


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

محبوبي هزار¹ (*)، فرحات احميدة²

¹ طالبة دكتوراه، (جامعة عمار ثلجي الأغواط، مخبر دراسات التنمية الاقتصادية)، (الجزائر)

hz.mahboubi@lagh-univ.dz ✉

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

² استاذ دكتور، (جامعة عمار ثلجي الأغواط، مخبر دراسات التنمية الاقتصادية)، (الجزائر)

h.ferhat@lagh-univ.dz ✉

<https://orcid.org/0009-0005-2908-1793> 

تاريخ النشر: 2025-12-17

تاريخ القبول: 2025-11-30

تاريخ الاستلام: 2025-10-07

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 الى مجموعة من النتائج على النحو التالي: أن مستوى تطبيق الرقمنة الإدارية كان مرتفعاً إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.86)، وأن مستوى الارتباط الوظيفي ككل كان مرتفعاً كذلك إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.58)، كما أن هناك علاقة طردية بين الرقمنة الادارية وأبعاد الارتباط الوظيفي ككل وكل بعد على حدى .

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 وثبيت ثقافة الاعتراف بالجهود.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة ؛ الرقمنة الادارية ؛ 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

1st Mahboubi hazar ^{1(*)}, 2nd Farhat Ahmida ²

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

✉ hz.mahboubi@lagh-univ.dz

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

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

✉ 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 تمامًا 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، وهنا تظهر 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 سياستها إلى اتخاذ قرار استراتيجي بتحويل إجراءاتها من الصور التقليدية الورقية إلى مصادر رقمية يمكن الاطلاع عليها عبر تقنيات الحاسبات الآلية وشبكاتها. واستطاعوا 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:

وتتدرج 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:

للإجابة 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 ($0.05 < \alpha$) 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 ($0.05 < \alpha$) للرقمنة الإدارية على بعد الامتصاص.

الفرضية الفرعية 02: يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 < \alpha$) للرقمنة الإدارية على بعد التفاني.

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

4.1 أهمية الدراسة:

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

- تقديم دراسة جديدة عن الرقمنة الإدارية والارتباط الوظيفي وإزالة اللبس عن هذين المصطلحين.
- الأهمية الكبرى التي تكتسبها 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 تأثر العمال بها.
- محاولة جذب اهتمام المسؤولين الى ضرورة الاهتمام بموضوع الارتباط الوظيفي ورسم السياسات الكفيلة لتحقيق نتائجه الإيجابية.

5.1 أهداف الدراسة:

مجال البحث العلمي تختلف أهدافه فأى 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 (موظفين).
- 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 عشوائيا 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 وجهة نظر عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية تمنراست تعزى للمتغيرات التالية: الدورات التدريبية لعمالها ، الأقدمية ، 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 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 كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي؛ وكذلك التعرف على أثر كلا 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 (61.99%)، وأن درجة الأداء الوظيفي لديهم مرتفعة وبنسبة (82.33%)، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي في المنظمات الأكاديمية، وأشارت نتائج تحليل الإنحدار أن كلا 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 لتتفق 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 والخدمية، بالنسبة للسياق 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 الأدبيات العربية المعاصرة مصطلحات "الكتابة الرقمية" و "الكتاب الإلكتروني" وغيرها من المصطلحات التي تشير الى نمط جديد من الكتابة والتي تولدت نتيجة التطور الهائل في مجال الإعلام والاتصال.

1.1.2 مفهوم الرقمنة:

الرقمنة هي عملية استنساخ تمكن من تحويل شيء مادي إلى سلسلة من الأرقام بغرض تمثيله في ملفات معلوماتية مقروءة بواسطة الحاسب، وهي كل عملية يتم بموجبها تحويل المعطيات إلى رموز ثنائية مفهومة من طرف الحاسب باستخدام آلات المسح، يمكن القول أن الرقمنة هي عملية تحويل أي شيء من الشكل المادي التناظري إلى شكل لا مادي (نجوى، 2016، صفحة 38)، ويمكن تعريفها أيضاً أنها: تحويل البيانات الى شكل رقمي وذلك لأجل معالجتها بواسطة الحاسب الإلكتروني، وفي سياق نظم المعلومات عادة ما تشير الرقمنة الى تحويل النصوص المطبوعة أو الصورة الى إشارات ثنائية باستخدام نوع ما من أجهزة المسح الضوئي التي تسمح بعرض نتيجة ذلك على شاشة الحاسب (بونيف، 2020، صفحة 65)، الرقمنة هي تحويل العمليات والمعلومات من شكلها التقليدي (ورقي أو تماثلي) الى 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، صفحة 25)

2.1.2. مفهوم الرقمنة الإدارية:

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

استنادا 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 الي المستويات التالية:

- الحفظ: حيث أن الوسائط الرقمية تعد أقل عرضة للتلف والضرر مقارنة بالوسائط الورقية والتي تتعرض لعدة أخطار.
- التخزين: أما بخصوص التخزين فإن قرص مضغوط يمكنه تخزين آلاف الصفحات، فما 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 الى الشكل الرقمي يمكن للمرء استرجاعها في ثوان بدلا من عدة دقائق (مهري، 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 جسديا وذهنيا، وعاطفيا أثناء أداء دوره، وعرف خان عدم الارتباط الشخصي بأنه عبارة عن فصل النفس من أدوار العمل، وفي عدم الارتباط فان الفرد يسحب نفسه جسديا، وذهنيا وعاطفيا اثناء 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 جسديا ومعرفيا وعاطفيا أثناء أداء هاته الأدوار (Kahn، 1990، صفحة 692).

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

تعريف (Scheier، etal، 2003): هو عبارة عن حالة إيجابية مرتبطة بالعمل يشعر من خلالها الفرد أن العمل يمتلكه ويمكن وصفها من خلال ثلاث أبعاد رئيسية هي (الحيوية، التفاني، الاستغراق) (Scheier، 2003، صفحة 47).

2.3 أبعاد الارتباط الوظيفي:

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

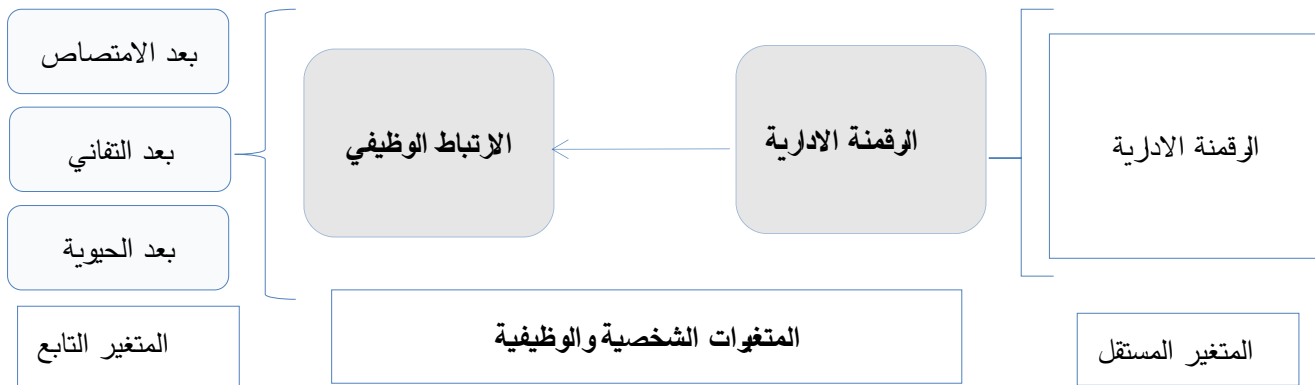
- ✓ **الحيوية (Vigor):** تشير الى الحالة الإدراكية للموظف الذي يتميز بمستويات عالية من الطاقة والمرونة والاستعداد لاستثمار الجهد والمثابرة في مواجهة المشاكل والعقبات؛
- ✓ **التفاني (Dedication):** يتميز بحماسة الموظف وفخره بالعمل، والشعور بالحصول على الالهام والشعور العام بالأهمية المرتبطة بالعمل؛
- ✓ **الانغماس (Absorption):** يدل على الحالة الذهنية التي يكون فيها الموظف مركزا ومنشغلا جدا 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))

1.4 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 بناءا على متغيرات الدراسة، والموضح في الشكل الموالي:

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 ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكيمياً، 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 وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي (إبراهيم و الجوهري، 2002، صفحة 22).

وفي الدراسة الحالية تم اختيار أسلوب العينة العشوائية البسيطة بغرض تحقيق أعلى ثقة في تعميم النتائج، حيث تم توزيع مجموعة من الاستثمارات 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 نعمم 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 الى كتاب (SEKARAN) (Sekaran, 2003, p. 294) حيث يبين الجدول الاحصائي أن حجم العينة المتوافق 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

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

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

المصدر: من إعداد الباحثة

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

المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	متواضع	موافق	موافق بشدة
الأوزان	1	2	3	4	5
طول الفئة *	[1.80 – 1]	[2.60 – 1.81]	[3.40 – 2.61]	[4.20 – 3.41]	[5 – 4.21]
دلالات الفئات	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً

* تم تحديد طول الفئة كالتالي: $0.80 = 5 / (1-5)$

3.4 حساب صدق وثبات الاستبيان واختبار التوزيع الطبيعي للدراسة :

ويقصد بالصدق أن يكون الاستبيان قادراً على قياس ما صُمم لقياسه بدقة، وأن تكون أسئلته مرتبطة مباشرة بموضوع الدراسة، مما يضمن أن الأداة تقيس 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. (بشنة 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 رأيهم فيها وتم الأخذ بأرائهم (حذف وتعديل في صياغة بعض العبارات)

➤ **حساب الصدق الداخلي لعبارات أبعاد ومحاور الاستبيان:**

أ- **الاتساق الداخلي لمحور (الرقمنة الإدارية):** ويوضح الجدول أدناه أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لأن القيمة الإحتمالية أقل من مستوى المعنوية، وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه، وعليه كل فقرات هذا المجال صالحة للتحليل بدون حذف.

الجدول رقم (04) : معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات محور الرقمنة الإدارية

قياس الاتساق الداخلي لعبارات محور الرقمنة الإدارية							
Correlation de pearson			رقم العبارات	Correlation de pearson			رقم العبارات
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 المعنوية $\alpha \leq 0.05$

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

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

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

الجدول رقم (05) : معامل الارتباط 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. القيمة الاحتمالية	قيمة معامل ارتباط		النتيجة	Sig. القيمة الاحتمالية	قيمة معامل ارتباط	
البعد الأول : بعد الامتصاص							
دال	0,000	0,633**	العبارة رقم 03				
دال	0,000	0,740**	العبارة رقم 04	دال	0,000	0,710**	العبارة رقم 01
دال	0,000	0,705**	العبارة رقم 05	دال	0,000	0,566**	العبارة رقم 02
البعد الثالث: بعد الحيوية				دال	0,000	0,702**	العبارة رقم 03
دال	0,001	0,433**	العبارة رقم 01	دال	0,000	0,741**	العبارة رقم 04
دال	0,000	0,768**	العبارة رقم 02	البعد الثاني : بعد التفاني			
دال	0,000	0,579**	العبارة رقم 03	دال	0,001	0,415**	العبارة رقم 01
دال	0,000	0,613**	العبارة رقم 04	دال	0,000	0,641**	العبارة رقم 02

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

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

➤ **الصدق البنائي:** وهنا نستعمل معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق البنائي كالتالي:

جدول رقم (06): معامل الارتباط بيرسون بين كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للإستبانة

الارتباط مع الدرجة الكلية لمحاور			أبعاد ومحاور الاستبيان
النتيجة	القيمة الاحتمالية يرمز لها ب: (Sig. or P-value)	معامل ارتباط بيرسون (r)	
(الصدق البنائي لمحاور) أى مدى جودة العلاقة الارتباطية بين كل محور مع ودرجة الكلية لعبارات الاستبيان:			
دال	0,000	0,936**	المحور الأول: المستقل: الرقمنة الإدارية
دال	0,000	0,922**	المحور الثاني المتغير التابع: الارتباط الوظيفي

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

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

يبين الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبيان دالة إحصائياً، وأن

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

لأن القيمة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية لكل محور، وبذلك تعتبر جميع محاور الاستبيان 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 الاستبيان

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

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 والانحراف المعياري والترتيب والاتجاه العام ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

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

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

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

من خلال معطيات الجدول أعلاه نميّز أن الاتجاه العام لآراء المبحوثين حول محور الرقمنة الادارية 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 تجميلاً 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 حقيقية 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 وتقليص 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

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

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

من خلال معطيات الجدول أعلاه نميّز 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 لمؤسستهم، 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 لمؤسستهم يساعد في نجاح هذه التحولات الرقمية ويعزز فعاليتها. تعتبر الرقمنة الإدارية عنصراً محفزاً لزيادة ارتباط الموظفين، حيث تساهم في خلق بيئة عمل أكثر مرونة وسلاسة 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 والولاء 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 :

H_0 - لا يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 < \alpha$) للرقمنة الإدارية على الارتباط الوظيفي

H_{01} - يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 < \alpha$) للرقمنة الإدارية على

الارتباط الوظيفي

الجدول رقم (11): نتائج تحليل الانحدار البسيط بين الرقمنة الإدارية والارتباط الوظيفي في الصندوق

الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط

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

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

أثبتت نتائج التحليل الإحصائي للانحدار الخطي البسيط وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية أي الانحدار معنوي وبالتالي توجد علاقة بين الرقمنة الادارية 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 الادارية، 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 $(0.05 \geq \alpha)$ 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 إختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى:

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

الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط

المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	F المحسوبة	معاملات الانحدار			
				المتغير المستقل	درجة التأثير	B	T
الامتصاص	0.649	0.551	29.605	الرقمنة الإدارية	تأثير إيجابي	0.860	5.441
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 $(0.05 \geq \alpha)$ للرقمنة الإدارية على الامتصاص في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط.

2.4.5 إختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية

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

للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط

المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	F المحسوبة	معاملات الانحدار			
				المتغير المستقل	درجة التأثير	B	T
التفاني	0.589	0.510	27.790	الرقمنة الإدارية	تأثير إيجابي	0.756	5.120
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 التفاني في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (cnas) بولاية الاغواط.

3.5 إختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة

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

المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	F المحسوبة	معاملات الانحدار			
				المتغير المستقل	درجة التأثير	B	T
الحيوية	0.553	0.490	26.830	الرقمنة الإدارية	تأثير إيجابي	0.644	5.002
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 $(F_t=3.90) > (F_c=26.830)$ 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 الادارية هو بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي عام (3,86) مما يعني وجود اتفاق شبه كامل على فعاليتها 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 الادارية والارتباط الوظيفي وبين الرقمنة الإدارية وكل بعد من ابعاد الارتباط الوظيفي على حدى.

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

- إشراك القيادة العليا في مجال الرقمنة من خلال جعلها مثالا عمليا في استخدام الأنظمة الرقمية بطريقة ظاهرة وعلمية ، 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 يساهم في تقليل أي مقاومة للتغيير وزيادة الالتزام المؤسسي؛
- دمج الموظفين في مراحل تصميم وتطوير الأنظمة الرقمية عبر تنظيم جلسات تفاعلية واستطلاعات رأي، مما يمنحهم شعورًا 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 اللازمة لاستعمال التكنولوجيا بفاعلية، ويشعروا بأن المؤسسة تدعمهم وتستثمر في تطوير قدراتهم؛
- تبسيط الإجراءات الإدارية وأتمتة المهام الروتينية التي تستنزف وقتًا وجهدًا 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 تفاعلًا مع عملية التحول الرقمي، وذلك لتعزيز الحافزية وثبتت ثقافة الاعتراف بالجهود؛
- إنشاء آليات فاعلة لمتابعة الأداء الرقمي وجمع التغذية الراجعة بانتظام، مع التركيز على ربط هذه المؤشرات بمستوى الارتباط الوظيفي، لضمان التحسين المستمر وتوجيه القرارات الإدارية بناءً على بيانات موضوعية.

6. قائمة المراجع:

- Thompson, s. (2012). *sampling, Third Edition*. New Jersey, america: wiley.
- Ḥanān bshth, wa Na‘īm bw‘mwshh. (Juwān 2020). *al-ṣidq wa-al-thabāt fī al-Buḥūth al-ijtimā‘īyah*. 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*. sigapore: John Wiley & Sons (Asia) Pte. LTD.
- Asmā' 'Abd al-Muṭṭalib Banī Yūnus. (2017). Dalīl al-mubtadi' ilā al-Manāhij al-'Āmmah fī al-Baḥṭh, al-Ṭab'ah al-ūlā. al-Urdun : Dār al-Nafā'is lil-Nashr wa-al-Tawzī'.
- Ḥsyān Najwā. (2016). Mashrū' rqmnh al-wathā'iq alārshyfyh bi-maṣṣlaḥat Arshīf Baladīyat Burj mnāyl Wilāyat bwmrdās. Majallat 'ilm al-Maktabāt, 08.(01)
- Khālīd 'Abd 'Abd al-Salām dhylz, wa Muḥammad Ḥasan Khalīl Ḥamad. (2016). Athar al-irtibāṭ al-wazīfī wa-al-da'm al-tanzīmī almdrk 'alā al-adā' al-wazīfī fī al-mu'assasāt al-Akādīmīyah al-Filastīnīyah. Majallat al-Jāmi'ah al-Islāmīyah lil-lqtiṣād wa-al-a'māl, 24(24)
- Suhaylah Mahrī. (2005–2006). al-Maktabah al-raqmīyah fī al-Jazā'ir-dirāsah lil-wāqī' wa-taṭallu'āt almdstqbl-Mudhakkirah muqaddimah li-nayl darajat al-mājistīr fī 'ilm al-Maktabāt takhaṣṣuṣ A'lām 'Alamī wtqny. Qusanṭīnah : Jāmi'at Mintūrī.
- 'Abd Allāh al-Salḥūt. (2025). al-taḥawwul al-raqmī bayna Imkānīyāt al-dhakā' alāṣṭnā'y wa-taḥaddiyāt al-amn alsybrāny-khṭṭ istirātījīyah wa-'amalīyāt 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 ilā al-Manāhij wa-taṣmīm al-Buḥūth al-ijtimā'īyah. al-Iskandarīyah, Miṣr : al-Maktab al-Jāmi'ī al-ḥadīth.
- Muḥammad al-Amīn Tūmī. (2023). fa'ālīyat Nizām 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 alārshyfyh : 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-wazā'if fī ta'zīz al-irtibāṭ al-wazīfī. Majallat al-bāḥith, 18 (01).