

## مساهمة الادارة الالكترونية في تحسين أداء الموارد البشرية

## The contribution of electronic management to improving the performance of human resources

هداجي عبد الجليل<sup>1</sup>، المومن عبد الكريم<sup>2\*</sup><sup>1</sup>جامعة ادرار (الجزائر)، aze2008r@univ-adrar.edu.dz<sup>2</sup>جامعة ادرار (الجزائر)، karim.moumen@univ-adrar.edu.dz

تاريخ النشر: 2021/11/06

تاريخ القبول: 2021/11/05

تاريخ الاستلام: 2020/11/02

Abstract :	المخلص:
<p>This study sought to identify the extent of the contribution of electronic management to improving the performance of the human resource at the level of the Algiers Postal Corporation, Adrar. To the conclusion that there is a statistically significant impact relationship at the level of morality of 5% between electronic management and the performance of the human resource with a determination coefficient of (0.547), and there is also a varying statistically significant effect relationship at the level of morality of 5% between the dimensions of electronic management and the performance of the human resource At the level of the Postal Corporation of Algeria Adrar.</p> <p><b>Keywords:</b> electronic management, human resource, human resource</p> <p><b>JEL Classification Codes:</b> L63. M15. O15</p>	<p>سعت هذه الدراسة الى التعرف على مدى مساهمة الإدارة الالكترونية في تحسين أداء المورد البشري على مستوى مؤسسة بريد الجزائر بادرار، وقد اعتمدنا في معالجة موضوع الدراسة على استبانة تضمنت مجموعة من الفقرات المتعلقة بأبعاد متغيرتي الدراسة، وقد تم تحليل هذه الاستبانة بالاعتماد على برنامج SPSS وتم الوصول الى نتيجة مفادها انه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين الإدارة الإلكترونية وأداء المورد البشري بمعامل تحديد بلغت قيمته (0,547)، كما ان هناك علاقة تأثير متفاوتة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين ابعاد الإدارة الإلكترونية وأداء المورد البشري على مستوى مؤسسة بريد الجزائر بادرار.</p> <p><b>الكلمات المفتاحية :</b> الإدارة الالكترونية، المورد البشري، أداء المورد البشري</p> <p><b>تصنيفات JEL :</b> L63 . M15. O15</p>

## مقدمة

نظرا للتطور السريع واللامتناهي الذي يشهده عصرنا الحالي، فقد بات لزاما على المؤسسات الناشطة فيه التوجه الى الاعتماد على التكنولوجيا اكثر من أي وقت مضى، وفي سبيل ذلك قد يتم اضعاف جملة من التغييرات على مختلف المستويات داخل المؤسسات، مما قد يؤثر على طريقة ممارستها لانشطتها المختلفة، لذلك وجب عليها الاستعانة بأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وذلك من خلال تبني أساليب إدارية حديثة تتصف بالقدرة على التحكم في التغييرات الديناميكية والتطور المستمر، كي تتمكن هذه المؤسسات من تحقيق الموازنة بين مختلف التغييرات التي تطرأ على العالم الخارجي من جهة والارتقاء بأدائها إلى مستوى أفضل من جهة أخرى.

كما يعتبر المورد البشري الفاعل الرئيسي في تنفيذ النشاط داخل كل مؤسسة، وعليه فان التوجه نحو تبني ممارسة بعض الأنشطة بأسلوب الكتروني قد يؤثر بصفة او باخرى على أداء المورد البشري داخل المؤسسة، باعتبار ان تنفيذ بعض الأنشطة بصفة الكترونية قد يتم بصفة سريعة وباقل جهد لكنه في المقابل يتطلب توفر العنصر البشري على مستوى كفاءة معين.

وعلى غرار باقي المؤسسات التي تطمح الى تحقيق التطور والازدهار تسعى مؤسسة بريد الجزائر بأدرار الى تبني نظام الإدارة الالكترونية من خلال ادخال بعض المعدات والأنظمة الالكترونية في ممارسة نشاطها، املا في تحقيق رضا زبائننا وسعيا نحو تحسين مردوية موظفيها.

**الإشكالية الرئيسية :** من خلال ما سبق يمكننا طرح الإشكالية الآتية :

\* ما مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء المورد البشري ؟

وللإجابة على الإشكالية الرئيسية يمكننا طرح التساؤلات الفرعية الآتية :

\* ما مدى مساهمة بعد عتاد الحاسوب في تحسين أداء المورد البشري ؟

\* ما مدى مساهمة بعد شبكة الاتصال في تحسين أداء المورد البشري ؟

\* ما مدى مساهمة بعد البرمجيات في تحسين أداء المورد البشري ؟

\* ما مدى مساهمة بعد المورد البشري في تحسين أداء المورد البشري ؟

**الفرضية الرئيسية :** انطلقت الدراسة من الفرضية الرئيسية التالية :

يوجد اثر دال احصائيا عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) يبرز مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار .

و لإثراء هذه الفرضية تم صياغة الفرضيات الفرعية التالية :

**الفرضية الفرعية الأولى:** توجد علاقة تأثير عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين بعد عتاد الحاسوب وأداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار .

**الفرضية الفرعية الثانية:** توجد علاقة تأثير عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين بعد شبكة الاتصال وأداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار .

**الفرضية الفرعية الثالثة:** توجد علاقة تأثير عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين بعد البرمجيات وأداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار.

**الفرضية الفرعية الرابعة:** توجد علاقة تأثير عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين بعد المورد البشري وأداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار.

**أهداف الدراسة :** تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف لعل من أبرزها :

- الوقوف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسة محل الدراسة.
- التعرف على مستوى التغيرات التي طرأت على مختلف الأنشطة في المؤسسة محل الدراسة في إطار التوجه نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- إبراز أهمية تبني الإدارة الإلكترونية في ممارسة نشاط المؤسسة.
- التعرف على مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسة محل الدراسة.

#### **منهجية الدراسة :**

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمنا المنهج الوصفي في الجانب النظري من خلال عرض مختلف الأدبيات النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، أما المنهج التحليلي فقد تم الاعتماد عليه في الجانب التطبيقي المتعلق بالدراسة الميدانية من خلال تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss.

#### **تقسيمات الدراسة :**

من أجل الإلمام بمختلف جوانب الموضوع وللإجابة على مختلف التساؤلات المطروحة تم تقسيم الدراسة إلى جزئين. حيث تم التطرق إلى المفاهيم النظرية للإدارة الإلكترونية و أداء المورد البشري في الجانب النظري، أما الجزء الثاني فقد خصص للدراسة الميدانية، من خلال عرض الطريقة والأدوات ومن ثم استخلاص النتائج الدراسة و اختبار الفرضيات.

#### **أولا/ الجانب النظري للدراسة**

##### **1- قراءة مفاهيمية في الإدارة الإلكترونية.**

من خلال هذه النافذة سوف يتم التطرق إلى أهم المفاهيم حول الإدارة الإلكترونية.

##### **1-1 تعريف الإدارة الإلكترونية.**

الإدارة الإلكترونية هي انجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات العامة، عبر شبكة الأنترنت أو الأنترنت بدون أن يضطر العملاء من الإنتقال إلى الإدارات شخصيا لإنجاز معاملاتهم مع ما يترافق من إهدار للوقت والجهد (حامد، 2015).

ويعرفها نجم عبود نجم بأنها العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في تخطيط وتنظيم وتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمنظمة والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المنظمة. (عبود، 2008، صفحة 120).

الإدارة الإلكترونية هي عبارة عن استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وخاصة شبكة الأنترنت في جميع العمليات الإدارية الخاصة بمنشأة ما، بغية تحسين العملية الإنتاجية وزيادة كفاءة وفاعلية الأداء بالمنشأة. (سمير، 2009، صفحة 43).

من خلال ما سبق سرده يمكن تعريف الإدارة الإلكترونية كما يلي :

الإدارة الإلكترونية هي ممارسة الأنشطة الإدارية بصفة إلكترونية بالاعتماد على تقنيات وأساليب رقمية، توفر الوقت والجهد، وتتيح للزبون فرصة الاستعادة من الخدمة بطرق عديدة وأكثر سرعة.

## 1-2 أبعاد الإدارة الإلكترونية

يمكن التطرق الى ابعاد الإدارة الإلكترونية كما يلي :

أ- **عتاد الحاسوب** : جاء مصطلح COMPUTER من الكلمة COMPUTE بمعنى حساب، والحاسوب عبارة عن مجموعة من الأجهزة الإلكترونية (المعدات) تعمل معا بشكل متناسق من خلال مجموعة من التعليمات وذلك لغرض تحقيق أهداف معينة. (دويب، 2011، صفحة 3).

ب- **البرمجيات**: هي مجموعة من النماذج المشكلة من الأوامر والتعليمات المعدة من طرف الإنسان في شكل برامج، والتي توجه المكونات المادية للحاسوب لغرض أداء مهمة ما أو للعمل بطريقة معينة وفق تعليمات دقيقة خطوة بخطوة للحصول على نتائج مطلوبة بشكل معين. (السامرائي، 2004، صفحة 146).

ج- **بعد شبكات الاتصال**: هي مجموعة من الشبكات التي توصل الأجهزة مع بعضها لمشاركة المعلومات والبيانات لغرض رفع وزيادة الإنتاجية والسرعة في الإنجاز والتواصل المباشر الكترونيا ومن أهم أنواعها مايلي:

- **الأنترنت (Internet)**: فالأنترنت وسيلة اتصال هامة إحتلت مكانة بين مختلف وسائل الإتصال الأخرى، فهي لا تستلزم مبالغ أو تكاليف، تتميز بالمعالجة الجدية والموضوعية لموضوعات عامة، فهي شبكة لمجموعة أجهزة الحاسب تتصل معا بواسطة بروتوكولات معينة، ويتم من خلالها انتقال كافة موارد الكمبيوتر من ملفات وغيرها من الأجهزة المتصلة بالشبكة الأم من أي مكان في العالم.

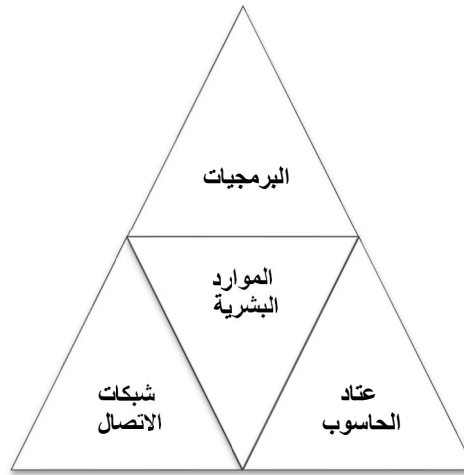
- **الأنترانت (Intranet)**: هي عبارة عن شبكة معلوماتية محلية خاصة بمؤسسة معينة، وتستعمل لتمكين الأفراد والعاملين بالمؤسسة من الإتصال ببعضهم البعض، والوصول الى المعلومات وذلك بطريقة سريعة بأقل جهد وتكلفة.

- **الإكسترانت (Extranet)**: هي شبكة خاصة من شبكات الكمبيوتر تستخدم بروتوكولات الأنترنت ونظام الاتصالات العامة، لمشاركة جزء من المعلومات والعمليات الخاصة بالمؤسسة مع البيئة الخارجية للمؤسسة مثل الموردين والزبائن لهذه المؤسسة. (موسى و وآخرون، 2010، صفحة 81)

د - **بعد العنصر البشري** : وهو العنصر الأساسي في منظومة الإدارة الإلكترونية، إذ يمثل القيادات الرقمية والمديرون والمحللون للموارد البشرية، والعاملين بالمؤسسة فلهم دور كبير في تحقيق الإنسجام بين مختلف أبعادها الأخرى. (موسى و وآخرون، 2010، صفحة 82)

ويمكن تمثيل أبعاد الإدارة الإلكترونية من خلال الشكل الموالي :

الشكل رقم (1) : أبعاد الإدارة الإلكترونية



المصدر : من إعداد الباحثين اعتمادا على ما سبق ذكره

## 2- قراءة مفاهيمية في أداء المورد البشري

يعتبر المورد البشري المحرك الرئيسي لأي نشاط في المؤسسة، و يمكن تعريف أداء الموارد البشرية كالاتي (خنشور و خير الدين، جوان 2015، ، صفحة 209) :

تعرف راوية الحسن أداء المورد البشرية على أنه " درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، و هو ما يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة".

و يتكلم أحمد سيد مصطفى عن أداء الموارد البشرية على أنه " سلوك، باعتباره الطريقة التي يؤدي بها الفرد أو الفريق، و باعتبار أنه سلوك يفرز أفعالا تمثل ناتج الجهد الجسمي و الذهني المبذول ".

أما هاينز فيعرف أداء الموارد البشرية على أنه " الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال "

### 2-1 الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

تتمثل الوظائف الرئيسية للموارد البشرية في جملة من العناصر يمكن عرضها كالاتي (احمد، 2004، صفحة 30) :

\* **تحليل العمل** : تعني هذه الوظيفة التعرف على الأنشطة والمهام المكونة للموظفة، وتوصيف هذه الوظيفة، وتحديد المسؤوليات الملقاة على عاتقها، تفعيل وتصميم الوظيفة بشكل مناسب، وتحديد مواصفات من يشغلها.

\* **تخطيط القوى العاملة** : تعني بتحديد احتياج المنظمة من أنواع وأعداد العاملين. ويتطلب هذا تحديد طلب المنظمة من العاملين، وتحديد ما هو معروض ومتاح منها، والمقارنة بينهما لتحديد صافي العجز والزيادة في القوى العاملة بالمنظمة.

\* **الاختيار والتعيين** : وتهتم هذه الوظيفة بالبحث عن العاملين في سوق العمل، وتصفياتهم من خلال طلبات التوظيف، والاختبارات، والمقابلات الشخصية، وغيرها من الأساليب، وذلك ضمانا لوضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

\* **تصميم هيكل الأجور** : وتهتم هذه الوظيفة بتحديد القيمة والأهمية النسبية لكل وظيفة، وتحديد أجرها، وتحديد درجات أجرية للوظائف. كما تهتم الوظيفة بإدارة سليمة لنظام الأجور حتى يتم ضمان مقابل سليم للقيم والأهمية المختلفة للوظائف المختلفة.

\* **تصميم أنظمة الحوافز** : وتعني الوظيفة يمنح مقابل عادل للأداء المتميز. ويمكن تحفيز العاملين على أدائهم الفردي، أو أدائهم الجماعي، فتظهر الحوافز الفردية والحوافز الجماعية. وأيضا هناك حوافز على أساس أداء المنظمة ككل.

\* **تصميم أنظمة مزايا وخدمات العاملين** : تهتم المنظمات بمنح عاملها مزايا معينة مثل المعاشات والتأمينات الخاصة بالمرض والعجز والبطالة، كما تهتم المنظمات بتقديم خدمات للعاملين في شكل خدمات مالية واجتماعية، ورياضية، وقانونية، وقد تمتد الى الإسكان والمواصلات وغيرها .

\* **تقييم الأداء** : تهتم كل المنظمات تقريبا بتقييم أداء موظفيها، ويتم ذلك من خلال أساليب معينة، وغالبا ما يقوم بالتقييم الرؤساء المباشرون بغرض التعرف على الكفاءة العامة للعاملين وبغرض التعرف على أوجه القصور في هذا الأداء .

\* **التدريب** : تمارس المنظمات أنشطة التدريب بغرض رفع كفاءة ومعارف ومهارات العاملين، و توجيه اتجاهاتهم نحو أنشطة معينة. وعلى الشركة أن تحدد إحتياج المرؤوسين للتدريب ، وأن تستخدم الأساليب والطرق المناسبة ، وأن تقييم فعالية هذا التدريب.

\* **تخطيط المسار الوظيفي** : تهتم هذه الوظيفة بالتخطيط للتحركات الوظيفية المختلفة للعاملين بالمنظمة، وعلى الأخص فيما يمس النقل، والترقية، التدريب. ويحتاج هذا الى التعرف على نقاط القوة لدى الفرد، ونقاط الضعف لديه.

**2-2 فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية** : تتمثل فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية في درجة تحقيق إدارة الموارد البشرية لأهدافها، وقدرتها على الاستمرار من خلال مدى نجاحها في استثمار مواردها البشرية، وتحقيق أعلى درجات الرضا للعاملين. وامتلاكها ميزة تنافسية عالية ويتضمن الأبعاد التالية : (عبيله،، 2010،،، صفحة 7)

- **فاعلية تخطيط الموارد البشرية** : فاعلية التنبؤ بالاحتياجات في الوقت والمكان المناسبين للإيفاء بهذه الاحتياجات، وتحديد الخطوات الضرورية لمقابلة هذه الاحتياجات بالبرامج والخطط المناسبة لتنفيذها.

- فاعلية تصميم وتحليل العمل : فاعلية تحديد خصائص العمل وسماته ووصف وظائف العاملين وتحليلها، وتلخيصها، وتقديمها على شكل قوائم مكتوبة تبين مهامها ومسؤولياتها وصلحياتها وعلى أسس موضوعية بما يتلائم مع الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- فاعلية استقطاب وتعيين العاملين: حيث يشير الى استقطاب واختيارهم وفقا لمعايير موضوعية بما يناسب مؤهلاتهم. اي البحث عن الكفاءات المناسبة وجذبها وتشجيعها للالتحاق بالعمل في الوقت المناسب وبالنوعية والإعداد المناسبة الملائمة، والمفاضلة بينهم، واختيار الأفضل.
- فاعلية تحفيز الموارد البشرية: وهي تشير الى فاعلية الحوافز المقدمة للعاملين ومدى مساهمتها في توجيه أداء العاملين نحو تحقيق الأداء المتميز، حيث يوجد نظام حوافز يتم تطويره باستمرار حيث ترتبط الحوافز بالأداء ويتم منحها على اسس موضوعية.
- فاعلية تقييم أداء العاملين: وهي تشير الى فاعلية قياس أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية خلال فترة معينة، وبيان مدى مساهمتها في تحقيق أهداف هذه الإدارة.

ثانيا/ الدراسة الميدانية عرض الطريقة والأدوات ومن ثم استخلاص النتائج الدراسة و اختبار الفرضيات.

#### 1- الطريقة والأدوات المعتمدة في الدراسة.

سوف نتطرق في هذه النافذة إلى أهم الطرق والأدوات التي تم الاعتماد عليها في إجراء الدراسة الميدانية

#### 1-1 مجتمع وعينة الدراسة

شمل مجتمع الدراسة موظفي بريد الجزائر وكالة أدرار، تم إنشاء مؤسسة بريد الجزائر بأدرار بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 43-2002 المؤرخ في 14 جانفي 2002 والمتضمن إنشاء مؤسسة بريد الجزائر والذي تم تجسيده في الفاتح جانفي 2003، حيث تقع مديرية الوحدة الولائية للبريد بأدرار بالحي الإداري بتيليلان، وحسب المرسوم رقم MPTIC/SP/002/ الذي يثبت إعادة هيكلة المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري لبريد الجزائر ، فإن مديرية الوحدة الولائية للبريد تقوم بما يلي:

- ✓ تأمين تسيير الحسابات المالية للمديرية.
- ✓ السهر على احترام تنفيذ مخططات العمل المرسومة من طرف مديريات الشبكات والمديريات المركزية.
- ✓ السهر على المراقبة العادية وتفتيش المكاتب البريدية والمراكز.
- ✓ اقتراح الميزانية ومخطط الاستثمار لمديرية الوحدة البريدية.
- ✓ تنظيم تأمين وتنسيق استغلال المكاتب البريدية تحت الوصاية.

اما عينة الدراسة فقد استهدفت عينة عشوائية تكونت من موظفي مكاتب البريد، حيث تم توزيع استبانة على 45 مفردة من مجتمع الدراسة.

## 1-2 نموذج الدراسة

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية تم وصف نموذج الدراسة الممثل بالمتغيرات التالية:

المتغير المستقل: يتمثل في الإدارة الإلكترونية ويرمز له بالرمز X

المتغير التابع: يتمثل في أداء المورد البشري ويرمز له بالرمز Y

## 1-3 أدوات الدراسة

قصد التعرف على مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء المورد البشري، ومن أجل الوصول إلى الإجابة النهائية على أسئلة هذه الدراسة، واختبار صحة الفرضيات التي تم وضعها تم الإعتماد على الأدوات التالية :

▪ **الإستبانة** : من أجل جمع المعلومات الخاصة بالدراسة تم الاعتماد على الاستبانة، والتي تم اعدادها وفق مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، حيث تتكون هذه الإستبانة من جزئين، تعلق الأول بالبيانات الشخصية، اما الثاني فكان حول متغيرات الدراسة.

▪ **الأداة الإحصائية** : تمثلت في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له اختصارا بالرمز SPSS إصدار 26، حيث يحتوي على مجموعة كبيرة من الإختبارات الإحصائية التي تندرج ضمن الإحصاء الوصفي مثل التكرارات، المتوسطات والانحرافات المعيارية ..... الخ وكذلك الإختبارات الإحصائية التي تندرج ضمن الإحصاء الاستدلالي مثل معامل الارتباط، التباين الأحادي ..... الخ،

## 1-4 مقياس الدراسة

تم اختيار مقياس "ليكرت الخماسي" في الإجابة على محاور استبانة الدراسة، والذي يتراوح ما بين [1-5] درجات، والجدول الموالي يوضح درجات مقياس ليكرت الخماسي :

**الجدول رقم 01 : درجات مقياس ليكرت الخماسي**

درجة الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الرقم الموافق لها	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على الدراسات السابقة

## 2- اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس فقرات الإستبانة ما وضعت لقياسه، أما الثبات فيقصد به أنه في حالة إعادة توزيع هذه الإستبانة على عينة أخرى من نفس المجتمع وبنفس حجم العينة فإن النتائج المتحصل عليها ستكون مقاربة للنتائج المتوصل إليها في العينة الأولى .



## 1-2 صدق أداة الدراسة :

تم قياس صدق أداة الدراسة بطريقتين مختلفتين

### الطريقة الأولى : الصدق الظاهري

للتأكد من صدق فقرات الاستبانة ظاهرياً، تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المختصين وذلك للتأكد من صدقها الظاهري، وبأخذ ملاحظاتهم تم وضع الإستبانة بصورتها النهائية المتضمن 32 عبارة موزعة حسب محاور الدراسة.

### الطريقة الثانية : صدق الاتساق الداخلي

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم تطبيقها ميدانياً على عينة الدراسة، حيث تم حساب معامل ارتباط سييرمان لمعرفة درجة الارتباط بين كل فقرة مع المحور الذي تنتمي إليه ضمن محاور الإستبانة. والجدول الموالية توضح نتائج معامل الارتباط سييرمان لمحاور الإستبانة.

### الجدول رقم 02: معاملات ارتباط سييرمان لفقرات البعد الأول (عتاد الحاسوب) بالدرجة الكلية للبعد

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.893	الثانية	0.904
الثالثة	0.853	الرابعة	0.796
الخامسة	0.773		

\*\* دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS\*26

### الجدول رقم 03: معاملات ارتباط سييرمان لفقرات البعد الثاني (شبكة الاتصال) بالدرجة الكلية للبعد

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.565	الثانية	0.628
الثالثة	0.717	الرابعة	0.598
الخامسة	0.809		

\*\* دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS\*26

**الجدول رقم 04: معاملات ارتباط سيبرمان لفقرات البعد الثالث (البرمجيات) بالدرجة الكلية للبعد**

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.840	الثانية	0.746
الثالثة	0.798	الرابعة	0.810
الخامسة	0.635		

\*\* دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01.

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS\*26

**الجدول رقم 05: معاملات ارتباط سيبرمان لفقرات البعد الرابع (المورد البشري) بالدرجة الكلية للبعد**

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.783	الثانية	0.743
الثالثة	0.685	الرابعة	0.715
الخامسة	0.571		

\*\* دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01.

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS\*26

الجدول الموالية توضح معاملات ارتباط سيبرمان لفقرات المتغير التابع ( أداء المورد البشري):

**الجدول رقم 06: معاملات ارتباط سيبرمان لفقرات البعد الأول (الكفاءة والفعالية) بالدرجة الكلية للبعد**

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.786	الثانية	0.785
الثالثة	0.856	الرابعة	0.744

\*\* دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS\*26

**الجدول رقم 07: معاملات ارتباط سيبرمان لفقرات البعد الثاني (طبيعة العمل) بالدرجة الكلية للبعد**

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.669	الثانية	0.843
الثالثة	0.793	الرابعة	0.539

\*\* دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS\*26

**الجدول رقم 08: معاملات ارتباط سيبرمان لفقرات البعد الثالث (المكافآت والتحفيزات) بالدرجة الكلية للبعد**

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الأولى	0.648	الثانية	0.663
الثالثة	0.754	الرابعة	0.804

\*\* دال عند مستوى دلالة إحصائية 0.01

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS\*26

من خلال الجداول السابقة نجد أن معاملات ارتباط كل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه موجبة عند مستوى دلالة إحصائية 0.01 مما يدل على صدق اتساقها مع محاور الدراسة.

**2-2 ثبات أداة الدراسة :**

تم قياس ثبات أداة الدراسة بطريقتين مختلفتين:

**الطريقة الأولى : معامل ألفا كرومباج**

الجدول الموالي يوضح نتائج معامل الثبات حسب كل بعد من محاور الإستبانة إضافة إلى ذلك معامل الثبات الكلي.

**الجدول رقم 09: معامل الثبات ألفا كرومباج لأداة الدراسة**

البيان	عدد الفقرات	معامل ألفا كرومباج
المحور الأول الإدارة الإلكترونية	بعد عتاد الحاسوب	0.903
	بعد شبكات الاتصال	0.695
	بعد البرمجيات	0.828
	بعد المورد البشري	0.759
الثبات الكلي للمحور الأول		
المحور الثاني للأداء البيداغوجي	بعد الكفاءة والفعالية	0.860
	بعد طبيعة العمل	0.781
	بعد المكافآت والتحفيزات	0.671
الثبات الكلي للمحور الثاني		
الثبات الكلي للإستبانة		
	32	0.938

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS\*26

من خلال الجدول رقم 09 نلاحظ أن قيمة الثبات الكلي للإستبانة بلغت 0.938 وقد تجاوزت النسبة المقبولة إحصائيا والمقدرة ب 0.7، وهذا ما يدل على ثبات الإستبانة.

### الطريقة الثانية : طريقة التجزئة النصفية

بعد التأكد من ثبات أداة الدراسة باستعمال معامل الثبات ألفا كرومياج تم التطرق إلى طريقة التجزئة النصفية لمحاور الإستبانة كما هو موضح في الجدول الموالي :

### الجدول رقم 10: ثبات أداة الدراسة من خلال التجزئة النصفية

عدد الفقرات	التجزئة النصفية	محاور الاستبيان		
20	0.857	المحور الأول	01	محاور الإستبانة
12	0.647	المحور الثاني	02	
32	0.842	الثبات الكلي للإستبانة		

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS\*26

من خلال الجدول رقم 10 نلاحظ أن معامل التجزئة النصفية الكلي بلغ 0.842 مما يدل على ثبات الاستبيان.

### 2-3 اختبار اعتدالية التوزيع

الاختبارات الإحصائية كثيرة ومتنوعة، منها المعلمية (البارامترية) للبيانات التي تتبع التوزيع الطبيعي والاختبارات اللامعلمية ( اللابارامترية) للبيانات التي لا تتبع التوزيع الطبيعي، لذلك يجب تشخيص بيانات الدراسة من أجل معرفة هل هي تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، من خلال استخدام اختبار كولمجروف - سمرنوف والجدول التالي يوضح ذلك.

### الجدول رقم 11 : اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف - سمرنوف

	Kolmogorov-Sminov			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	Ddi	Sig	Statistiques	Ddi	Sig
الإدارة الالكترونية	0.106	45	0.200	0.967	45	0.216
أداء الموارد البشرية	0.076	45	0.200	0.985	45	0.828

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SPSS\*26

يوضح الجدول رقم 11 نتائج اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف - سمرنوف، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.200) وهي أكبر من (0.05) ، وهذا ما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

### 3- إختبار فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج

من أجل إختبار الفرضية الرئيسية و الفرضيات الفرعية، سيتم استخدام معامل إرتباط بيرسون، وكذلك تحليل الإنحدار الخطي البسيط للتأكد من مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموارد البشرية في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار .

#### 3-1 إختبار الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على أنه يوجد اثر دال احصائيا عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) يبرز مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار. ونتائج الإختبار مبينة في الجدول الآتي :

الجدول رقم 12 : نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية .

المعنوية الجزئية لمعاملات الإنحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الإنحدار	
sig	T	B		R <sup>2</sup>	R	sig	قيمة F المحسوبة
0,000	8,581	0,367	الثابت	0,547	0,740	0,000	73,641
		0,711	الإدارة الإلكترونية				

المصدر : من اعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS v 26

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل إرتباط بيرسون بين الإدارة الإلكترونية وأداء المورد البشري بلغت (0,740) وهو إرتباط طردي قوي، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت (0,547) وهذا يعني أن الإدارة الإلكترونية تساهم ب (54.7%) من التغيرات التي تحدث على أداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار، وهي قدرة تفسيرية متوسطة.

كذلك نلاحظ من الجدول أيضا ان قيمة معامل الإنحدار للإدارة الإلكترونية بلغت (0,711)، وهذا معناه أنه بزيادة وحدة واحدة من الإدارة الإلكترونية يؤدي الى الزيادة في أداء المورد البشري بقيمة 0,711.

الحد الثابت و المتغير المستقل لهما معنوية احصائية ( الإحتمالان الحرجان لهما أصغر من مستوى المعنوية 5%)، وهذا يعني أن الإدارة الإلكترونية لها أثر معنوي على أداء المورد البشري.

نلاحظ كذلك أن مستوى sig لإختبار f تساوي 0.000 وهي أقل من 0,05 مما يعني أن قيمة F المحسوبة (73,641) أكبر من F الجدولية، وعليه يتم قبول الفرضية البديلة التي مفادها ان النموذج مناسب لتمثيل العلاقة بين المتغيرتين.

انطلاقا من النتائج المتوصل إليها أعلاه يتم قبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه يوجد اثر دال احصائيا عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) يبرز مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار .

**3-1-1 اختبار الفرضية الفرعية الأولى**

تنص الفرضية على انه توجد علاقة تأثير عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين بعد عتاد الحاسوب وأداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار. ونتائج الإختبار مبينة في الجدول الآتي :

الجدول رقم 13 : نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار			القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
sig	T	B	R <sup>2</sup>	R	sig	قيمة F المحسوبة
0,000	5,268	1,627	0,374	0,612	0,000	16,586
0,000	4,073	0,461				

المصدر : من اعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS v 26

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ ان قيمة معامل إرتباط بيرسون بين عتاد الحاسوب وأداء المورد البشري قد بلغت (0,612) وهو ارتباط طردي متوسط، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت (0,374) وهذا يعني أن عتاد الحاسوب يساهم ب (37,4%) في تحسين أداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار، وهي قدرة تفسيرية اقل من المتوسط. كذلك نلاحظ من الجدول أيضا أن قيمة معامل الانحدار لعتاد الحاسوب بلغت (0,461)، وهذا معناه انه بزيادة وحدة واحدة من عتاد الحاسوب يؤدي الى الزيادة في أداء المورد البشري بقيمة 0,461.

الحد الثابت و المتغير المستقل لهما معنوية احصائية ( الإحتمالان الحرجان لهما أصغر من مستوى المعنوية 5%)، وهذا يعني أن عتاد الحاسوب له أثر معنوي على أداء المورد البشري. كما نلاحظ أن مستوى sig لإختبار f تساوي 0.000 وهي أقل من 0,05 مما يعني أن قيمة F المحسوبة (16,586) أكبر من F الجدولية، وعليه يتم قبول الفرضية البديلة التي مفادها ان النموذج مناسب لتمثيل العلاقة بين المتغيرتين.

انطلاقا من النتائج المتوصل إليها أعلاه يتم قبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين بعد عتاد الحاسوب وأداء المورد البشري بمؤسسة بريد الجزائر بأدرار.

**3-1-2 اختبار الفرضية الفرعية الثانية**

تنص الفرضية على انه توجد علاقة تأثير عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين بعد شبكة الاتصال وأداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار. ونتائج الإختبار مبينة في الجدول الآتي :

جدول رقم 14: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
sig	T	B		R <sup>2</sup>	R	sig	قيمة F المحسوبة
0.000	11.182	3.042	الثابت	0.149	0.8630 <sup>a</sup>	0.018	6.164
0.018	2.483	0.129	شبكة الاتصال				

المصدر : من اعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS v 26

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين شبكة الاتصال وأداء المورد البشري قد بلغت (0.386) وهو ارتباط طردي اقل من المتوسط، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت (0.149) وهذا يعني أن شبكة الاتصال تساهم ب 14.9% من التغيرات التي تحدث في أداء المورد البشري، كما أن قيمة معامل الانحدار لشبكة الاتصال بلغت (0.129) وهذا معناه انه بزيادة وحدة واحدة من شبكات الاتصال يؤدي إلى الزيادة في أداء المورد البشري بقيمة 0.129.

الحد الثابت و المتغير المستقل لهما معنوية احصائية (الإحتمالان الحرجان لهما أصغر من مستوى المعنوية 5%)، وهذا يعني أن شبكة الاتصال لها أثر معنوي على أداء المورد البشري. كما نلاحظ ان قيمة F المحسوبة بلغت 6.164 وهي دالة إحصائيا لان قيمة sig المصاحبة لها بلغت "0.018" وهي أقل من 0.05، وعليه نقبل الفرضية البديلة التي مفادها ان النموذج مناسب لتمثيل العلاقة بين المتغيرتين.

انطلاقا من النتائج المتوصل إليها أعلاه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه توجد علاقة تأثير عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين بعد شبكة الاتصال وأداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار.

### 3-1-3 اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية على انه توجد علاقة تأثير عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين بعد البرمجيات وأداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار. ونتائج الإختبار مبينة في الجدول الآتي :

جدول رقم 15: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
sig	T	B		R <sup>2</sup>	R	sig	قيمة F المحسوبة
0,000	4,241	1,355	الثابت	0,426	0.653	0,000	22.964
0,000	4,792	0,413	البرمجيات				

المصدر : من اعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS v 26

من خلال نتائج الجدول اعلاه نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين بعد البرمجيات وأداء المورد البشري قد بلغت (0,653) وهو إرتباط طردي متوسط، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت (0,426) وهذا يعني أن البرمجيات تساهم ب (42.6%) في التغيرات التي تحدث في مستوى المورد البشري، وهي قدرة

تفسيرية اقل من المتوسط. كما أن قيمة معامل الانحدار للبرمجيات بلغت (0,413)، وهذا معناه انه بزيادة وحدة واحدة من البرمجيات يؤدي الى الزيادة في أداء المورد البشري بقيمة 0.413. الحد الثابت و المتغير المستقل لهما معنوية احصائية ( الإحتمالان الحرجان لهما أصغر من مستوى المعنوية 5%)، وهذا يعني أن بعد البرمجيات له اثر معنوي على الشفافية الادارية. كما نلاحظ ايضا أن مستوى sig لاختبار f تساوي 0.000 وهي أقل من 0,05 مما يعني أن قيمة F المحسوبة (22,964) أكبر من F الجدولية، وعليه يتم قبول الفرضية البديلة التي مفادها ان النموذج مناسب لتمثيل العلاقة بين المتغيرتين. انطلاقا من النتائج المتوصل إليها أعلاه يتم قبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه توجد علاقة تآثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين بعد البرمجيات وأداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار.

### 3-1-4 اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية على انه توجد علاقة تآثير عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين بعد المورد البشري وأداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار. ونتائج الإختبار مبينة في الجدول الآتي :

جدول رقم 15: نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
sig	T	B		R <sup>2</sup>	R	sig	قيمة F المحسوبة
0,000	6,440	1.306	الثابت	0,739	0,860	0,000	64.054
0,000	8,003	0,658	المورد البشري				

المصدر : من اعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS v 26

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المورد البشري وأداء المورد البشري قد بلغت (0,860) وهو ارتباط طردي قوي، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت (0,739) وهذا يعني أن طبيعة المورد البشري تساهم ب (74%) من التغيرات التي تحدث على أداء المورد البشري، وهي قدرة تفسيرية قوية. كما أن قيمة معامل الانحدار للمورد البشري بلغت (0,658)، وهذا معناه أنه بزيادة وحدة واحدة من المورد البشري يؤدي إلى الزيادة في أداء المورد البشري بقيمة 0,658. الحد الثابت و المتغير المستقل لهما معنوية احصائية (الإحتمالان الحرجان لهما أصغر من مستوى المعنوية 5%)، وهذا يعني أن طبيعة المورد البشري له أثر معنوي على أداء المورد البشري. كما نلاحظ أن مستوى sig لإختبار f تساوي 0.000 وهي أقل من 0,05 مما يعني أن قيمة F المحسوبة (64,054) أكبر من F الجدولية، وعليه يتم قبول الفرضية البديلة التي مفادها ان النموذج مناسب لتمثيل العلاقة بين المتغيرتين.



بناء على النتائج المتوصل إليها أعلاه يتم قبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين طبيعة المورد البشري وأداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار.

### 3-2 استخلاص النتائج

من خلال اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية للدراسة يمكن استخلاص النتائج التالية :

- من خلال اختبار الفرضية الرئيسية توصلنا الى أنه يوجد اثر دال احصائيا عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) يبرز مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار وبمعامل تحديد بلغت قيمته (0,547)، وهو ما يفسر بحجم ونوعية الخدمات التي اصبح يقدمها الموظف بالاعتماد على الوسائل والبرامج التي تم استحداثها داخل مؤسسة بريد الجزائر بأدرار مقارنة بفترات سابقة.

- من خلال اختبار الفرضية الفرعية الأولى توصلنا الى أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين بعد عتاد الحاسوب و أداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار وبمعامل تحديد بلغت قيمته (0,374)، وهذا ما يفسر بان الاعتماد على الحاسوب في ممارسة بعض الأنشطة ساهم بصفة محدودة في تحسين أداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار.

- من خلال اختبار الفرضية الفرعية الثانية توصلنا الى أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين بعد شبكة الاتصال و أداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار وبمعامل تحديد بلغت قيمته (0,149)، وهذا ما يفسر بان الأنشطة او المهام التي يؤديها المورد البشري داخل مؤسسة بريد الجزائر بأدرار عن طريق شبكة الاتصال تعتبر محدودة، او تنحصر في فئة معينة من الموظفين داخل المؤسسة.

- من خلال اختبار الفرضية الفرعية الثالثة توصلنا الى أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين بعد البرمجيات و أداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار وبمعامل تحديد بلغت قيمته (0,426)، وهذا ما يفسر بان عدد معتبر من الأنشطة او المهام التي يؤديها المورد البشري داخل مؤسسة بريد الجزائر بأدرار تتم بالاعتماد على برمجيات خاصة ومعينة، ساهمت الى حد ما في تقليل الأخطاء وبالتالي تحسين نوعية الخدمة المقدمة داخل المؤسسة.

- من خلال اختبار الفرضية الفرعية الرابعة توصلنا الى أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 بين طبيعة المورد البشري و أداء المورد البشري في مؤسسة بريد الجزائر بأدرار وبمعامل تحديد بلغت قيمته (0,739)، وهذا يعتبر منطقي جدا باعتبار ان طبيعة المورد البشري ومستوى كفاءته تساهم بشكل مباشر في تحديد مستوى أدائه، وقد يفسر هذا بان الموظفين داخل مؤسسة بريد الجزائر استطاعوا الانتقال من الإدارة التقليدية الى الإدارة الإلكترونية بشكل سلس.

## خاتمة

من خلال هذه الدراسة التطرق الى اهم المفاهيم النظرية المتعلقة بالإدارة الالكترونية وأداء المورد البشري، كما تم إسقاط هذه المفاهيم النظرية على الدراسة التطبيقية على مستوى مؤسسة بريد الجزائر بادرار، باعتبارها احدى اهم المؤسسات التي سعت التي تفعيل الادارة الالكترونية في مختلف الأنشطة التي تمارسها، بالاعتماد على مجموعة من الموظفين من ذوي الكفاءات والمهارات الخاصة، وقد اعتمدنا في الدراسة التطبيقية على استبانة ضمت فقرات معينة ضمن مجموعة من الابعاد المتعلقة بمتغيرتي الدراسة، وذلك من اجل الإجابة على الإشكالية المطروحة والمتمثلة في : ما مدى مساهمة الإدارة الالكترونية في تحسين أداء المورد البشري ؟ ولأجل الوصول الى ذلك تم اختبار فرضيات الدراسة وتم الوصول الى النتائج التالية :

- تعتمد مؤسسة بريد الجزائر بادرار على ممارسة جملة من الأنشطة بصفة الكترونية وعن بعد، مما يجسد سعي المؤسسة نحو تبني نظام الإدارة الالكترونية.

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين الإدارة الإلكترونية وأداء المورد البشري تبرز مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء المورد البشري على مستوى مؤسسة بريد الجزائر بادرار. وبمعامل تحديد بلغت قيمته (0,547).

- توجد علاقة تأثير متفاوتة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين ابعاد الإدارة الإلكترونية وأداء المورد البشري على مستوى مؤسسة بريد الجزائر بادرار. حيث لاحظنا ان طبيعة المورد البشري هي التي كان لها الأثر الأكبر في تحسين أداء المورد البشري بمعامل تحديد بلغت قيمته (0,739)، ثم يليها بعد البرمجيات بمعامل تحديد بلغت قيمته (0,426)، في حين لاحظنا ان بعد بين بعد عتاد الحاسوب سجل معامل تحديد بلغت قيمته (0,374)، فيما كان الأثر الأقل من بين ابعاد الإدارة الالكترونية الى بعد شبكة الاتصال بمعامل تحديد بلغت قيمته (0,149).

**التوصيات :** هناك جملة من التوصيات التي يمكن الخروج بها بعد معالجة موضوع الدراسة وهي كالاتي :

- العمل على الاعتماد اكثر على شبكة الاتصال وتفعيل دورها في مؤسسة بريد الجزائر بادرار من خلال الاعتماد عليها في تنفيذ بعض المهام الخاصة بالمؤسسة.

- ضرورة تكوين المورد البشري من اجل التعامل بصفة اكثر مع متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية.

- توفير برامج حديثة ومتطورة تسهل عمل الموظف وتمكنه من أداء مهامه بأريحية داخل مؤسسة بريد الجزائر بادرار.

**آفاق الدراسة :** من خلال معالجتنا لموضوع "مساهمة الإدارة الالكترونية في تحين أداء المورد البشري" برزت لنا عدة إشكاليات قد تكون مواضيع لدراسات أخرى، ويمكن ان نعرضها كالاتي :

- دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق رضى الزبون .

- مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحقيق التميز التنظيمي داخل المؤسسة .

- مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين .

## قائمة المراجع

- احمد محمد سمير. (2009). الادارة الالكترونية. عمان الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- احمد, م". (2004). ادارة الموارد البشرية. "الدار الجامعية.
- السامرائي, و. (2004). نظم المعلومات الإدارية. "عمان -الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- جمال خنشور، و جمعة خير الدين. (جوان 2015،). "دور القيم التنظيمية في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية"، . مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 17.
- عبيله، ف. ع. (2010). "أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية في جهاز الأمن العام الأردني دراسة تطبيقية". الاردن: جامعة مؤتة،.
- فداء حامد. (2015). الادارة الالكترونية الاسس النظرية والتطبيقية. عمان الاردن: دار الكندي للنشر والتوزيع.
- موسى ، ع. م & .وآخرون. (2010). الإدارة الإلكترونية للمكتب مدخل تطبيقي في السكرتاريا وأعمال المكاتب .عمان الاردن: زمزم ناشرون وموزعون.
- نجم عبود. (2008). الإدارة والمعرفة الالكترونية (الاستراتيجية، الوظائف، والمجالات)، . عمان: دار البيزوري للنشر.
- واخرون دويب. (2011). " مقدمة في تقنية المعلومات"، . سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

## استبانة بحثية

سيدي المحترم/ سيديتي المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته، تحية طيبة وبعد:

نرجو التفضل بإعطائنا جزءا من وقتكم الثمين للإجابة على أسئلة هذه الإستبانة التي تم اعدادها للتعرف على مدى "مساهمة الادارة الالكترونية في تحسين أداء المورد البشري-دراسة حالة مؤسسة بريد الجزائر- ادرار"،

إن تعاونكم سيكون سببا في نجاح هذه الدراسة و الوصول إلى نتائج مفيدة، كما نحيطكم علما أن المعلومات الواردة في هذه الاستبيان ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط. شاكرين لكم حسن تعاونكم، وتفضلوا بقبول فائق التحية والاحترام والتقدير.

### المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1/ النوع :  ذكر  انثى
- 2/ العمر :  من 20 الى 30 سنة  من 31 سنة الى 40 سنة
- من 41 الى 50 سنة  اكثر من 50 سنة
- 3/ المؤهل العلمي : ثانوي فما اقل  بكالوريا  جامعي  دراسات عليا
- 4/ الخبرة :  اقل من 5 سنوات  من 5 الى 10 سنوات  من 11 الى 15 سنة  اكثر من 15 سنة
- 5/ الانتماء الوظيفي :  سلك المهندسين  سلك المستشارين  سلك التقنيين  سلك الوثائقيين

ملاحظة : ضع علامة (x) أمام إجابتك

المحور الثاني: وصف أبعاد متغيرة الإدارة الإلكترونية

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
<b>أولاً: بعد عتاد الحاسوب</b>						
01	يعمل مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار على توفير مختلف الوسائل التي تمكن العامل من أداء مهامه.					
02	يعتمد مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار على أجهزة بمواصفات حديثة تساعد على تقديم أداء ذو جودة عالية.					
03	يقوم مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار بتوفير الوسائل في الوقت الذي يحتاج العامل إليها.					
04	يعمل مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار على تحديث الوسائل المتاحة لاستيعاب مختلف البرامج التي يحتاجها العامل.					
05	يعمل مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار على صيانة الوسائل المتاحة باستمرار حفاظا على سيرورة العمل.					
<b>ثانياً: بعد شبكة الاتصال</b>						
06	تتوفر مؤسسة بريد الجزائر بادرار على شبكة اتصالات بمختلف صيغها (4g، adsl، ...).					
07	يضمن مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار توفر شبكة الاتصالات في كل وقت.					
08	يحرص مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار على توفير شبكة اتصالات سريعة التدفق.					
09	تتوفر مؤسسة بريد الجزائر بادرار على شبكة اتصالات داخلية للربط بين مختلف المصالح.					
10	تتوفر مؤسسة بريد الجزائر بادرار على شبكة اتصالات تمكن العامل من الاستغلال الامثل لمختلف التطبيقات والمواقع.					
<b>ثالثاً : بعد البرمجيات</b>						
11	تعتمد مؤسسة بريد الجزائر بادرار على أنظمة وبرامج بسيطة وسهلة الاستخدام.					

					تمتلك مؤسسة بريد الجزائر بادرار أنظمة وبرامج سريعة التجاوب.	12
					تعتمد مؤسسة بريد الجزائر بادرار على أنظمة وبرامج تتيح التحكم بالبيانات الخاصة بها.	13
					يعمل مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار على تحديث أنظمة الحاسوب باستمرار لتتوافق مع مختلف البرامج الضرورية لتنفيذ المهام.	14
					تساهم البرامج المعتمدة على مستوى مؤسسة بريد الجزائر بادرار في سرعة حصول المواطن على الخدمة المطلوبة.	15
<b>رابعا: بعد المورد البشري</b>						
					يستخدم مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار معايير شفافة لاستقطاب الكفاءات البشرية.	16
					يعمل مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار على توفير الظروف الملائمة التي تساعد العامل على أداء مهامه.	17
					يمتاز الهيكل التنظيمي لمؤسسة بريد الجزائر بادرار بالمرونة مما يسهل عملية الاتصال بين العمال والمسؤولين.	18
					يهتم مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار بمتابعة أداء العمال وتطويره.	19
					يحرص مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار على متابعة تنفيذ العمال لمهامهم بالشكل المطلوب وفي الوقت المحدد.	20

المحور الثالث: وصف أبعاد متغيرة المورد البشري .

رقم العبرة	العبارات	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
<b>بعد الكفاءة والفعالية</b>						
21	يعمل مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار على متابعة وتوجيه العاملين بصفة مستمرة لإنجاز أعمالهم بما يتلاءم مع نظم وقوانين العمل.					
22	يبدل عمال مؤسسة بريد الجزائر بادرار الجهد الكافي لإنجاز المهام الموكلة اليهم في الوقت المحدد.					
23	يمتلك عمال مؤسسة بريد الجزائر بادرار المهارة اللازمة لإنجاز المهام الموكلة اليهم في الوقت المحدد.					
24	تتناسب طبيعة المهام الموكلة الى عمال مؤسسة بريد الجزائر بادرار مع مجال تخصصاتهم العلمية او المهنية.					
<b>بعد طبيعة العمل</b>						
25	يمنح مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار الوقت الكافي للعمال لانجاز المهام الموكلة اليهم.					
26	تتناسب طبيعة العمل الذي يقوم به عمال مؤسسة بريد الجزائر بادرار مع الجهد الذي يوفره لاجل ذلك.					
27	يساعد نظام الاتصال السائد في مؤسسة بريد الجزائر بادرار على تجاوز النقائص التي قد يقوم بها العمال اثناء اداء مهامهم.					
28	يسعى مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار البيئة المناسبة للعمال من اجل القيام بمهامهم على احسن وجه.					
<b>بعد المكافآت والتحفيزات</b>						
29	تتناسب طبيعة العمل الذي يقوم به عمال مؤسسة بريد الجزائر بادرار مع الاجر الذي يتقاضونه.					
30	يمنح مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار مكافآت خاصة للمهام التي قد تتجز خارج اوقات العمل.					
31	يمنح مسؤولوا مؤسسة بريد الجزائر بادرار تحفيزات مادية ومعنوية للعمال المبدعين في اداء مهامهم.					
32	يساعد نظام المنح والتعويضات المعمول به داخل مؤسسة بريد الجزائر بادرار العمال على بذل مجهودات اضافية اثناء اداء مهامهم.					

شكرا على حسن تعاونكم