

جامعة ميد أوشن



كلية

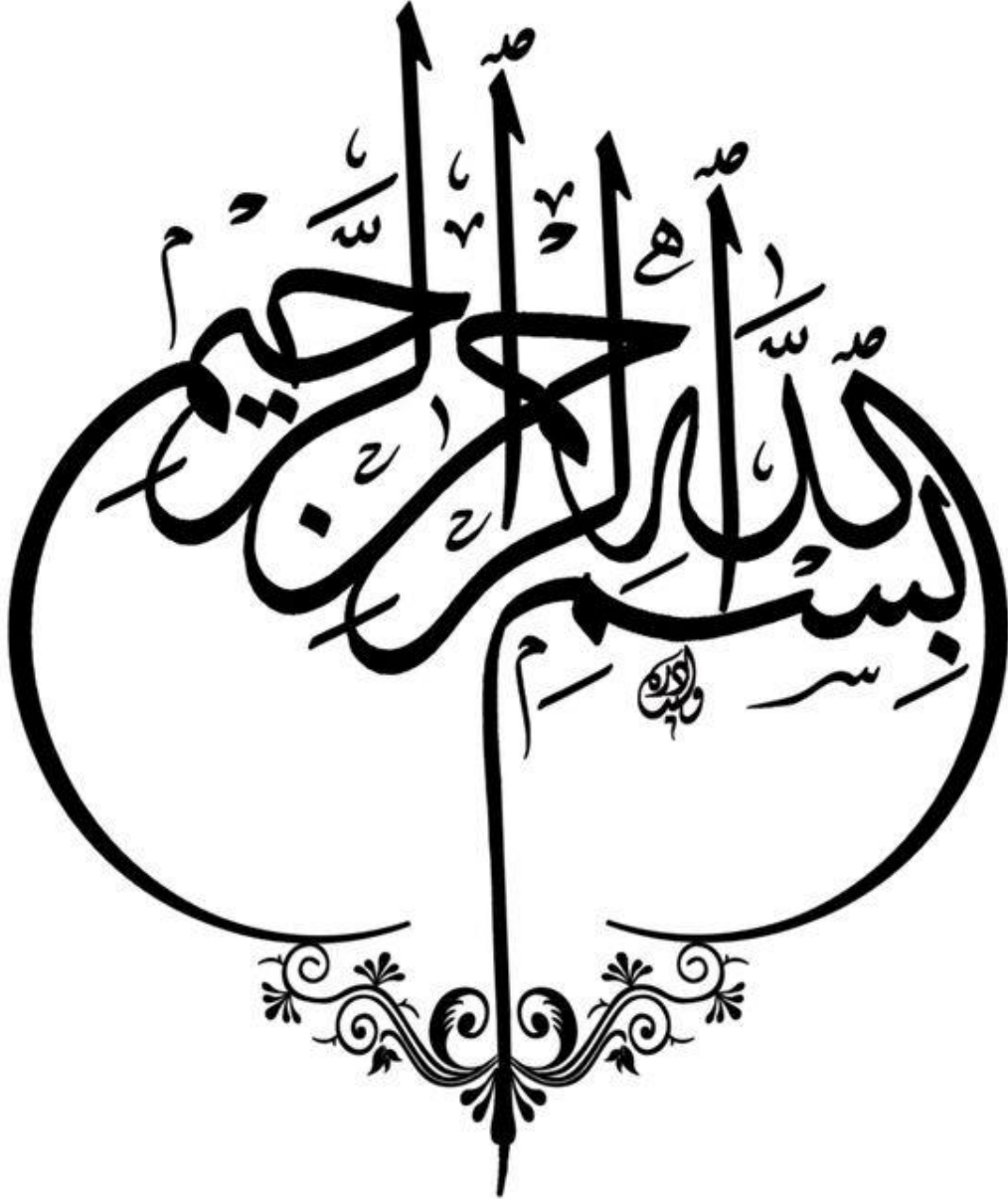
تخصص

أثر الإدارة الإلكترونية على فاعلية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على
العاملين بالهيئات القضائية

إعداد الطالبة/ نوسا علي الرداحي

إشراف/

العام الدراسي: الفصل الدراسي الثاني



المقدمة:

شهد العالم في العقود الأخيرة تطورًا كبيرًا في استخدام التكنولوجيا والأنظمة الإلكترونية، مما انعكس بشكل مباشر على مختلف جوانب العمل الإداري، وفي ظل هذه التحولات، أصبحت الإدارة الإلكترونية واحدة من الأدوات الحديثة التي تهدف إلى تحسين الأداء وتطوير الفاعلية في إدارة الموارد البشرية، حيث تعتمد الإدارة الإلكترونية على استخدام التقنيات الرقمية والحلول الذكية لتسهيل العمليات الإدارية، ما يساهم في تحقيق الكفاءة والمرونة، ويساعد في تعزيز مستويات الإنتاجية، في هذا السياق، تعتبر الهيئات القضائية من أهم المؤسسات التي تتطلب

تكاملًا بين الإدارة الفعالة والموارد البشرية المتميزة، نظرًا لحساسية وطبيعة عملها الذي يرتبط بتحقيق العدالة وحفظ الحقوق.

إضافة إلى ما سبق، الإدارة الإلكترونية ليست مجرد أداة تقنية بل هي منظومة شاملة تتطلب إعادة صياغة السياسات والإجراءات وتطوير ثقافة العمل، بحيث تعتمد على تبسيط العمليات وتحقيق السرعة والدقة في تنفيذ المهام، كما أنها تسهم في تقليل البيروقراطية وتحسين تدفق المعلومات، مما يساعد على تقوية العلاقات بين الموظفين والإدارة وتعزيز الشعور بالرضا الوظيفي، وبالنظر إلى الهيئات القضائية، يمكن القول إن الإدارة الإلكترونية تمثل ضرورة لتحقيق تحسين في كفاءة العمليات وتقليل الأخطاء التي قد تؤثر سلبًا على أداء المؤسسات القضائية.

علاوة على ذلك تعد الهيئات القضائية بما في ذلك المحاكم والمؤسسات القانونية من أكثر الهيئات التي تتطلب تطويرًا مستمرًا لتعزيز كفاءتها وتحسين فاعلية مواردها البشرية، كما إن تحسين الأداء في هذا القطاع يتطلب مواكبة التطورات التكنولوجية وتطبيق النظم الإلكترونية التي تساهم في تسريع الإجراءات وتقليل الخطأ البشري، مما يؤدي إلى توفير وقت المعاملات وتقليل التكاليف. يمكن القول إن الإدارة الإلكترونية في هذا السياق تشمل عدة جوانب، منها أتمتة الإجراءات القضائية، ونظم إدارة الموارد البشرية، وتطوير التواصل بين الموظفين والإدارات المختلفة داخل الهيئات القضائية (الكشر وآخرون، ٢٠٢٢).

وفي سياق ما سبق تساعد الإدارة الإلكترونية على تحسين الكفاءة التشغيلية من خلال تعزيز دقة وفعالية العمليات الإدارية، على سبيل المثال، يساهم تطبيق نظم إلكترونية لإدارة الموارد البشرية في تحسين إجراءات التوظيف، والترقيات، والتقييمات، حيث يمكن للأجهزة الإلكترونية تسريع هذه العمليات، مما يزيد من إنتاجية الموظفين ويحسن من رضاهم الوظيفي، كما أن تطبيق هذه الأنظمة يمكن أن يساهم في تسهيل الوصول إلى المعلومات والبيانات الهامة، وبالتالي تعزيز اتخاذ القرارات السريعة والصحيحة.

إلى جانب ذلك، يعد التواصل الإلكتروني من العوامل الأساسية التي تعزز من فاعلية العمل داخل الهيئات القضائية، فمن خلال الأدوات التكنولوجية مثل البريد الإلكتروني والأنظمة المتكاملة، يتمكن الموظفون من التواصل بشكل أسرع وأكثر فاعلية، مما يساهم في تحسين التنسيق بين مختلف الأقسام وتوزيع المهام بشكل أكثر كفاءة. ذلك يعزز من التعاون ويزيد

من قدرة الموظفين على تحقيق الأهداف التنظيمية المقررة، وبالتالي يمكن القول إن الإدارة الإلكترونية تسهم في تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية بشكل مباشر من خلال تسهيل الإجراءات، تحسين التواصل، وزيادة الكفاءة التنظيمية، ما يساهم في تقديم خدمات قضائية أكثر سرعة ودقة (حسن، ٢٠٢١).

مشكلة البحث:

على الرغم من التقدم الملحوظ في التكنولوجيا واستخدام الأنظمة الإلكترونية في العديد من القطاعات، إلا أن القطاع القضائي لا يزال يواجه تحديات كبيرة في التكيف مع هذه التحولات الرقمية، إذ تعد مشكلة ضعف البنية التحتية التكنولوجية من أبرز العوائق التي تواجه الهيئات القضائية، حيث تفتقر العديد من المؤسسات القضائية إلى توفير الأجهزة والبرمجيات المتطورة اللازمة لدعم الأنظمة الإلكترونية الحديثة، يؤدي هذا النقص إلى تباطؤ سير العمليات الإدارية، بالإضافة إلى زيادة احتمالية الأخطاء في معالجة البيانات نتيجة الاعتماد على طرق تقليدية غير فعالة، مما يؤثر سلبًا على جودة الأداء الإداري والوظيفي.

إلى جانب ذلك، لا تزال بعض الهيئات القضائية تعتمد بشكل كبير على الإجراءات الورقية التقليدية، وهو ما يستهلك وقتًا وجهدًا كبيرين، ويبطئ من سرعة الإنجاز في إنجاز الأعمال، كما أن الاعتماد على هذه الوسائل التقليدية يعوق توفير الخدمات بكفاءة وسرعة، ويزيد من التكاليف التشغيلية، في وقت أصبحت فيه الأنظمة الإلكترونية توفر حلولًا فعالة لتجاوز مثل هذه العوائق.

علاوة على ذلك، تعد مقاومة التغيير من قبل بعض الموظفين إحدى العقبات الجوهرية التي تحول دون نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية، إذ يواجه العاملون في القطاع القضائي صعوبات في التكيف مع الأنظمة الحديثة نتيجة نقص البرامج التدريبية اللازمة لتأهيلهم وتعزيز مهاراتهم، هذه المقاومة تعطل تحقيق الفوائد المرجوة من التحول الرقمي وتقلل من فاعلية الأنظمة الإلكترونية، مما يؤثر على تحسين الأداء العام داخل الهيئات القضائية.

كما أن غياب الدعم الفني المستمر وضعف توفير الموارد الكافية لمعالجة المشكلات التقنية يمثلان تحديًا إضافيًا أمام الهيئات القضائية في اعتماد الأنظمة الإلكترونية، وبدون دعم تقني كافٍ، تصبح قدرة المؤسسات على التكيف مع الأعطال أو تحسين الأداء ضعيفة، ما يزيد من معوقات التنفيذ.

بالإضافة إلى ذلك، تتطلب عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية إعادة هيكلة شاملة للعمليات الإدارية والوظيفية لتتكامل مع الحلول الرقمية، وغياب التخطيط السليم لهذه العملية قد يؤدي إلى تنفيذ غير فعال، مما ينعكس سلباً على مستوى الأداء العام للهيئات القضائية، لذلك، تمثل هذه العوائق المتداخلة مشكلة معقدة تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية بشكل فعال داخل الهيئات القضائية، وتؤكد الحاجة إلى استراتيجيات شاملة لتجاوزها وتحقيق التحول الرقمي المنشود.

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

"ما هو تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية بأبعادها المختلفة على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية؟"

أهمية البحث:

(أ) الأهمية العلمية

من الناحية العلمية، تسهم الدراسة في تطوير النظرية المتعلقة بتطبيق نظم المعلومات في الإدارة الإلكترونية، إذ تقدم إطاراً مفاهيمياً يربط بين توافر الموارد التقنية والبشرية والتطبيق العملي لهذه النظم، كما تساعد الدراسة في توضيح الأبعاد المختلفة لفعالية الإدارة الإلكترونية، مثل القدرة على إدارة العمليات بشكل أكثر دقة وسرعة، وتحسين مستويات التواصل الداخلي بين الإدارات، هذا النوع من البحث يضيف عمقاً إلى فهمنا للأدوات التكنولوجية وكيفية استخدامها بفعالية لتحقيق أهداف الإدارة الحديثة.

كما تسهم الدراسة أيضاً في ملء الفجوة بين البحث الأكاديمي والتطبيق العملي، من خلال تقديم رؤية مبنية على البيانات التي تم جمعها من بيئة حقيقية وهي الهيئات القضائية إن هذه الرؤية العملية تعزز من مصداقية البحث وتجعله ذا قيمة كمرجع للممارسين والباحثين على حد سواء، حيث يمكن استخدام النتائج لتوجيه السياسات والتوجهات المستقبلية في مجال الإدارة الإلكترونية.

(ب) الأهمية العملية

على الصعيد العملي، فإن تطبيق الإدارة الإلكترونية في الهيئات القضائية يعد أمراً حيوياً لتحسين الأداء الإداري، حيث أن استخدام الأنظمة الإلكترونية يساعد على تسريع الإجراءات وتقليل الأخطاء البشرية، في بيئة العمل القضائي، تعد الدقة وسرعة الأداء من العوامل

الأساسية لضمان تقديم خدمات قضائية فعالة، من خلال البحث، يمكن استنباط طرق لتحسين هذه العمليات باستخدام الإدارة الإلكترونية، مما يساهم في تسريع الإجراءات وتحقيق العدالة بكفاءة أكبر.

تعتبر الموارد البشرية من أهم عناصر نجاح أي مؤسسة، ولكن في الهيئات القضائية، يحتاج الموظفون إلى تدريب مستمر وتوفير بيئة عمل تدعم الكفاءة والفاعلية، وبالتالي فإن الإدارة الإلكترونية تساهم في تحسين طريقة إدارة الموارد البشرية عبر نظم متكاملة للتوظيف، والترقية، والتقييم، مما يساعد على رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وتطبيق هذه الأنظمة يتيح للموظفين أن يكونوا أكثر كفاءة في تنفيذ المهام اليومية، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أسرع وأكثر دقة.

التأكيد على أن تطبيق الإدارة الإلكترونية في الهيئات القضائية يعزز التنسيق بين مختلف الأقسام والإدارات، ويساعد على توزيع المهام بشكل أكثر فاعلية، هذا يساهم في تحسين التنسيق بين الموظفين وتقليل التكرار أو التأخير في العمليات الإدارية، كما أن استخدام التكنولوجيا في التواصل بين الأقسام والموظفين يساهم في تحسين مستوى التعاون، ما يؤدي في النهاية إلى زيادة الكفاءة التنظيمية.

أهداف البحث:

إن الهدف الرئيس والمحموري لهذا البحث يتمثل في محاولة التعرف على مدى تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية بأبعادها المختلفة على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية، ويمكن تحديد الأهداف الفرعية للدراسة على النحو الآتي:

- (١) بيان أثر البنية التحتية التكنولوجية على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية.
- (٢) بيان أثر النظم الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية.
- (٣) بيان أثر التواصل الإلكتروني على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية.

تساؤلات البحث:

"ما هو تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية بأبعادها المختلفة على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية؟"

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

(١) ما أثر البنية التحتية التكنولوجية على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية؟

(٢) ما أثر النظم الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية؟

(٣) ما أثر التواصل الإلكتروني على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية؟

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0,005$) لتأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية بأبعادها (البنية التحتية التكنولوجية، النظم الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية، التواصل الإلكتروني)، على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية، وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

(١) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ($\alpha \geq 0,005$) للبنية التحتية التكنولوجية على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية.

(٢) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ($\alpha \geq 0,005$) للنظم الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية.

(٣) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ($\alpha \geq 0,005$) للتواصل الإلكتروني على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية.

الدراسات السابقة:

دراسة فريحات وأبو الحسين (٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تدقيق الموارد البشرية في تحقيق الفاعلية التنظيمية في قطاع تكنولوجيا المعلومات الأردني، وذلك من خلال تحديد دور عمليات تدقيق الموارد البشرية

في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الكفاءة التشغيلية في هذا القطاع الحيوي، حيث سعت الدراسة إلى تقديم توصيات تدعم تطبيقات تدقيق الموارد البشرية كأداة استراتيجية لتعزيز الفاعلية التنظيمية.

حيث المتغير المستقل هو تدقيق الموارد البشرية، ويتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي: التخطيط لتدقيق الموارد البشرية، الذي يتضمن إعداد خطط شاملة لتقييم أداء الموارد البشرية وتحديد مجالات التحسين، وتنفيذ عمليات التدقيق، الذي يشمل تطبيق أدوات وأساليب لتقييم الأداء والجودة بشكل منهجي، وأخيراً، التقارير والتحليل، حيث يتم إعداد تقارير تفصيلية تتضمن النتائج والتوصيات للتحسين، أما المتغير التابع هو الفاعلية التنظيمية، والتي تشمل تحسين الإنتاجية، تعزيز الكفاءة، وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أكبر.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبانة وزعت على عينة مكونة من العاملين في قطاع تكنولوجيا المعلومات الأردني، حيث تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها.

وتوصلت الدراسة إلى أن تدقيق الموارد البشرية له تأثير إيجابي ومباشر على الفاعلية التنظيمية، حيث تبين أن التخطيط الجيد والتنفيذ المنهجي للتدقيق يعززان من كفاءة الأداء، كما أكدت النتائج أن التقارير التفصيلية الناتجة عن عمليات التدقيق تسهم في اتخاذ قرارات استراتيجية فعالة لتحسين الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز وعي المؤسسات بأهمية تدقيق الموارد البشرية كأداة لتحسين الأداء التنظيمي، وتطوير برامج تدريبية للعاملين لرفع كفاءتهم في تنفيذ عمليات التدقيق، كما دعت إلى تبني أساليب وتقنيات حديثة لدعم عمليات التدقيق وضمان تحقيق أفضل النتائج، بالإضافة إلى إجراء المزيد من الدراسات حول تأثير التدقيق في مختلف القطاعات الاقتصادية لتعزيز فهم هذا المجال الحيوي.

دراسة حسن (٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية في المنظمات الحكومية، مع التركيز على التطبيق في مصلحة الضرائب على الدخل في مصر، وقد سعت إلى تحليل مدى تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على تحسين كفاءة وفاعلية الموظفين، ورفع مستوى الأداء التنظيمي بشكل عام.

حيث إن المتغير المستقل هو نظم معلومات الموارد البشرية، وقد تم قياسه من خلال عدة أبعاد شملت التخطيط الفعال للقوى العاملة، التوظيف، التدريب والتطوير، وإدارة الأداء، أما المتغير التابع فهو فاعلية أداء الموارد البشرية، الذي تم قياسه من خلال مؤشرات تحسين إنتاجية الموظفين، تحقيق الأهداف التنظيمية، ورفع مستوى رضا العاملين عن بيئة العمل.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث وُزعت الاستبيانات على عينة من العاملين بمصلحة الضرائب على الدخل، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية أداء الموارد البشرية، حيث أظهرت النتائج أن تطبيق نظم معلومات متكاملة ساهم في تحسين عمليات التخطيط والتوظيف وتطوير الموظفين، كما ساعد على تعزيز رضا الموظفين وزيادة التزامهم بأهداف المنظمة، وبيّنت الدراسة أيضاً أن إدارة الأداء كأحد أبعاد نظم المعلومات كان له التأثير الأكبر على تحسين الإنتاجية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية الأخرى، مع العمل على تطوير هذه النظم لتشمل تقنيات حديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات، كما أكدت على أهمية تدريب الموظفين على استخدام نظم المعلومات بفعالية، مع وضع سياسات واضحة لإدارة البيانات والحفاظ على سريتها، وشددت أيضاً على أهمية توفير دعم إداري وتشريعي لتبني نظم المعلومات بشكل مستدام في المؤسسات الحكومية.

دراسة الهيئي (٢٠٢٣)

هدفت الدراسة إلى استكشاف مدى كفاءة الإدارة الإلكترونية في دعم فاعلية المنظمة، مع التركيز على دراسة تطبيقية في معمل سمنت كبيسة بمحافظة الأنبار، حيث سعت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين تبني ممارسات الإدارة الإلكترونية ومستوى الفاعلية التنظيمية، كما هدفت إلى تقديم توصيات من شأنها تعزيز هذه الكفاءة بما يدعم تحسين الأداء المؤسسي.

حيث إن المتغير المستقل هو الإدارة الإلكترونية، وتم قياسه من خلال أبعاد تضمنت البنية التحتية التقنية، الأنظمة الإلكترونية، مهارات العاملين، ودعم الإدارة العليا، أما المتغير التابع فهو فاعلية المنظمة، وتم قياسه من خلال معايير مثل تحقيق الأهداف، تحسين جودة الأداء، وزيادة رضا العملاء.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات التي وُزعت على عينة مكونة من الموظفين العاملين في معمل سمنت كبيسة، كما تم إجراء مقابلات لتعزيز فهم البيانات، وتحليل النتائج باستخدام تقنيات إحصائية متقدمة مثل تحليل الانحدار لمعرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرات.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وفعالية المنظمة، حيث أظهرت النتائج أن استخدام الأنظمة الإلكترونية المتطورة ساهم في تسهيل العمليات وتقليل الأخطاء الإدارية، كما ساعدت البنية التحتية التقنية على تحسين جودة الخدمات المقدمة وزيادة رضا العملاء، وأشارت النتائج أيضاً إلى أن دعم الإدارة العليا كان له تأثير كبير في تعزيز كفاءة الإدارة الإلكترونية ورفع مستوى الفاعلية التنظيمية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمار في تطوير البنية التحتية التقنية لمؤسسات القطاع الصناعي، مع التركيز على تدريب العاملين على استخدام الأنظمة الإلكترونية بفعالية، كما شددت على أهمية تكثيف جهود الإدارة العليا لدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية من خلال تخصيص الموارد اللازمة ووضع سياسات تنظيمية مرنة، وأكدت الدراسة على ضرورة الاستفادة من تقنيات التحليل الرقمي في اتخاذ القرارات الاستراتيجية لتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف المنظمة بفعالية أكبر.

دراسة لحول وجوال (٢٠٢٠)

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسة بريد الجزائر بولاية الجلفة، وتحليل أثرها على الأداء العمومي، كما ركزت الدراسة على تحديد التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية، ومدى تأثيرها على تحسين جودة الخدمات المقدمة للجمهور.

حيث إن المتغير المستقل هو الإدارة الإلكترونية، وتم قياسه من خلال أبعاد شملت توافر البنية التحتية التقنية، مستوى تدريب العاملين، جاهزية الأنظمة الإلكترونية، والدعم الإداري، أما المتغير التابع فهو الأداء العمومي، وتم قياسه من خلال تحسين الكفاءة الإدارية، رفع مستوى الشفافية، وزيادة رضا المستخدمين عن الخدمات العامة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبيان موجه إلى عينة من مستخدمي مؤسسة بريد الجزائر في ولاية الجلفة، كما استخدمت الدراسة

مقابلات شخصية لدعم النتائج، وتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية مثل التوزيع التكراري وتحليل الارتباط لاختبار العلاقة بين المتغيرات.

وتوصلت الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية تلعب دوراً مهماً في تحسين الأداء العمومي، حيث أظهرت النتائج أن توافر البنية التحتية التقنية وتدريب العاملين كان لهما الأثر الأكبر في تعزيز الكفاءة الإدارية وتقليل الأخطاء، كما بينت الدراسة أن الدعم الإداري يعد عاملاً محورياً في نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية، إلا أنها أظهرت أيضاً وجود تحديات مثل نقص التمويل اللازم لتطوير الأنظمة وضعف الوعي التقني لدى بعض المستخدمين.

وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاستثمار في تطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بالمؤسسات العمومية، مع توفير برامج تدريبية مستمرة للعاملين لرفع مستوى جاهزيتهم لاستخدام الأنظمة الإلكترونية، كما أكدت على أهمية تحسين سياسات الدعم الإداري لتشجيع التحول الرقمي بشكل شامل، بالإضافة إلى تعزيز التوعية لدى الجمهور حول فوائد الإدارة الإلكترونية لتحسين التفاعل مع هذه الأنظمة وتحقيق أقصى استفادة منها في تحسين الأداء العمومي.

دراسة الشقور والجعافرة (٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى استكشاف العوامل المؤثرة على تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسة الإقراض الزراعي الأردنية، مع التركيز على تحليل العوامل التنظيمية، التقنية، والبشرية التي تسهم في نجاح أو تحدي تطبيق الإدارة الإلكترونية، كما سعت الدراسة إلى تقديم توصيات لتعزيز تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين العمليات الإدارية في المؤسسة.

حيث إن المتغير المستقل هو العوامل المؤثرة على تطبيق الإدارة الإلكترونية، وقد تم قياسه من خلال أبعاد تشمل البنية التحتية التقنية، الكفاءات البشرية، الدعم الإداري، والثقافة التنظيمية، أما المتغير التابع فهو تطبيق الإدارة الإلكترونية، وتم قياسه من خلال مؤشرات تحسين الكفاءة الإدارية، تسريع العمليات، وتحقيق رضا العملاء.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان موجه إلى عينة من العاملين في مؤسسة الإقراض الزراعي الأردنية، وتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية مثل تحليل الانحدار واختبار العلاقات بين المتغيرات لتحديد أهم العوامل المؤثرة.

وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل التقنية مثل جاهزية البنية التحتية كانت من أبرز العوامل التي تؤثر إيجاباً على تطبيق الإدارة الإلكترونية، كما أظهرت النتائج أن الكفاءات البشرية والتدريب المستمر كانا ضروريين لضمان استدامة التطبيق، بينما أشارت النتائج إلى وجود تحديات تتمثل في محدودية الدعم الإداري وضعف الثقافة التنظيمية لدى بعض الموظفين، مما أعاق التوسع في تطبيق الإدارة الإلكترونية بشكل كامل.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمار في تطوير البنية التحتية التقنية للمؤسسة، مع توفير برامج تدريبية دورية لرفع كفاءة العاملين وتأهيلهم للتعامل مع أنظمة الإدارة الإلكترونية، كما أكدت على أهمية تحسين سياسات الدعم الإداري وتشجيع ثقافة الابتكار والتطوير داخل المؤسسة، وشددت على أهمية توعية الموظفين والعملاء بأهمية الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات وتسريع العمليات لتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أكثر كفاءة.

دراسة زقلام والخرابشة (٢٠٢٤)

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحسين الأداء المؤسسي لدى البنوك التجارية الأردنية، كما ركزت الدراسة على دراسة العلاقة بين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية والجوانب المتعلقة بالكفاءة والفعالية المؤسسية، وسعت إلى تحديد العوامل التي تسهم في نجاح هذه الممارسات ودورها في تعزيز الأداء.

حيث إن المتغير المستقل هو ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية، وتم قياسه من خلال أبعاد تشمل استخدام أنظمة المعلومات الرقمية، التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، وإدارة الأداء الرقمية، أما المتغير التابع فهو الأداء المؤسسي، وتم قياسه من خلال تحسين الكفاءة التشغيلية، رضا العملاء، والابتكار في الخدمات.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة من الموظفين في البنوك التجارية الأردنية، وتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية مثل تحليل التباين وتحليل الانحدار لتحديد العلاقة بين المتغيرات.

وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية كان لها تأثير إيجابي كبير على تحسين الأداء المؤسسي، حيث أظهرت النتائج أن التوظيف الإلكتروني والتدريب الرقمي كانا من بين الممارسات الأكثر تأثيراً في تحسين الكفاءة التشغيلية، كما تبين أن استخدام أنظمة المعلومات الرقمية يسهم بشكل كبير في تعزيز رضا العملاء وزيادة الابتكار، إلا أن الدراسة كشفت أيضاً عن وجود تحديات تتعلق بتكاليف التحول الرقمي وعدم كفاية التدريب على استخدام الأنظمة الرقمية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمار في التكنولوجيا الرقمية وتطوير البنية التحتية الرقمية داخل البنوك التجارية، مع توفير برامج تدريبية مستمرة للموظفين لتطوير مهاراتهم الرقمية، كما أكدت على أهمية تبني استراتيجيات تحفيزية لدعم التحول الرقمي وتعزيز ثقافة الابتكار، وشددت الدراسة على ضرورة تخصيص ميزانيات كافية لضمان استدامة تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية بما يسهم في تحقيق الأداء المؤسسي المتميز.

دراسة أبو فارة وغنام (٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء المؤسسي في الوزارات الفلسطينية، مع التركيز على فهم كيفية تأثير ممارسات الإدارة الإلكترونية على تحسين الكفاءة التشغيلية وتحقيق الأهداف المؤسسية، كما سعت الدراسة إلى تقديم توصيات لتعزيز الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية في إدارة الموارد البشرية.

حيث إن المتغير المستقل هو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وتم قياسه من خلال أبعاد تشمل التوظيف الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني، الأتمتة الإدارية، وتكنولوجيا المعلومات، أما المتغير التابع فهو الأداء المؤسسي، وتم قياسه من خلال تحسين الكفاءة التشغيلية، رضا الموظفين، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان موجه إلى عينة من العاملين في الوزارات الفلسطينية، واستخدمت أساليب إحصائية مثل تحليل التباين والانحدار لدراسة العلاقة بين المتغيرات وتحديد تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء المؤسسي.

وتوصلت الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء المؤسسي، حيث أظهرت النتائج أن استخدام الأتمتة الإدارية وتكنولوجيا المعلومات يعزز من

الكفاءة التشغيلية ويقلل من الأخطاء الإدارية، كما تبين أن التوظيف الإلكتروني وإدارة الأداء الإلكتروني لهما دور بارز في زيادة رضا الموظفين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للوزارات، ومع ذلك، أشارت النتائج إلى وجود تحديات تتعلق بنقص البنية التحتية التقنية وصعوبات تدريب الموظفين على استخدام الأنظمة الإلكترونية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمار في تطوير البنية التحتية التقنية للوزارات الفلسطينية، مع تقديم برامج تدريبية شاملة للموظفين لرفع كفاءتهم الرقمية، كما أكدت على أهمية تعزيز ثقافة الابتكار والإدارة الرقمية، وشددت على ضرورة توفير الدعم الحكومي لتحسين التطبيقات الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، بما يساهم في تحقيق أهداف الأداء المؤسسي بشكل مستدام.

دراسة عيسوي (٢٠١٣)

هدفت الدراسة إلى تصميم نموذج تطبيقي لنظام معلومات إدارة الموارد البشرية في كلية الآداب بجامعة القاهرة، مع التركيز على تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية وأرشفة البيانات بطريقة إلكترونية تساهم في تعزيز الأداء الإداري وتوفير الوقت والجهد، كما ركزت الدراسة على أهمية التحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي.

حيث إن المتغير المستقل هو نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، وتم قياسه من خلال أبعاد تشمل التصميم التقني للنظام، قابلية الاستخدام، كفاءة الأداء، وأمن البيانات، أما المتغير التابع فهو تحسين الأداء الإداري، وتم قياسه من خلال تحسين سرعة الإنجاز، تقليل الأخطاء الإدارية، ورفع مستوى التنظيم في العمل.

اعتمدت الدراسة على منهج البحث التطبيقي، حيث تم تصميم نموذج عملي لنظام معلومات الموارد البشرية، وتم اختباره وتقييمه من خلال تطبيقه بشكل تجريبي في كلية الآداب بجامعة القاهرة، واستندت الدراسة إلى تحليل البيانات المستخلصة من تطبيق النظام واختبار فاعليته.

وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق نظام معلومات إدارة الموارد البشرية أدى إلى تحسين ملحوظ في الأداء الإداري، حيث ساهم في تسريع عمليات الأرشفة واسترجاع البيانات، كما أظهرت النتائج انخفاضاً كبيراً في الأخطاء الإدارية وتحسناً في إدارة المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، إلا أن الدراسة أشارت إلى تحديات تتعلق بضعف البنية التحتية التقنية وحاجة الموظفين إلى تدريب مستمر لاستخدام النظام بكفاءة.

وأوصت الدراسة بضرورة تعميم استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية في الكليات الجامعية الأخرى، مع توفير البنية التحتية اللازمة لضمان فاعلية التطبيق، كما أكدت على أهمية تنظيم دورات تدريبية للموظفين لتطوير مهاراتهم في التعامل مع الأنظمة الإلكترونية، وشددت على ضرورة تبني استراتيجيات طويلة المدى لدعم التحول الرقمي في الجامعات، بما يساهم في تحسين الأداء الإداري وتحقيق أهداف التعليم العالي بشكل فعال ومستدام.

دراسة مدني وعبد الرحمن (٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية في الجامعات الخاصة السودانية خلال الفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠١٦، مع التركيز على كيفية توظيف التكنولوجيا الرقمية لتعزيز أداء الموظفين وتطوير قدراتهم، كما تناولت الدراسة دور الإدارة الإلكترونية في تحسين العمليات الإدارية وزيادة كفاءة الموارد البشرية.

حيث إن المتغير المستقل هو الإدارة الإلكترونية، وتم قياسه من خلال أبعاد تشمل استخدام الأنظمة الإلكترونية في التوظيف، التدريب الإلكتروني، نظم إدارة الأداء، وأتمتة العمليات الإدارية، أما المتغير التابع فهو تنمية الموارد البشرية، وتم قياسه من خلال تحسين كفاءة الموظفين، تطوير مهاراتهم، وزيادة الإنتاجية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبيانات وزعت على عينة من الموظفين في الجامعات الخاصة السودانية، كما تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية لتحديد العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتنمية الموارد البشرية.

وتوصلت الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية لها تأثير إيجابي كبير على تنمية الموارد البشرية، حيث أظهرت النتائج أن استخدام الأنظمة الإلكترونية في التوظيف والتدريب ساهم في تحسين كفاءة الموظفين وتطوير مهاراتهم بشكل ملحوظ، كما بينت الدراسة أن نظم إدارة الأداء الإلكتروني أسهمت في تحسين مستوى الإنتاجية وزيادة الرضا الوظيفي، ومع ذلك، أشارت النتائج إلى وجود تحديات مرتبطة بنقص الدعم الفني وضعف البنية التحتية التقنية في بعض الجامعات.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمار في تطوير البنية التحتية التقنية للجامعات الخاصة السودانية، مع تبني برامج تدريبية مستمرة للموظفين لتعزيز استخدام الأنظمة الإلكترونية بفاعلية، كما أكدت على أهمية تطوير السياسات الإدارية لدعم التحول الرقمي وتعزيز الاعتماد

على الإدارة الإلكترونية في مختلف العمليات الإدارية، مما يسهم في تحقيق تنمية مستدامة للموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي بشكل عام.

دراسة الكشر وآخرون (٢٠٢٢)

هدفت الدراسة إلى دراسة أثر الإدارة الإلكترونية على تنمية الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية، مع التركيز على الكيفية التي تسهم بها الأدوات الرقمية في تحسين المهارات وتطوير الأداء الوظيفي للموظفين، وسعت إلى تقديم توصيات لتعزيز الاعتماد على الإدارة الإلكترونية في هذه الشركات.

حيث إن المتغير المستقل هو الإدارة الإلكترونية، وتم قياسه من خلال أبعاد تشمل استخدام التكنولوجيا في إدارة العمليات، التدريب الإلكتروني، التواصل الرقمي، وتقييم الأداء الإلكتروني، أما المتغير التابع فهو تنمية الموارد البشرية، وتم قياسه من خلال تطوير المهارات الوظيفية، تعزيز الكفاءة الإنتاجية، وزيادة الرضا الوظيفي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام استبيانات كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من موظفي شركات الاتصالات الليبية، وتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متعددة لتحديد العلاقة بين المتغيرات.

وتوصلت الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية تسهم بشكل إيجابي وفعل في تنمية الموارد البشرية، حيث أظهرت النتائج أن استخدام التكنولوجيا في التدريب والتواصل يعزز من تطوير المهارات الوظيفية للموظفين، كما أن تقييم الأداء الإلكتروني يسهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الرضا الوظيفي، ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى وجود تحديات تتعلق بنقص الكوادر المؤهلة لاستخدام هذه الأنظمة وضعف البنية التحتية التقنية في بعض الشركات.

وأوصت الدراسة بضرورة توفير بنية تحتية تقنية متطورة لدعم تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركات الاتصالات الليبية، مع تنظيم برامج تدريبية متخصصة للموظفين لتعزيز مهاراتهم في استخدام التكنولوجيا الرقمية، كما أكدت على أهمية وضع سياسات واستراتيجيات متكاملة لدعم التحول الرقمي في مجال إدارة الموارد البشرية، مما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي لهذه الشركات.

دراسة عبد السيد والبديري (٢٠١٤)

هدفت الدراسة إلى تقييم مدى توافر متطلبات تنمية الموارد البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارات العامة بجامعتي بنغازي وعمر المختار، وتهدف إلى تحديد العوامل التي تؤثر على فعالية تطبيق الإدارة الإلكترونية في هذه الجامعات من خلال تحليل الوضع الحالي وإجراء مقارنة بين متطلبات النمو والتطبيق الفعلي.

حيث إن المتغير المستقل هو متطلبات تنمية الموارد البشرية، والذي شمل أبعاداً مثل التدريب المستمر، الكفاءة التقنية للموظفين، والقدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة، أما المتغير التابع فهو تطبيق الإدارة الإلكترونية، والذي تم قياسه من خلال مدى استخدام الأنظمة الإلكترونية في أداء المهام، تحسين التواصل الداخلي، وتقليل الوقت المستغرق في العمليات الإدارية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استبيانات موزعة على موظفي الإدارات العامة في الجامعتين، حيث تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية مختلفة لتحديد العلاقة بين متطلبات تنمية الموارد البشرية وتطبيق الإدارة الإلكترونية.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تبايناً في مدى توافر المتطلبات اللازمة بين الجامعتين، حيث أظهرت النتائج أن هناك نقصاً في بعض الجوانب مثل التدريب المستمر وتوافر الكوادر المؤهلة لتطبيق الأنظمة الإلكترونية، مما أثر على فعالية تطبيق الإدارة الإلكترونية، كما تبين أن استخدام الإدارة الإلكترونية في بعض الإدارات كان محدوداً بسبب نقص البنية التحتية التقنية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج التدريب والتطوير للموظفين لتلبية المتطلبات التقنية الضرورية، وتحديث البنية التحتية التكنولوجية للجامعات لضمان تطبيق فعال للإدارة الإلكترونية، وأكدت على أهمية دعم الإدارة العليا للمبادرات الرقمية من خلال تخصيص ميزانيات كافية وتوفير موارد إضافية لتحقيق التحول الرقمي المستدام في المؤسسات الأكاديمية.

دراسة العوايشة ومفلح (٢٠١٧)

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير موارد نظم المعلومات على فعالية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المستشفيات الخاصة الأردنية، مع التركيز على تحديد مدى مساهمة الموارد التقنية والبشرية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، وأثر ذلك على الكفاءة التشغيلية وجودة الخدمات المقدمة في هذه المستشفيات.

حيث إن المتغير المستقل هو موارد نظم المعلومات، والذي تضمن الأبعاد التالية: البنية التحتية التقنية، نظم البرمجيات والتطبيقات المستخدمة، توافر البيانات والمعلومات، والقدرات البشرية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات، أما المتغير التابع فهو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، والذي تم قياسه من خلال فعالية إدارة العمليات، تعزيز التواصل بين الإدارات، ورفع مستوى الكفاءة في أداء الموظفين.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استبيانات وزعت على موظفي إدارة الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة في الأردن، حيث تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحديد العلاقة بين الموارد المتاحة ونوعية الإدارة الإلكترونية.

وتوصلت الدراسة إلى أن توافر موارد نظم المعلومات بشكل كافٍ يلعب دوراً مهماً في تعزيز فعالية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، حيث أظهرت النتائج أن المستشفيات التي تمتلك بنية تحتية قوية وتقنيات حديثة وتدريب مستمر للموظفين، تتميز بأداء أعلى في إدارة الموارد البشرية، كما أن نقص هذه الموارد قد يؤدي إلى مشاكل في التطبيق العملي والتحديات في تحقيق الفوائد المرجوة من النظام الإلكتروني.

وأوصت الدراسة بضرورة دعم المستشفيات الخاصة في الأردن باستثمارات إضافية في مجال تكنولوجيا المعلومات وتحديث الأنظمة المتبعة، إضافة إلى أهمية إجراء برامج تدريبية دورية للموظفين لرفع كفاءتهم في استخدام أدوات الإدارة الإلكترونية، كما شددت على أهمية التعاون بين المؤسسات التعليمية والقطاع الطبي لتطوير برامج تدريب متخصصة تخدم الاحتياجات العملية في هذا المجال.

المنطلقات النظرية للبحث

١- الإدارة الإلكترونية

الإدارة الإلكترونية تعبر عن منظومة حديثة تهدف إلى تحسين وتطوير أداء المنظمات من خلال الاستفادة الفعالة من التكنولوجيا الرقمية، تسعى هذه الإدارة إلى استبدال العمليات التقليدية

الورقية بآليات رقمية تعتمد على أنظمة الحوسبة والشبكات الإلكترونية لتيسير الإجراءات وتقليل الوقت والجهد المبذولين، كما تركز على تقديم الخدمات بكفاءة عالية وزيادة الشفافية في المعاملات، مما يعزز من مستوى الثقة بين المؤسسة والجمهور، كما أن الإدارة الإلكترونية ليست مجرد تحول تقني، بل هي إعادة هيكلة شاملة للعمليات الإدارية بغرض تحقيق أهداف المؤسسة بطرق مبتكرة ومتقدمة تتماشى مع التطورات التكنولوجية الحديثة (عبد الرسول، ٢٠١٥، ص ٣٣٥-٣٦٥).

كما تُعرّف بأنها نظام إداري يعتمد على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنفيذ العمليات الإدارية وتقديم الخدمات بجودة وفعالية، وتهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي من خلال تطبيق تقنيات متطورة مثل قواعد البيانات المتكاملة، والشبكات، وأنظمة الاتصالات الإلكترونية، وتعمل الإدارة الإلكترونية على تحقيق المرونة في العمليات، تسهيل الوصول إلى المعلومات، وتطوير بيئة عمل تعتمد على السرعة والدقة في اتخاذ القرارات، كما أنها تساعد في تقليل التكاليف التشغيلية وتحسين رضا العملاء من خلال تقديم خدمات مبتكرة ومتوافقة مع احتياجات العصر الرقمي (إبراهيم، ٢٠١٦، ص ٢٩٨-٣١٥).

٢- الموارد البشرية

تُعد الموارد البشرية ركيزة أساسية في نجاح المؤسسات، كونها تضم القوى العاملة التي تشكل العنصر الأكثر تأثيراً في تحقيق أهداف المنظمة، كما يُنظر إلى الموارد البشرية على أنها مجموعة من الأفراد الذين يتميزون بمهارات ومعارف وقدرات تُساهم في تنفيذ الأنشطة التنظيمية، وترتبط هذه الموارد بالتخطيط الجيد، التدريب المستمر، وتطوير الكفاءات لضمان تحقيق الأداء الأمثل، تركز إدارة الموارد البشرية على تعزيز الإنتاجية من خلال توفير بيئة عمل ملائمة وتشجيع العاملين على الابتكار والمشاركة الفعالة في تحقيق رؤية المؤسسة، ويتمثل دور الموارد البشرية أيضاً في تلبية احتياجات العاملين وضمان حقوقهم بما يخلق توازناً بين تحقيق أهداف المؤسسة ومتطلبات القوى العاملة (بلقعة، ٢٠١٧، ص ١-٢٦).

كما تشير الموارد البشرية إلى الأفراد الذين يُعتبرون بمثابة الأصول الأهم داخل المؤسسات، حيث إنهم يملكون المهارات والمعارف اللازمة لتأدية الوظائف المختلفة، تمثل الموارد البشرية قوة إنتاجية تعتمد على توافر الكفاءات البشرية المؤهلة لتحقيق أهداف المنظمة، تتضمن إدارة هذه الموارد عمليات مثل التخطيط، الاستقطاب، التدريب، وتحفيز العاملين لتحقيق الأداء

العالي. تهدف الموارد البشرية إلى تحسين مستوى الفعالية التنظيمية، تعزيز الانتماء الوظيفي، وضمان تحقيق الاستدامة من خلال الاستثمار في تنمية الأفراد، وتُعتبر هذه الإدارة وسيلة استراتيجية لتحفيز الابتكار والإبداع بما يتماشى مع متطلبات السوق واحتياجات العملاء (محمد، ٢٠١٦، ص ٥٦٧-٦١٥).

٣- التواصل الإلكتروني

التواصل الإلكتروني هو عملية استخدام الوسائل التقنية الحديثة لتسهيل تبادل المعلومات والأفكار بين الأفراد داخل المؤسسات أو بين المؤسسة وجمهورها الخارجي، يهدف هذا النوع من التواصل إلى تقليل الحواجز الزمنية والمكانية وتحقيق مستوى عالٍ من الفاعلية في إيصال الرسائل واستقبالها، ويتميز التواصل الإلكتروني بالاعتماد على تقنيات مثل البريد الإلكتروني، الدردشة الفورية، الاجتماعات الافتراضية، ومنصات التواصل الاجتماعي، مما يجعله وسيلة فعالة لتنسيق المهام وتعزيز التعاون بين الفرق المختلفة (معروف، ٢٠٢٠، ص ١٦٨).

كما يلعب دورًا محوريًا في تحسين أداء المؤسسات، حيث يتيح تبادل المعلومات بسرعة وكفاءة، مما ينعكس على اتخاذ القرارات بمرونة ودقة، علاوة على ذلك يساهم في بناء قنوات اتصال واضحة وشفافة تقلل من سوء الفهم بين الأطراف المعنية. علاوة على ذلك، يُمكن للمؤسسات من خلاله تعزيز قدرتها التنافسية عبر تقديم خدمات متميزة للعملاء وتطوير العمليات الداخلية.

منهج البحث:

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث لتحليل تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية، يهدف هذا المنهج إلى تقديم وصف شامل لمدى تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين أداء وكفاءة الموارد البشرية في الهيئات القضائية، من خلال تحليل البيانات والمعلومات التي سيتم جمعها من عينة البحث، والتي تشمل الموظفين المسؤولين عن إدارة الموارد البشرية داخل هذه الهيئات، مثل مديري الأقسام القانونية والإدارية والمشرفين على العمليات التشغيلية.

سيتم جمع البيانات باستخدام استبيانات موجهة تتضمن مجموعة من الأسئلة المصممة لقياس أبعاد تطبيق الإدارة الإلكترونية، والتي تشمل: البنية التحتية التكنولوجية، النظم الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية، وأدوات التواصل الإلكتروني، سيعتمد الاستبيان على قياس مدى تطبيق هذه الجوانب في الهيئات القضائية وأثرها المباشر على فاعلية الموارد البشرية، سيساهم هذا

الاستبيان في توفير قياسات كمية دقيقة حول مدى تأثير هذه الممارسات على الأداء الوظيفي وكفاءة الموظفين في الهيئات القضائية.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام برامج إحصائية متخصصة، بهدف تحديد العلاقات والأنماط بين تطبيق الإدارة الإلكترونية في الموارد البشرية ومدى تأثيرها على فاعلية الأداء في الهيئات القضائية، سيسهم هذا التحليل في توفير فهما كمياً دقيقاً حول كيفية مساهمة التقنيات الإلكترونية في تعزيز الأداء وتحسين مستوى العمل الوظيفي.

علاوة على ذلك، سيتم تطبيق المنهج النوعي من خلال إجراء مقابلات فردية معمقة مع المسؤولين في الهيئات القضائية، لتقديم فهم أعمق حول كيفية تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها في تحسين فاعلية الموارد البشرية، كما ستتيح هذه المقابلات جمع بيانات نوعية دقيقة حول تجارب المشاركين وتصوراتهم عن تأثير الإدارة الإلكترونية على تحسين الأداء داخل الهيئات القضائية.

مصادر البيانات:

يعتمد البحث على مصدرين أساسيين في جمع البيانات والمعلومات كما يلي:

المصادر الثانوية:

وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع التي بحثت الإنشائية إلى جانب الدوريات والرسائل الجامعية التي تناولت موضوع الدراسة، لمعرفة الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت في موضوعات الدراسة الحالية والتي تتميز بالتغير والتطور المستمر.

المصادر الأولية:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

- الأساليب الإحصائية المتبعة

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في هذه الدراسة لإجراء التحليل الوصفي واختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

→ الإحصاء الوصفي:

- التكرارات والنسب المئوية: تم استخدامها لتقديم توزيعات التكرار والنسب المئوية لخصائص أفراد العينة وإجاباتهم على استبانة الدراسة.

– الوسط الحسابي: تم استخدامه كمقياس للنزعة المركزية لتقدير المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبانة.

– الانحراف المعياري: تم استخدامه كمقياس للتشتت لتقدير الانحراف في إجابات أفراد العينة حول المتوسط الحسابي.

→ الإحصاء التحليلي:

– تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression): تم استخدامه لاختبار تأثير مجموعة من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

– تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression): تم استخدامه لاختبار تأثير متغير مستقل على المتغير التابع.

– اختبار التوزيع الطبيعي (Kurtosis Test): تم استخدامه لاختبار مدى انحراف التوزيع عن التوزيع الطبيعي.

نموذج الدراسة:

والذي يتضمن تحليل العلاقة بين أثر الإدارة الإلكترونية على تحسين فاعلية الموارد البشرية بالتطبيق على العاملين بالهيئات القضائية، ويتضمن المتغيرات التالية:

المتغير المستقل:

تطبيق الإدارة الإلكترونية بأبعادها (البنية التحتية التكنولوجية، النظم الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية، التواصل الإلكتروني).

المتغير التابع:

تحسين فاعلية الموارد البشرية.

حدود البحث:

الحدود الزمانية: يدور نطاق الدراسة خلال عام ٢٠٢٤.

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على الهيئات القضائية.

الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على تحليل مدى تأثير الإدارة الإلكترونية على تحسين فاعلية الموارد البشرية بالتطبيق على العاملين بالهيئات القضائية.

قائمة المراجع:

- الكشر، إيمان عمران محمد، عطيانى، مراد سليم، والعوامل، حمدان سالم حسين. (٢٠٢٢). أثر الإدارة الإلكترونية على تنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الليبية (رسالة ماجستير). جامعة الاسراء الخاصة، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1257594>
- مدني، سناء عبد الله عباس، وعبد الرحمن، عمر تاج السر محمد. (٢٠١٨). أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية: بالتطبيق على الجامعات الخاصة السودانية ٢٠٠٦ - ٢٠١٦ م (رسالة دكتوراه). جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، أم درمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/999087>
- عيسوي، عصام أحمد. (٢٠١٣). نظام معلومات إدارة الموارد البشرية بكلية الآداب جامعة القاهرة نموذج مشروع تطبيقي لأرشفات الكليات الجامعية. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج ١٩، ع ٢، ٢٣٨ - ٢٩٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/483534>
- أبو فارة، يوسف أحمد، وغنام، تهناني. (٢٠٢١). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وعلاقتها بالأداء المؤسسي للوزارات الفلسطينية. مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، ع ٦، ٤٨ - ٧٥. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1249345>
- عبدالرسول، محمود علي محمد. (٢٠١٥). الإدارة الإلكترونية: مفاهيم ومبادئ. المجلة العلمية لكلية الآداب، ملحق، ٣٣٥ - ٣٦٥. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/812780>

- إبراهيم، مصطفى محمود محمود. (٢٠١٦). الإدارة الإلكترونية: متطلبات تطبيقها ومعوقاتها. مجلة الخدمة الاجتماعية، ع ٥٥ ، ٢٩٨ - ٣١٥. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/764115>
- زقلام، إيمان خالد زهير، والخرابشة، سامي عواد إسماعيل. (٢٠٢٤). أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحسين الأداء المؤسسي لدى البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير). جامعة الاسراء الخاصة، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1466350>
- الشقور، راتب حمد صالح، والجعافرة، علي عودة مصطفى. (٢٠٢١). العوامل المؤثرة على تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسة الإقراض الزراعي الأردنية (رسالة ماجستير). جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1208103>
- لحول، عبد القادر، وجوال، محمد السعيد. (٢٠٢٠). واقع وتحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء العمومي في الجزائر: دراسة ميدانية من وجهة نظر مستخدمي مؤسسة بريد الجزائر لولاية الجلفة. أبحاث اقتصادية وإدارية، مج ١٤ ، ع ١٤ ، ٥١١ - ٥٣٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1219196>
- الهيتي، علي جبير مصطفى. (٢٠٢٣). الإدارة الإلكترونية ومدى كفاءتها في دعم فاعلية المنظمة: دراسة ميدانية في معمل سمنت كبيسة في محافظة الأنبار. مجلة الدراسات المستدامة، مج ٥، ملحق ، ٢٠٨٧ - ٢١٠٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1433138>
- حسن، أحمد إبراهيم. (٢٠٢١). دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية بالمنظمات الحكومية بالتطبيق على مصلحة الضرائب على الدخل. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ع ١١ ، ٤٩٧ - ٥١٦. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1137808>
- عبد السيد، سهام إبراهيم، والبدر، عبد القادر إنويجي عبدالحفيظ. (٢٠١٤). مدى توافر متطلبات تنمية الموارد البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية: دراسة تطبيقية على موظفي الإدارة العامة بجامعة بنيغازي وعمر المختار (رسالة ماجستير). جامعة

بنغازي، بنغازي. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/833231>

- بلقعة، زين الحياة. (٢٠١٧). ماهية إدارة الموارد البشرية. عالم التربية، ١٨، ع ٥٨

، ١ - ٢٦. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/875027>

- محمد، محمد العطا. (٢٠١٦). تخطيط وتنمية الموارد البشرية: دراسة للمفاهيم بالتركيز على القطاع السياحي. مجلة الخليج للتاريخ والآثار، ١١، ع ٥٦٧ - ٦١٥.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/851800>

- فريجات، نسيم محمود حسن، وأبو حسين، الحارث محمد موسى. (٢٠٢١). أثر تدقيق الموارد البشرية في تحقيق الفاعلية التنظيمية في قطاع تكنولوجيا المعلومات الأردني (رسالة ماجستير). جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1257164>

- معروف، مفتاح. (٢٠٢٠). استراتيجيات التواصل الإلكتروني. مجلة التواصل، مج ٢٦، ع ٢٤، ١٦٧ - ١٨٢. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1368205>

- العوايشة، أسيد حسين عودة، ومفلح، منيرة عبد الله مصطفى. (٢٠١٧). موارد نظم المعلومات وأثرها في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة الأردنية (رسالة ماجستير). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع

من <http://search.mandumah.com/Record/876020>

Mid Ocean University

Faculty



Major

**The Impact of Electronic Management on the
Effectiveness of Human Resources: An Applied Study
on Employees in Judicial Authorities**

Prepared by: Nosa Ali Al-rdahi

Student number : 242001794

Supervised by:

Academic Year:2024/12/11