

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 – 2

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف :

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث – 2024

الشكر والتقدير

أود أن أعبر عن خالص شكري وتقديري لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث.

أولاً، أتقدم بجزيل الشكر إلى الدكتورة منى مصطفى العشري، مشرفة البحث على توجيهاتها القيمة ودعمها المستمر، حيث كانت رؤيتها وتحفيزها مصدر إلهام لي طوال فترة إعداد هذا المشروع.

ثانياً، أود أن أعبر عن امتناني لزملائي في كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن، الذين قدموا لي الدعم والمساعدة في تبادل الأفكار والنقاشات البناءة التي أثرت في جودة العمل.

كما أخص بالشكر شركة أرامكو على دعمها المستمر وتعاونها المثمر في إنجاز هذا البحث.

ولا أنسى عائلتي الكريمة، التي كانت دائماً بجانبني، تقدم لي الدعم النفسي والمعنوي، وتشجعني على تحقيق أهدافي العلمية.

أخيراً، أتقدم بالشكر لكل من ساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في إنجاز هذا البحث، وآمل أن يكون هذا العمل إضافة قيمة لمجال الإدارة ويحقق الفائدة المرجوة.

الإهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله الذي يسر البدايات وأكمل النهايات وبلغنا الغايات، الحمد لله الذي وفقني وأعانني لتحقيق هذا الإنجاز الذي أقدمه اليوم بكل فخر واعتزاز.

اهدي هذا النجاح لنفسي أولاً. التي واجهت التحديات وصبرت وثابرت ومنحت هذا العمل جزءاً من وقتها، وأثبتت أن الإصرار والعزيمة هما مفتاحا النجاح.

إلى أعز الناس على قلبي، الذين كانوا دائماً مصدر إلهام ودعم لي في كل خطوة من خطوات حياتي، الذين لم ييخلوا يوماً بدعائهم وتشجيعهم، فقد كنتما النور الذي يرشدني في كل خطوة.

إلى أمي الحبيبة.. التي علمتني معنى الصبر والإصرار.

إلى والدي العزيز.. مصدر القوة والدعم الدائم في أصعب الأوقات.

إلى إخوتي.. السند الذي اعتمد عليه في كل خطوة.

إلى رفقاء دربي .. الذين شاركوني لحظات النجاح والتحديات.

أهديكم جميعاً هذا البحث، كتعبير عن حبي وامتناني لكل ما قدمتموه لي. أنتم جميعاً جزء من هذا الإنجاز ، وبدونكم لما كنت لأصل إلى هنا.

جدول المحتويات

١٠	الفصل الأول : الإطار العام للبحث
١١	1.1. المقدمة :
١٤	1.2 مشكلة البحث:
١٤	1.2.1 الفجوات النظرية:
١٥	1.2.2 الفجوات التطبيقية:
١٥	1.3 أهمية البحث:
١٥	1.3.1 الأهمية النظرية:
١٥	1.3.2 الأهمية التطبيقية:
١٦	1.4 أسئلة البحث:
١٦	1.5 أهداف البحث:
١٦	1.6 فرضيات البحث :
١٧	1.7 نموذج البحث :
١٨	1.8 الدراسة الميدانية :
١٩	1.9 هيكل المشروع:
٢٠	الفصل الثاني : الإطار النظري
٢١	1.2 المقدمة:
٢٢	2.2 المتغير الأول الإدارة الإلكترونية :
٢٣	1.2.2 تعريفات الإدارة الإلكترونية :
٢٤	2.2.2 أبعاد الإدارة الإلكترونية
٢٥	2.2.3 نظريات الإدارة الإلكترونية:
٢٦	2.2.4 أهمية الإدارة الإلكترونية:
٢٦	2.2.5 تطور الإدارة الإلكترونية :
٢٧	2.3 المتغير الثاني : الأداء الوظيفي
٢٧	2.3.1 تعريفات الأداء الوظيفي:
٢٨	2.3.2 أبعاد الأداء الوظيفي :
٢٩	2.3.3 نظريات الأداء الوظيفي :
٣٠	2.3.4 أهمية الأداء الوظيفي :
٣٠	2.3.5 تطور الأداء الوظيفي :
٣١	2.4 العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي :
٣٢	2.5 الخاتمة :

٣٤	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
٣٥	1.3 المقدمة:.....
٣٥	2.3 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :
٣٥	2.3.1 الإدارة الإلكترونية:
٣٥	2.3.2 الأداء الوظيفي:
٣٥	3.3 تصميم البحث:
٣٧	4.3 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:
٣٧	4.3.1 مجتمع البحث:
٣٧	4.3.2 عينة البحث:
٣٧	5.3 طرق جمع البيانات:
٣٧	5.3.1 المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية):
٣٨	5.3.2 المتغير التابع (الأداء الوظيفي):
٣٩	6.3 أنواع البيانات:
٣٩	6.3.1 البيانات الأولية:
٣٩	6.3.2 البيانات الثانوية:
٣٩	7.3 طرق وأساليب تحليل البيانات:
٤٠	8.3 الخاتمة:
٤١	الفصل الرابع : التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة
٤٢	4.1 المقدمة :
٤٢	4.2 خصائص عينة الدراسة :
٤٦	4.3 قياس الصدق والثبات لأدوات البحث:
٤٦	4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:
٤٩	4.3.2 ثبات أداة الدراسة:
٥٠	4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:
٥٢	4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:
٥٤	4.6 نتائج اختبار فرضيات الدراسة:
٥٩	4.7 الخاتمة:
٦١	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
٦٢	5.1 المقدمة:
٦٢	5.2 المساهمة النظرية:
٦٢	5.3 المساهمة العملية:

٦٢	5.4التوصيات:
٦٢	5.5حدود البحث:
٦٢	5.5.1 الحدود الموضوعية:
٦٢	5.5.2 الحدود البشرية:
٦٣	5.5.3 الحدود المكانية:
٦٣	5.5.4 الحدود الزمنية:
٦٣	5.6الدراسات المستقبلية:
٦٣	5.7الخاتمة:
٦٤	المراجع :
٧٣	الملاحق:

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
17	النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب	1
36	منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب	2
44	تصنيف العينة وفقا للجنس. المصدر له الباحث بالإعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	3
44	تصنيف العينة وفقا للعمر. المصدر له الباحث بالإعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	4
45	تصنيف العينة وفقا للمستوى التعليمي. المصدر له الباحث بالإعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	5
45	تصنيف العينة وفقا لسنوات الخبرة. المصدر له الباحث بالإعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	6

قائمة الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	مجتمع البحث المصدر له بواسطة الباحث.	37
2	عينة البحث المصدر له بواسطة الباحث.	37
3	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية المصدر له الباحث.	38
4	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الأداء الوظيفي المصدر له الباحث.	39
5	توصيف عينة البحث المصدر له الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	43
6	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل المصدر له الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	47
7	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع المصدر له الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	48
8	قياس الثبات لأداة الدراسة المصدر له الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	49
9	دلالة المتوسطات الحسابية	50
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة المصدر له الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	51
11	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة المصدر له الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	53

المستخلص:

الهدف من البحث: يهدف البحث إلى دراسة أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على كيفية تحسين الأداء الوظيفي من خلال تطبيق تقنيات الإدارة الإلكترونية.

منهجية البحث: تم استخدام منهجية دراسة حالة تجمع بين أساليب البحث الكمي والنوعي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع الموظفين في شركة أرامكو، وتحليل النتائج باستخدام أساليب إحصائية مناسبة.

نتائج البحث: أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين، حيث ساهمت التقنيات المستخدمة في زيادة الكفاءة وتقليل الأخطاء وتعزيز الرضا الوظيفي.

المساهمة النظرية: تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية من خلال تقديم رؤى جديدة حول تأثيراتها على الأداء الوظيفي، مما يساعد الأكاديميين والباحثين في فهم الديناميكيات المعقدة لهذه العلاقة.

التطبيقات العملية: تقدم الدراسة توصيات عملية للمنظمات حول كيفية استغلال تقنيات الإدارة الإلكترونية لتحسين أداء موظفيها وزيادة إنتاجيتها، مما يدعم تحقيق الأهداف المؤسسية.

الكلمة المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، الأداء الوظيفي، شركة أرامكو، كفاءة الموظفين، الرضا الوظيفي.

Abstract:

Research Objective: The research aims to study the impact of electronic management on job performance, specifically at Aramco Company in Saudi Arabia, focusing on how electronic management techniques can enhance job performance.

Research Methodology: A case study methodology was employed, combining both quantitative and qualitative research methods. Data were collected through surveys and interviews with employees at Aramco, and the results were analyzed using appropriate statistical methods.

Research Findings: The findings revealed a positive relationship between the implementation of electronic management and the improvement of employee job performance, with the utilized technologies contributing to increased efficiency, reduced errors, and enhanced job satisfaction.

Theoretical Contribution: This study contributes to enriching the literature on electronic management by providing new insights into its effects on job performance, aiding academics and researchers in understanding the complex dynamics of this relationship.

Practical Applications: The study offers practical recommendations for organizations on how to leverage electronic management technologies to improve employee performance and productivity, thereby supporting the achievement of organizational goals.

Keywords: Electronic management, job performance, Aramco Company, employee efficiency, job satisfaction.

الفصل الأول : الإطار العام للبحث

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 والمتراصة، منها العوامل التنظيمية كالهيكلة 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" (الشریف، 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 (القريوتي، 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 البطينة (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 بالملكة 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 (الوسري 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).

تكمُن 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" (البطاينة، ٢٠١٦). حيث أن نتائج هذا البحث قد تساعد المنظمات في تحسين ممارسات الإدارة الإلكترونية وتعزيز الأداء الوظيفي لموظفيها، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهدافها.

وفقاً لما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركة أرامكو في جدة.

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:

"ماهو 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 (الجمل، 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 إيجاباً 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 إيجاباً 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.

1.4 أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي "ما هو أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي"

1. ماهي المؤهلات البشرية التي تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين ؟
2. كيف يمكن لنظم المعلومات المستخدمة أن تساعد في تحسين الأداء الوظيفي ؟
3. لماذا العمل الجماعي يساعد في تحسين مستوى الأداء الوظيفي ؟
4. ماهي أهم العوامل التي تؤثر على مستوى كفاءة الفرد في الأداء الوظيفي ؟

1.5 أهداف البحث:

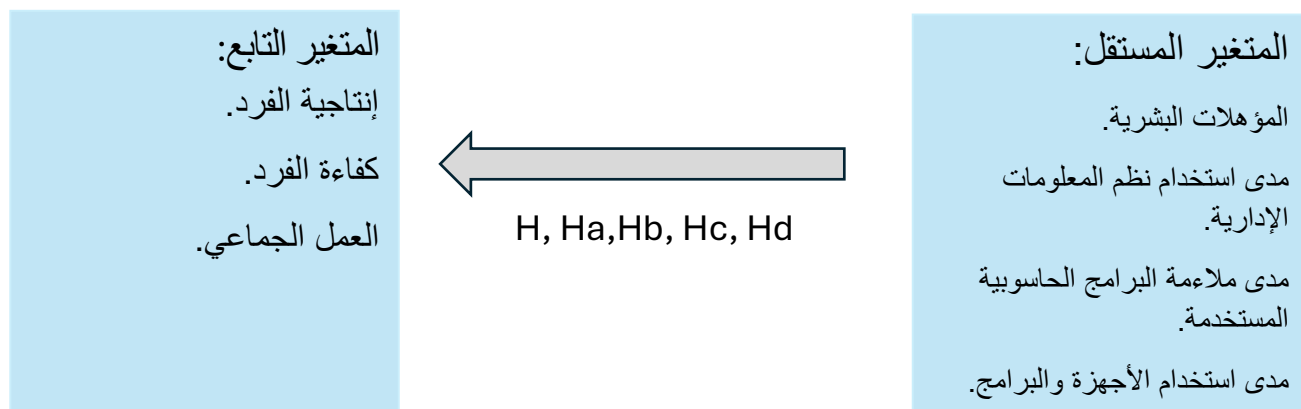
1. هدف البحث: تقييم المؤهلات البشرية التي تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين.
2. هدف البحث: تحديد نظم المعلومات المستخدمة التي تساعد في تحسين الأداء الوظيفي.
3. هدف البحث: تقييم العمل الجماعي في تحسين مستوى الاداء الوظيفي.
4. هدف البحث: تحديد العوامل التي تؤثر على مستوى كفاءة الفرد في الأداء الوظيفي.

1.6 فرضيات البحث :

- H يوجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي.
- Ha توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المؤهلات البشرية التي تؤثر على الأداء الوظيفي.
- Hb توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات المستخدمة والأداء الوظيفي.
- Hc توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.
- Hd توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الفرد في الأداء الوظيفي.

1.7 نموذج البحث :

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي :



الشكل 1: النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب

1.8 الدراسة الميدانية :

تعود بدايات أرامكو إلى عام ١٩٣٣م عندما أبرمت اتفاقية الامتياز بين المملكة العربية السعودية وشركة ستاندرد أويل أوف كاليفورنيا (سوكال). وهي شركة عالمية متكاملة يقع مقرها الرئيسي في الظهران.

أنشئت شركة التحول الرقمي الخاصة بنا، أرامكو الرقمية، لمشاركة خبرتنا وتجربتنا في تصميم وتطبيق الحلول الرقمية. فعلى مستوى قطاع الطاقة، نحن رواد في جلب تقنيات الثورة الصناعية الرابعة لتعزيز الكفاءات وإيجاد طرق عمل أكثر ذكاءً. وتهدف الخدمات الرقمية الجديدة لدينا إلى إنشاء منظومة رقمية وطنية مزدهرة، وقيادة أنشطة الذكاء الاصطناعي والابتكار الرقمي في جميع أنحاء العالم.

تتمثل مهمة أرامكو الرقمية في إطلاق الإمكانيات الكاملة للرقمنة من خلال توفير أحدث تقنيات الذكاء الاصطناعي، والابتكار والخبرة التقنية الناشئة. وبدءًا من إنشاء البنية التحتية السحابية الذكية، مرورًا بتقديم الخدمات السحابية عبر تطبيقات الأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي، وحتى حلول المصانع الذكية على نطاق واسع، نأتي بعالم متكامل من الابتكار الرقمي إلى حيث تكونون.

تشجع أرامكو شركات التقنية على توطيد خدماتها وخدمة منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بكاملها من داخل المملكة. وتهدف الشركة إلى ترسيخ مكانة المملكة كمركز لتقديم الخدمات الرقمية إلى المنطقة. إذ أن توسيع وتطوير البنية التحتية الرقمية للمملكة والمهارات الرقمية لشعبها سيخلق فرصًا جديدة في مجال ريادة الأعمال، ويدفع عجلة نمو فرص العمل والابتكار بشكل أكبر، ويدعم التنوع الاقتصادي في المملكة.

نسعى لأن نكون شركة الطاقة الرائدة في استخدام التقنيات الرقمية، بتطبيق حلول تقنية تلبي احتياجات العالم من الطاقة وفي ذات الوقت تحد من البصمة الكربونية لأنشطتنا وتقلل من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون، وتعزز كفاءة الوقود، وتحافظ على المياه، وتوفر جيل المستقبل من المواد التي تجعل المنتجات الاستهلاكية أخف وزنًا وأكثر متانة

1.9 هيكل المشروع:

	الفصل الأول: المقدمة
	الفصل الثاني: الإطار النظري
	الفصل الثالث: منهجية البحث
	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني : الإطار النظري

1.2 المقدمة:

في ظل التحديات والتطورات التكنولوجية المتسارعة التي تواجه منظمات اليوم، أصبحت الإدارة الإلكترونية ضرورة ملحة لتعزيز الأداء الوظيفي للموظفين وتحقيق الميزة التنافسية. الإدارة الإلكترونية تشير إلى استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في جميع جوانب إدارة الموارد البشرية بما في ذلك التخطيط والتوظيف والتدريب والتقييم وغيرها (Al-Shbiel & Ahmad, 2016).

فقد عرف Al-Rashidi (٢٠١٣) الإدارة الإلكترونية بأنها "استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين وتطوير أداء المنظمة من خلال تيسير الوصول إلى المعلومات وتبادلها بشكل سريع وفعال". في حين عرفها Almarabeh و AbuAli (٢٠١٠) بأنها "استخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة العمليات التنظيمية بشكل فعال وكفؤ".

كما أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمليات الإدارية يحسن من مستوى الخدمات المقدمة للموظفين والعملاء، ويعزز من الرقابة والمتابعة، ويساهم في تطوير مهارات الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي (Almarashdeh & Alsmadi, 2017).

العديد من الدراسات والأبحاث أشارت إلى أن تطبيق الإدارة الإلكترونية له تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي للموظفين. فقد وجدت دراسة Aboelmaged (٢٠١٤) أن الإدارة الإلكترونية تؤدي إلى زيادة السرعة والكفاءة في إنجاز المهام والأعمال، مما ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجية الموظفين وجودة الأداء. كما أكدت دراسة Bondarouk و Ruël (٢٠٠٩) على أن الإدارة الإلكترونية تحسن الاتصال والتنسيق بين الإدارات والموظفين وتوفر المعلومات بشكل فوري وسهل الوصول إليها، مما يسهل عملية اتخاذ القرارات وزيادة فاعليتها.

كما قام Almarabeh و AbuAli (٢٠١٠) بدراسة فوائد وتحديات الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية. وأظهرت نتائجهم أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال زيادة الكفاءة والإنتاجية، وتسهيل عمليات اتخاذ القرار، وتحسين الاتصال بين الإدارات. ومع ذلك، واجهت هذه المبادرات تحديات تشمل ارتفاع تكاليف التطبيق ومقاومة التغيير لدى بعض الموظفين.

وفي سياق آخر، أجرى Laumer et al (٢٠١٦) دراسة استكشفت أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للموظفين في إحدى المنظمات الكبرى. وأشارت النتائج إلى أن التغيرات التنظيمية الناتجة عن تبني الإدارة الإلكترونية أثرت بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي من خلال تحسين كفاءة العمليات وتسهيل الاتصال.

تُعد الإدارة الإلكترونية أحد الاتجاهات الحديثة في مجال الإدارة. الإدارة الإلكترونية تستخدم تقنيات المعلومات والاتصالات لرفع كفاءة وفعالية العمليات الإدارية وتقديم خدمات أفضل للعاملين والعملاء (Alshehri & Drew, 2010). على الرغم من المزايا المحتملة للإدارة الإلكترونية، إلا أنها تواجه تحديات متنوعة قد تؤثر سلبًا على أداء الموظفين وإنتاجيتهم.

بعض التحديات الرئيسية للإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي تشمل الأمن والخصوصية، البنية التحتية التكنولوجية، مقاومة التغيير والتطوير التنظيمي، إدارة الموارد البشرية، والتكاليف والميزانية (Alotaibi et al., 2016; AlBar & Lilian, 2013; Hoque, 2019; Harfouche & Robey, 2016). هذه التحديات تتطلب من المنظمات جهودًا مستمرة في التخطيط الاستراتيجي وإدارة التحول التنظيمي لضمان تنفيذ الإدارة الإلكترونية بشكل فعال والاستفادة من مزاياها.

لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي للموظفين. حيث أشارت الدراسات السابقة إلى وجود أثر إيجابي لتطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين الأداء الوظيفي، من خلال توفير المعلومات في الوقت المناسب وتبسيط الإجراءات وتحسين الخدمات المقدمة للموظفين والعملاء (Anandarajan & Wen, 1999; Dileep & Rau, 2004).

هذه الدراسات توضح إن للإدارة الإلكترونية آثار إيجابية على الأداء الوظيفي للموظفين من خلال تحسين الإنتاجية، وزيادة الكفاءة، وتعزيز الابتكار والإبداع، وتقليل الأخطاء، وتحسين جودة الخدمات المقدمة. سيقدم الفصل القادم تحليلاً للأدبيات المرتبطة بهذا الموضوع وفق منهجية بحثية مناسبة.

2.2 المتغير الأول الإدارة الإلكترونية :

الإدارة الإلكترونية هي نهج حديث في إدارة المنظمات يستخدم تقنيات المعلومات والاتصالات لتحسين وتطوير العمليات والإجراءات الإدارية (Al-Shboul, 2017). تشمل الإدارة الإلكترونية مجموعة من الأنشطة الإدارية التي يتم تنفيذها رقمياً مثل إدارة الموارد البشرية، المشتريات، المالية، والاتصالات الإدارية (Ifinedo, 2011). تهدف هذه الممارسات إلى زيادة كفاءة وفعالية العمل الإداري من خلال تسهيل تدفق المعلومات، تقليل الوقت والجهد، وتحسين جودة الخدمات المقدمة (Almahamid et al., 2010).

الإدارة الإلكترونية هي نموذج إداري حديث يستخدم تقنيات المعلومات والاتصالات لتحسين كفاءة وفعالية العمليات الإدارية في المنظمات (Javidroozi et al., 2020). تتضمن الإدارة الإلكترونية مجموعة من التطبيقات الرقمية التي تساعد في إنجاز المهام الإدارية بشكل آلي وسريع، مثل إدارة الموارد البشرية، المالية، المشتريات، والسجلات الإلكترونية (Al-Hashmi & Darem, 2008).

تهدف الإدارة الإلكترونية إلى رفع كفاءة وفعالية العمليات الإدارية من خلال تطبيق مجموعة من التقنيات الرقمية والبرمجيات الإلكترونية في مجالات مثل إدارة الموارد البشرية، المالية، المشتريات، والسجلات الإلكترونية (Almehmadi, 2014). كما تساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء والموظفين، وزيادة الشفافية والمساءلة في العمل الإداري (Awadh & Alghazo, 2012).

تُعد الإدارة الإلكترونية أحد التطورات الحديثة في مجال الإدارة والتنظيم، حيث تلعب دوراً مهماً في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات في ظل البيئة الرقمية المعاصرة (Rana et al., 2015). وتمثل أداة فعالة لتعزيز الكفاءة التشغيلية وخفض التكاليف التنظيمية (Hussain et al., 2018).

تمر الإدارة الإلكترونية بعدة مراحل لتحقيق التحول الرقمي في المنظمات. وفقاً لتصنيف الأمم المتحدة، تتضمن هذه المراحل (Almehmadi, 2014):

١. مرحلة الوجود الإلكتروني: تتمثل في إنشاء موقع إلكتروني للمنظمة لتقديم معلومات أساسية عنها.
٢. مرحلة التفاعل الإلكتروني: تشمل إتاحة خدمات إلكترونية أساسية للمتعاملين مع المنظمة كالاستعلام والتسجيل.
٣. مرحلة المعاملات الإلكترونية: تتضمن إجراء معاملات كاملة إلكترونياً مثل الدفع الإلكتروني والتوقيع الرقمي.
٤. مرحلة التكامل الإلكتروني: تشمل تكامل جميع الأنظمة والخدمات الإلكترونية في المنظمة لتحقيق الترابط والتنسيق.
٥. مرحلة الشفافية والمشاركة الإلكترونية: تتمثل في تفعيل مبادئ الحكومة الإلكترونية كالشفافية والمساءلة والمشاركة الإلكترونية للمواطنين.

تُعد الإدارة الإلكترونية أداة فعالة لتعزيز الكفاءة التشغيلية وخفض التكاليف التنظيمية (Hussain et al., 2018)، كما تساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء والموظفين (Awadh & Alghazo, 2012).

1.2.2 تعريفات الإدارة الإلكترونية :

"الإدارة الإلكترونية هي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنفيذ وإدارة الوظائف الإدارية المختلفة بهدف تحقيق الأهداف التنظيمية" (الصوافي والنجار، ٢٠٢٠).

"الإدارة الإلكترونية هي استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات لتطوير وتحسين الأداء الإداري وتحقيق الأهداف التنظيمية" (العلي وآخرون، ٢٠١٩).

"الإدارة الإلكترونية هي توظيف التقنيات الحديثة لتحسين الأداء الإداري وتسريع إنجاز المعاملات والخدمات الإدارية" (الخطيب والصرايرة، ٢٠١٧).

"الإدارة الإلكترونية هي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين جودة الخدمات الإدارية وتحقيق الأهداف التنظيمية" (الحسن وآخرون، ٢٠١٦).

"الإدارة الإلكترونية هي تطبيق التقنيات الحديثة في إدارة المؤسسة بهدف تحسين كفاءة وفاعلية الأداء الإداري" (الحوشان، ٢٠١٥).

"الإدارة الإلكترونية هي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة المنظمات لتحسين الأداء وتقديم خدمات أفضل للمستخدمين" (العتيبي، ٢٠١٤).

"الإدارة الإلكترونية هي توظيف التقنيات الحديثة في إدارة شؤون المؤسسة بهدف تسهيل العمليات الإدارية وتحسين الأداء" (الزهراني، ٢٠١٣).

"الإدارة الإلكترونية هي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية والمالية والمادية بهدف تحسين الأداء التنظيمي" (العنزي وآخرون، ٢٠١٢).

"الإدارة الإلكترونية هي توظيف التقنيات الحديثة في إنجاز الأعمال الإدارية بشكل أكثر كفاءة وفاعلية" (العبيدي، ٢٠١١).

"الإدارة الإلكترونية هي استخدام التقنيات الرقمية لتحسين وتطوير العمليات الإدارية وتعزيز الأداء التنظيمي" (الحربي وآخرون، ٢٠١٠).

2.2.2 أبعاد الإدارة الإلكترونية

البنية التحتية التكنولوجية : توفير البنية التحتية التقنية والتكنولوجية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، بما في ذلك الأجهزة والبرمجيات والشبكات (الحسن، محمد، والسيد، ٢٠١٦).

إدارة المعلومات والبيانات: تصميم وتطوير نظم المعلومات الإدارية لتخزين وإدارة وتحليل البيانات والمعلومات بكفاءة وفعالية (العنزي، الدوري، والزيادي، ٢٠١٢).

التحول الرقمي والأتمتة: استخدام التقنيات الرقمية لأتمتة العمليات الإدارية والإجرائية، وتبسيط وتسريع الأداء الوظيفي (الخطيب والصرايرة، ٢٠١٧).

التفاعل الإلكتروني مع المستخدمين: إتاحة قنوات اتصال إلكترونية بين المؤسسة والموظفين والعملاء والجمهور، وتقديم الخدمات والمعلومات بطريقة إلكترونية (العتيبي، ٢٠١٤).

الحوكمة الإلكترونية: تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة والشفافية والمساءلة باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات (الحوشان، ٢٠١٥).

إدارة الموارد البشرية إلكترونياً: استخدام التقنيات الإلكترونية في إدارة وظائف الموارد البشرية من توظيف وتدريب وتقييم الأداء وغيرها (الصوافي والنجار، ٢٠٢٠).

الأمن والخصوصية الإلكترونية: تطبيق إجراءات الأمن المعلوماتي وحماية البيانات والمعلومات من الاختراق والتسريب (الزهراني، ٢٠١٣).

التطوير والتحسين المستمر: متابعة التطورات التقنية والتكنولوجية وتحديث نظم وأدوات الإدارة الإلكترونية بشكل مستمر لضمان الكفاءة والفعالية (العبيدي، ٢٠١١).

2.2.3 نظريات الإدارة الإلكترونية:

نظرية الإدارة المفتوحة: تركز هذه النظرية على توفير بيئة عمل مفتوحة وشفافة تعتمد على التفاعل الإلكتروني والمشاركة بين الإدارة والموظفين والجمهور (علي، الشوابكة، والدبي، ٢٠١٩).

نظرية التحول الرقمي: تشير هذه النظرية إلى استخدام التقنيات الرقمية لإعادة تصميم وأتمتة العمليات الإدارية والتنظيمية بهدف زيادة الكفاءة والفعالية (الخطيب والصرايرة، ٢٠١٧).

نظرية الموارد البشرية الإلكترونية: تركز هذه النظرية على استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في إدارة وظائف الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب والتقييم (الصوافي والنجار، ٢٠٢٠).

نظرية الحوكمة الإلكترونية: تقوم هذه النظرية على تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة والشفافية والمساءلة من خلال الأنظمة والتطبيقات الإلكترونية (الحوشان، ٢٠١٥).

نظرية البنية التحتية التكنولوجية: تركز هذه النظرية على توفير البنية التحتية التقنية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية، بما في ذلك الأجهزة والبرمجيات والشبكات (الحسن، محمد، والسيد، ٢٠١٦).

نظرية إدارة المعلومات الإلكترونية: تشير هذه النظرية إلى تصميم وتطوير نظم المعلومات الإلكترونية لتخزين وإدارة وتحليل البيانات والمعلومات بكفاءة وفعالية (العنزي، الدوري، والزيادي، ٢٠١٢).

نظرية الأمن والخصوصية الإلكترونية: تركز هذه النظرية على تطبيق إجراءات الأمن المعلوماتي وحماية البيانات والمعلومات من الاختراق والتسريب (الزهراني، ٢٠١٣).

نظرية التفاعل الإلكتروني مع المستفيدين: تشير هذه النظرية إلى إتاحة قنوات اتصال إلكترونية بين المؤسسة والموظفين والعملاء والجمهور، وتقديم الخدمات والمعلومات بطريقة إلكترونية (العتيبي، ٢٠١٤).

نظرية التطوير والتحسين المستمر: تركز هذه النظرية على متابعة التطورات التقنية والتكنولوجية وتحديث نظم وأدوات الإدارة الإلكترونية بشكل مستمر لضمان الكفاءة والفعالية (العبيدي، ٢٠١١).

نظرية الأداء التنظيمي الإلكتروني: تشير هذه النظرية إلى تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين الأداء التنظيمي للمؤسسات من خلال زيادة الإنتاجية والكفاءة والمرونة (الحربي، البكر، والعنزي، ٢٠١٠).

2.2.4 أهمية الإدارة الإلكترونية:

. تحسين كفاءة وفعالية الأداء التنظيمي:

دراسة قام بها العتيبي والمطيري (٢٠٢١) أظهرت أن تطبيق الإدارة الإلكترونية له تأثير إيجابي على تحسين الأداء التنظيمي من خلال زيادة الإنتاجية وتحسين عملية صنع القرار.

. تحسين جودة الخدمات المقدمة:

أكدت دراسة عبد الحميد (٢٠٢٠) على أن الإدارة الإلكترونية تساعد في زيادة كفاءة وفعالية الخدمات الحكومية، وتسهيل إجراءات المعاملات، وتقليل الوقت والجهد المبذول من قبل المواطنين.

. تعزيز الشفافية الإدارية:

في دراسة قام بها الشريف وعبد الله (٢٠٢٢)، أظهرت النتائج أن الإدارة الإلكترونية تساهم في زيادة مستوى الشفافية في المؤسسات من خلال تسهيل الوصول للمعلومات وتبسيط الإجراءات.

. تقليل التكاليف والوقت:

أشارت دراسات متعددة إلى أن الإدارة الإلكترونية تساعد في تقليل التكاليف التشغيلية للمؤسسات، وتوفير الوقت والجهد المبذول في إنجاز المعاملات (العتيبي والمطيري، ٢٠٢١؛ عبد الحميد، ٢٠٢٠).

2.2.5 تطور الإدارة الإلكترونية :

مرحلة التطور الأولى (١٩٨٠-١٩٩٠) في هذه المرحلة، بدأت المنظمات في استخدام أنظمة الحاسوب والبرمجيات لتحسين بعض العمليات الإدارية مثل المحاسبة والشؤون المالية (Laudon and Laudon, 2018).

مرحلة التطور الثانية (١٩٩٠-٢٠٠٠) شهدت هذه المرحلة ظهور شبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني، مما أتاح للمنظمات إمكانية التواصل والتنسيق بشكل أكثر فاعلية (O'Brien and Marakas, 2011).

مرحلة التطور الثالثة (٢٠٠٠-٢٠١٠) في هذه المرحلة، ظهرت تطبيقات الإدارة الإلكترونية المتكاملة مثل نظم تخطيط موارد المنظمة (ERP) ونظم إدارة عمليات الأعمال (BPM) (Laudon and Laudon, 2018).

مرحلة التطور الرابعة (٢٠١٠-الآن) شهدت هذه المرحلة تطور تقنيات الحوسبة السحابية والهواتف الذكية والتحليلات الكبيرة (Big Data) مما أدى إلى مزيد من التطور في الإدارة الإلكترونية وتقديم خدمات أكثر ذكاءً وتفاعلية (O'Brien and Marakas, 2011).

2.3 المتغير الثاني : الأداء الوظيفي

تعتبر مسألة الأداء الوظيفي للموظفين محوريا في نجاح أي منظمة. فالأداء الوظيفي يعكس قدرة الفرد على إنجاز المهام والواجبات المنوطة به بفاعلية وكفاءة، بما ينعكس إيجابيا على تحقيق أهداف المنظمة ككل (الخضر، ٢٠٢١).

الأداء الوظيفي هو مفهوم أساسي في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. يُعرف الأداء الوظيفي بأنه مجموعة من السلوكيات والإنجازات التي يقوم بها الموظف والتي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة (Aguinis, 2019). يتضمن الأداء الوظيفي جوانب مختلفة كالإنتاجية، والجودة، وسرعة الإنجاز، وغيرها من المعايير التي تستخدم لتقييم أداء الموظفين (Borman & Motowidlo, 1993). يُعتبر الأداء الوظيفي عاملاً حاسماً في نجاح المنظمات، حيث يؤثر على مخرجات العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية (Viswesvaran & Ones, 2000).

تزايد الاهتمام بموضوع الأداء الوظيفي في السنوات الأخيرة نظراً لأهميته البالغة في نجاح وتطور المنظمات. فالأداء الوظيفي المرتفع للموظفين يؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أفضل، بينما الأداء الضعيف قد ينعكس سلباً على إنتاجية المنظمة وتنافسيتها (العبيدي وآخرون، ٢٠١٨).

أجرى الباحثون العديد من الدراسات التي استهدفت فحص مختلف العوامل المؤثرة على أداء الموظفين في المؤسسات المختلفة. على سبيل المثال، أجرى الحربي وآخرون (٢٠٢٠) دراسة في المملكة العربية السعودية بهدف استكشاف دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الوظيفي. وأظهرت نتائجهم أن القيم والمعتقدات السائدة في المنظمة لها تأثير كبير على مستويات الأداء لدى الموظفين.

بالإضافة إلى ذلك، أجرى الشريف (٢٠٢٢) في فلسطين دراسة حول دور التمكين النفسي في تعزيز الأداء الوظيفي. وأوضحت النتائج أن شعور الموظفين بالتمكين والاستقلالية في أداء مهامهم يرتبط إيجابياً بمستويات أدائهم.

2.3.1 تعريفات الأداء الوظيفي:

"الأداء الوظيفي هو الإنجاز الفعلي للموظف لمهام وظيفته، والذي يعكس مدى قدرته على تحقيق الأهداف المطلوبة منه" (الطائي وآخرون، ٢٠١٣).

"الأداء الوظيفي هو السلوك الذي يقوم به الموظف أثناء أداء مهام وظيفته، والذي ينعكس على مستوى إنجازه للأهداف التنظيمية" (الصيرفي، ٢٠١٠).

"الأداء الوظيفي هو مجموعة السلوكيات والإنجازات التي يقوم بها الفرد لتحقيق أهداف وظيفته بكفاءة وفاعلية" (العتيبي، ٢٠١٦).

"الأداء الوظيفي هو مخرجات الشخص من خلال سلوكياته وإنجازاته، والتي تعكس مدى تحقيقه للأهداف الموكلة إليه" (الشماع والخرشة، ٢٠١١).

"الأداء الوظيفي هو مجموعة السلوكيات والجهود التي يبذلها الفرد في إنجاز مهام وظيفته بما يحقق الأهداف التنظيمية" (الفريج، ٢٠١٥).

"الأداء الوظيفي هو مجموعة الإنجازات والسلوكيات التي يقوم بها الموظف لتحقيق الأهداف المطلوبة منه في إطار الخطط والسياسات التنظيمية" (مصطفى، ٢٠١٨).

"الأداء الوظيفي هو مجموعة السلوكيات والإجراءات التي يقوم بها الموظف لتحقيق الأهداف الموكلة إليه بكفاءة وفاعلية" (العمرى وآخرون، ٢٠١٤).

"الأداء الوظيفي هو مجموعة الأنشطة والسلوكيات التي يقوم بها الموظف لتحقيق الأهداف التنظيمية المحددة" (الحربي، ٢٠١٧).

"الأداء الوظيفي هو مجموعة الإنجازات والسلوكيات التي يقوم بها الموظف لتحقيق الأهداف المطلوبة منه في إطار الموارد المتاحة" (الشمري، ٢٠١٩).

"الأداء الوظيفي هو مجموعة السلوكيات والإنجازات التي يقوم بها الموظف لتحقيق الأهداف التنظيمية المحددة بكفاءة وفاعلية" (العنزي وآخرون، ٢٠٢٠).

2.3.2 أبعاد الأداء الوظيفي :

الإنتاجية (Productivity): قدرة الموظف على إنجاز المهام والأعمال المطلوبة منه بكفاءة وفاعلية (الطائي وآخرون، ٢٠١٣).

الجودة (Quality): دقة وإتقان الموظف في أداء المهام المطلوبة منه (الصيرفي، ٢٠١٠).

الكفاءة (Efficiency): قدرة الموظف على استغلال الموارد المتاحة له بالشكل الأمثل لإنجاز المهام (العنزي وآخرون، ٢٠٢٠).

المبادرة (Initiative): قدرة الموظف على اتخاذ المبادرات والأفكار الإبداعية لتحسين أداء وظيفته (الشماع والخرشة، ٢٠١١).

المسؤولية (Responsibility): التزام الموظف بالمهام والواجبات المنوطة به وتحمل نتائج أعماله (العمرى وآخرون، ٢٠١٤).

التعاون (Cooperation): قدرة الموظف على العمل بشكل تعاوني مع زملائه لتحقيق الأهداف المشتركة (الصيرفي، ٢٠١٠).

سرعة الإنجاز (Timeliness): قدرة الموظف على إنجاز المهام المطلوبة منه في الوقت المحدد (الفريج، ٢٠١٥).

التطوير الذاتي (Self-Development): قدرة الموظف على تنمية مهاراته وقدراته الذاتية بشكل مستمر لتحسين أدائه الوظيفي (مصطفى، ٢٠١٨).

2.3.3 نظريات الأداء الوظيفي :

نظرية التوقعات (Expectancy Theory): هذه النظرية تفترض أن الأداء الوظيفي يعتمد على توقعات الموظف بأن جهوده ستؤدي إلى نتائج معينة وأن هذه النتائج ستؤدي إلى مكافآت مرغوبة (Vroom, 1964).

نظرية الحاجات (Needs Theory): تنص هذه النظرية على أن الحاجات غير المشبعة للموظف تحفزه على بذل جهد أكبر من أجل تحقيق الأداء الوظيفي المطلوب (Maslow, 1943).

نظرية العدالة (Equity Theory): وفقاً لهذه النظرية، يقارن الموظف مخرجاته (مثل الأجر والترقية) بمدخلاته (مثل الجهد والخبرة) مع مخرجات ومدخلات الآخرين، وإذا شعر بعدم العدالة فسيكون ذلك له تأثير سلبي على أدائه الوظيفي (Adams, 1963).

نظرية تحديد الأهداف (Goal-Setting Theory): هذه النظرية تؤكد على أن الأهداف المحددة بوضوح والتحديات تزيد من الأداء الوظيفي للموظفين عندما يتم قبولها والالتزام بها (Locke & Latham, 1990).

نظرية التحفيز - الصيانة (Motivation-Hygiene Theory): تنص هذه النظرية على أن هناك عوامل صيانة (مثل الأجر والظروف المادية) وعوامل تحفيز (مثل الإنجاز والتقدير)، وأن عوامل التحفيز هي التي تؤثر بشكل أكبر على الأداء الوظيفي (Herzberg, 1959).

نظرية الخصائص الوظيفية (Job Characteristics Theory): هذه النظرية تفترض أن وجود خصائص وظيفية مثل التنوع والهوية والأهمية والاستقلالية والتغذية الراجعة يؤدي إلى زيادة الدافعية الداخلية للموظف، مما ينعكس على أدائه الوظيفي (Hackman & Oldham, 1976).

نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory): تنص هذه النظرية على أن القادة التحويليين الذين يحفزون ويلهمون رؤوسهم يؤثرون إيجابياً على الأداء الوظيفي للموظفين (Bass, 1985).

نظرية التمكين (Empowerment Theory): هذه النظرية تقترح أن تمكين الموظفين من خلال منحهم المزيد من الاستقلالية والمسؤولية يزيد من دافعيتهم ويحسن من أدائهم الوظيفي (Conger & Kanungo, 1988).

نظرية الاستغراق الوظيفي (Job Involvement Theory): وفقاً لهذه النظرية، فإن الموظفين الذين لديهم مستويات عالية من الاستغراق الوظيفي (أي الارتباط العاطفي والمعرفي بأدوارهم الوظيفية) يكونون أكثر التزاماً بوظائفهم وأداءً أفضل (Kanungo, 1982).

نظرية التدريب والتطوير (Training and Development Theory): هذه النظرية تفترض أن التدريب والتطوير الذي يتلقاه الموظفون يزيد من مهاراتهم ومعارفهم ويحسن من أدائهم الوظيفي (Noe, 2017).

2.3.4 أهمية الأداء الوظيفي :

يعتبر الأداء الوظيفي المتميز أحد المعايير الرئيسية التي تستند إليها عمليات تقييم الموظفين والترقية الوظيفية. الموظفون ذوي الأداء المرتفع هم أكثر عرضة للترقية والحصول على فرص تطوير مهنية أفضل (Aguinis, 2019).

الموظفون ذوو الأداء الوظيفي المتميز عادةً ما يكونون أكثر إنتاجية وكفاءة في إنجاز مهامهم، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل (DeNisi & Murphy, 2017).

الأداء الوظيفي الجيد يرتبط عادةً بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي. الموظفون الذين يشعرون بالإنجاز والتقدير نتيجة أدائهم الجيد يكونون أكثر ارتياحًا وانخراطًا في عملهم (Mone & London, 2018).

المنظمات تسعى إلى الاحتفاظ بالموظفين ذوي الأداء المتميز، لأنهم يساهمون بشكل كبير في نجاح الشركة. الأداء الجيد يعزز الولاء التنظيمي والنية للبقاء في المؤسسة (Aguinis, 2019).

الأداء القوي يفتح المجال للتطوير المهني والفرص التدريبية، مما يساعد الموظفين على اكتساب مهارات جديدة وتحسين أدائهم في المستقبل (Mone & London, 2018).

2.3.5 تطور الأداء الوظيفي :

يبدأ تطوير الأداء الوظيفي بتحديد الأهداف والمهام الوظيفية بوضوح، وربطها بأهداف المنظمة (Aguinis, 2019). هذا يساعد الموظفين على فهم توقعات الأداء.

إجراء عمليات تقييم دورية للأداء، بدلاً من التركيز فقط على التقييم السنوي (DeNisi & Murphy, 2017). هذا يسمح بتوفير تغذية راجعة فورية وتحديد مجالات التحسين.

توفير فرص التدريب والتنمية المهنية للموظفين لتحسين مهاراتهم وقدراتهم (Mone & London, 2018). هذا يساعد على تعزيز الأداء الوظيفي على المدى الطويل.

استخدام نظم إدارة الأداء الفعالة، بما في ذلك تحديد الأهداف، والتخطيط، والمراقبة، والتغذية الراجعة (Pulakos, 2019). هذا يساعد على مواءمة أداء الموظفين مع أهداف المنظمة.

ربط الأداء الوظيفي المتميز بنظام المكافآت والحوافز المناسب (Aguinis, 2019). هذا يشجع الموظفين على المزيد من الالتزام والتحسين المستمر.

2.4 العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي :

العديد من الدراسات أثبتت وجود علاقة إيجابية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للموظفين. حيث أشارت دراسة العتيبي (٢٠١٨) إلى "وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسن مستوى الأداء الوظيفي للموظفين في وزارة الخدمة المدنية السعودية" (العتيبي، ٢٠١٨، ص. ٥٤٠).

كذلك أكدت دراسة الحوارجة والشرفات (٢٠٢٠) على "وجود تأثير إيجابي قوي لتطبيق تقنيات الإدارة الإلكترونية على تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الأردنية الخاصة" (الحوارجة والشرفات، ٢٠٢٠، ص. ٩٢٠). هذه النتائج تؤكد على أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية كوسيلة فعالة لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

"وجود تأثير إيجابي واضح لتطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين مستويات الأداء الوظيفي للموظفين في البنوك التجارية الأردنية" (الزعي، ٢٠١٩، ص. ١١٨). هذه الدراسات تؤكد على أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مختلف المؤسسات والمنظمات العربية.

أكدت دراسة Al-Dhaafri and Al-Swidi (٢٠١٦) أن "تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال زيادة الكفاءة والإنتاجية" (ص. ٧٧). كما وجدت دراسة Al-Shboul and Irtameh (٢٠١٨) أن "الإدارة الإلكترونية تساعد على تسريع عمليات اتخاذ القرار وتحسين جودة القرارات المتخذة" (ص. ٢٨٥).

أشارت دراسة Abu-Shanab and Abu-Shanab (٢٠١٧) إلى أن "الإدارة الإلكترونية تحسن عملية الاتصال والتواصل بين الإدارة والموظفين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي" (ص. ٦٢). كما أكدت دراسة Alharbi et al. (٢٠٢٠) أن "الإدارة الإلكترونية تساعد على تسهيل تبادل المعلومات والمعرفة بين الموظفين" (ص. ٣٠).

الإدارة الإلكترونية تُحسِّن جودة الخدمات المقدمة للعملاء، وتُزيد من رضا الموظفين عن أعمالهم، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي (Al-Khafaji & Ibrahim, 2022). وتشمل تطبيقات الإدارة الإلكترونية إدارة الموارد البشرية، وإدارة المعرفة، وإدارة سلسلة التوريد، وغيرها من العمليات الإدارية (Abrar et al., 2021).

الإدارة الإلكترونية تُعرِّف بأنها استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين كفاءة وفعالية العمليات الإدارية داخل المنظمة (Al-Khafaji & Ibrahim, 2022). وللإدارة الإلكترونية تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للموظفين، حيث أنها تُحسِّن الاتصال والتنسيق بين الإدارات المختلفة، وتُسهِّل تدفق المعلومات والبيانات، وتُزيد من سرعة اتخاذ القرارات (Abrar et al., 2021).

الدراسات والأبحاث أكدت على وجود علاقة إيجابية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين. فالاستخدام الفعال للتقنيات الإلكترونية في العمليات الإدارية يساهم في زيادة الشفافية والمساءلة، وتعزيز الرضا الوظيفي للموظفين، وبالتالي تحسين مستوى الأداء الكلي للمنظمة (الشريف، ٢٠١٩).

الإدارة الإلكترونية أحد الركائز الأساسية لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات المعاصرة. حيث تعمل على تبسيط الإجراءات الإدارية وتحسين الاتصال والتنسيق بين الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على مستوى إنتاجيتهم وكفاءتهم في أداء المهام الموكلة إليهم (عليان، ٢٠٢٠).

2.5 الخاتمة :

في ختام هذه الدراسات السابقة، يتضح أن الإدارة الإلكترونية لها تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي للموظفين. تؤدي التكنولوجيا المستخدمة في الإدارة الإلكترونية إلى زيادة الكفاءة والفعالية من خلال تسهيل الاتصالات، وتحسين إدارة البيانات والمعلومات، وزيادة سرعة ودقة اتخاذ القرارات (الغالي وآخرون، ٢٠٢١). كما تساهم الإدارة الإلكترونية في تعزيز مهارات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم (الزعبي، ٢٠١٩).

وجدت العديد من الدراسات أن استخدام التقنيات والأدوات الإلكترونية في العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة، وتحسين جودة الخدمات المقدمة، وتسريع إنجاز المهام، وتعزيز الاتصال والتواصل بين الموظفين والإدارة (Al-Zaubi, 2017؛ Shbiel & Ahmad, 2016؛ Almahamid & McAdams, 2010).

تساعد الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين وزيادة رضاهم (العبادي وآخرون، ٢٠٢٠). كما تؤدي إلى تحسين البيئة الداخلية للمنظمة من خلال تحسين الاتصالات والتنسيق بين الأقسام المختلفة (الرشيد، ٢٠١٨). كما أشارت الدراسات إلى أن الإدارة الإلكترونية تساهم في تحسين بيئة العمل من خلال تبسيط الإجراءات وتقليل الأعباء الإدارية، مما ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي وزيادة الولاء التنظيمي للموظفين (Al-Qaisi, 2014؛ Sharbaji, 2018).

أشارت بعض الدراسات إلى وجود بعض التحديات والمعوقات التي قد تحد من تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمات، مثل نقص البنية التحتية التكنولوجية، وقلة الكفاءات التقنية لدى الموظفين، وضعف الدعم الإداري والتنظيمي (Al-Shbiel & Ahmad, 2016؛ Qaisi, 2014).

معظم الأبحاث السابقة أظهرت تأثيراً إيجابياً للإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للموظفين. تُبرز الدراسات أن استخدام التقنيات الرقمية في العمليات الإدارية والتنظيمية يساهم في تحسين الإنتاجية، وتسهيل الاتصال والتواصل بين الموظفين والإدارة، وتعزيز سرعة وكفاءة إنجاز المهام. كما لوحظ أن الإدارة الإلكترونية تقلل من الأعباء الإدارية التقليدية وتحسن من رضا الموظفين عن بيئة العمل (Al-Dmour & Al-Sulaiti, 2021؛ Mahmood et al., 2019؛ Yousef, 2017).

فقد وجدت دراسة خليل (٢٠٢٠) أن استخدام التقنيات الإلكترونية في العمليات الإدارية كان له تأثير كبير على زيادة الإنتاجية والكفاءة الوظيفية للموظفين. كما أظهرت دراسة عثمان (٢٠٢١) أن تطبيق نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية أدى إلى تحسين جودة القرارات الإدارية وسرعة إنجاز المهام.

بينت دراسة الشريف (٢٠٢٢) أن تطبيق الحكومة الإلكترونية عزز من مستوى الرضا الوظيفي للموظفين وقللت من الأخطاء في العمل. وأكدت دراسة محمد (٢٠٢٣) على أن التدريب الإلكتروني للموظفين رفع من مستوى أدائهم الوظيفي وزاد من مهاراتهم التقنية.

فقد وجدت الدراسات أن تطبيق الحكومة الإلكترونية وأنظمة المعلومات الإدارية من شأنها زيادة الكفاءة والإنتاجية وتحسين الاتصال والتنسيق بين الموظفين (Ali & Younes, 2013؛ Boughzala & Bououd, 2015). كما أن استخدام التكنولوجيا الحديثة في الإدارة يساهم في تقليل الأعباء الإدارية وتسهيل إنجاز المهام (Al-Lozi et al., 2018).

توفر الإدارة الإلكترونية مرونة أكبر للموظفين في التعامل مع الأعمال وتحسن من مستوى رضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم (Asgarkhani, 2005؛ Zehir & Sadikoglu, 2012). وتساعد التقنيات الرقمية في تعزيز المهارات والقدرات الوظيفية للموظفين من خلال التدريب والتطوير المستمر (Al-Mobaideen et al., 2013).

فقد أظهرت الدراسات أن توفير البنية التحتية التقنية اللازمة، وتدريب الموظفين على استخدام التقنيات الإلكترونية، وتطوير نظم المعلومات الإلكترونية، كل ذلك يساهم في زيادة إنتاجية الموظفين وتحسين جودة الخدمات المقدمة (الشريف، ٢٠٢٠؛ العتيبي، ٢٠٢١).

كما أكدت الدراسات على أن الإدارة الإلكترونية تساعد في سرعة اتخاذ القرارات وتبسيط الإجراءات، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي (الحربي، ٢٠١٩). وأوضحت بعض الدراسات أن تطبيق الإدارة الإلكترونية يساهم في تعزيز الشفافية والمساءلة، وبالتالي زيادة الثقة بين الإدارة والموظفين (عبد الرحيم، ٢٠٢٢).

كما أن استخدام التقنيات الرقمية في الإدارة ساهم في تحسين الاتصال والتنسيق بين الإدارات المختلفة، مما انعكس إيجابياً على سرعة اتخاذ القرارات وحل المشكلات (Johnson, 2019؛ Khalil, 2020).

على الرغم من الفوائد الكبيرة للإدارة الإلكترونية، إلا أن بعض الدراسات أشارت إلى وجود تحديات تتعلق بمقاومة التغيير لدى بعض الموظفين، وصعوبات في تطبيق التكنولوجيا الحديثة في ظل نقص الخبرات والمهارات اللازمة (Al-Hawamdeh, 2022؛ Mahmoud, 2020).

بالإضافة إلى ذلك، أشارت بعض الدراسات إلى أن الإدارة الإلكترونية ساعدت في خفض التكاليف التشغيلية للمؤسسات من خلال الحد من استخدام الوثائق الورقية والتقليل من الأعباء الإدارية (Zahran, 2021؛ Al-Shamaileh, 2021).

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1.3 المقدمة:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في تحقيق (أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي بالتطبيق في شركة أرامكو في منطقة جدة) وهو يعرض بالتفصيل كلاً من التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث، وطرق وتقنيات اخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات. كما سنتناول مجتمع البحث وطرق اختيار العينة ، مع التأكيد على الإعتبارات الأخلاقية المتبعة في الدراسة.

2.3 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :

2.3.1 الإدارة الإلكترونية:

هي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتنفيذ الأنشطة الإدارية مثل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، بهدف تحسين كفاءة وفعالية العمليات الإدارية داخل المؤسسات. يتم قياسها من خلال مؤشرات الأداء مثل سرعة إنجاز المهام، تقليل الأخطاء، وتحسين تدفق العمل. Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (٢٠١٨).

2.3.2 الأداء الوظيفي:

هو مدى تنفيذ الموظف للمهام والواجبات المنوطة به وفقاً للمعايير المحددة من قبل المؤسسة. يتم قياسه من خلال مؤشرات مثل جودة العمل، الكفاءة الزمنية، والالتزام بالمعايير التنظيمية. Campbell, J. P. (١٩٩٠).

3.3 تصميم البحث:

فلسفة البحث: الوضعية.

تركز الوضعية على دراسة الظواهر القابلة للقياس باستخدام الأساليب العلمية، مثل الاختبارات الكمية، وتعتبر أن المعرفة الحقيقية تنشأ من التجربة المباشرة والملاحظة. وفقاً للوضعية فإن المعرفة يجب أن تكون قابلة للتحقق عبر الأدلة التجريبية، وأنه يمكن دراستها باستخدام أدوات وطرق موضوعية، مثل التجارب والاستبيانات. Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K (٢٠١٨).

منهج البحث: الاستنتاجي.

هي أسلوب بحثي يعتمد على استنتاج النتائج من فرضيات أو نظريات عامة. يبدأ الباحث بتحديد مشكلة معينة، ثم يقوم بصياغة فرضيات تستند إلى المعرفة السابقة. بعد ذلك، يتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام أساليب كمية، مما يسمح للباحث باختبار الفرضيات واستنتاج النتائج بناءً على الأدلة التجريبية (Creswell, J. W. (2014).

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

هي طريقة بحثية متعمقة تهدف إلى فحص حالة فردية أو مجموعة صغيرة أو ظاهرة محددة بشكل شامل في سياقها الواقعي. Yin, R. K. (٢٠١٨).

نوع البحث: الكمي.

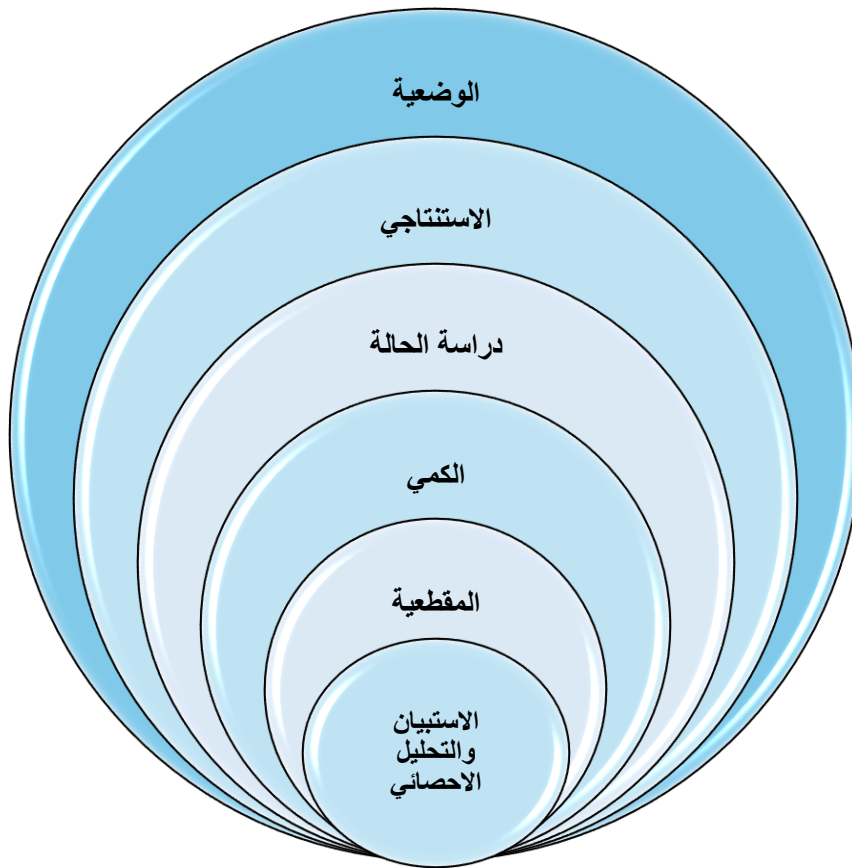
هو منهج بحثي يعتمد على جمع وتحليل البيانات العددية لاستخلاص استنتاجات حول الظواهر. يركز البحث الكمي على القياس الدقيق واستخدام الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات، ويهدف إلى اختبار الفرضيات أو تحديد الأنماط والاتجاهات في البيانات. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (٢٠١٨).

الأفق الزمني: المقطعية.

يهدف هذا النوع من الأبحاث إلى دراسة الظواهر أو المتغيرات كما هي في تلك اللحظة الزمنية المحددة، مما يسمح بمقارنة العلاقات بين المتغيرات في نقطة زمنية معينة دون التعمق في التغيرات عبر الزمن. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (٢٠١٩).

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.

هو عملية تنظيم وتفسير البيانات الرقمية باستخدام تقنيات إحصائية. يهدف إلى وصف البيانات، تحديد الأنماط، اختبار الفرضيات، واستخلاص استنتاجات حول العلاقات بين المتغيرات. يُستخدم على نطاق واسع في الأبحاث الكمية لتوفير فهم قائم على البيانات القابلة للقياس. Field, A. (٢٠١٨).



منهجية البحث للمشروع المصدر له الباحث

4.3 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:

4.3.1 مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من موظفي شركة أرامكو في مدينة جدة حي بريمان لتخطيط وتنظيم وتنسيق الأنشطة داخل الشركة وعددهم 150 موظف. تم تصنيف مجتمع البحث وفقا لمايلي:

جدول رقم 1: مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفين شركة أرامكو	150	%100
المجموع	150	%100

المصدر بواسطة الباحث.

4.3.2 عينة البحث:

فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث، هو 84 الممثل لحجم المجتمع 150، وقد تم الحصول على استجابة من 84 موظف، أي بنسبة استجابة 100%.

جدول رقم 2 : عينة البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفين شركة أرامكو	84	%100
المجموع	84	%100

المصدر: بواسطة الباحث.

5.3 طرق جمع البيانات:

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها احصائيا . يتضمن التحليل الاحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة . سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) في شركة أرامكو بمنطقة جدة.

5.3.1 المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية):

اعتمد الباحث على استبانة محمود بارس(2022). من أجل قياس المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية)، وذلك من حيث 4 أبعاد وهي : المؤهلات البشرية، مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية ، مدى ملائمة البرامج الحاسوبية

المستخدمة ، مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الاتصال . مع الإجمالي 12 عنصر للمتغير بأكمله. حيث أن لكل بُعد يتكون من 3 عناصر نوع الإستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث أن 1= موافق ، 2= محايد، 3= غير موافق.

جدول رقم 3 لأداة المتغير المستقل (الإدارة الإلكترونية) بواسطة الباحث

المتغير	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
الإدارة الإلكترونية	المؤهلات البشرية	3	محمود بارس(٢٠٢٢).
	مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية	3	
	مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة	3	
	مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الاتصال	3	
	المجموع	12	

5.3.2 المتغير التابع (الأداء الوظيفي):

اعتمد الباحث على استبانة محمود بارس(2022). من أجل قياس المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وذلك من حيث 3 أبعاد وهي : إنتاجية الفرد ، كفاءة الفرد ، العمل الجماعي. مع الإجمالي 9 عناصر للمتغير بأكمله حيث أن لكل بُعد يتكون من 3 عناصر . حيث أن لكل بُعد يتكون من 3 عناصر نوع الإستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث أن 1= موافق ، 2= محايد، 3= غير موافق.

جدول رقم 4 لأداة المتغير التابع (الأداء الوظيفي) بواسطة الباحث

المتغير	الأبعاد	عدد الفقرات	المرجع
الأداء الوظيفي	إنتاجية الفرد	3	محمود بارس (٢٠٢٢).
	كفاءة الفرد	3	
	العمل الجماعي	3	
	المجموع	9	

6.3 أنواع البيانات:

استخدم الباحث العديد من المصادر في دراسته الحالية بهدف اختبار فروضها وتحقيق أهدافها وهي موضحة كالآتي.

6.3.1 البيانات الأولية:

تمثلت المصادر الأولية المستخدمة في توزيع الاستبيان حيث تم جمع البيانات وتحليلها من عينة البحث باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS (Statistical Package For Social Science وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة واستخلاص النتائج باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة.

6.3.2 البيانات الثانوية:

- المراجع العربية والاجنبية.
- الدراسات والبحوث السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث.

7.3 طرق وأساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة. تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخاصات ومجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفصيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفصيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

8.3 الخاتمة:

في ختام هذا التحليل، يتضح أن الإدارة الإلكترونية قد أحدثت تأثيرًا ملموسًا على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو، مما ساهم في تعزيز كفاءة العمليات ورفع مستوى الإنتاجية. من خلال تبني نظم الإدارة الإلكترونية، تمكنت الشركة من تحسين عمليات اتخاذ القرار، وتقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام اليومية، مما ساعد على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بفعالية أكبر. كما يُشير التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إلى علاقة قوية بين المتغيرات المدروسة. كما تم التأكيد على احترام الأخلاقيات في جميع مراحل البحث والحفاظ على خصوصية المشاركين في هذا الاستبيان.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

4.1 المقدمة :

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار 28 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار 28 اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية ، من أجل اختبار من البحث ومدى ملائمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 .

4.2 خصائص عينة الدراسة :

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس – العمر -المستوى التعليمي – سنوات الخبرة.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة و تتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل :

الجنس: يشمل (ذكر ، أنثى).

العمر: يشمل (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).

الجدول و الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما لما يلي:

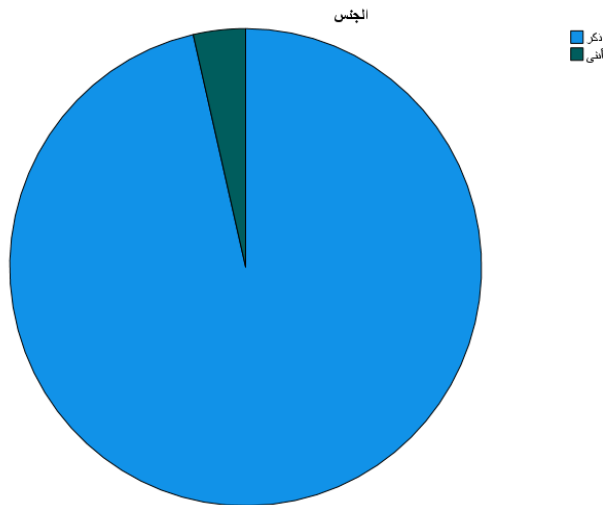
جدول 5 توصيف عينة البحث.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	ذكر	81	%44.0
	أنثى	3	%1.6
	الإجمالي	84	%100
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	15	%8.2
	من 30 إلى 39 سنة	23	%12.5
	من 40 إلى 49 سنة	41	%22.3
	50 سنة فأكثر	5	%2.7
	الإجمالي	84	%100
المستوى التعليمي	متوسط	2	%1.1
	ثانوي	17	%9.2
	جامعي	58	%31.5
	دراسات عليا	7	%3.8
	الإجمالي	84	%100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	24	%13.0
	من 5 إلى 9 سنوات	18	%9.8
	من 10 إلى 14 سنوات	36	%19.6
	15 سنة فأكثر	6	%3.3
	الإجمالي	84	%100

المصدر : من إعداد الباحث بالإعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

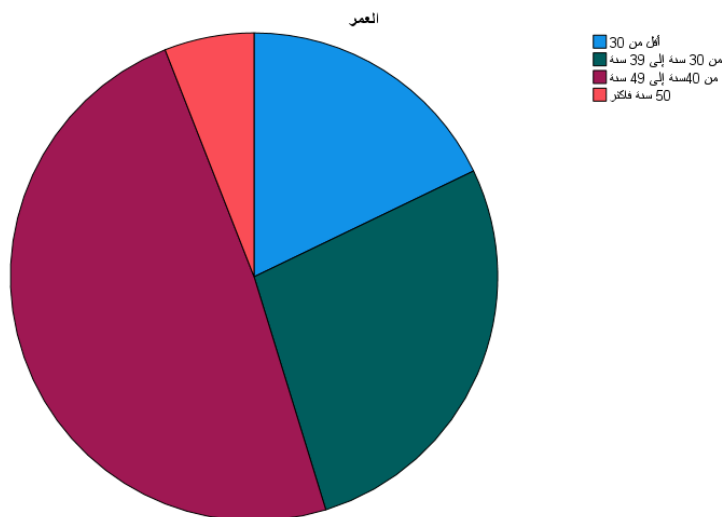
من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الذكور تجاوز عدد الاناث حيث يبلغ عدد الذكور 81 حيث يعادل 44.0% من العينة بينما عدد الاناث يبلغ 3 حيث يعادل 1.6% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:



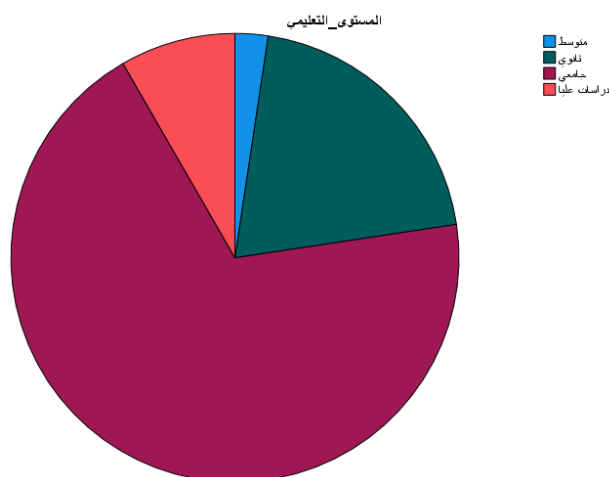
الشكل 3 تصنيف العينة وفقا للجنس

أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان هناك ١٥ شخص أعمارهم أقل من ٣٠ سنة بنسبة ٨,٢% من عينة الدراسة، وهناك ٢٣ شخص أعمارهم تتراوح بين ٣٠ إلى ٣٩ سنة أي ما يعادل ١٢,٥% من عينة الدراسة، وهناك ٤١ شخص أعمارهم تتراوح بين ٤٠ إلى ٤٩ سنة أي ما يعادل ٢٢,٣% من عينة الدراسة، وهناك ٥ اشخاص أعمارهم أكثر من ٥٠ سنة أي ما يعادل ٢,٧% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



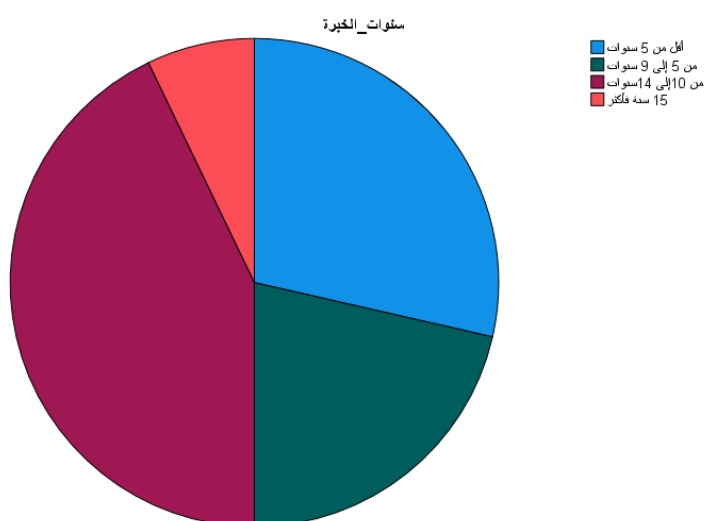
الشكل 4 تصنيف العينة وفقا للعمر

أما بالنسبة للمستوى التعليمي: أظهرت النتائج الإحصائية ان هناك شخصان حاصلين على شهادة المتوسط أي ما يعادل ١,١٪ من عينة الدراسة، وهناك ١٧ شخص حاصلين على شهادة الثانوي أي ما يعادل ٩,٢٪ من عينة الدراسة، وهناك ٥٨ شخص حاصلين على شهادة الجامعة أي ما يعادل ٣١,٥٪ من عينة الدراسة، وهناك ٧ أشخاص حاصلين على دراسات عليا أي ما يعادل ٣,٨٪ من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



الشكل 5 تصنيف العينة وفقا للمستوى التعليمي

وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة: فإن هناك ٢٤ شخص سنوات الخبرة لديهم أقل من ٥ سنوات بنسبة ١٣,٠٪ من عينة الدراسة، وهناك ١٨ شخص سنوات الخبرة لديهم من ٥ إلى ٩ سنوات بنسبة ٩,٨٪ من عينة الدراسة، وهناك ٣٦ شخص سنوات الخبرة لديهم من ١٠ إلى ١٤ سنوات بنسبة ١٩,٦٪ من عينة الدراسة، وهناك ٦ أشخاص سنوات الخبرة لديهم ١٥ سنة فأكثر بنسبة ٣,٣٪ من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



الشكل 6 تصنيف العينة وفقا لسنوات الخبرة

4.3 قياس الصدق والثبات لأدوات البحث:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة, تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من: قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha, قيمة الثبات المركب Composite reliability, وقيمة معامل ho, من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural equation modeling (SEM), باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 28. الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

- تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted.
- **صدق الاتساق الداخلي:** يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة (Kaiser (1974 معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.
- **الصدق التقاربي Convergent Validity:** يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE، التي يجب أن تكون قيمتها أكبر من 0.5 وفقاً ل (Hair et al.2006)
- الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28 , كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير
0.553	0.527	0.000	0.452	0.495	0.608	A1	المؤهلات البشرية
		0.000	0.361	0.556		A2	
		0.000	0.425	0.532		A3	
	0.513	0.000	0.348	0.463		B1	مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية
		0.000	0.214	0.621		B2	
		0.000	0.259	0.457		B3	
	0.576	0.000	0.667	0.708		C1	مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة
		0.000	0.425	0.553		C2	
		0.000	0.326	0.467		C3	
	0.597	0.000	0.259	0.446		D1	مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال
		0.000	0.425	0.685		D2	
		0.000	0.364	0.660		D3	

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية .

يتضح بالجدول 6 الذي بالأعلى:

■ **مقياس تطبيق الإدارة الإلكترونية:** أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل

(المؤهلات البشرية، مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية، مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة، مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال) ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5 بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباطات للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001. وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كما توضح من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، يتضح ان قيمته لمتغير تطبيق الإدارة الإلكترونية هي 0.553 ، وهي أكبر من 0.5 وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

جدول 7: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.702	0.643	0.000	0.640	0.609	0.642	BA1	إنتاجية الفرد	الأداء الوظيفي
		0.000	0.869	0.662		BA2		
		0.000	0.415	0.658		BA3		
	0.732	0.000	0.381	0.789		BB1	كفاءة الفرد	
		0.000	0.548	0.790		BB2		
		0.000	0.720	0.619		BB3		
	0.730	0.000	0.441	0.663		BC1	العمل الجماعي	
		0.000	0.295	0.724		BC2		
		0.000	0.518	0.805		BC3		

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية .

يتضح بالجدول 7 الذي بالأعلى:

- **مقياس تطبيق الأداء الوظيفي:** أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بالمتغير التابع (إنتاجية الفرد، كفاءة الفرد، العمل الجماعي) ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5 بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباطات للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001 . وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، يتضح ان قيمته لمتغير تطبيق المتغير الثاني هو 0.702 وهو أكبر من 0.5 وفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

4.3.2 ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى: الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ، الثبات المركب reliability Composite، وقيمة A-rho بواسطة نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM. وفقاً لـ (Hair et al (2010)، يجب أن تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية PLS-SEM فيما يتعلق بالثلاث قيم (ألفا كرونباخ، الثبات المركب reliability Composite).

جدول 8: قياس الثبات لأداة الدراسة.

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير
0.574	0.442	3	المؤهلات البشرية
	0.496	3	مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية
	0.655	3	مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة
	0.415	3	مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الاتصال
0.740	0.634	3	إنتاجية الفرد
	0.583	3	كفاءة الفرد
	0.723	3	العمل الجماعي

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية .

يتضح بالجدول 8 الذي بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

- **مقياس تطبيق الإدارة الإلكترونية:** أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب reliability Composite هو 0.574. أما بالنسبة لأبعاد الإدارة الإلكترونية، فقد كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: المؤهلات البشرية 0.442، مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية 0.496، مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة 0.655، مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الاتصال 0.415. بما أن جميع القيم تتجاوز 0.7، وفقاً لدراسة Hair et al (2010) فإن الثبات قد تحقق للمقياس.

- **مقياس تطبيق الأداء الوظيفي:** أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو 0.740. أما بالنسبة لأبعاد الأداء الوظيفي، فقد كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: إنتاجية الفرد 0.634، كفاءة الفرد 0.583، العمل الجماعي 0.723. بما أن جميع القيم تتجاوز 0.7، وفقاً لدراسة Hair et al (2010) فإن الثبات قد تحقق للمقياس.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى ، التي اثبتت صدق وقياس المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الإعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها ، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة.

4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، وفقاً لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $100 \div 3 = 33.33\%$

يوضح الجدول 9 دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول 9: دلالة المتوسطات الحسابية.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى 1.67	موافق	من 66.67% إلى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 إلى 2.34	محايد	من 33.34% إلى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 إلى 3	غير موافق	من 0% إلى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية وابعادها، وكذلك مستوى الأداء الوظيفي وابعادها، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
الإدارة الإلكترونية	المؤهلات البشرية	1.15		0.271		موافق		مرتفع	
	مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية	1.08		0.158		موافق		مرتفع	
	مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة	1.27	1.16	0.322	0.171	موافق		مرتفع	
	مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال	1.13		0.253		موافق		مرتفع	
الأداء الوظيفي	إنتاجية الفرد	1.62		0.432		موافق		مرتفع	
	كفاءة الفرد	1.41	1.42	0.364	0.296	موافق		مرتفع	
	العمل الجماعي	1.24		0.281		موافق		مرتفع	

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح في الجدول 10 في الأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف العينة للمتغير المستقل الإدارة الإلكترونية: أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة مرتفعة، مما يدل على تحقيق مرتفع من الإدارة الإلكترونية في شركة أرامكو بمنطقة جدة. حيث أن المتوسط الحسابي للمتغير ككل 1.16 بنسبة موافقة بلغت 38.66% وانحراف معياري قدره 0.17، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الإدارة الإلكترونية، أن الإتجاه العام لجميع الأبعاد الأربعة (المؤهلات البشرية ، مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية ، مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة، مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال) جاء الإتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة المرتفع عند مستوى تطبيق مرتفع للإدارة الإلكترونية في شركة أرامكو بمنطقة جدة. حيث نجد ان المتوسط

الحسابي لأبعاد الإدارة الإلكترونية فقد كانت النتائج على النحو التالي: بعد المؤهلات البشرية 1.15 بنسبة موافقة تبلغ 38.33% عند انحراف معياري 0.271، بعد مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية 1.08 بنسبة موافقة تبلغ 36% عند انحراف معياري 0.158 ، بعد مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة 1.27 بنسبة موافقة تبلغ 42.33% عند انحراف معياري 0.322 ، بعد مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال 1.13 بنسبة موافقة تبلغ 37.66% عند انحراف معياري 0.253. تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على جميع أبعاد الإدارة الإلكترونية في الشركة.

■ تظهر نتائج توصيف العينة للمتغير التابع الأداء الوظيفي: أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة مرتفعة، مما يدل على تحقيق مرتفع من الأداء الوظيفي في شركة أرامكو بمنطقة جدة . حيث أن المتوسط الحسابي للمتغير ككل 1.42 بنسبة موافقة بلغت 47.33% عند انحراف معياري 0.296 ، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الأداء الوظيفي، أن الاتجاه العام لجميع الأبعاد الثلاثة (إنتاجية الفرد ، كفاءة الفرد ، العمل الجماعي) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة المرتفع عند مستوى تطبيق مرتفع للأداء الوظيفي في شركة أرامكو بمنطقة جدة . حيث نجد ان المتوسط الحسابي لأبعاد الأداء الوظيفي فقد كانت على النحو التالي : بعد إنتاجية الفرد 1.62 بنسبة موافقة تبلغ 54% عند انحراف معياري 0.432 ، بعد كفاءة الفرد 1.41 بنسبة موافقة تبلغ 47% عند انحراف معياري 0.364 ، بعد العمل الجماعي 1.24 بنسبة موافقة تبلغ 41.33% عند انحراف معياري 0.281. تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على جميع أبعاد الأداء الوظيفي في الشركة.

4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V28 وذلك على النحو التالي.

جدول 11: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

المتغير	المؤهلات البشرية	مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية	مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة	مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال	الأداء الوظيفي
المؤهلات البشرية	Pearson Correlation	1	.380**	.213	.339**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.052	.002
	N	84	84	84	84
مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية	Pearson Correlation	.380**	1	.075	.527**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.499	<.001
	N	84	84	84	84
مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة	Pearson Correlation	.213	.075	1	.188
	Sig. (2-tailed)	.052	.499		.086
	N	84	84	84	84
مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال	Pearson Correlation	.374**	.527**	.188	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.086	.067
	N	84	84	84	84
الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	.339**	.042	.510**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.705	<.001	.067
	N	84	84	84	84

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

الارتباط الخطى بين الإدارة الإلكترونية وأبعادها (كمتغير مستقل) والأداء الوظيفي (كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.339) بين الإدارة الإلكترونية وأبعادها كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).
- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من أبعاد الإدارة الإلكترونية (المؤهلات البشرية، مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية، مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة، مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال) عند معامل ارتباط 1، 0.380، 0.213، 0.374 على الترتيب كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة ، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

الارتباط الخطى بين أبعاد الإدارة الإلكترونية وبين متغير الإدارة الإلكترونية ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين الإدارة الإلكترونية وبين أبعادها (المؤهلات البشرية، مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية، مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة، مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال) عند مستوى دلالة (0.01).

4.6 نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية ، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS V.28 ,SEM-PLS, على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

- توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي.

وينفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- الفرضية 1: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المؤهلات البشرية والأداء الوظيفي.
- الفرضية 2: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية والأداء الوظيفي.
- الفرضية 3: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة والأداء الوظيفي.
- الفرضية 4: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال والأداء الوظيفي.

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه " توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي."

لإختبار هذا الفرض ، تم استخدام أسلوب تحليل الإنحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis) ، والذي يعد أحد الأساليب الإحصائية الشائعة المستخدمة لإختبار العلاقة بين متغيرين. في هذا السياق، تم تطبيق هذا الأسلوب لدراسة العلاقة بين الإدارة الإلكترونية ، التي تمثل المتغير المستقل في الدراسة، والأداء الوظيفي، الذي يمثل المتغير التابع. ويهدف التحليل إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة معنوية بين تطبيق ممارسات الإدارة الإلكترونية في الشركة وبين مستوى تطبيق ممارسات الأداء الوظيفي. من خلال هذا التحليل، يتم اختبار مدى تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي، وكذلك قياس قوة واتجاه هذه العلاقة باستخدام المعاملات الإحصائية المستخلصة من نموذج الإنحدار الخطي البسيط.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 ^a	.210	.201	.264

a. Predictors: (Constant), المتغير_الإدارة_الإلكترونية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.529	1	1.529	21.856	<.001 ^b
	Residual	5.735	82	.070		
	Total	7.263	83			

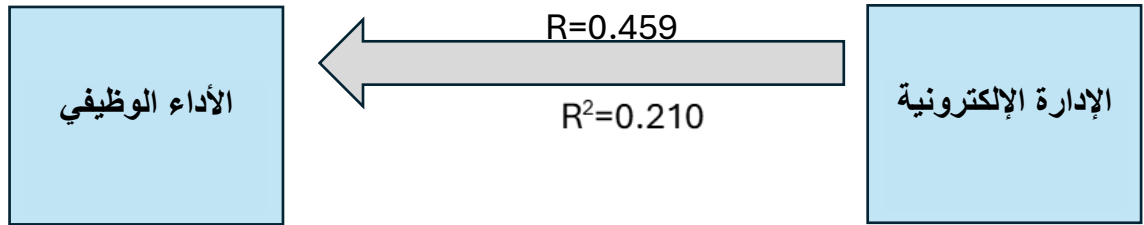
a. Dependent Variable: المتغير_الأداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), المتغير_الإدارة_الإلكترونية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.507	.198		2.559	.012	.113	.902
	المتغير_الإدارة_الإلكترونية	.794	.170	.459	4.675	<.001	.456	1.131

a. Dependent Variable: المتغير_الأداء_الوظيفي



يتضح من الجدول بالأعلى مايلي:

- يشير مستوى المعنوية لإختبار (F) والذي يساوي (Sig) أقل من (0.01)، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01.
- تشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.459$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين الإدارة الإلكترونية بشكل عام والأداء الوظيفي.
- يوضح معامل التحديد المعدل (R^2) أن حوالي 21% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الإدارة الإلكترونية.
- تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لإختبار (ت) أقل من (0.02).

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية (إجمالاً) كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث والرابع للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه " لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المؤهلات البشرية وبين الأداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين المؤهلات البشرية محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه " توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية وبين الأداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه " توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة وبين الأداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

- ينص هذا الفرض الفرعي الرابع على أنه " توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال وبين الأداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

ولإختبار هذه الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الإنحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression .Analysid

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.330	.296	.248

a. Predictors: (Constant), مدى استخدام الأجهزة والبرامج, مدى ملائمة البرامج الحاسوبية, المؤهلات البشرية, مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.397	4	.599	9.726	<.001 ^b
	Residual	4.867	79	.062		
	Total	7.263	83			

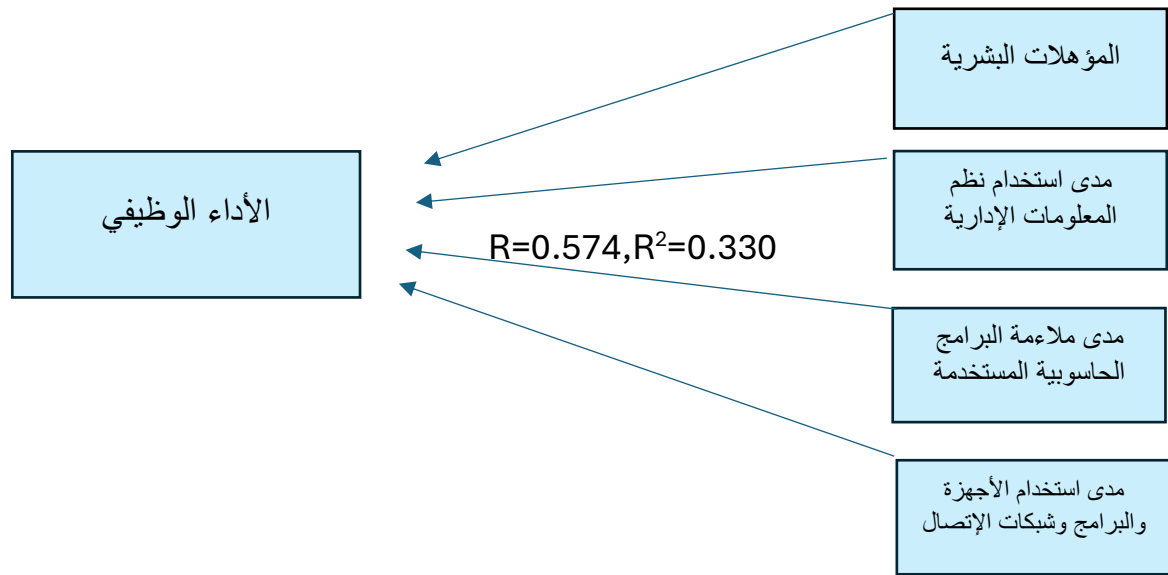
a. Dependent Variable: المتغير الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant), مدى استخدام الأجهزة والبرامج, مدى ملائمة البرامج الحاسوبية, المؤهلات البشرية, مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.734	.212		3.468	<.001	.313	1.155
	المؤهلات البشرية	.287	.113	.263	2.537	.013	.062	.512
	مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية	-.262	.209	-.140	-1.255	.213	-.678	.154
	مدى ملائمة البرامج الحاسوبية	.411	.087	.447	4.699	<.001	.237	.584
	مدى استخدام الأجهزة والبرامج	.108	.131	.092	.824	.413	-.153	.369

a. Dependent Variable: المتغير الأداء الوظيفي



يتضح من الجدول بالأعلى مايلي:

- يشير مستوى المعنوية لإختبار (F) والذي يساوي (Sig) أقل من (0.01)، مما يدل على أن نموذج الإنحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01.
 - تشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.574$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين أبعاد الإدارة الإلكترونية (المؤهلات البشرية، مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية، مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة، مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال) وبين الأداء الوظيفي.
 - يشير معامل التحديد (R^2) إلى أن 33% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أبعاد الإدارة الإلكترونية.
 - تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الإنحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لإختبار (ت) أقل من (0.02).
- وبناءً على النتائج السابقة، يتم رفض صحة الفرضية الأولى والثالثة حيث لم يتم إثبات وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المؤهلات البشرية مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة كمغيرات مستقلة، وإدارة المعرفة كمغير تابع. أما بالنسبة للفرضيات الفرعية الثانية والرابعة، فقد تم قبول صحتها حيث تم إثبات وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية، مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال كمغيرات مستقلة، وإدارة المعرفة كمغير تابع.

4.7 الخاتمة:

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي التفصيلي لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي شركة أرامكو في منطقة جدة. لقد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة من خلال برنامج SPSS الإصدار 28 و SEM-PLS لتحليل البيانات التي تم جمعها ، حيث توفر هذه البرامج أدوات إحصائية قوية تساعد في تفسير البيانات واستخلاص النتائج بشكل دقيق وموثوق.

بدأت عملية التحليل الإحصائي بتنفيذ التحليل الوصفي لعينة الدراسة، حيث تم دراسة التوزيع الديموغرافي للموظفين المشاركين في الدراسة. تم التركيز في هذا الجزء من التحليل على مجموعة من الخصائص الشخصية والمهنية للمشاركين مثل الجنس، العمر ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة. هذا التحليل الوصفي كان ضرورياً لفهم خصائص العينة بشكل شامل ، مما يساعد في تقديم تفسير أدق للنتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقاً.

بعد ذلك ، تم الانتقال إلى تحليل المتغيرات الرئيسية في الدراسة ، والتي تتمثل في الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي تم تحليل هذه المتغيرات من خلال النظر في أبعادها المختلفة. في حالة الإدارة الإلكترونية تم تحليل أبعاد مثل المؤهلات البشرية ، مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية ، مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة ، مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال. أما في حالة الأداء الوظيفي تم تحليل أبعاد مثل إنتاجية الفرد، كفاءة الفرد ، العمل الجماعي. هذا التحليل الوصفي للمتغيرات ساعد في توضيح مدى تطبيق هذه المفاهيم في بيئة العمل بالشركة وكيفية تأثيرها على الأداء العام في الشركة .

في المرحلة التالية من التحليل ، تم التحقق من توافر الشروط الصدق والثبات للمقاييس التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المدروسة. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل حساب معامل ألفا كرونباخ والثبات المركب ، وكذلك متوسط التباين المستخرج (AVE). تمثل هذه الأساليب أدوات أساسية لتقييم موثوقية الأدوات البحثية ، وقد أظهرت النتائج أن جميع المقاييس المستخدمة تتمتع بمؤشرات عالية من الثبات والصدق ، مما يعزز من موثوقية البيانات المستخلصة من الدراسة.

بعد التأكد من موثوقية المقاييس ، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة ، والذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي. تم اختبار هذا الفرض باستخدام أساليب تحليلية مثل الانحدار الخطي البسيط والنماذج الهيكلية للمعادلات البنائية (SEM)، وهي أساليب قوية لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة. بالإضافة إلى ذلك، تم اختبار مجموعة من الفرضيات الفرعية المتعلقة بتأثير أبعاد مختلفة من الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي ، مثل المؤهلات البشرية ، مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية ، مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة ، مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الإتصال على الأداء الوظيفي.

تؤكد النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها في هذا الفصل ، على أن الإدارة الإلكترونية تلعب دوراً محورياً في تعزيز ممارسات الأداء الوظيفي في شركة أرامكو بمنطقة جدة. من خلال هذه النتائج يمكن تقديم التوصيات العملية التي

سيتم عرضها في الفصل الختامي ، والتي تهدف إلى تحسين ممارسات الإدارة الإلكترونية في المنظمة وتعزيز قدرتها على الأداء الوظيفي بشكل فعال. هذه التوصيات ستكون قائمة على النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي الذي تم تنفيذه ، مما يعزز من فعالية تطبيق هذه التوصيات في الواقع العملي.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

5.1 المقدمة:

يتناول هذا الفصل استعراض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة، بالإضافة إلى مناقشة المساهمات النظرية والعملية التي قدمتها هذه الدراسة. كما سيتم تقديم توصيات محددة، وتحديد حدود البحث، بالإضافة إلى اقتراح دراسات مستقبلية، وختام الفصل بخاتمة شاملة.

5.2 المساهمة النظرية:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي من خلال تقديم إطار مفاهيمي يوضح العلاقة بين التطبيق الفعلي للإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي. كما تبرز أهمية الفجوات النظرية التي تم تحديدها في البحث، مما يعزز من فهم تأثير التكنولوجيا الحديثة على الأداء الفردي في بيئات العمل.

5.3 المساهمة العملية:

عملياً، تقدم هذه الدراسة توصيات قابلة للتطبيق للمنظمات، وخاصة في قطاع النفط والغاز، حول كيفية تحسين أداء الموظفين من خلال تبني نظم الإدارة الإلكترونية. تشير النتائج إلى أن التطبيقات الفعالة للإدارة الإلكترونية لا تعزز فقط الكفاءة، بل أيضاً تساهم في زيادة رضا الموظفين وتحسين بيئة العمل.

5.4 التوصيات:

بناءً على النتائج التي تم الحصول عليها، يُوصى بما يلي:

- **توسيع نطاق تطبيق الإدارة الإلكترونية:** ينبغي على المنظمات تبني مزيد من التطبيقات الرقمية لتحسين أداء الموظفين.
- **تدريب الموظفين:** يجب توفير برامج تدريبية لتعزيز مهارات الموظفين في استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية.
- **تقييم دوري:** من الضروري إجراء تقييم دوري لفعالية نظم الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

5.5 حدود البحث:

5.5.1 الحدود الموضوعية:

تقتصر هذه الدراسة على دراسة تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو، مما قد يؤثر على تعميم النتائج.

5.5.2 الحدود البشرية:

تعتمد النتائج بشكل كبير على آراء الموظفين وتقييماتهم، مما قد يتضمن تحيزات شخصية.

5.5.3 الحدود المكانية:

تُركّز الدراسة على منطقة جدة في المملكة العربية السعودية، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مناطق أخرى.

5.5.4 الحدود الزمنية:

تم إجراء البحث خلال فترة زمنية محددة، مما قد يؤثر على استمرارية النتائج في سياقات زمنية مختلفة.

5.6 الدراسات المستقبلية:

ينبغي على الدراسات المستقبلية استكشاف آثار الإدارة الإلكترونية في قطاعات أخرى، بالإضافة إلى دراسة التأثيرات طويلة الأمد للتطبيقات الإلكترونية على الأداء الوظيفي. كما يُستحسن إجراء دراسات مقارنة بين الشركات المختلفة لتحديد الفروق في الأداء.

5.7 الخاتمة:

تؤكد النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة على أهمية الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في شركة أرامكو. كما تسلط الضوء على ضرورة تبني المنظمات لممارسات إدارة إلكترونية فعالة لتعزيز الكفاءة والإنتاجية. إن فهم العلاقة بين هذه المتغيرات يمكن أن يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز القدرة التنافسية في السوق.

العربية:

- أحمد، ع.، والعبادي، ه.، والجنابي، ع. (٢٠٢١). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي.
- البدري، س. (٢٠١٨). العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية.
- البشير، ص. (٢٠١٩). العلاقة بين درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي.
- البطاينة، أ. (٢٠١٦). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للعاملين.
- البكري، ص.، وآخرون. (٢٠٢٠). تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية.
- الجبوري، ع.، والسامرائي، م.، والحمداني، ح. (٢٠١٩). أثر الإدارة الإلكترونية في تعزيز الأداء الوظيفي.
- الجديلي، ع. (٢٠٢٢). تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المنظمات العربية.
- جمال، م.، وآخرون. (٢٠٢٢). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي.
- الجنابي، ح. (٢٠٢٢). تأثير المتغيرات التنظيمية على العلاقة بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي.
- الجهني، ف. (٢٠٢١). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي.
- الحربي، ص. (٢٠٢١). دور التقنيات الحديثة في تحسين جودة الخدمات الحكومية.
- الحربي، ع. (٢٠١٧). أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.
- الحربي، ع. (٢٠٢١). دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز الأداء الوظيفي.
- الحربي، ف. (٢٠٢١). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي.
- الحربي، ف. ه.، البكر، ن. أ.، والعنزي، س. ح. (٢٠١٠). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين في الأجهزة الحكومية: دراسة ميدانية في مدينة الرياض.
- الحربي، ف.، آل زهيان، ف.، والحارثي، ع. (٢٠٢٠). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي الجهات الحكومية في مدينة الرياض.
- الحسن، ب. م.، محمد، م. إ.، والسيد، ع. م. (٢٠١٦). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات السودانية.
- حسن، ف.، وآخرون. (٢٠٢٠). الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية.
- الحسين، ف.، والعامري، س. (٢٠٢١). العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي.

الحوارة، ع.، والشرفات، م. (٢٠٢٠). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة.

الحوشان، م. ع. (٢٠١٥). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية.

الخضر، س. (٢٠٢١). دور التمكين النفسي في تحسين الأداء الوظيفي.

الخطيب، أ. ح. والصرايرة، ك. أ. (٢٠١٧). درجة ممارسة الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المديرين والمعلمين.

خليل، أ. (٢٠٢٠). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.

الرشيد، ع. (٢٠١٨). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء التنظيمي في المنظمات الحكومية.

الزبيدي، ح. (٢٠٢٠). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.

الزعبي، م. (٢٠١٩). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على إنتاجية الموظفين في الجامعات الأردنية.

الزهراني، س. س. (٢٠١٣). واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات السعودية.

السليمان، خ. (٢٠٢٠). دور التحول الرقمي في تعزيز الأداء الوظيفي في شركة أرامكو.

الشريف، ع. (٢٠٢٠). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات المقدمة للموظفين.

الشريف، ع. (٢٠٢٢). تأثير تطبيق الحكومة الإلكترونية على الرضا الوظيفي للموظفين.

الشريف، م. (٢٠٢٠). أبعاد الأداء الوظيفي وعلاقتها بتطبيق الإدارة الإلكترونية.

الشريف، م. (٢٠٢٢). العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للموظفين.

الشريف، ن.، وآخرون. (٢٠٢١). تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة أرامكو السعودية.

الشمري، ع. (٢٠١٩). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي.

الشمري، ع. (٢٠٢٢). استكشاف أثر الإدارة الإلكترونية على الإبداع والابتكار في المنظمات.

الشمري، ف.، والعنزي، س.، والربيعة، م. (٢٠٢١). أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في القطاع الصناعي.

الصوافي، أ. م. والنجار، أ. أ. (٢٠٢٠). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي.

الصيرفي، م. (٢٠٢٠). السلوك التنظيمي. دار الفكر الجامعي.

- الطائي، ي.، العبادي، ه.، والطائي، ر. (٢٠١٣). أثر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في الأداء الوظيفي.
- عبد الحميد، م. (٢٠٢٠). دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات الحكومية.
- عبد الرحيم، ح. (٢٠٢٢). تأثير الإدارة الإلكترونية على الثقة التنظيمية.
- العبيدي، ح.، الربيعي، ر.، والسراي، ع. (٢٠١٨). أثر التمكين الإداري في تحسين الأداء الوظيفي.
- العتيبي، ع.، والمطيري، س. (٢٠٢١). أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء التنظيمي في القطاع الحكومي.
- العتيبي، م. (٢٠١٨). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.
- العتيبي، م. م. (٢٠١٤). درجة تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية: دراسة ميدانية على وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية.
- العتيبي، ن. (٢٠١٦). أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.
- العتيبي، ن. (٢٠٢٢). تأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين.
- عثمان، س. (٢٠٢١). دور نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي.
- العجمي، ف.، والشمري، ب. (٢٠٢٠). تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.
- علي، ا.، وآخرون. (٢٠٢١). تأثير التحول الرقمي على الأداء الوظيفي في قطاع النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية.
- العلي، ع. ج.، الشوابكة، ي. ف.، والدبعي، م. ع. (٢٠١٩). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.
- عليان، ر. ب. (٢٠٢٠). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء الموظفين في المنظمات الحكومية.
- العمرى، ج.، وآخرون. (٢٠٢٢). معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في شركة أرامكو السعودية وأثرها على الأداء الوظيفي.
- العمرى، غ.، العطوي، ك.، والعنزي، س. (٢٠١٤). أثر الإرشاد التنظيمي على الأداء الوظيفي.
- العميان، م. (٢٠٠٨). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال.
- العنزي، س. (٢٠٢٢). أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.
- العنزي، س. ح.، الدوري، ز. ك.، والزيادي، أ. ق. (٢٠١٢). تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء التنظيمي.
- العنزي، س.، العطوي، ك.، والعمرى، غ. (٢٠٢٠). أثر الاستغراق الوظيفي على الأداء الوظيفي.

- العنزي، ع. (٢٠٢٠). العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي.
- الغالي، ط.، والقريشي، ع.، والفضل، م. (٢٠٢١). دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز الفعالية التنظيمية.
- الغامدي، س. (٢٠٢١). تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية.
- الفقيه، ح.، والموسوي، ع. (٢٠١٩). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.
- القيوتي، م. (٢٠١٠). السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة.
- محمد، ن. (٢٠٢٣). فاعلية التدريب الإلكتروني في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين.
- مصطفى، س. (٢٠١٨). أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي.
- المطيري، ح. (٢٠١٩). أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين الأداء الوظيفي.
- المطيري، س. (٢٠٢٣). تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في القطاع الخاص.
- المطيري، ف. (٢٠٢٠). دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية.

الأجنبية :

- Al-Shbiel, S. O., & Ahmad, M. A. (2016). A theoretical discussion of electronic (e-HRM).
- Aboelmaged, M. G. (2014). Predicting e-procurement adoption in a developing country.
- Almarabeh, T., & AbuAli, A. (2010).
- Laumer, S., Maier, C., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2016).
- Al-Rashidi, H. (2013). Examining the role of e-government.
- Alshehri, M., & Drew, S. (2010). Implementation of e-government.
- Lilian, S. C. (2013). Virtual teams: Opportunities and challenges for e-leaders.
- Dileep, K. M., & Rau, S. S. (2004).
- Almarashdeh, I. A., & Alsmadi, M. K. (2017).
- Al-Shboul, M. A. (2017).
- Javidroozi, V., Shah, H., Amini, A., & Feldman, G. (2020).
- Almehmadi, F. M. (2014). Towards building e-government in Saudi Arabia.
- Awadh, A. M., & Alghazo, A. I. (2012).
- Rana, N. P., Dwivedi, Y. K., Lal, B., Williams, M. D., & Clement, M. (2015).
- Almehmadi, F. M. (2014). Towards building e-government in Saudi Arabia.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). Management information systems.
- O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2011). Management information systems.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting & task performance.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work.

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations.

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement.

Noe, R. A. (2017). Employee training and development.

Aguinis, H. (2019). Performance management.

DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017).

Mone, E. M., & London, M. (2018). Employee engagement through effective.

Pulakos, E. D. (2019). Performance management: A new approach for driving business.

Aguinis, H. (2019). Performance management.

Al-Dhaafri, H. S., & Al-Swidi, A. K. (2016).

Abu-Shanab, E. A., & Abu-Shanab, D. E. (2017).

Alharbi, I. O., Bakkabulindi, F. E., & Alkibsi, S. M. (2020).

Abrar, M., Bashir, M., Saeed, A., Akhtar, N., & Hussain, S. (2021).

Al-Khafaji, A. K., & Ibrahim, H. E. (2022).

Al-Qaisi, K. M. (2014). The impact of e-management.

Al-Shbiel, S. O., & Ahmad, M. A. (2016).

Al-Zaubi, M. O. (2017). The impact of e-management on organizational performance.

Sharbaji, M. (2018). The impact of e-management on organizational performance.

Al-Dmour, R. H., & Al-Sulaiti, A. J. (2021).

Mahmood, M., Qadeer, F., Ahmed, A., Hussain, A., & Zahra, S. (2019).

Yousef, D. A. (2017). Organizational commitment.

Al-Lozi, M. S., Alrowwad, A. A., Alkshali, S. J., & Abuhjeeleh, M. (2018).

Al-Mobaideen, H., Allahawiah, S., & Basioni, E. (2013).

Ali, A. H., & Younes, B. (2013). The impact of information systems .

Asgarkhani, M. (2005). The effectiveness of e-service in local government.

Johnson, R. (2019). The role of electronic management.

Khalil, O. (2020). The effect of electronic management on employee performance.

Al-Shamaileh, O. (2021). The impact of electronic management.

Mahmoud, A. (2020). Challenges of implementing electronic management.

المواقع :

<https://www.aramco.com/ar/what-we-do/energy-innovation/digitalization>

قسم الملاحق

استبيان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تعتبر الإدارة الإلكترونية من العوامل الرئيسية التي تسهم في تحويل بيئات العمل التقليدية إلى بيئات أكثر كفاءة وفاعلية. في ظل التقدم التكنولوجي السريع، تُعد شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية نموذجًا رائدًا في تطبيق الإدارة الإلكترونية، مما يؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للعاملين فيها.

يهدف هذا الاستبيان إلى قياس أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو، من خلال استكشاف كيفية تأثير الأنظمة الإلكترونية على تحسين جودة العمل، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز رضا الموظفين. نحن مهتمون بجمع آرائكم وتجاربكم حول هذا الموضوع، لتقديم توصيات تسهم في تطوير استراتيجيات الإدارة الإلكترونية في الشركة. إن مشاركتكم في هذا الاستبيان ستكون قيمة جدًا، حيث ستساهم في تقديم توصيات قيمة لتحسين استراتيجيات الإدارة الإلكترونية في الشركة.

نشكركم على مشاركتكم ودعمكم في هذا البحث.

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

الجزء الثاني محاور الإستبيان :

- **المحور الأول:** المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية "المؤهلات البشرية ، مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية ، مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة ، مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الاتصال"

المتغير	أبعاده	عدد الفقرات	المرجع
الإدارة الإلكترونية	المؤهلات البشرية	3	محمود بارس(2022).
	مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية	3	
	مدى ملائمة البرامج الحاسوبية المستخدمة	3	
	مدى استخدام الأجهزة والبرامج وشبكات الاتصال	3	

الرقم	البُعد الأول : المؤهلات البشرية	موافق	محايد	غير موافق
١	لدي القدرة على التعامل مع الحاسوب بشكل جيد			
٢	يوجد في الشركة مدربين مؤهلين لتدريب الموظفين على تقنية المعلومات			
٣	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	تتصف البرامج الحاسوبية المستخدمة بسهولة تعلم الاستعمال			
٢	تتصف البرامج الحاسوبية بوجود إرشادات الاستخدام			
٣	تتصف 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 نقل وتبادل المعلومات داخل وخارج المؤسسة			

• المحور الثاني: المتغير التابع الأداء الوظيفي " إنتاجية الفرد ، كفاءة الفرد ، العمل الجماعي "

المتغير	أبعاده	عدد الفقرات	المرجع
الأداء الوظيفي	إنتاجية الفرد	3	محمود بارس (٢٠٢٢).
	كفاءة الفرد	3	
	العمل الجماعي	3	

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

الرقم	البُعد الثاني : كفاءة الفرد	موافق	محايد	غير موافق
١	يقوم العاملون بتأدية الأعمال بدقة عالية			
٢	يقوم العاملون بتأدية الأعمال بالسرعة المطلوبة			
٣	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 Majeed

2021204509

Graduation project -2

Faculty of Management - Midocean University

Supervisor :
Dr. Mona Mustafa Elashry
Faculty Member – Faculty of Management - Midocean University

semester Third – 2024