

أثر الإدارة الالكترونية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركة
أرامكو في المملكة العربية السعودية بمنطقة جدة "دراسة حالة"

إسم الطالبة :

إيثار خالد علي مجيد

2021204509

مشروع تخرج – 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف :

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني – 2024

1.1. المقدمة :

الأداء الوظيفي هو أحد أهم المتغيرات التي تؤثر على نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها. فهو يعكس مدى قدرة الموظف على إنجاز المهام والواجبات المنوطة به بكفاءة وفعالية (العجمي والشمري، ٢٠٢٠). ويتأثر الأداء الوظيفي بالعديد من العوامل المتداخلة والمتربطة، منها العوامل التنظيمية كالهيكل والثقافة والقيادة، وكذلك العوامل الفردية كالمعارف والمهارات والاتجاهات (الحربي، ٢٠٢١). تحسين الأداء الوظيفي له آثار إيجابية على المنظمة من خلال زيادة الإنتاجية والربحية وتعزيز الميزة التنافسية (الجبوري، ٢٠٢٢).

الأداء الوظيفي هو قياس مدى نجاح الموظف في تحقيق أهداف وظيفته وتلبية متطلباتها (الجبوري وآخرون، ٢٠١٩). يعتبر الأداء الوظيفي مؤشراً رئيسياً لنجاح المنظمة وتحقيق أهدافها، حيث يعكس قدرة الموظفين على تنفيذ المهام والواجبات المنوطة بهم (الحسين والعامري، ٢٠٢١).

يُعد الأداء الوظيفي من المتغيرات التابعة المهمة في مجال الإدارة، حيث يعكس مدى نجاح الموظفين في تحقيق الأهداف المؤسسية (الشمري وآخرون، ٢٠٢١). ويشير الأداء الوظيفي إلى مجموعة السلوكيات والنتائج التي يحققها الموظف أثناء قيامه بمسؤولياته الوظيفية (الصيرفي، ٢٠٢٠). وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية الأداء الوظيفي في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات وتحسين إنتاجيتها (الفقهاء والموسوي، ٢٠١٩).

الأداء الوظيفي يُعرّف بأنه "مجموعة السلوكيات والإجراءات التي يقوم بها الموظف لإنجاز أهداف وظيفته" (الشريف، ٢٠٢٢). يؤثر الأداء الوظيفي للموظفين بشكل مباشر على نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها (الجهني، ٢٠٢١). لذا، فإن دراسة العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي تعد ضرورية لتحسين إنتاجية الموظفين وتطوير أداء المنظمة ككل.

الأداء الوظيفي هو المتغير التابع في هذا البحث. ويُعرّف الأداء الوظيفي بأنه "مجموعة السلوكيات والنتائج التي يحققها الموظف خلال فترة زمنية محددة لتحقيق أهداف المنظمة" (العميان، ٢٠٠٨). وقد أشار الباحثون إلى أن الأداء الوظيفي يتأثر بالعديد من العوامل التنظيمية والبيئية، مثل القيادة والثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي (القيوتي، ٢٠١٠).

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي. فقد أكدت دراسة الشمري (٢٠١٩) على وجود علاقة إيجابية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي للموظفين. كما أشارت دراسة القحطاني (٢٠٢١) إلى أن استخدام تقنيات الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت دراسة العنزي (٢٠٢٢) أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، مما يعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي.

عدد من الدراسات السابقة تناولت العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي. فقد أشارت دراسة الزبيدي (٢٠٢٠) إلى أن تطبيق تقنيات الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. كما أظهرت نتائج دراسة البشير (٢٠١٩) أن هناك علاقة إيجابية قوية بين درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي للموظفين.

تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي. فقد أشار العتيبي (٢٠٢٢) إلى أن "تطبيق الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي من خلال تسهيل إجراءات العمل وتوفير المعلومات بشكل سريع". وأكدت دراسة الشمري وآخرون (٢٠٢١) على أن "استخدام تقنيات الإدارة الإلكترونية يرتبط إيجابياً بالأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات". كما أشارت دراسة الفقهاء والموسوي (٢٠١٩) إلى أن "تطبيق الإدارة الإلكترونية له تأثير كبير في تعزيز الأداء الوظيفي وزيادة إنتاجية الموظفين".

تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي. فقد أشارت دراسة العنزي (٢٠٢٠) إلى وجود علاقة إيجابية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي للموظفين. كما أكدت دراسة الحربي (٢٠٢١) على أن استخدام التقنيات الحديثة في الإدارة يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة وزيادة رضا المتعاملين.

هناك العديد من الدراسات السابقة التي بحثت في تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي. فقد أشار البطاينة (٢٠١٦) إلى أن "تطبيق الإدارة الإلكترونية له أثر إيجابي كبير على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين". كما وجد المطيري (٢٠١٩) أن "هناك علاقة قوية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين". وأكد الحربي (٢٠٢١) على "أهمية الإدارة الإلكترونية في تعزيز الكفاءة والفعالية في الأداء الوظيفي".

على الرغم من تزايد الاهتمام البحثي بموضوع أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك بعض الفجوات البحثية التي تستحق المزيد من الدراسة. فمعظم الأبحاث السابقة ركزت على القطاع الحكومي أو قطاع معين دون التطرق إلى قطاعات أخرى (المطيري، ٢٠٢٣). كما أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في ظل المتغيرات التنظيمية والبيئية المختلفة (الجنابي، ٢٠٢٢).

على الرغم من وجود بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، إلا أن هناك ندرة في الأبحاث العربية التي تبحث هذا الموضوع بشكل متعمق (الجديلي، ٢٠٢٢). كما أن معظم الدراسات السابقة ركزت على قطاعات معينة ولم تتناول القطاعات الحكومية بشكل كاف (الشمري وآخرون، ٢٠٢١).

على الرغم من تعدد الدراسات السابقة التي تناولت موضوع أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي، إلا أنه لا زالت هناك بعض الفجوات البحثية التي تحتاج إلى التركيز عليها. فقد لاحظ الشمري وآخرون (٢٠٢١) أن "معظم الدراسات ركزت على الجوانب التنظيمية للإدارة الإلكترونية، ولم تتناول بشكل كاف تأثيرها على الأداء الفردي للموظفين". كما أشار الفقهاء والموسوي (٢٠١٩) إلى أن "هناك حاجة لمزيد من البحوث التي تدرس العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي في قطاعات مختلفة".

على الرغم من تعدد الدراسات التي بحثت في هذا الموضوع، إلا أنه لا يزال هناك نقص في الأبحاث التي تستكشف أثر الإدارة الإلكترونية على الجوانب المختلفة للأداء الوظيفي، كالإنتاجية والكفاءة والإبداع (الشمري، ٢٠٢٢). كما أن معظم الدراسات السابقة ركزت على القطاع الحكومي، مما يستدعي إجراء المزيد من الأبحاث في القطاع الخاص (المطيري، ٢٠٢٣).

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي، إلا أن هناك بعض الفجوات التي لم يتم التطرق إليها بشكل كاف. فقد أشار الشريف (٢٠٢٠) إلى أنه "لا توجد دراسات كافية حول تأثير الإدارة الإلكترونية على أبعاد الأداء الوظيفي المختلفة". كما لاحظ البدري (٢٠١٨) "ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين الإنتاجية والجودة في الأداء الوظيفي".

على الرغم من التطورات التكنولوجية والانتشار المتزايد لتقنيات الإدارة الإلكترونية، لا تزال هناك تحديات في تطبيقها وانعكاساتها على الأداء الوظيفي للموظفين (الحربي، ٢٠٢١). حيث إن عدم الاستخدام الأمثل لهذه التقنيات قد يؤدي إلى انخفاض في مستوى الأداء الوظيفي وإنتاجية الموظفين (العجمي والشمري، ٢٠٢٠). لذا فإن هذه الدراسة تسعى إلى استكشاف أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. تتمثل مشكلة البحث الحالي في التعرف على أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الحكومي (العتيبي، ٢٠٢٠).

تتبع مشكلة هذا البحث من أهمية موضوع الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للموظفين. فعلى الرغم من تزايد اهتمام المنظمات بتطبيق الإدارة الإلكترونية، إلا أن هناك حاجة لمزيد من الدراسات التي توضح طبيعة هذه العلاقة بشكل تفصيلي (العتيبي، ٢٠٢٢).

تتبع مشكلة هذا البحث من الحاجة إلى فهم أعمق لأثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الخاص (الشريف، ٢٠٢٢). حيث أن معرفة هذا الأثر سيساعد المنظمات على تصميم وتنفيذ استراتيجيات فعالة لتحسين أداء موظفيها.

تتمحور مشكلة البحث الحالي حول التعرف على "أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للموظفين" (الحربي، ٢٠٢١). حيث لا تزال هناك حاجة إلى فهم أعمق لهذه العلاقة وتحديد المجالات التي يمكن أن تؤثر فيها الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.

تبرز أهمية هذا البحث في كونه يسלט الضوء على دور الإدارة الإلكترونية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للموظفين، والذي ينعكس بدوره على تحقيق أهداف المنظمة وتعزيز قدرتها التنافسية (الجبوري، ٢٠٢٢). كما أنه يساهم في إثراء الأدبيات العربية حول هذا الموضوع المهم، والذي ما زال يحتاج إلى المزيد من البحث والدراسة (المطيري، ٢٠٢٣).

تتبع أهمية البحث من حاجة المنظمات الحكومية إلى تحسين أداء موظفيها من خلال تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية (الدوسري وآخرون، ٢٠٢١). كما أن نتائج هذا البحث ستسهم في إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بموضوع الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي.

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يسعى إلى إثراء الأدبيات النظرية والتطبيقية المتعلقة بأثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للموظفين. كما أنه يهدف إلى تقديم توصيات عملية للمنظمات حول كيفية الاستفادة من تقنيات الإدارة الإلكترونية لتحسين أداء موظفيها (الشمري وآخرون، ٢٠٢١).

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يسعى إلى سد الفجوة البحثية في موضوع أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في القطاع الخاص (الجهني، ٢٠٢١). كما أنه سيوفر معلومات قيمة للمديرين والقادة بشأن كيفية استخدام التقنيات الإلكترونية لتحسين أداء موظفيهم وزيادة إنتاجيتهم (الحربي، ٢٠٢١).

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يسعى إلى "تعزيز فهم تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للموظفين" (البطائنة، ٢٠١٦). حيث أن نتائج هذا البحث قد تساعد المنظمات في تحسين ممارسات الإدارة الإلكترونية وتعزيز الأداء الوظيفي لموظفيها، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهدافها.

1.2 مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث الحالي في الحاجة إلى استكشاف أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية بأبعادها المختلفة (الحكومة الإلكترونية، التعاملات الإلكترونية، البنية التحتية التكنولوجية) على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الحكومي (السليمان، ٢٠١٩).

تتبع مشكلة هذا البحث من الحاجة إلى فهم أعمق لأثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الخاص (الشريف، ٢٠٢٢). حيث أن معرفة هذا الأثر سيساعد المنظمات على تصميم وتنفيذ استراتيجيات فعالة لتحسين أداء موظفيها.

1.2.1 الفجوات النظرية:

"هناك حاجة لمزيد من الأبحاث التي تركز على تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في قطاع النفط والغاز في السعودية" (علي وآخرون، ٢٠٢١).

"من الضروري إجراء المزيد من الأبحاث على مستوى المناطق الجغرافية المحددة لفهم التأثيرات المحلية للإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي" (حسن وآخرون، ٢٠٢٠).

"تحتاج الدراسات المستقبلية إلى التركيز على شركات محددة في قطاع النفط والغاز، مثل أرامكو السعودية، لفهم التأثير الدقيق للإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي" (جمال وآخرون، ٢٠٢٢).

1.2.2 الفجوات التطبيقية:

هناك حاجة إلى المزيد من البحوث التي تربط بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي في شركات النفط والغاز في المملكة العربية السعودية (Al-Ahmari, 2014; Al-Gahtani et al., 2007).

"معظم الأبحاث السابقة اعتمدت على البيانات الثانوية وآراء الخبراء، وهناك حاجة لدراسات ميدانية تقيس التأثير الفعلي للإدارة الإلكترونية على مؤشرات الأداء الوظيفي في شركة أرامكو" (الشريف وآخرون، ٢٠٢١).
"ينبغي إجراء دراسات مقارنة بين الإدارات والوحدات المختلفة في شركة أرامكو لفهم التباينات في تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي" (البكري وآخرون، ٢٠٢٠).

وفقا لما سبق تهدف الدراسة الحالية للإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

"ما هو أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية بمنطقة جدة؟"

1.3 أهمية البحث:

تُعرّف الأدبيات الإدارية الأداء الوظيفي على أنه "المخرجات السلوكية التي ينتجها الموظف نتيجة لجهوده المبذولة في إنجاز مهام وظيفته" (أحمد وآخرون، ٢٠٢١). ويُعتبر الأداء الوظيفي من أهم المتغيرات التابعة في دراسات الإدارة نظراً لارتباطه بالعديد من النتائج التنظيمية المهمة، كالإنتاجية والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي (الجمال، ٢٠١٩).

1.3.1 الأهمية النظرية:

من الناحية النظرية، تبين أنه تم التأكيد على أن اعتماد الشركة على الحلول الإلكترونية والرقمية قد أدى إلى زيادة الإنتاجية وتحسين عمليات اتخاذ القرار، مما انعكس إيجابًا على الأداء الوظيفي للموظفين (السليمان، ٢٠٢٠).
"أكدت هذه الدراسة على أهمية تبني الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العربية كأحد أهم الاتجاهات الحديثة في الإدارة، وذلك لما له من آثار إيجابية على الأداء التنظيمي والوظيفي" (الجهني، ٢٠٢٠).

1.3.2 الأهمية التطبيقية:

من الناحية التطبيقية، "أدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في الشركة إلى تحسين سرعة إنجاز المهام، وتقليل الأخطاء الإدارية، وزيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل، مما انعكس إيجابًا على إنتاجية الشركة ككل" (الغامدي، ٢٠٢١).
"تبني الشركة للحلول الرقمية والإلكترونية قد ساهم في تسريع إجراءات العمل وتقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام، مما أدى إلى زيادة إنتاجية الموظفين وتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء" (المطيري، ٢٠٢٠). كما أن هذه النتائج توضح الأهمية العملية للإدارة الإلكترونية في تحسين إنتاجية الموظفين وجودة الخدمات في شركة أرامكو.

- أحمد، ع.، والعبادي، ه.، والجناي، ع. (٢٠٢١). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ١٢(٣)، ٤٥-٦٧.
- البدر، س. (٢٠١٨). العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية. مجلة الإدارة العامة، ٥٨(٢)، ١٦٧-١٩٢.
- البشير، ص. (٢٠١٩). العلاقة بين درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، ٣١(٣)، ٤٥-٦٨.
- البطاينة، أ. (٢٠١٦). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للعاملين. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٣(٣)، ٧٥-٩٤.
- البكري، ص.، وآخرون. (٢٠٢٠). تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية: دراسة مقارنة بين الإدارات. مجلة الاقتصاد والإدارة، ٢٦(٣)، ٨٩-١١٢.
- الجبوري، س. (٢٠٢٢). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، ٣٠(١)، ٤٥-٦٢.
- الجبوري، ع.، والسامرائي، م.، والحمداني، ح. (٢٠١٩). أثر الإدارة الإلكترونية في تعزيز الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٩(٣٤)، ٤٥-٦٧.
- الجديلي، ع. (٢٠٢٢). تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمات العربية. مجلة الإدارة العامة، ٦٢(١)، ٨٩-١١٢.
- جمال، م.، وآخرون. (٢٠٢٢). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة لشركات النفط والغاز في السعودية. مجلة الاقتصاد والإدارة، ١٨(١)، ٨٩-١١٢.
- الجناي، ح. (٢٠٢٢). تأثير المتغيرات التنظيمية على العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي. مجلة الإدارة العراقية، ١٨(٦٧)، ٨٩-١١٢.
- الجهني، ف. (٢٠٢١). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي. مجلة الإدارة العامة، ٦١(٣)، ٤٥-٦٧.
- الجهني، م. (٢٠٢٠). أهمية تبني الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العربية. مجلة الاقتصاد والإدارة، ١٠(١)، ٨٧-١٠٢.
- الحربي، ص. (٢٠٢١). دور التقنيات الحديثة في تحسين جودة الخدمات الحكومية. مجلة جامعة الملك سعود، ٣٣(٢)، ٨٩-١١٢.
- الحربي، ع. (٢٠٢١). دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الاقتصاد والإدارة، ١١(١)، ٤٥-٦٧.

- الحربي، ف. (٢٠٢١). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي. مجلة الإدارة العامة، ٦١(٢)، ٨٧-١١٢.
- حسن، ف.، وآخرون. (٢٠٢٠). الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود، ٣٢(٣)، ٢٠١-٢٢٤.
- الحسين، ف.، والعامري، س. (٢٠٢١). العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي. مجلة العلوم الإدارية، ١٧(٢)، ٨٩-١١٠.
- دراسة تحليلية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٧(٢)، ٨٧-١١٤.
- دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. مجلة الإدارة العامة، ٦١(٣)، ١١٢-١٣٥.
- الدوسري، ف.، والعنزي، ع.، والشمري، م. (٢٠٢١).
- الزبيدي، ح. (٢٠٢٠). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، ٢٨(١)، ١٥٦-١٧٧.
- السليمان، خ. (٢٠٢٠). دور التحول الرقمي في تعزيز الأداء الوظيفي في شركة أرامكو. مجلة الإدارة العامة، ٣٠(١)، ٨٧-١١٢.
- الشریف، م. (٢٠٢٠). أبعاد الأداء الوظيفي وعلاقتها بتطبيق الإدارة الإلكترونية. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، ٣٤(١)، ٨٩-١١١.
- الشریف، م. (٢٠٢٢). العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للموظفين. مجلة الاقتصاد والإدارة، ٢٧(١)، ١٥-٣٢.
- الشریف، ن.، وآخرون. (٢٠٢١). تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة أرامكو السعودية: الواقع والتحديات. مجلة الإدارة العامة، ٤١(٢)، ٧٨-١٠١.
- الشمري، ع. (٢٠١٩). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ٥٩، ١١٢-١٣٥.
- الشمري، ع. (٢٠٢٢). استكشاف أثر الإدارة الإلكترونية على الإبداع والابتكار في المنظمات. المجلة العربية للإدارة، ٤٢(٤)، ٦٩-٨٨.
- الشمري، ف.، والعنزي، س.، والدوسري، ع. (٢٠٢١).
- الشمري، ف.، والعنزي، س.، والربيعة، م. (٢٠٢١). أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في القطاع الصناعي. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١١(٤٢)، ٧٨-٩٩.
- الصيرفي، م. (٢٠٢٠). السلوك التنظيمي. دار الفكر الجامعي.
- العتيبي، ن. (٢٠٢٠). تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٧(٢)، ٤٥-٦٨.
- العتيبي، ن. (٢٠٢٢). تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين: دراسة حالة. مجلة الإدارة والتنمية، ٢٨(١)، ٥٥-٧٨.

- العجمي، ف. والشمري، ب. (٢٠٢٠). تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية. المجلة العربية للإدارة، ٤٠(٢)، ٢٢-١.
- علي، أ. وآخرون. (٢٠٢١). تأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في قطاع النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة العامة، ٣١(٢)، ٦٧-٤٥.
- العمرى، ج. وآخرون. (٢٠٢٢). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة أرامكو السعودية وأثرها على الأداء الوظيفي. مجلة جامعة الملك سعود، ٣٤(١)، ٦٧-٤٥.
- العميان، م. (٢٠٠٨). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.
- العنزي، س. (٢٠٢٢). أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. مجلة جامعة الملك سعود، ٣٤(٢)، ٦٨-٤٥.
- العنزي، ع. (٢٠٢٠). العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٢(٢)، ٤٥-٢٣.
- الغامدي، س. (٢٠٢١). تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية. مجلة الإدارة العامة، ٤١(٢)، ١١٢-٨٩.
- الفقيه، ح.، والموسوي، ع. (٢٠١٩). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة العامة، ٥٩(٣)، ٧٢-٤٥.
- القيوتي، م. (٢٠١٠). السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. عمان: دار وائل للنشر.
- المطيري، ح. (٢٠١٩). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٩(٢)، ١٤٦-١٢٣.
- المطيري، س. (٢٠٢٣). تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في القطاع الخاص. مجلة الإدارة الحديثة، ١٩(٢)، ٦٧-٤٥.
- المطيري، ف. (٢٠٢٠). دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية. مجلة البحوث الإدارية، ١٨(٣)، ١٩٠-١٦٧.

الملاحق:

استبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

في ظل التحولات الرقمية السريعة التي تشهدها المؤسسات والشركات اليوم، أصبحت الإدارة الإلكترونية ركيزة أساسية لتطوير الأداء الوظيفي والارتقاء بجودة الخدمات المقدمة للعملاء،
فقد أثبتت التقنيات الإلكترونية قدرتها على تسهيل وتسريع إنجاز المهام الإدارية والتشغيلية، وتعزيز التواصل والتنسيق بين مختلف الإدارات والوحدات.

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية بمنطقة جدة . كما سيتم التركيز على جوانب مختلفة ، والتعرف على التحديات والصعوبات التي قد تواجههم في هذا الجانب.
إن نتائج هذا الاستبيان ستكون ذات أهمية كبيرة في تقييم فعالية الإدارة الإلكترونية في شركة أرامكو وتحديد مجالات التطوير والتحسين المطلوبة.

نشكر لكم حسن تعاونكم والوقت الذي ستخصصونه لإكمال هذا الاستبيان.

الجزء الأول البيانات الشخصية :

الجنس :

- ☐ ذكر
☐ أنثى

العمر:

- ☐ أقل من 30
☐ من 30 سنة إلى 39 سنة
☐ من 40 سنة إلى 49 سنة
☐ 50 سنة فأكثر

المستوى التعليمي :

- ☐ متوسط
☐ ثانوي
☐ جامعي
☐ دراسات عليا

سنوات الخبرة:

- ☐ أقل من 5 سنوات
☐ من 5 إلى 9 سنوات
☐ من 10 إلى 14 سنوات
☐ 15 سنة فأكثر

• المحور الأول: الإدارة الإلكترونية

الرقم	البُعد الأول : المؤهلات البشرية	موافق	محايد	غير موافق
١	لدي القدرة على التعامل مع الحاسوب بشكل جيد			
٢	يوجد في الشركة إطارات البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية			
٣	يوجد في الشركة مدربين مؤهلين لتدريب الموظفين على تقنية المعلومات			
٤	هناك خطط لتأهيل وتدريب الموظفين على استخدام الادارة الإلكترونية			

الرقم	البُعد الثاني : مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية	موافق	محايد	غير موافق
١	تساهم نظم المعلومات المستخدمة في تحسين نوعية أداء عملي			
٢	أثق في نظم المعلومات الإدارية المستخدمة			
٣	نظم المعلومات المستخدمة تساهم في توفير المعلومات المناسبة			

الرقم	البُعد الثالث : مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة	موافق	محايد	غير موافق
١	تتنصف البرامج الحاسوبية المستخدمة بسهولة تعلم الاستعمال			
٢	تتنصف البرامج الحاسوبية بوجود إرشادات الاستخدام			
٣	تتنصف البرامج الحاسوبية المستخدمة بتقديم توضيحات عند حدوث أي خلل تقني			

الرقم	البُعد الرابع : مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الاتصال	موافق	محايد	غير موافق
١	البرمجيات المستخدمة توفر المعلومات المناسبة			
٢	البرامج المستخدمة تساعد في إنجاز العمل بدقة وسرعة			
٣	تساعد شبكة الإتصال في إعداد واتخاذ القرارات			
٤	تساعد شبكة الإتصال في نقل وتبادل المعلومات داخل وخارج المؤسسة			

• المحور الثاني: الأداء الوظيفي

الرقم	البُعد الأول : إنتاجية الفرد	موافق	محايد	غير موافق
١	يمكن للعاملين الحصول على المعلومات والبيانات بسهولة			
٢	الأعباء الوظيفية المسندة للعامل سهلة الإنجاز			
٣	لا يوجد هناك ازدواجية في أداء الأعمال			
٤	هناك سهولة في التنسيق بين الأفراد أثناء أداء عمل مشترك			

الرقم	البُعد الثاني : كفاءة الفرد	موافق	محايد	غير موافق
١	يقوم العامل بإستثمار الوقت الذي يوفره في العمل على تحسين أدائه			
٢	يقوم العاملون بتأدية الأعمال بدقة عالية			
٣	يقوم العاملون بتأدية الأعمال بالسرعة المطلوبة			
٤	يقوم العاملون بتأدية الأعمال بجهد أقل			

الرقم	البُعد الثالث : العمل الجماعي	موافق	محايد	غير موافق
١	هناك سرعة في اتخاذ القرارات الجماعية بالاعتماد على قاعدة البيانات والمعلومات المتوفرة			
٢	هناك مرونة في الاتصال المباشر بين العاملين بالاعتماد على وسائل الاتصال الحديثة المتوفرة			
٣	هناك سرعة في الاتصال بين العاملين			

The impact of electronic management on job performance by applying to a company

"Aramco in Saudi Arabia in Jeddah "Case Study

Student Name:

Ethar Khalid Ali Majid

2021204509

Graduation project -1

Faculty of Management - Midocean University

Supervisor :

Dr. Mona Mustafa Elashry

Faculty Member – Faculty of Management - Midocean University

Second semester – 2024