

أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي
**The impact of applying electronic
management systems on job performance**

اسم الطالب: عبدالإله عبدالرحمن البخاري

الرقم الجامعي: 202100818

مشروع تخرج - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

شكر وتقدير

عملا بقوله تعالى لئن شكرتم لأزيدنكم

أحمد الله تعالى الذي أنار لي درب العلم والمعرفة وأعانني على أداء هذا الواجب ووفقني إلى

انجاز هذا العمل المتواضع واقتداء بسنة نبينا محمد صلى الله عليه وسلم

من لَا يَشْكُرُ اللَّهَ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ. أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذة المشرفة على هذا

البحث دكتورة منى مصطفى العشري التي لم تبخل علي بنصائحها وتوجيهاتها القيمة في

البحث، وجميع أساتذة جامعة ميد او شن.

كما أتوجه إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة أو بدعاء خاصة للوالدين

الكريمين وزوجتي واولادي.

إهداء

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ، ونصح الأمة ، إلى نبي الرحمة ونور

العالمين

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من كلله الله بالهيبة ، والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من أحمل إسمه بكل

افتخار (والدي العزيز)

إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني ، إلى بسملة الحياة وسر الوجود

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي (أمي الحبيبة)

إلى من بها أكبر وعليها أعتمد ، إلى شمعة متقدة تنير

ظلمة حياتي

إلى من بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها

إلى من عرفت معها معنى الحياة (زوجتي واولادي)

إلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير

إلى من عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم (اخوتي)

ملخص البحث

هدفت الدراسة الى : تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على الاداء الوظيفي للموظفين، تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على الاداء الوظيفي للموظفين، اكتشاف التحديات والعقبات التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان شمل عينة عشوائية من موظفي شركة أرامكو السعودية من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية. عدد العينة كان 48 فرداً، وتم تحليل النتائج باستخدام أدوات إحصائية مناسبة.

وكان من اهم نتائجها : العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي: أظهرت النتائج أن التدريب المناسب، التعاون بين الموظفين، والتقييم المستمر، والالتزام بالمواعيد، وتحفيز الإبداع هي عوامل أساسية في تحسين الأداء الوظيفي. دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي: الإدارة الإلكترونية تسهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال توفير أقسام متخصصة، وجود خطة إستراتيجية، سياسات جديدة للتعيين والتدريب، والاستثمار في البحث والتطوير.

ومن اهم توصياتها: تعزيز التواصل والتنسيق بين الإدارات المختلفة.

تطبيق الأنظمة المعلوماتية المتكاملة (مثل ERP).

الاعتماد على التكنولوجيا المتقدمة لتحسين العمليات.

توفير برامج تدريبية مستمرة للموظفين.

الكلمات المفتاحية: أنظمة الادارة الالكترونية- الاداء الوظيفي- الكفاءة - الانتاجية.

جدول المحتويات

2	شكر وتقدير
3	إهداء
4	ملخص البحث
7	1. الفصل الأول: مقدمة البحث
8	1.1 خلفية البحث:
10	2.1 مشكلة البحث:
12	3.1 أهمية البحث:
13	4.1 تساؤلات البحث:
14	5.1 أهداف البحث:
14	6.1 فرضيات البحث:
14	7.1 نموذج البحث:
14	8.1 مجال الدراسة:
15	9.1 خطة البحث:
16	2. الفصل الثاني : مراجعة الأدبيات
17	1.2 مقدمة
17	2.2 المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية)
20	3.2 المتغير التابع (الاداء الوظيفي):
23	4.2 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
27	5.2 خلاصة الفصل
27	الدراسات السابقة
30	التعقيب على الدراسات السابقة
32	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
33	1.3 مقدمة:
33	2.3 التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث:
33	3.3 تصميم البحث:
34	4.3 مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينة:
34	5.3 طريقة جمع البيانات:
34	6.3 انواع البيانات:
35	7.3 اجراءات التحليل الاحصائي:
35	8.3 الاعتبارات الأخلاقية:
35	8.3 خاتمة :
36	الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج 4.
37	1.4 مقدمة
37	2.4 توصيف عينة الدراسة
41	3.4 قياس الصدق والثبات للاستبيان
43	4.4 الاحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الاجابة على تساؤلات البحث)
51	5.4 اختبار الفرضيات

53.....	6.4 ربط النتائج بالدراسات السابقة
54.....	7.4 الخاتمة
56.....	5. الفصل الخامس
57.....	5.1 حدود البحث
57.....	5.2 البحوث المستقبلية
58.....	5.3 التوصيات
59.....	5.4 الخاتمة
60.....	قائمة المراجع
61.....	الملاحق

1. الفصل الأول: مقدمة البحث

1.1 خلفية البحث:

إن التطورات الهائلة التي يستهدفها العصر الحالي في التكنولوجيا والانفجار المعرفي والمعلوماتية أثرت على الكثير من أنظمة المجتمعات وجعلتها عرضة للتغير والتطور المستمر خاصة في المجال الإداري وفي خصم هذه التطورات أصبح لازما على المؤسسات ومراكز المعلومات الرسمية والخاصة بمختلف أوجه نشاطاتها واهتماماتها أن نبادر إلى وضع الخطط ورسم السياسات اللازمة لتطوير نظم المعلومات والاتصالات، وربطها بشبكات المعلومات الوطنية والعالمية والاهتمام باعداد وتهيئة الكوادر البشرية والمتخصصة في مجال المعلومات وشبكات والاتصالات المختلفة، خاصة في ظل تبني العديد من الدول مبدأ الحكومة الالكترونية لتسيير الاعمال الحكومية اليومية الالكترونية، كما أصبح على المديرين في ظل هذه التطورات الإقرار بحتمية التغاير وإدارته وفق أسس علمية مدروسة وتتطلب منهم اتخاذ جميع الوسائل والسبل للتعامل والتفاعل معها، لذا فإن المؤسسات وتحت ضغط التغير المستمر أن تعيد هندسة الهيكل الجداري وأج هزته وسبل الاتصال البيانات والمعلومات في تسيير العمل الإداري والانتقال من فكرة الإدارة التقليدية إلى ما يعرف بالإدارة الالكترونية التي تعمل علي رفع مستوي الأداء والكفاءة وتجعل العمل الإداري إدارة بلا أوراق من خلال استخدام الأرشيف الالكتروني والوثائق والأدلة الالكترونية. (الحسيني، 2013).

وتعد الإدارة الالكترونية من ثمار المنجزات التقنية في العصر الحديث ، حيث أدت التطورات في مجال الاتصالات ، وابتكار تقنيات اتصال متطورة إلى التفكير الجدي من قبل الدول والحكومات في الاستفادة من منجزات الثورة التقنية ، باستخدام الحاسوب وشبكات الانترنت في انجاز الأعمال ، وتقديم الخدمات للمواطنين بطريقة الكترونية ، تسهم بفاعلية في حل العديد من المشكلات التي من أهمها التزاحم والوقوف لطوابير طويلة أمام الموظفين في المصالح والدوائر الحكومية ، فضلا عن تجنب الروتين والوساطة وغيرها من العوامل التي تقف حائلا دون تطور النظم الإدارية الحالية ،بالإضافة إلى ما تتميز به الإدارة الالكترونية من سرعة في انجاز الأعمال وتوفير الوقت والجهد ، وهي أيضا إحدى ثمار التطور التقني في مجال الاتصالات، فبعد انفجار المعلومات وثورة الاتصالات التي ساعد عليها تطور أجهزة الحاسب الآلي وتقنياته ،جاءت الإدارة الالكترونية كرد فعل واقعي لاستخدام تطبيقات الحاسب الآلي في مجال الخدمات العامة لتطوير طرق العمل التقليدية على طرق أكثر مرونة وفعالية من ناحية، ومن ناحية أخرى الاستفادة من منجزات الثورة التقنية في توفير الوقت والجهد والتكلفة، واستخدام شبكة الانترنت في دعم التواصل بين الإدارة الحكومية وفروعها وبينها وبين المواطنين، حيث أسهمت شبك الانترنت في الاستغناء عن الحاجة

للنهايات الطرفية كوسيلة للربط بين جاهرة الحاسب الآلي، مما يترتب عليه سهولة الاتصال بين أجهزة الحاسب الآلي المختلفة باستخدام الانترنت الذي دعم توجهات الحكومات والمنظمات الإدارية ولفت أنظارهم لإمكان إدارة كافة التعاملات سواء مع إداراتهم أو إدارات الجهات ذات العلاقة عن طريق شبكات الانترنت، مما مهد لظهور مصطلح الإدارة الالكترونية كنمط إداري متطور يستخدم منجزات التقنية في تطوير العمليات الإدارية وإكسابها مميزات نوعية .

وهكذا في الإدارة الالكترونية لم تعد ترفا اجتماعيا بقدر ماهي ضرورة ملحة تفرضها الظروف والتحديات المحلية والدولية وهي شرط ضروري من شروط نجاح أي مؤسسة وذلك في قدرتها على تقديم الخدمات التي تتسم بالسرعة والفعالية وكفاءة الأداء إلى الأفراد من هنا كان لازما على المؤسسات استثمار معطيات الإدارة الالكترونية وتبنيها في تحقيق مهامها للعاملين بتلك المؤسسات. (حامد ونور الهدى، 2017).

وإن استخدام الإدارة الالكترونية مطلب لا غنى عنه في كافة المؤسسات لما تحققه من نتائج إيجابية فيما يخص تحسين الأداء الوظيفي، هذا الأخير والذي مازال محل جدل كبير في الأوساط الإدارية ذلك لما له من أهمية كبيرة، فهو يعبر بشكل كبير عن مجهودات المواطنين في سبيل تحقيق أهداف المنظمة وهذا في ظل بيئة عمل تساعد على القيام بهذا الجهد بدقة وأقصر وقت ممكن وأقل تكلفة. (قراوي، 2020).

إن الإدارة الإلكترونية مصطلح إداري يقصد به: مجموعة من العمليات التنظيمية تربط بين المستفيد ومصادر المعلومات بواسطة وسائل إلكترونية لتحقيق أهداف المؤسسة من تخطيط وإنتاج وتشغيل ومتابعة وتطوير. والمستفيد هو المراجع في الدوائر الحكومية، أو العميل لدى الشركات التجارية، أو الموظف في أي مؤسسة ومن هنا يمكننا القول إن الحكومة الالكترونية هي وجه من أوجه الإدارة الالكترونية تختص بإدارة الشؤون العامة للدولة . (الشهري، 2011).

إن فكرة الإدارة الإلكترونية تتعدى بكثير مفهوم الميكنة الخاصة بإدارات العمل داخل المؤسسة، إلى مفهوم تكامل البيانات والمعلومات بين الإدارات المختلفة والمتعددة واستخدام تلك البيانات والمعلومات في توجيه سياسة وإجراءات عمل المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة سواء الداخلية أو الخارجية. وتشمل الإدارة الإلكترونية جميع مكونات الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز إلا إنها تتميز بقدرتها على خلق المعرفة بصورة مستمرة وتوظيفها من أجل تحقيق الأهداف. وتعتمد الإدارة الإلكترونية على تطوير البنية المعلوماتية داخل المؤسسة بصورة تحقق تكامل الرؤية ومن ثم أداء الأعمال. (الاشول، 2021).

لقد عرف العالم في العقود الأخيرة خاصة في الألفية الثالثة ثورة هائلة في جل المجالات العلمية والتكنولوجية، التي أحدث تغيير في الحياة اليومية للإنسان وأصبحت من الركائز الجوهرية والمعول عليها في إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

هذا ما انعكس على الإدارة العمومية التي تعتبر هي الآلية التي تحرك عجلة التنمية في الدولة وتخدم المواطنين، بذلك تم إدراج البرمجة المعلوماتية داخل نسق عمل الإدارة.

والجانب المعلوماتي الحديث ينفرد بخصوصية متميزة عن الثروات التقنية الأخرى إذ أن رأسمالها هو العقل البشري والثورة البشرية داخل الدولة. (هادي، 2020).

وفي سبيل التوافق بين مفهوم الحكومة الإلكترونية والخدمات التي تقدمها إدارات الدولة رأى الدكتور عبد الفتاح بيومي أن تعبير الإدارة الإلكترونية هو المصطلح الأقرب لتحقيق ذلك التوافق، على أساس أن المراد ليس ممارسة سلطة الحكم بطريقة إلكترونية، وإنما المقصود، إدارة الأمور بطريقة إلكترونية سواء على المستوى الحكومي أو الأهلي.

وتعني الإدارة الإلكترونية من وجهة نظره تحول المصالح الحكومية وجهات القطاع الخاص و قضاء وظائفها ومهامها فيما يتصل بتقديم الخدمات لجمهور المتعاملين معها، أو فيما بينها بطريقة سهلة ميسرة من خلال استخدام تقنية المعلومات وتطور الاتصالات في أداء مهام كل منها. (سراع، 2023).

فقد جاءت هذه الدراسة للكشف عن الجهود المبذولة لتحسين الأداء الوظيفي، ذلك إن دراسة استخدام الإدارة الإلكترونية في الإدارة تساعد في التعرف على ممارسات والجهود التي تبذلها الإدارات في توظيف التقنيات الحديثة لأعمالها الكترونياً، استثمار الوقت وتقييم الأعمال العديدة وتسهيل التواصل بين الإدارة والموظفين والصعوبات التي تواجهها المؤسسة في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

2.1 مشكلة البحث:

تتعرض الإدارة حالياً لتحولات وتحديات استراتيجية في سياق بيئي ديناميكي مليء بالضغوط والظروف الصعبة اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً. تأتي هذه التحديات في ظل تبني الإدارة دوراً أساسياً في هيكلية الشركة، مما يتطلب تنفيذ سلسلة من الإجراءات والوسائل لتحسين وتطوير وسائل الإدارة لتحقيق أفضل الطرق والسبل لأداء وظيفتها بكفاءة. يركز العديد من الخبراء على تصميم نماذج نظرية لفهم كيفية تحسين الأداء الإداري والوسائل التي يمكن استخدامها قبل ظهور المؤسسات الصناعية.

شهد التطور التكنولوجي في العصر الرقمي تغييرات واضحة في الوظائف التقليدية للإدارة، حيث أدى إلى ظهور وظائف إدارية إلكترونية تهدف إلى الاستفادة الأمثل من الوقت والجهد والطاقة، خاصة في العمل الإداري التقليدي الذي يعتمد على التكامل الإداري والحاجة إلى التوجه إلى الشروط أو الأدلة في تنفيذ الوظائف الإدارية وببطء العمليات الإدارية.

يتطلب تفعيل الإدارة الإلكترونية تغييرًا في أسلوب أداء المؤسسة على المدى البعيد، حيث يُعد تحسين الأداء الوظيفي أمرًا حيويًا لنجاح المؤسسة. بالنظر إلى أهمية الأداء الوظيفي لدى المؤسسات المتميزة ودور الموارد البشرية في تحقيقه، يعتبر تقييم الأداء الوظيفي جزءًا هامًا من أي نظام تنظيمي.

ومن ثم بذل جهود تطويرية لإغلاق أى فجوة أداء بين ما هو محقق وما هو مطلوب من هذه الأنظمة، ولعل من أبرز الجوانب الإدارية المتأثرة بتطبيق الإدارة الإلكترونية هو الأداء الوظيفي لمستخدميها حيث يعتبر من أهم المقاييس المحددة لنجاح الإدارة الإلكترونية، وبناء على ما سبق يمكننا إيجاد نوعين من الفجوات البحثية هما:

1.2.1. الفجوات النظرية:

➤ نقص النظريات المتكاملة لإدارة الأداء الإلكترونية: هناك حاجة للنظريات الشاملة التي توضح كيفية تأثير الإدارة الإلكترونية على أداء المؤسسات بشكل متكامل، بما في ذلك التأثير على الهياكل التنظيمية، وعلاقات العمل، واستراتيجيات النمو، والقدرة على التكيف مع التغييرات البيئية.

➤ نقص البحوث في تأثير التطورات التكنولوجية على الإدارة الإلكترونية: يتطلب استكمال الأبحاث دراسات عميقة حول كيفية تأثير التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات الضخمة على تحسين أداء الإدارة الإلكترونية والقدرة على اتخاذ القرارات.

➤ نقص الفهم للتحويلات الثقافية والسلوكية: يجب تعميق الفهم لكيفية تأثير الإدارة الإلكترونية على سلوك الموظفين والتفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسات، وكيفية تعزيز التواصل والعمل الجماعي في هذا السياق الجديد.

2.2.1. الفجوات العملية:

- ضرورة تطوير استراتيجيات تنفيذ الإدارة الإلكترونية: هناك حاجة إلى دراسات تطبيقية توضح كيفية تنفيذ الإدارة الإلكترونية بنجاح في الشركات المختلفة، مع التركيز على العوامل الناجحة والعقبات المحتملة.
- تحديد أفضل الممارسات في تقييم الأداء الوظيفي في سياق الإدارة الإلكترونية: هذه الممارسات يجب أن تشمل كيفية قياس الأداء بدقة وعدالة، وكيفية استخدام التقنيات لدعم هذه العمليات بشكل فعال.
- دراسة تأثير الإدارة الإلكترونية على رضا الموظفين والأداء الشخصي: من المهم فهم كيفية تأثير البنى التنظيمية الجديدة التي تدعم الإدارة الإلكترونية على رضا الموظفين والاحتفاظ بهم، بالإضافة إلى كيفية تحفيز الموظفين لتحقيق أداء فعال في هذا السياق الجديد.

ومن هذا المنطلق يمكننا تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل التالي : هل تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية له تأثير فعال على أداء العاملين في شركة أرامكو أم لا؟

3.1. أهمية البحث:

1.3.1. الأهمية النظرية:

دراسة أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي تمثل أهمية نظرية كبيرة في عدة جوانب:

- تطوير النظريات الإدارية: تساهم الدراسة في إثراء النظريات الإدارية المتعلقة بالتكنولوجيا والتحول الرقمي، وتوفير فهم عميق لكيفية تأثير الأنظمة الإلكترونية على هياكل وأداء المؤسسات.

- التفاعل بين التكنولوجيا والأداء الوظيفي: تساعد الدراسة في فهم كيفية تفاعل التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات الضخمة مع الأداء الوظيفي، وكيفية تحسين عمليات الإدارة واتخاذ القرارات.

- تطوير النماذج النظرية: يمكن أن تسهم الدراسة في بناء نماذج نظرية تفسر كيفية تأثير الإدارة الإلكترونية على مختلف جوانب الأداء الوظيفي، مما يساعد على توجيه البحوث المستقبلية وتطوير النظريات القائمة.

2.3.1 الأهمية التطبيقية:

- تحسين الكفاءة التشغيلية: يمكن أن تساهم الدراسة في تحسين كفاءة العمليات الإدارية والتشغيلية داخل المؤسسات، من خلال استخدام أنظمة إدارة إلكترونية تحسن تنظيم العمل وتسريع اتخاذ القرارات.

- تحسين جودة القرارات: يساعد البحث على تحسين جودة القرارات التي يتم اتخاذها داخل المؤسسات، بفضل توفير البيانات والمعلومات بشكل أكثر دقة وفعالية، مما يعزز القدرة على التكيف مع التغيرات في البيئة.

- تعزيز التنافسية والابتكار: يمكن أن يساهم البحث في تعزيز قدرة المؤسسات على التنافس في السوق من خلال تعزيز الابتكار وتحسين الأداء الوظيفي، مما يساهم في تحقيق ميزة تنافسية استراتيجية.

بشكل عام، يبرز أن أهمية الدراسة في أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي تمتد إلى تحسين الفهم النظري وتعزيز العمليات التطبيقية داخل المؤسسات، مما يعزز من قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق والبيئة التنظيمية بشكل أكثر فعالية وفاعلية.

4.1. تساؤلات البحث:

1. ما هي العوامل الرئيسية التي تؤثر على الاداء الوظيفي للموظفين؟
2. كيف يمكن ان تساهم الادارة الالكترونية في تحسين الاداء الوظيفي للموظفين؟
3. ما هي التحديات والعقبات التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات؟

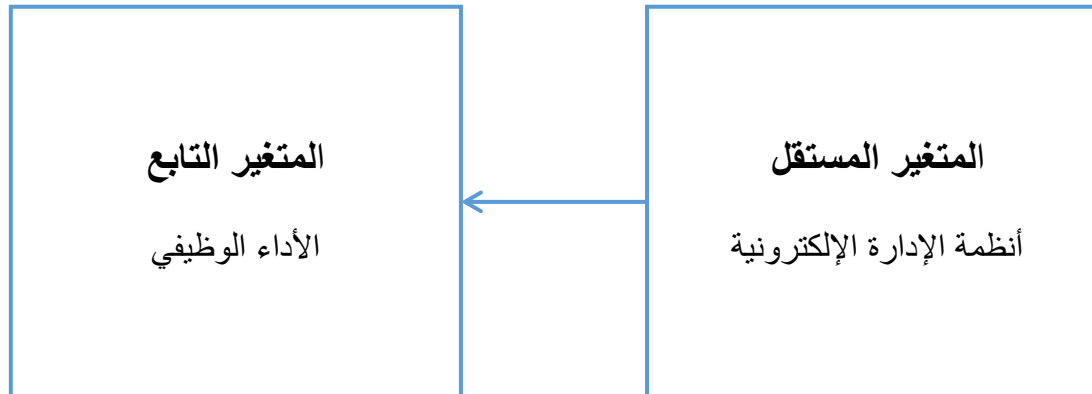
5.1. أهداف البحث:

1. تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على الاداء الوظيفي للموظفين.
2. معرفة كيف يمكن ان تساهم الادارة الالكترونية في تحسين الاداء الوظيفي للموظفين.
3. اكتشاف التحديات والعقبات التي تواجه تطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات.

6.1. فرضيات البحث:

1. تساهم أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال تسهيل ا لعمليات وتبسيط الإجراءات.
2. يؤدي تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية في العمل.

7.1. نموذج البحث:



8.1. مجال الدراسة:

سوف تتم الدراسة بشركة أرامكو السعودية لدراسة أثر تطبيق أنظمة الادارة الالكترونية على ا لاداء الوظيفي للموظفين بالشركة.

هي شركة سعودية وطنية تعمل في مجالات النفط والغاز الطبيعي والبتروكيماويات والأعمال الـ متعلقة بها من تنقيب وإنتاج وتكرير وتوزيع وشحن وتسويق، وهي شركة عالمية متكاملة تم تأمـ يمها عام 1988م، يقع مقرها الرئيسي في الظهران.

9.1. خطة البحث:

1.1 مقدمة

2.1 مشكلة البحث

1.2.1 فجوات نظرية

2.2.1 فجوات عملية

3.1 أهمية البحث

1.3.1 أهمية نظرية

2.3.1 أهمية عملية

4.1 تساؤلات البحث

5.1 أهداف البحث

6.1 فرضيات البحث

7.1 نموذج البحث

8.1 مجال الدراسة

2. الفصل الثاني : مراجعة الأدبيات

1.2 مقدمة

أصبحت الإدارة الإلكترونية جزءاً أساسياً من العديد من المؤسسات والمنظمات يرتبط هذا التطور بشكل أساسي بتكنولوجيا المعلومات، والتي تعتبر مجموعة من المعارف والمهارات والتقنيات المرتبطة بالطرق الحديثة والفعالة لتبادل ونقل المعلومات باستخدام أجهزة الحاسوب والإنترنت، ويفضل تكنولوجيا المعلومات، تم تحسين كفاءة العمل وتبسيط العديد من العمليات والمهام التي كانت تتطلب وقتاً وجهداً كبيرين في الماضي. فهي توفر الراحة في أداء مجموعة متنوعة من الأعمال والمهام اليومية، وتعزز الإنتاجية والفعالية في العمل.

2.2 المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية)

أولاً مفهوم الإدارة الإلكترونية:

- تكنولوجيا المعلومات تمكن الإدارة الإلكترونية من القيام بمجموعة متنوعة من الأنشطة الإدارية عبر الإنترنت وشبكات الحواسيب الآلية في أي مكان وزمان. هذا يعزز مستوى الجودة، ويحسن الأداء، ويوحد الإجراءات، ويسرع وتيرة العمل، ويعزز أداء المهام بدقة أكبر وتحقيق الأهداف وتنفيذ المهام أسهل مع توفير الوسائل الإلكترونية المناسبة، مما يسهم في تعزيز كفاءة العمل وتحسين التواصل وتبادل المعلومات بين الأفراد والأقسام المختلفة في المؤسسة.

- وفي تعريف آخر تم الإشارة إلى أن الإدارة الإلكترونية تعني تنفيذ الأعمال داخل المنظمات بشكل إلكتروني، باستخدام أجهزة الحاسوب ونظم المعلومات وشبكة الإنترنت. تشمل هذه العملية ميكنة جميع المهام الإدارية مثل التخطيط والرقابة والتوجيه والتنظيم، مما يساعد على تحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة أكبر. (مانع اليامي 2022).

- الإدارة الإلكترونية، كمصطلح، تشير إلى مجموعة من العمليات التنظيمية التي تربط بين المستفيد ومصادر المعلومات باستخدام وسائل إلكترونية، بهدف تحقيق أهداف المؤسسة في مجالات مثل التخطيط والإنتاج والتشغيل والمتابعة والتطوير.

- هي نوع من الإدارة الشاملة التي تستخدم جميع الطاقات المتاحة من موارد بشرية ومادية، بالإضافة إلى تقنيات برمجيات حديثة، بهدف تحقيق الأهداف المحددة للمؤسسة وتقديم خدماتها بفعالية أكبر وجهود وتكاليف أقل. يتم ذلك من خلال تعزيز روح المنافسة مقارنة بالمؤسسات الأخرى المماثلة، وتحقيق رضا العملاء لربائنها، مما يضمن استمراريتها ونموها في ظل التطور السريع الذي يشهده العالم. (مفتاح الواعر، 2015).

ثانيا خصائص الإدارة الإلكترونية:

(1) السرعة والوضوح

يمكن تحقيقهما من خلال تجاوز حواجز البيروقراطية وتفادي العقبات الإدارية عبر تبني الإدارة الإلكترونية، فيفضل السيطرة التامة للإدارة الإلكترونية على معلوماتها ومعاملاتها، يتمكن المنظمات من إنجاز المعاملات بسرعة فائقة وإرسالها واستقبالها بوضوح وفعالية، مما يسهم في تحسين أداء العمل وتحقيق الأهداف بكفاءة أكبر.

(2) عدم التقيد بالزمان والمكان:

يعني أنه بإمكان المراجعين مراجعة معاملاتهم طوال ساعات اليوم، حيث يكون موقع الإدارة متاحا عبر الإنترنت أو من خلال أجهزتهم الإلكترونية، يقوم الحاسوب بتلقي استفسارات المراجعين ويعالج معاملاتهم بسهولة من خلال قوائم من الخيارات والأوامر المتاحة لهم، مما يسهل عملية التفاعل والتواصل بين المراجعين والإدارة بغض النظر عن الزمان والمكان.

(3) إدارة المعلومات لا الاحتفاظ بها:

تتمثل أهمية إدارة المعلومات في تسهيل إنجاز المعاملات وتبسيطها للمراجعين، دون الحاجة إلى الاحتفاظ بالمعلومات بشكل دائم ، ويتحقق ذلك من خلال توفير برامج للمراجع تمكنه من إنجاز معاملاته بسهولة وفاعلية، مما يضيفي على العملية طابعا تعليميا يسهل على المستخدمين التعامل مع النظام بدرجة عالية من اليسر والفهم.

(4) المرونة :

في إدارة المعلومات تعكس الاستجابة السريعة للأحداث والقدرة على التجاوب معها بفاعلية، مما يتيح تجاوز حدود الزمان والمكان وصعوبة الاتصال، وهذا يمكن الإدارة من تقديم خدمات متعددة للمستخدمين، والتي قد لم تكن متاحة في السابق نظرا للعوائق التي كانت تواجه الإدارة

التقليدية، وتحقيق المرونة يمكن أن يسهم في تحسين تجربة المستخدم وزيادة كفاءة العملية الإدارية بشكل عام.

(5) الرقابة المباشرة والصادقة

تتمثل في متابعة مواقع العمل المختلفة، بما في ذلك جميع الأقسام الإدارية ومختلف منافذ الوصول وأجهزة العمل. هذا يعني أن الإدارة تقوم بمراقبة عملياتها وأنشطتها بشكل مباشر ودقيق، مما يسهم في ضمان النزاهة والشفافية في العمل والتحقق من الامتثال للسياسات والإجراءات المعمول بها. (لخذازي شريهان، 2015).

ثالثاً أهمية الإدارة الإلكترونية:

أهمية الإدارة الإلكترونية تتجلى في عدة نقاط مهمة: تبسيط الإجراءات داخل المؤسسات مما يؤثر إيجابياً على جودة الخدمات المقدمة للموظفين. اختصار وقت تنفيذ المعاملات الإدارية المختلفة. تحسين الدقة والموضوعية في العمليات داخل المنظمة. تلاقي مخاطر التعامل الورقي، بما في ذلك فقدان الوثائق أو تلفها، والتأخير في تنفيذ المهام، وصعوبة تتبع العمليات.

أهمية الإدارة الإلكترونية تشمل أيضاً:

توفير المعلومات للعملاء داخل الوطن وخارجه، مما يعزز التواصل والتفاعل مع العملاء بشكل أفضل ويسهل الوصول إلى الأسواق الجديدة. تقليل تكلفة الخدمات والأعمال والمعلومات والإجراءات المعتمدة، مما يساعد في تحسين كفاءة العمل وتوفير الموارد.

التوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات لسد الفجوة الرقمية مع المجتمعات المتقدمة، مما يعزز التطور التكنولوجي والتواصل العالمي. التأهيل والتنمية المهنية والتدريب والتعلم المستمر، مما يسهم في تطوير المهارات وزيادة الكفاءة لدى العاملين والموظفين (لخذازي شريهان 2015).

3.2 المتغير التابع (الأداء الوظيفي):

يعد الأداء الوظيفي أحد أهم الجوانب في العملية الإدارية، حيث يشكل وسيلة أساسية لتحفيز الطاقم الإداري وتحفيزه لتقديم أفضل أداء ممكن يعمل الأداء الوظيفي على تحفيز الرؤساء المتابعة ومراقبة أداء الموظفين ومروؤسيهم بشكل دقيق ومستمر، مما يساعد في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال.

أولا مفهوم الأداء الوظيفي:

تعريفات مصطلح الأداء الوظيفي تتنوع وتتباين بين الباحثين والمفكرين، ولكن في النهاية، يمكن تلخيصه بأنه الفعل أو النشاط أو السلوك الذي يُظهره الفرد أو يقوم به في أداء عمل محدد أو إنجاز مهمة بغرض تحقيق الأهداف المحددة. " يعكس الأداء الوظيفي الناتج الذي يحققه الموظف أثناء أداء ومنجزاته للأعمال الموكلة إليه، ويعتمد على فهمه ووعيه لمهامه ومسؤولياته، وتوقعاته المستقبلية أثناء أداء عمله، ويشمل أيضا قدرته على الاستجابة لتوجيهات المشرف وتنفيذ التعليمات المطلوبة بفاعلية . (عمران كريمة 2020)

الأداء الوظيفي يمثل "الناتج الذي ينتجه الموظف أثناء أداء عمله بما يلبي متطلبات الوظيفة التي يحملها، مقابل العائد الذي يتلقاه سواء كان ماديا أو معنويا. يمكن تقييم الأداء عن طريق تحليل النتائج المحققة في ميدان العمل، والتي قد تتضمن كمية ونوعية الإنتاج، وكذلك سرعة ودقة الأداء. بالإضافة إلى تقييم السلوك الوظيفي والشخصية التي يتمتع بها الموظف أثناء أداء عمله. (بسمة العمري 2018).

يمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه لدرجة تحقيق واثتمام المهام المكونة للوظيفة، حيث يعكس الكيفية التي يفوق بها الفرد تطلعات الوظيفة، وغالبا ما يحدث تداخل أو لبس بين مفهوم الأداء

والجهد المبذول، حيث يشير الجهد إلى الطاقة المبذولة، بينما يتم قياس الأداء بناء على النتائج المحققة والمتفق عليه (مرابط نبيلة، 2017).

ثانيا أهمية الأداء الوظيفي:

تتجلى في عدة جوانب:

الأساس الرئيسي: يعد الأداء الوظيفي الجزء الأساسي في عملية إنتاج المنتجات أو تقديم الخدمات، حيث لا يمكن تحقيق التقدم أو الإنتاجية دون أداء فعال من قبل العاملين. المثابرة والاجتهاد: يحفز الأداء الوظيفي العاملين على تطوير مهاراتهم وخبراتهم، ويشجعهم على بذل المزيد من الجهد والتفاني في العمل.

. تطوير الذات والإبداع: يساهم الأداء الوظيفي في تعزيز عملية تطوير الذات للفرد و على الابتكار والإبداع في أداء مهامه. استثمار القدرات: يساهم الأداء الوظيفي في استغلال قدرات الفرد بشكل أفضل من خلال استثمار الفرص المتاحة له وتوظيف مهاراته بشكل ملائم. تحقيق أهداف المنظمة: يرتبط الأداء الوظيفي بكفاءة وفعالية المنظمات في تحقيق أهدافها وتحقيق ما تصبو إليه، وبالتالي يعتبر تحسين مستوى الأداء للعاملين أمرا ضروريا لنجاح أي منظمة وتحقيق كفاءتها. (عمران كريمة 2020).

ثالثا عناصر الأداء الوظيفي:

يشير (السكران (2004) إلى عناصر الأداء الوظيفي الرئيسية على النحو التالي: المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتتضمن فهم الفرد للمعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية المطلوبة لأداء الوظيفة بشكل فعال، بالإضافة إلى الخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

نوعية العمل:

تعبّر عن مدى الوعي الذي يمتلكه الفرد بشأن عمله، وقدرته على تنفيذ المهام بدقة وفعالية دون الوقوع في الأخطاء، وتشمل هذه النوعية الرغبة والمهارات والبراعة والتنظيم. كمية العمل المنجز:

تمثل المقدار الفعلي للعمل الذي ينجزه الموظف في الظروف العادية للعمل، بالإضافة إلى سرعة إنجازه. يعكس هذا العنصر القدرة على الإنتاجية والفعالية في أداء المهام المحددة (عائشة الصيني 2013).

رابعة العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

1- العوامل الإدارية التي تؤثر على الأداء الوظيفي تشمل عدة جوانب: غياب الأهداف المحددة عدم وضوح الأهداف في المنظمة يمكن أن يؤدي إلى عدم توجيه العاملين نحو التحقيق والتميز في أداء مهامهم.

عدم مشاركة العاملين في الإدارة: عدم إشراك الموظفين في صنع القرار يمكن أن يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية وتدني مستوى الأداء لديهم.

اختلاف مستويات الأداء وعدم ربطها بالمردود المادي والمعنوي: عدم وجود ربط بين أداء الموظف والمكافأة المناسبة يمكن أن يؤدي إلى عدم تحفيز الموظفين على تحقيق الأداء المتميز.

مشكلات الرضا الوظيفي: انخفاض مستوى الرضا الوظيفي يؤثر سلباً على الأداء والإنتاجية. ويتأثر الرضا الوظيفي بعوامل مثل البيئة التنظيمية والعوامل الشخصية للموظف مثل السن والتعليم والثقافة الشخصية.

التسيب الإداري: إضاعة ساعات العمل في أمور غير منتجة تؤثر سلباً على الأداء، وقد يكون نتيجة لأساليب القيادة أو الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة. (عمران كريمة 2020).

2- العوامل الفنية:

تشمل التقنيات الحديثة، والهيكل التنظيمي، وأساليب العمل، وتؤثر هذه العوامل بشكل واضح ومباشر على كفاءة المنظمة والأفراد.

تنوع التقنيات المستخدمة وكميتها، والطرق والأساليب العملية المستخدمة في العمل، جميعها تؤثر على مستوى الإنتاجية والأداء بشكل عام.

3- العوامل الإنسانية :

تشمل القدرة على الأداء الفعلي للعمل، وتضمن المعرفة والتعليم والخبرة، بالإضافة إلى التدريب والمهارة والقدرة الشخصية.

تشمل أيضا الرغبة في العمل، والتي تحدد من خلال ظروف العمل المادية والاجتماعية وحاجات ورغبات الأفراد. (عائشة الحسيني 2013).

4.2 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

(أثر أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي):

تعتبر الإدارة الإلكترونية نمطا جديداً من الإدارة، حيث تمثل ثورة عميقة وواسعة في بيئة الإدارة

وأساليبها. تهدف الإدارة الإلكترونية إلى تحقيق تغيير كبير في أساليب تقديم الخدمات وتنفيذ المهام للمنظمات، فمن المتوقع أن تقوم الإدارة الإلكترونية بتغيير العديد من المفاهيم التقليدية في القانون الإداري، وسيسمح بتجاوز البعد الزماني والمكاني في إنجاز المعاملات داخل المنظمات. هذا سيجعل الإدارة الإلكترونية جزءا مهما من نظام الإدارة الذي يهدف إلى تحسين الخدمات التي يقدمها الموظفون.

أولاً تأثير الإدارة الإلكترونية على وظائف الإدارة.

التخطيط يعتبر وظيفة إدارية بارزة تسبق جميع الأنشطة التي تقوم بها المنظمة، إذ يمثل حالة استشراف للمستقبل ويتضمن متغيرات تقلص دائرة الاختلاف في إطار وفرة المعلومات والبيانات. يسعى التخطيط لتحقيق صور تنبؤية بالمتغيرات المختلفة، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية، ومن ثم محاولة التحكم والسيطرة عليها.

فعلى الرغم من أن كل من التخطيط التقليدي والإلكتروني يضعان أهدافا مستقبلية بناء على التوجه المستقبلي وبالاعتماد على الماضي والحاضر، إلا أن هناك اختلافات بينهما يمكن التعرف عليها من خلال النقاط التالية:

في التخطيط التقليدي، تكون الأهداف محددة وواضحة وقابلة للقياس، ولا يتيح هذا النوع من التخطيط الفرصة لمواجهة الظروف في أهداف جديدة أو تعديل الأهداف الحالية. بينما في

التخطيط الإلكتروني، تكون الأهداف عامة وآلية واحتمالية بدرجة عالية، مما يتيح الفرص للتفكير في أهداف جديدة أو تعديل الأهداف القائمة.

التخطيط التقليدي يكون زمنياً متقاطعاً ويعتمد على التقارير الورقية المعدة مسبقاً، بينما يكون التخطيط الإلكتروني مستمراً ومعتمداً على تدفق المعلومات بشكل مستمر. هذا يعطي فرصاً أوسع لاختيار البدائل والأهداف بسرعة، على حساب كمية المعلومات المتدفقة ونوعيتها.

في التخطيط التقليدي، يكون المديرون هم المخططون والعاملون هم المنفذون، مما يحد من فرص المشاركة وتحسين نوعية الأداء. بينما في التخطيط الإلكتروني، يشترك الجميع في عملية التخطيط والتنفيذ، مما يعزز التعاون والمشاركة ويحسن الأداء.

الخطط في التخطيط التقليدي طويلة المدى وتحدد من قبل المديرين، بينما في التخطيط الإلكتروني، تكون الخطط قصيرة المدى ومتعددة للاستجابة للظروف المتغيرة، مما يتطلب قدرة على التكيف مع الأوضاع الطارئة.

وسائل التنفيذ في التخطيط التقليدي محددة بدقة، في حين تكون مفتوحة في التخطيط الإلكتروني، حيث تعتمد على الثقة كأداة رئيسية لتحقيق أهداف المنظمة.

ثانياً: تأثير الإدارة الإلكترونية على وظيفة التنظيم:

تأثير الإدارة الإلكترونية على وظيفة التنظيم يتمثل في تغييرات عدة في عملية التنظيم نفسها. يمكن تلخيص هذه التأثيرات كما يلي: تحديد الأعمال والنشاطات: يتيح النظام الإلكتروني تحديد وتنظيم الأعمال والنشاطات بشكل أكثر فعالية ومرونة، حيث يمكن تعديل الأنشطة وإعادة توزيع الموارد بسرعة استجابة للتغيرات في البيئة الخارجية.

تحديد الأفراد العاملين: يتيح النظام الإلكتروني توجيه الأفراد العاملين بشكل أكثر دقة وفعالية وفقاً لاحتياجات وأولويات المنظمة، مما يساهم في تحسين توزيع القوى العاملة وتعظيم الاستفادة من مهاراتهم.

تصميم الهيكل التنظيمي: يمكن للإدارة الإلكترونية تيسير عملية تصميم الهيكل التنظيمي وتعديله باستخدام أدوات وبرامج الإدارة الإلكترونية، مما يساعد على تحسين تنظيم العمل وتحقيق التكامل بين الأقسام والوحدات المختلفة.

تحديد العلاقات وسبل الاتصالات: يتيح النظام الإلكتروني توفير وسائل اتصال فعالة وسريعة بين الموظفين والوحدات التنظيمية المختلفة، مما يساهم في تحسين التواصل وتبادل المعلومات بين الأعضاء في المنظمة.

تحديد الصلاحيات والمسؤوليات: يمكن للإدارة الإلكترونية تحديد وتوزيع الصلاحيات والمسؤوليات بشكل دقيق وفعال، مما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز المساءلة والشفافية داخل المنظمة.

ثالثاً تأثير الإدارة الإلكترونية على وظيفة القيادة (التوجيه).

تأثير الإدارة الإلكترونية على وظيفة القيادة يتمثل في تغيرات في طرق وأساليب توجيه وتنسيق الجهود داخل المنظمة. يمكن تلخيص هذا التأثير كما يلي:

توجيه الجهود والتنسيق: تتيح الإدارة الإلكترونية للقادة توجيه الجهود وتنسيقها بشكل أكثر فعالية من خلال استخدام أدوات الاتصال والتواصل الإلكترونية، مما يسهم في تحقيق التنسيق بين الفرق والأقسام المختلفة بشكل أفضل وأسرع.

تشجيع التعاون والتنافس: يمكن للإدارة الإلكترونية تعزيز التعاون والتنافس بين الأفراد والفرق من خلال استخدام منصات التواصل الاجتماعي والتقنيات الإلكترونية الأخرى، مما يساعد في تحفيز الأفراد وتعزيز الروح الجماعية داخل المنظمة.

التأثير على الأفراد: يمكن للقيادة الإلكترونية أن تؤثر بشكل فعال على سلوك وأداء الأفراد داخل المنظمة من خلال استخدام التوجيه والتحفيز الإلكتروني، مما يساعد في تعزيز الانخراط والالتزام وتحقيق الأهداف المنظمة.

التطوير المستمر والتجديد تعمل الإدارة الإلكترونية على تشجيع القادة على التطوير المستمر لمهاراتهم ومعرفتهم من خلال استخدام التكنولوجيا والموارد الإلكترونية المتاحة مما يساعدهم على التكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية وتحقيق النجاح في أدائهم.

رابعاً تأثير الإدارة الإلكترونية على وظيفة الرقابة.

تأثير الإدارة الإلكترونية على وظيفة الرقابة يتمثل تحولا في الطريقة التي تمارس بها هذه الوظيفة، ويتجلى ذلك في النقاط التالية:

الرقابة الفورية والمستمرة: يتيح النظام الإلكتروني للرقابة أدوات متقدمة لمراقبة الأداء والتداول بالمعلومات في الوقت الفعلي، مما يسمح بالتصحيح الفوري للمشكلات والمعوقات على الفور بدلاً من الانتظار حتى تظهر في تقارير دورية.

التفاعلية والشفافية: يمكن للإدارة الإلكترونية تعزيز مشاركة العاملين في عملية الرقابة من خلال منصات الاتصال والتواصل الإلكترونية، مما يزيد من شفافية العمليات ويعزز ثقة الأفراد في النظام.

المرونة والتكيف: يتيح النظام الإلكتروني للرقابة إمكانية التكيف السريع مع التغيرات والظروف الجديدة، وذلك من خلال إمكانية تعديل الخطط والتوجيهات بسرعة وفاعلية بناءً على المعلومات المتاحة

التحليل والتقييم الذكي يتيح النظام الإلكتروني القدرة على تحليل البيانات وتوليدها بشكل ذكي، مما يساعد في اتخاذ القرارات الصحيحة بناءً على معلومات دقيقة وموثوقة. المساءلة والمشاركة الواسعة: يمكن للإدارة الإلكترونية تعزيز عملية المساءلة والشفافية من خلال تشجيع المشاركة الواسعة لأعضاء التنظيم في عملية الرقابة واتخاذ القرارات المناسبة بمشاركةهم (مرابط نبيلة ، 2017).

خامساً مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير عملية اتخاذ القرار تتمثل في النقاط التالية: سرعة الحصول على بيانات دقيقة: يوفر النظام الإلكتروني إمكانية الوصول السريع إلى البيانات والمعلومات الدقيقة، مما يمكن الإدارة من اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر دقة. تحسين الاتصالات الإدارية: يعزز النظام الإلكتروني التواصل والتنسيق بين أفراد التنظيم، مما يسهل عملية تبادل المعلومات والآراء ويساعد في تحسين عملية اتخاذ القرارات. صحة وتكامل المعلومات: يضمن النظام الإلكتروني دقة واكتمال المعلومات المستخدمة في عملية اتخاذ القرارات، مما يسهم في تحقيق نتائج أكثر دقة وفعالية. دعم القدرة على تجديد البدائل المختلفة وتقويم كل بديل: يتيح النظام الإلكتروني للإدارة استكشاف وتقييم مجموعة متنوعة من البدائل وتحليلها بشكل أكثر فعالية، مما يسهم في اتخاذ قرارات مستنيرة ومبنية على معلومات موثوقة. مساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات عن طريق التقارير الإحصائية: يوفر النظام الإلكتروني توليد تقارير إحصائية مفصلة وموثوقة، مما يساعد الإدارة في فهم الوضع الحالي واتخاذ القرارات الصائبة بناءً على التحليلات الإحصائية. (عمران كريمة، 2020).

5.2 خلاصة الفصل

تناولنا من خلال هذا الفصل ثلاث فقرات ارتبطت بمتغيرات الدراسة هي على التوالي: المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية) وتناولنا من خلاله النقاط التالية : أولاً مفهوم الإدارة الإلكترونية، ثانيا خصائص الإدارة الإلكترونية:، ثالثاً أهمية الإدارة الإلكترونية. ثم تحدثنا عن المتغير التابع (الأداء الوظيفي):وتناولنا من خلاله : اولا مفهوم الأداء الوظيفي، ثانيا أهمية الأداء الوظيفي، ثالثاً عناصر الأداء الوظيفي، رابعاً العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي. ثم بعد ذلك تناولنا العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وهي أثر أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.

الدراسات السابقة

1. دراسة الواعر وعبد المطلب 2015 بعنوان تأثير الادارة الالكترونية على اداء مكت شؤون الطلبة الليبيين في ماليزيا

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر تطبيق الإدارة الالكترونية في مكتب شؤون الطلبة الليبيين في ماليزيا ومعرفة أثر ذلك على أداء العاملين من موظفين ومدراء. ومن الناحية العملية فإن أهمية الدراسة تنبثق من أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية بصفة عامة باعتبارها عملية تستهدف تحسين الأداء ورفع كفاءة الموظفين و إنتاجيتهم وزيادة وعيهم وتقديم خدمات أفضل للمستفيدين في أسرع وقت وبأقل جهد و تكلفة ممكنة، واعتمدت هذه الدراسة علي المنهج الوصفي وعلي الدراسات النظرية من الدراسات السابقة والبحوث والمقالات التطبيقية (العملية) التي تضمنت استمارة وتم توزيعها علي الطلبة والمسؤولين والمدراء والموظفين في مكتب شؤون الطلبة الليبيين بماليزيا (موضوع الدراسة) وذلك للوقوف علي آرائهم وخبرتهم للاستفادة منها في التغلب علي مشكلة الدراسة، ولتحقيق هذه الاهداف قد استخدم الباحث استبانة كأداة لجمع البيانات وتم توزيعها علي مجتمع الدراسة من مدراء وموظفين في مكتب شؤون الطلبة الليبيين في ماليزيا وبعض الطلبة، وقد تم تحليل البيانات الواردة من الاستبانة في البرنامج

الاحصائي spss وقد توصلت الدراسة الي انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية (الامكانيات الفنية – الامكانيات المادية), علي المتغير التابع وهو (الاداء الوظيفي), والامكانيات البشرية ليس لها اثر مباشر علي الاداء, بصفة عامة فان الادارة الالكترونية لها تأثير على اداء مكتب شؤون الطلبة الليبيين في ماليزيا.

2. دراسة العمري وقانة 2020 بعنوان اثر متطلبات الادارة الالكترونية على الاداء الوظيفي دراسة ميدانية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع متطلبات الإدارة الإلكترونية ومدى أثرها على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقرت. حيث تم الإستعانة بإستبانة شملت (40) فقرة لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة والتي تكونت من (50) فردا يمثلون فئة الموظفين في المؤسسة؛ وفي ضوء ذلك جرى جمع البيانات وتحليلها و إختبار الفرضيات بإستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss). بالإضافة إلى ذلك إستخدمنا العديد من الأساليب الإحصائية منها الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لتحقيق أهداف الدراسة وبعد تحليل البيانات وإختبار الفرضيات توصلنا إلى عدد من النتائج أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية ما بين متطلبات الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي؛ وكذا وجود مستوى عالي للأداء الوظيفي؛ وقد تم تقديم بعض الإقتراحات أهمها ضرورة إستقطاب الكفاءات البشرية المتميزة في مجال الإدارة الإلكترونية لتطوير برامج المؤسسة ومواكبة التطورات، إستغلال الإطارات المؤهلة التي تتميز بالكفاءة والفاعلية في حال البرمجة الحاسوبية من أجل مواجهة التغيرات البيئية المتسارعة.

3. دراسة الطائش 2016 بعنوان علاقة الادارة الالكترونية والثقافة التنظيمية بالاداء الوظيفي دراسة وصفية تحليلية.

هدفت الدراسة الى التعرف على أهم الأسباب التي تدعو إلى تحسين الأداء الوظيفي في ظل تطبيق الإدارة الالكترونية بالمؤسسة بناء المجتمع ، ثم التعرف على الأساليب الإدارية التي تساهم في تحسين أداء الوظيفي في ظل تفعيل الثقافة التنظيمية ثم دراسة عناصر الإدارة الإلكترونية والثقافة التنظيمية وعلاقتهم بالأداء الوظيفي .

ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام الإستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات مطبقة علي عينة مكونة من (112) من الإداريين والأكاديميين ، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ وقام الباحث باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية لاختبار الفرضيات ومنها : معامل الارتباط بيرسون ومعامل الثبات ألفا كرونباخ والانحدار الخطي البسيط والمتعدد .

وخلصت الدراسة إلي نتائج من أهمها :

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الالكترونية والأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة بناء المجتمع .
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة بناء المجتمع .
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الالكترونية والثقافة التنظيمية معاً والأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة بناء المجتمع .

4. دراسة مرابط وزين 2018 بعنوان الادارة الالكترونية ومدى تأثيرها في تطوير الاداء الوظيفي.

تناولنا في هذه الدراسة الإدارة الإلكترونية و مدى تأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي ببلدية السواقي بولاية المدية هدفت هذه الدراسة إلى التأكيد على دور الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي ببلدية السواقي و توضيح العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة. و لتحقيق أهداف الدراسة صممنا استبيان خاص لجمع البيانات، و قد وزعت على عينة عشوائية من الموظفين الإداريين ببلدية حجمها 30 فرد و كان عدد الاستبيانات المسترجعة و الصالحة للتحليل 30 استبيان، استخدم في التحليل الإحصائي للبيانات عدة أساليب تضمنت المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري باستخدام برنامج spss...الخ. و توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن متغيرات الدراسة المستقلة الخاصة بالإدارة الإلكترونية (الحاسب الآلي، شبكات الاتصال) ليس لها تأثير و لا دلالة احصائية على المتغير التابع للأداء الوظيفي ببلدية السواقي عند مستوى الدلالة 0.05.

التعقيب على الدراسات السابقة

أوجه التشابه:

1. أهداف الدراسات : تتشابه جميع الدراسات في الهدف الرئيسي، وهو دراسة تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي. تهدف جميع الدراسات إلى فهم كيفية تحسين الأداء الوظيفي من خلال تطبيق الإدارة الإلكترونية.
2. الأدوات المستخدمة : اعتمدت معظم الدراسات على الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات. تم استخدام برامج إحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات.
3. المنهج الوصفي التحليلي : اعتمدت الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.

أوجه الاختلاف:

1. المتغيرات المدروسة :
 - دراسة الواعر وعبد المطلب (2015) ركزت على الإمكانيات الفنية والمادية والبشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي.
 - دراسة العمري وقانة (2020) ركزت على متطلبات الإدارة الإلكترونية.
 - دراسة الطائش (2016) تناولت الإدارة الإلكترونية والثقافة التنظيمية معاً.
 - دراسة مرابط وزين (2018) ركزت على دور الحاسب الآلي وشبكات الاتصال.
2. البيئة الدراسية :
 - دراسة الواعر وعبد المطلب (2015) تمت في مكتب شؤون الطلبة الليبيين في ماليزيا.
 - دراسة العمري وقانة (2020) تمت في مؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة "تقوت".
 - دراسة الطائش (2016) تمت في المؤسسة بناء المجتمع.
 - دراسة مرابط وزين (2018) تمت في بلدية السواقي بولاية المدية.

3. نتائج الدراسات :

- الواعر وعبد المطلب (2015) وجدوا أن الإمكانيات الفنية والمادية لها تأثير على الأداء الوظيفي.
- العمري وقانة (2020) وجدوا أن هناك تأثيراً لمتطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.
- الطائش (2016) وجد علاقة بين الإدارة الإلكترونية والثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي.
- مرابط وزين (2018) لم يجدوا تأثيراً ذا دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. تحديد المتغيرات المهمة : استفادت دراستنا من تحديد المتغيرات الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي، مثل الإمكانيات الفنية والمادية والبشرية.
2. الأساليب الإحصائية : استفادت دراستنا من استخدام الأدوات الإحصائية المتقدمة مثل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد ومعامل الارتباط بيرسون.
3. الاستبيانات كأداة جمع البيانات : تأكيد أهمية الاستبيانات كأداة فعالة لجمع البيانات من العينات المستهدفة.

ما يميز دراستنا:

1. نطاق شامل : تشمل دراستنا جوانب متعددة من الإدارة الإلكترونية، مثل تأثيرها على الأداء الوظيفي، التحديات والعقبات، وتحديد العوامل الرئيسية المؤثرة.
 2. تحديد التحديات والعقبات : تتميز دراستنا بالتركيز على التحديات والعقبات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية، وهو جانب لم يتم التركيز عليه بشكل كافٍ في الدراسات السابقة.
 3. تطبيقات متعددة : دراستنا لا تقتصر على مجال واحد بل تنظر إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية في مختلف المجالات والمؤسسات، مما يعطي نظرة شاملة ومتكاملة.
- باختصار، فإن دراستنا تسعى لتقديم تحليل شامل ومتكامل لتأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي مع التركيز على التحديات والعقبات، مما يميزها عن الدراسات السابقة التي ركزت بشكل أكبر على جوانب محددة دون النظر إلى الصورة الكاملة.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

1.3 مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم منهجية البحث التي تم اعتمادها في دراسة تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو. سنقوم بتوضيح التعريفات الأساسية لمتغيرات البحث وسنعرض تفاصيل تصميم البحث بما في ذلك فلسفته ومنهجه واستراتيجيته، إضافة إلى الطرق المستخدمة في جمع وتحليل البيانات. كما سنتناول مجتمع البحث وطرق اختيار العينة، مع التأكيد على الاعتبارات الأخلاقية المتبعة في الدراسة.

2.3 التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث:

أ-الإدارة الإلكترونية:-العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية بدون حدود من أجل تحقيق الأهداف ، وهي إدارة تعتمد على الأرشفة الإلكترونية والبريد الإلكتروني.

ب-الأداء الوظيفي:-وهو جهد الموظف من خلال ما يقوم به من واجبات ومسؤوليات في موقعه الوظيفي ،ومعرفته لعمله ومدى تفهمه لدوره واختصاصه ،والسلوكيات الإدارية التي يقوم بها الموظف.

3.3 تصميم البحث:

فلسفة البحث : تفسيرية

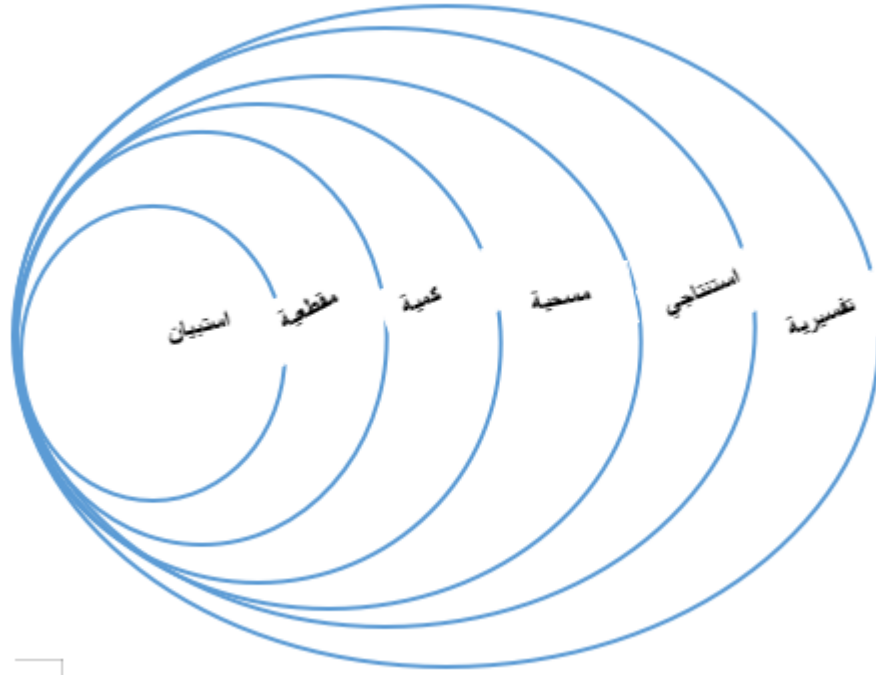
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: مسحية

نوع البحث: كمي

الافق الزمني: مقطعي

طرق جمع وتحليل البيانات: استبيان



4.3 مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينة:

مجتمع البحث: جميع موظفي شركة ارامكو.

طرق اخذ عينة البحث: سيتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفي من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية بشركة ارامكو.

5.3 طريقة جمع البيانات:

سوف نقوم بصياغة استمارة استبانة من اجل جمع البيانات يتم توزيعها الكترونيا على موظفي شركة ارامكو ويقوم المجيب بملأ الاستمارة بنفسه ، وهي استمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة ترسل إلى الأشخاص الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة فيه وإعادته ثانية ويتم ذلك دون مساعدة الباحث للأفراد سواء في فهم الأسئلة أو لتسجيل الإجابة عنها.

6.3 انواع البيانات:

البيانات الاولية:-

ويتم الحصول عليها من المعلومات المقدمة في الاستبانة من قبل موظفي شركة ارامكو

البيانات الثانوي:-

ويتم ذلك بالتزود بالمعلومات عن طريق البحث في الكتب والرسائل الجامعية والمجلات ذات الصلة بموضوع البحث سواء تم ذلك بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر وذلك يهدف إلى تقديم إطار مفاهيمي نظري للمتغيرين ومحاولة الإحاطة بالموضوع.

7.3 اجراءات التحليل الاحصائي:

اعتمدنا في الدراسة على الجداول البسيطة واستخدام برنامج spss

1- اختبار التوزيع الطبيعي.

2- قياس معامل الثبات.

3- قياس الاتساق الداخلي.

4- التحليل الوصفي للبيانات الشخصية.

5- التحليل الوصفي للمتغيرات المستقلة والتابعة.

6- تحليل معامل الانحدار الخطي البسيط.

8.3 الاعتبارات الأخلاقية:

سيتم اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية خصوصية وسرية المشاركين في البحث. سيتم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين قبل جمع البيانات، وسيتم إخبارهم بأن مشاركتهم طوعية وأنه يمكنهم الانسحاب في أي وقت. كما سيتم التعامل مع جميع البيانات بسرية تامة ولن يتم الكشف عن هويات المشاركين.

8.3 خاتمة :

تمثلت منهجية البحث المعتمدة في هذا الفصل في تحليل تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي من خلال استخدام تصميم استنتاجي واستراتيجية مسحية. تم اختيار عينة عشوائية من موظفي شركة أرامكو وتوزيع استمارة استبانة إلكترونية لجمع البيانات الكمية اللازمة. يُشير التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إلى علاقة قوية بين المتغيرات المدروسة. كما تم التأكيد على احترام الأخلاقيات في جميع مراحل البحث، بما في ذلك الحفاظ على خصوصية المشاركين واحترام حقهم في الانسحاب في أي وقت.

4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

1.4 مقدمة

في هذا الفصل، سنقوم بتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموجه إلى عينة الدراسة من خلال البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار 26. يهدف هذا التحليل إلى تقديم فهم شامل للخصائص الديموغرافية للعينة، واختبار صدق وثبات الاستبيان، وتقديم الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث، والإجابة على تساؤلات البحث الرئيسية. كما سنقوم بتحليل الفرضيات التي تم صياغتها بناءً على الإطار النظري للدراسة وربط النتائج المستخلصة بالدراسات السابقة في هذا المجال. يهدف هذا الفصل إلى تقديم رؤى معمقة حول كيفية تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للموظفين وتحديد التحديات والعقبات التي تواجه تطبيقها في المؤسسات.

2.4 توصيف عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً ل الفئـة العمرية - عدد سنوات الخبرة - والمستوى التعليمي. تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل :

الفئة العمرية تشمل (أقل من 25 سنة ، من 26 إلى 35 سنة، من 36 إلى 45 سنة، أكثر من 45 سنة).

المؤهل العلمي يشمل (ثانوي / دبلوم / بكالوريوس/ جامعي / دراسات عليا) .

عدد سنوات الخبرة تشمل (5 سنوات- من 5 إلى 10 سنوات- من 10 إلى 15 سنة- أكبر من 15 سنة).

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية
العمر	أقل من 25 سنة	4	9.5%
	26- 35 سنة	16	38.1%
	36- 45 سنة	11	26.2%
	أكبر من 45 سنة	11	26.2%
	الإجمالي	42	100%
المؤهل العلمي	ثانوي	1	2.4%
	دبلوم	0	0%
	بكالوريوس	25	59.5%
	جامعي	10	23.8%
	دراسات عليا	6	14.3%
	الإجمالي	42	100%

5 سنوات	10	23.8%
10 – 5	8	19%
15 - 10	10	23.8%
اكتر من 15 سنة	14	33.3%
الاجمالي	42	100%

سنوات الخبرة:

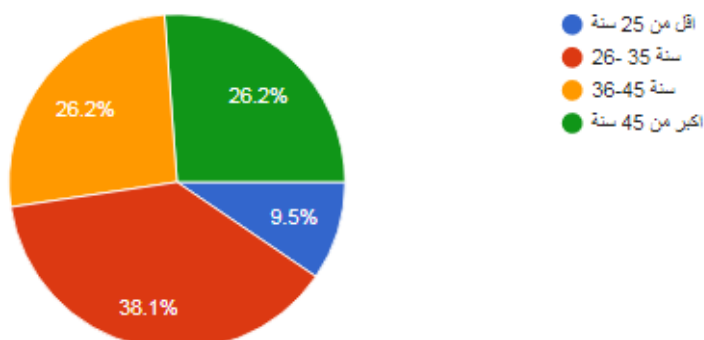
يقدم هذا الجدول توصيفاً تفصيلياً لعينة الدراسة، مسلطاً الضوء على ثلاثة متغيرات رئيسية: العمر، والمؤهل العلمي، والوظيفة الحالية للمشاركين.

Q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنة 25 من اقل	4	9.3	9.3	9.3
سنة 26- 35	16	37.2	37.2	46.5
سنة 36-45	11	25.6	25.6	72.1
سنة 45 من اكبر	11	25.6	25.6	97.7
الع	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

العمر:

42 ردًا

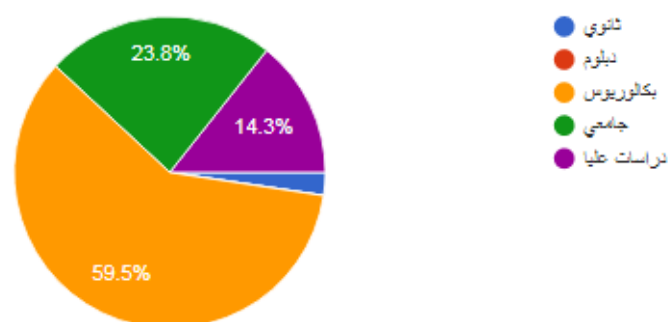


فيما يتعلق بالعمر، نلاحظ أن غالبية المشاركين في الدراسة ينتمون إلى الفئات العمرية الأكبر سناً. حيث تشكل الفئة العمرية "أكبر من 45 سنة" النسبة الأعلى بواقع 38.1% من إجمالي العينة. تليها بالتساوي الفئتان العمريتان "35-26 سنة" و"45-36 سنة" بنسبة 26.2% لكل منهما. أما الفئة العمرية الأصغر "أقل من 25 سنة" فتمثل النسبة الأقل بـ 9.5% فقط. هذا التوزيع العمري يشير إلى أن الدراسة قد شملت بشكل أكبر الفئات ذات الخبرة العملية الأطول.

Q2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ثانوي	1	2.3	2.3	2.3
بكالوريوس	25	58.1	58.1	60.5
جامعي	10	23.3	23.3	83.7
عليا دراسات	6	14.0	14.0	97.7
المؤهل	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

المؤهل التعليمي:

42 ردًا

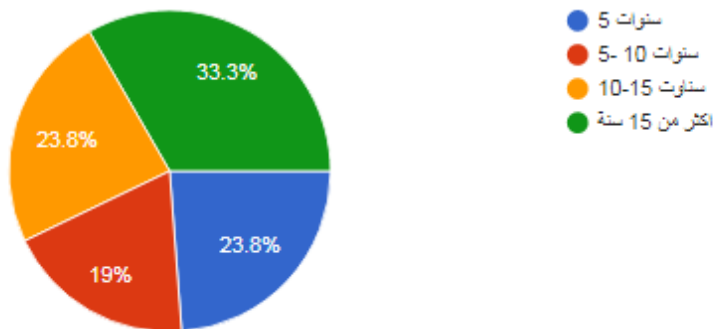


أما بالنسبة للمؤهل التعليمي، فنجد أن غالبية المشاركين هم من حملة الشهادات الجامعية. حيث يشكل حملة البكالوريوس النسبة الأعلى بواقع 59.5%، يليهم حملة الشهادات الجامعية الأخرى بنسبة 23.8%. أما حملة الدراسات العليا فيمثلون 14.3% من العينة. ويلاحظ أن حملة الشهادة الثانوية يشكلون نسبة ضئيلة جداً تبلغ 2.4% فقط، في حين لم يكن هناك أي مشاركون من حملة الدبلوم. هذا التوزيع يعكس مستوى تعليمياً عالياً نسبياً بين المشاركين في الدراسة.

		Q3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات 5	10	23.3	23.3	23.3
	سنوات 5- 10	8	18.6	18.6	41.9
	سنوات 10-15	10	23.3	23.3	65.1
	سنة 15 من أكثر	14	32.6	32.6	97.7
	١ سنوات	1	2.3	2.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

سنوات الخبرة:

42 ردًا



وفيما يخص سنوات الخبرة، نلاحظ توزيعاً متنوعاً بين الفئات المختلفة. تحتل فئة "5-10 سنوات" المرتبة الأولى بنسبة 33.3%، تليها بالتساوي فئتا "5 سنوات" و"10-15 سنة" بنسبة 23.8% لكل منهما. أما فئة "أكثر من 15 سنة" فتمثل 19% من العينة. هذا التوزيع يشير إلى مزيج متوازن نسبياً من مستويات الخبرة المختلفة بين المشاركين، مع ميل طفيف نحو ذوي الخبرة المتوسطة.

3.4 قياس الصدق والثبات للاستبيان

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيان المستخدم لقياس متغيرات الدراسة، الى جانب مقياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج **Extracted**

Variance Average .

في حين تم قياس ثبات المقياس عن طريق قياس قيمة الفا كرومباخ من خلال نموذج المعادلة البنائية باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS 26.

1- صدق المقاييس

صدق الاتساق الداخلي: وهو مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان للمتغير الذي تنتمي اليه.

الصدق التقاربي: هو قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج وتكون قيمتها اكبر من 0.05.

المتغيرات Variable	العبارات Statements	KMO	معامل الارتباط Factor loadings	الانحراف المعياري Standard deviation	P Values	المتباين المتوسط المستخرج Average variance extracted
المتغير الاول	A1	0.635	0.883	0.643	0.00	1.00
	A2		0.833	0.665	0.00	
	A3		0.727	0.721	0.00	
	A4		0.676	0.874	0.00	
	A5		0.857	1.234	0.00	
	A6		0.717	1.119	0.00	
المتغير الثاني	B1	0.538	0.983	1.127	0.00	1.20
	B2		0.983	0.734	0.00	
	B3		0.453	0.749	0.00	
	B4		0.868	1.234	0.00	
	B5		0.844	0.749	0.00	

1. صدق الاتساق الداخلي

المتغير الأول

-جميع العبارات (A1) إلى (A6) تظهر معاملات ارتباط (Factor loadings) جيدة، تتراوح بين 0.676 و 0.883.

-هذه القيم تشير إلى اتساق داخلي قوي للعبارات مع المتغير الأول.

المتغير الثاني

-معظم العبارات (B1, B2, B4, B5) تظهر معاملات ارتباط عالية جداً (0.844 إلى 0.983).

-العبارة B3 لديها معامل ارتباط منخفض نسبياً (0.453)، مما قد يشير إلى ضعف في اتساقها مع بقية العبارات.

2. الصدق التقاربي

-متوسط التباين المستخرج (AVE) للمتغير الأول هو 1.00، وللمتغير الثاني 1.20.
-كلا القيمتين أكبر من 0.50، مما يشير إلى صدق تقاربي جيد لكلا المتغيرين.

3. قيم P

-جميع قيم P هي 0.00، مما يشير إلى أن جميع العلاقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05.

4. الانحراف المعياري

-يتراوح الانحراف المعياري للمتغير الأول بين 0.643 و 1.234.
-للمتغير الثاني، يتراوح بين 0.734 و 1.234.
-هذه القيم تشير إلى تباين معقول في الاستجابات.

5. اختبار KMO

-قيمة KMO للمتغير الأول هي 0.635، وللمتغير الثاني 0.538.
 - كلا القيمتين أكبر من 0.5، مما يشير إلى ملاءمة العينة للتحليل العاملي، مع ملاحظة أن قيمة المتغير الثاني قريبة من الحد الأدنى المقبول.

2-حساب الثبات:

يستخدم هذا الاختبار لمعرفة مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في بيانات تتسم بالثبات. ونظراً للتباين الواضح بين متغيرات الدراسة. فقد تم الاعتماد على معامل الثبات ألفا كرونباخ بواسطة SPSS 26 وذلك كما يلي:

المتغير	عدد العبارات		قيمة الفا كرومباخ	
الأول	6	A1	0.556	0.736
		A2	0.591	
		A3	0.555	
		A4	0.550	
		A5	0.689	
		A6	0.620	
الثاني	5	B1	0.601	0.725
		B2	0.605	
		B3	0.541	
		B4	0.567	
		B5	0.541	

اظهرت النتائج الاحصائية ان قيم الفا كرومباخ للمتغيرين اكبر من 0.7 وبالتالي فقد تحقق ثبات المقياس.

4.4 الاحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الاجابة على تساؤلات البحث)

تكون الاجابة على تساؤلات الاستبيان على مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة – موافق – م
حايد – غير موافق – غير موافق بشدة).

ثم نقوم بحساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة.

المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الوزن النسبي %	درجة الاهمية
من 1 الى اقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 الى اقل من 36 %	منخفض جدا
من 1.80 الى اقل من 2.60	غير موافق	من 36 الى اقل من 52 %	منخفض
من 2.60 الى اقل من 3.40	محايد	من 52 الى اقل من 68 %	متوسط
من 3.40 الى اقل من 4.20	موافق	من 68 الى اقل من 84 %	مرتفع
من 4.20 الى اقل من 5	موافق بشدة	من 84 الى اقل من 100 %	مرتفع جدا

ثم نقوم بعمل جدول التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في المتوسطات الحسابية لمتغير
ات الدراسة والانحرافات المعيارية للمتغيرات كالتالي:

المتغير	العبارات	المتوسط الحد سابي	الانحراف الم عياري	الاتجاه العام	درجة الاهمية
الاول	A1	4.69	0.56	موافق بشدة	مرتفعة جدا
	A2	4.60	0.66	موافق بشدة	مرتفعة جدا
	A3	3.88	1.03	موافق	مرتفعة
	A4	4.33	0.79	موافق بشدة	مرتفعة جدا
	A5	2.83	1.27	محايد	متوسطة
	A6	3.67	1.07	موافق	مرتفعة
الثاني	B1	3.26	1.13	محايد	متوسطة
	B2	4.26	0.70	موافق بشدة	مرتفعة جدا
	B3	4.31	0.72	موافق بشدة	مرتفعة جدا
	B4	4.3	0.85	موافق	مرتفعة

	B5	4.33	0.72	موافق بشدة	مرتفعة جداً
--	----	------	------	------------	-------------

يتضح من الجدول السابق:

1. المتغير الأول:

- العبارات A1 و A2 و A4 حصلت على متوسطات حسابية عالية جداً (4.69، 4.60، 4.33 على التوالي) مع انحرافات معيارية منخفضة نسبياً، مما يشير إلى اتفاق قوي بين المستجيبين وأهمية مرتفعة جداً لهذه العبارات.
- العبارة A3 حصلت على متوسط حسابي مرتفع (3.88) مع انحراف معياري أعلى (1.03)، مما يدل على اتفاق عام ولكن مع بعض التباين في الآراء.
- العبارة A5 حصلت على أقل متوسط حسابي (2.83) مع أعلى انحراف معياري (1.27)، مما يشير إلى وجود حياد وتباين كبير في الآراء حول هذه العبارة.
- العبارة A6 حصلت على متوسط حسابي مرتفع (3.67) مع انحراف معياري مرتفع نسبياً (1.07)، مما يدل على اتفاق عام مع وجود بعض الاختلاف في الآراء.

2. المتغير الثاني:

- العبارات B2 ، B3 ، B4 ، و B5 حصلت جميعها على متوسطات حسابية مرتفعة جداً (بين 4.26 و 4.33) مع انحرافات معيارية منخفضة نسبياً، مما يشير إلى اتفاق قوي بين المستجيبين وأهمية مرتفعة جداً لهذه العبارات.
- العبارة B1 حصلت على أقل متوسط حسابي (3.26) مع انحراف معياري مرتفع نسبياً (1.13)، مما يدل على وجود حياد وتباين في الآراء حول هذه العبارة.

بشكل عام، يمكن ملاحظة أن معظم العبارات حصلت على درجة موافقة عالية وأهمية مرتفعة، مع وجود بعض الاستثناءات مثل A5 و B1 اللتين حصلتا على درجة حياد وأهمية متوسطة. كما يلاحظ أن المتغير الثاني يحظى باتفاق أكبر بين المستجيبين مقارنة بالمتغير الأول، حيث أن معظم عباراته حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة جداً وانحرافات معيارية منخفضة نسبياً.

ثم بعد ذلك نقوم باختبار الفرضيات كالتالي:

1. الفرضية الاولى : تساهم أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال تسهيل العمليات وتبسيط الإجراءات.

		Correlations					
		A1	A2	A3	A4	A5	A6
A1	Pearson Correlation	1	.669**	.438**	.578**	-.048-	.260
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.765	.097
	N	42	42	42	42	42	42
A2	Pearson Correlation	.669**	1	.441**	.406**	-.060-	.109
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.008	.705	.491
	N	42	42	42	42	42	42
A3	Pearson Correlation	.438**	.441**	1	.438**	.155	.232
	Sig. (2-tailed)	.004	.003		.004	.326	.140
	N	42	42	42	42	42	42
A4	Pearson Correlation	.578**	.406**	.438**	1	.196	.091
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.004		.214	.565
	N	42	42	42	42	42	42
A5	Pearson Correlation	-.048-	-.060-	.155	.196	1	.306*
	Sig. (2-tailed)	.765	.705	.326	.214		.049
	N	42	42	42	42	42	42
A6	Pearson Correlation	.260	.109	.232	.091	.306*	1
	Sig. (2-tailed)	.097	.491	.140	.565	.049	
	N	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. الفرضية الثانية: يؤدي تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية في العمل.

		Correlations				
		B1	B2	B3	B4	B5
B1	Pearson Correlation	1	.151	.046	.514**	.046
	Sig. (2-tailed)		.341	.772	.000	.772
	N	42	42	42	42	42
B2	Pearson Correlation	.151	1	.293	.170	.293
	Sig. (2-tailed)	.341		.060	.282	.060
	N	42	42	42	42	42
B3	Pearson Correlation	.046	.293	1	.147	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.772	.060		.355	.000
	N	42	42	42	42	42
B4	Pearson Correlation	.514**	.170	.147	1	.147
	Sig. (2-tailed)	.000	.282	.355		.355
	N	42	42	42	42	42
B5	Pearson Correlation	.046	.293	1.000**	.147	1
	Sig. (2-tailed)	.772	.060	.000	.355	
	N	42	42	42	42	42

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ثم نكتب ملخص الجدول

		المتغير الاول	المتغير الثاني
المتغير الاول	Pearson Correlation	1	-.060-
	Sig. (2-tailed)		.491
	N	42	42
المتغير الثاني	Pearson Correlation	-.060-	1
	Sig. (2-tailed)	.491	
	N	42	42

بناءً على نتائج الاستبيان المذكورة، يمكننا الإجابة على تساؤلات البحث كما يلي:

تساؤلات البحث

1. ما هي العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي للموظفين؟

من نتائج الاستبيان، يمكن تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي للموظفين كما يلي:

- توفير التدريب المناسب: 90.4% من الموظفين (69% يوافقون بشدة و21.4% يوافقون) يعتقدون أن التدريب المناسب يجعلهم أكثر قدرة على أداء عملهم بشكل جيد، مما يدل على أن التدريب المستمر يعتبر عاملاً رئيسياً في تحسين الأداء الوظيفي.
- تشجيع التعاون: 88.1% من الموظفين (40.5% يوافقون بشدة و47.6% يوافقون) يرون أن إدارة الشركة تشجع التعاون بين العاملين على مختلف المستويات، وهذا يشير إلى أهمية التعاون كعامل مؤثر في الأداء الوظيفي.
- تقييم الأداء المستمر: 59.5% من الموظفين (26.2% يوافقون بشدة و33.3% يوافقون) يرون أن الشركة تقوم بتقييم أداء العاملين بصفة مستمرة، مما يشير إلى أن التقييم المستمر يعد عاملاً مهماً في تحسين الأداء الوظيفي.
- الالتزام بالمواعيد: 85.7% من الموظفين (47.6% يوافقون بشدة و38.1% يوافقون) يؤدون أعمالهم في الوقت المحدد، مما يدل على أن الالتزام بالمواعيد هو عامل أساسي في الأداء الوظيفي.
- تحفيز الإبداع: 75% من الموظفين (33% يوافقون بشدة و42% يوافقون) يرون أن الشركة تمنح مكافآت وحوافز للموظفين المبدعين، مما يشير إلى أن التحفيز على الإبداع يساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

2. كيف يمكن أن تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين؟

من نتائج الاستبيان، يمكن استخلاص أن الإدارة الإلكترونية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال:

- توفير أقسام متخصصة للإدارة الإلكترونية: 95.2% من الموظفين (76.2% يوافقون بشدة و19% يوافقون) يرون أن الشركة توفر أقساماً متخصصة للإدارة الإلكترونية، مما يساهم في تنظيم العمل وزيادة الكفاءة.
- وجود خطة إستراتيجية: 90.4% من الموظفين (69% يوافقون بشدة و21.4% يوافقون) يعتقدون بوجود خطة إستراتيجية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، مما يساعد في توجيه الجهود وتحقيق الأهداف بفعالية.
- سياسات جديدة في التعيين والتدريب والترقية: 85.7% من الموظفين (47.6% يوافقون بشدة و38.1% يوافقون) يرون أن الشركة تعتمد سياسات جديدة لتأهيل الموظفين في الإدارة الإلكترونية، مما يزيد من كفاءة الموارد البشرية.
- الاستثمار في البحث والتطوير: 59.5% من الموظفين (26.2% يوافقون بشدة و33.3% يوافقون) يرون أن الشركة تنفق على البحوث والدراسات لتطوير تكنولوجيا المعلومات، مما يعزز الابتكار وتحسين الأداء.
- التحفيز المادي: 40.5% من الموظفين (16.7% يوافقون بشدة و23.8% يوافقون) يرون أن الشركة تحفز الموظفين المتميزين مادياً في مجال الإدارة الإلكترونية، مما يمكن أن يزيد من التحفيز والأداء.

3. ما هي التحديات والعقبات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات؟

من نتائج الاستبيان، يمكن تحديد بعض التحديات والعقبات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات:

- - عدم وضوح السياسات التحفيزية: وجود نسبة كبيرة من المحايدين (33.3%) و21.4% غير موافقين على أن الشركة تحفز الموظفين مادياً في مجال الإدارة الإلكترونية، مما يشير إلى الحاجة لتوضيح وتحسين سياسات التحفيز.
- - الاستثمار غير الواضح في البحث والتطوير: 26.2% من الموظفين محايدون و9.5% غير موافقين و4.8% غير موافقين بشدة على أن الشركة تنفق على البحوث والدراسات، مما يشير إلى أن الجهود قد تكون غير واضحة لجميع الموظفين.
- - التفاوت في التقييم المستمر: 26.2% من الموظفين محايدون و9.5% غير موافقين على أن الشركة تقوم بتقييم أداء العاملين بصفة مستمرة، مما يشير إلى إمكانية وجود تفاوت في تطبيق نظم التقييم.
- - التفاوت في الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية: رغم أن 88.1% من الموظفين يرون أن الشركة توفر أحدث النظم والبرامج، إلا أن وجود 9.5% محايدين يشير إلى أنه قد يكون هناك تفاوت في توفير هذه الموارد بين الأقسام أو الفرق المختلفة.

باختصار، توضح النتائج أن التدريب المناسب، التعاون، التقييم المستمر، الالتزام بالمواعيد، وتحفيز الإبداع هي عوامل رئيسية تؤثر على الأداء الوظيفي. الإدارة الإلكترونية تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء من خلال تنظيم العمل وزيادة الكفاءة، ولكن هناك بعض التحديات مثل وضوح السياسات التحفيزية والاستثمار في البحث والتطوير التي تحتاج إلى تحسين.

5.4 اختبار الفرضيات

1. الفرضية الأولى : تساهم أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال تسهيل العمليات وتبسيط الإجراءات.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.188 ^a	.035	.011	.640

a. Predictors: (Constant), B1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.601	1	.601	1.467	.233 ^b
	Residual	16.376	40	.409		
	Total	16.976	41			

a. Dependent Variable: A1

b. Predictors: (Constant), B1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.041	.305		16.500	.000
	B1	-.107	.089	-.188	-1.211	.233

a. Dependent Variable: A1

من خلال النتائج السابقة يتضح لنا ان قيمة $R = 0.188$ و قيمة $R^2 = 0.035$ مما يعني وجود علاقة معنوية بين المتغيرين.



2. الفرضية الثانية: يؤدي تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية في العمل.

3.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.046 ^a	.002	-.023	1.140

a. Predictors: (Constant), B5

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.111	1	.111	.085	.772 ^b
	Residual	52.008	40	1.300		
	Total	52.119	41			

a. Dependent Variable: B1

b. Predictors: (Constant), B5

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.963	1.040		2.848	.007
	B5	.069	.238	.046	.292	.772

a. Dependent Variable: B1

من خلال النتائج السابقة يتضح لنا ان قيمة $R = 0.064$ و قيمة $R^2 = 0.002$ مما يعني وجود علاقة معنوية بين المتغيرين.



6.4 ربط النتائج بالدراسات السابقة

المحور الأول: الإدارة الإلكترونية

1. توفر الشركة أقسام متخصصة وخطط استراتيجية :
 - تتوافق النتائج مع دراسة الطائش (2016) التي أشارت إلى أهمية وجود هيكل تنظيمي متخصص وخطط استراتيجية واضحة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.

2. سياسات التعيين والتدريب :

- هذه النتائج تعكس ما جاء في دراسة العمري وقانة (2020) التي أكدت على ضرورة استقطاب وتدريب الكفاءات البشرية لتطوير برامج الإدارة الإلكترونية.

3. البحوث والدراسات :

- نتائج الاستثمار في البحث والتطوير تتماشى مع دراسة مرابط وزين (2018) التي شددت على أهمية الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات لتحسين الأداء الوظيفي.

4. التحفيز المادي واستثمار المواهب :

- نتائج الدراسة المتعلقة بالتحفيز المادي تتوافق مع دراسة الواعر وعبد المطلب (2015) التي أكدت على أهمية التحفيز المادي والمعنوي لتحسين الأداء الوظيفي.
- تقدير الشركة لمواهب الموظفين يتماشى مع دراسة الطائش (2016) التي تناولت تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي.

المحور الثاني: الأداء الوظيفي

1. أداء الأعمال في وقتها :

- تتماشى النتائج مع دراسة الواعر وعبد المطلب (2015) التي أشارت إلى تأثير الإدارة الإلكترونية على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي.

2. تشجيع التعاون وتقييم الأداء :

- توافق نتائج تشجيع التعاون وتقييم الأداء مع دراسة الطائش (2016) التي أكدت على دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز التعاون وتحسين الأداء الوظيفي من خلال تقييم مستمر.

3. مكافآت وحوافز التدريب :

- تتماشى النتائج مع دراسة العمري وقانة (2020) التي أشارت إلى أهمية المكافآت والتدريب في تحسين الأداء الوظيفي.

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة

1. شمولية وتحليل مفصل :

- دراستنا تقدم تحليلاً شاملاً لتأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي مع التركيز على التحديات والعقبات، مما يميزها عن الدراسات السابقة التي ركزت على جوانب محددة.

2. استخدام اختبارات صدق وثبات متقدمة :

- اعتمدت دراستنا على التحليل العاملي التوكيدي واختبارات صدق وثبات دقيقة، مما يضمن دقة النتائج ويعزز من مصداقية الدراسة.

3. التنوع في عينة الدراسة :

- تميزت دراستنا بتنوع كبير في العينة من حيث العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، وسنوات الخبرة، مما يعزز من شمولية النتائج ويمكن من فهم أعمق لتأثير الإدارة الإلكترونية على مختلف الفئات الوظيفية.

7.4 الخاتمة

لقد أظهرت النتائج التي تم تحليلها في هذا الفصل أن للإدارة الإلكترونية تأثيراً كبيراً على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال توفير التدريب المناسب، وتشجيع التعاون، وتقييم الأداء المستمر، والالتزام بالمواعيد، وتحفيز الإبداع. بالرغم من الفوائد الواضحة، إلا أن هناك

تحديات تتعلق بوضوح السياسات التحفيزية والاستثمار في البحث والتطوير التي تحتاج إلى معالجة لتحسين تطبيق الإدارة الإلكترونية. عند ربط هذه النتائج بالدراسات السابقة، نجد أن هناك توافقًا كبيرًا مع الأدبيات المتاحة، مما يعزز من مصداقية النتائج المستخلصة. سيساعد هذا التحليل المؤسسات على فهم العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي وتبني استراتيجيات فعالة لتحسين كفاءة وإنتاجية العمل من خلال الإدارة الإلكترونية.

5. الفصل الخامس

5.1 حدود البحث

حدود البحث الزمنية:

-يركز هذا البحث على الفترة من بداية 2023 حتى منتصف 2024، وهي الفترة التي تم فيها جمع البيانات وتحليلها.

حدود البحث المكانية:

-تتمحور الدراسة حول شركة أرامكو السعودية، وهي شركة وطنية تعمل في مجالات النفط والغاز والبتروكيماويات. يقع مقر الشركة في الظهران، المملكة العربية السعودية، وتعمل على نطاق عالمي.

حدود البحث البشرية:

-يشمل مجتمع البحث جميع موظفي شركة أرامكو السعودية. تم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفي مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية داخل الشركة لضمان تنوع البيانات وتنوع النتائج.

حدود البحث الموضوعية:

-يركز البحث على تأثير أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للموظفين. يتناول البحث العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي، وكيف يمكن للإدارة الإلكترونية تحسينه، بالإضافة إلى التحديات والعقبات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.

5.2 البحوث المستقبلية

1. دراسة تأثير أنظمة الإدارة الإلكترونية في قطاعات أخرى:

- يمكن إجراء دراسات مشابهة في قطاعات أخرى مثل التعليم والصحة والخدمات العامة لمعرفة كيفية تأثير أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في تلك القطاعات.

2. تحليل تأثير التكنولوجيا المتقدمة:

- يمكن توسيع البحث ليشمل تحليل تأثير تقنيات متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي، إنترنت الأشياء، والبلوك تشين على الأداء الوظيفي والإدارة الإلكترونية في المؤسسات.

3. التطبيقات العملية:

- يمكن دراسة التطبيقات العملية لأنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي وتقديم استراتيجيات وتوصيات عملية لتطبيقها في المؤسسات المختلفة.

4. التحليل المقارن بين الشركات:

- يمكن إجراء تحليل مقارن بين تأثير أنظمة الإدارة الإلكترونية في شركات متعددة لمعرفة الاختلافات والتشابهات وكيفية تحسين الأداء الوظيفي بشكل فعال.

5. التدريب والتعليم المستمر:

- يمكن إجراء دراسات حول تأثير برامج التدريب والتعليم المستمر في تعزيز فعالية أنظمة الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي.

5.3 التوصيات

1. تعزيز برامج التدريب والتطوير:

- ينبغي على الشركات تعزيز برامج التدريب والتطوير المستمر للموظفين لضمان تحقيق أقصى استفادة من أنظمة الإدارة الإلكترونية.

2. تحسين سياسات التحفيز:

- يجب تحسين وتوضيح سياسات التحفيز المادي والمعنوي للموظفين المتميزين في مجال الإدارة الإلكترونية لضمان زيادة التحفيز وتحسين الأداء.

3. الاستثمار في البحث والتطوير:

- ينبغي على المؤسسات زيادة الاستثمار في البحث والتطوير لتطوير تقنيات الإدارة الإلكترونية وتحسين الكفاءة والأداء.

4. تطوير البنية التحتية التكنولوجية:

- يجب توفير بنية تحتية تكنولوجية متطورة تدعم أنظمة الإدارة الإلكترونية لضمان تحقيق أفضل النتائج.

5. تعزيز التقييم المستمر:

- ينبغي على الشركات تبني نظام تقييم مستمر وشفاف لأداء الموظفين لضمان تحسين الأداء وتحقيق الأهداف.

5.4 الخاتمة

تُظهر هذه الدراسة أن تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية يمكن أن يكون له تأثير كبير على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات الكبيرة مثل شركة أرامكو السعودية. توفر الإدارة الإلكترونية أقسام متخصصة وخطط استراتيجية وسياسات جديدة في التعيين والتدريب والترقية، مما يعزز كفاءة الموارد البشرية ويسهم في تنظيم العمل وزيادة الكفاءة.

بالرغم من الفوائد الواضحة للإدارة الإلكترونية، هناك بعض التحديات والعقبات التي يجب التعامل معها، مثل عدم وضوح السياسات التحفيزية والتفاوت في التقييم المستمر والاستثمار في البحث والتطوير. توصي الدراسة بتعزيز برامج التدريب والتطوير، تحسين سياسات التحفيز، زيادة الاستثمار في البحث والتطوير، تطوير البنية التحتية التكنولوجية، وتعزيز التقييم المستمر لأداء الموظفين.

بالتبني الفعال للتوصيات المقدمة، يمكن للمؤسسات تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية، مما يسهم في تحقيق أهدافها ورفع مستوى رضا الموظفين.

قائمة المراجع

- الحسيني، عائشة احمد. (2013). أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على موظفات العمادات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة). المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة بجامعة الازهر، مجلد 10 (1).
- بوبكر، عبدالقادر وقديد، فوزية. (2021). أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. مجلة البشائر الاقتصادية، مجلد 7 (1).
- حامد، نور الدين و نور الهدى، بور غدة. (2017). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على فعالية الأداء الوظيفي بدائرة الموارد البشرية بمؤسسة تكرير البترول-سونطراك سكيكة-. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، مجلد 1 (2).
- الشهري، محمد بن علي أحمد. (2011). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في مستوى أداء العاملين : دراسة تطبيقية في جامعة تبوك. عمادة الدراسات العليا- جامعة مؤتة: الاردن.
- قراوي، أحلام. (2020). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الإداري: دراسة حالة جامعة سطيف 1. مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 3 (6).
- عموم، بالخير وتمجدين، نور الدين. (2018). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الجامعية "دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ورقلة". جامعة قاصدي مرباح ورقلة: الجزائر.
- الاشول، جمال سعد صالح. (2021). الإدارة الإلكترونية وأثرها في تحسين أداء العاملين : دراسة ميدانية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. مجلة الأندلس مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية. مجلد 8 (47).
- هادي، منير عادل عوض. (2020). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية في منظمات المجتمع المدني العاملة في ساحل حضرموت). كلية الدراسات العليا- جامعة الريان.
- سراع، شاكر سراع منصر. (2023). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الاستراتيجي في الجامعات اليمنية من خلال تنمية الموارد البشرية. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والانسانية، مجلد 2 (16).
- الحسيني، عائشة بنت احمد والخيال، شذا بنت عبدالمحسن. (2013). أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على موظفات العمادات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة). المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة- جامعة الازهر، (10)

الملاحق

ملحق (1) الاستبانة

الجزء الأول: البيانات الأولية

الـعمر:

-أقل من 25 سنة

من 25 إلى 30

من 31 إلى 40

من 41 إلى 50

55 أو أكثر

الـمؤهل:

المدرسة الثانوية

البكالوريوس

ماجستير

دكتوراه

أخرى

الوظيفة:

موظف

مدير

رئيس قسم

أخرى

عدد سنوات الخبرة في الوظيفة:

أقل من 5 سنوات

من 5 - أقل من 10

10 سنوات وأكثر

الجزء الثاني: محاور الاستبانة:

المحور الأول: الادارة الالكترونية

1. توفر الشركة اقسام متخصصة لتطبيق الادارة الالكترونية
2. توجد في الشركة خطة إستراتيجية للقيام بتطبيق الإدارة الإلكترونية.
3. تعتمد الشركة سياسات جديدة في التعيين والتدريب والترقية في اطار التحضير لتأهيل موظفين أكفاء في الادارة الالكترونية.
4. تنفق الشركة على البحوث والدراسات الموجهة لتطوير تكنولوجيا المعلومات.
5. تستثمر الشركة مواهب الموظفين المتميزين في استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية لتطوير أداء مواردها البشرية.
6. توفر الشركة أحدث النظم والبرامج كافة ملحقات الحاسب الحديثة التي يحتاجها الموظفين في مجال عملهم.

المحور الثاني: الاداء الوظيفي

أقوم بأداء الأعمال الموكلة لي في وقتها دون تأخير
تقوم إدارة الشركة بتشجيع التعاون بين العاملين على مختلف المستويات بغية تحقيق أداء فعال.
تقوم إدارة الشركة بتقييم أداء العاملين بصفة مستمرة.
تعمل إدارة الشركة على منح مكافآت و حوافز للموظف المبدع الذي يقدم أفكار ابتكارية تساعد في تنمية وتطوير إجراءات ونظم العمل .
حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد.

تكون الاجابة على عبارات الاستبانة من خلال مقياس ليكرت الخماسي (اوافق بشدة - اوافق - محايد- لا اوافق - لا اوافق بشدة).

ملحق (2)

مخرجات التحليل الاحصائي لبرنامج SPSS 26

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
A1	4.69	.643	42	0
A2	4.60	.665	42	0
A3	4.33	.721	42	0
A4	4.33	.874	42	0
A5	2.88	1.234	42	0
A6	3.67	1.119	42	0

Correlation Matrix^a

		A1	A2	A3	A4	A5	A6
Correlation	A1	1.000	.669	.438	.578	-.048	.260
	A2	.669	1.000	.441	.406	-.060	.109
	A3	.438	.441	1.000	.438	.155	.232
	A4	.578	.406	.438	1.000	.196	.091
	A5	-.048	-.060	.155	.196	1.000	.306
	A6	.260	.109	.232	.091	.306	1.000
Sig. (1-tailed)	A1		.000	.002	.000	.382	.048
	A2	.000		.002	.004	.352	.245
	A3	.002	.002		.002	.163	.070
	A4	.000	.004	.002		.107	.282
	A5	.382	.352	.163	.107		.024
	A6	.048	.245	.070	.282	.024	

a. Determinant = .186

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.635
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	64.165
	Df	15
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
A1	1.000	.779
A2	1.000	.707
A3	1.000	.538
A4	1.000	.564
A5	1.000	.737
A6	1.000	.550

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.591	43.188	43.188	2.591	43.188	43.188
2	1.285	21.413	64.601	1.285	21.413	64.601
3	.804	13.407	78.008			
4	.591	9.843	87.850			
5	.488	8.126	95.977			
6	.241	4.023	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
A1	.883	
A2	.833	
A4	.727	
A3	.676	
A5		.857
A6		.717

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with

Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
B1	3.26	1.127	42	0
B2	4.26	.734	42	0
B3	4.31	.749	42	0
B4	2.88	1.234	42	0
B5	4.31	.749	42	0

Correlation Matrix^{a,b}

		B1	B2	B3	B4	B5
Correlation	B1	1.000	.151	.046	.514	.046
	B2	.151	1.000	.293	.170	.293
	B3	.046	.293	1.000	.147	1.000
	B4	.514	.170	.147	1.000	.147
	B5	.046	.293	1.000	.147	1.000

a. Determinant = .000

b. This matrix is not positive definite.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.247	44.945	44.945	2.247	44.945	44.945
2	1.456	29.118	74.063	1.456	29.118	74.063
3	.818	16.359	90.421			
4	.479	9.579	100.000			
5	-1.019E-16	-2.038E-15	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Rotated Component
Matrix^a**

	Component	
	1	2
B3	.983	
B5	.983	
B2	.453	
B1		.868
B4		.844

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with

Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3
iterations.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	19.81	8.109	.526	.614	.556
A2	19.90	8.479	.395	.485	.591
A3	20.17	7.898	.501	.311	.555
A4	20.17	7.411	.478	.436	.550
A5	21.62	7.559	.202	.208	.689
A6	20.83	7.264	.321	.217	.620

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15.76	5.796	.338	.	.601
B2	14.76	7.161	.305	.	.605
B3	14.71	6.551	.467	.	.541
B4	16.14	5.101	.409	.	.567
B5	14.71	6.551	.467	.	.541