

الباحث // وليد فهد الزعبي

قضايا بحثية ٢ ----- التكاليف رقم ٢

ملخص بأهم الأبحاث العلمية المنشورة في موضوع مشروع البحث مع تحديد أهم الاتجاهات البحثية والفجوات البحثية

الدراسة الحالية

الإدارة الإلكترونية كمدخل استراتيجي لتحسين الأداء الوظيفي في المنظمات " دراسة حالة في المؤسسة المينائية لولاية سكيكدة

رقم الدراسة	عنوان الدراسة	أهم الاتجاهات في الدراسة	المستخلص
الدراسة رقم ١	دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الاستراتيجي في الجامعات اليمنية من خلال تنمية الموارد البشرية	هدف الدراسة للكشف عن دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الاستراتيجي في الجامعات اليمنية منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي نتائج الدراسة: ان الممارسات في الجامعات الخاصة أفضل منها في الجامعات الحكومية وذلك لوجود إمكانيات مالية بعكس الجامعات الحكومية اتجاه الدراسة ومجالها: الدراسة من علوم الإدارة التي تختص بالمجال التعليمي في الجمهورية اليمنية الفجوة البحثية: ما هو دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الاستراتيجي في الجامعات اليمنية من خلال تنمية الموارد البشرية؟ الدراسات المستقبلية اجراء دراسات متشابهة للدراسة الحالية على ان تتبنى ابعاد اخري من ابعاد الإدارة الإلكترونية ومتغيرات تابعة أخرى كالتميز المؤسسة ومحاربة الفساد	هدفت الدراسة للكشف عن دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الاستراتيجي في الجامعات اليمنية، من خلال تنمية الموارد البشرية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، واستبانة من (٨١) عبارة موزعة على (٣) محاور، (١١) مجالاً كأداة؛ تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية بلغت (٢٤٦) من القيادات الأكاديمية والإدارية في (٦) جامعات يمنية؛ (٣) حكومية و(٣) أهلية، وتم معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وموس (Amos)، وكشفت نتائج الدراسة حصول تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات اليمنية على متوسط كلي (٢,٦٢ من ٥)، وحصل الأداء الاستراتيجي على متوسط كلي (٢,٧٤ من ٥) وكلاهما بدرجة (متوسطة)، فيما حصلت تنمية الموارد البشرية، على متوسط (٢,٤٧ من ٥) وبدرجة (ضعيفة)، كما بينت النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين (الإدارة الإلكترونية) في (تحسين الأداء الاستراتيجي) بلغت (٠,٨٦) وكذلك بين أبعاد (تنمية الموارد البشرية) في (تحسين الأداء الاستراتيجي)، بقيمة (٠,٨٨) وأخيراً بين أبعاد (الإدارة الإلكترونية)، في (تنمية الموارد البشرية) بقيمة (٠,٨٠)، وجميعها تعكس علاقة طردية موجبة (كبيرة)، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الاستراتيجي بوجود تنمية الموارد البشرية كمتغير وسيط بلغ (٠,٩١) ويعكس أثراً كبيراً، أي أن الأثر غير المباشر للمتغير الوسيط (٠,٤٥)، فيما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات العينة؛ على مستوى المحاور الثلاثة والمجالات الفرعية تبعاً لمتغيري (النوع؛ ذكر، أنثى، وسنوات الخبرة)، بينما وجدت فروق دالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي في المحاور الثلاثة؛ الإدارة الإلكترونية والأداء الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية؛ لصالح مؤهل (الماجستير) وتبعاً لمتغير المسمى الوظيفي لصالح وظيفة (عميد/ نائب عميد)، وتبعاً لمتغير نوع الجامعة (حكومية، خاصة)، لصالح الخاصة، وتبعاً لمتغير الدورات التدريبية في محوري (الإدارة الإلكترونية، وتنمية الموارد البشرية) لصالح فئة ٥ دورات فأقل، وفي محور الأداء الاستراتيجي؛ لصالح من لديهم أكثر من ١٠ دورات. واستناداً لنتائج الدراسة قدم الباحث مجموعة من التوصيات إضافة لمقترحات بدراسات مكملة في الموضوع.

الدراسة رقم ٢	أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة مصلحة الحالة المدنية ببلدية بئر مراد رايس الجزائر	هدف الدراسة أبراز مكانة الإدارة الإلكترونية في التسيير العمومي المحلي من خلال التعرف على الآثار الإيجابية في رفع مستوى أداء العنصر البشري منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الشق النظري والمنهج الإحصائي في جمع البيانات نتائج الدراسة: إن الإدارة تسهم بنسبة كبيرة في زيادة وتطور الأداء الوظيفي للعاملين اتجاه الدراسة ومجالها: الدراسة من علوم الإدارة التي تختص بجانب الأحوال المدنية في الجمهورية الجزائرية الفجوة البحثية: ما هو أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي؟ الدراسات المستقبلية دراسة تطبيقية تختص بوضع أنظمة وبرامج للإدارة الإلكترونية توفر الخصوصية للإدارة والمواطن	الإدارة الإلكترونية هي أحد المفاهيم الإدارية الحديثة، التي تعتمد على الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات الجديدة "NIT". وله تأثير حقيقي على الأداء الوظيفي للعاملين وطبيعة العلاقة بين الإدارة الإلكترونية كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع. وهذا ما تؤكدته الاستبانة التي وزعت على عينة مكونة من (٥٠) موظفا. وقد توصلت دراسة المتغيرات وعلاقتها من خلال التحليل الإحصائي إلى وجود مستوى مقبول من توافر الظروف الفنية والمالية والبشرية للإدارة الإلكترونية (٥٤٪)، وبينت أن الإدارة الإلكترونية تساهم بشكل كبير في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للموظفين. وتوصي الدراسة بضرورة ربط جهود تطوير الإدارة الإلكترونية بمزيد من التدريب ونشر ثقافة "NIT" للموظفين. كما يؤكد على ضرورة مواءمة التطبيقات والأجهزة المستخدمة مع واقع الإدارة العامة وتوحيد أساليب العمل لرفع الأداء الوظيفي للموظفين. الكلمات المفتاحية: الأداء الوظيفي، الإدارة الإلكترونية، الإدارة العامة، تكنولوجيا المعلومات الجديدة "NIT"، الحوسبة
الدراسة رقم ٣	تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتأثيرها على الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالمستشفيات العامة والمركزية التابعة لمديرية الصحة بمحافظة الدقهلية مصر	هدف الدراسة تحديد تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي نتائج الدراسة: • هناك أهمية كبيرة العلاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعاد الأداء الوظيفي • كما توجد علاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعاد الأداء الوظيفي تأثير معنوي على السياق اتجاه الدراسة ومجالها: الدراسة من علوم الإدارة التي تختص بجانب المجال الصحي والخدمي بالمستشفيات في مصر الفجوة البحثية: ما هو تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي؟ الدراسات المستقبلية مقترح لتحويل ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الي ممارسات استراتيجية للربط بين ادارات المنشآت الصحية	يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي. طبقت وتم اختيار عينة تكونت من ٣٧٤ فرداً من العاملين في مديرية الصحة في الدقهلية. تم جمع البيانات وتحليلها. وأظهرت النتائج أن هناك أهمية كبيرة العلاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعاد الأداء الوظيفي، كما توجد علاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعاد الأداء الوظيفي تأثير معنوي لأبعاد EHRM على أداء المهمة حيث كانت قيمة $R2 = 0.46$. النتائج كما أظهرت أن هناك تأثيراً معنوياً لأبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على السياق الأداء مع $R2 = 0.61$. وهناك تأثير كبير للتحويلية و إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية على الأداء التكيفي مع $R2 = 32.8\%$

