

"دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بـ
التطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم"

الإعداد:

نايف عاطي الحربي

الإشراف:

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي: 2024م

الجزء الأول: التمهيد

الإهداء

إلى أبي العطوف.... قدوتي، ومثلي الأعلى في الحياة؛ فهو من علمني كيف أعيش
بكرامة وشموخ.

إلى أمي الحنونة..... لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها، فهي ملحمة الحب وفرحة
العمر، ومثال التفاني والعطاء.

إلى إخوتي.... سندي وعضدي ومشاطري أفراحي وأحزاني.

إلى جميع الأخلاء؛ أهدي إليكم هذه الرسالة .

الشكر والتقدير

في رسالتنا هذه نتقدّم بالشكر والامتنان لكم، فكنتم مصدر الإلهام والنجاح والارتقاء،
كنتم خير معين في مسيرتنا، كنتم الأمل المعطاء والرمز في العطاء، شكرًا لكم يا عطرَ
الوجود الفواح، يا نبع الفلاح وإشراقه الصّباح، شكرًا إليكم يا منحة الخالق في هذا
الوجود، شكرًا لأنكم ذخرا استندَ عليه ليُطاول نجاحنا عنان السماء، دمتم عونًا لا
يخفتُ بريقه تجاه هذه الأمة التي تترقب إضاءتها بروح ملهفة، تحية من القلب إلى
القلب الذي نبضَ معروفه الجميل وأفكاره النيرة، لكم أزكى التّحيّات لنفوسكم الأبيّة
وابتساماتكم الفريدة، لكم منّا الشكر والعرفان والتقدير والاحترام، ومهما أوتينا من البلا
غة علمًا ورفعةً لن نوفّر حقّ شكركم حيث تتسابق الحروف وتتسارع العبارات للتعبير
عن مدى الامتنان لدعمكم ومُساندتكم.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	اسم المحتوى
	الجزء الأول: التمهيد
	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
1	مقدمة الدراسة
2	مشكلة الدراسة
3	أهمية الدراسة
5	أهداف الدراسة
5	أسئلة الدراسة
6	الدراسات السابقة
12	التعقيب على الدراسات السابقة
13	المنطلقات النظرية للدراسة
13	متغيرات الدراسة
14	نموذج الدراسة
15	منهجية الدراسة
16	الأساليب الإحصائية
17	مجتمع وعينة الدراسة
17	صدق أداة الدراسة
17	ثبات الأداة الدراسة
18	مجالات الدراسة
18	تقسيم البحث المقترح
	الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية
25-22	الفصل الثاني: دور الإدارة الإلكترونية
22	تمهيد
22	تعريف الإدارة الإلكترونية
23	عناصر الإدارة الإلكترونية
23	أهداف الإدارة الإلكترونية
24	وظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
25	متطلبات الإدارة الإلكترونية بالجامعات
25	عوامل نجاح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
36-27	الفصل الثالث: الأداء الوظيفي للعاملين وتوضيح أثر الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين
27	تمهيد
27	مفهوم الأداء الوظيفي
28	عناصر الأداء الوظيفي
28	محددات الأداء الوظيفي
30	العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
31	معايير وإجراءات تحسين الأداء الوظيفي
31	آليات تعزيز الأداء الوظيفي

32	مقومات تطوير الأداء الإداري بالمؤسسات الجامعية
33	طرق تقييم الأداء الوظيفي للعاملين
34	النظريات المفسرة للأداء الوظيفي
34	تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في ظل الإدارة الالكترونية
35	متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي
36	دور الإدارة الالكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين
36	الخاتمة
الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها المنهجية	
56-39	الفصل الرابع: منهج الدراسة
39	منهجية الدراسة
40	عينة الدراسة
40	حدود الدراسة
41	أسلوب الدراسة
41	الدراسة الميدانية
48	أداة الدراسة
56	الأساليب الإحصائية
58	الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها
70	الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح
الجزء الرابع: ملاحق الدراسة	
73	أولا : المراجع العربية
77	ثانياً: المراجع الأجنبية
78	الملاحق
84	المستخلص
85	Abstract

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
42	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع	(1)
43	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر	(2)
44	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي	(3)
45	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة	(4)
46	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي	(5)

49	يوضح المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها.	(6)
50	يوضح. صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون بعد الرقابة الإلكترونية	(7)
51	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون الرقابة الإلكترونية	(8)
52	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون بعد التنظيم الإلكتروني	(9)
53	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون بعد التكوين الإداري	(10)
54	يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون بعد الأداء الوظيفي	(11)
55	يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها	(12)
58	يوضح نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Regression Multiple) للفرضية الرئيسية الأولى	(13)
59	يوضح نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية الأولى	(14)
61	يوضح نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى	(15)
61	يوضح نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى	(16)
63	يوضح نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية	(17)

	الفرعية الثانية	
63	يوضح نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثانية	(18)
65	يوضح نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	(19)
65	يوضح نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الثالثة	(20)
67	يوضح نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الرابعة	(21)
67	نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الرابعة	(22)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
14	يوضح نموذج الدراسة	(1)
43	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع	(2)
44	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر	(3)
45	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي	(4)
46	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة	(5)
47	يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي	(6)

قائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق	رقم الصفحة
(1)	استمارة الاستبيان	78

الجزء الثاني

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها.

الفصل الثاني: دور الإرادة الإلكترونية.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي للعاملين.

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

عرف العالم مع مطلع الألفية الثالثة مرحلة جديدة أطلق عليها عصر المعرفة و المعلومات، فكانت تكنولوجيا الإعلام والاتصال المحرك الرئيسي في هذا التحول الذي أحدث تغييرات عميقة في كافة المنظمات العامة منها والخاصة، لذلك شهد العالم الحديث تغييرات وتحولات جذرية امتدت من الأفراد ثم المنظمات حتى شملت الحكومات مؤخراً وذلك نتيجة للثورة التقنية والمعلوماتية المتسارعة والتقدم التكنولوجي الهائل خاصة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات والتحول إلى مجتمع واقتصاد المعرفة حيث أصبحت الدول تتنافس في تحفيز مؤسساتها الحكومية والخاصة لمواكبة التطور، ومن بين أهم الاستجابات لتلك التطورات ظهور مفاهيم وتطبيقات الإدارة الإلكترونية. (بوبر عبد القادر، 2021: 367_386)

تعد الإدارة الإلكترونية بمثابة ثورة في عالم الإدارة الحديثة نتيجة لما قدمته من آثار إيجابية في تسهيل العمليات الإدارية وتطوير الأداء الوظيفي ورفع مستوى الكفاءة والإنتاجية للمنظمة من خلال توظيف التقنية ونظم المعلومات في دعم عملية الإدارة كما انها تشكل أحد أهم سمات تطبيقات الأعمال الإلكترونية، خاصة بعد انتشار الانترنت، واستخداماته في تغيير وتطوير أسس إدارة الأعمال ومبادئها ، لذلك تسعى المملكة العربية السعودية بخطى حثيثة نحو تشجيع ودعم مشاريع تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية في جميع مؤسساتها الحكومية والخاصة كخطوة أساسية لتحقيق الهدف الرئيسي وهو بناء حكومة إلكترونية تقدم خدمات متكاملة للمواطنين عبر بوابة إلكترونية واحدة، وتعتبر الحكومة الإلكترونية من أحدث الأنظمة وأكثرها تطوراً في الخدمات الحكومية، ومن أهم المرتكزات المعول عليها في إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تطمح لتطبيقه كافة الدول المتقدمة والنامية على حد سواء. (نور طاهر محمد الاقرع، 2020: 133_164)

في ضوء ما سبق عرضه سوف نتطرق إلى القاء الضوء على مدى تأثير استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بإدارة الموارد البشرية بـ جامعة القصيم، وما نتج عن ذلك من آثار إيجابية على العاملين وعلى الإدارة بهدف تعزيزها وترسيخها، بالإضافة إلى التحديات والعقبات التي تواجه الإدارة الإلكترونية

لتحقيق أهدافها بفعالية.

1. مشكلة الدراسة:

نتيجة لما يشهده العالم من تغيرات وتحولات للثورة التقنية والمعلوماتية المتسارعة و التقدم التكنولوجي الهائل في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات، فقد اتجهت معظم المؤسسات العامة والخاصة إلى مواكبة التطورات، والتحول من الإدارة التقليدية إلى إدارة الإلكترونية للاستفادة من المميزات الرئيسية التي تقدمها كالسرعة والدقة في إنجاز المعاملات وتقليل الوقت والجهد والتكلفة، والقضاء على مشكلة تكديس الأوراق، وغيرها من المميزات الأخرى؛ إذ أكد دراسة (نور طاهر محمد الأقرع ، 2020) على أن الإدارة الإلكترونية تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها المرجوة بكفاءة عالية، باعتبارها القوة الدافعة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية؛ ولأنها تعمل على تنشيط الإجراءات وتوفير البيانات والمعلومات لكافة المستفيدين، وتعد عصب الحياة داخل المؤسسة؛ إذ تعمل على كسب رضا الجمهور عن المؤسسة، ومن ثم يصبح بلوغ الجودة أهم اهتماماتها. ونظرًا لأهمية العنصر البشري في استخدام هذه التقنية؛ فقد سخرت العديد من المؤسسات جهودها ومختلف وسائلها نحو تحسين جودة الأداء الوظيفي لموظفيها، والذي يعتبر من أهم المقاييس المحددة لنجاح الإدارة الإلكترونية. (نور طاهر محمد الأقرع، مرجع سابق)

وقد أشارت عدة دراسات حديثة إلى ذلك منها دراسة (باسم صادق قاسم علي البريهي، 2023) إلى أن استخدام الإدارة الإلكترونية مطلب لا غنى عنه في كافة المؤسسات، لما تحقّقه من نتائج إيجابية فيما يخص تحسين جودة الأداء الوظيفي، و الذي يعد محل جدل كبير في الأوساط الإدارية وذلك لما له من أهمية كبيرة، فهو يعبر بشكل كبير عن جهود الموظفين في سبيل تحقيق أهداف المنظمة، في ظل بيئة عمل تساعد على القيام بهذا الجهد بدقة وأقصر وقت ممكن و اقل تكلفة، نتيجة للممارسات الإدارية التقليدية المتبعة في حفظ البيانات والمعلومات، دعت الحاجة إلى التحول نحو الإدارة الإلكترونية التي تعتمد على تقنيات المعلومات والاتصالات للاستفادة من المميزات التي تقدمها كالسرعة والدقة في إنجاز المعاملات، وتقليل الوقت والجهد و التكلفة، والقضاء على مشكلة تكديس الأوراق، والحفاظ على معاملات المواطنين من الضياع وغيرها من المميزات الأخرى. (باسم صادق قاسم علي البريهي، 2023: 805_830)

لذلك تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مدى تأثير الإدارة الإلكترونية على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم؟

2. أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية موضوع الدراسة، والندرة النسبية في البحوث و الدراسات الميدانية في مجال الإدارة الإلكترونية في المملكة العربية السعودية، ونظراً للبيئة الإدارية الحديثة التي يشهدها العالم منذ مرحلة التحول من العمل اليدوي إلى العمل الإلكتروني بعيداً عن الأعمال الورقية التي تكلف الكثير من الجهد والمال و الوقت.

لذلك تنقسم أهمية الدراسة إلى قسمين الأهمية العلمية والعملية، ويمكن توضيحهم من خلال ما يلي:

1. الأهمية العلمية (النظرية):

- تستمد الدراسة أهميتها النظرية من أهمية الإدارة الإلكترونية التي أصبحت مطلباً ملحاً في ظل التطورات الرقمية والمعلوماتية المتسارعة في عصرنا الحديث، ونظراً لمبادرة جامعة القصيم في تطبيق الإدارة الإلكترونية من خلال أنظمة مختلفة الأهداف كان من الضروري متابعتها ودراستها ومعرفة مدى التغير الذي حققته من خلال تطبيقها.
- تسهم هذه الدراسة في توضيح مفهوم الإدارة الإلكترونية ومدى أهميتها من خلال قياس أثرها على الأداء الوظيفي للموارد البشرية، وأن تفتح المجال للمزيد من الدراسات الميدانية في هذا الموضوع في مختلف أنواع المؤسسات.
- تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبات بالمزيد من الدراسات حول الأثر التي تحدثه تطور دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم.
- قلة الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية (الإدارة الإلكترونية -الأ

أداء الوظيفي) في حدود علم الباحث، وخاصة في حالة دراسة دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي

- تسليط الضوء على دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم.
- إثراء المكتبات بالمعلومات عن متغيرات ظاهرة الدراسة.
- تزويد الباحثين بالمعلومات اللازمة عن ظاهرة الدراسة.

ب. الأهمية العملية:

- التوصل إلى نتائج من شأنها أن تساعد المؤسسات والمنظمات في توظيف دور إدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم.
- تطبيق الدراسة على العاملين بجامعة القصيم.
- التوصل إلى المعلومات التي توضح دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم.
- يعكس تطبيق هذه الدراسة أهمية اقتصادية لجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية حيث تساهم في تحقيق أهدافها الإستراتيجية فـي الاسـتثمار الأـمـثـل لمواردها وإمكاناتها، من خلال دراسة أثر تطبيق أنظمتها في الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي لموظفيها، والاستفادة من نتائجها في عمليات التطوير التنظيمي والتحسين المستمر للعملية الإدارية وبالتالي رفع مستوى أداء وإنتاجية الجامعة ككل، وذلك بدوره ينعكس اقتصادياً عليها من خلال رفع العوائد وخفض التكاليف، ومن ثم الاستفادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة في تطوير أنظمة الإدارة الإلكترونية، بما يساعد في تحسين أداء مـستخدميها، ووضـع حلـول للتحديات التي نتجت عن تطبيقها في جامعة القصيم .

3. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

- التعرف على الإدارة الإلكترونية والمفاهيم المتعلقة بها.
- التعرف على الأداء الوظيفي والمفاهيم المتعلقة به.
- تقييم مدى فاعلية أنظمة الإدارة الإلكترونية في جامعة القصيم.
- تحديد معوقات تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية بفاعلية في جامعة القصيم.
- توضيح دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم.
- بناء نموذج يوضح العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي.
- تقديم بعض التوصيات التي من الممكن أن تساعد في مواجهة المعوقات و التحديات المواقبة لتطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية في جامعة القصيم

4. أسئلة الدراسة

يندرج تحت التساؤل الرئيسي لمشكلة الدراسة مجموعة من التساؤلات الفرعية، التي تتمثل في الآتي:

يندرج تحت التساؤل الرئيسي لمشكلة الدراسة مجموعة من التساؤلات الفرعية، التي تتمثل في الآتي:

- ماهية الإدارة الإلكترونية والمفاهيم المتعلقة بها؟
- ماهية الأداء الوظيفي والمفاهيم المتعلقة به؟
- ما مدى فاعلية أنظمة الإدارة الإلكترونية في جامعة القصيم؟
- ماهي التحديات التي واجهت تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية في جامعة

القصيم فيما يتعلق بتحسين الأداء الوظيفي؟

- ما دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي؟
- هل تساهم الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة القصيم؟

5. الدراسات السابقة:

أولا : الدراسات العربية:

- دراسة (مانع صالح اليامي، آخرون، 2022)، بعنوان:

"دور تطبيق الإدارة الإلكترونية على تطوير أداء العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران"

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين في المنظمات الصحية، وذلك من خلال دراسة تطبيقية في مستشفى الملك خالد بنجران، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إعداد الدراسة، بالإضافة إلى استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية بلغ عددها (322) موظف من موظفي مستشفى الملك خالد بنجران وعقب جمع البيانات استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تفريغ وتحليل البيانات.

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج تذكر أهمها في الآتي:

1. تطبق محددات الإدارة الإلكترونية فيما يتعلق بالأجهزة والتقنيات الإلكترونية بدرجة كبيرة جداً داخل مستشفى الملك خالد بنجران، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بوزن نسبي (84.2%).

2. وجود مستوى أداء فعال جدا لدى العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران،
بوزن نسبي بلغ (85.4%).

3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لتوافر محددات الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران.

النقد: يؤخذ علي الباحث الاعتماد على العينات العشوائية المحتملة لقياس التأثير مما ينتج عن ذلك صعوبة قياس هذا التأثير بدقة. وان عينه الدراسة لم تمثل الدراسة بشكل متكامل وشامل.

• دراسة (بوبكر عبد القادر، قديد فوزية، 2021)، بعنوان:

“أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية)”

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المفاهيم المرتبطة بالإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي وإبراز مكانه الإدارة الإلكترونية في التسيير العمومي المحلي بالإضافة إلى تحليل واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية على مستوى الصحة المدنية بالاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي في شقه النظري من خلال التطرق للإطار المفاهيمي للإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي، وتم استخدام المنهج الإحصائي في جمع البيانات ومعالجتها في الشق التطبيقي من الدراسة كما تم توزيع الاستبيان على عينة مكونة من (50) موظف أختبر منها (34) استبياناً صالحاً للدراسة .

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج تذكر أهمها في الآتي:

1. أن الإدارة الإلكترونية تسهم بنسبة كبيرة في زيادة وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين.

2. استخدام الإدارة الإلكترونية في انجاز المهام الإدارية بمصلحة الحالة المدنية يؤدي إلى السرعة في تنفيذ الأعمال والتقليل من الأخطاء.

3. أن هناك ارتباط قوي بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي، مما يؤدي إلى

قبول الفرضية القائلة بوجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي.

النقد: يؤخذ علي الباحث اعتماده على الجانب التحليلي بشكل كبير وإهماله للجانب الوصفي مما ينتج عن ذلك حدوث خلل في نتائج الدراسة

• دراسة (نور طاهر محمد الاقرع، 2020). بعنوان:

" دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية، وأثرها في الأداء الوظيفي، بالإضافة إلي التعرف على أثر المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي) نحو دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية، وقد استخدم الباحث المنهج التحليلي والاستبانة، إضافة إلى الأدبيات والدراسات ذات الصلة، كما تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية وعددهم (350)، وأجريت على عينة قوامها (190) من العاملين في المؤسسات الحكومية في المحافظة، في العام 2019م، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية،

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج تذكر أهمها في الآتي:

1. الإدارة الإلكترونية لها أثر هام في أداء العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية. هناك تحول تجاه الإدارة الإلكترونية في العمل الإداري في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية.
2. هناك معوقات تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية ومن أهمها المعوقات بتحفيز الموظفين.
3. لم تكن هناك فروقات دالة إحصائية بشكل عام على استجابات المبحوثين تبعاً لمجموعة متغيرات الجنس، المسمى الوظيفي، وكانت فروقات على

بعدين وهما: المؤهل العلمي وكانت لصالح الدبلوم، وسنوات الخبرة وكانت لصالح 5 سنوات فأقل)

النقد: يؤخذ علي الباحث الاعتماد على اختيار العينات بطرق عشوائية احتمالية لقياس التأثير مما ينتج عن ذلك صعوبة قياس هذا التأثير بدقة. وان عينه الدراسة لم تمثل الدراسة بشكل متكامل وشامل.

- دراسة (فوزي محمود الالافي الحسومي، موسي أحمد آدم خوجلي، 2018)، بعنوان:

"أثر الإدارة الإلكترونية في أداء العاملين (دراسة تطبيقية)".

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة أهمية تطبيق الإدارة الالكترونية في المصرف والكشف عن أثر الإدارة الالكترونية على أداء العاملين والتعرف على أهم العوامل المساعدة على إمكانية تطبيق الإدارة الالكترونية بالمصرف وبالإضافة إلى التعرف على أبرز معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في المصرف. باعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج النظري ومنهج دراسة الحالة والاستبانة بالاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج تذكر أهمها في الآتي:

١. هناك وضوح لدي عينة الدراسة لأهمية الإدارة الالكترونية للعاملين؛ وإدراك تام من قبلهم لفوائدها المتعددة؛ وهذا يساعد على تطبيق الإدارة الالكترونية في المصرف.

2. توفر (الكفاءات البشرية، جميع المتطلبات لتطبيق الإدارة الالكترونية، التدريب اللازم للعاملين، الدعم المالي، مركز تكنولوجيا معلومات، برامج تدريبية)، يوجد اهتمام كبير من المصرف للعمل (بالتخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة الالكترونية).

3. توفر العوامل المساعدة في تطبيق الإدارة الإلكترونية المتمثلة في توفر الخبراء المتخصصون، الأماكن اللازمة، الإمكانيات المادية، العاملين المؤهلين، البنية التحتية التقنية، خدمة الإنترنت، الصيانة الدورية للأجهزة الإلكترونية.

النقد:

يؤخذ على الباحث اعتماده على طرق التقليدية للعينه مما يضعف من دقة النتائج.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Uthman Musa Aqeeli ,2022)، بعنوان:

Electronic Management Systems and their Effective Role in Performance in King Fahd Medical " Supporting Employee City in Riyadh: An Empirical Study

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل أثر تطبيق نظام الإدارة الإلكتروني على أداء العاملين في مدينة الملك فهد الطبية بالرياض. سعت إلى التعرف على واقع تطبيق نظام الإدارة الإلكتروني في مدينة الملك فهد الطبية بالرياض من وجهة نظر العاملين، ودور هذا التطبيق في تطوير الأداء الإداري كما حاولت تصوير نظام الإدارة الإلكتروني الأكثر تأثيراً على أداء الموظفين العاملين، ومن وجهة نظر الموظفين العاملين في مدينة الملك فهد الطبية بالرياض، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على كل من المنهج الوصفي. في هذه الدراسة الموظفين العاملين في مدينة الملك فهد الطبية، باستخدام استبان تم توزيعه إلكترونياً. وبلغ عدد المشاركين في هذا الاستبيان (150) إجابة. وقد صمم الباحث استبانة الدراسة المكونة من أربعة محاور رئيسية تضمنت (54) عبارة. وكانت الإجابات خاضعة لمقياس ليكرت الخماسي.

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج تذكر أهمها في الآتي:

1. أن العاملين في مدينة الملك فهد الطبية موافقون بشدة على أن المدينة الطبية لديها برامج الأنظمة الإلكترونية لحفظ واسترجاع البيانات بمتوسط

حسابي (4.740) وانحراف معياري. من (0.469).

2. أن أنظمة الإدارة الإلكترونية المستخدمة في المدينة الطبية تساهم في سرعة إنجاز العمل بمتوسط حسابي (4.413) وانحراف معياري قدره (0.667) ، وأن أنظمة الإدارة الإلكترونية تساهم في تسهيل عملية إنجاز الأعمال. السيطرة والمتابعة بمتوسط حسابي (4,393).

3. ساهمت أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحقيق الاتصال بين الأقسام الإدارية بمتوسط حسابي (4,440) وانحراف معياري قدره (0.629).

النقد: يؤخذ علي الباحث عدم تحديده بصورة مباشرة نوع المنهج المستخدم في الدراسة سواء كان منهج تحليلي أم احصائي لان تحديد المنهج المستخدم يساهم بشكل كبير في الحصول على نتائج منطقية ودقيقة.

• دراسة (GajananP.Mudholkar, 2020)، بعنوان:

"The Role of Electronic Management in Improving Administrative "Performance"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الإداري من خلال تطبيقها على وزارة التربية والتعليم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات واستخدم برنامج الحزم الإحصائية (S.P.S.S)

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج تذكر أهمها في الآتي:

1. أن الإدارة الإلكترونية ساهمت في تحسين الأداء الإداري.
2. الإدارة الإلكترونية لها دور كبير في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية و التعليم.

النقد: يؤخذ علي الباحث اعتماده على الجانب الوصفي بشكل كبير وإهماله لكل للجانب التحليلي مما ينتج عن ذلك حدوث خلل في نتائج الدراسة.

● دراسة (Khaled Adnan Bataineh,2018)، بعنوان:

The Impact of Electronic Management on the Employees' Performance Field Study on the Public Organizations and Governance in Jerash Governorate

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين وذلك بالتطبيق على المؤسسة العامة في محافظة جرش، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ثم تحليل العلاقة بين المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية). والمتغير التابع (أداء العاملين) بهدف معرفة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من 24 فقرة لجمع المعلومات الأولية من مجتمع الدراسة، ومن ثم تحليل هذه المعلومات باستخدام برنامج SPSS V 22 .

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج تذكر أهمها في الآتي:

1. أن متطلبات الإدارة الإلكترونية متوفرة في الحوكمة العامة في جرش
 2. وجود علاقة إيجابية معنوية بين جميع أبعاد الإدارة الإلكترونية وأداء الموظفين.
- النقد:** يؤخذ على الباحث عدم تحديده بصورة دقيقة حجم العينة محل الدراسة مما يضعف من دقة النتائج.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في إلقاء الاهتمام حول كافة الأبعاد ذات العلاقة بالإدارة الإلكترونية ، إلى جانب اعتماد الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي من أجل توضيح ظاهرة البحث، ومدى أهمية الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين ومدى تأثيرها على جامعة القصيم كما اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في ربط العلاقة بين متغيرات الدراسة فالدراسة الحالية التي تهتم بتسليط الضوء حول الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بإدارة الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية، إلى جانب اختلاف الدراسة التطبيقية من مجتمع وأداة الدراسة.

الفجوة الدراسية:

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في دراسة الإدارة الإلكترونية من حيث مصادر معلوماتها وممارستها وكذلك معوقات تطبيقها كما تتميز في مجتمع الدراسة و العينة حيث الدراسة تتم على المؤسسات التعليمية المتمثلة في جامعة القصيم بـ المملكة العربية السعودية.

أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

- تناقش الدراسة الحالية دور الإدارة الإلكترونية وأثرها على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بإدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم وهو ما لم يرد بـ الدراسات السابقة من قبل.
- تقديم إضافة فريدة بحيث تأتي بالتطبيق على جامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.
- إضافة لم تتطرق لها الدراسات السابقة (بعد علم الباحث) وتتعلق الحالة التطبيقية على العاملين بإدارة الموارد البشرية جامعة القصيم.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية العدالة:

تعد نظرية العدالة التي وضعها آدمز إحدى النظريات الهامة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. كما تستند نظرية العدالة إلى افتراض مهم يتعلق بضرورة توزيع الحوافز بشكل عادل داخل المنظمة، تقيس هذه النظرية درجة العدالة من خلال مقارنة النسبة بين الجهود التي يبذلها الفرد في عمله والمكافآت والحوافز التي يتلقاها مع نسبة مماثلة لأقرانه في نفس المستوى وتحت نفس الظروف.

تتجلى أهمية نظرية العدالة في تصميم نمط القيادة وتحفيز الأداء الوظيفي. حينما يشعر العاملون بأن المكافآت والمزايا المقدمة من المنظمة موزعة بنزاهة وعدالة وفقاً لقيمة جهودهم وإسهاماتهم، يزيد ذلك من مشاركتهم والارتباط الإيجابي بالمنظمة ويؤدي إلى تحقيق أداء أفضل. (عبد الكريم محمد الرضواني، 2023: <https://2u.pw/qs7CQLb>)

6. المنهجية وطرق الدراسة:

أ. فرضيات الدراسة:

وفقاً لما جاء في مشكلة الدراسة وأهدافها، تتمثل فرضيات الدراسة في الآتي:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

يندرج تحت لفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل في:

- الفرضية الفرعية الأولى:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الرقابة الإلكترونية وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

- الفرضية الفرعية الثانية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التخطيط الإلكتروني وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

- الفرضية الفرعية الثالثة:

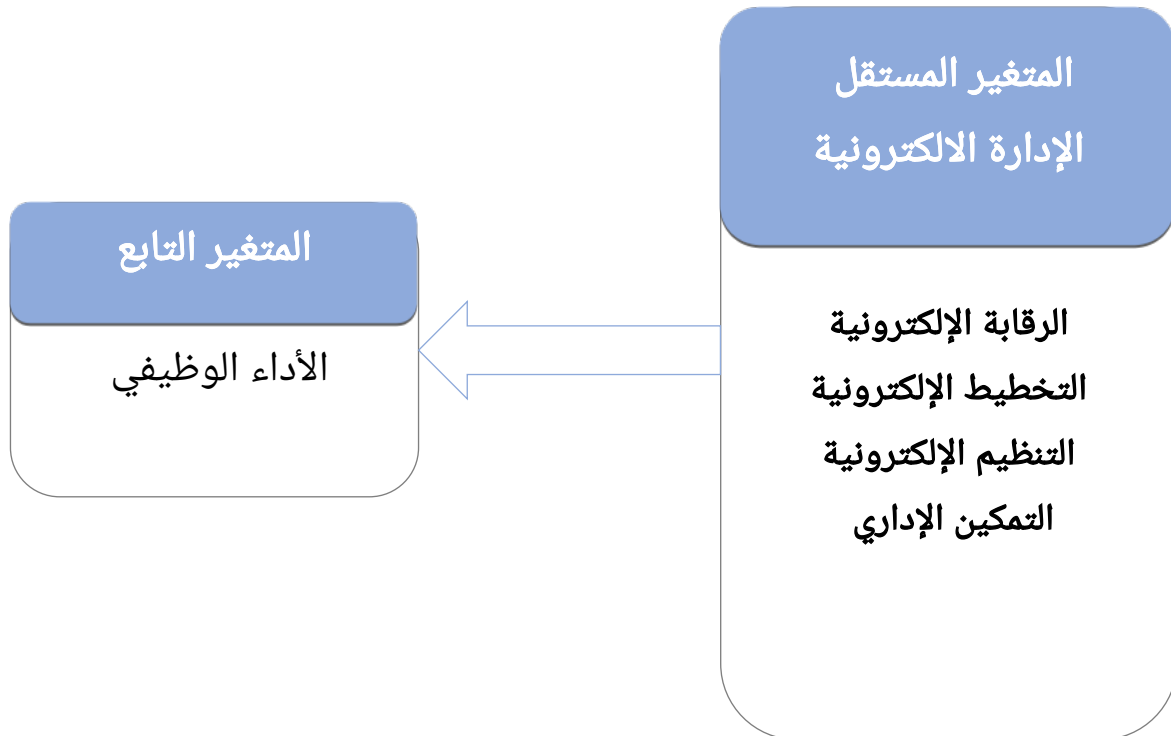
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التنظيم الإلكتروني وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

- الفرضية الفرعية الرابعة:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التمكين الإداري وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

ب. نموذج الدراسة:

شكل (1) نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة.

ج. منهجية البحث:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لموضوع الدراسة الذي تهدف إلى توضيح العلاقة بين بعض المتغيرات ودراسة تأثيرهم وسيتم الاعتماد على كل منهجية منهم وفقاً للسبب الآتي ذكره:

المنهج الوصفي:

- اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وذلك بهدف تكوين إطار نظري قوي متعلق بمتغيرات الدراسة، وذلك من خلال التطرق لماهية الإدارة الإلكترونية، وتطوير أداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق على جامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية، والاطلاع على كافة الدراسات السابقة من الرسائل العلمية والتقارير، وكافة المقالات العلمية، وذلك ليستطيع الباحث الإلمام بشكل كافي لموضوع الدراسة.

المنهج التحليلي:

- اعتمد الباحث على المنهج التحليلي، وذلك بهدف التعرف على الدور التي

تحديثه الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بجامعة القصيم بـ المملكة العربية السعودية عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS.

د. الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراس وتحليل البيانات التي تم جمعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS Version 26):

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدي ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.
- استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدي انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر كل بُعد من أبعاد (الإدارة الإلكترونية) على (تطوير الأداء الوظيفي للعاملين).
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لمعرفة أثر أبعاد (الإدارة الإلكترونية) على (تطوير الأداء الوظيفي).

مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بإدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة:

نظراً لكبر حجم مجتمع البحث، فيمكن تحديد حجم عينة البحث من خلال دراسة (ROBERT V. KREJCIE, 1970)، بواسطة القانون التالي: MAHDI, Dalal Salih،

حجم العينة =

$$\frac{Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{\alpha^2}$$

z: الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره 95%.

p: معامل الاختلاف في المجتمع (10%).

α: مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو 5%.

بالتعويض في القانون السابق:

$$\frac{0.90 \times 0.10 \times (1.96)^2}{(0.05)^2} = 138$$

7. أدوات الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة في الاستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، وتتكون الاستبانة من ثلاث محاور تتمثل في

- المحور الأول:

سيتضمن هذا المحور على الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء والموظفين عينة الدراسة والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة... الخ).

- المحور الثاني:

سيتضمن هذا المحور على الفقرات التي الإدارة الإلكترونية وأبعادها (المتغير المستقل).

- المحور الثالث:

سيتضمن هذا المحور على الفقرات التي تقيس تطور الأداء الوظيفي للموظفين بإدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

8. صدق أداة الدراسة

سيتم التأكد من صدق الاستبانة بواسطة عرضها في هيئتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات طبقاً لوجهات نظر المحكمين على الاستبانة.

9. ثبات الأداة الدراسة:

سوف يتم التحقق من ثبات الاستبانة بواسطة استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) على محاور الدراسة لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل بعد ولكل متغير، ومن خلال النتائج سوف نتأكد من مدى صدق وصحة وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومدى صلاحيتها في التحليل الإحصائي.

10. مجالات الدراسة:

تمثلت مجالات الدراسة فيما يلي:

• الحدود الموضوعية:

اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية في تسليط الضوء على دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

• الحدود المكانية:

اقتصرت تطبيق هذه الدراسة على العاملين بإدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

• الحدود البشرية:

طبقت هذه الدراسة على عينة تقدر حجمها نحو (138) من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

• الحدود الزمنية:

طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2024م.

11. تقسيم البحث المقترح:

- الفصل الأول: الإطار التمهيدي للبحث.
- الفصل الثاني: الإطار النظري.
- الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.
- الفصل الرابع: مناقشة النتائج.
- قائمة المراجع.
- الملاحق.

الجزء الثاني

الإطار النظري للدراسة

الجزء الثاني

دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية

تمهيد

التغيرات البيئية أدت إلى ظهور الحاجة إلى ظهور الحاجة لتغيير إدارة المنظمات التقليدية، فقد أدركت المنظمات أن الطرق والأساليب التي تم استخدامها في أداء الأعمال لم تعد تتماشى مع ضرورة الاستجابة والتكيف مع التغيرات والتحديات من خلال التطوير المستمر في المنظمات لضمان بقائها، ولقد تزايد اهتمام منظمات العمال بتطوير الموارد البشرية باعتباره ابرز عوامل النمو والتي يمكن من خلاله مواجهة التحديات، حيث تتمثل المهمة الأساسية للإدارة في تحقيق الأهداف ولكي تحقق هذه الأهداف فلابد من توفر مجموعة من الموارد اللازمة وتنسيقها وتوجيهها حتي يجعلها قادرة على تحقيق النتائج التي تستهدفها الإدارة، ويعد المورد البشري هو المحرك الأساسي للموارد الأخرى المادية والتقنية والمعلوماتية والمثرة عليه إيجابياً وسلبياً، فقد تحول اهتمام الإدارة بدراسة الأداء على مستوى الفرد والتعرف على المتغيرات الفردية والتنظيمية المؤثرة عليه لتحسين مستوى أدائه والتأكد من توافقه من حيث مستويات الجودة و التكامل مع الموارد الأخرى المستخدمة لكي يحقق مستويات أعلى من الإنتاجية و الفعالية والكفاءة، وقد تغيرت الطرق التي تدار بها أنشطة الموارد البشرية وإمكانية توصيل أنشطة الموارد البشرية ليس فقط عن طريق خبراء الموارد البشرية المتخصصين بل أيضاً من خلال المديرين التنفيذيين وتكنولوجيا المعلومات، فيمكنه استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الأنشطة التي تتضمن الأعمال اليومية وحفظ السجلات والأنشطة التحويلية التي تضيف قيمة للمنظمة، وتعمل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية علي تحفيز الأفراد على الأداء ورفع الإنتاجية (بن غيدة سارة، حركات سعيدة، 2018، 251)

مما سبق:

تطلب الأمر إعداد دراسة لدراسة دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي

للعاملين بالتطبيق على

إدارة الموارد البشرية

الفصل الثاني: دور الإدارة الإلكترونية

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي للعاملين

الفصل الثاني

الفصل الثاني

دور الإدارة الإلكترونية

تمهيد

بسبب التغيرات المستمرة وتسارع معدلات التطور التقني زاد الاهتمام بتنمية الموارد البشرية وتحسين نوعية القوي العاملة، ورفع كفاءة الإنتاجية، وتنمية قدرتها على الإبداع والابتكار في المجالات التقنية الحديثة، فهي الوسيلة الأساسية في استيعاب الابتكارات العلمية، واكتساب المعرفة وتجسيدها في الخدمات لتتمكن المؤسسات من البقاء والاستمرار، حيث ان الإدارة الإلكترونية تعطي دور أكثر استجابة واستراتيجية للموارد البشرية، وتساهم في إرضاء العاملين، وتوفير دعم أكبر للإدارة. وأن المجالات الأساسية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية تتمثل في إدارة المعلومات الشخصية وتقديم الخدمات الأساسية وإدارة الأفراد بفاعلية أكبر (إيهاب خميس أحمد المير، 2007: 2)

تعريف الإدارة الإلكترونية

_ الإدارة الإلكترونية: عبارة عن استخدام نظم المعلومات والاتصال وخاصة شبكات الانترنت في جميع العمليات الإدارية الخاصة بالمؤسسة، بهدف تحسين العملية الإنتاجية وزيادة الكفاءة وفاعلية الأداء بالمؤسسة، فهي عبارة عن عملية تجميع مهام وأنشطة المؤسسة الإدارية بالاعتماد على جميع تقنيات المعلومات الضرورية للوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة (خيرة بن يمينه، 2019: 72)

_ الإدارة الإلكترونية: هي استخدام نتاج الثورة التكنولوجية في تحسين مستويات أداء الأجهزة الحكومية ورفع كفاءتها وتعزيز فعاليتها في تحقيق الأهداف.

_ وتعرف أيضاً بأنها استخدام التكنولوجيا في تحسين مستوى أداء الموظفين، ورفع كفاءته وتعزيز فعاليتها في تحقيق الأهداف بالاعتماد على تقنية المعلومات والاتصالات (تلي مصطفى، 2017: 10)

_ تعرف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: بأنه تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية والتي تؤدي إلى إحداث بعض التغيرات

التنظيمية الأخرى لإتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع وتوفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات (احمد وشان، 2017: 232)

عناصر الإدارة الالكترونية

تتكون من أربعة عناصر:

- الحاسوب: وهي جميع أجهزة الحاسوب والمعدات التي يمكن لمسها بشكل واضح.
- البرمجيات: وهي مجموعة من البرامج لتشغيل جهاز الحاسب الآلي والاستفادة من إمكانياته المختلفة.
- شبكة الاتصالات: هي الوصلات الالكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات الانترنت.
- صناع المعرفة: وهما الخبراء والمختصون والذين يمثلون البنية الإنسانية و الوظيفية لمنظومة الإدارة الالكترونية. (نور الدين، 2017: 482)

أهداف الإدارة الإلكترونية

هناك العديد من الأهداف لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات تحقيق أهدافها:

1. أهداف إدارية: منها:
- تطوير العمل الإداري باستخدام التقنيات الحديثة لرفع كفاءة وإنتاجية الموظف وخلق جيل جديد من الإطارات القادرة على التعامل مع التقنيات الحديثة، أي تطوير الأداء بشكل عام.
 - توفير المعلومات والبيانات لأصحاب القرار بالسرعة وفي الوقت المناسب ورفع مستوى العملية الرقابية.
 - إتاحة التواصل بين إدارات المؤسسة الواحدة بهدف تقديم خدمات أفضل.
 - الاعتماد على نظام الأرشفة الالكتروني، وإلغاء نظام الأرشفة الورقي لصحيح الأخطاء بسرعة ونشر الوثائق لأكثر من جهة في أقل وقت والاستفادة منها في

أي وقت.

- إقامة الندوات والمؤتمرات من خلال الفيديو عبر الشبكة الالكترونية للإدارة.

2. أهداف اجتماعية: ومنها:

- محاربة البيروقراطية والقضاء على تعقيدات العمل اليومية.
- تعميق مفهوم الشفافية والابتعاد عن المحسوبية.
- الحفاظ على حقوق الموظفين من حيث الابداع والابتكار.
- إيجاد مجتمع قادر على التعامل مع التكنولوجيا الجديد.

3. أهداف علمية:

- توظيف تكنولوجيا المعلومات.
- الحفاظ على سرية المعلومات وتقليل مخاطر فقدانها.

4. أهداف اقتصادية:

- تحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز العمل بتكلفة مالية مناسبة (محمد

قريشي، 2017: 150)

وظائف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

تتمثل وظائف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في:

- 1) التوظيف الالكتروني: فقد وفرت تكنولوجيا المعلومات المواقع المتعلقة بعروض العمل بالتعاون مع مكتب التوظيف ليتلقى الطلبات والقيام بالمهام الإدارية و الرد عليها، وأن بعض المؤسسات تقوم بإجراء مقابلات مع طالبي الوظائف عبر الانترنت، حيث إنه قد يوفر علي طالبي العمل وعلى القائمين بإدارة الموارد البشرية الكثير من الجهد والوقت

- 2) التدريب الالكتروني: فإنه بديل للتدريب التقليدي فقد يستخدم المنصات الا

الكثرونية لتحسين مهارات الموظفين وقدراتهم لتحقيق أكبر قدر من الإنتاجية، ويتم التدريب عبر الانترنت من خلال عرض الفيديو على الانترنت وعقد مؤتمرات عبر البث، وقد أدت هذه الطريقة الحديثة إلى خفض تكاليف التوظيف ، وزاد التدريب الإلكتروني من رأس المال للشركات.

(3) التعليم الإلكتروني: يتم التعليم الإلكتروني من خلال استخدام أجهزة الكمبيوتر والبرامج الأخرى، وأصبح التعليم الإلكتروني أكثر انتشاراً وتبرز أهميته في توفير التدريب ونفقات الوقت لمساعدة الموظفين في إدارة وقتهم في التدريب ، وتزودهم أيضاً بتطوير مهاراتهم.

(4) تقييم الأداء الإلكتروني: تتمثل في تقييم من خلال القنوات المعتمدة على شبكة الإنترنت (سعاد جغام، 2022: 48)

متطلبات الإدارة الإلكترونية بالجامعات

أن أهم متطلبات الإدارة الإلكترونية في الجامعات تتمثل في:

(1) المتطلبات الإدارية:

قد تتمثل في تعديلات وتغييرات جوهرية في الهياكل الإدارية والإدارات الحكومية من أجل التكيف مع الخدمات العامة، من خلال وضع تشريعات و القوانين لاستخدامات الإدارة الإلكترونية، وإعادة هندسة الهياكل التي تطبق عليها التقنيات الإلكترونية.

(2) المتطلبات البشرية:

تتمثل في اكتساب الموظفين الإداريين المهارات والخبرات من خلال استخدام المثل للكمبيوتر والبرامج المعلوماتية المختلفة لكي يكون قادراً على استخدام تقنيات المعلومات بطريقة فعالة.

(3) متطلبات البنية التحتية:

تعد البنية التحتية من أهم متطلبات لنجاح الإدارة الإلكترونية، فهي تتمثل في بيئة التحول السريع، والتي تتضمن وجود شبكة واسعة لكي تستقبل عدد كبير من الاتصالات المستمرة توفير أجهزة أخرى يكون جميع أفراد الإدارة العاملين بها قادرين على استخدامها، وقد تشمل البرمجيات ونظم برامج التطبيقات (إنجي حسن نشأت، 2022، 69).

عوامل نجاح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

هناك عدة عوامل يجب توافرها لنجاح الإدارة الإلكترونية:

- استيعاب لمفهوم الإدارة الإلكترونية من تخطيط وتنفيذ، وإنتاج، وتشغيل، وتطوير.
- التطوير المستمر لإجراءات العمل وتوضيحها للموظفين.
- التطوير المستمر لتقنية المعلومات ووسائل الاتصال
- الرعاية الشاملة والمباشرة للإدارة العليا في معالجة الأمور.
- التدريب وتأمين الاحتياجات التدريبية لجميع الموظفين.
- عدم تكرار الخطأ والاستفادة من التجارب السابقة.
- التعاون الإيجابي بين الأفراد والإدارات، وتأمين سرية المعلومات (نشاد عز الدين، 2023: 103)

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي للعاملين

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي للعاملين وتوضيح أثر الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء

الوظيفي للعاملين

تمهيد

تتميز بيئة الأعمال في الوقت الحالي بتغيرات متسارعة من شأنها التأثير على أداء المنظمات وتحقيق أهدافها، فقد تركز المنظمات الحديثة جهودها للارتقاء المستمر بمستوي أداء العاملين فيها، وأن الأساليب التي تتبناها الإدارة في تعاملها مع العاملين لها أثر كبير على مستوى الأداء داخل المنظمة، لابد لها من العمل على خلق جو من التفاهم والتعاون والثقة المتبادلة، وقد ترتفع معنويات الأفراد العاملين في المنظمة من خلال الدعم المادي أو المعنوي لجهودهم، فأداء العاملين في المنظمات يتأثر بالعوامل الداخلية او الخارجية ، فقد تحاول المنظمة المحافظة على أصحاب الخبرات و المهارات لإنجاز الاعمال من أجل تطوير العمل والتميز عن المنظمات الأخرى ولأن العنصر البشري يعد أهم مورد من بين موارد المؤسسة وأصبح التركيز على أداء كل موظف هو السبيل لتحسين وزيادة نجاح المؤسسة. (الزهرة بن بريكة، 2015: 139)

مفهوم الأداء الوظيفي

يعرف الأداء الوظيفي: بأنه درجة تحقيق وإتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة والتي تحقق أهداف المنظمة وذلك لتحسين الأداء من حيث الجودة و النوعية من خلال التدريب المستمر للعاملين (محمد العيفة، 2015: 128)

مفهوم الأداء: يعرف على أنه "يركز على سلوكيات الموظف داخل وحدة العمل أي على ما يفعله الموظف فقط دون التطرف على ما ينتجه الموظف أو التركيز على المخرجات الناتجة عن عمل الموظف.

كما يعرف الأداء الوظيفي على أنه الأثر الصافي لجهود الفرد، التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام، أي يعني أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على انه نتاج بين كل من الجهد والوقت والقدرات، وإدراك الدور والمهام (فاهدى بن لويبان صلا ح الرشيدى، 2021: 2629)

عناصر الأداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر منها:

1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: تشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
2. نوعية العمل: تتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل من دون الوقوع في الأخطاء.
3. كمية العمل المنجز: كمية العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذه الإنجاز.
4. المثابرة والوثوق: قد تشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة. (مؤيد الصعيدي، 2013: 16)

محددات الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي أثر لقدرات الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور أو المهام، فيمكننا النظر إلى الأداء انه نتاج العلاقة المتداخلة بين كل من:

_ إدراك الدور أو المهام: تتمثل في الجهود أو المهام التي يجب على الفرد إنجازها.

_ القدرات: فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة.

_ الجهد: فقد يشير إلى الجهد الذي يبذله الفرد لإنجاز مهمته الناتج من حصول الفرد على الحوافز إلى الطاقة الجسمية السليمة والعقلية (عزة أبو شقدهم، معتز سعيري،

2011، 16)

_ الدافعية: فأن الجهد المبذول من طرف الفرد لأداء العمل يمثل درجة دافعية الفرد للأداء.

_قدرات الفرد وخبراته السابقة التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

_إدراك الفرد لدوره الوظيفي: تعني تصورات وانطباعات الفرد عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة (أحميدي عبد الناصر، 2022: 57)

أنواع الأداء

يعد تصنيف الأداء أحد هذه الظواهر التي تتطلب الدقة في اختيار المعيار الدقيق و العملي في ذات الوقت، فقد يصنف الأداء وفقًا للمعايير التالية:

1. معيار المصدر: ينقسم إلى:

• الأداء الداخلي: يطلق عليه أداء الوحدة، أنه نتاج ما تملكه المؤسسة من الموارد، فهو ينتج أساساً مما يلي:

_الأداء البشري: وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم المورد الاستراتيجي القادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

_الأداء التقني: يتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثماراتها بشكل فعال.

_الأداء المالي: يتمثل في فعالية استخدام الوسائل المالية المتاحة.

• الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، وهذا النوع يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المنظمة. (طكوبا مختار، 2022: 22)

2. معيار الشمولية:

• الأداء الكلي: يوضح هذا النوع من الأداء عن مدي وكيفية بلوغ المؤسسة لأهدافها كاستمرارية والارباح والنمو، حيث إنها الإنجاز الذي ساهمت كل من الوظائف والأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقه،

- الأداء الجزئي: هو الأداء الذي يرتبط تحقيقه بالأنظمة الفرعية، وينقسم على عدة أنواع: أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة المالية، ووظيفة التمويل، أداء وظيفة الإنتاج.

3. معيار الطبيعة

يصنف إلى اقتصادي، واجتماعي، ومالي، ولكي تحقق المؤسسة أهدافها لابد التكامل بينهم، فلن يتحقق الداء الاقتصادي دون وجود أداء تكنولوجي (سنية نواصر، 2017: 45)

أبعاد الأداء

هناك ثلاث أبعاد أساسية:

1. البعد التنظيمي: يقصد بها الطرق والكيفيات التي تعتمد عليها المؤسسة في المجال التنظيمي لتحقيق أهدافها، حيث يكون لدى المؤسسة معايير تتم على أساسها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية وأثرها على الأداء.
2. البعد الاجتماعي للأداء: يوضح مدى تحقيق الرضا عن افراد المؤسسة على اختلاف مسؤولياتهم، لأن رضا العاملين يوضح انتمائهم لمؤسساتهم.
3. البعد الاقتصادي: يتمثل في قدرة المؤسسة على الاستمرار والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال (عتيقة حرايرية، 2015: 68)

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

هناك عدة عوامل منها:

1. عوامل إدارية:
- غياب الأهداف المحددة.
 - عدم مشاركة العاملين في الإدارة قد يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية.

- مشكلات الرضا الوظيفي، فعدم الرضا وانخفاضه قد يؤدي إلى ضعف الأداء وقل الإنتاجية، ويتأثر الرضا الوظيفي بعدد من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف، ومنها العوامل الاجتماعية كالسن و المؤهل والعادات، والعوامل التنظيمية كالمسؤوليات والوجبات و الحوافز في المنظمة.

2. عوامل فنية:

تشمل التقنيات الحديثة وطرق أساليب العمل فقد تؤثر هذه العوامل بشكل واضح ومباشر على كفاءة المنظمة والافراد، فأن نوعية الأساليب المستخدمة تؤثر على مستوى الإنتاجية والأداء.

3. عوامل إنسانية:

فتضمن المعرفة والتعليم والخبرة والتدريب والمهارات والقدرة الشخصية كما تشمل الرغبة في العمل، فهي تشمل القدرة على الأداء الفعلي للعمل (عائشة بنت أحمد الحسيني، 2013: 74)

معايير وإجراءات تحسين الأداء الوظيفي

- معايير الأداء الوظيفي

يهدف إلى مراقبة الأداء بصفة دائمة للتعرف على أي ضعف في مستوى الأداء بهدف التدخل في الوقت المناسب لمعالجة هذه المشكلة وأوجه القصور، وأهم معايير الأداء:

1. الجودة: في هذا المؤشر يتم الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الاتقان وجودة المنتج، فيجب ان تكون مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، فقد يستدعي وجود معيار لدي الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه.

2. الكمية: هو المؤشر الخاص لحجم العمل المنجز والوقت المناسب في ضوء قدرات وامكانيات الافراد لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتدريب وتسهيل

لات، ولا يتعداها لأنه بذلك يعني ببطء الأداء فقد يصيب العاملين بـ التراخي واللامبالاة.

3. الإجراءات: يستخدم فيها الأساليب والطرق المناسبة والمسموح بها لتحقيق الأهداف، هي عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها (بهناس حفصة، 2020، 37)

آليات تعزيز الأداء الوظيفي

1. برامج المكافآت والتقدير: هي من أهم الأساليب التي تحفز الأفراد في المنظمات لرفع مستوى الأداء، فقد تعتبر التقدير المكافآت المادية والمعنوية ضرورة لخلق بيئة عمل محفزة وهذا الأمر الذي يرفع روح المعنوية والا استمرار في الأداء العالي.

2. خطط التنمية الشخصية: تستخدم لتحديد الاحتياجات التدريبية والتطوير المستمر والانتقال من مرحلة التعليم والتدريب التقليدي إلى مرحلة التعليم الذاتي والتطوير المستمر.

3. تحديد مؤشرات التطور والأهداف: حيث إنه من الأفضل وضع أهداف محددة جيدة، وان تكون واضحة لأن وجود أهداف صغيرة قابلة للتحقيق يساعد الموظفين على ان يكونوا أكثر فاعلية، فلا بد تجنب وضع أي أهداف غير واقعية لأنها قد تثبط عزيمة الموظفين.

4. التواصل الفعال: تعد أداة أساسية للأداء التنظيمي، فقد تعتمد بعض المنظمات على التواصل الفعال مع كل من العملاء والموظفين، وان التواصل الفعال له تأثير كبير على أداء الموظف في أي عمل، وتبني روح العمل الجماعي، وتعزيز العلاقات الجيدة بين أصحاب المصلحة، وتعزز مشاركة الموظفين وبالتالي تساعد على تحسين أداء الموظف.

5. التخطيط وتحديد الأولويات: من المهم أن يكون الشخص منطقيًا عند تحديد الأهداف لتكون قابلة للتحقيق، فقد يعد تخطيط الجدول اليومي وتنظيم الأهداف وتحديد الأولويات ضروري لتحسين أداء العاملين، كما يعد وضع خطة مفصلة مسبقا مفيد في تحديد المهام التي يمكنك تأجيلها أو

التي يجب إنجازها (جهاد احمد عبد الرزاق نعيرات، 2022: 24)

مقومات تطوير الأداء الإداري بالمؤسسات الجامعية

إن نجاح تطوير إدارة المؤسسات التعليمية يرجع إلى الارتكاز على مقومات الفكر الإداري المعاصر، فإن الإدارة التربوية الناجحة تتجه للتطوير وتحسين الأداء تحرص على توظيف كل الإمكانيات لتحقيق الاستثمار الجيد لمواردها الفكرية والبشرية والمادية لكي تضمن تحقيق أهدافها التربوية وتطلعاتها المجتمعية من أجل التنمية الشاملة و المستدامة، وهناك عدة مقومات أساسية لازمة لتحقيقها منها:

- تفعيل أنظمة صناعة القرار الخاص بالمؤسسة الجامعية:

فقد ظهرت محاولات لتطوير أنظمة القرار لكي يتمكن من اتخاذ قرارات أكثر فعالية من خلال عدد لجان صناعة القرار الجامعي واستبدالها بإدارة فعالة يشترك فيها بعض العاملين وأصحاب المناصب الإدارية.

- التمويل الإداري:

حيث إن فعالية المؤسسة التعليمية ترتبط بمقدرتها على التحكم في ميزانيتها.

- طبيعة العلاقات الإنسانية:

إن المهام الإدارية بالمؤسسة الجامعية تنجز غالباً تحت إشراف أكاديميين إلى جانب عاملون على قدر التأهيل المناسب لطبيعة ما يقومون به من أعمال، وأن علاقتهم برؤسائهم الأكاديميين خطوة مهمة لبناء مناخ تنظيمي إيجابي. (رباح رمزي عبد الجليل الضبع، 2021:

(151)

طرق تقييم الأداء الوظيفي للعاملين

يعمل تقييم الأداء على تحفيز العاملين نحو تحقيق الأهداف المخطط لها، حيث إنه من خلاله تقييم كافة الوظائف لإدارة الموارد البشرية، ومدي نجاحها في زيادة مهارات ومعارف العاملين وتعديل سلوكهم ووضعه في المكان المناسب، وهناك طرق حديثة

لقياس الأداء منها:

- طريقة الإدارة بالأهداف:

هي فلسفة إدارية جديدة محورها العنصر البشري، ويتم تحديد فيها الأهداف بين كل من المرؤوسين والرؤساء ويتم الاتفاق على مستوى إنجاز الأهداف ثم تقييم أداء الموظفين على ما حققه من أهداف.

- طريقة نظام قياس وتقييم الإنتاجية:

في هذه الطريقة يتم تحفيز الموظفين على تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية من خلال تزويدهم بالمعلومات.

- طريقة الجودة الشاملة:

في هذه الطريقة تركز على الأداء الفردي وتقييم الرئيس المباشر فقط، تركز مقارنة الجودة الشاملة غي عملية التقييم على الأداء الجماعي تعتمد على إشراك الموظفين في اتخاذ القرار وتحسين الأداء أيضاً من خلال تزويدهم بمعلومات حول أدائهم (بوبكر عبد القادر، 2021، مرجع سابق، 378)

النظريات المفسرة للأداء الوظيفي

1. نظرية الإدارة العلمية:

تتميز هذه النظرية بالأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وقد يري زعيم هذه النظرية "فريدريك تايلور" أنه من مصلحة العمال وأصحاب العمل تحسين طرق العمل حتى يحصل كل طرف على مستوى أعلى من خلال:

_الاعتماد على الأساليب الفنية في العمل.

_تعليم وتدريب العامل حتى يرفع من مستواه ويتمكن من أداء عمله بطريقة علمية تساعد على تحقيق أهدافه.

الاختيار العلمي والتطوير الإيجابي للعمال.

2. نظرية التنظيم الإداري:

تتميز هذه النظرية بتحليلها الدقيق لنوعية النشاطات التي تمارس في الإدارات الحكومية والتعرف على المبادئ العامة، وضبط القواعد والمبادئ المشتركة التي تطبق خلال الممارسات اليومية في الإدارة، كما أنها تستمد قوتها من السلطة و النفوذ المتواجد في كل جهاز إداري. فأن هذه النظرية تقوم على أساس السلطة والنفوذ فالمنظمات يرجع إليها الفضل في:

_ضبط إجراءات العمل وتحديد طرق أدائه.

_تبني فكرة الموضوعية والابتعاد عن الحساسيات الشخصية.

_تحديد الأهداف الرئيسية المعبرة عن رغبات الافراد (بن خالد جمال، 2021:

(27

تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في ظل الإدارة الالكترونية

- التدريب الالكتروني: هو التدريب المقدم في المنظمة عبر الوسائط التكنولوجية الحديثة سواء كانت برامج تدريبية تتم عن بعد، أو عن طريق الشبكة الداخلية أو الفيديوهات المسجلة والمتاحة في موقع العمل.
- التعليم الالكتروني: هو التعليم باستخدام مختلف الأجهزة الإلكترونية و التطبيقات العملية التي تؤدي إلى زيادة وتحسين المعرفة لدى العمال الموظفين في المنظمة.
- تسيير المسار المهني الالكتروني: يام عبر تطبيقات وبرامج مخصصة عبر أجهزة الحاسوب، حيث تتضمن سهولة تسيير المسار المهني لكل عامل أو موظف بالمنظمة.
- نظام إدارة الأداء إلكترونياً: هو النظام الذي يستخدم برمجيات معينة و الانترنت لتقييم فعالية المهارات والمعرفة وأداء الموظفين، وتعمل على

مراقبة عمل الموظفين ودعم تطوير تقييم فعالية المهارات والمعرفة والأداء (بشير عبد الحميد، 2021: 8)

متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي

إن الإدارة الالكترونية نمط جديد من الإدارة لها اثار كبيرة على المؤسسات ومجالات عملها وعلى وظائفها، حيث تعتبر خطوة الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتعد عنصر مهما لضمان نجاح المنظمة واستمرارها، حيث أصبحت الإدارة الالكترونية تعد من العوامل المهمة أيضاً في تحسين وزيادة الكفاءة لدي العاملين.

_ من خلال الدعم الإداري اللازم للبحوث والدراسات المتعلقة بمجال وظائفهم والدعم في كل العمليات الإدارية يعمل على تحسين الاتصالات بين الموظفين وزيادة كفاءة العمليات الإدارية لتحقيق الأهداف المطلوبة، حيث إنه من خلال الإدارة الالكترونية أصبح بإمكان الجميع الاتصال في الوقت المناسب، وتبادل المعلومات بسهولة فائقة مما يعكس بالإيجاب على أداء موظفيها في تلقي المعلومات في نفس الوقت والمشاركة في اتخاذ القرارات مما يولد روح الانتماء لديهم ورضاهم على وظائفهم مما يساهم في تأدية مهامهم بجودة وإتقان.

_عند توفر الموارد البشرية الفعالة في المؤسسة يساهم بدوره في دعم فكرة الإدارة الالكترونية، ومدي مساهمتها في تسهيل سير الوظائف والعمليات وهذا قد يعكس موظفيها من حيث إعطاءهم فكرة من خلال التدريب والتعليم فقد يساهم ذلك في زيادة قدراتهم وكسبهم مهارات أكثر وهذا ما يعكس على أدائهم (لخاري شريهان، 2016: 24)

دور الإدارة الالكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدي العاملين

أن دور الأداء الوظيفي في المنظمات يعتبر المحدد الرئيسي لنجاح المؤسسة وتميزها، وأصبح الإدارة الالكترونية محور أساسي في عملية الرفع من مستوى أداء التسيير العمومي والقيام بالإصلاح الإداري فقد تقدم الخدمات بشكل إلكتروني وهذا ما يجعل العمل أكثر فعالية مما يؤدي إلي خفض التكاليف وتوفير الوقت والجهد لدي الموظفين

وتحسين أداء الموظفين وزيادة مهاراتهم وتنظيم العمل وتحديد بشكل دقيق للمسؤوليات وسهولة الحصول على المعلومات، مما يؤدي إلى تحقيق رضا العاملين و الشعور بالانتماء ويعزز الاتصال بين الرؤوسيين والرئيس في المنظمة (قديد فوزية، 2021، مرجع سابق: 378)

الخاتمة

يعتبر تطبيق الإدارة الالكترونية في العمل الإداري من اهم العوامل المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي والأداء المنظمي للمؤسسات، حيث ان تدريب الموارد البشرية لها دور كبير في نشر التعاملات الالكترونية في المؤسسات من خلال إعداد برامج تكوينية تستخدم فيها المؤسسة وتستعين بوسائل حديثة ومتطورة لتسهيل عملية التكوين ونشر المعاملات الالكترونية حتي تسهل اعمالها. كما ان الخبرات والمهارات التي يملكها المورد البشري في المؤسسة تساهم في نشر التعاملات الالكترونية بدل التقليدية ومنها تفعيل الإدارة الالكترونية، وان أسلوب الإدارة الالكترونية تتطلب خطوات مرحلية حتي تحقق للإدارة المزايا المنتظرة منها على مستوى أداة العاملين من خلال تجسيد الإدارة الالكترونية المعتمدة على فكر إداري متطور وقيادات إدارية واعية تستهدف التطوير وتسانده وتدعمه بكل قوة بهدف خدمة المستفيدين وتحقيق رغباتهم مع الالتزام بأعلى مستويات الجودة والالتقان والعمل، فأن أسلوب الإدارة الالكترونية يعد مدخلا من مداخل إعادة هيكلة العمليات الإدارية بشكل الكتروني داخل المؤسسات بهدف تحقيق سرعة المعاملات الإدارية والحفاظ على السرية وسلامة المعلومات وتحقيق الفعالية الإدارية وترشيد القرارات المتعلقة بالعمل الإداري داخل المؤسسة وبين العاملين الإداريين فيها.

الجزء الثالث: الدراسة العملية وإجراءاتها الم نهجية

الفصل الرابع: منهج الدراسة.

الفصل الخامس: نتائج الدراسة
ومناقشتها.

الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور
المقترح.

الفصل الرابع

منهج الدراسة

الفصل الرابع

منهج الدراسة

مقدمة:

تناولت الدراسة في الأجزاء السابقة الإطار النظري، وفي هذا الجزء نتناول وصفا لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفا للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي المسحي والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول إحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة و القياس كما هي دون التدخل في مجرياتها ونستطيع أن تتفاعل معها فنصفها ونحللها، وتهدف هذه الدراسة إلي معرفة دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم

حرص الباحث بعد الانتهاء من جمع البيانات في كل مفردة من مفردات العينة بمراجعة هذه البيانات الواردة في كل استمارة، وذلك للتأكد من إكمال البيانات، وصحة المعلومات، ولتحقق من نسبة المردود لهذه الاستمارات ونسبة الفاقد في البيانات وبعد الانتهاء من مراجعتها بالشكل النهائي قمت بالدخول في مرحلة جديدة وهي تحويل البيانات الأولية إلى أرقام ليتم التعامل معها إحصائياً، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في استمارة الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتناسب عملية تفريغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة إلى رموز رقمية في دليل الترميز، وفقاً لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة.

وقد كانت الإجابات علي كل فقرة وفق مقياس ليكرد الخماسي كما يلي:

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

وبعد الانتهاء من مرحلة ترميز البيانات والتي تم فيها تحويل هذه البيانات من شكلها الكيفي إلى شكلها الكمي ثم نقلت هذه البيانات الكمية إلى بطاقات التفريغ المخصصة لذلك وفقا للقواعد السابقة وأعطيت أرقام متسلسلة لاستمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستثمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 138 مفردة لدراسة دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

• الحدود الموضوعية:

اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية في تسليط الضوء على دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

• الحدود المكانية:

اقتصرت تطبيق هذه الدراسة على العاملين بإدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

• الحدود البشرية:

طبقت هذه الدراسة على عينة تقدر حجمها نحو (138) من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

• الحدود الزمنية:

طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2024م.

محاور الدراسة الميدانية:

- المحور الأول:

سيتضمن هذا المحور على الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء والموظفين في عينة الدراسة والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

- المحور الثاني:

سيتضمن هذا المحور على الفقرات التي الإدارة الإلكترونية وأبعادها (المتغير المستقل).

- المحور الثالث:

سيتضمن هذا المحور على الفقرات التي تقيس تطور الأداء الوظيفي للموظفين بإدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

أسلوب الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، قمت باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع واهتممت بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لم يكتفي الباحث بجمع المعلومات من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل تعداه إلى التحليل و الربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات ابني عليها الفروض الخاصة بالبحث بحيث تزيد رصد المعرفة الموضوعية، وقد تم الاعتماد على الدراسة الميدانية كما يتضح على النحو التالي:

الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية كما يتضح على النحو التالي:

أ-قوائم الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث

ب- الدراسة الوصفية المسحية:

وتم تفريغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصفيتها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

- التكرارات والنسب المئوية

يتم دراسة البيانات الشخصية (الديموغرافية) وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والرسوم البيانية وذلك كما يلي:

1. متغير النوع:

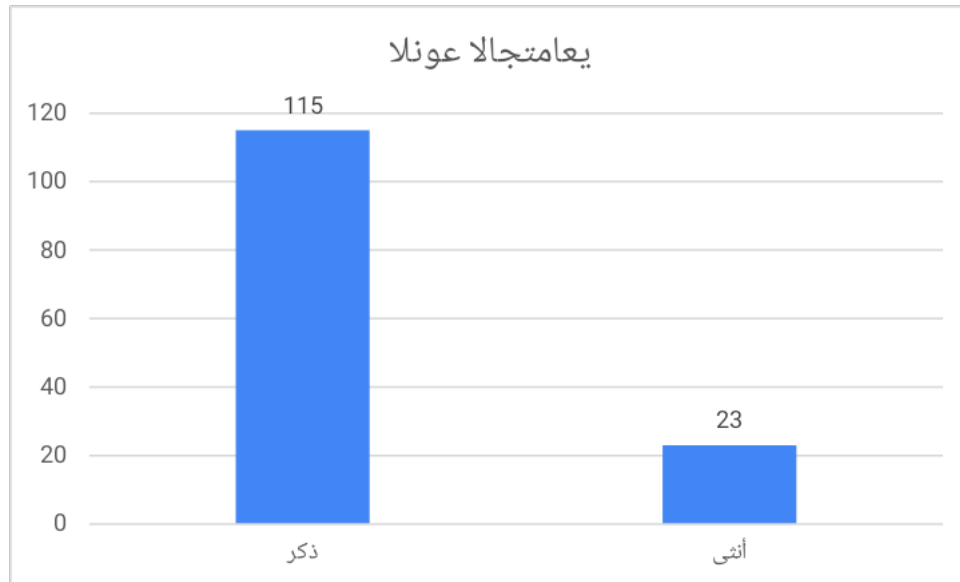
جدول (1) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع.

النوع الاجتماعي		
النسبة	التكرار	
83.3	115	ذكر
16.7	23	أنثى
100	138	الإجمالي

الجدول السابق يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع لمجموعة معينة من الأفراد. وفقاً للجدول:

تظهر النتائج الإحصائية بخصوص النوع الاجتماعي لتوزيع العينة المدروسة من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. يلاحظ أن عدد الذكور في العينة بلغ 115 فرداً، وهذا يمثل نسبة 83.3% من إجمالي عدد أفراد المشمولين في الدراسة. بالتالي، يبدو أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر في عينة الدراسة. ووجد أن الإناث يبلغ عددهن 23 مفردة، ما يمثل نسبة 16.7% من إجمالي عدد الأفراد في العينة، وهي النسبة الأقل مشاركة في العينة.

شكل (2) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير النوع.



2. متغير العمر:

جدول (2) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر

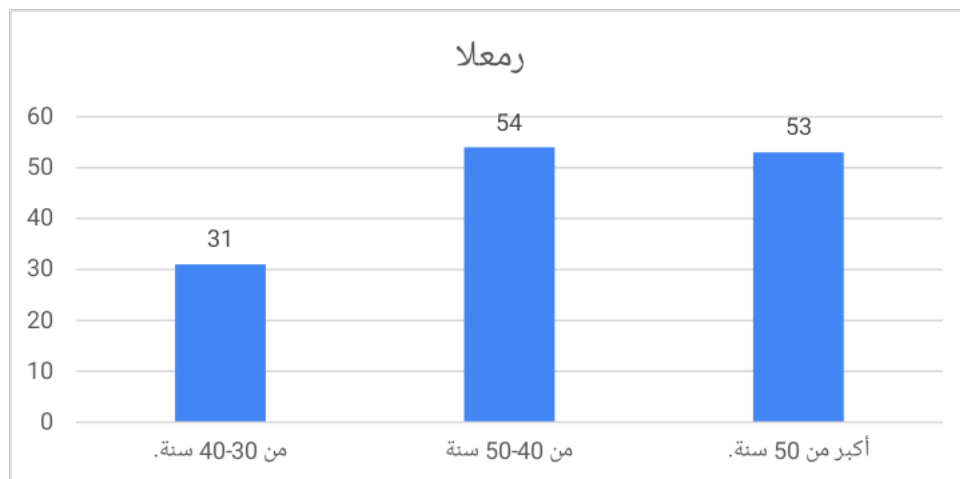
العمر		
النسبة	التكرار	
22.5	31	من 40-30 سنة.
39.1	54	من 50-40 سنة
38.4	53	أكبر من 50 سنة.
100	138	الإجمالي

الجدول السابق يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر لأفراد العينة المأخوذة من من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية ، وجاءت النتائج كالتالي:

جاءت الأعمار من 40-30 سنة بنسبة (22.5 %)، وهذا يمثل 31 شخص مشارك في العينة وهي أقل فئة مشاركة من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بـ

المملكة العربية السعودية. وجاءت الأعمار من 40-50 سنة بنسبة (39.1%)، وهذا يمثل 54 شخص مشارك في العينة وهي أعلى نسبة مشاركة من من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. وجاءت الأعمار الأكبر من 50 سنة بنسبة (38.4%) وهذا يمثل 53 شخص من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

شكل (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر



3. متغير المؤهل العلمي:

جدول (3) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي

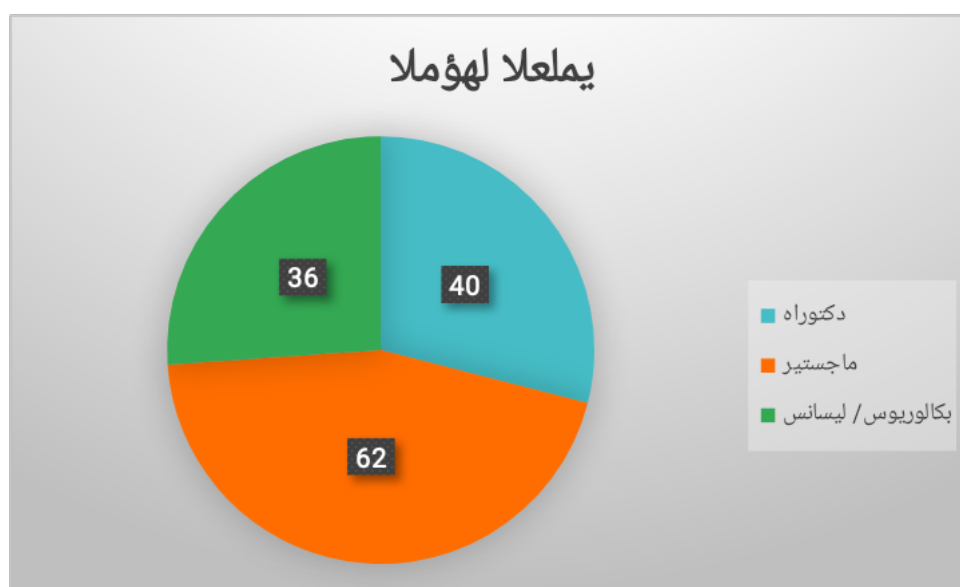
المؤهل العلمي		
النسبة	التكرار	
29	40	دكتوراه
44.9	62	ماجستير
26.1	36	بكالوريوس / ليسانس
100	138	الإجمالي

هذا الجدول يقدم لنا نظرة شاملة حول توزيع المشاركين في الاستبانة وفقاً لمؤهل العلمي، وهو عامل مهم لفهم دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم :

دكتوراه (29%): يظهر أن هذه الفئة تمثل 40 شخص من من العاملين في إدارة الموارد

البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. ماجستير (44.9%): يشكل حاملة الماجستير النسبة الأكبر من العينة، حيث يشارك في الدراسة 62 فرد. بكالوريوس/ ليسانس (26.1%): تمثل هذه الفئة أصغر فئة من المشاركين حيث بلغت 36 شخصاً من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية توزيع المشاركين وفقاً للمؤهلات العلمية يمكن أن يكون مؤشراً على فهم دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بناءً على مستويات التعليم المختلفة.

شكل (4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي



4. متغير سنوات الخبرة:

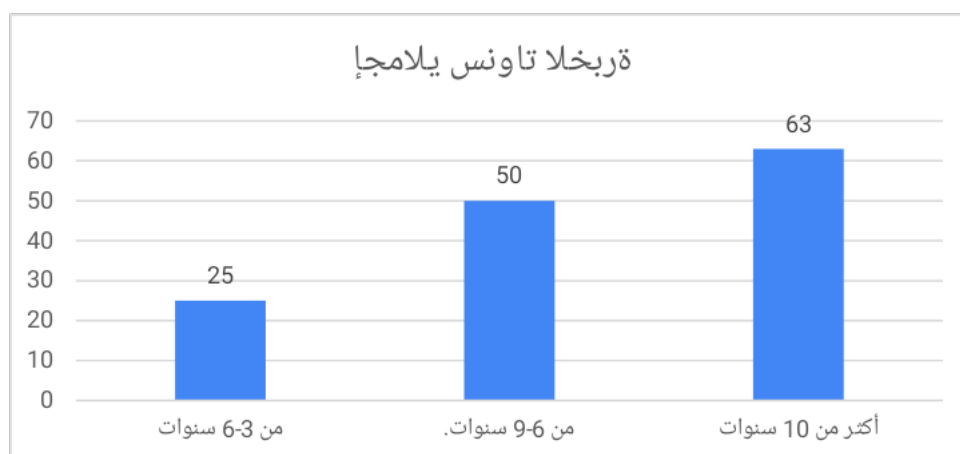
جدول (4) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة

إجمالي سنوات الخبرة		
النسبة	التكرار	
18.1	25	من 3-6 سنوات
36.2	50	من 6-9 سنوات.
45.7	63	أكثر من 10 سنوات
100.0	138	الإجمالي

الجدول السابق يوضح توزيع المشاركين وفقاً لسنوات الخبرة كالتالي:

من 3-6 سنوات خبرة (18.1%): بلغ عدد المشاركين في هذه الفئة من العينة 25 شخص من من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. من 6-9 سنوات خبرة (36.2%): بلغت هذه الفئة 50 شخصاً وهي أعلى فئة مشاركة من من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. أكثر من 10 سنوات خبرة (45.7%): بلغ عدد المشاركين في هذه الفئة 63 شخصاً من من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

شكل (5) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير إجمالي سنوات الخبرة



5. متغير المسمى الوظيفي:

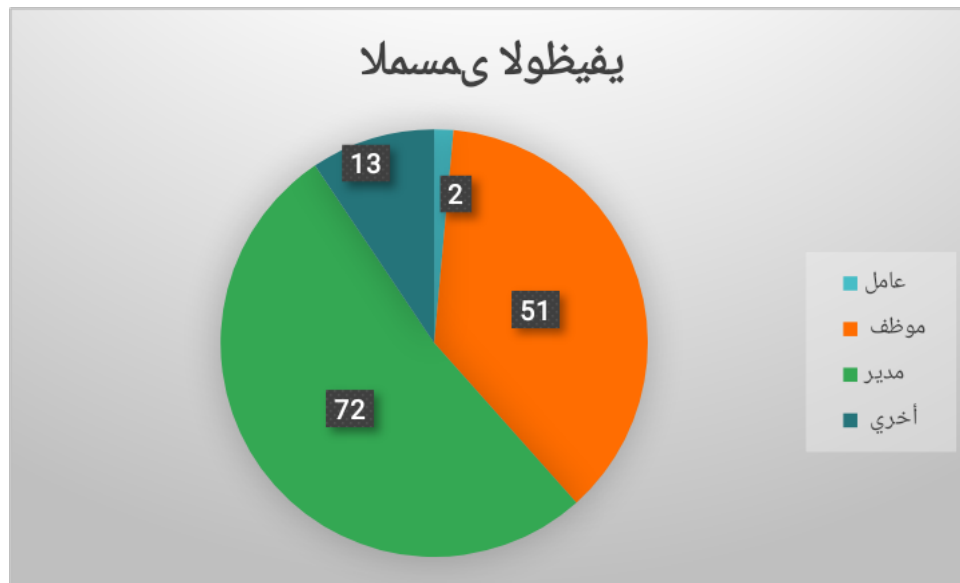
جدول (5) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي		
النسبة	التكرار	
1.4	2	عامل
37	51	موظف
52.2	72	مدير
9.4	13	أخري
100.0	138	الإجمالي

الجدول السابق يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً للمسمى الوظيفي حيث وجد أن

عامل (1.4%): يشارك فيها شخصان وهي أقل فئة مشاركة من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. موظف (37%): بلغ عدد المشاركين في هذه الفئة 51 فرد مشارك. مدير (52.2%)، حيث بلغ عددهم 72 شخص مشارك في العينة وهي أكبر فئة مشاركة من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. أخرى (9.4%): بلغ عدد المشاركين في هذه الفئة 13 فرد مشارك من العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

شكل (6) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المسمى الوظيفي



تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة:

1. مصادر ثانوية:

وذلك من خلال مسح الإنتاج العلمي حول موضوع الدراسة ومتغيراتها وذلك بالاعتماد على الكتب، والأبحاث المنشورة والدوريات، وأطروحات الدكتوراه، ومواقع الإنترنت الرسمية، فيما يتعلق بمتغيرات نموذج الدراسة وبناء الجانب النظري منها.

2. مصادر أولية:

وهي تلك البيانات التي قامت الباحثات بجمعها من خلال تطوير أداة الدراسة المتمثلة في استبانة خاصة تم تطويرها وإعدادها لغرض الحصول على آراء أفراد عينة الدراسة (العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية..) حول أبعاد الدراسة.

خامساً: أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في تطوير استبيان لجمع البيانات الأولية، حيث تكون الاستبيان من جزئين رئيسيين وهي:

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتضمن (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

الجزء الثاني: يتكون هذا الجزء من عدة فقرات لقياس متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

- المتغير المستقل: تكون من (16) فقرات لقياس المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية)، مقسمة على أبعاده المتمثلة في (الرقابة الإلكترونية - التخطيط الإلكتروني - التنظيم الإلكتروني - التمكين الإداري)
- المتغير التابع: تكون من (10) فقرة لقياس المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

تصحيح الأداة:

لقياس تقديرات أفراد العينة على فقرات الاستبانة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي:

(موافق بشدة)، (موافق)، (محايد)، (لا أوافق)، (لا أوافق بشدة)

وعليه تم إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة لقياس درجة التقدير وذلك على النحو التالي:

(موافق بشدة "5"، موافق "4"، محايد "3"، لا أوافق "2"، لا أوافق بشدة "1")

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل مجال من مجالاتها، فقد تم احتساب المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الأعلى الحد - الأدنى الحد (للأوزان)}}{\text{المفترضة الفئات عدد}} = \frac{5-1}{3} = 1.333$$

واستناداً لذلك تم اعتماد المعيار التالي: المستوى المنخفض = 1 - 2.33، والمستوى المتوسط = 2.34 - 3.66، والمستوى المرتفع = 3.67 - 5 المعيار والجدول (2) يبين ذلك:

الجدول (6): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة ومتغيراتها

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
من 1.00 - أقل من 2.33	بدرجة منخفضة
من 2.34 - أقل من 3.67	بدرجة متوسطة
من 3.67 - 5.00	بدرجة مرتفعة

صدق وثبات الأداة:

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة تم القيام بعدة إجراءات وهي:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

الخصائص السيكومترية لمحاول استبيان الدراسة:

الثبات والصدق:-

صدق الاستبيان يعنى تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد حيث أن الإجابات التي نحصل عليها من أسئلة الاستبيان تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة. أما ثبات الاستبيان فيعنى إننا إذا أعدنا توزيع هذا الاستبيان على عينة أخرى من نفس المجتمع ونفس حجم العينة فإن النتائج ستكون مقاربه للنتائج التي حصلنا عليها من العينة الأولى وتكون النتائج بين العينتين متساوية باحتمال يساوى معامل الثبات.

ويتم اختبار صدق وثبات الاستبيان باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح.. حيث أنه كلما اقترب مقياس كرونباخ الفا من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تقدير صدق عبارات المقياس

- الاتساق الداخلي

تم تقدير الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية، و تم حساب معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية للمقياس. حساب معامل الارتباط بين عبارات المقياس والأبعاد الفرعية.

صدق الاتساق الداخلي لبعـد الرقابة الإلكترونية

جدول (7) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعـد الرقابة الإلكترونية

الرقابة الإلكترونية		
0.709**	معامل ارتباط بيرسون	تري أن الرقابة الإلكترونية في جامعة القصيم تعني اعتماد النظام الرقابي على استخدام الحاسوب وفق لبرامج محددة وتعمل على مراقبة أداء الموظفين والإشراف عليه وتقييمه بشكل مباشر.
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
0.659**	معامل ارتباط بيرسون	تعتقد أن الرقابة الإلكترونية في جامعة القصيم أكثر قدرة على معرفة المتغيرات الخاصة بـ التنفيذ أول بأول وفي الوقت الحقيقي
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
0.645**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك تري أن الرقابة الإلكترونية تختلف عن الرقابة التقليدية
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
0.538**	معامل ارتباط بيرسون	تري أن الرقابة الإلكترونية في جامعة القصيم توفر قاعدة معلومات عن أداء وأنشطة الجهات التنفيذية لتكون جاهزة عند حاجة الإدارة العليا لاتخاذ قرار معين
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور الرقابة الإلكترونية ككل يتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لبعد التخطيط الإلكتروني

جدول (8) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد التخطيط الإلكتروني

التخطيط الإلكتروني		
.614**	معامل ارتباط بيرسون	تعتقد أن عملية التخطيط الإلكتروني في جامعة القصيم بالسعودية عنصر مهم لتحقيق أهدافها
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
.612**	معامل ارتباط بيرسون	تري أن عملية التخطيط الإلكتروني سيكون ديناميكية مستمرة وقابلة للتجديد في جامعة القصيم بالسعودية
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
.698**	معامل ارتباط بيرسون	تظن أن عملية التخطيط الإلكتروني يتفوق ..ويتميز عن التخطيط التقليدي
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
.743**	معامل ارتباط بيرسون	تري أن جميع العاملين في :من وجهة نظرك التخطيط الإلكتروني يقومون بعملية التخطيط
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور التخطيط الإلكتروني ككل يتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لبعد التنظيم الإلكتروني

جدول (9) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعء التنظيم الإلكتروني

التنظيم الإلكتروني		
.715**	معامل ارتباط بيرسون	تعتقد أن عملية التنظيم في جامعة القصيم بالسعودية هو ترتيب الأنشطة بطريقة تسهم في تحقيق الأهداف..
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
.735**	معامل ارتباط بيرسون	تعتقد أن تنقل عملية التخطيط من ممارسة احتكارية للإدارة المؤسسية إلى ممارسة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين....
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
.641**	معامل ارتباط بيرسون	تري أن التخطيط الإلكتروني في جامعة القصيم... بالسعودية هو الأكثر ارتباطاً بالزمان
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
.672**	معامل ارتباط بيرسون	أن عملية التخطيط الإلكتروني: من وجهة نظرك ف جامعة القصيم بالسعودية تعمل على وضع الخطط اللازمة لإنجاز الأهداف وحل القضايا و...المشكلات
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعء نفسه، مما يدل على أن محور التنظيم الإلكتروني ككل يتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لبعء التمكين الإداري

جدول (10) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعء التمكين الإداري

التمكين الإداري		
.663**	معامل ارتباط بيرسون	تعتقد أن التمكين الإداري في الجامعات بالسعودية يعطي للموظف حقوقه وحرية أكبر... في وظيفته
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	

0.648**	معامل ارتباط بيرسون	تري أن التمكين الإداري في جامعة القصيم بـ السعودية يحزر الفرد من التعليمات والسياساتوالرقابة الصارمة
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
0.715**	معامل ارتباط بيرسون	تظن أن التمكين يجعل الجامعة على استعداد ذهني للموظفين ودمج رأيهم بكفاءة لضمانتحقيق أهداف ونتائج جيدة
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
0.682**	معامل ارتباط بيرسون	تري في عملية التمكين الإداري من وجهة نظرك داري في جامعة القصيم بالسعودية تمنح الشخص الكثير من حقوقه ويشعر الموظفون بالالتزام نحو الوظائف الموجهة لهم
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور التمكين الإداري ككل يتسم بالصدق.

صدق الاتساق الداخلي لبعد الأداء الوظيفي جدول (11) يوضح صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لبعد الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي		
0.728**	معامل ارتباط بيرسون	تري من المفترض على المؤسسات أن يعملوا على تحسين أداء فرقهم لضمان تحقيق أهدافها.
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
0.513**	معامل ارتباط بيرسون	تعتقد أنه يجب أن توفر المؤسسات والجامعات التدريب المستمر للموظفين.
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
0.672**	معامل ارتباط بيرسون	تظن أنه لا يمكن تحقيق أداء متميز دون تحفيز وتشجيع الموظفين
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
0.539**	معامل ارتباط بيرسون	تعتقد أن بعد التقييم يجب أن تستمر المؤسسات في العمل على تحسين الأداء الوظيفي بشكل مستمر.
0.000	مستوى المعنوية	

138	العدد	
0.651**	معامل ارتباط بيرسون	يجب أن يكون العمل المنجز في الجامعات السعودية بدون أخطاء وبصورة متكاملة ودقيقة.
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
0.745**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك: لابد من اهتمام العامل بوظيفته وتعاونه مع زملاءه.
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
0.846**	معامل ارتباط بيرسون	يجب أن يكون لديه القدرة على تحمل مسؤوليات أكبر وأنجز..
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
0.714**	معامل ارتباط بيرسون	لديه القدرة على العمل والتكيف مع مشاكل العمل اليومية الطارئة بشكل سليم.
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
0.784**	معامل ارتباط بيرسون	لابد أن يتميز أدائه دائماً بالجودة والإتقان.
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
0.736**	معامل ارتباط بيرسون	من وجهة نظرك: تري أن الاهتمام بتجويد الأداء الوظيفي يشكل نقطة محورية لإدارة الموارد البشرية في جامعة القصيم بالسعودية.
0.000	مستوى المعنوية	
138	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور والمحور نفسها معنوية وقوية مما يدل على وجود علاقة قوية بين العبارات والبعد نفسه، مما يدل على أن محور الأداء الوظيفي ككل تتسم بالصدق.

ثبات المقياس

يتم اختبار ثبات الاستبانة باستخدام معامل الفا كرونباخ والتي تعبر قيمته عن مدى ثبات الأسئلة وصدقها في التعبير عن المؤشر التي وضعت لقياسه وتتراوح قيم الفا كرونباخ بين الصفر والواحد الصحيح. حيث إنه كلما اقترب مقياس كرونباخ الفا من 1 الصحيح كلما كان ثبات أداة القياس والاستمارة أقوى (وقد جرى بين الإحصائيين اتخاذ قيمة 0.7 فأكثر كقيمة مقبولة لهذا المعامل).

تم تقدير ثبات المقياس باستخدام ألفا - كرونباخ، وذلك على النحو التالي:

(ثبات محاور عناصر الدراسة): -

جدول (12) يوضح معامل الفا كرونباخ لثبات الاستبانة ككل ومحاورها

المحور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
الرقابة الإلكترونية	0.801	4
التخطيط الإلكتروني	0.711	4
التنظيم الإلكتروني	0.778	4
التمكين الإداري	0.875	4
الأداء الوظيفي	0.761	10
الثبات العام	0.807	26

تظهر نتائج اختبار الفا كرونباخ الخاصة بثبات محاور عناصر الدراسة أن الاستبانة التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المختلفة تبدو ذات ثبات جيد. القيم المذكورة لمعامل الفا كرونباخ تشير إلى مدى اتساق الأسئلة الموجودة في كل محور على حدة وفي الاستبانة ككل. المحور " الرقابة الإلكترونية " لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.801، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالرقابة الإلكترونية في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة عندما يتم قياسها معاً. بالإضافة إلى ذلك، المحور " التخطيط الإلكتروني " لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.711، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالتخطيط الإلكتروني في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة، والمحور " التنظيم الإلكتروني " لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.778، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالتنظيم الإلكتروني في الاستبانة تعطي نتائج متسقة، والمحور " التمكين الإداري " لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.875، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالتمكين الإداري في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة عندما يتم قياسها معاً، والمحور " الأداء الوظيفي " لديه معامل الفا كرونباخ قدره 0.761، وهذا يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالأداء الوظيفي في الاستبانة تعطي نتائج متقاربة ومتسقة عندما يتم قياسها معاً، ووجد أن معامل الثبات العام هو 0.807 وهذه القيم تشير إلى أن جميع المحاور لديها درجة جيدة من الثبات وهذه القيم أعلى من 0.7 ، ومن ثم يمكننا القول أن هذا المقياس يتسم بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن الاعتماد عليه. عموماً، يعتبر أن معاملات الفا العالية تشير إلى زيادة في مستوى الثبات والموثوقية. بناءً على هذه النتائج، يمكن الاعتماد على الاستبانة لقياس العوامل المذكورة في الدراسة والتوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة اعتماداً على البرنامج الإحصائي (SPSS Version 26)، وتتمثل تلك الأساليب الإحصائية في الآتي:

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.
- استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر كل بُعد من أبعاد (الإدارة الإلكترونية) على (تطوير الأداء الوظيفي للعاملين).
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لمعرفة أثر أبعاد (الإدارة الإلكترونية) على (تطوير الأداء الوظيفي).

الفصل الخامس

نتائج الدراسة

ومناقشتها

الفصل الخامس

نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة واجراءاتها، سيتناول هذا التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة بالأسس اليب الاحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج، ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج، وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة وفيما يلي بيان ذلك:

اختبار الفرضيات ومناقشتها

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين: ب التطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

الجدول (13): نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Regression Multiple) للفرضية الرئيسية الأولى

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
0.000	25.510	1.791	3	7.164	0.417	0.434	0.659
		0.070	134	9.338			
			137	16.501			

يظهر من الجدول السابق صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.659) وهي تشير إلى علاقة ارتباط قوية موجبة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.434) أي أن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر ما نسبته (43.4%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الأداء الوظيفي والباقي يعزى لمتغيرات أخرى عشوائية، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.417).

نجد أن قيمة مستوى المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية (معنوية) نموذج اختبار الانحدار الخطي المتعدد، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (14): نتائج معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية الرئيسية الأولى

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.188	1.322		0.390	0.516	(Constant)
.000	4.155	.337	0.079	0.328	الرقابة الإلكترونية
.007	2.742	.211	0.079	0.216	التخطيط الإلكتروني
.028	2.227	.175	0.080	0.179	التنظيم الإلكتروني
.076	1.788	.133	0.074	0.133	التمكين الإداري
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي					

يظهر من الجدول السابق وباستعراض قيم تأثير أبعاد الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي يتبين أن:

- متغير (الرقابة الإلكترونية) يؤثر بصورة معنوية على (الأداء الوظيفي) حيث أن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05، إذن نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل القائل بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرقابة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.
- متغير (التخطيط الإلكتروني) يؤثر بصورة معنوية على (الأداء الوظيفي) حيث أن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوي 0.007 وهي أقل من 0.05، إذن نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتسهيل تقديم الخدمة على الأداء الوظيفي.
- متغير (التنظيم الإلكتروني) يؤثر بصورة إيجابية ومعنوية على (الأداء الوظيفي) حيث أن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوي 0.028 وهي أقل من 0.05، إذن نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنظيم

الإلكترونية على إدارة العمليات على عملية إدارة المخاطر.

- متغير (التمكين الإداري) لا يؤثر بصورة معنوية على (الأداء الوظيفي) حيث أن قيمة مستوى المعنوية (sig) تساوي 0.76 وهي أعلى من 0.05، إذن نقبل الفرض العدمي ونرفض الفرض البديل أي انه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية التمكين الإداري على الأداء الوظيفي.

وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$8Y = 0.516 + 0.328 X_1 + 0.216X_2 + 0.179X_3 + 0.133X_4$$
$$4_3+0.133X_2+0.179X_1+0.216X_X$$

حيث:

Y: المتغير التابع (عملية إدارة المخاطر)

X₁: البعد الأول في المتغير المستقل (الرقابة الإلكترونية)

X₂: البعد الثاني في المتغير المستقل (التخطيط الإلكترونية)

X₃: البعد الثالث في المتغير المستقل (التنظيم الإلكترونية)

X₄: البعد الرابع في المتغير المستقل (التمكين الإداري)

البعد الأول في المتغير المستقل (الرقابة الإلكترونية) في حالة زيادته بمقدار وحدة واحدة سوف يؤدي إلي زيادة المتغير التابع (الأداء الوظيفي) بمقدار 0.328، والبعد الثاني في المتغير المستقل (التخطيط الإلكترونية) في حالة زيادته بمقدار وحدة واحدة سوف يؤدي إلي زيادة المتغير التابع (الأداء الوظيفي) بمقدار 0.216، والبعد الثالث في المتغير المستقل (التنظيم الإلكترونية) في حالة زيادتها زيادة وحدة واحدة سوف يؤدي إلي زيادة المتغير التابع (الأداء الوظيفي) بمقدار 0.179 .

- الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الرقابة الإلكترونية وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

الجدول (15): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولي

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000	66.929	5.442	1	5.442	0.325	0.330	0.574
		0.081	136	11.059			
			137	16.501			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.574) وهي تشير إلى علاقة ارتباط موجبة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.330) أي أن البعد الأول الإدارة الإلكترونية (الرقابة الإلكترونية) استطاع أن يفسر ما نسبته (33%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الأداء الوظيفي و الباقي يعزى لمتغيرات أخرى عشوائية، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.325).

كما ويظهر من الجدول السابق نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (16): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression) للفرضية الفرعية الأولى

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	6.009		0.304	1.829	(Constant)	1
0.000	8.181	0.574	0.068	0.560	الرقابة الإلكترونية	

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

يظهر من الجدول السابق يتبين أن البعد الأول الإدارة الإلكترونية (الرقابة الإلكترونية) له أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على الأداء الوظيفي عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.560)، وبلغت قيمة (t) لها (8.181) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 1.829 + 0.560X_1$$

حيث:

Y: المتغير التابع الأداء الوظيفي

X₁: البعد الأول للإدارة الإلكترونية (الرقابة الإلكترونية)

أي أن زيادة وحدة واحدة في البعد الأول للإدارة الإلكترونية (الرقابة الإلكترونية) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.560) وحدة في الأداء الوظيفي، وفي حالة انعدام البعد الأول للذكاء الاصطناعي (الرقابة الإلكترونية) تصبح قيمة الأداء الوظيفي تساوي 1.829 وحدة.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث إنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الأول للإدارة الإلكترونية (الرقابة الإلكترونية) (كمتغير مستقل) وبين الأداء الوظيفي (كمتغير تابع) بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

- الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التخطيط الإلكتروني وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

الجدول (17): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear

Regression) للفرضية

الفرعية الثانية

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000	42.189	3.907	1	3.907	0.231	0.237	0.487
		0.093	136	12.594			
			137	16.501			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.487) وهي تشير إلى علاقة ارتباط موجبة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.237) أي أن البعد الثاني في المتغير المستقل (التخطيط الإلكتروني) استطاع أن يفسر ما نسبته (23.7%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الأداء الوظيفي و الباقي يعزى لمتغيرات أخرى عشوائية، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.231).

كما ويظهر من الجدول السابق نجد أن قيمة مستوى المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (18): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression)

للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	

0.00 0	6.259		0.339	2.119	(Constant)	1
0.00 0	6.495	0.487	0.077	0.498	التخطيط الإلكتروني	
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن البعد الثاني الإدارة الإلكترونية (التخطيط الإلكتروني) له أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على الأداء الوظيفي عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.498)، وبلغت قيمة (t) لها (6.495) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 2.119 + 0.498X_2$$

حيث:

Y: المتغير التابع الأداء الوظيفي

X₂: البعد الثاني في المتغير المستقل (التخطيط الإلكتروني)

أي أن زيادة وحدة واحدة في البعد الثاني في المتغير المستقل (التخطيط الإلكتروني) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.498) وحدة في الأداء الوظيفي، وفي حالة انعدام البعد الثاني في المتغير المستقل (التخطيط الإلكتروني) تصبح قيمة الأداء الوظيفي تساوي 2.119 وحدة.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الثاني في المتغير المستقل (التخطيط الإلكتروني) (كمتغير مستقل) وبين الأداء الوظيفي (كمتغير تابع) بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

- الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التنظيم الإلكتروني وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

الجدول (19): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear

Regression) للفرضية

الفرعية الثالثة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000	39.886	3.742	1	3.742	0.221	0.227	0.476
		0.094	136	12.759			
			137	16.501			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.476) وهي تشير إلى علاقة ارتباط موجبة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.227) أي أن البعد الثالث في المتغير المستقل (التنظيم الإلكتروني) استطاع أن يفسر ما نسبته (22.7%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الأداء الوظيفي و الباقي يعزى لمتغيرات أخرى عشوائية، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.221).

كما ويظهر من الجدول السابق نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (20): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression)

للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients ^a

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	6.212		0.345	2.141	(Constant)	1
0.000	6.316	0.476	0.077	0.486	التنظيم الإلكتروني	
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن البعد الثالث في المتغير المستقل (التنظيم الإلكتروني) له أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على الأداء الوظيفي عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.486)، وبلغت قيمة (t) لها (6.316) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$Y = 2.141 + 0.486X_3$$

حيث:

Y: المتغير التابع الأداء الوظيفي

X₃: البعد الثالث في المتغير المستقل (التنظيم الإلكتروني)

أي أن زيادة وحدة واحدة في البعد الثالث في المتغير المستقل (التنظيم الإلكتروني) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.486) وحدة في الأداء الوظيفي، وفي حالة انعدام البعد الثالث في المتغير المستقل (التنظيم الإلكتروني) تصبح قيمة الأداء الوظيفي تساوي 2.141 وحدة.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الثالث في المتغير المستقل (التنظيم الإلكتروني) (كمتغير مستقل) وبين الأداء الوظيفي (كمتغير تابع) بجامعة القصيم بالمملكة العربية

- الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التمكين الإداري وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

الجدول (21): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple linear

Regression) للفرضية

الفرعية الرابعة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Adjusted R Square	R Square	R
.000	27.452	2.771	1	2.771	0.162	0.168	0.410
		0.101	136	13.730			
			137	16.501			

يظهر من الجدول السابق صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتفسير الظاهرة حيث بلغ معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة (0.410) وهي تشير إلى علاقة ارتباط موجبة، كما ويظهر من الجدول أن قيمة (R^2) معامل التحديد بلغ (0.168) أي أن البعد الرابع في المتغير المستقل (التمكين الإداري) استطاع أن يفسر ما نسبته (16.8%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الأداء الوظيفي و الباقي يعزى لمتغيرات أخرى عشوائية، كما ويلاحظ أن قيمة معامل التحديد المعدلة بلغت (0.162).

كما ويظهر من الجدول السابق نجد أن قيمة مستوي المعنوية (sig) أصغر من 0.05 وبالتالي سيكون القرار رفض الفرض العدمي مما يدل على صلاحية نموذج اختبار الانحدار الخطي البسيط، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (22): نتائج معادلة الانحدار البسيط (Simple linear Regression)

للفرضية الفرعية الرابعة

Coefficients ^a						
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	7.181		0.348	2.496	(Constant)	1
0.000	5.239	0.410	0.078	0.407	الرقابة الإلكترونية	
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي						

يظهر من الجدول السابق يتبين أن البعد الرابع في المتغير المستقل (التمكين الإداري) له أثر إيجابي دال إحصائياً بشكل منفرد على الأداء الوظيفي عند مستوى الدلالة (0.05) حيث بلغت قيمة (Beta) غير المعيارية (0.486)، وبلغت قيمة (t) لها (6.316) أعلى من قيمتها الجدولية، وبمستوى دلالة (0.000) أقل من (0.05)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالتالي:

$$Y = 2.496 + 0.407X_4$$

حيث:

Y: المتغير التابع الأداء الوظيفي

X₄: البعد الرابع في المتغير المستقل (التمكين الإداري)

أي أن زيادة وحدة واحدة في البعد الرابع في المتغير المستقل (التمكين الإداري) يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.407) وحدة في الأداء الوظيفي، وفي حالة انعدام البعد الرابع في المتغير المستقل (التمكين الإداري) تصبح قيمة الأداء الوظيفي تساوي 2.496 وحدة.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة حيث إنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الرابع في المتغير المستقل (التمكين الإداري) (كمتغير مستقل) وبين الأداء الوظيفي (كمتغير تابع) بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

الفصل السادس

تحليل النتائج والتصور

المقترح

الفصل السادس

تحليل النتائج والتصور المقترح

تمهيد.

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ومناقشة هذه النتائج، وبناء على هذه النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات، وتلخص كالتالي:

أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية حيث وجد أن الإدارة الإلكترونية تفسر (43.4%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الأداء الوظيفي والباقي يعزى لمتغيرات أخرى عشوائية. وهذا يشير إلى مدي أهمية الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الأول للإدارة الإلكترونية (الرقابة الإلكترونية) (كمتغير مستقل) وبين الأداء الوظيفي (كمتغير تابع) بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. حيث أن الرقابة الإلكترونية استطاعت تفسير (33%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الأداء الوظيفي والباقي يعزى لمتغيرات أخرى عشوائية، هذا يشير إلى مدي أهمية الرقابة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الثاني للإدارة الإلكترونية (التخطيط الإلكتروني) (كمتغير مستقل) وبين الأداء الوظيفي (كمتغير تابع) بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. حيث أن الرقابة الإلكترونية استطاعت تفسير (23.7%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الأداء الوظيفي والباقي يعزى لمتغيرات أخرى عشوائية، هذا يشير إلى مدي أهمية التخطيط

الإلكتروني في تطوير الأداء الوظيفي.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الثالث للإدارة الإلكترونية (التنظيم الإلكتروني) (كمتغير مستقل) وبين الأداء الوظيفي (كمتغير تابع) بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. حيث أن الرقابة الإلكترونية استطاعت تفسير (22.7%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الأداء الوظيفي والباقي يعزى لمتغيرات أخرى عشوائية، هذا يشير إلى مدي أهمية التنظيم الإلكتروني في تطوير الأداء الوظيفي.

كما أكدت نتائج التحليل الإحصائي على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الرابع للإدارة الإلكترونية (التمكين الإداري) (كمتغير مستقل) وبين الأداء الوظيفي (كمتغير تابع) بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. حيث أن الرقابة الإلكترونية استطاعت تفسير (16.8%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الأداء الوظيفي والباقي يعزى لمتغيرات أخرى عشوائية، هذا يشير إلى مدي أهمية التمكين الإداري في تطوير الأداء الوظيفي.

أهم التوصيات:

ووفقاً لنتائج الدراسة؛ أشار الباحث إلى مجموعة من التوصيات الهامة التي يجب وضعها في الحسبان والتي يمكن توضيحها من خلال ما يلي:

- ضرورة الاهتمام بالأداء الوظيفي، والقدرة على التكيف مع المشاكل الخاصة بالعمل.
- الحرص على إنجاز العمل بشكل دقيق ومتكامل ومتميز.
- الاهتمام بالتمكين الإداري للموظفين من أجل دمج رأيهم بكفاءة لضمان تحقيق أهداف ونتائج جيدة.
- ضرورة وضع الخطط اللازمة لإنجاز الأهداف وحل المشكلات. والاهتمام بالتخطيط الإلكتروني.

- الاهتمام بالرقابة الإلكترونية لأنها توفر قاعدة معلومات وبيانات عن أداء وأنشطة الجهات التنفيذية لتكون جاهزة عند حاجة الإدارة العليا لاتخاذ قرار معين.
- التعاون الإيجابي بين الأفراد والإدارات، وتأمين سرية المعلومات.

المراجع:

أولا : المراجع العربية.

الكتب والدراسات والمجلات:

- أحميدي عبد الناصر، كاملة أحمد، (2022)، دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة ابن خلدون- تيارت.
- إلهام بوغليطة، وشان احمدن (2017)، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في الهيئات العمومية الجزائرية، المؤتمر الدولي المحكم، جامعة البلدية 2 لونيبي على الجزائر، عمان.
- إنجي حسن نشأت، (2022)، أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية بـ الجامعات المصرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية إدارة أعمال و التجارة الدولية قسم إدارة أعمال، مج53، ع1، 61_90.
- إيهاب خميس أحمد المير، (2007)، متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، البحرين.
- باسم صادق قاسم على البريهي، متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها في جودة الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في ديوان عام محافظة تعز، مجلة

العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، جامعة تعز، العدد (33)، 2023، ص 805 - 830.

- بشير عبد الحميد، صورية بوطرفة، (2021)، دور الإدارة الالكترونية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، مج 15، ع 3، 19_1.

- بن خالد جمال، بن قبي أمينة، بن يمينه سعيد، (2021)، الإدارة الالكترونية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف_المسيلة.

- بن غيدة سارة، حركات سعيدة، (2018)، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي دراسة حالة مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة وحدة أم البواقي، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، مج 5، ع 1، 250_280.

- بهناس حفصة، سليمان حسيبة، (2020)، الرقابة الإدارية ودورها في تحسين أداء الوظيفي لدي العاملين، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد بن باديس_مستغانم.

- بوبكر عبد القادر، قدية فوزية، أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مصلحة الحالة المدينة ببلدية بئر مراد رايس، مجلة البشائر الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد، بشار، مجلد (7)، عدد (1)، 2021، ص 367-386.

- تلي مصطفى، خليف عبد المالك، (2017)، معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة المزارد البشرية، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- جهاد احمد عبد الرزاق نعيترات، (2022)، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات، ع 47.

- خيرة بن يمينه، نشأت إدوارد ناشد، زادي احمد، (2019)، دور الرقمنة والإدارة الإلكترونية في تهمين إدارة الموارد البشرية، مجلة التعليم عن بعد، جامعة بني سويف، مج7، ع12، 100_67.
- رباح رمزي عبد الجليل الضبع، هناء فرغلي على محمد، (2021)، دور التدوير الوظيفي في تطوير الأداء الإداري، المجلة التربوية لتعليم الكبار، جامعة أسوط، مج3، ع1.
- رجاء حاسم، ابتسام احمد، (2011)، أثر برامج التدريبية في تطوير أداء العاملين، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، ع27.
- الزهرة بن بريكة، (2015)، محددات الداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الصحي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومين الاستشفائية سليمان عميرات ببريكة، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ع15، 139_150.
- سعاد جغام، (2022)، أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على جودة الخدمة العمومية، مجلة مجاميع المعرفة، جامعة الجلفة، مج8، ع1، 44_61.
- سنية نواصر، (2017)، التطوير الإداري وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير، جامعة غرداية.
- طكوبا مختار، حساني حورية، (2022)، الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين، رسالة ماجستير، جامعة أحمد دراية_ أدرار.
- عائشة بنت أحمد الحسيني، شذا بنت عبد المحسن الخيال، (2013)، أصر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفات العمادات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، المجلة العملية لقطاع كليات التجارة، جامعة الازهر، ع10.
- عتيقة حرايرية، (2015)، الداء الوظيفي للعاملين، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مج3، ع1، 59_78.
- عزة أبو شقدم، معتز سعيري، (2011)، التنمية الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس، رسالة ماجستير،

جامعة النجاح الوطنية_ نابلس.

- فاهد بن لوبيان صلاح الرشيدى، (2020)، دور فريق العمل في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية على موظفي إمارة منطقة المدينة المنورة، مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة المملكة العربية السعودية، مج 1، ع 16، 2611_2659.
- فوزي محمود اللافي الحسومي، موسي أحمد آدم خوجلي "أثر الإدارة الإلكترونية في أداء العاملين: دراسة حالة مصرف الجمهورية بليبيا"، رسالة دكتوراه، جامعة أم دمان الإسلامية، أم درمان، 2018، ص 1-252.
- لخدري شريهان، (2016)، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- مانع صالح اليامي وآخرون، دور تطبيق الإدارة الإلكترونية على تطوير أداء العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (50)، 2022، ص 2663-5789.
- محمد قريشي، عادل بومجان، محمد رشدي سلطاني، (2017)، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: المفاهيم والمتطلبات ودورها في تطوير الأداء، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، مج 17، ع 47، 147_160.
- محمد العيفة، (2015)، أثر العلاقات الإنسانية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية: المركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق ولاية تبسة، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ع 15، 127_137.
- مؤيد الساعدي، (2013)، دور استراتيجيات الابداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في معمل سميت الكوفة، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء.
- مؤيد عبد القادر الشخابنة، (2015)، جودة نظم الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على جودة الأداء: دراسة حالة على شركة اورنج للاتصالات/الأردن،

رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

- نشاد عز الدين، صكري أيوب، (2023)، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأحد الاتجاهات الحديثة في ظل التكنولوجيا الرقمية_ متطلبات التحول وعوامل النجاح، مجلة المحاسبة والتدقيق والمالية، جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة، مج5، ع1، 96_104.
- نور الدين مزهودة، (2017)، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كأداة للتغيير التنظيمي، المؤتمر الدولي المحكم، جامعة البلدية 2 لونيبي على الجزائر، عمان.
- نور طاهر محمد الاقرع، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد (28)، عدد (2)، 2020، ص 133-164.

المواقع الإلكترونية:

- عبد الكريم محمد الرضواني، الإدارة والقيادة، 2023، متاح على الرابط التالي <https://2u.pw/qs7CQLb>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- GajananP.Mudholkar, The Role of Electronic Management in Improving Administrative Performance, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Commerce & Management ScienceS.R.T.M. University, Nanded, Maharashtra, India Volume 22, Issue 12, 2020,PP 41-56.
- Khaled Adnan Bataineh, The Impact of Electronic Management on the Employees' Performance Field Study on the Public Organizations and Governance in Jerash Governorate , Faculty of Administrative Science and Finance, Irbid National University, Jordan, 2018.
- MAHDI, Dalal Salih, Mezher Abdullah AHMED, and Firas Hasan RASHEED. "The role of job satisfaction in developing administrative performance and creativity: An empirical study in Iraq." The Journal of Asian Finance, Economics and Business 8.6 (2021), 465 – 473.
- Uthman Musa Aqeeli, Electronic Management Systems and their Effective Role in Supporting Employee Performance in King Fahd Medical City in Riyadh: An Empirical Study, King Abdulaziz University, 2022.

الملاحق

استمارة الاستبيان

دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم في المملكة العربية السعودية.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

نقوم بإجراء دراسة علمية تهدف إلى معرفة دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم في المملكة العربية السعودية.

تعد الإجابة في غاية الأهمية بهدف التوصل لنتائج هذه الدراسة، لذا نرجو التكرم بالإجابة على مجموعة من التساؤلات من منظور عملك لدراسة بعض الأمور الخاصة لمعرفة دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم في المملكة العربية السعودية.

ولتحقيق أهداف الدراسة نضع بين أيديكم هذه الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالاطلاع على الاستبانة بأقسامها واختيار مستوي استجابتهم على كل فترة حسب ما يتفق مع وجهات نظر سيادتكم من خلال العمل على أرض الواقع (الإجابة تكون طبقاً لتقييمك للوضع الحالي، وليس لما يجب أن يكون) وذلك من خلال وضع علامة (✓) على الإجابة التي تلائم وجهة نظركم.

ونتعهد لكم بأن جميع البيانات المذكورة سوف يتم الاعتماد عليها في أغراض البحث العلمي فقط وتخضع للأمانة العلمية.

شاكرين ومقدرين لدعمكم وتعاونكم

أولاً: الأسئلة الديموغرافية

1- الجنس:

- ذكر.
- أنثى.

2- العمر:

- من 30-40 سنة.
- من 40-50 سنة.
- أكبر من 50 سنة.

3- المسمى الوظيفي:

- عامل.
- موظف.
- مدير.
- أخرى.

4- المؤهل العلمي:

- دکتوراه.
- ماجستير.
- بكالوريوس / ليسانس.

5- إجمالي سنوات الخبرة:

- أقل من 3 سنوات.
- من 3-6 سنوات.
- من 6-9 سنوات.
- أكثر من 10 سنوات.

ثانياً: محاور الدراسة

م	العـبــــــــــــــــــــة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	ارفض	ارفض بشدة
المحور الأول: الإدارة الإلكترونية						

البعد الأول: الرقابة الإلكترونية

					1. تري أن الرقابة الإلكترونية في جامعة القصيم تعني اعتماد النظام الرقابي على استخدام الحاسوب وفق لبرامج محددة وتعمل على مراقبة أداء الموظفين والإشراف عليه وتقييمه بشكل مباشر.
					2. تعتقد أن الرقابة الإلكترونية في جامعة القصيم أكثر قدرة على معرفة المتغيرات الخاصة بالتنفيذ أول بأول وفي الوقت الحقيقي.
					3. من وجهة نظرك تري أن الرقابة لإلكترونية تختلف عن الرقابة التقليدية.
					4. تري أن الرقابة الإلكترونية في جامعة القصيم توفر قاعدة معلومات عن أداء وأنشطة الجهات التنفيذية لتكون جاهزة عند حاجة الإدارة العليا لاتخاذ قرار معين.

البعد الثاني: التخطيط الإلكتروني

					1. تعتقد أن عملية التخطيط الإلكتروني في جامعة القصيم بالسعودية عنصر مهم لتحقيق أهدافها.
					2. تري أن عملية التخطيط الإلكتروني سيكون ديناميكية مستمرة وقابلة للتجديد في جامعة القصيم بالسعودية.
					3. تظن أن عملية التخطيط الإلكتروني يتفوق ويتميز عن

					التخطيط التقليدي.	
					من وجهة نظرك: تري أن جميع العاملين في التخطيط الإلكتروني يقومون بعملية التخطيط.	4.
البعد الثالث: التنظيم الإلكترونية						
					تعتقد أن عملية التنظيم في جامعة القصيم بالسعودية هو ترتيب الأنشطة بطريقة تسهم في تحقيق الأهداف	1.
					تعتقد أن تنقل عملية التخطيط من ممارسة احتكارية للإدارة المؤسسية إلى ممارسة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين.	2.
					تري أن التخطيط الإلكتروني في جامعة القصيم بالسعودية هو الأ كثر ارتباطاً بالزمان.	3.
					من وجهة نظرك: أن عملية التخطيط الإلكتروني ف جامعة القصيم بالسعودية تعمل على وضع الخطط اللازمة لإنجاز الأ هداف وحل القضايا والمشكلات.	4.
البعد الرابع: التمكين الإداري						
					تعتقد أن التمكين الإداري في الجامعات بالسعودية يعطي للموظف حقوقه وحرية أكبر في وظيفته.	1.
					تري أن التمكين الإداري في جامعة القصيم بالسعودية يحزر الفرد من التعليمات والسياسات و الرقابة الصارمة.	2.
					تظن أن التمكين يجعل الجامعة	3.

					على استعداد ذهني للموظفين ودمج رأيهم بكفاءة لضمان تحقيق أهداف ونتائج جيدة.	
					من وجهة نظرك: تري في عملية التمكين الإداري في جامعة القصيم بالسعودية تمنح الشخص الكثير من حقوقه ويشعر الموظفون بالالتزام نحو الوظائف الموجهة لهم.	4.
المحور الثاني: الأداء الوظيفي						
					تري من المفترض على المؤسسات أن يعملوا على تحسين أداء فرقهم لضمان تحقيق أهدافها.	1.
					تعتقد أنه يجب أن توفر المؤسسات والجامعات التدريب المستمر للموظفين.	2.
					تظن أنه لا يمكن تحقيق أداء متميز دون تحفيز وتشجيع الموظفين	3.
					تعتقد أن بعد التقييم يجب أن تستمر المؤسسات في العمل على تحسين الأداء الوظيفي بشكل مستمر.	4.
					يجب أن يكون العمل المنجز في الجامعات السعودية بدون أخطاء وبصورة متكاملة ودقيقة.	5.
					من وجهة نظرك: لابد من اهتمام العامل بوظيفته وتعاونه مع زملاءه.	6.
					يجب أن يكون لديه القدرة على تحمل مسؤوليات أكبر وأنجز.	7.
					لديه القدرة على العمل والتكيف مع مشاكل العمل اليومية الطارئة	8.

					بشكل سليم.	
					لابد أن يتميز أدائه دائماً بالجودة والإتقان.	9.
					من وجهة نظرك: تري أن الاهتمام بتجويد الأداء الوظيفي يشكل نقطة محورية لإدارة الموارد البشرية في جامعة القصيم بـ السعودية.	10.

شكراً جزيلاً لوقتكم وتعاونكم في الإجابة على هذه الاستبانة

رابط الاستبانة:

<https://forms.gle/mrY1cdg3mHRj5cdV7>

المستخلص

هدف البحث إلى تسليط الضوء حول دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم ، بالإضافة إلى الكشف عن أثر الإلكترونيات بأبعادها (الرقابة الإلكترونية- التخطيط الإلكتروني- التنظيم الإلكتروني، التمكين الإداري) علي تطوير الأداء الوظيفي، ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث استخدم الـ ستبانة كأداة لجمع المعلومات، حيث طبق هذا البحث على مجتمع دراسة تتمثل في العاملين في إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية، إذ تكونت عينة البحث من عينة عشوائية قدرها (138) مفردة، ولتحليل هذه المعلومات تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

ولقد توصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج الهامة والتي تتمثل أبرزها في أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين: بالتطبيق على إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد الأول للإدارة الإلكترونية (الرقابة الإلكترونية) (كمتغير مستقل) وبين الأداء الوظيفي (كمتغير تابع) بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. ولقد أوصى الباحث إلى ضرورة الاهتمام بأداء الوظيفي، والقدرة على التكيف مع المشاكل الخاصة بالعمل، الحرص على إنجاز العمل بشكل دقيق ومتكامل ومتميز، الاهتمام بالتمكين الإداري للموظفين من أجل دمج رأيهم بكفاءة لضمان تحقيق أهداف ونتائج جيدة.

Abstract

The aim of the research is to highlight the role of e-management in the development of the job performance of employees: by applying to human resources management at Al-Qasim University, as well as to detect the impact of electronics in their dimensions (e-control, e-planning, e-regulation, management empowerment) on career development. The researcher has relied on the analytical descriptive approach to achieve the objectives of the study. Identification has been used as an information-gathering tool. This research has been applied to a study community of human resources management personnel at Al-Qasim University, Saudi Arabia. (SPSS).

This research has yielded a series of important findings, the most significant of which is that there is a statistically significant impact between e-management and career development of employees: by applying to human resources management at Al-Qasim University in Saudi Arabia. A statistically significant impact exists between the first dimension of e-management (e-control) (as an independent variable) and the performance (as a follow-up variable) of Al-Qasim University in Saudi Arabia. The researcher recommended that attention should be given to job performance and the ability to adapt to work-specific problems, ensuring that work was carried out in a precise, integrated and distinct manner, and to the managerial empowerment of staff in order to efficiently integrate their views to ensure that good goals and results were achieved.

Mid Ocean University
College of Management
General Specialty
Administration



The role of electronic management in developing employees' job performance: Application to human resources management at Qassim University

:Preparation

Naif Atti Alharbi

:Supervision

Dr. Walid Abdel Jawad Soleiman Sediq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohamed Hassan

2024