



## أثر الإلادرة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على شركة غاليا الدوائية

**The Impact of E-Management in Improving Employee Performance:**

**An applied Study on Ghalia Pharmaceutical Company**

إلهام خليفة بن عامر

Gege20072014@gmail.com

الهيئة الليبية للبحث العلمي

تاريخ الاستلام: 2025/9/11 - تاريخ المراجعة: 2025/9/10 - تاريخ القبول: 2025/9/20 - تاريخ النشر: 2025/9/30

### الملخص:

شهدت المؤسسات في عصرنا الحديث تحولاً جزئياً في أساليب الإدارة بفعل التطور التكنولوجي والتحول الرقمي، الأمر الذي جعل الإدارة الإلكترونية الركائز الأساسية لتحقيق الكفاءة والفاعلية في العمل. إن تطبيق تقنيات الإدارة الإلكترونية من أجهزة وبرمجيات وشبكات اتصال أصبح ضرورة لتعزيز سرعة الأداء، ودقة اتخاذ القرار ورفع إنتاجية العاملين. وفي هذا الإطار، جاءت هذه الدراسة لتبث أثر الإدارة الإلكترونية (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، شبكات الاتصال) وبين مستوى أداء الموظفين في بيئة عمل خدمية ليبية ممثلة في شركة غاليا الدوائية.

حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداء رئيسية، لجمع البيانات من (65) موظفاً يمثلون مجتمع الدراسة، وتم استرجاعها بالكامل بنسبة استرداد قدرها (100%) وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق الإدارة الإلكترونية بمكوناتها المختلفة يسهم بفاعلية في تحسين أداء الموظفين، من خلال تعزيز سرعة إنجاز المهام، وتحسين جودة العمل، وتنمية التواصل الداخلي، ورفع الكفاءة التنظيمية. كما اوصت الدراسة بضرورة توسيع التدريب التقني المستمر، وتحديث البرمجيات، وتطوير شبكات الاتصال لدعم التحول الرقمي في بيئة العمل الليبية.

**الكلمات المفتاحية:** الإدارة الإلكترونية، الأجهزة والمعدات، البرمجيات شبكات الاتصال، تحسين أداء الموظفين، شركة غاليا الدوائية.

### Abstract:

In contemporary organizations, management practices have undergone a profound transformation driven by technological advancement and digital transformation. This paradigm shift has positioned electronic managements a fundamental pillar for achieving efficiency and effectiveness in organizational operations. The implementation of E-Management Technologies—including hardware, software and communication networks—has become essential for enhancing performance speed, decision-making accuracy, and employee motivation. Within this framework, the present study aims to explain the impact of electronic management (hardware, software and communication networks) on employee performance within a Libyan service-oriented work environment, represented by Ghalia Pharmaceutical Company.

The study employed a descriptive – analytical methodology and utilized a structured questionnaire as the primary data collection instrument. The questionnaire was distributed to 65 employees, encompassing the entire study population, and a 100% response rate was achieved. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The findings indicate that the implementation of e-, management components significantly contributes to improving employee performance by accelerating task completion, enhancing work quality, strengthening internal communication, and increasing organizational efficiency.

Moreover, the study recommends expanding digital training programs, continuously updating software systems, and developing communication networks to reinforce digital transformation within the Libyan organizational context.

**Keywords:** E-Management, Devices and Equipment, software, Communication Networks, Improving Performance, Ghalia Pharmaceutical Company.

## المقدمة:

في ظل التسارع التكنولوجي والتحول الرقمي الذي يشهده عالم الأعمال اليوم، أصبحت الإدارة الإلكترونية الركيزة الأساسية لتعزيز الكفاءة والفعالية في المنظمات المعاصرة (Al-saidi, 2018, 33). وكما أوضح صلاح والمصري (2021, 15) بأن لابد أن تكون هناك إدراك استراتيجي للحاجة الملحة لمواكبة هذه التطورات من خلال استكشاف أثر الإدارة الإلكترونية بمكوناته الثلاث الرئيسية (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، وشبكات الاتصال)، على تحسين الأداء الوظيفي في بيئه عمل خدمية. كما ويرى فتح الباب (2024, 23) أن تبني تطوير العملية الإدارية وما تقدمه للمواطن يحتاج لسبل انتقائية حديثة تمثل في توظيف المعلومات بشكل الكتروني ليكون الارج منها ذا جودة عالية تكاملية وتنافسية. كما وأدت هذه الدراسة كمحاولة جادة لتقديم رؤية عملية للسعي الدؤوب نحو تطوير الإدارة في القطاع الدوائي الليبي، وتسليط الضوء على السبل الكفيلة بتعزيز الانتقال نحو المنظمات الذكية وتوظيفها لترقى بجودة الخدمات المقدمة لأعلى درجاتها، وما ينعكس عليه من تحسين في أداء الموظفين والرفع من كفاءتهم وبالتالي الزيادة من إنتاجيتهم.

## مشكلة الدراسة:

إن استخدام التكنولوجيا الحديثة في المؤسسات الخدمية في الوقت الراهن ، والمتمثل في التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة الكترونياً، يشهد تطوراً متسارعاً في مجال التحول الرقمي وبناء الأنظمة الإدارية الإلكترونية ، وأصبح معتمداً بشكل كبير من قبل الإدارة الحديثة للمؤسسات والمنظمات والشركات ، فهو الأسلوب الأحدث والمعاصر في الإدارة التي تقوم على استخدام الإنترنت وشبكات الأعمال وتكنولوجيا المعلومات ، في توفير الدقة وسرعة الإنجاز للمعاملات الإدارية كما بينت دراسة (Uchhal&Solkhe, 2017, 9) تطبيقات الإدارة الإلكترونية كمدخل لتحسين وتطوير العمل الإداري، فإن مشكلة هذه الدراسة تكمن في قصور أداء الإدارة التقليدية مقارنة بأداء الإدارة الإلكترونية، مما يترب عن ذلك هدر في الوقت والجهد وزيادة التكاليف. حيث تمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين بشركة غالية الدوائية ؟

## أهداف الدراسة:

1. توضيح مفهوم الإدارة الإلكترونية ودورها في الارتقاء بمستوى أداء الموظفين.
2. تحديد مدى اسهام الإدارة الإلكترونية في تطوير كفاءة الأداء الوظيفي.
3. التعرف على العوامل المؤثرة التي تساهم في تعزيز فعالية الإدارة الإلكترونية لتحسين الأداء الوظيفي. للموظفين.
4. تقديم مقتراحات عملية قائمة على نتائج البحث لدعم جهود الشركة في تطوير الإدارة الإلكترونية ورفع كفاءة الأداء العام.

## أهمية الدراسة:

تبغ أهمية هذه الدراسة من النقاط التالية:

1. هذه الدراسة تقدم إضافة جديدة لميدان المعرفة والعلوم، والمتمثلة في العلاقة بين الادارة الإلكترونية ومستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الخدمية وذلك من خلال ما سيتم طرحه من الأدب النظري ذي العلاقة.
2. إبراز الدور الحيوي للادارة الإلكترونية في عصر يتسم بالسرعة في تداول المعلومات والاتصالات، من خلال مساحتها في اختصار الوقت والجهد وتسهيل انجاز المهام بدقة وكفاءة.
3. تساهمن نتائج الدراسة في إثراء الابحاث العلمية الخاصة بـمجال الادارة الإلكترونية، وتقديم توصيات يمكن أن تسهم في تطوير بيئه العمل الإداري في القطاع الخدمي.
4. تنمية مهارات الباحثة العلمية فيما يتعلق بدور الادارة الإلكترونية في القطاع المؤسسي.

## فرضيات الدراسة:

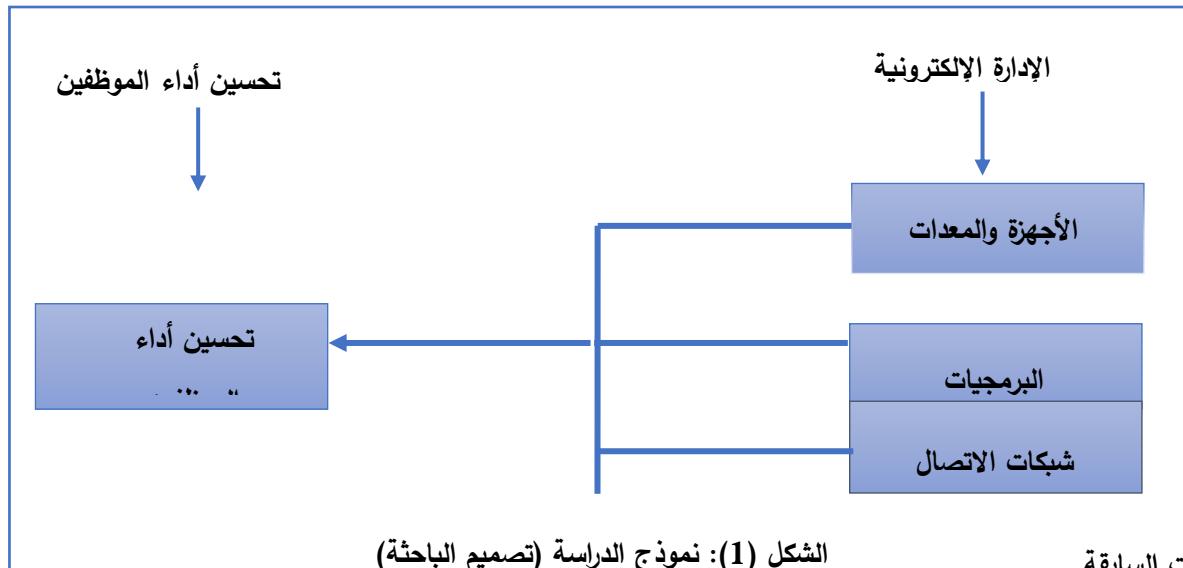
بنيت الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء الموظفين بشركة غالية الدوائية. وتنشق منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الأجهزة والمعدات **Devices And Equipment** ، وبين تحسين أداء الموظفين بشركة غالية الدوائية.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام البرمجيات **soft ware** وبين تحسين أداء الموظفين للشركة قيد الدراسة.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام شبكات الاتصال **communication networks** وبين تحسين أداء الموظفين للشركة قيد الدراسة.

## حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين بشركة غالية الدوائية.
2. الحدود المكانية: شركة غالية الدوائية والبالغ عدد موظفيها 65 موظف وموظفة.
3. الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفترة الزمنية 2024-2025.

## نموذج الدراسة:



الشكل (1): نموذج الدراسة (تصميم الباحثة)

الدراسات السابقة

- دراسة (الباجقى 2015) بعنوان (آفاق الإدارة الإلكترونية بليبيا) دراسة تحليله على شركتي الخطوط الجوية (البراق، الأفريقية) بليبيا. وهدفت هذه الدراسة لمحاولة التعرف على الأسباب التي أدت إلى تأخر شركتي الخطوط الجوية (البراق، الأفريقية) دون استخدام الإدارة الإلكترونية ، وكذلك التعرف على مدى توافر مقومات استخدام الإدارة الإلكترونية وتطورات إستخدامها في مواكبة تطورات التكنولوجيا في الإدارة الحديثة ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي وتوصلت هذه الدراسة ان الرفع من الخبرات والكفاءات المتخصصة في ممارسة العمل الإداري إلكترونيا، لترقى بالعمل الإداري إلى مرتب التنافسية مع باقي الشركات المحلية والإقليمية ، كما بينت أهمية توفير مقومات البنية التحتية لبناء شبكات الاتصال وتوظيفها لتسهيل العمل الإداري وتوفير الوقت والجهد لذلك.
- دراسة (الهدار 2015) بعنوان (مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري) ، وهي دراسة تطبيقية على الشركة الليبية النرويجية للأسمدة. وهدفت هذه الدراسة للتعرف على الإدارة الإلكترونية ومكوناتها بشكل عام، وتسلیط الضوء على

امكانية تطبيقها بالشركة الليبية النرويجية للأسمدة، ومعرفة المعوقات التي تحد من تحقيق أهدافها في تطوير العمل الاداري.

- دراسة (التكالي 2020) بعنوان (نظم المعلومات الإدارية ودورها في تحسين الأداء الإداري) دراسة تطبيقية على جهاز تطوير وتنمية المراكز الإدارية بليبيا وهدفت هذه الدراسة في التعرف على واقع نظم المعلومات الإدارية في جميع الإدارات جهاز تطوير وتنمية المراكز الإدارية بطرابلس، ووضع سبل لتحسين أداء الموظفين. كذلك تحديد مواطن الخلل في استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات وكيف تؤثر على الأداء الإداري ومعرفة مستوى هذا الأداء ووضع مقترنات لتطوير أداء الموظفين والرفع من مستواهم الاداري.

- دراسة (يحي 2020) بعنوان (الإبداع الإداري وأثره في الأداء الوظيفي) دراسة تطبيقية على الإدارة العامة لجامعة المرقب، وهدفت هذه الدراسة لتحديد أهمية أبعاد الإبداع الإداري على تحقيق الأداء المتميز جامعة المرقب والتعرف على واقع توفر الإبداع الإداري من عدمه، وهل يمكن تحديد مستوى الأداء الوظيفي. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، حيث توصلت الي ان التدريب المستمر يفتح آفاق الاستكشاف ومن ثم زيادة إمكانيات الموظفين الإبداعية مما يخلق التميز الوظيفي لموظفي كل المستويات الإدارية بجامعة المرقب.

- دراسة (بوحديدة 2025) بعنوان (الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي) دراسة تطبيقية على المؤسسات الخدمية بمدينة اجدابيا- ليبية. وهدفت هذه الدراسة لإبراز دور الإدارة الإلكترونية في بناء تصور حديث لمفاهيم التطور الإداري مما يجعله تحولاً جوهرياً في طرق أداء الخدمات سواءً للمواطنين أو المؤسسات وإن ادخال مفهوم الإدارة الإلكترونية كآلية لتطوير البنية المعلوماتية داخل المؤسسة بصورة تحقق تكامل وتوافق للرؤيا لتحقيق خطط المؤسسة والتي من شأنها أن تحدث تغيير إيجابي وتطوير العمل المؤسسي. حيث تم استخدام المنهج التحليلي والوصفي لتحليل بيانات العينة وتفسيرها. وتوصلت الدراسة الى ان الإدارة الإلكترونية ساهمت في تقليل الهدر الإداري وتحسين التنسيق بين الأقسام المختلفة داخل المؤسسة، كما توصلت ان الأداء الوظيفي تحسن بشكل ملحوظ في جوانب مثل سرعة الإنجاز جودة الخدمة ودقة العمل وذلك يعود لـإسهامات الإدارة الإلكترونية في تحسين وتطوير العمل الإداري.

- دراسة (عقلان، أحمد 2024) بعنوان (أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين) دراسة تطبيقية على الجامعات الأهلية بمدينة تعز -اليمن. وهدفت الدراسة للتعرف على أثر الإدارة الإلكترونية بأبعادها الأربع وهم التخطيط الإلكتروني التنظيم الإلكتروني، التوجيه الإلكتروني، والرقابة الإلكترونية في التحسين من الأداء الإداري للعاملين بالجامعة. حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة المدروسة كما هي في الواقع. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عده أهمها: ان تقييمات فقرات الدراسة عن أثر الإدارة الإلكترونية جاءت بدرجة عالية جداً في جميع الأبعاد. كما توصلت إلى وجود أثر دال إحصائياً لجميع أبعاد الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين. وعلى ضوء هذه النتائج أوصى الباحثان على نشر معايير تقويم الأداء الخاصة بالوحدات الإدارية والأكاديمية عبر موقعها الإلكتروني، وتدريب العاملين في الجامعة على استخدام تقنية المعلومات في تحسين أدائهم، ورفع تقارير الإنجاز الوظيفي عن طريق نظام الجامعة الإلكتروني، وإدارة الاجتماعات وتقييم الأهداف السنوية من خلال الأنظمة الإلكترونية.

- دراسة (عوض 2022) بعنوان (علاقة تطبيق الإدارة الإلكترونية بالأداء الإداري) دراسة على الموظفين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل. هدفت الدراسة الى التعرف على مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في مديريات التربية والتعليم وما درجة انعكاس هذا التطبيق على واقع أداء الموظفين لأعمالهم الإدارية. حيث تم اعتماد المنهج المختلط (الكمي والنوعي)، لتحقيق أهداف الدراسة، وكانت نتائج الدراسة بين العالية والمتوسطة سواءً في واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية أو الأداء الإداري كما أظهرت النتائج أن المهارات كما أن الثقافة المنتشرة بين الموظفين لا تدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية،

وأن هناك مشكلات تنظيمية في تطبيق الإدارة الإلكترونية، وبينت أيضاً أن مركبة القرار تحد من تطبيق الإدارة الإلكترونية. بالإضافة إلى المعوقات التقنية المتمثلة في أن الأجهزة المستخدمة لا تدعم تطبيق البرمجيات الحديثة.

- دراسة (ضو، المصري 2021) بعنوان (الإدارة الإلكترونية كمدخل لتحسين جودة الأداء في مؤسسات التعليم العالي). وهدفت الدراسة لتوضيح مفهوم الإدارة الإلكترونية كمنهج حديث لتحسين جودة الأداء في مؤسسات التعليم العالي الليبية، مستعرضة تجارب عربية وأجنبية رائدة. أن الإدارة الإلكترونية تعتمد على تقنيات المعلومات لتبسيط الإجراءات وزيادة الكفاءة والشفافية. وركزت الدراسة على أهمية التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية كضرورة إستراتيجية وليس رفاهية، وحددت مجموعة من المتطلبات لتطبيق الإدارة الإلكترونية، منها البنية التحتية والدعم السياسي والتشريعات المناسبة. كما ناقشت أبرز المعوقات مثل ضعف الوعي، مقاومة التغيير والمخاوف الأمنية. حيث تم استخدام المنهج الاستقرائي والاستنبطائي والذي تم من خلاله التوصل إلى أن الإدارة الإلكترونية تساهم في رفع جودة التعليم وتحسين الأداء المؤسسي، وأوصت بإنشاء قاعدة بيانات مركبة، وربط الجامعات بها لتسهيل تبادل المعلومات.

### المبحث الأول: الإدارة الإلكترونية

أ- مفهوم الإدارة الإلكترونية: يُعرف (السالمي، السليطي، 2006, 115) الإدارة الإلكترونية على أنها "عملية ميكنة جميع مهام ونشاطات المنظمة الإدارية بالاعتماد على كافة تقنيات المعلومات الضرورية، وصولاً إلى تحقيق الإدارة الجديدة في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات والقضاء على الروتين والإنجاز السريع والدقيق للمهام والمعاملات، لتكون كل إدارة جاهزة للربط مع الحكومة الإلكترونية لاحقاً".

وركز تعريف (نجم، 2008, 29) على أنها استخدام الانترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة لتحقيق اهداف مؤسسة دون حدود مكانية أو زمانية. وفي ضوء التعريفين السابقين تُعرف الباحثة الإدارة الإلكترونية بأنها: "استخدام نظم المعلومات وشبكات الحاسوب والاتصالات في تنفيذ المهام والأعمال الإدارية، مما يؤدي إلى إنجازها بسهولة وبسرعة ودقة عالية، وبما يؤمن توفير الوقت والجهد وتبسيط الإجراءات مع ضمان خصوصية وأمن المعلومات".

#### ب- عناصر الإدارة الإلكترونية:

- الأجهزة والمعدات (Devices and Equipment): تمثل البنية التحتية المادية التي تبني عليها الأنظمة الإلكترونية وتشمل الحواسيب والطابعات والخوادم وأجهزة المسح الضوئي وأجهزة التخزين، وغيرها من الوسائل التقنية الداعمة لعمليات الإدارة الإلكترونية. (وهيبة وآخرون, 2020, 36).
- البرمجيات (Software): تتضمن نظم التشغيل مثل "Windows, Linux" ، بالإضافة إلى البرامج التطبيقية الخاصة بإدارة المشاريع والبيانات والموارد البشرية. وتشمل أيضاً البرمجيات الداعمة مثل البريد الإلكتروني، قواعد البيانات، نظم الارشيف الإلكترونية والتي تمكن من تنفيذ المهام الإدارية بشكل رقمي (فتح الباب, 2024, 56).
- شبكات الاتصال (Communication Networks): وهي تمثل الوسيط الذي يربط بين الأجهزة لتبادل البيانات والمعلومات سواء داخلياً أو خارجياً والتي تشمل الانترنت، والشبكات المحلية LAN والشبكات الواسعة WAN، والتي تتيح الربط بين الأجهزة وتبادل المعلومات داخلياً وخارجياً. (آل فطيج, 2008, 47).

#### ج- أهمية الإدارة الإلكترونية

تكتسب الإدارة الإلكترونية أهمية من كونها أحد أبرز عوامل النجاح الإداري بمواكبة التطور النوعي والكمي الهائل في مجال التقنيات ونظم المعلومات المستمرة. فالإدارة الإلكترونية بربت استجابة لتحديات القرن الواحد والعشرين الذي تميز بالعولمة، الفضاء الرقمي، اقتصاديات المعلومات، المعرفة ونهضة الانترنت. (عاشور، بوريش, 2010, 13) وتتجلى هذه الأهمية في النقاط التالية:

- 1) تحقيق الكفاءة الإدارية من خلال تبسيط الإجراءات داخل هذه المنظمات، بما ينعكس إيجابياً على مستوى الخدمات التي تقدم إلى المواطنين وتضمن جودتها.
  - 2) تحسين دقة العمليات، عبر الاعتماد على نظم رقمية تقلل الأخطاء البشرية في تجميع ومعالجة البيانات، ضمن العمليات الإدارية المختلفة داخل المنظمة.
  - 3) تحقيق النزاهة والشفافية عن طريق إتاحة المعلومات وتبادلها الكترونياً.
  - 4) رفع جودة الخدمات بتسهيل الوصول للمعلومات وتوفير قنوات تواصل مع المنظمات الأخرى المحلية والدولية.
  - 5) خفض التكاليف التشغيلية عبر تقليل الاعتماد على استخدام الأوراق والمراسلات التقليدية.
  - 6) دعم متذكي القرار من خلال توفير تقارير دقيقة وسريعة تساعد في اتخاذ قرارات أثر كفاءة وفعالية.
  - 7) إعادة تأهيل الأيدي العاملة الزائدة عن الحاجة لغرض مواكبة التطورات الجديدة في المنظمة. (ياسين, 2005, 45)
- وفي هذا السياق تضيف الباحثة إلى ما سبق ذكره، بأن أهمية الإدارة الإلكترونية تمثل في كونها وسيلة تساعد على تحسين الإجراءات في المنظمات المعاصرة، بما ينعكس على تحسين فاعلية الأداء واتخاذ القرار، حيث توفر البيانات بأقل جهد ممكن. فالإدارة الإلكترونية تعتبر مدخلاً معاصرًا لتطوير وتحديث المنظمات، ومواجهة مشكلات الإدارة التقليدية والقضاء عليها، حيث تعتمد على استخدام التقنيات الإلكترونية المتقدمة، ذات التأثير الفعال من خلال تقديم الخدمات إلكترونياً مدخلاً معاصرًا لتطوير وتحديث المنظمات. ومواجهة مشكلات الإدارة الإلكترونية المتقدمة ذات التأثير الفعال من خلال تقديم الخدمات إلكترونياً، بوسائل غاية في السهولة والانضباط والكفاءة.

#### د- أهداف الإدارة الإلكترونية

تسعى الإدارة الإلكترونية لتحقيق مجموعة من الأهداف التي ترتبط بتحقيق الفوائد وتوضح أهميتها، فالهدف الجوهري للإدارة الإلكترونية يتمثل في "تشكيل سلسلة القيمة الحقيقية والمضافة للمنظمة، وربطها باستخدام شبكات الاتصال بسلسلة قيم المؤثرين الموردين والعملاء لتحقيق الميزة التنافسية الإستراتيجية". (برعي, 2020, 30)

وبناءً على ما تقدم تؤكد الباحثة أن الهدف الأساسي للإدارة الإلكترونية هو زيادة قدرة الإدارات على الاستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات بهدف التنمية، وما يترتب عليه من رفع الكفاءة والفاعلية (مراد، بلعباس, 2019, 80). ويمكن تحديد أهداف الإدارة الإلكترونية في النقاط التالية: -

- 1) تطوير الإدارة بشكل عام باستخدام التقنيات الرقمية الحديثة مما تتوفره من حلول وأنظمة، والتي من شأنها تطوير العمل الإداري، وبالتالي رفع كفاءة الموظف وخلق جيل جديد من الكوادر القادرة على التعامل مع التقنيات الحديثة.
- 2) محاربة البيروقراطية والقضاء على تعقيبات العمل الروتينية.
- 3) توفير المعلومات والبيانات لأصحاب القرار بالسرعة وفي الوقت المناسبين ورفع مستوى العملية الرقابية.
- 4) تحسين الانتعاش الاقتصادي والاستثمار من خلال الآليات الحديثة لتطوير المنظمات ذات العلاقة.
- 5) تقليل تكاليف التشغيل من خلال خفض كميات الملفات والخزائن لحفظها وكميات الأوراق المستخدمة والإنجاز السريع للمعاملة.
- 6) خلق ارتباط وثيق بين إدارات المنظمة الواحدة ما يساعد تقديم خدمات أفضل.
- 7) إدارة ومتابعه الواقع المختلفة المنظمة والتعامل معها بأنها وحدة مركبة.
- 8) تركيز نقطة اتخاذ القرار في نقاط العمل الخاصة بها مع إعطاء دعم أكبر في مراقبتها.
- 9) تجميع البيانات من مصدرها الأصلي بصورة موحدة.
- 10) تقليل معوقات اتخاذ القرار عن طريق ربط البيانات لتحقيق الدقة وتوفيرها عند الحاجة.
- 11) تقليل أوجه الفرق في متابعة إنجاز العمليات الإدارية المختلفة.

12) توظيف تكنولوجيا المعلومات والاستفادة منها بأكبر قدر ممكن.

13) توفير البيانات والمعلومات للمستفيدين صورة فورية. (بودجدة، 21,2025)

وتصنيف الباحثة أهدافاً أخرى والتي وردت عن بعض الكتاب منها:-

- سهولة اكتشاف المشاكل في المنظمة.
- سهولة الرقابة وزيادة الإتقان.
- استمرارية التعليم وبناء المعرفة.
- الرفع من قوة الترابط بين العاملين والإدارة العليا وإدارة كافة الموارد بكفاءة وفاعلية.
- توظيف تكنولوجيا المعلومات من أجل بناء ثقافة مؤسسية إيجابية لكافة العاملين.
- اتخاذ القرارات الرشيدة بشكل سريع وفي جميع مستويات الإدارة.
- استخدام تقنية التوثيق الإلكتروني ذات السعات العالية، ومالها من تأثير على سهولة البحث والمراجعة.

وبصفة عامة، يمكن القول أن الهدف الرئيسي لتطبيق الإدارة الإلكترونية يتمثل في التحول من الأداء التقليدي إلى الأداء الإلكتروني والذي بدوره يوفر الوقت والجهد والتكلفة الاقتصادية للمؤسسة ويرفع مستوى الكفاءة الإنتاجية. (السالمي، السليطي, 2005, 135)

هـ- خصائص الإدارة الإلكترونية:-

تعد الخصية الأساسية التي تميز بها الإدارة الإلكترونية هي ممارساتها وقدرتها على تبني التقنية في إنجاز كل الأعمال والمعاملات بين أطراف التعامل، وذلك من خلال وسيط إلكتروني، وبالتالي فإن تداول البيانات والوثائق يتم إلكترونياً باستخدام الاتصالات الإلكترونية، والذي يشير إلى عدم وجود العلاقة المباشرة بين أطراف التعامل، والتي تتعامل مع بعضها في نفس الوقت على الشبكات الإلكترونية. كما تتم معالجة كل المشاكل التي يواجهها العملاء باستخدام الحاسوب الآلي حتى حتى عبر المسافات البعيدة نتيجة لفاعلية الإدارة الإلكترونية في استخدام التكنولوجيا مع استبعاد الكثير من الأصول المادية والبشرية أو الثقيل من استخدامها إلى أقل قدر ممكن.

(ضو، المصراتي، 2021, 3) وتلخص أهم خصائص الإدارة الإلكترونية في الآتي:

- إدارة بلا أوراق: تتكون من الأرشيف الإلكتروني، البريد الإلكتروني، الأدلة والمفكرة الإلكترونية، الرسائل الصوتية، نظم تطبيقات المتابعة الآلي.
- إدارة بلا مكان: تعتمد أساساً على الهاتف المحمول والمؤتمرات الإلكترونية والعمل عن بعد.
- إدارة بلا زمان: تستمر أربعة وعشرون ساعة وسبعة أيام وثلاثمائة وخمس وستون يوم شكل متواصل (24/7/365)، ففكرة الليل والنهار والصيف والشتاء هي أفكار لم تعد قياداً على إنجاز العمل وفقاً للتقنيات الجديدة.
- إدارة بلا تنظيمات جامدة: فهي تعمل من خلال المنظمات الشبكية والمنظمات التي تعتمد على صناعة المعرفة.

(نجم, 2008, 98)

و- الأداء الوظيفي: يعرف (العوضي, 2008, 116) الأداء الوظيفي بأنه: قيام الفرد بالأنشطة والمهام الموكلة إليه، والتي يتكون منها عمله و يؤدي إلى خدمة المؤسسة بشكل كفو وفعال. بينما ينظر (توفيق, 2006) إلى الأداء الوظيفي بأنه: المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها (العبد الله, 2008, 27).

وعرفة (فريال وآخرون, 2019, 116) على أنه مدى تنفيذ الموظف للمهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفقاً للمعايير المحددة مسبقاً من قبل المؤسسة.

ز- مكونات الأداء الوظيفي: يتكون الأداء الوظيفي من عدة عناصر متربطة (محمد, 2022, 37) وهي:

- الكمية: حجم العمل الذي تم انجازه في فترة زمنية محددة.

- النوعية: جودة العمل ومدى تطابقه للمعايير الموضوعة.
  - الزمن: مدى الالتزام بالمواعيد والسرعة في الإنجاز.
  - التعاون: قدرة الموظف على العمل ضمن فريق لضمان التفاعل الإيجابي ومن ثم الانجاز.
  - الابتكار: مساهمة الموظف في تقديم أفكار جديدة أو حلول للمشاكل بطريقة مبتكرة تتسم بالسلالة والإبداع.
- ح - محددات الأداء الوظيفي: تؤثر عدة عوامل على مستوى الأداء منها: (الهاشمي وآخرون, 2019, 101)

1. المهارات والمعرفة: مدى امتلاك الموظف لخبرة والكفاءة المطلوبة.

2. التحفيز: الحوافز المادية والمعنوية التي تدفع الموظف للعطاء.

3. البيئة التنظيمية: وتمثل في ظروف العمل وال العلاقات الاجتماعية والثقافة المؤسسية.

4. القيادة: أسلوب الإدارة في التقييم والتوجيه والتواصل والرقابة.

5. التدريب: زيادة فرص التعلم المستمر وتنمية القدرات والمهارات.

ط- خصائص الأداء الوظيفي: هناك مجموعة من الخصائص التي يتصف بها الأداء الوظيفي والتي يمكن الاستناد إليها كأساس لتقييم الأداء وهي (السعادي, 2012, 74)

• تقييم الأداء الوظيفي: يستخدم تقييم الأداء لقياس مدى تحقيق الموظف لأهدافه ويشمل: (الشريف, 2013, 64)

• أهداف التقييم والمتمثلة في تحسن الأداء الفردي والجماعي، تحديد الاحتياجات التدريبية، اتخاذ قرارات الترقية أو النقل أو التحفيز.

• طرق التقييم والتي تشمل التقييم الذاتي التقييم المباشر للمدير، المقارنة بالمعايير والاهداف المحددة مسبقا، تقييم (360) درجة (الزملاء والمرؤوسين والعملاء)

المبحث الثاني: الإطار الميداني والمنهجي للدراسة

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، والذي يعبر عنها تعبيراً كيفياً وكيفياً كمالاً لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة بل يتعدى ذلك إلى التحليل والربط والتفسير، للوصول إلى استنتاجات.

- مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من (65) موظف وموظفة موزعين ما بين (موظفين إداريين، رؤساء اقسام، مدراء إدارات) في شركة غالبية الدوائية بمدينة طرابلس ليبيا، وقد قامت الباحثة باستخدام المسح الشامل، وعملت على توزيع الاستبانة على مفردات المجتمع، وقد تم استرجاع جميع الاستبيانات الموزعة بنسبة استرداد 100%.

أولاً: صدق أداة الدراسة الاستبانة

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه وثم بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين لغرض قياس ثبات أداة الدراسة فقد تم توزيع عدد 20 نسخة منها كعينة استطلاعية، وباستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences (SPSS)

ألفا كرونباخ ( $\alpha$ ) الثبات:

أولاً: - ثبات أداة الدراسة: يقصد بثبات أداة جمع البيانات دقتها واتساقها بمعنى إن تعطي أداة جمع البيانات النتائج نفسها إذا تم استخدامها أو إعادةها مرة أخرى تحت ظروف مماثلة.

• ألفا كرونباخ ( $\alpha$ ): يعد ألفا كرونباخ من الاختبارات الإحصائية المهمة لتحليل بيانات الاستبانة،

وهو اختبار يبين مدى ثبات الاستبانة (البياتي, 2005 ص 49)

المحاور	الإدارات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ (الثبات)	الجذر التربيعي
استخدام الأجهزة والمعدات	الإدارية الإلكترونية	6	0.903	%95
البرمجيات	الإدارية الإلكترونية	6	0.896	%94.6
استخدام شبكات الاتصال	الإدارية الإلكترونية	7	0.919	%95.9
الإدارية الإلكترونية	الإدارية الإلكترونية	19	0.968	%98.4
تحسين أداء الموظفين	تحسين أداء الموظفين	19	0.939	%97

جدول رقم (1) نتائج اختبار كرونباخ ألفا

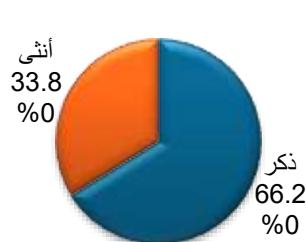
يتضح من الجدول السابق رقم (1) أن معاملات الثبات (ال ألفا كرونباخ) للمحاور بلغت قيمًا مرتفعة جدًا، حيث قيم الثبات تتراوح بين 0.896 - 0.978. وتشير هذه القيم إلى وجود اتساق داخلي قوي للغاية بين عبارات كل محور من محاور الدراسة، وهو ما يعزز موثوقية الأداة البحثية في قياس المفاهيم المستهدفة.

وبالنسبة لمؤشر الصدق الظاهري الذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل ألفا مضرورًا في 100، فقد تراوح من 94.6% - 98.4% وتعُد هذه القيم مرتفعة جدًا، الأمر الذي يؤكد أن أداة القياس تتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات، وقدرة على قياس متغيرات الدراسة بدقة وفعالية.

وبذلك يكون قد تأكد من صدق وثبات مقياس الدراسة مما يجعلها على ثقة بصحة المقياس صلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على فرضيات أو تساؤلات الدراسة.

- **تحليل البيانات الشخصية**

**(1) الجنس:** في الجدول رقم (2) تبين لتوزيع المجبين حسب جنسهم.



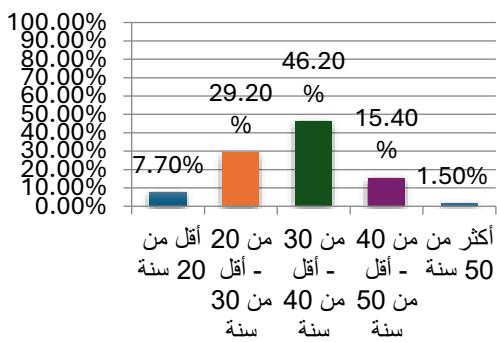
الشكل رقم (2) يوضح نسب مفردات مجتمع الدراسة  
ل الجنس المجبين

الجنس	العدد	النسبة %
ذكور	43	%66.2
إناث	22	%33.8
المجموع	65	%100

الجدول رقم (2) يبين التوزيع التكوار حسب الجنس

يتبيّن من الجدول رقم (2) والشكل رقم (2) أن أعلى نسبة من مفردات عينة الدراسة بحسب الجنس كانت ضمن فئة الذكور حيث بلغت 66.2%，في حين جاءت فئة الإناث بنسبة 33.8%.

**(1) العمر:** في الجدول رقم (3) والشكل رقم (3) تبيّن لتوزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب العمر.



الشكل رقم (3) يبيّن توزيع مفردات مجتمع الراوسة حسب

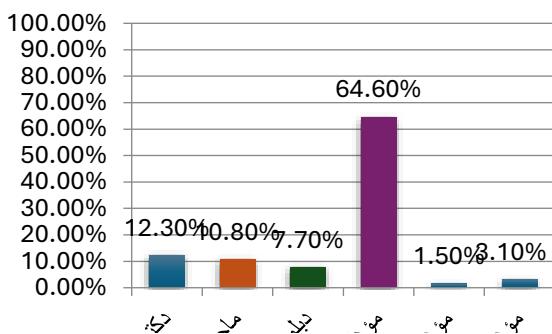
الجدول رقم (3) يبيّن التوزيع التکار حسب العمر

العمر	العدد	النسبة
أقل من 20 سنة	5	%7.7
من 20 - أقل من 30 سنة	19	%29.2
من 30 - أقل من 40 سنة	30	%46.2
من 40 - أقل من 50 سنة	10	%15.4
أقل من 50 سنة	1	%1.5
<b>المجموع</b>	<b>65</b>	<b>%100.0</b>

يتبيّن من الجدول رقم (3) والشكل رقم

(3) أن أعلى نسبة من مفردات عينة الدراسة بحسب العمر كانت ضمن فئة من 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 46.2%， تليها فئة من 20 إلى أقل من 30 سنة بنسبة 29.2%， ثم فئة من 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة 15.4%， في حين جاءت فئة أقل من 20 سنة بنسبة 7.7%， أما الفئة أعلى من 50 سنة فقد سجلت النسبة الأقل وبلغت 1.5%.

(2) المستوى التعليمي: في الجدول رقم (4) والشكل رقم (4) تبيّن لتوزيع مفردات عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.



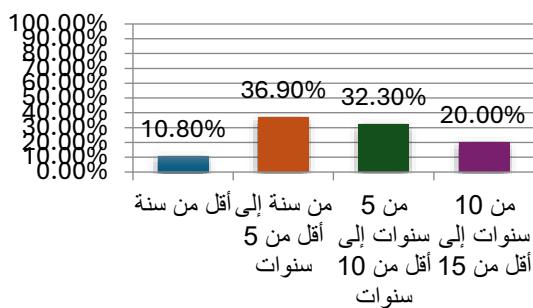
الشكل رقم (4) يوضح نسب لمفردات مجتمع الراوسة حسب

المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة
دكتوراه	8	%12.3
ماجستير	7	%10.8
دبلوم دراسات عليا	5	%7.7
مؤهل جامعي	42	%64.6
مؤهل فوق المتوسط	1	%1.5
مؤهل متوسط	2	%3.1
<b>المجموع</b>	<b>65</b>	<b>%100.0</b>

الجدول رقم (4) يبيّن التوزيع التکار حسب المستوى التعليمي

تبين من الجدول رقم (4) والشكل رقم (4) أن أعلى نسبة من مفردات عينة الدراسة بحسب المستوى التعليمي كانت ضمن فئة المؤهل الجامعي بنسبة 64.6%， تليها فئة الدكتوراه بنسبة 12.3%， ثم فئة الماجستير بنسبة 10.8%， تليها فئة الدبلوم العالي بنسبة 7.7%， في حين جاءت نسب المؤهل المتوسط 3.1% والمؤهل فوق المتوسط 1.5%.



سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من سنة	7	%10.8
من سنة إلى أقل من 5 سنوات	24	%36.9
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	21	%32.3
من 10 سنوات إلى أقل من 15	13	%20.0
<b>المجموع</b>	<b>65</b>	<b>%100.0</b>

الشكل رقم (5) يوضح نسب لمفردات مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة

الجدول رقم (5) يبين التوزيع التكاري حسب سنوات الخبرة

(3) سنوات الخبرة: في الجدول رقم (5) والشكل رقم (5) تبين توزيع مفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة.

يتبيّن من الجدول رقم (5) والشكل رقم (5) أن أعلى نسبة من مفردات عينة الدراسة بحسب سنوات الخبرة كانت ضمن فئة من سنة إلى أقل من خمس سنوات بنسبة 36.9%， تليها فئة من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات بنسبة 32.3%， ثم فئة من عشر سنوات إلى أقل من خمس عشرة سنة بنسبة 20.0%， في حين جاءت فئة أقل من سنة بنسبة 10.8%.

إجابات تساولات الدراسة: تصحيح المقياس:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام الباحث الطريقة الرقمية في ترميز الإجابات المتعلقة بمقاييس ليكيرث الخماسي كما بالجدول (6):

الدرجة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
	1	2	3	4	5

الجدول رقم (6) توزيع الدرجات على الإجابات المتعلقة بعبارات المقياس

يتم بعد ذلك حساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) لتحديد أوزان العبارات حسب قيم المتوسط المرجح المتحصل عليها نتيجة لتحليل الإجابات كما في الجدول رقم (6) و ذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسوب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة ، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول حساب المدى  $5-1=4$  و بعد ذلك تم تقسيم المدى على خمس مستويات  $4 \div 5 = 0.80$  (وهذا الرقم يعتبر طول الفئة الواحدة أو المستوى الواحد ، وهكذا الأوزان كما هو موضح في جدول المتوسط المرجح التالي:

المرجح	المتوسط	منخفض جدا	منخفض جدًا	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا	مرتفع جدًا
1.80	2.60	3.40	4.20	3.40	2.60	1.80	4.20

الجدول رقم (7) المتوسط المرجح المتحصل عليه من تحليل الإجابات

المحاور الرئيسية: دور الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة غاليلية الدوائية.

لتحليل المحاور الرئيسية من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة وللفراء وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

المحور	ت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب	درجة الموافقة
الإدارة الإلكترونية	1	3.80	0.9894	%76.08	1	مرتفعة
تحسين أداء الموظفين	2	3.44	0.9910	%68.79	2	مرتفعة

جدول رقم (8) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

يتبيّن من الجدول رقم (8) ترتيب المحاور تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كما يلي:

1. محور الإدارة الإلكترونية: جاء في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.80، والانحراف المعياري 0.9894، والوزن النسبي 76.08%.
2. محور تحسين أداء الموظفين: جاء في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.44، والانحراف المعياري 0.9910، والوزن النسبي 68.79%.

المحور الرئيسي الأول: الإدارة الإلكترونية.

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة وللفراء وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

رقم العبار	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب	درجة الموافقة
1	استخدام الأجهزة والمعدات	3.93	1.0416	78.67%	1	مرتفعة
2	البرمجيات	3.80	0.9930	76.05%	2	مرتفعة
3	استخدام شبكات الاتصال	3.69	1.0464	73.89%	3	مرتفعة
	المتوسط الإجمالي	3.80	0.9894	76.08%		مرتفعة

جدول رقم (9) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

يتبيّن من الجدول رقم (9) أن درجة الموافقة الكلية على محور الإدارة الإلكترونية كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.80، والانحراف المعياري 0.9894، والوزن النسبي 76.08%. وقد تم ترتيب المحاور الفرعية تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كما يلي:

1. محور استخدام الأجهزة والمعدات: جاء في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.93، والانحراف المعياري 1.0416، والوزن النسبي 78.67%.
2. محور البرمجيات: جاء في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.80، والانحراف المعياري 0.9930، والوزن النسبي 76.05%.
3. محور استخدام شبكات الاتصال: جاء في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.69، والانحراف المعياري 1.0464، والوزن النسبي 73.89%.

المحور الفرعي الأول: استخدام الأجهزة والمعدات

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة وللفراء وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

رقم العبار ة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تساهم الأجهزة الحديثة في تسهيل أداء المهام اليومية في العمل.	4.29	1.2083	85.85%	1	مرتفعة جدا
2	زيادة سرعة إنجاز العمل دون تقليل جودة العمل.	3.98	1.0968	79.69%	2	مرتفعة
3	الأجهزة والمعدات المتوفرة تساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة انتاجيتهم.	3.82	1.2977	76.31%	5	مرتفعة
4	أجد سهولة في التعامل مع الأجهزة والمعدات المستخدمة.	3.92	1.2287	78.46%	4	مرتفعة
5	يوجد تدريب للموظفين على استخدام الأجهزة والمعدات مما يساعد على رفع كفاءتهم.	3.63	1.2695	72.62%	6	مرتفعة
6	تساهم الأجهزة والمعدات الإلكترونية في تحسين بيئة العمل وتقليل الضغط على الموظفين.	3.95	1.1783	79.08%	3	مرتفعة
المتوسط الإجمالي						

جدول رقم (10) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

يتبيّن من الجدول رقم (10) أن درجة الموافقة على العبارات ككل كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.93، والانحراف المعياري 1.0416، والوزن النسبي 78.67%. وقد تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة كما يلي:

- العبارة (1): "تساهم الأجهزة الحديثة في تسهيل أداء المهام اليومية في العمل"، جاءت في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.29، والانحراف المعياري 1.2083، والوزن النسبي 85.85%.
- العبارة (2): "الأجهزة المستخدمة في الشركة تساعد على زيادة سرعة إنجاز العمل دون تقليل جودة العمل"، جاءت في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.98، والانحراف المعياري 1.0968، والوزن النسبي 79.69%.
- العبارة (6): "تساهم الأجهزة والمعدات الإلكترونية في تحسين بيئة العمل وتقليل الضغط على الموظفين"، جاءت في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.95، والانحراف المعياري 1.1783، والوزن النسبي 79.08%.
- العبارة (4): "أجد سهولة في التعامل مع الأجهزة والمعدات المستخدمة"، جاءت في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.92، والانحراف المعياري 1.2287، والوزن النسبي 78.46%.

5. العبارة (3): "الأجهزة والمعدات المتوفرة تساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة انتاجيتهم"، جاءت في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.82، والانحراف المعياري 1.2977، والوزن النسبي 76.31%.

6. العبارة (5): "يوجد تدريب للموظفين على استخدام الأجهزة والمعدات مما يساعد على رفع كفاءتهم"، جاءت في المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.63، والانحراف المعياري 1.2695، والوزن النسبي 72.62%.

#### المحور الفرعي الثاني: البرمجيات

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة وللتفصيات وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

رقم العبار	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تسهم البرمجيات المستخدمة في الشركة على تنظيم المهام اليومية بشكل أفضل.	3.92	1.1223	78.46%	3	مرتفعة
2	تساعد البرمجيات على سرعة الوصول إلى البيانات والمعلومات المطلوبة.	4.02	1.1387	80.31%	2	مرتفعة
3	تساعد البرمجيات المستخدمة في الإدارات على تحسين جودة التواصل بين الأقسام.	3.82	1.1577	76.31%	5	مرتفعة
4	تسهم البرمجيات في انخفاض نسبة الأخطاء وزيادة انتاجية الموظف	3.62	1.2335	72.31%	6	مرتفعة
5	تساعد البرمجيات تنظيم الملفات والمستندات المتعلقة بالعمل	4.05	1.1783	80.92%	1	مرتفعة
6	توفر الشركة تدريباً كافياً لاستخدام البرمجيات بشكل فعال لجميع المهام الإدارية.	3.40	1.3670	68.00%	4	مرتفعة
المتوسط الإجمالي						

جدول رقم (11) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة يتبين من الجدول رقم (11) أن درجة الموافقة على العبارات ككل الخاصة بمحور البرمجيات كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.80، والانحراف المعياري 0.9930، والوزن النسبي 76.05%. وقد تم ترتيب العبارات تنازلياً من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة كما يلي:

1. العبارة (5): "تساعد البرمجيات تنظيم الملفات والمستندات المتعلقة بالعمل"، جاءت في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.05، والانحراف المعياري 1.1783، والوزن النسبي 80.92%.

2. العبارة (2): "تساعد البرمجيات على سرعة الوصول إلى البيانات والمعلومات المطلوبة"، جاءت في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.02، والانحراف المعياري 1.1387، والوزن النسبي 80.31%.

3. العبارة (1): "تسهم البرمجيات المستخدمة في الشركة على تنظيم المهام اليومية بشكل أفضل"، جاءت في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.92، والانحراف المعياري 1.1223، والوزن النسبي 78.46%.
4. العبارة (6): "توفر الشركة تدريباً كافياً لاستخدام البرمجيات بشكل فعال لجميع المهام الإدارية"، جاءت في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.40، والانحراف المعياري 1.3670، والوزن النسبي 68.00%.
5. العبارة (3): "تساعد البرمجيات المستخدمة في الإدارات على تحسين جودة التواصل بين الأقسام"، جاءت في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.82، والانحراف المعياري 1.1577، والوزن النسبي 76.31%.
6. العبارة (4): "تسهم البرمجيات في انخفاض نسبة الأخطاء وزيادة إنتاجية الموظف"، جاءت في المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.62، والانحراف المعياري 1.2335، والوزن النسبي 72.31%.

المحور الفرعي الثالث: استخدام شبكات الاتصال

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة وللفراء وترتيبها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

رقم العبار	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تساعد شبكات الاتصال عملية تواصل الموظفين مع بعضهم أثناء أداء الاعمال وتسريع تبادل المعلومات بين الأقسام المختلفة في الشركة.	3.78	1.2808	75.69%	2	مرتفعة
2	تساعد شبكات الاتصال في تنسيق المهام الإدارية الروتينية بين الموظفين، وتحسين جودة العمل الجماعي داخل الشركة.	3.80	1.2400	76.00%	1	مرتفعة
3	تتميز الإدارات التي تعمل ضمن شبكات الاتصال بالمرنة وزيادة السرعة وإنجاز المعاملات الإدارية والحصول	3.63	1.2320	72.62%	5	مرتفعة
4	التجذية الراجعة عن طريق شبكات الاتصال في تحسين أداء فرق العمل بالشركة.	3.66	1.0647	73.23%	4	مرتفعة
5	تحقق الشبكة الحالية امكانية التواصل الإداري بين الرؤساء والمرؤوسين للاستشارات وتبادل المعلومات.	3.62	1.1818	72.31%	6	مرتفعة
6	تساهم الشبكات في رفع إنتاجية الموظفين أثناء أداء مهامهم	3.77	1.2596	75.38%	3	مرتفعة

مرتفعة	7	72.00%	1.2845	3.60	تحرص الإدارة العليا على التدريب المتواصل على البرمجيات الحديثة لدعم العمل ونجاحه في الشركة	7
مرتفعة		73.89%	1.0464	3.69	المتوسط الاجمالي	

جدول رقم (12) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة

يتبيّن من الجدول رقم (12) أن درجة الموافقة على العبارات ككل الخاصة بمحور استخدام شبكات الاتصال كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.69، والانحراف المعياري 1.0464، والوزن النسبي 73.89%. وقد تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة كما يلي:

- العبارة (2): "تساعد شبكات الاتصال في تنسيق المهام الإدارية الروتينية بين الموظفين، وتحسين جودة العمل الجماعي داخل الشركة"، جاءت في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.80، والانحراف المعياري 1.2400، والوزن النسبي 76.00%.
- العبارة (1): "تساعد شبكات الاتصال عملية تواصل الموظفين مع بعضهم أثناء أداء الأعمال وتسرّع تبادل المعلومات بين الأقسام المختلفة في الشركة"، جاءت في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.78، والانحراف المعياري 1.2808، والوزن النسبي 75.69%.
- العبارة (6): "تساهم الشبكات في رفع إنتاجية الموظفين أثناء أداء مهامهم"، جاءت في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.77، والانحراف المعياري 1.2596، والوزن النسبي 75.38%.
- العبارة (4): "التجنيبة الراجعة عن طريق شبكات الاتصال في تحسين أداء فرق العمل بالشركة"، جاءت في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.66، والانحراف المعياري 1.0647، والوزن النسبي 73.23%.
- العبارة (3): "تميّز الإدارات التي تعمل ضمن شبكات الاتصال بالمرنة وزيادة سرعة إنجاز المعاملات الإدارية والحصول"، جاءت في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.63، والانحراف المعياري 1.2320، والوزن النسبي 72.62%.
- العبارة (5): "تحقق الشبكة الحالية إمكانية التواصل الإداري بين الرؤساء والمرؤوسين للاستشارات وتبادل المعلومات"، جاءت في المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.62، والانحراف المعياري 1.1818، والوزن النسبي 72.31%.
- العبارة (7): "تحرص الإدارة العليا على التدريب المتواصل على البرمجيات الحديثة لدعم العمل ونجاحه في الشركة"، جاءت في المرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.60، والانحراف المعياري 1.2845، والوزن النسبي 72.00%.

المحور الرئيسي الثاني: تحسين أداء الموظفين.

لتحليل عبارات هذا المحور من حيث درجة الموافقة سنوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة وأهميتها نحو كل فقرة وللفرق بينها تنازلياً حسب متوسطات الموافقة في الجدول التالي:

رقم العبار	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تقوم الإدارة العليا بوضع الخطط ومتابعتها عن طريق التقارير الدورية من قبل الإدارة التنفيذية	3.63	1.0543	72.62%	4	مرتفعة
2	تقوم الإدارة على السماح لرؤساء الأقسام، والمشرفين بأداء ملاحظاتهم حول ما يتخذ من قرارات من إعداد الخطط التنفيذية.	3.75	1.1323	75.08%	1	مرتفعة
3	يتم الرجوع إلى الإدارات التنفيذية للحصول على البيانات والمعلومات	3.57	1.2744	71.38%	6	مرتفعة
4	تحدد الإدارة العليا لمعايير اختيار الموظفين ورؤساء الأقسام	3.57	1.3106	71.38%	6	مرتفعة
5	تحدد الإدارة العليا للشركة الواجبات والمسؤوليات لرؤساء اقسام الشؤون الإدارية.	3.75	1.2873	75.08%	1	مرتفعة
6	تعامل ادارة الشركة مع الموظفين بتقدير كامل وتكافىء الاداء الجيد والمميز.	3.31	1.4134	66.15%	9	متوسطة
7	تحرص الادارة على وضع رؤيا واضحة لسياسات كل قسم من اقسام الشركة.	3.71	1.0857	74.15%	2	مرتفعة
8	توفر ادارة الشركة بيئة عمل تتسم بالتعاون والشفافية لتحقيق الانتاجية المطلوبة وتحقيق اهداف العمل.	3.62	1.2586	72.31%	5	مرتفعة
9	مهام الموظفين وفرص التدريب الخارجية بعدها تنظيمية وفقاً لخطة عمل واضحة ومبنية على الكفاءة والتميز الإداري	3.22	1.4306	64.31%	12	متوسطة
10	استمرارية برامج التدريب الداخلي والتطوير المهني لموظفي الشركة بدون استثناء.	3.25	1.3114	64.92%	11	متوسطة
11	يلتزم الموظفون بإتمام المهام الموكلة إليهم في الوقت المناسب بالاستعانة بنظم المعلومات الجاهزة.	3.54	1.1736	70.77%	7	مرتفعة
12	يلتزم جميع الموظفون بسياسات وإجراءات المنوطه بعملهم اليومي بكل سلاسة ووضوح.	3.51	1.2006	70.15%	8	مرتفعة
13	يتقبل الموظفون التغيرات التي تساعد الشركة على زيادة مستوى الأداء الوظيفي بكل احترام وسعة صدر.	3.25	1.1730	64.92%	11	متوسطة

متوسطة	14	60.62%	1.4997	3.03	تحصل الموظفون على حواجز ومكافآت مالية وشهادات تشجيعية تقديرًا لعملهم المميز وجهودهم وإنجازاتهم المتميزة.	14
مرتفعة	3	73.85%	1.2490	3.69	تنسم سياسة الشركة بثقافة وبيئة عمل إيجابية والتي تشجع على التعاون والابتكار.	15
مرتفعة	7	70.77%	1.4040	3.54	وجود قنوات اتصال مفتوحة بين الإدارة والموظفين، مما يشعر الموظفون بأن آراء هم مسموعة ومقدرة.	16
متوسطة	15	60.00%	1.4470	3.00	تجرى إدارة الشركة استطلاعات دورية تعكس آراء الموظفين ومعرفة احتياجاتهم وتوقعاتهم واستخدام هذه المعلومات لتحسين بيئة العمل.	17
متوسطة	13	63.08%	1.3490	3.15	تدعم السياسات الإدارية للشركة، التوازن الصحي بين العمل والحياة الشخصية من خلال توفير مواعيد عمل مرنة أو خيارات للعمل عن بعد.	18
متوسطة	10	65.54%	1.4088	3.28	تتميز إدارة الشركة بالشفافية فيما يتعلق بالقرارات والسياسات مما يعزز الثقة بين الموظفين والإدارة.	19
مرتفعة		68.79%	0.9910	3.44	المتوسط الإجمالي	

جدول رقم (13) المتوسط الحسابي والوزن النسبي استجابات أفراد عينة الدراسة يتبع من الجدول رقم (13) أن درجة الموافقة على العبارات كل كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.44، والانحراف المعياري 0.9910، والوزن النسبي 68.79%. وقد تم ترتيب العبارات ترتيباً تنازلياً من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة كما يلي:

- العبارة (2) و(5): "تقوم الإدارة على السماح لرؤساء الأقسام، والمشيرين بأداء ملاحظاتهم حول ما يتخذ من قرارات من إعداد الخطط التنفيذية"، و"تحدد الإدارة العليا للشركة الواجبات والمسؤوليات لرؤساء أقسام الشؤون الإدارية"، جاءتا في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.75، والانحراف المعياري 1.1323 و1.2873، والوزن النسبي 75.08%.
- العبارة (7): "تحرص الإدارة على وضع رؤيا واضحة لسياسات كل قسم من أقسام الشركة"، جاءت في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.71، والانحراف المعياري 1.0857، والوزن النسبي 74.15%.
- العبارة (15): "تنسم سياسة الشركة بثقافة وبيئة عمل إيجابية والتي تشجع على التعاون والابتكار"، جاءت في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.69، والانحراف المعياري 1.2490، والوزن النسبي 73.85%.

4. العبارة (1): "تقوم الإدارة العليا بوضع الخطط ومتابعتها عن طريق التقارير الدورية من قبل الإدارة التنفيذية"، جاءت في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.63، والانحراف المعياري 1.0543، والوزن النسبي 72.62%.
5. العبارة (8): "توفر إدارة الشركة بيئة عمل تتسم بالتعاون والشفافية لتحقيق الإنتاجية المطلوبة وتحقيق أهداف العمل"، جاءت في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.62، والانحراف المعياري 1.2586، والوزن النسبي 72.31%.
6. العبارتان (3) و(4): "يتم الرجوع إلى الإدارات التنفيذية للحصول على البيانات والمعلومات"، و"تحدد الإدارة العليا لمعايير الاختيار الموظفين ورؤسائهم الأقسام"، جاءتا في المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.57، والانحراف المعياري 1.2744 و1.3106، والوزن النسبي 71.38%.
7. العبارتان (11) و(16): "يلتزم الموظفون باتمام المهام الموكلة إليهم في الوقت المناسب بالاستعانة بنظم المعلومات الجاهزة"، و"وجود قنوات اتصال مفتوحة بين الإدارة والموظفيين، مما يشعر الموظفون بأن آراؤهم مسموعة ومقدرة"، جاءتا معاً في المرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.54، والانحراف المعياري 1.1736 و1.4040، والوزن النسبي 70.77%.
8. العبارة (12): "يلتزم جميع الموظفون بسياسات وإجراءات المنوطه بعملهم اليومي بكل سلاسة ووضوح"، جاءت في المرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.51، والانحراف المعياري 1.2006، والوزن النسبي 70.15%.
9. العبارة (6): "تعامل إدارة الشركة مع الموظفين بتقدير كامل وتكافئ الأداء الجيد والمميز"، جاءت في المرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.31، والانحراف المعياري 1.4134، والوزن النسبي 66.15%.
10. العبارة (19): "تتميز إدارة الشركة بالشفافية فيما يتعلق بالقرارات والسياسات مما يعزز الثقة بين الموظفين والإدارة"، جاءت في المرتبة العاشرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.28، والانحراف المعياري 1.4088، والوزن النسبي 65.54%.
11. العبارتان (10) و(13): "استمرارية برامج التدريب الداخلي والتطوير المهني لموظفي الشركة بدون استثناء"، و"يتقبل الموظفون التغييرات التي تساعده الشركة على زيادة مستوى الأداء الوظيفي بكل احترام وسعة صدر"، جاءتا في المرتبة الحادية عشرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.25، والانحراف المعياري 1.3114 و1.1730، والوزن النسبي 64.92%.
12. العبارة (9): "مهام الموظفين وفرص التدريب الخارجية بعدها تنظيمية وفقاً لخطة عمل واضحة ومبنية على الكفاءة والتميز الإداري"، جاءت في المرتبة الثانية عشرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.22، والانحراف المعياري 1.4306، والوزن النسبي 64.31%.
13. العبارة (18): "تدعم السياسات الإدارية للشركة، التوازن الصحي بين العمل والحياة الشخصية من خلال توفير مواعيد عمل مرنّة أو خيارات للعمل عن بعد"، جاءت في المرتبة الثالثة عشرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.15، والانحراف المعياري 1.3490، والوزن النسبي 63.08%.

14. العبارة (14): "تحصل الموظفون على حواجز ومكافآت مالية وشهادات تشجيعية تقديراً لعملهم المميز وجهودهم وإنجازاتهم المتميزة"، جاءت في المرتبة الرابعة عشرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.03، والانحراف المعياري 1.4997، والوزن النسبي 60.62%.

15. العبارة (17): "تجرى إدارة الشركة استطلاعات دورية تعكس آراء الموظفين ومعرفة احتياجاتهم وتوقعاتهم واستخدام هذه المعلومات لتحسين بيئة العمل"، جاءت في المرتبة الخامسة عشرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.00، والانحراف المعياري 1.4470، والوزن النسبي 60.00%.

- اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة غالية الدوائية

الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة غالية الدوائية.

لا يجاد معادلة الانحدار حيث وكلا المتغيرات المستقلة التابع كمي نستخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد **linear** ومعامل ارتباط بيرسون **Pearson's Coefficient**، وتحليل التباين ومعامل التحديد، حيث ان المتغيرات المستقلة هي (استخدام الأجهزة والمعدات - البرمجيات - استخدام شبكات الاتصال) والمتغير التابع تحسين أداء الموظفين وجاءت النتائج كما في الجداول التالي:

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R
0.44867	0.795	0.805	0.897 <sup>a</sup>

جدول رقم (14) يبيّن ملخص لنموذج العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة

بين الجدول رقم (14) أن قيمة معامل الارتباط بين تحسين أداء الموظفين والأبعاد المستقلة (استخدام الأجهزة والمعدات - البرمجيات - استخدام شبكات الاتصال) بلغت 0.897، وهي علاقة طردية قوية، كما بلغ معامل التحديد 0.805، مما يشير إلى أن نحو 80.5% من التغيير في تحسين أداء الموظفين يعود إلى التغيير في (استخدام الأجهزة والمعدات - البرمجيات - استخدام شبكات الاتصال)

مستوى الدلالة Sig	F	متوسط المربعات Mean Square	درجة الحرية df	مجموع المربعات Sum of Squares	مصدر التباين
<0.001 <sup>b</sup>	83.745	16.859	3	50.576	بين المجموعات Regression
		0.201	61	12.280	داخل المجموعة Residual
		64		62.856	المجموع

جدول رقم (15) تحليل التباين ANOVA بين المتغيرات التابع والمستقلات

وتبيّن في جدول تحليل التباين رقم (15) أن قيمة  $F$  المحسوبة تساوي 83.745 وهي أكبر من قيمة  $F$  الجدولية البالغة 5.76، وبما أنّا مستوي الدلالة يساوي أقل من 0.001 وهي أقل من 0.05 مستوي الدلالة المعتمدة في الدراسة وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية نقبل الفرضية البديلة القائلة إنّه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لإدارة إلكترونية للأبعاد (استخدام الأجهزة والمعدات - البرمجيات - استخدام شبكات الاتصال) في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة غالية الدوائية.

مستوى الدلالة	T	معاملات موحدة Standardized Coefficients		معاملات غير معيارية Unstandardized Coefficients		المحور
		Beta	Std.Error	B		
0.399	0.850			0.226	0.192	القيمة الثابتة (Constant)
0.438	-0.781	-0.120	0.146	-0.114		استخدام الأجهزة والمعدات
0.051	1.989	0.280	0.140	0.279		البرمجيات
<0.001	5.658	0.754	0.126	0.714		استخدام شبكات الاتصال

جدول رقم (16)  $^a$  أثر المتغيرات المستقلة على التابع

يشير الجدول الأخير إلى معادلة الانحدار الخطى المتعددة بين المتغيرات المستقلة (استخدام الأجهزة والمعدات - البرمجيات - استخدام شبكات الاتصال) والمتغير التابع تحسين أداء الموظفين كما يلى: المعادلة الخطية في الانحدار الخطى المتعدد هي:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$3X (0.714)X_2 + 0.279(X_1) - 0.114(Y = (0.192) +$$

Y تحسين أداء الموظفين.

X1 استخدام الأجهزة والمعدات.

X2 البرمجيات.

X3 استخدام شبكات الاتصال.

يتبيّن من اختبار  $t$  أن بعض المتغيرات المستقلة لها أثر معنوي ودال إحصائياً عند مستوى (0.05)، وهي: استخدام شبكات الاتصال ( $0.001 <$ ) مما يدل على أنه المتغير الأكثر تأثيراً في تفسير التغيير في تحسين أداء الموظفين، بينما جاء متغير البرمجيات (0.051) غير دال إحصائياً عند مستوى (0.05) ومتغير استخدام الأجهزة والمعدات (0.438) لم يظهر له أثر دال.

الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام الأجهزة والمعدات في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة غالية الدوائية.

الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام الأجهزة والمعدات في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة غالية الدوائية.

لأختبار الفرضية حيث إن كلا المتغيرين المستقل والتابع كمي يستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط **linear** ومعامل ارتباط **Pearson's Coefficient**، وتحليل التباين ومعامل التحديد، حيث إن المتغير المستقل هو استخدام الأجهزة والمعدات والمتغير التابع تحسين أداء الموظفين وجاءت النتائج كما في الجداول التالي:

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R
تعين خطأ التعديل 0.59122	مربع معامل الارتباط المعدل 0.644	0.650	0.806 <sup>a</sup>

جدول رقم (17) يبيّن ملخص لنموذج العلاقة بين المتغيرين بين الجدول أعلاه إن قيمة معامل الارتباط بين تحسين أداء الموظفين وبعد استخدام الأجهزة والمعدات 0.806 وهي علاقة طردية قوية، كما بلغ معامل التحديد 0.650 مما يعني أن 65.0% من التغيير في تحسين أداء الموظفين يعود إلى التغيير في بعد استخدام الأجهزة والمعدات.

مستوى الدلالة Sig	F	متوسط المربعات Mean Square	درجة الحرية df	مجموع المربعات Sum of Squares	مصدر التباين
<0.001 <sup>b</sup>	116.824	40.835	1	40.835	بين المجموعات Regression
		0.350	63	22.021	داخل المجموعة Residual
		64		62.856	المجموع

جدول رقم (18) تحليل التباين ANOVA بين المتغيرات التابع والمستقل وتبين في جدول تحليل التباين رقم (18) أن قيمة F المحسوبة تساوي 116.824 وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة 3.99، وبما أننا مستوى الدلالة يساوي أقل من 0.001 وهي أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية نقبل الفرضية البديلة القائلة إنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام الأجهزة والمعدات في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة غالبية الدوائية.

مستوى الدلالة	T	معاملات موحدة Standardized Coefficients	معاملات غير معيارية Unstandardized Coefficients		Model النموذج
			Beta	Std.Error	
0.147	1.467		0.289	0.423	القيمة الثابتة (Constant)
<0.001	10.809	0.806	0.071	0.767	استخدام الأجهزة والمعدات

جدول رقم (19) Coefficients a تأثير بعد استخدام الأجهزة والمعدات على تحسين أداء الموظفين يشير الجدول الأخير إلى معادلة الانحدار الخطي بين بعد استخدام الأجهزة والمعدات وتحسين أداء الموظفين كما يلي:

$$Y=a+\beta_1 X_1$$

$$y = (0.423) + (0.767)x$$

٢ تحسين أداء الموظفين.

X استخدام الأجهزة والمعدات.

وتمثل هذه المعادلة أثر بعد استخدام الأجهزة والمعدات على تحسين أداء الموظفين بواسطة المعامل  $B$  وقيمتها 0.806.

الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبرمجيات في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة غالية الدوائية.

الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبرمجيات في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة غالية الدوائية.

لاختبار الفرضية حيث إن كلا المتغيرين المستقل والتابع كمي نستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط **linear** ومعامل ارتباط بيرسون **Pearson's Coefficient**، وتحليل التباين ومعامل التحديد، حيث ان المتغير المستقل هو البرمجيات والمتغير التابع تحسين أداء الموظفين وجاءت النتائج كما في الجداول التالي:

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R
0.56184	0.679	0.684	0.827 <sup>a</sup>

جدول رقم (20) يبين ملخص لنموذج العلاقة بين المتغيرين بين الجدول أعلاه إن قيمة معامل الارتباط بين تحسين أداء الموظفين وبعد لاستخدام الأجهزة والمعدات 0.827 وهي علاقة طردية قوية، كما بلغ معامل التحديد 0.680 مما يعني أن 68.0% من التغيير في تحسين أداء الموظفين يعود إلى التغيير في بعد البرمجيات.

مستوى الدلالة Sig	F	متوسط المربعات Mean Square	درجة الحرية df	مجموع المربعات Sum of Squares	مصدر التباين
<0.001 <sup>b</sup>	136.119	42.968	1	42.968	بين المجموعات Regression
		0.316	63	19.887	داخل المجموعة Residual
		64		62.856	المجموع

جدول رقم (21) تحليل التباين ANOVA بين المتغيرات التابع والمستقل وتبين في جدول تحليل التباين رقم (21) أن قيمة F المحسوبة تساوي 136.119 وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة 3.99، وبما أنها مستوى الدلالة يساوي أقل من 0.001 وهي أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية نقبل الفرضية البديلة القائلة إنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبرمجيات في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة غالية الدوائية.

مستوى الدلالة	T	معاملات موحدة Standardized Coefficients	معاملات غير معيارية Unstandardized Coefficients	Model النموذج
---------------	---	---	---	---------------

		Beta	Std.Error	B	
0.281	1.087		0.278	0.302	القيمة الثابتة (Constant)
<0.001	11.667	0.827	0.071	0.825	استخدام الأجهزة والمعدات

جدول رقم (22) **Coefficients a** تأثير بعد البرمجيات على تحسين أداء الموظفين يشير الجدول الأخير إلى معادلة الانحدار الخطي بين بعد البرمجيات وتحسين أداء الموظفين كما يلي:

$$Y = a + \beta_1 X_1$$

$$y = (0.302) + (0.825)x$$

Y تحسين أداء الموظفين.

X البرمجيات.

وتمثل هذه المعادلة أثر بعد البرمجيات على تحسين أداء الموظفين بواسطة المعامل B وقيمتا 0.827 .  
الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام شبكات الاتصال في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة غالبية الدوائية.

الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام شبكات الاتصال في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة غالبية الدوائية.

لاختبار الفرضية حيث إن كلا المتغيرين المستقل والتابع كمي نستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط **linear** ومعامل ارتباط بيرسون **Pearson's Coefficient**، وتحليل التباين ومعامل التحديد، حيث ان المتغير المستقل هو استخدام شبكات الاتصال والمتغير التابع تحسين أداء الموظفين وجاءت النتائج كما في الجداول التالي:

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R
تعين خطأ التعديل	مربع معامل الارتباط المعدل		

جدول رقم (23) يبين ملخص لنموذج العلاقة بين المتغيرين بين الجدول أعلاه إن قيمة معامل الارتباط بين تحسين أداء الموظفين وبعد استخدام الأجهزة والمعدات 0.890 وهي علاقة طردية قوية، كما بلغ معامل التحديد 0.790 مما يعني أن 79.0 % من التغير في تحسين أداء الموظفين يعود إلى التغير في بعد استخدام شبكات الاتصال.

مستوى الدلالة Sig	F	متوسط المربعات Mean Square	درجة الحرية df	مجموع المربعات Sum of Squares	مصدر التباين
<0.001 <sup>b</sup>	238.921	49.740	1	49.740	بين المجموعات Regression
		0.208	63	13.116	داخل المجموعة Residual
			64	62.856	المجموع

## جدول رقم (24) تحليل التباين ANOVA بين المتغيرات التابع والمستقل

وتبيّن في جدول تحليل التباين رقم (24) أن قيمة  $F$  المحسوبة تساوي 238.921 وهي أكبر من قيمة  $F$  الجدولية البالغة 3.99، وبما أنّها أعلى من مستوى الدلالة يساوي أقل من 0.001 وهي أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية نقل الفرضية البديلة القائلة إنّه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام شبكات الاتصال في تحسين أداء الموظفين دراسة تطبيقية على موظفي شركة غالبية الدوائية.

مستوى الدلالة	T	معاملات موحدة Standardized Coefficients		معاملات غير معيارية Unstandardized Coefficients		Model النموذج
		Beta	Std.Error	B		
0.123	1.564		0.209	0.327		القيمة الثابتة (Constant)
<0.001	15.457	0.890	0.055	0.842		استخدام شبكات الاتصال

جدول رقم (25) Coefficients a تأثير بعد استخدام شبكات الاتصال على تحسين أداء الموظفين يشير الجدول الأخير إلى معادلة الانحدار الخطي بين بعد استخدام شبكات الاتصال وتحسين أداء الموظفين كما يلي:

$$Y = a + \beta_1 X_1$$

$$y = (0.327) + (0.842)x$$

٢ تحسين أداء الموظفين.

٤ استخدام شبكات الاتصال.

وتمثل هذه المعادلة أثر بعد استخدام شبكات الاتصال على تحسين أداء الموظفين بواسطة المعامل  $B$  وقيمتا 0.890 و 0.327.

النتائج

كشفت الدراسة على انه:

١. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية بجوانبها الثلاثة (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، شبكات الاتصال) في تحسين أداء الموظفين بشركة غالبية الدوائية.

٢. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكل من الأجهزة والمعدات البرمجيات وشبكات الاتصال بشكل منفصل في تحسين أداء الموظفين بشركة غالبية الدوائية.

٣. اثبتت الدراسة ان استخدام الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة لها دور فعال جدا في تسهيل وتسريع أداء المهام الإدارية اليومية، وتنظيم الملفات وسرعة الوصول الى البيانات والمعلومات بكل مرونة وبشكل دقيق، تعزز من تحسين أداء الموظفين في الشركة قيد الدراسة.

٤. اكدت الدراسة على أهمية الدور الإداري في التخطيط وتوضيح الواجبات والمسؤوليات المنوطة بموظفي الشركة، حيث برزت الأهمية في تحسين جودة العمل الجماعي وتسريع تبادل المعلومات بين الأقسام، مما يسهم في تحسين أداء موظفي الشركة بشكل عام.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة، توصي الباحثة بالآتي:

1. تعزيز البنية التكنولوجية، للاستمرار في دعم وتطوير أنظمة شبكة الاتصال الالكترونية، مما اثبتته الدراسة من أثر إيجابي قوى على تحسين أداء الموظفين.
2. التركيز على تحديث الأجهزة والبرمجيات بصفة دورية لضمان سرعة وسهولة الوصول الى المعلومات مما يرفع كفاءة انجاز المهام اليومية وتقليل الأخطاء التشغيلية.
3. تعزيز ثقافة التواصل بين الأقسام والإدارات من خلال استخدام منصات داخلية موحدة لتبادل البيانات والمعلومات، مما يدعم التنسيق ويقوى روح الفريق.
4. تخصيص برامج تدريبية مستمرة للموظفين حول الاستخدام الأمثل لشبكات الاتصال والتطبيقات الرقمية الخاصة بالشركة.
5. الاهتمام بالدور الإداري في التنظيم والخطيط الالكتروني من خلال وضع أنظمة واضحة لتوزيع المهام رقميا مما يسهم في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي.
6. التركيز على التكامل بين مكونات الإدارة الالكترونية الثلاثة (الأجهزة والمعدات-البرمجيات- الشبكات) لأن النتائج أوضحت ان تفاعل هذه العناصر مجتمعة يحقق اعلى اثر في تحسين الأداء الوظيفي.
7. اجراء دراسات مستقبلية لتقدير مدى استدامة أثر الإدارة الالكترونية على أداء الموظفين في الشركة بعد مرور فترة زمنية لمقارنة النتائج بين الأقسام او الشركات الدوائية.

#### قائمة المراجع

1. اولاً: المراجع العربية
2. ادريس احمد , محمد علي, التومي احمد (2012) المنظمات الأمنية وتقنية الحكومة الالكترونية: دراسة تطبيقية على وزارة العدل والداخلية , طرابلس , ليبيا.
3. ال فطيح, حمد قبلان,(2008) دور الادارة الالكترونية في التطوير التنظيمي بالأجهزة الأمنية، جامعة نايف للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية.
4. الهدار ، عبدالسلام أحمد (2015): مساهمة الادارة الالكترونية في تطوير العمل الإداري، دراسة تطبيقية بالشركة الليبية النرويجية للأسمدة، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا طرابلس، ليبيا.
5. السالمي , علاء عبد الرزاق، السليطي خالد إبراهيم ، الادارة الالكترونية، الناشر دار وائل للنشر والتوزيع(2005) ، عمان الأردن، الطبعة الأولى.
6. الباجقني، احمد عبد الرحيم (2015): آفاق الادارة الالكترونية في ليبيا، دراسة تحليلية على شركتي الخطوط الجوية (البراق والافريقية) ، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا طرابلس، ليبيا.
7. البياتي، محمود مهدي(2005) تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي spss ، دار الحامد ، عمان ، الأردن ،الطبعة الأولى.
8. ابورتيمة، خيري مصباح عبد الله (2019): الادارة الالكترونية وإمكانية تطبيقها، دراسة ميدانية بمركز تنمية الصادرات الليبي، رسالة ماجستير غير منشورة، اكاديمية الدراسات العليا.
9. احمد، حسام الدين الهاדי مفتاح (2021): الثقافة التنظيمية وأثرها على تمكين العاملين والرفع من مستوى أدائهم، دراسة ميداني على الشركة الوطنية للمطاحن والاعلاف المساهمة(زليتن)، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا طرابلس، ليبيا.
10. الشريف، ريم بنت عمر (2013)، دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي: رسالة ماجستير غير منشورة في الادارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.

11. ادريس احمد، محمد علي، التومي احمد (2012)، المنظمات الأمنية وتقنية الحكومة الالكترونية: دراسة تطبيقية على وزارة العدل والداخلية، طرابلس، ليبيا.
12. بحديدة، الشريف مهدي عصية (2025): الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الخدمية بمدينة الجدايا -ليبيا، جهة النشر مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت - العراق، المجلد 21- عدد خاص.
13. تركمان، حنان: (2021)، دور الإدارة في تحسين أداء العاملين (دراسة ميدانية في جامعة تشرين)، رسالة ماجستير غير منشورة، دمشق، سوريا.
14. داعبو، سليماء على محمد (2017): تأثير العوامل الشخصية والتنظيمية في اتجاهات والافراد نحو الحكومة الالكترونية، دراسة ميدانية على إدارات القطاعات العامة والخاصة بمدينة بنى وليد رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية الدراسات العليا طرابلس، ليبيا.
15. دبلة، الباحث عبد القادر، دعبان، (2015): تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر، دراسة سوسيولوجيا بيدية الكاليفتوس بالعاصمة، الجزائر.
16. سعدا، محمد عماد: (2021) الأداء الوظيفي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة من العاملين، دراسة ميدانية في محافظة ريف دمشق، رسالة ماجستير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.
17. ضو، صلاح عبد السلام، المصراطين، سالمة مفتاح (2021): الإدارة الإلكترونية كمدخل لتحسين جودة الأداء في مؤسسات التعليم العالي بليبيا. مجلة العلوم البحثية والتطبيقية جامعة سبها.
18. عقلان، محمد نعمان، احمد، صادق محمد على (2014): أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين في الجامعات الاهلية بمدينة تعز، اليمن. عدد 43 مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية.
19. عوض، إبراهيم محمد، (2022): علاقة تطبيق الإدارة الإلكترونية بالأداء الإداري، دراسة على الموظفين في مدرجات التربية والتعليم في محافظة الخليل، فلسطين.
20. عاشور، عبد الكريم، بوريس رياض (2010): دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات الأمريكية والجزائر، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على الماجستير في العلوم السياسية وال العلاقات الدولية جامعة بوريس، الجزائر.
21. عبد الله، وفاء إبراهيم (2019): متطلبات الإدارة الإلكترونية ومدى تطبيقها في ديوان وزارة التعليم العالي. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس ليبيا.
22. فتح الباب، عبد الحميد، محمد، وليد (2024) أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الإداري في القطاع العام. أطروحة دكتوراه جامعة عين شمس، مصر.
23. قاسي، سعيد يوسف، (2018) الإدارة الإلكترونية: المفهوم والاهداف، استماراة المشاركة في المؤتمر العلمي الدولي حول: النظام القانوني للمرفق العام الإلكتروني وأقع- تحديات-آفاق، جامعة محمد بوضياف-المسلية، الجزائر.
24. مراد، احمد بلعباس فؤاد (2019)، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمة التعليمية: دراسة ميدانية على جامعة المسلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المسلية الجزائر.
25. مني، برعبي، (2020): مفهوم الإدارة الإلكترونية وتعريفها، مجلة مال وأعمال.
26. نجم، عبود نجم، الإدارة والمعرفة الإلكترونية الاستراتيجية - الوظائف-المجالات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، (2008)، عمان - الأردن الطبعة الأولى.

27. يحيى، ناجي حسين محمد (2020): الابداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الإدارة العامة بجامعة المرقب، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، ليبيا.

28. ياسين سعد غالب (2005): الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الطبعة الأولى.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Al-saidi, M, (2018). The role of administrative creativity strategies in improving .29 performance, *Master thesis*, Muayed Al-saidi-Al-Awsat Technical University, Iraq

Uchhal, D &Solkkhe, S (2017) An empirical investigation of relationship between .30 emotional intelligence and job performance in Indian manufacturing sector clear.

*International journal of Research in commerce &Management .8(7):1-11*