



## الرقمنة الإدارية وتأثيرها على الارتباط الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الأغواط

محبوبى هزار<sup>1</sup> (\*), فرحتات احمدية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> طالبة دكتوراه، (جامعة عمار ثليجي الأغواط، مخبر دراسات التنمية الاقتصادية)، (الجزائر)  
[hz.mahboubi@lagh-univ.dz](mailto:hz.mahboubi@lagh-univ.dz)

<https://orcid.org/0009-0008-3058-4074>

<sup>2</sup> استاذ دكتور، (جامعة عمار ثليجي الأغواط، مخبر دراسات التنمية الاقتصادية)، (الجزائر)  
[h.ferhat@lagh-univ.dz](mailto:h.ferhat@lagh-univ.dz)   
<https://orcid.org/0009-0005-2908-1793>

تاریخ الاستلام: 2025-10-07      تاریخ القبول: 2025-11-30      تاریخ النشر: 2025-12-17

### ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم مفاهيم نظرية وتطبيقية للرقمنة الإدارية والارتباط الوظيفي واعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان -185 عينة- لجمع البيانات ومن ثم تحليلها بالاعتماد على برنامج (SPSS) ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج على النحو التالي: أن مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية كان مرتفعا إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.86)، وأن مستوى الارتباط الوظيفي لكل كان مرتفعا كذلك إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.58)، كما أن هناك علاقة طردية بين الرقمنة الإدارية وأبعاد الارتباط الوظيفي لكل وكل بعد على حد .

وبناءً على ذلك تم صياغة عدد من التوصيات منها: تقديم برامج تدريبية تطبيقية ودعم تقني مستمر يرافق الموظفين خلال وبعد سلسلة التحول الرقمي ليتمكنوا من اكتساب المهارات اللازمة لاستعمال التكنولوجيا بفاعلية، ويشعروا بأن المؤسسة تدعمهم وتستثمر في تطوير قدراتهم؛ وتقديم أنظمة مكافآت وتقدير رقمي تستهدف الموظفين الأكثر تفاعلاً مع عملية التحول الرقمي، وذلك لتعزيز الحافزية وتشجيع ثقافة الاعتراف بالجهود.

**الكلمات المفتاحية:** الرقمنة ؛ الرقمنة الإدارية ؛ الارتباط الوظيفي ؛ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الأغواط.

تصنيف JEL : O30 ؛ M54





## Administrative digitization and its impact on job engagement: A case study of the National Social Insurance Fund for Salaried Workers (CNAS) in Laghouat Province

1<sup>st</sup> Mahboubi hazar <sup>1(\*)</sup>, 2<sup>nd</sup> Farhat Ahmida <sup>2</sup>

<sup>1</sup> PhD student, (Ammar Telidji University of Laghouat, Laboratory of Economic Development Studies), (Algeria)

✉ [hz.mahboubi@lagh-univ.dz](mailto:hz.mahboubi@lagh-univ.dz)

ORCID (recommended) <https://orcid.org/0009-0008-3058-4074>

<sup>2</sup> Professor Dr, (Ammar Telidji University of Laghouat, Laboratory of Economic Development Studies), (Algeria)

✉ [h.ferhat@lagh-univ.dz](mailto:h.ferhat@lagh-univ.dz)

ORCID (recommended) <https://orcid.org/0009-0005-2908-1793>

Received: 7/10/2025

Accepted: 30/11/2025

Published: 17/12/2025

### Abstract:

This study aims to present theoretical and applied concepts of administrative digitization and job engagement. It relied on a questionnaire (185 samples) to collect data, which was then analyzed using SPSS. The study reached a set of results, as follows: The level of implementation of administrative digitization was high, with an arithmetic mean of 3.86. The level of job engagement as a whole was also high, with an arithmetic mean of 3.58. There is also a direct relationship between administrative digitization and the dimensions of job engagement as a whole and each dimension individually. The significance of this effect is confirmed by the calculated f value.

Based on this, a number of recommendations were formulated, including: Providing applied training programs and ongoing technical support to accompany employees during and after the digital transformation process, enabling them to acquire the skills necessary to use technology effectively and feel that the organization supports them and invests in developing their capabilities; Providing digital reward and recognition systems targeting employees most engaged with the digital transformation process, to enhance motivation and establish a culture of recognition for efforts.

**Keywords:** Digitization; Administrative Digitization; Job Correlation; National Social Insurance Fund for Salaried Workers (CNAS) in Laghouat Province.

**JEL Classification Codes :** O30 ; M54



## 1. مقدمة:

إن التغيرات الحالية الناجمة عن البيئة التنافسية في الزمن الراهن تؤدي إلى زيادة تنوع أنشطة المؤسسة وتزايد عدد الأفراد العاملين فيها، بالإضافة إلى التعقيدات التي جاءت مع هذه المستجدات .لذا، فإن الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية يتطلب رؤية مختلفة تماماً عن الفكر القديم القائم على الامتثال، حيث ينبغي التحول نحو الإدارة الرقمية التي تقدم العديد من فرص النجاح والسرعة والشفافية والكفاءة. لذا، يصبح من المهم للغاية متابعة التغيرات القائمة في عالم التكنولوجيا والتحكم بها لمواكبة المستجدات التي تفرضها البيئة التنافسية .مع التركيز على كيفية توظيف إدارة الموارد البشرية لخدمة الأفراد وتعزيز الأداء المؤسسي ، وهذا ظهر أهمية دراسة السلوك التنظيمي، حيث اتجهت اهتمامات الباحثين نحو موضوع الارتباط الوظيفي، الذي تعود جذوره إلى علم النفس الإيجابي، مما يمنح الفرصة لفهم كيفية تفاعل الأفراد في المنظمة وتكيفهم مع البيئة السائدة.

### 1.1 إشكالية الدراسة:

أدت ثورة المعلومات والاتصالات التي يشهدها عصرنا الراهن إلى دفع المؤسسات التي تمتلك مقومات التخطيط الاستراتيجي لتطوير سياساتها إلى اتخاذ قرار استراتيجي بتحويل إجراءاتها من الصور التقليدية الورقية إلى مصادر رقمية يمكن الاطلاع عليها عبر تقنيات الحاسوب الآلية و شبكاتها. واستظهارا من واقع الرقمنة الإدارية لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط وما مدى تأثيرها في الارتباط الوظيفي لدى الموظفين يمكن طرح الإشكال الرئيسي التالي:

- إلى أي مدى تؤثر الرقمنة الإدارية على الارتباط الوظيفي في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط؟

### 2.1 الأسئلة الفرعية:

وتدرج ضمن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية.

- ما هو مفهوم الرقمنة الإدارية؟
- ما هو مفهوم الارتباط الوظيفي؟
- ما هو مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط؟
- ما هو مستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط؟
- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية للرقمنة الإدارية في عملية الارتباط الوظيفي في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas)؟

### 3.1 فرضيات الدراسة:

للاجابة على الإشكالية الرئيسية أعلاه نقترح الفرضيات التالية:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الأغواط هو مستوى مرتفع.

**الفرضية الرئيسية الثانية :** مستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الأغواط هو مستوى مرتفع.

**الفرضية الرئيسية الثالثة:** يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $0.05 \leq \alpha$  للرقمنة الإدارية على الارتباط الوظيفي في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas).  
ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

**الفرضية الفرعية 01:** يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $0.05 \leq \alpha$  للرقمنة الإدارية على بعد الامتصاص.

**الفرضية الفرعية 02:** يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $0.05 \leq \alpha$  للرقمنة الإدارية على بعد التقاني.

**الفرضية الفرعية 03:** يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $0.05 \leq \alpha$  للرقمنة الإدارية على بعد الحيوية.

### 4.1 أهمية الدراسة:

لموضوع الرقمنة الإدارية والارتباط الوظيفي أهمية بالغة وقيمة إضافية تمثل في النقاط التالية:

- تقديم دراسة جديدة عن الرقمنة الإدارية والارتباط الوظيفي وإزالة اللبس عن هذين المصطلحين.
- الأهمية الكبرى التي تكتسيها الرقمنة الإدارية في المعاملات والأعمال التي تقوم بها الإدارات وبالتالي تحسين أدائها وتحسين خدماتها.
- محاولة الوقوف على أبعاد الارتباط الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة ومدى تأثير العمال بها.
- محاولة جذب اهتمام المسؤولين إلى ضرورة الاهتمام بموضوع الارتباط الوظيفي ورسم السياسات الكفيلة لتحقيق نتائجه الإيجابية.

### 5.1 أهداف الدراسة:

مجال البحث العلمي تختلف أهدافه فأي باحث في اختياره لموضوع ما يهدف إلى سد الفراغ المعرفي وإزالة الغموض عن جوانب ما فيه وباختيارنا لهذا الموضوع فإننا نسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الإجابة على التساؤلات والتحقق من فرضيات الدراسة، مع الإحاطة ببعض المفاهيم من الجانب النظري.
- اختبار النموذج احصائيا، وبيان مدى قدرته على قياس أبعاد ومتغيرات الدراسة من وجهة نظر الموظفين.

- التعرف على المميزات التي تقدمها الرقمنة الإدارية للقطاع الإداري (موظفي).
- التعرف على العلاقة بين الرقمنة الإدارية والارتباط الوظيفي.

## 6.1 الدراسات السابقة:

-دراسة التومي محمد الأمين (2023) بعنوان: فعالية نظام الرقمنة الإدارية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية تمنراست.

هدفت هذه الدراسة الى قياس فعالية نظام الرقمنة الإدارية عن طريق دراسة ميدانية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية تمنراست في ظل جائحة كورونا، حيث تكونت عينة الدراسة من (45) عامل بالمديرية، وقد كان الاختيار للعينة عشوائياً وتم استعمال المنهج الوصفي في الدراسة واستعمال الحزم الإحصائية في عملية التفريغ من خلال برنامج الحزم الإحصائية "SPSS" نسخة 21 وقد تم حساب صدق وثبات الاستبيان للتأكد من صلاحيتها قبل عملية التطبيق، وقد توصل الباحث الى جملة من النتائج أهمها:

- ✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية نظام الرقمنة من وجهاً نظر عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية تمنراست تعزى للمتغيرات التالية: الدورات التدريبية لعمالها ، الأكاديمية ، المؤهل العلمي لعمالها
- ✓ عدم وجود علاقة إحصائية بين نظام الرقمنة الجديد وفاعلية أداء العمال لمهام أعمالهم في إدارة توزيع الكهرباء والغاز بولاية تمنراست، وتحقيق رضا الزبائن اتجاه مديرية سونلغاز .

-دراسة خالد عبد السالم دهليز، محمد حسن خليل حمد (2016) بعنوان: "أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المنظمات الأكاديمية الفلسطينية"

هدفت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين كلاً من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي؛ وكذلك التعرف على أثر كلاً من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المنظمات الفلسطينية. أظهرت النتائج أن درجة شعور العاملين بالارتباط الوظيفي بمؤسساتهم الأكاديمية مرتفعة بنسبة (87.8%)؛ وأن درجة إدراكهم للدعم التنظيمي الذي تقدمه تلك المنظمات جاء متوسطاً وبنسبة (99.61.99%)، وأن درجة الأداء الوظيفي لديهم مرتفعة وبنسبة (82.33%)، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كلاً من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي في المنظمات الأكاديمية، وأشارت نتائج تحليل الانحدار أن كلاً من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك يؤثران في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الأكاديمية الفلسطينية. أوصت الدراسة بضرورة منح الموظف الدعم التنظيمي اللازم وقياس مدى إدراكه لهذا الدعم وضرورة إحداث التوافق بين الأهداف الشخصية للموظفين وأهداف المنظمة الأكاديمية، كما أوصت الدراسة بتوطيد العلاقات الإنسانية بين العاملين في المنظمات الأكاديمية الفلسطينية ومنح الموظف شعوراً بالأمان الوظيفي وإحداث التغييرات المناسبة لتنقق مع متطلبات العمل في المنظمات الأكاديمية الفلسطينية.

## ► مميزات الدراسة مقارنة بالدراسات السابقة:

فيما يتعلق بدمج الرقمنة مع الارتباط الوظيفي، دراسة التومي قد تناولت فقط فعالية الرقمنة في الإدارة، بينما دراسة دهليز وحمد قد اهتمت بالارتباط الوظيفي والدعم المؤسسي. أما البحث الحالي، فهو يمثل رابطاً بين الاتجاهين (الرقمنة الإدارية ↔ الارتباط الوظيفي)، مما يمنحه بُعداً تكاملياً جديداً. وعلى صعيد خصوصيات القطاع الذي تتم فيه الدراسة، فقد أجريت دراسة التومي في قطاع توزيع الكهرباء والغاز، بينما كانت دراسة دهليز وحمد مرتبطة بالمنظمات الأكاديمية. في حين أن البحث الحالي يتركز على قطاع الضمان الاجتماعي (CNAS)، والذي يعتبر قطاعاً خدمياً وإدارياً واقتصادياً حساساً يؤثر على المواطن بشكل مباشر، لذا فإن النتائج ستكون أكثر ارتباطاً بالجوانب الاجتماعية والخدمي، بالنسبة للسوق الزمني والتطبيقي، فإن دراستنا تأتي بعد تراكم تجربة الرقمنة في الجزائر (بعد جائحة كورونا)، مما يجعل التحولات الرقمية في مرحلة متقدمة مقارنة بدراسة التومي. كما أنها تهدف إلى تحليل تأثير الرقمنة على السلوك التنظيمي (الارتباط الوظيفي) وليس فقط على الكفاءة الإدارية. وبالنسبة للإضافة العلمية، وفقاً لمعلومات الباحثة، لا توجد دراسة سابقة في الجزائر جمعت بين الرقمنة الإدارية والارتباط الوظيفي بشكل مباشر، مما يوفر لهذه الدراسة قيمة فريدة.

## 2. مدخل الى الرقمنة الإدارية

### 1.2 الرقمنة الإدارية: مفاهيم أساسية

شاعت في الأدب العربي المعاصر مصطلحات "الكتابة الرقمية" و "الكتاب الإلكتروني" وغيرها من المصطلحات التي تشير إلى نمط جديد من الكتابة والتي تولدت نتيجة التطور الهائل في مجال الإعلام والاتصال.

#### 1.1.2 مفهوم الرقمنة:

الرقمنة هي عملية استنساخ تمكّن من تحويل شيء مادي إلى سلسلة من الأرقام بغضّن تمثيله في ملفات معلوماتية مقرّوة بواسطة الحاسوب، وهي كل عملية يتم بموجبها تحويل المعطيات إلى رموز ثنائية مفهومة من طرف الحاسوب باستخدام آلات المسح، يمكن القول أن الرقمنة هي عملية تحويل أي شيء من الشكل المادي التناهيري إلى شكل لا مادي (نجوى، 2016، صفحة 38)، ويمكن تعريفها أيضاً أنها: تحويل البيانات إلى شكل رقمي وذلك لأجل معالجتها بواسطة الحاسوب الإلكتروني، وفي سياق نظم المعلومات عادة ما تشير الرقمنة إلى تحويل النصوص المطبوعة أو الصورة إلى إشارات ثنائية باستخدام نوع ما من أجهزة المسح الضوئي التي تسمح بعرض نتيجة ذلك على شاشة الحاسوب (بونيف، 2020، صفحة 65)، الرقمنة هي تحويل العمليات والمعلومات من شكلها التقليدي (ورقي أو تماثلي) إلى بيانات رقمية قابلة للمعالجة بواسطة الأنظمة الحاسوبية وتمثل الرقمنة الأساس الأول للتحول الرقمي، فهي تسهل عمليات الحفظ والأرشفة والبحث، وتقلل من التكاليف المرتبطة بالأعمال اليدوية. (السلحوت، 2025،

## 2.1.2. مفهوم الرقمنة الإدارية:

يمكن تعريف الرقمنة الإدارية بأنها: استراتيجية إدارية لعصرنة المعلومات، تعمل على تحقيق خدمات أفضل للزيائن والمؤسسات مع الاستغلال الأمثل للمصادر والمعلومات المتاحة من خلال توظيف الموارد المادية والبشرية والمعنوية المتاحة في إطار الكتروني حديث من أجل استغلال أمثل للوقت والمال والجهد وتحقيقاً للمطالب المستهدفة بالجودة المطلوبة. (تومي، 2023، صفحة 189).

استناداً إلى ما تم ذكره، يمكن الإشارة إلى أن الرقمنة الإدارية تعني الاستخدام الفعال للتكنولوجيا الحديثة في تقديم الخدمات الإدارية، بهدف تسريع الإجراءات الإدارية وتوفير الوقت والجهد.

## 2.2 أهداف الرقمنة الإدارية:

لماذا نرقمن؟ هذا السؤال يستدعي تحديد الأهداف التي نسعى إليها من وراء عملية الرقمنة الإدارية، وهي عدة أهداف تتوزع إلى المستويات التالية:

- الحفظ: حيث أن الوسائل الرقمية تعد أقل عرضة للتلف والضرر مقارنة بالوسائل الورقية والتي تتعرض لعدة أخطار.

- التخزين: أما بخصوص التخزين فإن قرص مضغوطة يمكنه تخزين آلاف الصفحات، مما بالك بقرص رقمي DVD إذ الرقمنة توفر علينا الكثير من المساحات.

- الاقتسام: من خلال الشبكات وخاصة شبكة الانترنت سمحت الرقمنة بالاطلاع على نفس الوثيقة من قبل مئات الأشخاص في نفس الوقت.

- سرعة الاسترجاع وسرعة الاستخدام: تتميز النظم الرقمية بسرعة كبيرة في الاسترجاع، حيث أنه عندما تحول المواد المكتبية والوثائقية إلى الشكل الرقمي يمكن للمرء استرجاعها في ثوان بدلاً من عدة دقائق (مهرى، 2005-2006، الصفحات 82-83).

## 3. ماهية الارتباط الوظيفي

### 1.3 مفهوم الارتباط الوظيفي:

كان مفهوم الارتباط لأول مرة من قبل الباحث خان، والذي قدمه على أنه الارتباط الشخصي، وهو عبارة عن تسخير أعضاء المنظمة أنفسهم في أدوار عملهم، من خلال الارتباط، فإن الفرد يستخدم ويعبر عن نفسه جسدياً وذهنياً، وعاطفياً أثناء أداء دوره، وعرف خان عدم الارتباط الشخصي بأنه عبارة عن فصل النفس من أدوار العمل، وفي عدم الارتباط فإن الفرد يسحب نفسه جسدياً، وذهنياً وعاطفياً أثناء الدور (دهيلز و حمد ، 2016، صفحة 33)

وقد قدم مجموعة من الأكاديميين اجتهاداتهم حول مفهوم الارتباط الوظيفي سنورد البعض منها في الاسطر القادمة:

تعريف (Kahn, 1990) : الارتباط الوظيفي هو تسخير أفراد المنظمة لأدوار عملهم حيث يعبر الأفراد عن أنفسهم جسدياً ومعرفياً وعاطفياً أثناء أداء هاته الأدوار (Kahn, 1990، صفحة 692).

تعريف(Schaufeli et al, 2002): الارتباط الوظيفي عبارة عن حالة عاطفية ووجودانية إيجابية ومستمرة لدى الموظف تجعله يفي بمتطلباته تجاه المنظمة والتي تجعله يتميز بالحيوية والتقاني في العمل. (Meyer, 2014، صفحة 165)

تعريف (Scheier, etal,2003) : هو عبارة عن حالة إيجابية مرتبطة بالعمل يشعر من خلالها الفرد أن العمل ينتمي و يمكن وصفها من خلال ثلات أبعاد رئيسية هي (الحيوية، التقاني، الاستغراق) (Scheier, 2003، صفحة 47).

### 2.3 أبعاد الارتباط الوظيفي:

يمثل الارتباط الوظيفي للفرد بنية تحفيزية كامنة متعددة الأبعاد لتحقيق التميز وهي كالتالي:

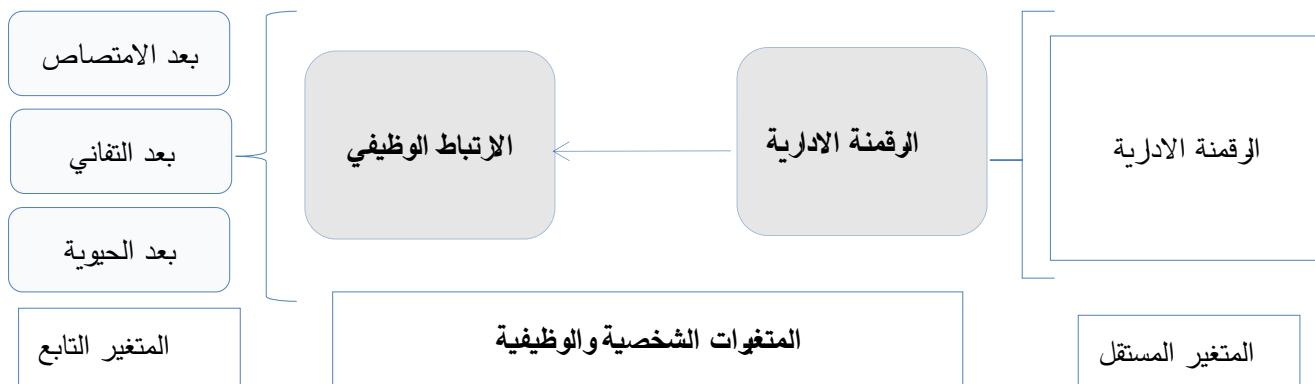
- ✓ **الحيوية (Vigor):** تشير الى الحالة الادراكية للموظف الذي يتميز بمستويات عالية من الطاقة والمرنة والاستعداد لاستثمار الجهد والمثابرة في مواجهة المشاكل والعقبات؛
- ✓ **التقاني (Dedication):** يتميز بحماسة الموظف وفخره بالعمل، والشعور بالحصول على الالهام والشعور العام بالأهمية المرتبطة بالعمل؛
- ✓ **الانغماس(Absorption):** يدل على الحالة الذهنية التي يكون فيها الموظف مركزاً ومنشغلاً جداً بعمله. فالفرد الذي يتم استيعابه لعمله حتى يتم مرور الوقت في العمل بدون ملل وبسرعة، كما يواجه الفرد صعوبة في الانفصال عن العمل. (شعيب و ابو القاسم، 2018، صفحة 446)

## 4. الإطار التطبيقي للدراسة (دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas)

### 4.1 منهج ومجتمع وعينة الدراسة:

1.1.4 أنموذج الدراسة: بناء على ما تم التطرق اليه في الجانب النظري للدراسة وعلى ضوء الدراسات السابقة تم اعتماد أنموذج للدراسة وذلك بناءاً على متغيرات الدراسة، والموضح في الشكل المولاي:

الشكل رقم(01): متغيرات ونموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة باعتماد على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة

**2.1.4 منهج الدراسة:** نظرا لطبيعة موضوع الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ودراسة حالة الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا وكميا، وذلك بهدف جمع البيانات وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة، وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تساهم في الدراسة.

#### 3.1.4 مجتمع وعينة الدراسة :

- **مجتمع الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas).

- **عينة الدراسة:** العينة هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة ممثلة لكافة خصائصه، يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي ( إبراهيم و الجوهري، 2002 ،صفحة 22).

وفي الدراسة الحالية تم اختيار أسلوب العينة العشوائية البسيطة بعرض تحقيق أعلى ثقة في تعميم النتائج، حيث تم توزيع مجموعة من الاستمرارات على عينة عشوائية من الموظفين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) هناك صيغ عديدة لحساب حجم العينة ولا يمكن حصرها، لكن يمكن التركيز على معادلة ستيفن طومسون (Thompson, 2012, p. 59). وهي من الصيغ الأكثر استخداماً في بحوث الدراسات العليا، وقد تم حساب عينة الدراسة وفق المعادلة كالتالي:

**الجدول رقم (01):** معادلة ستيفن طومسون Steven K. Thompson

$n = \frac{N \times P(1-P)}{[N - 1 \times (d^2 \div z^2)] + P(1-P)}$	معادلة: ستيفن طومسون
حجم العينة	N
حجم المجتمع وفي حالة دراستنا هو (380)	N
نسبة وجود الظواهر في محل الدراسة في العينة وقد اعتمدنا على (%)50)	P
نسبة الخطأ المسموح به وقد اعتبرناه في حدود (5± %)	D
درجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تعمم به النتائج وهو (%)95) وبذلك تكون الدرجة المعيارية (1.96) فإذا كانت درجة الثقة (95%) فإن قيمة $z^2$ تساوي (.3.8416).	Z

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معادلة ستيفن طومسون

وبالتعويض في المعادلة أعلاه يكون حجم عينة الدراسة هو (191) مفردة من العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) أي أن ما نسبته (50%) من مجتمع الدراسة. بالإضافة إلى القانون المستخدم أعلاه فقد تم التأكد من حجم العينة من خلال الرجوع إلى كتاب (SEKARAN, 2003, p. 294) حيث يبين الجدول الاحصائي أن حجم العينة المتتوافق مع حجم المجتمع (380) هو (191) مفردة، وللوصول إلى (191) مفردة تم توزيع (210) استبيان على

عينة الدراسة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بطريقة عشوائية والجدول التالي يوضح ذلك:

**الجدول رقم (02): تعداد استمارات الدراسة في المؤسسة**

المحقق	المطلوب	الصالحة للتحليل	المستبعدة	المفقودة	المسترجعة	الموزعة	الاستبيانات
185	191	185	15	10	200	210	العدد
%88 من الموزعة	/	%88	%7	%4	%95	%100	النسبة المئوية
%92 من المطلوبة							

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على ما سبق

**2.4 أدوات جمع البيانات (الاستبيان):** في دراستنا، اعتمدنا على أداة الاستبيان لاستطلاع آراء المستجوبين حول موضوع الدراسة. ويحتوي هيكل الاستبيان على:

**الجدول رقم (03) : هيكل أداة الدراسة (الاستبيان)**

عدد العبارات		اقسام الاستبيان	
		أولاً: البيانات الشخصية والوظيفية	
		ثانياً: المتغيرات الدراسة	
17	العبارة رقم	من العبارة رقم	المحور الأول: المستقل: الرقمنة الإدارية
13	العبارة رقم	من العبارة رقم	المحور الثاني : التابع: الارتباط الوظيفي
04	العبارة رقم	من العبارة رقم	بعد 01: الامتصاص
05	العبارة رقم	من العبارة رقم	بعد 02: التقاني
04	العبارة رقم	من العبارة رقم	بعد 03: الحيوية
(30) عبارة		مجموع عبارات الاستبيان	

المصدر: من إعداد الباحثة

كما تم الاعتماد على سلم ليكارت Likert الخماسي لتقدير إجابات أفراد العينة، حيث طلب منهم إعطاء درجة إجابتهم على كل عبارة من عبارات الإستبيان :

دللات الفئات	ضعيفة جدا	ضعفية	متوسطة	عالية	موافق	موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	المقياس
الأوزان	1	2	3	4	5				
طول الفئة*	[1 - 1]	[2.60 - 1.81]	[3.40-2.61]	[4.20-3.41]	[5 - 4.21]				
دلالات الفئات	ضعيفة جدا	ضعفية	متوسطة	عالية	موافق	موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق	المقياس

\* تم تحديد طول الفئة كالتالي:  $0.80 = \frac{5}{(5-1)}$

**3.4 حساب صدق وثبات الاستبيان واختبار التوزيع الطبيعي للدراسة :**

ويقصد بالصدق أن يكون الاستبيان قادرًا على قياس ما صمم لقياسه بدقة، وأن تكون أسئلته مرتبطة مباشرة بموضوع الدراسة، مما يضمن أن الأداة تقييس الهدف المحدد لها. (بني يونس، 2017، صفحة

(380) أما الثبات فيعني أن تكون النتائج التي تظهرها الأداة ثابتة، بمعنى تشير إلى النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على العينة نفسها في نفس الظروف بعد مدة زمنية ملائمة. فإذا لم تتغير النتائج بعد إعادة تطبيق الأداة، ولا تختلف استجابة المبحوثين فهذا يعني أن الأداة ثابتة. (بشتة و بوعموشة، جوان 2020، صفحة 126)

- 1.3.4 حساب صدق الاستبيان:** قمنا بالتحقق من توفر خاصية الصدق الاستبيان من خلال:
- **صدق المحكمين:** حيث تم عرض الأداة الدراسة (الاستبيان) على مجموعة من المحكمين المختصين لإبداء رأيهما وتم الأخذ بأرائهم (حذف وتعديل في صياغة بعض العبارات)
  - **حساب الصدق الداخلي لعبارات أبعاد ومحاور الاستبيان:**
- الاتساق الداخلي لمحور ( الرقمنة الإدارية ) : ويوضح الجدول أدناه أن معاملات الإرتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$  لأن القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية، وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه، وعليه كل فقرات هذا المجال صالحة للتحليل بدون حذف.
- الجدول رقم (04) :** معامل الإرتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات محور الرقمنة الإدارية

قياس الاتساق الداخلي لعبارات محور الرقمنة الإدارية							رقم العبارات	
Correlation de pearson			رقم العبارات	Correlation de pearson				
النتيجة	Sig. القيمة الاحتمالية	قيمة معامل ارتباط		النتيجة	Sig. القيمة الاحتمالية	قيمة معامل ارتباط		
دال	0,000	0,599**	العبارة رقم 10	دال	0,000	0,590**	العبارة رقم 01	
دال	0,001	0,426**	العبارة رقم 11	دال	0,000	0,633**	العبارة رقم 02	
دال	0,000	0,602**	العبارة رقم 12	دال	0,000	0,710**	العبارة رقم 03	
دال	0,000	0,644**	العبارة رقم 13	دال	0,000	0,698**	العبارة رقم 04	
دال	0,000	0,718**	العبارة رقم 14	دال	0,000	0,540**	العبارة رقم 05	
دال	0,000	0,690**	العبارة رقم 15	دال	0,001	0,430**	العبارة رقم 06	
دال	0,000	0,585**	العبارة رقم 16	دال	0,000	0,610**	العبارة رقم 07	
دال	0,002	0,402**	العبارة رقم 17	دال	0,000	0,722**	العبارة رقم 08	
				دال	0,000	0,714**	العبارة رقم 09	

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V26.

**ب. الاتساق الداخلي لمحور (الارتباط الوظيفي):** يوضح الجدول أدناه معامل الإرتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور ، والذي يبين أن معاملات الإرتباط المبينة دالة عند مستوى

معنوية  $\alpha \leq 0.05$  لأن القيمة الإحتمالية أقل من مستوى المعنوية، وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه، وعليه كل فقرات هذا المحور صالحة للتحليل بدون حذف.

**الجدول رقم (05) :** معامل الإرتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات محور الارتباط الوظيفي والدرجة الكلية لهذا المحور

قياس الاتساق الداخلي لعبارات محور الارتباط الوظيفي								
Correlation de pearson			رقم العبارات	Correlation de pearson			رقم العبارات	
النتيجة	Sig.	قيمة معامل ارتباط		النتيجة	Sig.	قيمة معامل ارتباط		
DAL	0,000	0,633**	03 العبرة رقم	بعد الامتصاص				
DAL	0,000	0,740**	04 العبرة رقم	DAL	0,000	0,710**	01 العبرة رقم	
DAL	0,000	0,705**	05 العبرة رقم	DAL	0,000	0,566**	02 العبرة رقم	
البعد الثالث: بعد الحيوية								
DAL	0,001	0,433**	01 العبرة رقم	DAL	0,000	0,741**	04 العبرة رقم	
DAL	0,000	0,768**	02 العبرة رقم	بعد التقاني				
DAL	0,000	0,579**	03 العبرة رقم	DAL	0,001	0,415**	01 العبرة رقم	
DAL	0,000	0,613**	04 العبرة رقم	DAL	0,000	0,641**	02 العبرة رقم	

\* الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية  $\alpha \leq 0.05$

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26.

► **الصدق البنائي:** وهنا نستعمل معامل الإرتباط بيرسون لمعرفة الصدق البنائي كالتالي:

**جدول رقم (06):** معامل الإرتباط بيرسون بين كل محور من محاور الإستبيان والدرجة الكلية للإستبانة

النتيجة	الارتباط مع الدرجة الكلية لمحاور			(الصدق البنائي لمحاور)	أبعاد ومحاور الاستبيان		
	قيمة الاحتمالية يرمز لها بـ:	معامل ارتباط بيرسون (r)	(Sig. or P-value)				
أي مدى جودة العلاقة الارتباطية بين كل محور مع درجة الكلية لعبارات الاستبيان:							
DAL		0,936**		DAL: المستقل: الرقمنة الإدارية			
DAL		0,922**		المحور الثاني المتغير التابع: الارتباط الوظيفي			

\* الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية  $\alpha \leq 0.05$

المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26

يبين الجدول السابق أن جميع معاملات الإرتباط في جميع مجالات الإستبيان دالة إحصائياً، وأن

محتوى كل محور من محاور الإستبيان له علاقة قوية بهدف الدراسة عند مستوى معنوية  $\alpha \leq 0.05$ ،

لأن القيمة الإحتمالية أقل من مستوى المعنوية لكل محور، وبذلك تعتبر جميع محاور الإستبيان صادقة لما وضعت لقياسه، وعليه كلها صالحة للتحليل بدون حذف.

#### 2.3.4 ثبات أداة الدراسة: جاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (07) : قياس ثبات محاور الإستبيان

المحاور	مجموع العبارات والقيمة العامة للمعامل	عدد عبارات المحاور	قيمة معامل ألفا كرونباخ
المتغير المستقل : الرقمنة الإدارية		17	0.899
المتغير التابع: الارتباط الوظيفي		13	0.802
		30	0.823

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26.

يعرض الجدول أعلاه نتائج حساب قيم (Cronbach's Alpha) لكل محور من محاور الاستبيان وقد حققت قيم ألفا كرونباخ أعلى من الحد الأدنى المقبول (0.600)، مما يدل على ثبات عالي للاستبيان. يُشير هذا إلى أن الاستبيان يقدم نتائج ثابتة وقابلة للتكرار لو أعيد تطبيق نفس الأداة (الاستبيان) أكثر من مرة على عينات أخرى من نفس المجتمع وفق ظروف مماثلة. مما يعزز من موثوقيته كأداة لجمع البيانات.

#### 3.3.4 اختبار التوزيع الطبيعي: يتم التأكيد من مدى إتباع بيانات الاستبيان المتحصل عليها للتوزيع الطبيعي، وذلك من خلال اختبار Kolmogorov-Smirnov ، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (08): اختبار التوزيع الطبيعي

Kolmogorov-Smirnov			
Statistiques	N	Sig.	
0.049	185	0.200*	الرقمنة الإدارية
0.077	185	0.200*	الارتباط الوظيفي

المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26.

أوضحت نتائج الاختبار مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، مما يدل على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي. وعليه يمكن استخدام الاختبارات المعلمية في التحليل الاحصائي.

4.4 عرض النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة: سنقوم في هذا العنصر بعرض النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة، وتحليلها وتفسيرها، وذلك للتعرف على اتجاهات عينة الدراسة نحو كل محور من محاور الدراسة.

#### 1.4.4 رأي المبحوثين في محور الرقمنة الإدارية:

وذلك لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى المتمثلة في :

"مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) هو مستوى مرتفع" وعلى ضوء استجابة العينة، سوف يتم الإعتماد على الوسط الحسابي والإنحراف المعياري والترتيب والاتجاه العام ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

### الجدول رقم (09): استجابات عينة الدراسة نحو محور الرقمنة الإدارية

الاتجاه العام	الترتيب	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
مرتفع	1	0.662	4.23	1- ساهمت الرقمنة الإدارية في تبسيط الإجراءات الإدارية داخل المؤسسة.
مرتفع	3	0.679	4.12	2- ساهمت الرقمنة الإدارية في مواكبة مختلف المستجدات والتطورات بفعالية أكثر.
مرتفع	5	0.978	4.05	3- توجد كفاءة في مستوى الخدمات الالكترونية التي تقدمها الرقمنة الإدارية.
مرتفع	2	0.720	4.20	4- توجد سرعة في الوصول للوثائق والمعلومات التي تقدمها الإدارة الرقمية.
مرتفع	4	0.698	4.11	5- ساهمت الرقمنة الإدارية في تخفيض عامل الزمن.
مرتفع	14	0.710	3.57	6- توجد مصداقية في انجاز العمليات الرقمية داخل الفضاء الرقمي.
مرتفع	12	0.665	3.66	7- ساعدت الرقمنة الإدارية في التعاون بين جميع العاملين عن طريق الشبكة الداخلية للمؤسسة.
مرتفع	7	0.854	3.89	8- تساهمنة الإدارية في توفير المعلومات يومياً لتوجيه جهود العاملين وأنشطتهم.
مرتفع	13	0.781	3.59	9- توفر الرقمنة الإدارية الاتصال المستمر بين القادة والمرؤوسين من خلال الشبكة الداخلية.
مرتفع	16	0.799	3.52	10- تسمح الرقمنة الإدارية في زيادة القدرة على الابتكار كالقيام بخدمات وأساليب جديدة.
مرتفع	17	0.682	3.49	11- تساعدها على التحفيز وإنجاز المهام بكفاءة وفعالية.
مرتفع	9	0.865	3.76	12- تساعدها في زيادة الرغبة في المبادرة من أجل حل المشكلات.
مرتفع	8	0.745	3.85	13- تساعدها في زيادة المهام والمرؤون في التكيف مع البيئة المتغيرة.
مرتفع	10	0.710	3.75	14- تساعدها في زيادة خدمة العاملين والزيائن بشكل أفضل.
مرتفع	6	0.733	3.99	15- ساعدت الرقمنة الإدارية في تحقيق التميز.
مرتفع	15	0.640	3.55	16- عززت الرقمنة الإدارية الثقة بين المواطن والمؤسسة.
مرتفع	11	0.612	3.69	17- يوجد تفاعل بين المواطن والإدارة من خلال الخدمات المقدمة على منصات التواصل.
مرتفع		<b>0.578</b>	<b>3.86</b>	<b>المتوسط العام لمحور الرقمنة الإدارية</b>

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 16.

من خلال معطيات الجدول أعلاه نميز أن الاتجاه العام لآراء المبحوثين حول محور الرقمنة الإدارية يقع ضمن المجال من 3,41 إلى 4,20 بدرجة موافق أما مستوى القبول فهو مرتفع بمتوسط حسابي عام (3,86) وانحراف معياري (0,578) وتشير القيمة المرتفعة إلى أن آراء الموظفين متقاربة بشكل كبير حول موضوع الرقمنة الإدارية، مما يعني وجود اتفاق شبه كامل على فعاليتها، مع وجود بعض الاختلافات الطفيفة في الآراء . وهذا يدل على أن الرقمنة لم تعد خياراً تجميلياً أو أمراً ثانوياً داخل المؤسسة، بل أصبحت نظاماً تنظيمياً واقعياً يقبل به معظم الموظفين بشكل عالٍ . والوصول إلى القيمة في مجال "موافق" يعكس أن العاملين لا يرون الرقمنة كأداة تكنولوجية فحسب، بل كوسيلة حقيقة لتحسين جودة الأداء وتسهيل الإجراءات الإدارية، تظهر أهمية الرقمنة الإدارية في كونها وسيلة استراتيجية لتبسيط العمليات وزيادة كفاءة الأداء

داخل المؤسسة، مما يعزز من سرعة إنجاز المعاملات ودقة متابعة سيرها . كما تساهم في تعزيز الشفافية وتقليل البيروقراطية، مما يعود بالفائدة على رضا الموظفين والعملاء معاً . ويعتبر مستوى القبول المرتفع دليلاً على استعداد المؤسسة لتوسيع رقعة التحول الرقمي في المستقبل.

#### 2.4.4 رأي المبحوثين في محور الارتباط الوظيفي

وذلك لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية المتمثلة في :

"مستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) هو مستوى مرتفع" والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (10): استجابات عينة الدراسة نحو محور الارتباط الوظيفي وأبعاده

الاتجاه العام	الترتيب	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
مرتفع	1	0.771	3.96	1- أنا استمتع بأداء عملي.
مرتفع	2	0.982	3.56	2- أخصص لعملي الجزء الأكبر من حياتي.
مرتفع	4	0.947	3.45	3- أنا سعيد في حياتي العملية.
مرتفع	3	0.987	3.50	4- لا أفك أبداً في تغيير وظيفتي.
مرتفع		0.879	3.61	المتوسط العام لبعد الامتصاص
مرتفع	2	0.710	3.49	1- أعمل بجد واتقان لأنني أرى في وظيفتي قدوة للمجتمع.
مرتفع	1	0.794	3.87	2- أحترم مواعيد الدخول والخروج وأقوم بواجباتي بكل اخلاص.
مرتفع	5	0.789	3.44	3- تلهمني وظيفتي التي امارسها داخل المؤسسة.
مرتفع	3	0.861	3.47	4- أنا فخور بالعمل الذي أقوم به بالمؤسسة.
مرتفع	4	0.997	3.46	5- تميز بيئه العمل بالдинاميكية مما يجعلني دائمًا نشطاً وأقدم الجديد.
مرتفع	2	0.788	3.47	المتوسط العام لبعد التقاني
مرتفع	2	0.970	3.56	1-أشعر بالقوة والنشاط عند قيامي بعملي.
مرتفع	4	0.918	3.44	2-أشعر أن عملي غير ممل ويمكن الاستمرار فيه لفترات طويلة في كل مرة.
مرتفع	3	0.933	3.48	3- أنا دائم التركيز بالحضور الذهني في وظيفتي.
مرتفع	1	0.946	3.75	4- استمر في القيام بعملي، حتى عندما لا تسير الأمور على ما يرام.
مرتفع		0.789	3.53	المتوسط العام لبعد الحيوية
مرتفع		<b>0.655</b>	<b>3.58</b>	<b>المتوسط العام لمحور الارتباط الوظيفي</b>

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS . 1/26

من خلال معطيات الجدول أعلاه نميز أن الاتجاه العام لآراء المبحوثين حول الارتباط الوظيفي ككل يقع ضمن المجال من 3,41 إلى 4,20 بدرجة موافق أما مستوى القبول فهو مرتفع بمتوسط حسابي عام (3.58) وانحراف معياري (0.655) ، من خلال هذه النتائج، يظهر أن لدى الموظفين مستوى مرتفعاً

من الارتباط مع وظائفهم، حيث تشير قيمة المتوسط الحسابي (3.58) إلى قبول إيجابي، بينما يشير الانحراف المعياري (0.655) إلى تفاوت بسيط في آرائهم .وهذا يدل على شعور أغلب العاملين بالانتماء لمؤسساتهم، وإبداء ولاء تجاه أهدافها ورغبتهم في الاستمرار معها، مما يعزز بيئة العمل ويساهم في تحسين الكفاءة التنظيمية بشكل عام .يعتبر الارتباط الوظيفي من العناصر الأساسية التي تضمن استقرار الموظفين وتفاعلهم الإيجابي في مكان العمل، وتزداد أهميته عند تطبيق أنظمة الرقمنة الإدارية، إذ إن تفاعل الموظفين معها وانتمائهم لمؤسساتهم يساعد في نجاح هذه التحولات الرقمية ويعزز فاعليتها .تعتبر الرقمنة الإدارية عنصراً محفزاً لزيادة ارتباط الموظفين، حيث تساهم في خلق بيئة عمل أكثر مرونة وسلامة من خلال تسهيل الإجراءات وتقليل التعقيدات البيروقراطية .فكلما زادت اعتماد المؤسسة على الأنظمة الرقمية، زادت قدرة الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة، مما يعزز شعورهم بالرضا والانتماء وللاء تجاه العمل .لذا، فإن فعالية الرقمنة الإدارية لا تؤثر فقط على الأداء التنظيمي، بل تمتد لتقوية العلاقات النفسية والسلوكية للموظفين بمؤسساتهم .

#### 5.4 اختبار الفرضيات : نسعى من خلال هذا العنصر اختبار فرضيات الدراسة والمتمثلة فيما يلي :

##### ✓ اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثالثة :

$H0$  - لا يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \leq \alpha$ ) للرقمنة الإدارية

على الارتباط الوظيفي

$H01$  - يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $0.05 \leq \alpha$ ) للرقمنة الإدارية على

الارتباط الوظيفي

الجدول رقم (11): نتائج تحليل الإنحدار البسيط بين الرقمنة الإدارية والارتباط الوظيفي في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط

معاملات الإنحدار					$F$ المحسوبة	معامل التحديد	معامل الارتباط	المتغير التابع
Sig	T	B	درجة التأثير	المتغير المستقل				
0.000	5.398	0.798	تأثير إيجابي	الرقمنة الإدارية	28.741	0.540	0.605	الارتباط الوظيفي
قيمة $F$ المجدولة : 3.90 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية (1,183)								

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 17/26.

أثبتت نتائج التحليل الإحصائي للإنحدار الخطي البسيط وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية أي الانحدار معنوي وبالتالي توجد علاقة بين الرقمنة الإدارية والارتباط الوظيفي بمعامل ارتباط ( $R=0.605$ )، أما معامل التحديد ( $R^2=0.540$ )، أي أن ما قيمته 54% من التغيرات الرقمنة الإدارية على الارتباط الوظيفي بوحدة واحدة، يوضح 54% من الاختلافات في قيم متغير الارتباط الوظيفي، كما بلغت درجة

التأثير  $B=0.798$  للرقمنة الإدارية، وأيضا فإن  $(F_t=3.90) > (F_c=28.741)$  وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة  $H1$ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0.05$ ) للرقمنة الإدارية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

فيما يلي سيتم اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية السابقة لمعرفة تأثير المتغير المستقل (الرقمنة الإدارية) على كل بعد من ابعاد المتغير التابع (الارتباط الوظيفي) كما هو مبين في التالي:

#### 1.5.4 اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى:

الجدول رقم (12): نتائج تحليل الإنحدار البسيط بين الرقمنة الإدارية وبعد الامتصاص في الصندوق

الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط

معاملات الإنحدار					$F$ المحسوبة	معامل التحديد	معامل الإرتباط	متغير التابع
Sig	T	B	درجة التأثير	المتغير المستقل				
0.000	5.441	0.860	تأثير إيجابي	الرقمنة الإدارية	29.605	0.551	0.649	الامتصاص

قيمة  $F$  المجدولة : 3.90 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية (1,183)

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26.

أثبتت نتائج التحليل الإحصائي للانحدار الخطي البسيط وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية وذلك عند درجة معنوية ( $Sig=0.000$ ) أصغر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ), أي الانحدار معنوي وأيضا فإن  $(F_t=3.90) > (F_c=29.605)$  وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة  $H1$ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0.05$ ) للرقمنة الإدارية على الامتصاص في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط.

#### 2.4.5 اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية

الجدول رقم (13): نتائج تحليل الإنحدار البسيط بين الرقمنة الإدارية وبعد التقاني في الصندوق الوطني

للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط

معاملات الإنحدار					$F$ المحسوبة	معامل التحديد	معامل الإرتباط	متغير التابع
Sig	T	B	درجة التأثير	المتغير المستقل				
0.000	5.120	0.756	تأثير إيجابي	الرقمنة الإدارية	27.790	0.510	0.589	التقاني

قيمة  $F$  المجدولة : 3.90 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية (1,183)

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26.

أثبتت نتائج التحليل الإحصائي للانحدار الخطي البسيط وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية وذلك عند درجة معنوية ( $Sig=0.000$ ) أصغر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ), أي الانحدار معنوي وأيضا

فإن ( $F_t=3.90 > F_c=27.790$ ) وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة  $H1$ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0.05$ ) للرقمنة الإدارية على التقاني في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط.

### 3.5 اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة

الجدول رقم (14): نتائج تحليل الإنحدار البسيط بين الرقمنة الإدارية وبعد الحيوية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط

معاملات الإنحدار					$F$	معامل التحديد	معامل الإرتباط	المتغير التابع
<i>Sig</i>	<i>T</i>	<i>B</i>	درجة التأثير	المتغير المستقل	المحسوبة			
0.000	5.002	0.644	تأثير إيجابي	الرقمنة الإدارية	26.830	0.490	0.553	الحيوية
قيمة $F$ المجدولة : 3.90 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية (1,183)								

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 126.

أثبتت نتائج التحليل الإحصائي للانحدار الخطي البسيط وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية وذلك عند درجة معنوية ( $Sig=0.000$ ) أصغر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، أي الانحدار معنوي وأيضاً فإن ( $F_t=3.90 > F_c=26.830$ ) وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة  $H1$ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0.05$ ) للرقمنة الإدارية على الحيوية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط.

### 5. النتائج والتوصيات :

#### 1.5 النتائج : نستعرض ملخص نتائج الدراسة في النقاط التالية:

- أن الاتجاه العام لآراء المبحوثين حول محور الرقمنة الإدارية هو بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي عام (3,86) مما يعني وجود اتفاق شبه كامل على فاعليتها في المؤسسة.

أن الاتجاه العام لآراء المبحوثين حول الارتباط الوظيفي ككل هو مرتفع بمتوسط حسابي عام (3.58) حيث تشير قيمة المتوسط الحسابي (3.58) إلى قبول إيجابي لهذا المحور.

- وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية وذلك عند درجة معنوية ( $Sig=0.000$ ) أصغر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ), بين الرقمنة الإدارية والارتباط الوظيفي وبين الرقمنة الإدارية وكل بعد من ابعاد الارتباط الوظيفي على حدى.

2.5 التوصيات : لتعزيز أثر الرقمنة الإدارية على تعزيز الارتباط الوظيفي بفعالية يُوصى بما يلي:

- إشراك القيادة العليا في مجال الرقمنة من خلال جعلها مثالاً عملياً في استخدام الأنظمة الرقمية بطريقة ظاهرة وعلنية ، مما يعزز من ثقة العاملين العاملين في فعالية هذه التحولات ويدفعهم للمشاركة فيها

بنشاط،

- ضمان وجود تواصل واضح ومستمر بخصوص أهداف وفوائد الرقمنة عبر قنوات داخلية متعددة، مما يساعد الموظفين على فهم جوانب التحول الرقمي وإدراك تأثيراته على عملهم اليومي، مما يسهم في تقليل أي مقاومة للتغيير وزيادة الالتزام المؤسساتي؛
- دمج الموظفين في مراحل تصميم وتطوير الأنظمة الرقمية عبر تنظيم جلسات تفاعلية واستطلاعات رأي، مما يمنحهم شعوراً بالمسؤولية والانتماء ويعزز تقبلهم لمخرجات الرقمنة كجزء من عملية اتخاذ القرار؛
- تقديم برامج تدريبية تطبيقية ودعم تقني مستمر يرافق الموظفين خلال وبعد سلسلة التحول الرقمي، ليتمكنوا من اكتساب المهارات الالزمة لاستعمال التكنولوجيا بفاعلية، ويشعروا بأن المؤسسة تدعمهم وتستثمر في تطوير قدراتهم؛
- تبسيط الإجراءات الإدارية وأتمتها المهام الروتينية التي تستنزف وقتاً وجهداً كبيرين، مما يتيح للموظفين التركيز على مهام ذات قيمة مضافة، ويعزز شعورهم بالرضا المهني والانخراط في العمل ويزيد من ارتباطهم بالمؤسسة على المدى الطويل؛
- تقديم أنظمة مكافآت وتقدير رقمي تستهدف الموظفين الأكثر تفاعلاً مع عملية التحول الرقمي، وذلك لتعزيز الحافزية وتنبيه ثقافة الاعتراف بالجهود؛
- إنشاء آليات فاعلة لمتابعة الأداء الرقمي وجمع التغذية الراجعة بانتظام، مع التركيز علىربط هذه المؤشرات بمستوى الارتباط الوظيفي، لضمان التحسين المستدام وتوجيه القرارات الإدارية بناءً على بيانات موضوعية.

## 6. قائمة المراجع:

- Thompson, s. (2012). *sampling, Third Edition*. New Jersy, america: wiley.
- Ḩanān bshth, wa Na‘īm bw‘mwshh. (Juwān 2020). al-ṣidq wa-al-thabāt fī al-Buhūth al-ijtīmā‘iyah. Majallat Dirāsāt fī ‘ulūm al-insān wa-al-mujtama‘, Jāmi‘at Jījil, 03 (02).
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of personal Engagement and disengagement at work. *Academy of Management journal*.
- Meyer, J. p. (2014). Employee Commitment, Motivation, and Engagement: Exploring the Links. *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, oxford university press.
- Scheier, M. a. (2003). Goals and confidence as self-regulatory elements underlying health and illness behavior. . In L.D. Cameron & H. Leventhal (Eds.

- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business Building Approache,fourth edition.* singapore: John Wiley & Sons (Asia) Pte. LTD.
- Asmā' 'Abd al-Muṭṭalib Banī Yūnus. (2017). *Dalīl al-mubtadi' ilá al-Manāhij al-Āmmah fī al-Baḥث, al-Ṭab'ah al-Ūlā.* al-Urdun : Dār al-Nafā'is lil-Nashr wa-al-Tawzī'.
- Ḩsyān Najwā. (2016). *Mashrū' rqmnh al-wathā'iq al-ārshyfyh bi-maṣlaḥat Arshīf Baladīyat Burj mnāyl Wilāyat bwmrđās.* Majallat 'ilm al-Maktabāt, 08.(01)
- Khālid 'Abd 'Abd al-Salām dhylz, wa Muḥammad Ḥasan Khalīl Ḥamad. (2016). Athar al-irtibāṭ al-ważīfī wa-al-da'm al-tanżīmī almdrk 'alá al-adā' al-ważīfī fī al-mu'assasāt al-Akādīmīyah al-Filastīnīyah. Majallat al-Jāmi'ah al-Islāmīyah lil-Iqtisād wa-al-a'māl, 24(24)
- Suhaylah Mahrī. (2005–2006). *al-Maktabah al-raqmīyah fī al-Jazā'ir-dirāsah lil-wāqi'* wa-taṭallu'āt almstqbl-Mudhakkirah muqaddimah li-nayl darajat al-mājistīr fī 'ilm al-Maktabāt takhaṣṣuš A'lām 'Alamī wtqny. Qusanṭīnah : Jāmi'at Mintūrī.
- 'Abd Allāh al-Salḥūt. (2025). *al-taḥawwul al-raqmī bayna lmkānīyāt al-dhakā'* alāṣṭnā'y wa-taḥaddiyāt al-amn alsybrāny-kħt̄ istirātīyah wa-'amalīyah tnfydhyt-. al-Urdun : Dār al-Yāzūrī lil-Nashr wa-al-Tawzī'.
- 'Alī 'Abd al-Razzāq Ibrāhīm, wa 'Abd al-Hādī Aḥmad al-Jawharī. (2002). madkhal ilá al-Manāhij wa-taṣmīm al-Buḥūth al-ijtīmā'īyah. al-Iskandarīyah, Miṣr : al-Maktab al-Jāmi'ī al-ḥadīth.
- Muḥammad al-Amīn Tūmī. (2023). *fa'ālīyat Niżām alrqmnh al-Idārīyah bmdyryh Tawzī'* al-kahrabā' wa-al-ghāz bi-Wilāyat tmnrāst. Majallat Āfāq 'ilmīyah, 15 .(02)
- Muḥammad Limīn Būnīf. (2020). *rqmnh al-wathā'iq al-ārshyfyh : al-mafāhīm, al-mubarrirāt wa-al-taḥaddiyāt.* Majallat al'nāsh wa-'ulūm al-mujtama', 24 .(02)
- Widād Shu'ayb, wa Ḥamdī Abū al-Qāsim. (2018). tāthyr 'amalīyat taṣmīm al-ważā'if fī ta'zīz al-irtibāṭ al-ważīfī. Majallat al-bāḥith, 18 (01).