 23، وذلك بتطبيق الأساليب التالية:
أولاً/ فيما يخص الخصائص السيكومترية:

- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان.

- معامل الارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي.

ثانياً/ فيما يخص فرضيات الدراسة:

ثانياً/ فيما يخص فرضيات الدراسة:

اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov- Smirnov/المتوسط الحسابي/الانحراف المعياري/الانحدار الخطي البسيط.

أولاً: الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

1-2-2-الصدق: للتأكد من الصدق الداخلي لعبارات الاستبيان يجب ان نتأكد من الصدق الداخلي لعبارات كل بعد من أبعاده، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بيرسون (Pearson) بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التابعة له.

1-1-2-2-الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني: للتأكد من الصدق الداخلي لعبارات هذا المحور (الإدارة الإلكترونية) نتأكد من الصدق الداخلي لعبارات كل بعد من أبعاده الأربعة، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات البعد والدرجة الكلية له على النحو المبين في الجداول التالية:

1-الصدق الداخلي لعبارات البعد الأول (أجهزة الحاسوب والمعدات)

الجدول رقم (03): معاملات الارتباط لعبارات بعد أجهزة الحاسوب والمعدات بدرجته الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	توفر المؤسسة أجهزة حاسوب آلي حديثة لجميع المصالح .	0.48**	0.00
2	يوجد العدد الكافي من أجهزة الحاسوب ومعداته في كل مصالح المؤسسة ما يتناسب مع ضرورة تقديم الخدمة .	0.68**	0.00
3	يتم تجديد وتحديث أجهزة الحاسوب وعتادها بصفة دورية مع مسايرة التكنولوجيا الحديثة .	0.64**	0.00
4	يتم صيانة أجهزة الحواسيب وملحقاتها في حالة العطب بشكل سريع دون ممانعة.	0.57**	0.00
5	تسعى المؤسسة للتخلي عن الأعمال الورقية والتحول الى النظام الإلكتروني.	0.70**	0.00

المصدر: بالإعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

من خلال الجدول يتضح أن كل معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) ، فالعبارات صادقة لما وضعت، وتشير جميع معاملات الارتباط إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات البعد والدرجة الكلية له.

2-الصدق الداخلي لعبارات البعد الثاني (البرامج والتطبيقات)

الجدول رقم (04): معاملات الارتباط لعبارات بعد البرامج والتطبيقات بدرجته الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
6	توفر المؤسسة البرامج والتطبيقات الرقمية المتعلقة بنشاطها.	**0.71	0.00
7	ينم تحديث البرامج المستخدمة وتطويرها باستمرار .	**0.70	0.00
8	تعمل البرامج والتطبيقات المستعملة على تسهيل عملية تبادل المعلومات وتسريع القيام بالمهام .	**0.70	0.00
9	تعتمد المؤسسة على برامج فعالة للحماية من الفيروسات ومن الأخطار الإلكترونية .	**0.66	0.00

المصدر: بالإعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

من خلال الجدول يتضح أن كل معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) ، فالعبارات صادقة لما وضعت، وتشير جميع معاملات الارتباط إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات البعد والدرجة الكلية له.

3-الصدق الداخلي لعببارات البعد الثالث (شبكات الاتصال)

الجدول رقم (05): معاملات الارتباط لعببارات بعد شبكات الاتصال بدرجته الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
10	يوجد في المؤسسة شبكة اتصالات داخلية (الأنترانت) تساعد على إنجاز المهام وتبادل المعلومات بين مصالحه.	**0.55	0.00
11	يوجد في المؤسسة شبكة اتصالات خارجية (الإكسترنات) تساعد على ربط المؤسسة بالفروع الأخرى .	**0.69	0.00
12	تتصل المؤسسة بشبكة انترنت ذات تدفق عالي تسهل عملية الاتصال وإنجاز المهام .	**0.63	0.00
13	لدى المؤسسة مواقع على شبكة الإنترنت تتيح خدمات ضرورية وتقرّب المؤسسة مع الأطراف المتعاقدة .	**0.72	0.00
14	يتم تبادل المعلومات والمراسلات بين الموظفين وزملائهم من جهة والزبائن والأطراف الأخرى عن طريق البريد الإلكتروني	**0.63	0.00

المصدر: بالإعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

من خلال الجدول يتضح أن كل معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) ، فالعبارات صادقة لما وضعت، وتشير جميع معاملات الارتباط إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات البعد والدرجة الكلية له.

4-الصدق الداخلي لعببارات البعد الرابع (صناعة المعرفة)

الجدول رقم (06): معاملات الارتباط لعببارات بعد صناعة المعرفة بدرجته الكلية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
15	تتوفر المؤسسة على عدد كافي من المختصين من المهندسين والتقنيين في مجال تكنولوجيا المعلومات.	**0.64	0.00
16	تعتمد المؤسسة سياسة توظيف تسعى لاستقطاب الكفاءات وأصحاب الخبرات والمهارات في مجال التحكم في تكنولوجيا المعلومات .	**0.68	0.00
17	يقوم المهندسين والتقنيين بصيانة أجهزة الحاسب مع تقديم مساعدات وإرشادات تقنية	**0.57	0.00

		لباقى الموظفين .	
18	0.56**	تقدم المؤسسة دورات تدريبية لتطوير مهارات وقدرات موظفيها في مجال استخدام تكنولوجيا الحديثة	0.00
19	0.63**	يظهر جليا سعي المؤسسة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في جميع مصالحه.	0.00

المصدر: بالإعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

من خلال الجدول يتضح أن كل معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) ، فالعبارات صادقة لما وضعت، وتشير جميع معاملات الارتباط إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات البعد والدرجة الكلية له.

5-الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني

للتأكد من الصدق الداخلي لعبارات محور أداء العاملين نتأكد تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للمحور على النحو المبين في الجداول التالية:

الجدول رقم (07): معاملات ارتباط عبارات محور أداء العاملين والدرجة الكلية له

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
20	أجد سهولة في استخدام معدات ووسائل العمل الحديثة في المؤسسة.	0.57**	0.00
21	لدي القدرة على الابتكار وتطبيق أساليب إدارية جديدة .	0.38**	0.00
22	أسعى إلى تخفيض الوقت المستغرق في إنجاز المهام الموكلة لي .	0.37**	0.00
23	أهتم بالتنسيق مع الآخرين عند أداء وظيفتي الوظيفية	0.33**	0.00
24	أحرص على التقيد والالتزام بأنظمة العمل.	0.52**	0.00
25	أقوم بتحسين مستوى أداء المهام الموكلة لي باستمرار.	0.44**	0.00
26	تعرف جيد المهام المطلوب منك تنفيذها بدقة.	0.56**	0.00
27	تحس بأنك تمتلك المعارف الكافية لإنجاز عملك بشكل متقن .	0.41**	0.00

المصدر: بالإعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

من خلال الجدول يتضح أن كل معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمحور دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) ، فالعبارات صادقة لما وضعت، وتشير جميع معاملات الارتباط إلى ارتباط قوي مما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات المحور والدرجة الكلية له.

2-2-2- ثبات الاستبيان: يقصد بالثبات أن يعطي الاستبيان النتائج ذاتها في كل مرة يتم اعتماده بغض النظر عن الفرد القائم بعملية القياس، تم الاعتماد على معامل ألف كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان. والجدول التالي يمثل النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (08): نتائج معامل "ألفا-كرونباخ" للتأكد من ثبات الاستبيان

Cronbach's Alpha			أبعاد ومحاور الاستبيان		
النتيجة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ			
ثابت	5	0.78	البعد(1): أجهزة الحاسوب والمعدات	01	أبعاد المتغير المستقل
ثابت	4	0.84	البعد(2): البرامج والتطبيقات	02	
ثابت	5	0.75	البعد(3): شبكات الاتصال	03	
ثابت	5	0.78	البعد(4): صناعات المعرفة	04	

المحور الثاني: الإدارة الالكترونية	0.83	19	ثابت
المحور الثالث: أداء العاملين	0.81	8	ثابت

المصدر: بالإعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

الجدول يوضح أن قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع أبعاد ومحاو الاستبيان تراوحت بين (0.75) كأدنى قيمة و(0.84) كأعلى قيمة وهذا يؤكد أن الاستبيان يتميز بدرجة مرتفعة من الثبات وهو يصلح للإستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية - البيانات العامة للعينة: انطلاقا من خصائص عينة المستجوبين في الدراسة (المتغيرات: الجنس، السن، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) ظهرت نتائج التحليل الوصفي لتكرارات والنسب المئوية كما يلي :

أولا/ الجنس.

الجدول رقم (09) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	49	%64.5
أنثى	27	%35.5
الإجمالي	76	%100

المصدر: بالإعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 76 فرد، نلاحظ أن عدد الذكور قدر 49 فرد بنسبة %64.5 وهم الأعلى نسبة ، في حين نلاحظ أن عدد الإناث قدر بـ 27 فرد بنسبة %35.5.

ثانيا/ السن.

الجدول رقم (10) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30	10	%13.2
من 30 سنة إلى 40 سنة	29	%38.2
من 41 سنة إلى 51 سنة	21	%27.6
أكثر من 51	16	%21.1
الإجمالي	76	%100

المصدر: بالإعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

يظهر الجدول تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 76 فرد ، حيث نلاحظ عدد الأفراد الذين سنهم أقل من 30 سنة قدر بـ 10 أفراد بنسبة %13.2 ، في حين نلاحظ أن عدد الأفراد الذين سنهم من 30 إلى 40 سنة قدر بـ 29 فرد أي ما نسبته %38.2 وهم الأعلى نسبة، أما الأفراد الذين سنهم من 41 إلى 51 سنة فقد قدر عددهم بـ 21 فرد بنسبة %27.6 ، في حين قدر عدد الأفراد الذين سنهم أكثر من 51 سنة بـ 16 فرد بنسبة %21.1.

ثالثا: عدد سنوات الخبرة

الجدول رقم (11) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	4	%5.3
من 05 سنوات إلى 10 سنوات	24	%31.6
من 11 سنة إلى 15 سنة	18	%23.7

من 16 سنة إلى 20 سنة	16	21.1%
أكثر من 21 سنة	14	18.4%
الإجمالي	76	100%

المصدر: بالاعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

يظهر الجدول تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 76 فرد، حيث نلاحظ أن عدد الأفراد الذين خبرتهم المهنية أقل من 05 سنوات قدر بـ 04 أفراد بنسبة 5.3%، وعدد الأفراد الذين تتراوح الخبرة المهنية لديهم من 5 إلى 10 سنوات قدر بـ 24 فرد بنسبة 31.6% وهم الأعلى نسبة، أما الأفراد الذين خبرتهم المهنية من 11 سنة إلى 15 سنة فقد قدر عددهم بـ 18 فرد بنسبة 23.7%، في حين قدر عدد الأفراد الذين خبرتهم المهنية من 16 سنة إلى 20 سنة بـ 16 فرد بنسبة 21.1%، أما الأفراد الذين خبرتهم المهنية 21 سنة فأكثر فقد قدر عددهم بـ 14 فرد بنسبة 18.4%.

رابعاً: المؤهل العلمي

الجدول رقم (12) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
بكلوريا فما أقل	7	9.2%
تقني أو تقني سامي	18	23.7%
ليسانس	16	21.1%
مهندس أو ماستر	25	32.9%
دراسات عليا	10	13.2%
الإجمالي	76	100%

المصدر: بالاعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

يظهر الجدول تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 76 فرد، حيث نلاحظ أن عدد الأفراد الذين مؤهلهم العلمي بكلوريا فأقل قدر بـ 07 أفراد بنسبة 9.2%، في حين قدر عدد الأفراد الذين مؤهلهم العلمي تقني أو تقني سامي بـ 18 فرد بنسبة 23.7%، أما عدد الأفراد الذين مؤهلهم العلمي ليسانس فقد قدر عددهم بـ 16 فرد بنسبة 21.1%، في حين الأفراد الذين مؤهلهم العلمي مهندس أو ماستر قدر عددهم بـ 25 فرد بنسبة 32.9% وهم الأعلى نسبة، أما الأفراد الذين مؤهلهم العلمي دراسات عليا فقد قدر عددهم بـ 10 أفراد بنسبة 13.2%.

3-2- تحليل وتفسير نتائج الاستبيان

3-2-1- تحليل اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات المتغير المستقل: لتحليل آراء عينة البحث حول الإدارة الالكترونية تم استخدام المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، وترتيب العبارات.

أولاً: تحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الأول (أجهزة الحاسوب والمعدات)

الجدول رقم (13) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد أجهزة الحاسوب والمعدات

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	توفر المؤسسة أجهزة حاسوب آلي حديثة لجميع المصالح .	2.90	1.22	محايد	5
2	يوجد العدد الكافي من أجهزة الحاسوب ومعداته في كل مصالح المؤسسة ما يتناسب مع ضرورة تقديم الخدمة .	3.18	0.91	محايد	4
3	يتم تجديد وتحديث أجهزة الحاسوب وعنادها بصفة دورية مع مسايرة التكنولوجيا الحديثة .	3.26	1.32	محايد	2
4	يتم صيانة أجهزة الحواسيب وملحقاتها في حالة العطب بشكل سريع دون ملاحظة.	3.22	1.12	محايد	3

5	تسعى المؤسسة للتخلي عن الأعمال الورقية والتحول إلى النظام الإلكتروني.	3.42	1.03	موافق	1
البعد(1): أجهزة الحاسوب والمعدات					//
		3.20	0.69	محايد	

المصدر: بالاعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول أن العبارة رقم (5) حلت في المرتبة (1) بدرجة موافقة (3.42) وهذا ما يدل على أن " المؤسسة تسعى للتخلي عن الأعمال الورقية والتحول إلى النظام الإلكتروني " ، وحلت كل من العبارة رقم (3) في الترتيب الثاني (2) بدرجة موافقة (3.26) وهذا ما يدل على أنه " أحيانا ما يتم تجديد وتحديث أجهزة الحاسوب وعتادها بصفة دورية مع مساهمة التكنولوجيا الحديثة " ، في حين حلت العبارة رقم (4) في الترتيب الثالث (3) بدرجة موافقة (3.22) وهذا ما يدل على أنه " أحيانا ما يتم صيانة أجهزة الحواسيب وملحقاتها في حالة العطب بشكل سريع دون ملاحظة " من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب متوسطات هذا البعد جاءت باتجاه البديل "محايد" بمتوسط عام بلغ (3.20)، وانحراف قدره (0.69)، هذا يعني أن هناك تجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة).

التفسير: من خلال ما سبق نستنتج أن مستوى أجهزة الحاسوب والمعدات متوسط من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ثانيا: تحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الثاني (البرامج والتطبيقات)

الجدول رقم (14) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد البرامج والتطبيقات

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
6	توفر المؤسسة البرامج والتطبيقات الرقمية المتعلقة بنشاطها.	3.59	1.21	موافق	2
7	ينم تحديث البرامج المستخدمة وتطويرها باستمرار .	3.43	0.99	موافق	3
8	تعمل البرامج والتطبيقات المستعملة على تسهيل عملية تبادل المعلومات وتسريع القيام بالمهام .	3.60	1.04	موافق	1
9	تعتمد المؤسسة على برامج فعالة للحماية من الفيروسات ومن الأخطار الإلكترونية .	3.42	1.08	موافق	4
البعد(2): البرامج والتطبيقات					//
		3.51	0.75	موافق	

المصدر: بالاعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول أن العبارة رقم (8) حلت في المرتبة (1) بدرجة موافقة (3.60) وهذا ما يدل على أن " البرامج والتطبيقات المستعملة تعمل على تسهيل عملية تبادل المعلومات وتسريع القيام بالمهام " ، وحلت العبارة رقم (6) في الترتيب الثاني (2) بدرجة موافقة (3.59) وهذا ما يدل على أن " المؤسسة توفر البرامج والتطبيقات الرقمية المتعلقة بنشاطها " ، في حين حلت العبارة رقم (7) في الترتيب الثالث (3) بدرجة موافقة (3.43) وهذا ما يدل على أنه " ينم تحديث البرامج المستخدمة وتطويرها باستمرار " ومن خلال الجدول نلاحظ أن أغلب متوسطات هذا البعد جاءت باتجاه البديل "موافق" بمتوسط عام بلغ (3.51)، وانحراف قدره (0.75)، (ما يعني أن هناك تجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة)،

التفسير: من خلال ما سبق نستنتج أن مستوى البرامج والتطبيقات مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ثالثا: تحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الثالث (شبكات الاتصال)

الجدول رقم (15) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد شبكات الاتصال

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
10	يوجد في المؤسسة شبكة اتصالات داخلية (الأنترانت) تساعد على إنجاز المهام وتبادل المعلومات بين مصالحه.	3.65	1.30	موافق	1
11	يوجد في المؤسسة شبكة اتصالات خارجية (الإكسترانت) تساعد	3.21	1.04	محايد	4

				على ربط المؤسسة بالفروع الأخرى .	
12	تتصل المؤسسة بشبكة انترنت ذات تدفق عالي تسهل عملية الاتصال وإنجاز المهام .	3.14	1.30	محايد	5
13	لدى المؤسسة مواقع على شبكة الإنترنت تتيح خدمات ضرورية وتقرّب المؤسسة مع الأطراف المتعاقدة .	3.46	1.13	موافق	2
14	يتم تبادل المعلومات والمراسلات بين الموظفين وزملائهم من جهة والزبائن والأطراف الأخرى عن طريق البريد الالكتروني	3.26	1.18	محايد	3
	البعد(3): شبكات الاتصال	3.34	0.76	محايد	//

المصدر: بالإعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول أن كل من العبارة رقم (10) حلت في المرتبة (1) بدرجة موافقة (3.65) وهذا ما يدل على أنه " يوجد في المؤسسة شبكة اتصالات داخلية (الأنترنت) تساعد على إنجاز المهام وتبادل المعلومات بين مصالحيه "، وحلت العبارة رقم (13) في الترتيب الثاني (2) بدرجة موافقة (3.46) وهذا ما يدل على أنه " لدى المؤسسة مواقع على شبكة الإنترنت تتيح خدمات ضرورية وتقرّب المؤسسة مع الأطراف المتعاقدة "، في حين حلت العبارة رقم (14) في الترتيب الثالث (3) بدرجة موافقة (3.26) وهذا ما يدل على أنه "أحيانا ما يتم تبادل المعلومات والمراسلات بين الموظفين وزملائهم من جهة والزبائن والأطراف الأخرى عن طريق البريد الالكتروني".

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب متوسطات هذا البعد جاءت باتجاه البديل "محايد" بمتوسط عام بلغ (3.34)، وانحراف قدره (0.76)، (ما يعني أن هناك تجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة)،

التفسير: من خلال ما سبق نستنتج أن مستوى شبكات الاتصال متوسط من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

رابعا: تحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الرابع (صناع المعرفة)

الجدول رقم (16) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد صناع المعرفة

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
15	تتوفر المؤسسة على عدد كافي من المختصين من المهندسين والتقنيين في مجال تكنولوجيا المعلومات.	2.72	1.11	محايد	5
16	تعتمد المؤسسة سياسة توظيف تسعى لاستقطاب الكفاءات وأصحاب الخبرات والمهارات في مجال التحكم في تكنولوجيا المعلومات .	3.05	0.90	محايد	3
17	يقوم المهندسين والتقنيين بصيانة أجهزة الحاسب مع تقديم مساعدات وارشادات تقنية لباقي الموظفين .	3.15	1.05	محايد	2
18	تقدم المؤسسة دورات تدريبية لتطوير مهارات وقدرات موظفيها في مجال استخدام تكنولوجيا الحديثة	2.97	1.10	محايد	4
19	يظهر جليا سعي المؤسسة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في جميع مصالحه.	3.63	1.14	موافق	1
	البعد(4): صناع المعرفة	3.11	0.66	محايد	//
	المحور الثاني: الإدارة الالكترونية	3.29	0.57	محايد	//

المصدر: بالإعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول أن العبارة رقم (19) حلت في المرتبة (1) بدرجة موافقة (3.63) وهذا ما يدل على أنه " يظهر جليا سعي المؤسسة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في جميع مصالحها "، وحلت كل من العبارة رقم (17) في الترتيب الثاني (2) بدرجة موافقة (3.15) وهذا ما يدل على أنه " أحيانا ما يقوم المهندسين والتقنيين بصيانة أجهزة الحاسب مع تقديم مساعدات وارشادات تقنية لباقي الموظفين "، في حين حلت العبارة رقم (16) في الترتيب الثالث (3) بدرجة موافقة (3.05)

وهذا ما يدل على أنه " أحيانا ما تعتمد المؤسسة سياسة توظيف تسعى لاستقطاب الكفاءات وأصحاب الخبرات والمهارات في مجال التحكم في تكنولوجيا ".

من خلال الجدول رقم () أعلاه نلاحظ أن أغلب متوسطات هذا البعد جاءت باتجاه البديل "محايد" بمتوسط عام بلغ (3.11)، وانحراف قدره (0.66)، (ما يعني أن هناك تجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة)،

التفسير: من خلال ما سبق نستنتج أن مستوى صناعة المعرفة متوسط من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة .

2-3-2 تحليل اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات المتغير التابع

لتحليل آراء عينة البحث حول أداء العاملين تم استخدام المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي وترتيب العبارات.

الجدول رقم (17) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محور أداء العاملين

الرقم في الاستبيان	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
20	أجد سهولة في استخدام معدات ووسائل العمل الحديثة في المؤسسة.	3.19	1.28	محايد	8
21	لدي القدرة على الابتكار وتطبيق اساليب إدارية جديدة .	3.44	0.87	موافق	7
22	أسعى إلى تخفيض الوقت المستغرق في إنجاز المهام الموكلة لي .	3.81	0.94	موافق	3
23	أهتم بالتنسيق مع الآخرين عند أداء وجمالي الوظيفة	3.80	1.00	موافق	4
24	أحرص على التقيد والالتزام بأنظمة العمل.	3.64	0.93	موافق	6
25	أقوم بتحسين مستوى أداء المهام الموكلة لي باستمرار.	3.92	0.84	موافق	1
26	تعرف جيد المهام المطلوب منك تنفيذها بدقة.	3.69	1.07	موافق	5
27	تحس بأنك تمتلك المعارف الكافية لإنجاز عملك بشكل متقن .	3.86	0.78	موافق	2
المحور(3): أداء العاملين		3.67	0.44	موافق	//

المصدر: بالاعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول أن العبارة رقم (25) حلت في المرتبة (1) بدرجة موافقة (3.92) وهذا ما يدل على أن " العمال يقومون بتحسين مستوى أداء المهام الموكلة إليهم باستمرار " ، وحلت العبارة رقم (27) في الترتيب الثاني (2) بدرجة موافقة (3.86) وهذا ما يدل على أن " العمال يشعرون أنهم يمتلكون المعارف الكافية لانجاز أعمالهم بشكل متقن"، في حين حلت العبارة رقم (22) في الترتيب الثالث (3) بدرجة موافقة (3.81) وهذا ما يدل على أن "العمال يسعون الى تخفيض الوقت المستغرق في انجاز المهام الموكلة إليهم".

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب متوسطات هذا المحور جاءت باتجاه البديل "موافق" بمتوسط عام بلغ (3.86)، وانحراف قدره (0.78)، (ما يعني أن هناك تجانس في إجابات أفراد عينة الدراسة)،

التفسير: نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى أداء أفراد عينة الدراسة مرتفع.

2-3-3 اختبار نموذج وفرضيات الدراسة

2-3-3-1 نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات محاور الدراسة:

الجدول رقم (18): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة

أبعاد ومحاور الاستبيان	Kolmogorov-Smirnov	sig	النتيجة
أبعاد (1): أجهزة الحاسوب والمعدات	0.117	0.125	يتبع التوزيع الطبيعي

المتغير المستقل	02	البعد(2): البرامج والتطبيقات	0.126	0.066	يتبع التوزيع الطبيعي
	03	البعد(3): شبكات الاتصال	0.131	0.059	يتبع التوزيع الطبيعي
	04	البعد(4): صناع المعرفة	0.124	0.077	يتبع التوزيع الطبيعي
المحور الثاني: الإدارة الإلكترونية					
			0.104	*200	يتبع التوزيع الطبيعي
المحور الثالث: أداء العاملين					
			0.105	*200	يتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: بالإعتماد على مخرجات SPSS تم إعداده من قبل الباحثين

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع أبعاد ومحاور الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي وهذا بناء على مخرجات اختبار Kolmogorov- Smirnov.

2-3-3-2 اختبار فرضيات الدراسة

أولاً- اختبار الفرضية الرئيسية:

نصت الفرضية الرئيسية لهذه الدراسة على : " يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة " لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H0 : لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة ."

H1 : يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة ."

و النتائج موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (19): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لبيان دور الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين

جدول رقم (19) الانحدار الخطي	أداء العاملين	قيمة F	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	نوع الارتباط
الإدارة الإلكترونية	R Squar 0.12 R 0.35	10.60	0.00	3.25	0.00	معنوي

نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين الإدارة الإلكترونية وأداء العاملين بلغت (0.35) وهي قيمة موجبة وطردية ،أي انه كلما ارتفعت درجات الإدارة الإلكترونية كلما ارتفعت معها درجات أداء العاملين، في حين بلغت قيمة R^2 0.12 أي أن الإدارة الإلكترونية تفسر حوالي 12 بالمئة من التباين في أداء العاملين، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (10.60) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، مما يدل على أن الانحدار معنوي .

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 3.25 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر و قبول الفرضية البديلة H1 القائلة ب " يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة ."

ثانياً- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الفرعية الأولى لهذه الدراسة على: " يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لأجهزة الحاسوب ومعداته في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة . " لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H0 : لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لأجهزة الحاسوب ومعداته في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة .

H1 : يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لأجهزة الحاسوب ومعداته في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة .

و النتائج موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (20): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لبيان أثر أجهزة الحاسوب والمعدات على أداء العاملين

جدول رقم (20) الانحدار الخطي	أداء العاملين	قيمة F	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	نوع الارتباط
أجهزة الحاسوب والمعدات	R Squar 0.06 R 0.26	5.46	0.02	2.33	0.02	معنوي

من خلال الجدول رقم أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين أجهزة الحاسوب والمعدات وأداء العاملين بلغت (0.26) وهي قيمة موجبة وطردية، أي أنه كلما ارتفعت درجات أجهزة الحاسوب والمعدات كلما ارتفعت معها درجات أداء العاملين، في حين بلغت قيمة R^2 0.06 أي أن أجهزة الحاسوب والمعدات تفسر حوالي 06 بالمئة من التباين في أداء العاملين، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (5.46) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن الانحدار معنوي .

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 2.33 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H1 القائلة بـ " يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لأجهزة الحاسوب ومعداته في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة " .

ثالثا- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الفرعية الثانية لهذه الدراسة على : " يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للبرامج والتطبيقات في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة " . لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H0 : لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للبرامج والتطبيقات في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة .

H1 : يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للبرامج والتطبيقات في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة .

و النتائج موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (21): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لبيان أثر البرامج والتطبيقات والمعدات على أداء العاملين

جدول رقم (21) الانحدار الخطي	أداء العاملين	قيمة F	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	نوع الارتباط
البرامج والتطبيقات	R Squar 0.17 R 0.41	15.55	0.00	3.94	0.00	معنوي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين البرامج والتطبيقات وأداء العاملين بلغت (0.41) وهي قيمة موجبة وطردية أي أنه كلما ارتفعت درجات البرامج والتطبيقات كلما ارتفعت معها درجات أداء العاملين، في حين بلغت قيمة R^2 0.17 أي أن البرامج والتطبيقات تفسر حوالي 17 بالمئة من التباين في أداء العاملين، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (15.55) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، مما يدل على أن الانحدار معنوي .

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 3.94 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H1 القائلة بـ " يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للبرامج والتطبيقات في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة .

رابعا- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

نصت الفرضية الفرعية الثالثة لهذه الدراسة على : " يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لشبكات الاتصال في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة ". لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H0 : لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لشبكات الاتصال في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة .

H1 : يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لشبكات الاتصال في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة .

و النتائج موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (22): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لبيان أثر شبكات الاتصال على أداء العاملين

جدول رقم (22) الانحدار الخطي	أداء العاملين	قيمة F	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	نوع الارتباط
شبكات الاتصال	R Squar 0.05 R 0.22	4.06	0.04	2.01	0.04	معنوي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين شبكات الاتصال وأداء العاملين بلغت (0.22) وهي قيمة موجبة وطرديّة، أي أنه كلما ارتفعت درجات شبكات الاتصال كلما ارتفعت معها درجات أداء العاملين، في حين بلغت قيمة $0.05R \text{ Squar}$ أي أن شبكات الاتصال تفسر حوالي 05 بالمئة من التباين في أداء العاملين، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (4.06) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، مما يدل على أن الانحدار معنوي. وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 2.01 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H1 القائلة بـ " يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لشبكات الاتصال في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة .

خامسا- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

نصت الفرضية الفرعية الرابعة لهذه الدراسة على : " يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لصناع المعرفة في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة ". لإجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط ولدراسة اثر المتغير المستقل على التابع تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

H0 : لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لصناع المعرفة في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة .

H1 : يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لصناع المعرفة في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة .

و النتائج موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (20): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لبيان أثر صناع المعرفة على أداء العاملين

جدول رقم (23) يمثل الانحدار الخطي	أداء العاملين	قيمة F	مستوى الدلالة	قيمة T	مستوى الدلالة	نوع الارتباط
صناع المعرفة	R Squar 0.06 R 0.24	4.79	0.03	2.19	0.03	معنوي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين صناع المعرفة وأداء العاملين بلغت (0.24) وهي قيمة موجبة وطردية، أي أنه كلما ارتفعت درجات صناع المعرفة كلما ارتفعت معها درجات أداء العاملين، في حين بلغت قيمة Squar 0.06R أي أن صناع المعرفة تفسر حوالي 06 بالمئة من التباين في أداء العاملين، وهذا ما أكدته قيمة (F) حيث بلغت (4.79) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، مما يدل على أن الانحدار معنوي.

وبالنظر إلى قيمة (T) نلاحظ أنها بلغت 2.19 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، ومنه تم رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الأثر وقبول الفرضية البديلة H1 القائلة بـ "يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لصناع المعرفة في تحسين أداء العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز المسيلة".

الخاتمة : بعد تناولنا لمفاهيم وأبعاد كل من لإدارة الإلكترونية وتحسين أداء العاملين في الجانب النظري ، واختبار فرضيات الدراسة تم التوصل إلى وجود تناسب طردي للإدارة الإلكترونية وأبعادها مع تحسين الأداء بالمؤسسة ميدان الدراسة مع وجود ارتباط قوي وهذا ما يؤكد صحة الفرضيات و يعزز توجه مديرية توزيع الكهرباء والغاز لتبني الادارة الإلكترونية ولمعالجة بعض النقائص الموجودة نقدم الاقتراحات التالية.

الاقتراحات:

- تحسين جودة الربط بشبكات الاتصال الداخلية والخارجية (الأنترنت والانترنت) لتسهيل تبادل ومعالجة المعلومات والمراسلات.
- توفير وتطوير برامج تدريب العاملين من أجل رفع مستوى التحكم في تكنولوجيا المعلومات .
- توفير الاجهزة والبرامج الحديثة على مستوى أغلب الأقسام والمصالح خاصة التي تعاني من نقص لتسهيل انجاز العمل بدقة وسرعة.
- تحفيز الموظفين ماديا ومعنويا مما يساهم في رفع الاداء وتحسينه.
- استقطاب الكفاءات المؤهلة علميا في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- اصغاء المسؤولين والإدارة العليا لانشغالات الموظفين التنفيذيين مع التركيز على التغذية العكسية لإصلاح الاخطاء بصفة فعالة وسريعة.

المراجع :

1. أم الخير السوفي. (2020). تأثير الإدارة الالكترونية على جماعات العمل في المؤسسة الجزائرية. مجله الوقاية والأرغوميا جامعة الجزائر 2 مجلد 7 عدد 2، 112.
2. بودراع أمينة. (13 افريل، 2013). دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية. مذكرة لنيل ماجستير جامعة مسيلة، 74. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير جامعة المسيلة، المسيلة.
3. بوسمينة أمال، وأسماء سفاري. (2022). دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة - دراسة حالة الخطوط الجوية الجزائرية قاعدة وهران. مجلة الانسانية والعلوم الاجتماعية المجلد 08 العدد 01 مارس 2022 صفحة 093-110، 97.
4. جيلالي بوزكري. (2016). الاداره الالكترونيه في المؤسسات الجزائريه واقع وافاق. اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم صفحة 57. جامعة الجزائر 3.
5. حمدي جلييلة ايمان، و محمد ياسين بورايو. (2020). واقع الادارة الالكترونية ومساهمتها في تحسين جودة الخدمة العمومية على مستوى الجماعات المحلية. مجله طلبة للدراسات العلمية الاكاديمية المجلد 03 العدد 02، 325 - 357.
6. خديجة شناف. (2020). نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية لتغيير مفاهيم الإدارة التقليدية في الجماعات المحلية الجزائرية . مجله العلوم الإنسانية جامعة أم البواقي المجلد 08 العدد 01، 17.
7. سعد غالب ياسين. (2016). الادارة الالكترونية. عمان: داراليازوري العلمية.

8. سمية خليفي، و عبد الرزاق سلام. (2019). أثر عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين دراسة حالة المديرية العملية للاتصالات بولاية المدية. دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية مجلد 11 العدد 04، 428.
9. سهام شلقود. (اوت، 2020). واقع التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات. مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والإنسانية تصدر عن المركز الجامعي غليزان - الجزائر العدد 01 (2710-8880)، 146.
10. سهيلة عبد الجبار، و مصطفى بياض. (2021). حتمية تبني مفهوم الادارة الالكترونية كألية لتحسين الأداء بالمحيط الجامعي بالجزائر: الواقع والمأمول. مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية العدد 7، 76.
11. شيخي مليكة. (15 جوان، 2022). مساهمة حوكمة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين وتحقيق رضا الزبائن. اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم صفحة 66. جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، الجزائر.
12. وهيبة بوخدوني ، و أم الخير ميلودي. (2020). الإدارة الإلكترونية كرهان لتفعيل أداء المرفق العام دراسة حالة بلدية موزاية ولاية البليدة. مجلة البشائر الاقتصادية مجلد 6 عدد 1، 369.
13. عامر بوعكاز. (2021). تطبيق الاداره الالكترونيه كأليه لتحسين جوده الخدمات المصرفيه دراسه ميدانيه. اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم. صفحة 15 جامعة الجلفة.
14. عنان سارة. (2022). مساهمة إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة بعض المؤسسات بولاية سطيف. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم. كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير جامعة فرحات عباس / سطيف 1
15. فداء أحمد. (2015). الادارة الالكترونية الأسس النظرية والتطبيقية. عمان: دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع.
16. قسوم فيصل. (2024). سياسات إدارة الموارد البشرية واثرها على أداء العاملين - دراسة حالة الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز بعين الدفلة. اطروحة دكتوراه جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة 2024. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير.
17. قهواجي أمينة. (2015). الصراعات التنظيمية وتأثيرها على سلوك و أداء العاملين في المنظمة حالة قسم السيارات الصناعية SNVI. اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه. جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، بومرداس.
18. لواج منير، و فاروق بوالريحان. (2020) ص 93 واقع تطبيق الإدارة الالكترونية في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالجزائر، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة المجلد 04 العدد 02)
19. موسى بن البار، و كنزة بسعة. (2020). دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين بجامعة المسيلة - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية. مجلة إقتصاد المال والأعمال، 114.
20. نور الدين حامد، و نور الهدى بورعدة. (2017). اثر تطبيق الإدارة الالكترونية على فعالية الأداء الوظيفي بدائرة الموارد البشرية المؤسسة تكرير البترول - سوناطراك سكيكدة. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية عدد 2، 185.
21. أويبردورف، هنري. (2006). الإدارة الإلكترونية أو الإدارة عبر الإنترنت. مجلة السياسات الاجتماعية والعائلية، (86)، 9-18. غرينوبل، فرنسا.