

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

إعداد/ نوسا علي بندر الرداحي

إشراف/

أ.د. الفيصل عبد الحميد محمد

أ.م.د. نورا عبد الله

العام الدراسي

٢٠٢٦



الفهرس

فهرس المحتويات

٣	الفهرس
٣	فهرس المحتويات
٦	فهرس الجداول
٩	ABSTRACT المستخلص
١٠	الفصل الأول
١١	المقدمة
١٢	مشكلة الدراسة
١٣	ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:
١٣	أهمية الدراسة
١٤	أهداف الدراسة
١٤	تساؤلات الدراسة
١٤	فروض الدراسة
١٥	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
١٩	مقدمة
٢١	المتغير التابع والمستقل:
٢٢	- المتغيرات المستقلة:
٢٢	□ زيادة الإنتاج
٢٢	□ تقليل الأخطاء
٢٢	□ اتخاذ القرارات السريعة
٢٣	- العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابع
٢٤	الدراسات السابقة
٢٤	- دراسة فريجات وأبوالحسين (٢٠٢١)
٢٤	- دراسة حسن (٢٠٢١)
٢٥	- دراسة الهيتي (٢٠٢٣)
٢٦	- دراسة لحول وجوال (٢٠٢٠)
٢٧	- دراسة الشقور والجعافرة (٢٠٢١)
٢٧	- دراسة زقلام والخرابشة (٢٠٢٤)
٢٨	- دراسة أبوفارة وغانم (٢٠٢١)
٢٩	- دراسة عيسوي (٢٠١٣)

٢٩	- دراسة مدني وعبد الرحمن (٢٠١٨)
٣٠	- دراسة الكشر وآخرون (٢٠٢٢)
٣١	- دراسة عبد السيد والبديري (٢٠١٤)
٣٢	- دراسة العوايشة ومفلح (٢٠١٧)
٣٢	الإطار النظري
٣٣	١- الإدارة الإلكترونية
٣٣	٢- الموارد البشرية
٣٤	٣- التواصل الإلكتروني
٣٥	الفصل الثالث
٣٥	منهجية الدراسة
٣٦	مقدمة
٣٨	المنهجية وطرق البحث
٣٩	مجتمع البحث:
٣٩	- تعريف مجتمع البحث
٣٩	- أهمية دراسة مجتمع البحث
٤٠	- خصائص مجتمع البحث
٤٠	- حجم العينة وطرق الاختيار
٤١	- حدود مجتمع البحث
٤١	- محددات حجم العينة:
٤١	١. الهدف من الدراسة وطبيعتها
٤٢	٢. العدد الكلي لمجتمع البحث
٤٢	٣. النوع الاجتماعي والاختصاصات الوظيفية
٤٢	٤. التوزيع الجغرافي
٤٣	٥. الموارد والوقت المتاح
٤٣	٦. القيود الإحصائية والمنهجية
٤٣	خطوات جمع البيانات:
٤٣	- المصادر الثانوية:
٤٣	- المصادر الأولية:
٤٤	حدود البحث:
٤٥	الفصل الرابع
٤٥	نتائج الدراسة
٤٦	مقدمة
٤٨	تحليل البيانات:
٤٨	١) الوصف الإحصائي للبيانات
٤٨	٢) أهمية الوصف الإحصائي للبيانات
٤٨	٣) أهمية الوصف الإحصائي في جودة البيانات

٥١	النتائج:
٥١	١. عمر المشاركين في التجربة.
٥٢	٢. جنس المشاركين في التجربة.
٥٣	٣. الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة.
٥٤	٤. توفر الأنظمة الإلكترونية في الهيئة القضائية يساعد في تسهيل تنفيذ المهام اليومية.
٥٥	٥. يوجد دعم تقني كافٍ لاستخدام الأنظمة الإلكترونية داخل الهيئة.
٥٦	٦. توفر الإدارة التدريب اللازم لموظفيها على استخدام الأنظمة الإلكترونية.
٥٨	٧. الأنظمة الإلكترونية الحالية متكاملة وتدعم جميع الإدارات والأقسام بشكل فعال.
٥٩	٨. ساهمت الإدارة الإلكترونية في زيادة إنتاجيتي في العمل.
٦٠	٩. يساعد استخدام الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء الإدارية والقانونية.
٦١	١٠. تسهل الأنظمة الإلكترونية عملية الوصول إلى المعلومات واتخاذ القرارات بسرعة.
٦٢	١١. أدى تطبيق الإدارة الإلكترونية إلى تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المعاملات القضائية.
٦٤	١٢. ساعدت الإدارة الإلكترونية في تحسين مهاراتي التكنولوجية والمهنية.
٦٥	١٣. أشعر بالرضا عن توفير أدوات إلكترونية تسهل أداء عملي اليومي.
٦٦	١٤. توفر الإدارة الإلكترونية بيئة عمل أكثر مرونة وسهولة في إنجاز المهام.
٦٧	١٥. تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين مستوى التعاون والتواصل بين الزملاء.
٦٩	١٦. هناك صعوبات تواجهني عند التعامل مع الأنظمة الإلكترونية بسبب التعقيد أضعف التدريب.
٧٠	١٧. تتسبب الأعطال التقنية في تعطيل سير العمل بشكل متكرر.
٧١	١٨. أشعر أن التحول الرقمي يزيد من الضغوط الوظيفية بسبب الحاجة المستمرة للتعلم والتكيف.
٧٢	١٩. الأنظمة الإلكترونية لا تزال بحاجة إلى تطوير لتلبية احتياجات العمل بشكل أفضل.
٧٣	☐ تحليل المصادقية والموثوقية.
٧٥	☐ متغيرات الدراسة.
٧٥	☐ تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة.
٧٥	(١) دور الأنظمة الإلكترونية في زيادة الإنتاج.
٧٧	(٢) دور الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء.
٧٩	(٣) دور الأنظمة الإلكترونية في اتخاذ القرارات السريعة.
٨٠	- تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة.
٨٢	التوصيات:
٨٤	المراجع
٨٤	المراجع العربية:
٨٧	المراجع الأجنبية:
٨٩	الملاحق
٨٩	الاستبانة:
٨٩	- الاسئلة العامة
٩١	ABSTRACT الملخص

فهرس الجداول

٥٠	جدول ١ الوصف الاحصائي للبيانات
٥١	جدول ٢ الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة
٥٢	جدول ٣ الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة
٥٤	جدول ٤ الوصف الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة
٥٥	جدول ٥ الوصف الاحصائي لتوفر الأنظمة الإلكترونية في الهيئة القضائية يساعد في تسهيل تنفيذ المهام اليومية
٥٦	جدول ٦ الوصف الاحصائي لوجود دعم تقني كاف لاستخدام الأنظمة الإلكترونية داخل الهيئة
٥٧	جدول ٧ الوصف الاحصائي لتوفير الإدارة التدريب اللازم لموظفيها على استخدام الأنظمة الإلكترونية
٥٨	جدول ٨ الوصف الاحصائي للأنظمة الإلكترونية الحالية متكاملة وتدعم جميع الإدارات والأقسام بشكل فعال
٦٠	جدول ٩ الوصف الاحصائي لمساهمة الإدارة الإلكترونية في زيادة إنتاجية في العمل
٦١	جدول ١٠ الوصف الاحصائي لمساعدة استخدام الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء الإدارية والقانونية
٦٢	جدول ١١ الوصف الاحصائي لتسهيل الأنظمة الإلكترونية عملية الوصول إلى المعلومات واتخاذ القرارات بسرعة
٦٣	جدول ١٢ الوصف الاحصائي لتطبيق الإدارة الإلكترونية إلى تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المعاملات القضائية
٦٤	جدول ١٣ الوصف الاحصائي لمساعدة الإدارة الإلكترونية في تحسين مهاراتي التكنولوجية والمهنية
٦٦	جدول ١٤ الوصف الاحصائي للشعور بالرضا عن توفير أدوات إلكترونية تسهل أداء عملي اليومي
٦٧	جدول ١٥ الوصف الاحصائي لتوفير الإدارة الإلكترونية بيئة عمل أكثر مرونة وسهولة في إنجاز المهام
٦٨	جدول ١٦ الوصف الاحصائي لمساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين مستوى التعاون والتواصل بين الزملاء
٦٩	جدول ١٧ الوصف الاحصائي للصعوبات التي تواجهني عند التعامل مع الأنظمة الإلكترونية بسبب التعقيد أو ضعف التدريب
٧١	جدول ١٨ الوصف الاحصائي لأسباب الأعطال التقنية في تعطيل سير العمل بشكل متكرر
٧٢	جدول ١٩ الوصف الاحصائي للشعور أن التحول الرقمي يزيد من الضغوط الوظيفية بسبب الحاجة المستمرة للتعلم والتكيف
٧٣	جدول ٢٠ الوصف الاحصائي للأنظمة الإلكترونية لا تزال بحاجة إلى تطوير لتلبية احتياجات العمل بشكل أفضل
٧٤	جدول ٢١ ملخص تحليل البيانات
٧٤	جدول ٢٢ احصائيات الموثوقية
٧٦	جدول ٢٣ اختبار كاي اسكوير لدور الأنظمة الإلكترونية في زيادة الإنتاج
٧٨	جدول ٢٤ اختبار كاي اسكوير لدور الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء
٨٠	جدول ٢٥ اختبار كاي اسكوير لدور الأنظمة الإلكترونية في اتخاذ القرارات السريعة
٨١	جدول ٢٦ تحليل التباين الأحادي
٨١	جدول ٢٧ ملخص عامل بايز

- رسم توضيحي ٢: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة ٥٢
- رسم توضيحي ٣: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة ٥٣
- رسم توضيحي ٤: التمثيل البياني لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة ٥٤
- رسم توضيحي ٥: التمثيل البياني لتوفر الأنظمة الإلكترونية في الهيئة القضائية يساعد في تسهيل تنفيذ المهام اليومية ٥٥
- رسم توضيحي ٦: التمثيل البياني لوجود دعم تقني كا,, ف لاستخدام الأنظمة الإلكترونية داخل الهيئة .. ٥٦
- رسم توضيحي ٧: التمثيل البياني لتوفير الإدارة التدريب اللازم لموظفيها على استخدام الأنظمة الإلكترونية ٥٧
- رسم توضيحي ٨: التمثيل البياني للأنظمة الإلكترونية الحالية متكاملة وتدعم جميع الإدارات والأقسام بشكل فعال. ٥٩
- رسم توضيحي ٩: التمثيل البياني لمساهمة الإدارة الإلكترونية في زيادة إنتاجيتي في العمل. ٦٠
- رسم توضيحي ١٠: التمثيل البياني لمساعدة استخدام الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء الإدارية والقانونية ٦١
- رسم توضيحي ١١: التمثيل البياني لتسهيل الأنظمة الإلكترونية عملية الوصول إلى المعلومات واتخاذ القرارات بسرعة. ٦٢
- رسم توضيحي ١٢: التمثيل البياني لتطبيق الإدارة الإلكترونية إلى تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المعاملات القضائية. ٦٤
- رسم توضيحي ١٣: التمثيل البياني لمساعدة الإدارة الإلكترونية في تحسين مهاراتي التكنولوجية والمهنية. ٦٥
- رسم توضيحي ١٤: التمثيل البياني للشعور بالرضا عن توفير أدوات إلكترونية تسهل أداء عملي اليومي. ... ٦٦
- رسم توضيحي ١٥: التمثيل البياني لتوفير الإدارة الإلكترونية بيئة عمل أكثر مرونة وسهولة في إنجاز المهام ٦٧
- رسم توضيحي ١٦: التمثيل البياني لمساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين مستوى التعاون والتواصل بين الزملاء. ٦٩
- رسم توضيحي ١٧: التمثيل البياني للصعوبات التي تواجهني عند التعامل مع الأنظمة الإلكترونية بسبب التعقيد أو ضعف التدريب. ٧٠
- رسم توضيحي ١٨: التمثيل البياني لأسباب الأعطال التقنية في تعطيل سير العمل بشكل متكرر. ٧١
- رسم توضيحي ١٩: التمثيل البياني للشعور أن التحول الرقمي يزيد من الضغوط الوظيفية بسبب الحاجة المستمرة للتعليم والتكيف. ٧٢

- رسم توضيحي ٢٠: التمثيل البياني للأنظمة الإلكترونية لا تزال بحاجة إلى تطوير لتلبية احتياجات العمل بشكل أفضل. ٧٣
- رسم توضيحي ٢١: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة. ٧٥
- رسم توضيحي ٢٢: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور الأنظمة الإلكترونية في زيادة الإنتاج. ٧٧
- رسم توضيحي ٢٣: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء. ... ٧٨
- رسم توضيحي ٢٤: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور الأنظمة الإلكترونية في اتخاذ القرارات السريعة. ٨٠

Abstract المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الإدارة الإلكترونية على فاعلية الموارد البشرية داخل الهيئات القضائية، من خلال تحليل دور الأنظمة الإلكترونية في زيادة الإنتاج، وتقليل الأخطاء، وتسريع اتخاذ القرارات. تم استخدام المنهجية الكمية في إجراء الدراسة، حيث تم جمع البيانات من ١٦٢ فردًا من العاملين في الهيئات القضائية باستخدام استبيانات مصممة لهذا الغرض. أظهرت نتائج الدراسة أن الأنظمة الإلكترونية تساهم بشكل محدود في زيادة الإنتاج وتقليل الأخطاء، بينما أظهرت تأثيرًا ضعيفًا في تسريع اتخاذ القرارات. بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بتحسين الأنظمة الإلكترونية لتلبية احتياجات العمل بشكل أفضل، وتوفير تدريب مستمر للموظفين، وتعزيز الدعم الفني والصيانة الدورية للأنظمة الإلكترونية، مع ضرورة إجراء دراسات إضافية لفحص تأثير هذه الأنظمة في سياقات مختلفة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، فاعلية الموارد البشرية، الهيئات القضائية، الأنظمة الإلكترونية، زيادة الإنتاج، تقليل الأخطاء، اتخاذ القرارات.

الفصل الأول

المقدمة

شهد العالم في العقود الأخيرة تطورًا كبيرًا في استخدام التكنولوجيا والأنظمة الإلكترونية، مما انعكس بشكل

مباشر على مختلف جوانب العمل الإداري، وفي ظل هذه التحولات، أصبحت الإدارة الإلكترونية واحدة من الأدوات الحديثة التي تهدف إلى تحسين الأداء وتطوير الفاعلية في إدارة الموارد البشرية، حيث تعتمد الإدارة الإلكترونية على استخدام التقنيات الرقمية والحلول الذكية لتسهيل العمليات الإدارية، ما يساهم في تحقيق الكفاءة والمرونة، ويساعد في تعزيز مستويات الإنتاجية، في هذا السياق، تعتبر الهيئات القضائية من أهم المؤسسات التي تتطلب تكاملاً بين الإدارة الفعالة والموارد البشرية المتميزة، نظرًا لحساسية وطبيعة عملها الذي يرتبط بتحقيق العدالة وحفظ الحقوق.

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

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

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

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

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

مشكلة الدراسة

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

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

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

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

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

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

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

أهمية الدراسة

(أ) الأهمية العلمية

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

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

(ب) الأهمية العملية

على الصعيد العملي، فإن تطبيق الإدارة الإلكترونية في الهيئات القضائية يعد أمراً حيوياً لتحسين الأداء الإداري، حيث أن استخدام الأنظمة الإلكترونية يساعد على تسريع الإجراءات وتقليل الأخطاء البشرية، في بيئة العمل القضائي، تعد الدقة وسرعة الأداء من العوامل الأساسية لضمان تقديم خدمات قضائية فعالة، من خلال البحث، يمكن استنباط طرق لتحسين هذه العمليات باستخدام الإدارة الإلكترونية، مما يساهم في تسريع الإجراءات وتحقيق العدالة بكفاءة أكبر.

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

التأكيد على أن تطبيق الإدارة الإلكترونية في الهيئات القضائية يعزز التنسيق بين مختلف الأقسام والإدارات، ويساعد على توزيع المهام بشكل أكثر فاعلية، هذا يساهم في تحسين التنسيق بين

الموظفين وتقليل التكرار أو التأخير في العمليات الإدارية، كما أن استخدام التكنولوجيا في التواصل بين الأقسام والموظفين يساهم في تحسين مستوى التعاون، ما يؤدي في النهاية إلى زيادة الكفاءة التنظيمية.

أهداف الدراسة

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

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

تساؤلات الدراسة

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

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

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

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.005$) لتأثير تطبيق الإدارة الإلكترونية بأبعادها (البنية التحتية التكنولوجية، النظم الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية، التواصل الإلكتروني)، على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية، وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

١. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \geq 0.005$) للبنية التحتية التكنولوجية على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية.

٢. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي $(\geq 0.005\alpha)$ للنظم الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية.

٣. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي $(\geq 0.005\alpha)$ للتواصل الإلكتروني على تحسين فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

في إطار إعداد هذا البحث حول "أثر الإدارة الإلكترونية على فاعلية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئات القضائية"، يتم تبني نظرية علمية متعددة الأبعاد التي تعتمد على الدمج بين عدة مجالات معرفية تشمل تكنولوجيا المعلومات، إدارة الموارد البشرية، ونظرية التنظيمات. هذا الدمج يساعد في فهم كيفية تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي والكفاءة المؤسسية في الهيئات القضائية. تركز هذه النظرية على تحليل تأثيرات تطبيق تكنولوجيا المعلومات على العمليات الإدارية وجودة العمل داخل الهيئات القضائية من خلال الأطر التالية:

١. نظرية إدارة الموارد البشرية

تُعد إدارة الموارد البشرية أحد العوامل الأساسية في أي منظمة، بما في ذلك الهيئات القضائية. هذه النظرية تركز على كيفية تطوير الأفراد العاملين داخل الهيئة، وزيادة مهاراتهم، وتوفير بيئة عمل ملائمة تدعم الابتكار والإنتاجية. في هذا السياق، يتم تطبيق مبادئ الإدارة الإلكترونية كأداة لتحسين الأداء وزيادة الفاعلية في إدارة الموظفين.

إدارة الموارد البشرية تشمل عدة جوانب مثل التدريب، التقييم، التحفيز، والتخطيط الوظيفي، وتهدف هذه النظرية إلى تعزيز دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين هذه العمليات. على سبيل المثال، يمكن أن تساهم الإدارة الإلكترونية في تسريع عملية التواصل بين الموظفين ورفع مستوى الشفافية والمساءلة في الأداء الوظيفي (Arokiasamy، 2024).

٢. نظرية التنظيمات

تعتمد هذه النظرية على فهم كيف تؤثر الهيكلة التنظيمية والإجراءات الإدارية على الكفاءة والفاعلية داخل أي مؤسسة. في هذا السياق، يتم تحليل كيفية تأثير تبني تكنولوجيا الإدارة الإلكترونية في إعادة هيكلة العمليات الداخلية للهيئات القضائية، مثل الأرشفة الرقمية للملفات، والحوكمة الإلكترونية، وتحسين تدفق المعلومات داخل المؤسسة.

تؤكد هذه النظرية أن الإدارات التي تعتمد على الأنظمة الإلكترونية تكون أكثر قدرة على تحسين توزيع المهام وتقليل التداخلات البيروقراطية. وتدعم الأبحاث الحديثة التي تتناول تأثير تكنولوجيا

المعلومات على التنظيمات التقليدية فكرة أن استخدام الأنظمة الإلكترونية يؤدي إلى تسريع اتخاذ القرارات وتقليل الفاقد الزمني في العمليات اليومية (Rahman2020)،

٣. نظرية التكنولوجيا والإدارة الإلكترونية

تُعد هذه النظرية من أوسع النظريات التي تتناول تأثير تكنولوجيا المعلومات على الإدارة الحديثة. حيث تركز على كيفية تحسين أداء الإدارة في المؤسسات من خلال استخدام الأدوات الإلكترونية الحديثة مثل البرمجيات المتخصصة في إدارة الموارد البشرية، أنظمة تخطيط موارد المؤسسات (ERP)، وأدوات التحليل وإعداد التقارير الرقمية. هذه النظرية تقوم بتوضيح كيفية استخدام التكنولوجيا لتحقيق أهداف استراتيجية مثل تحسين كفاءة الأداء، تسريع الإجراءات، والارتقاء بجودة الخدمات المقدمة.

في هذا البحث، يتم التركيز على فهم كيف تسهم هذه الأنظمة الإلكترونية في تحسين أداء العاملين في الهيئات القضائية. كما تسعى الدراسة إلى تقديم تحليل شامل حول علاقة الإدارة الإلكترونية في تعزيز التعاون بين مختلف الوحدات الإدارية في الهيئات القضائية، مما يؤدي إلى تحسين فاعلية الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي (Ruiz، 2024).

٤. نظرية التحول الرقمي والتغيير التنظيمي

يُعتبر التحول الرقمي جزءاً أساسياً من التطورات التكنولوجية التي تشهدها العديد من المؤسسات في العصر الحديث. وهذه النظرية تركز على كيفية تحول المنظمات التقليدية إلى كيانات قائمة على التكنولوجيا الرقمية وكيف تؤثر هذه التحولات على الأفراد والموارد البشرية.

في هذا الإطار، يتناول البحث كيفية تطبيق تقنيات التحول الرقمي داخل الهيئات القضائية، وسبل تسهيل تفاعل الموظفين مع الأنظمة الجديدة، والتحديات التي قد تواجهها المؤسسات القضائية في هذا التحول. كما تتضمن النظرية فحص الجوانب المتعلقة بتغيير الثقافة المؤسسية والتهيئة النفسية للموظفين لتقبل التكنولوجيا الرقمية كجزء أساسي من أعمالهم اليومية (Karakuş، 2024).

٥. نظرية الفاعلية التنظيمية

تعتبر هذه النظرية من المبادئ الأساسية في تقييم تأثير الإدارة الإلكترونية على الأداء المؤسسي. تركز على قياس الأداء وجودة العمل في المؤسسات وتحديد العوامل التي تساهم في تحسين الفاعلية التنظيمية. ومن خلال هذه النظرية، يمكن تقييم كيف تساهم الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى الفاعلية التنظيمية داخل الهيئات القضائية، وذلك من خلال تحسين العمليات الإدارية، تقليل الأخطاء، وتوفير بيئة عمل مرنة وسريعة الاستجابة.

إن الفاعلية التنظيمية هي مقياس حيوي لنجاح أي مؤسسة، وفي هذا البحث يتم ربط الأثر الإيجابي للإدارة الإلكترونية على زيادة الفاعلية التنظيمية بزيادة الإنتاجية والكفاءة في تقديم الخدمات القضائية، فضلاً عن تحسين مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل (Alsaqqa، 2023).

٦. نظرية إدارة التغيير

يعتبر التغيير جزءاً لا يتجزأ من أي منظمة تسعى إلى التطور والتكيف مع المتغيرات الحديثة. في هذه النظرية، يتم التركيز على كيفية إدخال التغييرات التكنولوجية بشكل فعال في المؤسسات، وتحليل ردود الأفعال المختلفة من الموظفين تجاه هذه التغييرات. يتم في هذه الدراسة تطبيق هذه النظرية لفهم كيفية تقبل الموظفين في الهيئات القضائية للإدارة الإلكترونية وكيفية التغلب على مقاومة التغيير التي قد تظهر نتيجة لتحولات الأنظمة الإدارية (Phillips، 2022).

٧. نظرية الابتكار التكنولوجي

تبحث هذه النظرية في كيفية تأثير الابتكارات التكنولوجية على الأداء المؤسسي. في هذا البحث، تركز النظرية على تأثير الابتكارات مثل الأنظمة الإلكترونية في تحسين فعالية الأعمال الإدارية، من خلال تسهيل العمليات وتقليل الأخطاء البشرية، مما يساهم في تحسين الإنتاجية على مستوى الأفراد والهيئات.

في هذا السياق، يشمل البحث دراسة كيفية تبني الابتكارات التكنولوجية في الهيئات القضائية وتقييم الفوائد الناتجة عن استخدام أنظمة إلكترونية مبتكرة لتحسين عملية اتخاذ القرار، وإدارة الوقت، وتحقيق مستوى أعلى من الشفافية والفعالية في العمل (Dong، 2023).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة

يعد الفصل الثاني من هذه الدراسة من أهم الفصول في البناء الأكاديمي للبحث، حيث يتناول مجموعة من العناصر الأساسية التي توفر الخلفية النظرية اللازمة لفهم موضوع البحث بعمق. هذا الفصل ليس فقط تمهيداً لفهم العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وفاعلية الموارد البشرية، بل هو أيضاً أساس يعتمد عليه في صياغة التحليلات واستخلاص النتائج. في هذا الفصل، سيتم تناول مجموعة من المفاهيم التي توضح كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي للعاملين في الهيئات القضائية، وبالتحديد كيف يُمكن لهذه الأنظمة أن تساهم في تحسين فاعلية الموظفين. كما سيشمل الفصل أيضاً نقاشاً حول المتغيرات المستقلة والتابعة التي سيتم دراستها وتوضيح كيفية قياسها وتحليلها.

يكتسب الفصل الثاني أهميته من كونه يقدم القاعدة المعرفية التي سينطلق منها البحث. يتناول هذا الفصل بالتفصيل المفاهيم المتعلقة بالإدارة الإلكترونية وكيفية تأثيرها على الأداء الوظيفي داخل المؤسسات القضائية. من خلال هذا التناول الشامل، سيتم وضع الأسس العلمية التي ستساعد في التوصل إلى نتائج دقيقة بناءً على تحليل البيانات الميدانية. كما سيعمل هذا الفصل على تسليط الضوء على بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على الموارد البشرية في مختلف القطاعات، ليس فقط في الهيئات القضائية، بل في مؤسسات أخرى قد تكون مشابهة. كما سيكون هذا الفصل المكان الذي سيتم فيه تحديد الإطار النظري الذي سيسهم في تفسير كيفية تأثير هذه الإدارة على الفاعلية المؤسسية.

يعد هذا الفصل بمثابة النقطة التي يتم من خلالها تحديد التوجه الفكري للبحث، حيث يتناول فيه الباحث تحليل الأدبيات النظرية والعملية المتوفرة. من خلال هذا الفصل، سيتم عرض المناهج التي استُخدمت في الدراسات السابقة، مما يساعد في بناء قاعدة معلوماتية قوية تُستخدم في تفسير العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وفاعلية الموارد البشرية. إن الفهم العميق لهذه المفاهيم يعتبر خطوة أساسية للوصول إلى تحليل دقيق ومعقد، وبالتالي توفير إجابات موثوقة على تساؤلات البحث.

الفصل الثاني يمثل العمود الفقري الذي تعتمد عليه الدراسة في تحليلاتها وتفسيراتها. فإذا كانت الدراسة تسعى إلى فهم تأثير الإدارة الإلكترونية على فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية، فإن هذا الفصل يُعتبر بمثابة الإطار الذي يحدد العوامل التي تؤثر في هذا التأثير. من خلاله، سيتم تحديد المتغيرات التي سيتم دراستها، وهي الإدارة الإلكترونية

(التي تُعد المتغير المستقل) والفاعلية الوظيفية للموارد البشرية (التي تُعد المتغير التابع). بدون هذا الفصل، سيكون من الصعب فهم العلاقة بين هذين المتغيرين وتحديد كيفية تأثير الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين داخل الهيئات القضائية.

يُعتبر الفصل الثاني ذا أهمية كبيرة لأنه يقدم تفسيرات أكاديمية وعلمية واضحة حول كيفية تطبيق أدوات الإدارة الإلكترونية داخل الهيئات القضائية. وهذا أمر بالغ الأهمية نظراً لأن هذه الأدوات تُعد حديثة نسبياً في العديد من الهيئات القضائية، ومن ثم فإن هذا الفصل سيُسهم في فهم كيف يمكن لهذه الأنظمة أن تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي. كما سيساهم في تحديد التحديات التي قد

تواجهها الهيئات القضائية في تطبيق هذه الأنظمة، فضلاً عن التأثيرات التي قد تطرأ على الهيكل التنظيمي وسير العمل داخل المؤسسة.

في هذا الفصل أيضاً، سيتم استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، وهو ما سيوفر خلفية معرفية تساعد في إثراء النقاش الأكاديمي حول هذا الموضوع. استعراض هذه الدراسات سيُساعد في إبراز الفجوات البحثية الموجودة في الأدبيات السابقة، مما يعزز من أهمية هذه الدراسة في تقديم حلول وتفسيرات جديدة للمشكلة المطروحة. كما سيسهم هذا الفصل في تحديد الأطر النظرية التي سيعتمد عليها الباحث في تحليلاته، وهذا يساهم بشكل كبير في بناء مصداقية البحث، إذ أن هذه الأطر النظرية تُعتبر المرجع الذي سيتم بناء البحث عليه.

في هذا الفصل، سيتم التطرق بشكل مفصل إلى المتغيرات التي سيتم دراستها في البحث. هذه المتغيرات هي: الإدارة الإلكترونية كمتغير مستقل، وفاعلية الموارد البشرية كمتغير تابع. فهم العلاقة بين هذين المتغيرين يُعد جزءاً محورياً في هذه الدراسة، حيث يهدف الباحث إلى قياس مدى تأثير استخدام الإدارة الإلكترونية على تحسين كفاءة وفاعلية أداء الموظفين داخل الهيئات القضائية.

الإدارة الإلكترونية، بوصفها المتغير المستقل، تتضمن مجموعة من الأنظمة والبرمجيات التي تهدف إلى تحسين العمليات الإدارية والوظيفية داخل الهيئات القضائية. هذه الأنظمة تشمل الأتمتة الرقمية للعمليات، استخدام التطبيقات الإلكترونية في إدارة شؤون الموظفين، وتحسين التواصل بين الموظفين والإدارة عبر الوسائل التكنولوجية. كما يشمل المتغير المستقل تقنيات جديدة تساهم في تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المهام، وتقليل الأخطاء البشرية الناتجة عن الإجراءات التقليدية. وفي هذا السياق، من المهم أن يُفهم كيف تؤثر هذه الأنظمة على تحسين جودة العمل داخل المؤسسة القضائية، سواء على مستوى الموظفين أو على مستوى العمليات الإدارية.

أما المتغير التابع، والذي هو فاعلية الموارد البشرية، فهو يشير إلى قدرة الموظفين على أداء مهامهم الوظيفية بكفاءة عالية، وتحقيق الأهداف المحددة، مع مراعاة تحسين التواصل الداخلي، والشفافية، وتقليل التوترات أو المشكلات التي قد تنشأ بسبب العمل اليدوي أو غير المنظم. من خلال هذا المتغير، يسعى البحث إلى فهم كيف يمكن للإدارة الإلكترونية أن تساهم في تحسين الكفاءة الفردية والجماعية للموظفين، وبالتالي زيادة الإنتاجية العامة في الهيئات القضائية.

إن شرح العلاقة بين هذين المتغيرين يساعد في توضيح كيفية تأثير الإدارة الإلكترونية على مستوى الأداء الوظيفي داخل الهيئات القضائية. من خلال هذه العلاقة، يمكن للباحث أن يقدم إجابات علمية حول ما إذا كانت الأنظمة الإلكترونية تُسهم فعلاً في تحسين أداء العاملين في هذه المؤسسات أم لا.

من خلال استعراض الدراسات السابقة، سيتسنى للباحث أن يقدم فهماً عميقاً للمفاهيم المتعلقة بالإدارة الإلكترونية وأثرها على فاعلية الموارد البشرية. إن استعراض هذه الدراسات له أهمية كبيرة، حيث سيُساهم في تحديد مدى توافق أو اختلاف نتائج البحث الحالي مع النتائج التي تم الوصول إليها في أبحاث سابقة. كما سيساعد في إبراز الثغرات المعرفية في الدراسات السابقة التي

لم تغطيها بشكل كافٍ، وبالتالي تحديد المكان الذي يمكن أن تساهم فيه هذه الدراسة في تقديم معلومات جديدة.

ستظهر الدراسات السابقة أيضًا كيفية تطور التطبيقات الإلكترونية في المؤسسات المختلفة، وكيف ساهمت في تحسين الأداء الإداري. من خلال مقارنة هذه الدراسات مع الهيئات القضائية، سيصبح من السهل تحديد تأثيرات تكنولوجيا الإدارة الإلكترونية في هذا السياق الخاص، مما سيساعد في تقديم إجابات دقيقة على تساؤلات البحث.

يشكل الإطار النظري في هذا الفصل الأساس الذي يبني عليه الباحث تحليلاته وتفسيراته. هذا الإطار يحدد الأسس التي يُستند إليها لتفسير النتائج والبيانات المستخلصة من الدراسة. من خلال النظريات التي سيتم تناولها في هذا الفصل، سيتمكن الباحث من تفسير العلاقة بين المتغيرات وتوضيح الآليات التي تساهم في تحسين الأداء داخل الهيئات القضائية بفضل استخدام الإدارة الإلكترونية.

تتعدد النظريات التي يمكن تطبيقها في هذا البحث، مثل نظرية التحول الرقمي ونظرية تكنولوجيا المعلومات، التي تقدم تفسيرات لفهم كيفية تأثير هذه الأنظمة الإلكترونية على تحسين فاعلية الموارد البشرية. كما سيتناول الباحث نظريات التنظيم التي تساعد في فهم كيفية تأثير الإدارة الإلكترونية على الهيكل التنظيمي وأداء الموظفين في الهيئات القضائية.

المتغير التابع والمستقل:

في هذه الدراسة، يُعد المتغير التابع هو دور الأنظمة الإلكترونية في تحسين فاعلية الموارد البشرية داخل الهيئات القضائية. يشير هذا المتغير إلى تأثير تطبيق الأنظمة الإلكترونية في تحسين أداء الموظفين، مما يساهم بشكل رئيسي في زيادة كفاءة العمل داخل المؤسسات القضائية. يعتبر دور الأنظمة الإلكترونية محوريًا في تسريع الإجراءات وتقليل الوقت المستغرق في معالجة القضايا، من خلال توفير منصات آلية تُحسن من تنظيم وتدفق العمل.

تُعد الأنظمة الإلكترونية أداة قوية لتحسين جودة العمل القضائي، حيث تساعد في أتمتة العمليات اليومية مثل إدارة الملفات، حفظ السجلات، وتعقب الحالات. هذه التحسينات لا تؤدي فقط إلى تسريع العمل ولكن أيضًا تساهم في تقليل الأخطاء البشرية التي قد تحدث في النظام التقليدي. كما أن التكنولوجيا تتيح للعاملين الوصول السريع إلى المعلومات والبيانات، مما يتيح لهم إتمام مهامهم بشكل أكثر فاعلية ودقة.

إن تعزيز دور الأنظمة الإلكترونية في الهيئات القضائية يتيح خلق بيئة عمل متطورة تساهم في تسريع العمل القضائي وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين، الأمر الذي يساهم في تقديم خدمات قضائية أكثر دقة وكفاءة.

- المتغيرات المستقلة:

□ زيادة الإنتاج

من المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة هو زيادة الإنتاج. يعكس هذا المتغير تأثير تطبيق الأنظمة الإلكترونية في زيادة الإنتاجية العامة للموظفين داخل الهيئات القضائية. في النظام التقليدي، قد تتطلب الإجراءات القضائية الكثير من الوقت والموارد البشرية للقيام بالمهام. لكن مع التحول إلى الأنظمة الإلكترونية، يمكن للموظفين إتمام العديد من المهام بشكل أسرع وأكثر دقة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.

تتمثل زيادة الإنتاج في تمكين الموظفين من إتمام المهام في وقت أقل، وبالتالي رفع مستوى الأداء الكلي للمؤسسة القضائية. الأنظمة الإلكترونية تساعد على أتمتة العمليات الروتينية مثل إدارة القضايا، تصنيف الملفات، وتوزيع المهام، مما يقلل من العبء على الموظفين ويسمح لهم بالتركيز على المهام الأكثر أهمية.

كما أن الأنظمة الإلكترونية توفر للموظفين أدوات فعّالة لإتمام العمل بكفاءة أكبر، وهو ما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية في أداء مهامهم القضائية. وبالتالي، تساهم التكنولوجيا في تحسين سرعة العمل وزيادة الطاقة الإنتاجية للموارد البشرية.

□ تقليل الأخطاء

من المتغيرات المستقلة المهمة هو تقليل الأخطاء. في العمل القضائي، تعتبر الأخطاء البشرية مشكلة كبيرة، حيث يمكن أن تؤدي إلى تعقيد القضايا أو تأخير اتخاذ القرارات. من خلال تطبيق الأنظمة الإلكترونية، يمكن تقليل هذه الأخطاء بشكل كبير. الأنظمة الإلكترونية تضمن أن البيانات يتم إدخالها ومراجعتها بشكل دقيق، مما يقلل من فرصة وقوع الأخطاء التي قد تحدث في النظام اليدوي.

من خلال استخدام الأنظمة الإلكترونية، يتم تقليل الفجوات التي قد تحدث بسبب النسيان أو القصور في التواصل بين الأقسام المختلفة. على سبيل المثال، الأنظمة الإلكترونية تسهل تتبع القضايا بشكل دقيق، وتساعد في تجنب التكرار أو الأخطاء المتعلقة بتوقيت المعاملات. كما أن الأنظمة التي تقوم بعمل التحقق الآلي للبيانات توفر فرصاً أقل لارتكاب الأخطاء البشرية. بشكل عام، يمكن القول إن استخدام الأنظمة الإلكترونية في الهيئات القضائية يساهم في تقليل الأخطاء التي قد تؤثر على كفاءة وجودة العمل القضائي.

□ اتخاذ القرارات السريعة

الجانب الثالث من المتغيرات المستقلة هو اتخاذ القرارات السريعة. في الهيئات القضائية، يعتبر سرعة اتخاذ القرار أمراً بالغ الأهمية خاصة في الحالات التي تتطلب تدابير عاجلة أو استجابة

فورية. الأنظمة الإلكترونية تُساهم بشكل كبير في تسريع عملية اتخاذ القرارات من خلال تيسير الوصول إلى المعلومات والبيانات الضرورية بسرعة وكفاءة.

من خلال الأنظمة الإلكترونية، يمكن للموظفين في الهيئات القضائية الحصول على بيانات محدثة في الوقت الفعلي، مما يساعدهم في اتخاذ القرارات بسرعة ودقة أكبر. كما أن الأنظمة التي توفر أدوات تحليلية قوية تتيح للمسؤولين اتخاذ قرارات مستنيرة استنادًا إلى المعلومات المتوفرة، مما يعزز من قدرتهم على الاستجابة السريعة للمواقف الطارئة.

فيما يتعلق بالهيئات القضائية، فإن اتخاذ القرارات السريعة هو أحد العوامل الحاسمة في تحسين الكفاءة المؤسسية. الأنظمة الإلكترونية التي تمكن من الوصول السريع إلى سجلات القضايا، نتائج التحقيقات، والبيانات الأخرى تساهم بشكل كبير في تسريع العملية القضائية، مما يؤدي إلى تقليل الوقت المستغرق في اتخاذ القرارات وتحقيق مزيد من الفاعلية في الإدارة القضائية.

- العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابع

تُظهر العلاقة بين المتغيرات المستقلة (زيادة الإنتاج، تقليل الأخطاء، اتخاذ القرارات السريعة) والمتغير التابع (دور الأنظمة الإلكترونية) تأثيرًا مهمًا للتكنولوجيا على الفاعلية العامة للموارد البشرية في الهيئات القضائية. في هذا السياق، تُعتبر الأنظمة الإلكترونية هي المحفز الرئيس الذي يساعد في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين في هذه المؤسسات.

١. العلاقة بين زيادة الإنتاج ودور الأنظمة الإلكترونية تتجسد في قدرة الأنظمة على توفير وقت وموارد، مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء وزيادة كمية العمل المنجز في وقت أقل. من خلال الأتمتة والتسهيلات التي توفرها الأنظمة الإلكترونية، يُمكن الموظفون من إنجاز الأعمال بشكل أسرع، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج.

٢. العلاقة بين تقليل الأخطاء ودور الأنظمة الإلكترونية تظهر في كيفية قدرة هذه الأنظمة على تقليل الفجوات التي قد تنتج عن الأخطاء البشرية. توفر الأنظمة الإلكترونية إمكانية مراقبة دقيقة، مما يساعد في تحديد الأخطاء وإصلاحها قبل أن تؤثر على سير العمل القضائي، وبالتالي تعزيز جودة الأداء الوظيفي.

٣. فيما يخص العلاقة بين اتخاذ القرارات السريعة ودور الأنظمة الإلكترونية، تظهر الفائدة في سرعة الوصول إلى البيانات واتخاذ القرارات المبنية على معلومات دقيقة. توفر الأنظمة الإلكترونية للعاملين في الهيئات القضائية أدوات تحليلية متقدمة تُمكنهم من اتخاذ قرارات سريعة وموثوقة، وهو ما يُحسن فاعلية الأداء.

الدراسات السابقة

- دراسة فريحات وأبوالحسين (٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تدقيق الموارد البشرية في تحقيق الفاعلية التنظيمية في قطاع تكنولوجيا المعلومات الأردني، وذلك من خلال تحديد دور عمليات تدقيق الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الكفاءة التشغيلية في هذا القطاع الحيوي، حيث سعت الدراسة إلى تقديم توصيات تدعم تطبيقات تدقيق الموارد البشرية كأداة استراتيجية لتعزيز الفاعلية التنظيمية.

حيث المتغير المستقل هو تدقيق الموارد البشرية، ويتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي: التخطيط لتدقيق الموارد البشرية، الذي يتضمن إعداد خطط شاملة لتقييم أداء الموارد البشرية وتحديد مجالات التحسين، وتنفيذ عمليات التدقيق،

الذي يشمل تطبيق أدوات وأساليب لتقييم الأداء والجودة بشكل منهجي، وأخيرًا، التقارير والتحليل، حيث يتم إعداد تقارير تفصيلية تتضمن النتائج والتوصيات للتحسين، أما المتغير التابع هو الفاعلية التنظيمية، والتي تشمل تحسين الإنتاجية، تعزيز الكفاءة، وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أكبر.

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

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

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

- دراسة حسن (٢٠٢١)

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

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

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

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

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

- دراسة الهيئي (٢٠٢٣)

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

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

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

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

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

- دراسة لحول وجوال (٢٠٢٠)

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

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

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبيان موجه إلى عينة من مستخدمي مؤسسة بريد الجزائر في ولاية الجلفة، كما استخدمت الدراسة مقابلات شخصية لدعم النتائج، وتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية مثل التوزيع التكراري وتحليل الارتباط لاختبار العلاقة بين المتغيرات.

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

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

- دراسة الشقور والجعافرة (٢٠٢١)

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

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

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

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

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

- دراسة زقلام والخرابشة (٢٠٢٤)

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

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

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

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

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

- دراسة أبوفارة وغنام (٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والأداء المؤسسي في الوزارات الفلسطينية، مع التركيز على فهم كيفية تأثير ممارسات الإدارة الإلكترونية على تحسين الكفاءة التشغيلية وتحقيق الأهداف المؤسسية، كما سعت الدراسة إلى تقديم توصيات لتعزيز الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية في إدارة الموارد البشرية. حيث إن المتغير المستقل هو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وتم قياسه من خلال أبعاد تشمل التوظيف الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني، الأتمتة الإدارية، وتكنولوجيا المعلومات، أما المتغير التابع فهو الأداء المؤسسي، وتم قياسه من خلال تحسين الكفاءة التشغيلية، رضا الموظفين، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

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

وتوصلت الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء المؤسسي، حيث أظهرت النتائج أن استخدام الأتمتة الإدارية وتكنولوجيا المعلومات يعزز من الكفاءة التشغيلية ويقلل من الأخطاء الإدارية، كما تبين أن التوظيف الإلكتروني وإدارة الأداء الإلكتروني لهما دور بارز في زيادة رضا الموظفين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للوزارات، ومع ذلك، أشارت النتائج إلى وجود تحديات تتعلق بنقص البنية التحتية التقنية وصعوبات تدريب الموظفين على استخدام الأنظمة الإلكترونية.

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

- دراسة عيسوي (٢٠١٣)

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

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

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

وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق نظام معلومات إدارة الموارد البشرية أدى إلى تحسين ملحوظ في الأداء الإداري، حيث ساهم في تسريع عمليات الأرشفة واسترجاع البيانات، كما أظهرت النتائج انخفاضاً كبيراً في الأخطاء الإدارية وتحسناً في

إدارة المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، إلا أن الدراسة أشارت إلى تحديات تتعلق بضعف البنية التحتية التقنية وحاجة الموظفين إلى تدريب مستمر لاستخدام النظام بكفاءة.

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

- دراسة مدني وعبد الرحمن (٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية في الجامعات الخاصة السودانية خلال الفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠١٦، مع التركيز على كيفية توظيف التكنولوجيا الرقمية

لتعزيز أداء الموظفين وتطوير قدراتهم، كما تناولت الدراسة دور الإدارة الإلكترونية في تحسين العمليات الإدارية وزيادة كفاءة الموارد البشرية.

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

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

وتوصلت الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية لها تأثير إيجابي كبير على تنمية الموارد البشرية، حيث أظهرت النتائج أن استخدام الأنظمة الإلكترونية في التوظيف والتدريب ساهم في تحسين كفاءة الموظفين وتطوير مهاراتهم بشكل ملحوظ، كما بينت الدراسة أن نظم إدارة الأداء الإلكتروني أسهمت في تحسين مستوى الإنتاجية وزيادة الرضا الوظيفي، ومع ذلك، أشارت النتائج إلى وجود تحديات مرتبطة بنقص الدعم الفني وضعف البنية التحتية التقنية في بعض الجامعات. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمار في تطوير البنية التحتية التقنية للجامعات الخاصة السودانية، مع تبني برامج تدريبية مستمرة للموظفين لتعزيز استخدام الأنظمة الإلكترونية بفاعلية، كما أكدت على أهمية تطوير السياسات الإدارية لدعم التحول الرقمي وتعزيز الاعتماد على الإدارة الإلكترونية في مختلف العمليات الإدارية، مما يساهم في تحقيق تنمية مستدامة للموارد البشرية وتحسين الأداء المؤسسي بشكل عام.

- دراسة الكشر وآخرون (٢٠٢٢)

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

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

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

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

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

- دراسة عبد السيد والبديري (٢٠١٤)

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

حيث إن المتغير المستقل هو متطلبات تنمية الموارد البشرية، والذي شمل أبعاداً مثل التدريب المستمر، الكفاءة التقنية للموظفين، والقدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة، أما المتغير التابع فهو تطبيق الإدارة الإلكترونية، والذي تم

قياسه من خلال مدى استخدام الأنظمة الإلكترونية في أداء المهام، تحسين التواصل الداخلي، وتقليل الوقت المستغرق في العمليات الإدارية.

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

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

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

- دراسة العوايشة ومفلح (٢٠١٧)

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

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

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

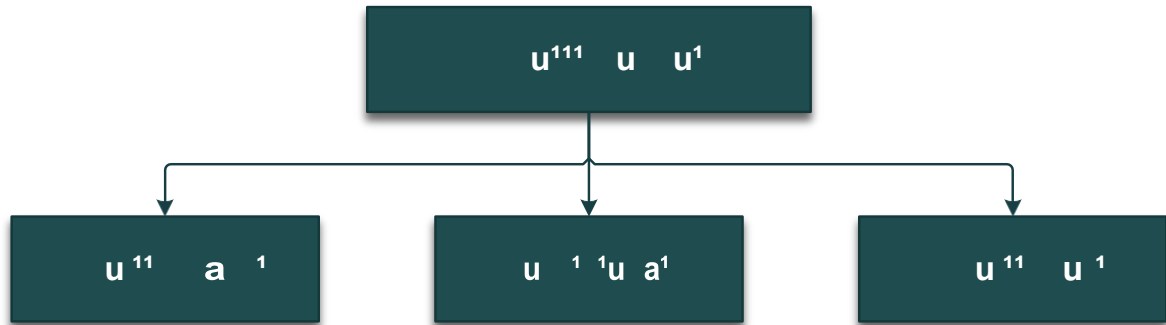
وتوصلت الدراسة إلى أن توافر موارد نظم المعلومات بشكل كافٍ يلعب دوراً مهماً في تعزيز فعالية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، حيث أظهرت النتائج أن المستشفيات التي تمتلك بنية تحتية قوية وتقنيات حديثة وتدريب مستمر للموظفين، تتميز بأداء أعلى في إدارة الموارد البشرية، كما أن نقص هذه الموارد قد يؤدي إلى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

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

الإطار النظري

الإطار النظري للدراسة هو العمود الفقري الذي يستند عليه البحث العلمي؛ حيث يوفر خلفية فكرية ومنهجية تساعد في توجيه الدراسة، توضيح المفاهيم الأساسية، وتفسير الظواهر التي يركز عليها البحث. في هذه الدراسة، التي تتناول أثر الإدارة الإلكترونية على فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية، يمثل الإطار النظري جزءاً أساسياً لفهم كيفية تأثير التكنولوجيا على الأداء الوظيفي للعاملين في هذه المؤسسات القضائية. من خلال هذا الإطار، سيتم ربط الفرضيات

والنظريات بالدراسة الميدانية، كما سيتم توضيح المفاهيم الرئيسية التي ترتبط بالإدارة الإلكترونية والموارد البشرية، وتوضيح دور الإدارة الإلكترونية في تحسين فعالية الأداء في الهيئات القضائية.



١- الإدارة الإلكترونية

الإدارة الإلكترونية تعبر عن منظومة حديثة تهدف إلى تحسين وتطوير أداء المنظمات من خلال الاستفادة الفعالة من التكنولوجيا الرقمية، تسعى هذه الإدارة إلى استبدال العمليات التقليدية الورقية بآليات رقمية تعتمد على أنظمة الحوسبة والشبكات الإلكترونية لتيسير الإجراءات وتقليل الوقت والجهد المبذولين، كما تركز على تقديم الخدمات بكفاءة عالية وزيادة الشفافية في المعاملات، مما يعزز من مستوى الثقة بين المؤسسة والجمهور، كما أن الإدارة الإلكترونية ليست مجرد تحول تقني، بل هي إعادة هيكلة شاملة للعمليات الإدارية بغرض تحقيق أهداف المؤسسة بطرق مبتكرة ومتقدمة تتماشى مع التطورات التكنولوجية الحديثة (عبد الرسول، ٢٠١٥، ص ٣٦٥-٣٣٥)

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

٢- الموارد البشرية

تُعد الموارد البشرية ركيزة أساسية في نجاح المؤسسات، كونها تضم القوى العاملة التي تشكل العنصر الأكثر تأثيراً في تحقيق أهداف المنظمة، كما يُنظر إلى الموارد البشرية على أنها مجموعة

من الأفراد الذين يتميزون بمهارات ومعارف وقدرات تُسهم في تنفيذ الأنشطة التنظيمية، وترتبط هذه الموارد بالتخطيط الجيد، التدريب المستمر، وتطوير الكفاءات لضمان تحقيق الأداء الأمثل، تركّز إدارة الموارد البشرية على تعزيز الإنتاجية من خلال توفير بيئة عمل ملائمة وتشجيع العاملين على الابتكار والمشاركة الفعالة في تحقيق رؤية المؤسسة، ويتمثل دور الموارد البشرية أيضًا في تلبية احتياجات العاملين وضمان حقوقهم بما يخلق توازنًا بين تحقيق أهداف المؤسسة ومتطلبات القوى العاملة (بلقّرة، ٢٠١٧، ص ٢٦.١)

كما تشير الموارد البشرية إلى الأفراد الذين يُعتبرون بمثابة الأصول الأهم داخل المؤسسات، حيث إنهم يملكون المهارات والمعارف اللازمة لتأدية الوظائف المختلفة، تمثل الموارد البشرية قوة إنتاجية تعتمد على توافر الكفاءات البشرية المؤهلة لتحقيق أهداف المنظمة، تتضمن إدارة هذه الموارد عمليات مثل التخطيط، الاستقطاب، التدريب، وتحفيز العاملين لتحقيق الأداء العالي. تهدف الموارد البشرية إلى تحسين مستوى الفعالية التنظيمية، تعزيز الانتماء الوظيفي، وضمان تحقيق الاستدامة من خلال الاستثمار في تنمية الأفراد، وتُعتبر هذه الإدارة وسيلة استراتيجية لتحفيز الابتكار والإبداع بما يتماشى مع متطلبات السوق واحتياجات العملاء (محمد، ٢٠١٦، ص ٦١٥-٥٦٧)

٣- التواصل الإلكتروني

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

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

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة

يعتبر الفصل الثالث من هذا البحث خطوة أساسية في فهم كيف سيتم تطبيق النظرية والأطر المفاهيمية التي تم تناولها في الفصول السابقة في سياق عملي. في هذا الفصل، سيتم عرض التفاصيل المتعلقة بالمنهجية المستخدمة في البحث، التي تم اختيارها بعناية لتتناسب طبيعة موضوع الدراسة حول أثر الإدارة الإلكترونية على فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية. المنهجية هي التي ستحدد الأسلوب الذي سيتم اتباعه في جمع وتحليل البيانات، ومن خلالها سيتم تحديد نوع الدراسة وأدوات البحث المناسبة التي ستستخدم للوصول إلى النتائج الدقيقة.

إلى جانب المنهجية، سيتناول هذا الفصل أيضًا طرق البحث التي سيتم من خلالها جمع البيانات، وتحديد مجتمع البحث بشكل واضح ودقيق. من خلال هذا الفهم، سيتم تحديد خصائص العينة التي سيتم دراسة سلوكها وتحليل نتائجها في هذا البحث. سيشمل الفصل كذلك المحددات التي تخص حجم العينة وكيفية اختيار المشاركين في الدراسة، بالإضافة إلى استعراض الأدوات المستخدمة في جمع البيانات مثل الاستبيانات أو المقابلات أو أي أدوات بحثية أخرى تتناسب مع طبيعة الدراسة.

علاوة على ذلك، ستتم مناقشة حدود البحث، وهو جانب بالغ الأهمية لأن تحديد الحدود يساعد في وضع إطار مناسب للدراسة ويحدد ما هو داخل نطاق البحث وما هو خارجه. هذا الجزء يساعد في توجيه الدراسة نحو الأهداف الرئيسية التي تم تحديدها مسبقًا، ويمنع الانحراف عن المسار الذي تم تحديده. ستُعرض أيضًا أي قيود قد تطرأ على البحث وكيفية التعامل معها لتقديم نتائج دقيقة وموثوقة.

يمثل الفصل الثالث الأساس العملي الذي يُبنى عليه البحث، حيث يقدم الأدوات والإجراءات التي ستستخدم لتطبيق المنهجية على أرض الواقع. إن فهم كيفية جمع البيانات وتحليلها ضمن مجتمع البحث المحدد، واختيار الأدوات المناسبة للحصول على نتائج دقيقة، هو أمر ضروري لتوجيه البحث نحو تحقيق أهدافه. من خلال هذا الفصل، سيتم التأكد من أن البحث يتبع خطوات منظمة وموثوقة، مما يزيد من مصداقيته ويضمن أن النتائج المستخلصة تكون مبنية على أسس علمية راسخة.

إن أهمية هذا الفصل لا تقتصر على جانب التطبيق العملي فقط، بل تشمل أيضًا تحديد مدى إمكانية تعميم النتائج التي سيتم الوصول إليها. من خلال فهم كيفية اختيار العينة وتحديد الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، سيتمكن الباحث من وضع الأسس التي تضمن أن العينة المختارة تمثل بشكل حقيقي مجتمع البحث المستهدف. كما أن هذا

الفصل سيساعد في إيضاح الحدود التي سيتم العمل ضمنها، مما يساهم في تقليل أي تشويش أو تحريف قد يحدث بسبب التوسعات في نطاق البحث.

ستساعد المنهجية التي سيتم شرحها في هذا الفصل أيضًا في تزويد القارئ بفهم شامل لكيفية التعامل مع البيانات والمعلومات خلال مراحل الدراسة. يتيح ذلك للباحث التأكد من أن النتائج المستخلصة ستكون دقيقة ومبنية على بيانات حقيقية وموثوقة، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على مصداقية البحث ككل.

الفصل الثالث هو الفصل الذي يضمن أن البحث يسير في الاتجاه الصحيح. من خلال تحديد الطرق والأدوات والوسائل المناسبة لجمع البيانات وتحليلها، سيضمن هذا الفصل أن جميع المراحل التالية من الدراسة ستكون مدروسة بشكل جيد ومنظمة بطريقة تمكن الباحث من الوصول إلى استنتاجات تدعم الأهداف البحثية. إن المنهجية التي سيتم شرحها في هذا الفصل هي التي ستحدد بوضوح كيفية إجراء الدراسة على العاملين في الهيئات القضائية، وتحديد العوامل التي سيتم قياسها بطريقة علمية موثوقة.

من خلال تحديد مجتمع البحث، سيتمكن القارئ من معرفة التركيبة السكانية للموظفين الذين يشكلون عينة الدراسة، بالإضافة إلى طريقة اختيار هذه العينة بشكل دقيق يعكس خصائص المجتمع الكلي. هذا يساهم في ضمان أن نتائج البحث ستكون قابلة للتعميم على نطاق أوسع داخل الهيئات القضائية أو حتى في مؤسسات أخرى مشابهة.

تعتبر أدوات جمع البيانات من العناصر الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على جودة النتائج المستخلصة. سيعرض الفصل الثالث أدوات البحث التي سيتم استخدامها مثل الاستبيانات، والمقابلات، أو أي وسائل أخرى يتطلبها موضوع البحث. من خلال تحديد هذه الأدوات، سيتمكن الباحث من التأكد من أن البيانات التي سيتم جمعها ستكون شاملة وتغطي جميع جوانب السؤال البحثي. كما أن أدوات جمع البيانات ستساعد في ضمان توافر معلومات دقيقة ومتنوعة، مما يتيح للباحث تحليل الظواهر بشكل دقيق وواقعي.

بالإضافة إلى ذلك، سيتناول الفصل تفاصيل الإجراءات التي ستتبع أثناء جمع البيانات، مثل كيفية توزيع الاستبيانات، أو أساليب إجراء المقابلات، أو أي مناهج أخرى سيتم استخدامها للوصول إلى الإجابات المطلوبة. توضيح هذه الإجراءات سيمكن من ضمان عملية جمع منظمة وشفافة للبيانات، مما يعزز من مصداقية النتائج النهائية.

إن حجم العينة له تأثير مباشر على موثوقية وصدق نتائج البحث. في هذا الفصل، سيوضح الباحث كيفية تحديد حجم العينة المناسبة للمجتمع المدروس، بناءً على معايير علمية دقيقة. ستكون العينة تمثيلية للمجتمع المستهدف، مما يضمن أن النتائج التي سيتم الحصول عليها تعكس واقع جميع العاملين في الهيئات القضائية. سيتضمن الفصل شرحاً لكيفية اختيار العينة، سواء كانت عينة عشوائية أو موجهة، وأي منهجية سيتم اعتمادها لضمان التنوع والتمثيل الجيد للمجتمع الأصلي.

يعتبر تحديد حجم العينة أمراً بالغ الأهمية في البحث العلمي، حيث يؤثر بشكل مباشر على نتائج الدراسة. فإذا كانت العينة صغيرة جداً، قد لا تعكس بدقة واقع المجتمع الأكبر، أما إذا كانت كبيرة جداً، قد تواجه الدراسة تحديات في جمع وتحليل البيانات. لذلك، سيقدم هذا الفصل شرحاً وافياً حول كيفية تحديد حجم العينة بالطريقة الأمثل لتوفير نتائج دقيقة وقابلة للتعميم.

أحد الأجزاء المهمة التي سيتناولها هذا الفصل هو تحديد حدود البحث. سيتم توضيح نطاق البحث الذي ستنتم الدراسة ضمنه، مثل الفترة الزمنية التي سيتم دراستها، والمجال الجغرافي (هل الدراسة تشمل جميع الهيئات القضائية أم فقط عينات مختارة)، بالإضافة إلى أي قيود قد تواجه البحث في

جمع البيانات أو تحليلها. تحديد الحدود يساعد في توجيه البحث وضمان عدم الخروج عن الإطار المحدد مسبقاً.

تُعد حدود البحث ضرورية أيضاً لأنها تساعد في توضيح ما إذا كانت النتائج المستخلصة قابلة للتطبيق على جميع الهيئات القضائية أو قد تكون محدودة فقط للمجتمع المستهدف في البحث. هذا التحديد يساهم في تعزيز مصداقية البحث، حيث يوضح القارئ بشكل دقيق ما الذي يمكن أن يطبق على نطاق أوسع من النتائج التي تم الوصول إليها.

المنهجية وطرق البحث

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

سيتم جمع البيانات باستخدام استبيانات موجهة تتضمن مجموعة من الأسئلة المصممة لقياس أبعاد تطبيق الإدارة الإلكترونية، والتي تشمل: البنية التحتية التكنولوجية، النظم الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية، وأدوات التواصل الإلكتروني، سيعتمد الاستبيان على قياس مدى تطبيق هذه الجوانب في الهيئات القضائية وأثرها المباشر على فاعلية الموارد البشرية، سيسهم هذا الاستبيان في توفير قياسات كمية دقيقة حول مدى تأثير هذه الممارسات على الأداء الوظيفي وكفاءة الموظفين في الهيئات القضائية.

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

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

مجتمع البحث:

في أي دراسة تطبيقية، يعد تحديد مجتمع البحث أمرًا محوريًا لفهم طبيعة العينة التي ستخضع للتحليل. في هذه الدراسة التي تتناول "أثر الإدارة الإلكترونية على فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية"، يشمل مجتمع البحث جميع الأفراد العاملين في الهيئات القضائية الذين يتفاعلون بشكل مباشر مع الأنظمة الإلكترونية في مختلف المستويات الوظيفية. والهدف من دراسة هذا المجتمع هو فهم تأثير استخدام الأنظمة الإلكترونية على تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية داخل هذه المؤسسات المهمة.

- تعريف مجتمع البحث

مجتمع البحث في هذه الدراسة يتكون من العاملين في الهيئات القضائية، وهم الأفراد الذين يتعاملون مع الإجراءات القانونية والإدارية ضمن الأنظمة الإلكترونية. يشمل ذلك جميع الموظفين داخل الهيئات القضائية، سواء كانوا يعملون في المحاكم أو في الإدارات القانونية المختلفة. يتراوح دور هؤلاء الموظفين بين الأدوار الفنية، القضائية، والإدارية، ما يجعلهم في صميم البحث حول تأثير الإدارة الإلكترونية على الفاعلية الوظيفية. يتكون المجتمع من ١٦٢ فردًا من العاملين في الهيئات القضائية، وقد تم اختيارهم نظرًا لتفاعلهم المباشر مع الأنظمة الإلكترونية في إدارة القضايا والإجراءات القانونية.

من الجدير بالذكر أن مجتمع البحث لا يقتصر فقط على القضاة والمحامين العاملين داخل المحاكم، بل يشمل أيضًا موظفي الإدارة الذين يتعاملون مع العمليات اليومية التي تسهم في سير العمل القضائي، مثل تسجيل القضايا، متابعة الدعاوى، والقيام بالأعمال الإدارية واللوجستية المتعلقة بالقضية. كما يشمل أيضًا موظفي الدعم الفني الذين يتعاملون مع الأنظمة التكنولوجية وصيانتها وضمان سلاسة عملها في الهيئات القضائية.

- أهمية دراسة مجتمع البحث

إن دراسة هذا المجتمع تعد ذات أهمية كبيرة لأنها توضح العلاقة بين استخدام الإدارة الإلكترونية وفاعلية الموارد البشرية داخل الهيئات القضائية. فهم كيفية تفاعل هذا المجتمع مع الأنظمة الإلكترونية يساعد في تحديد الآثار الإيجابية والسلبية للتكنولوجيا على الأداء الوظيفي. من خلال هذا التحليل، يمكن معرفة ما إذا كانت هذه الأنظمة تسهم فعلاً في تحسين كفاءة الموظفين وزيادة إنتاجهم، أو إذا كانت هناك تحديات تقنية أو إدارية تؤثر سلباً على أدائهم.

الهيئات القضائية تعد من المؤسسات الحيوية التي تتطلب دقة شديدة في العمل وإدارة فعالة للموارد البشرية. لذلك، فإن إدخال التكنولوجيا في بيئة العمل القضائي، وما يترتب على ذلك من تطور في أساليب العمل، هو موضوع بالغ الأهمية لفهم كيفية تحسين الأداء داخل هذه المؤسسات. من خلال دراسة مجتمع البحث، يمكن التوصل إلى استنتاجات مهمة بشأن العوامل المؤثرة في استخدام

الأنظمة الإلكترونية، مثل التدريب، الدعم الفني، وتوافر البنية التحتية التقنية، وما إذا كانت هذه العوامل تساهم في تعزيز فعالية الموارد البشرية.

- خصائص مجتمع البحث

يتميز مجتمع البحث في هذه الدراسة بتنوعه واختلافه من حيث التخصصات والمستويات الوظيفية، وهو ما يضيف عمقاً إضافياً لفهم الأثر الذي تتركه الإدارة الإلكترونية على فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية. يمكن تقسيم هذا المجتمع إلى مجموعة من الفئات الرئيسية التي تشارك في العمل الإلكتروني بطرق مختلفة:

١. الموظفون الإداريون هؤلاء هم الأفراد الذين يتعاملون مع إدارة الملفات، تسجيل القضايا، والتواصل مع الأطراف المختلفة في النظام القضائي. يعتمد هؤلاء الموظفون بشكل كبير على الأنظمة الإلكترونية لإتمام مهامهم اليومية بكفاءة ودقة. تشمل مهامهم إدخال البيانات وتحديث السجلات القضائية في الأنظمة الإلكترونية، وهو ما يسمح بتسريع الإجراءات وتقليل الأخطاء.

٢. الموظفون القضائيون يشمل هذا الفئة القضاة، المساعدين القضائيين، والمحامين الذين يتعاملون بشكل مباشر مع القضايا القانونية في المحاكم. هؤلاء الأفراد يتفاعلون مع الأنظمة الإلكترونية بشكل متكرر، سواء كان ذلك لتحصيل الوثائق القانونية، البحث في السجلات، أو تحليل القضايا المتركمة. تأثير الإدارة الإلكترونية على فاعلية هؤلاء الموظفين يرتبط بشكل رئيسي بسرعة الوصول إلى المعلومات وجودة القرارات القضائية.

٣. موظفو الدعم الفني وتكنولوجيا المعلومات يشمل هذا الفئة المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات الذين يتعاملون مع بناء وصيانة الأنظمة الإلكترونية المستخدمة في الهيئات القضائية. هؤلاء هم الأفراد المسؤولون عن ضمان سير العمل التكنولوجي بكفاءة، وتقديم الدعم الفني المستمر للموظفين الآخرين. بدون دعم هؤلاء الأفراد، سيكون من الصعب على الموظفين القضائيين والإداريين استخدام الأنظمة الإلكترونية بشكل فعال.

٤. العاملون في المستويات العليا على الرغم من أن هذه الفئة لا تشارك مباشرة في الأعمال اليومية، إلا أن لها دوراً كبيراً في تحديد الاستراتيجيات والإجراءات المتعلقة بتطبيق الأنظمة الإلكترونية في الهيئات القضائية. هذه الفئة تشمل القضاة الكبار، المسؤولين الإداريين، وموظفي التخطيط الاستراتيجي. يتمثل دورهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بتوجيه التكنولوجيا وتطوير استراتيجيات الاستخدام الأمثل للأنظمة الإلكترونية في تحسين الكفاءة.

- حجم العينة وطرق الاختيار

تم اختيار عينة مكونة من ١٦٢ فرداً من مجتمع البحث من العاملين في الهيئات القضائية. يعد حجم العينة هذا مناسباً لضمان تمثيل جميع الفئات الرئيسية داخل المجتمع المستهدف، من الموظفين

الإداريين، القضاة، إلى العاملين في تكنولوجيا المعلومات. العينة تم اختيارها بطريقة عشوائية من مجموعة متنوعة من الهيئات القضائية لضمان تنوع المشاركين في الدراسة، وذلك ليعكس تنوع المهام التي يتم إنجازها باستخدام الأنظمة الإلكترونية في الهيئات القضائية.

- حدود مجتمع البحث

يشمل مجتمع البحث في هذه الدراسة العاملين في الهيئات القضائية في منطقة جغرافية محددة (دولة معينة أو منطقة معينة داخل الدولة) التي يتم فيها تطبيق الأنظمة الإلكترونية في إدارة القضايا والإجراءات القانونية. لذلك، قد لا تشمل الدراسة الهيئات القضائية في دول أخرى أو المؤسسات التي لم تعتمد بعد على الأنظمة الإلكترونية. كما أنه في إطار هذا البحث، سيتم التركيز فقط على العاملين الذين يتعاملون بشكل مباشر مع الأنظمة الإلكترونية ولا يتم تضمين من لا يتفاعل مع هذه الأنظمة بشكل دوري في الدراسة.

- محددات حجم العينة:

في أي دراسة تطبيقية، تعد محددات حجم العينة أحد العوامل الأساسية التي تحدد مدى تمثيل العينة لمجتمع البحث. حجم العينة هو العدد الإجمالي للأفراد أو الوحدات التي سيتم اختيارها من مجتمع البحث ليتم دراستها وتحليلها. ويعتمد اختيار حجم العينة على مجموعة من المعايير المهمة التي تضمن نتائج دقيقة وقابلة للتعميم، حيث تؤثر هذه المحددات بشكل كبير على موثوقية ودقة النتائج التي ستوصل إليها الدراسة. في هذه الدراسة التي تتناول "أثر الإدارة الإلكترونية

على فاعلية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئات القضائية"، يتم تحديد حجم العينة استنادًا إلى مجموعة من العوامل المرتبطة بطبيعة البحث وأهدافه، بالإضافة إلى قيود الموارد المتاحة واعتبارات إحصائية معينة.

١. الهدف من الدراسة وطبيعتها

الهدف الرئيس ي من الدراسة هو فهم تأثير الإدارة الإلكترونية على فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية، ومن هنا كان من الضروري اختيار عينة تمثل جميع الفئات المختلفة للعاملين في هذه الهيئات. نظرًا لأن الدراسة تتعلق بتأثيرات الإدارة الإلكترونية على مجموعة متنوعة من الموظفين في الهيئات القضائية (من القضاة والإداريين إلى موظفي الدعم الفني)، فإن العينة المختارة يجب أن تضم أفرادًا من جميع الفئات الوظيفية داخل الهيئات القضائية لضمان أن النتائج التي يتم الوصول إليها يمكن تعميمها على جميع العاملين في هذا القطاع.

يتطلب هذا التوجه في البحث اختيار عينة متوازنة تشمل جميع الفئات الأساسية التي تشارك في استخدام الأنظمة الإلكترونية. كما أن هذه الفئات المختلفة قد تواجه تأثيرات مختلفة للإدارة

الإلكترونية على فاعليتهم الوظيفية، ولهذا كان من الضروري تضمين أكبر عدد ممكن من المشاركين في العينة لتغطية هذه الفئات المتعددة.

٢. العدد الكلي لمجتمع البحث

عند تحديد حجم العينة، يعد من الضروري معرفة العدد الإجمالي للعاملين في الهيئات القضائية التي سيتم دراسة تأثير الإدارة الإلكترونية عليهم. يتم اختيار العينة من بين مجموعة من الهيئات القضائية، ويجب أن يكون العدد الإجمالي للمشاركين في الدراسة كافياً لضمان تمثيل جيد لمجتمع البحث ككل.

في هذه الدراسة، تم اختيار ١٦٢ فرداً من مجتمع البحث الذي يتكون من العاملين في الهيئات القضائية، وهذا العدد

يعكس تنوع وتوزيع الأفراد الذين يشغلون مختلف الوظائف التي تتعلق مباشرة بتطبيق الأنظمة الإلكترونية في الأعمال اليومية داخل الهيئات القضائية. يساعد هذا العدد على ضمان أن العينة تكون شاملة وتمثل المجتمع المستهدف بأكبر قدر ممكن من الدقة.

٣. النوع الاجتماعي والاختصاصات الوظيفية

من العوامل المهمة التي تؤثر في تحديد حجم العينة هي الاختصاصات الوظيفية والنوع الاجتماعي للمشاركين. حيث يجب أن تعكس العينة التنوع الوظيفي في الهيئات القضائية، بما في ذلك الموظفين الإداريين والقضاة والمحامون وموظفو تكنولوجيا المعلومات. تختلف احتياجات كل فئة وظيفية من حيث التدريب على استخدام الأنظمة الإلكترونية، وكذلك تختلف درجة تأثير هذه الأنظمة على فاعليتهم في العمل. بالإضافة إلى ذلك، يعتبر التوازن بين النوع الاجتماعي جزءاً من الاهتمام بتحقيق العينة المتوازنة، حيث يمكن أن يؤثر الجنس على طريقة استخدام التكنولوجيا أو كفاءتها في بيئات العمل المختلفة.

٤. التوزيع الجغرافي

من المحددات الهامة التي يتم أخذها في الحسبان عند تحديد حجم العينة هو التوزيع الجغرافي للهيئات القضائية في المنطقة أو الدولة المعنية بالدراسة. في بعض الحالات، يمكن أن يختلف تطبيق الإدارة الإلكترونية في الهيئات القضائية باختلاف المناطق الجغرافية، فقد تكون بعض المناطق أكثر تقدماً في تبني الأنظمة الإلكترونية مقارنة بمناطق أخرى. لذا يجب أن تكون العينة المختارة تمثل مناطق جغرافية متعددة، تشمل الهيئات القضائية الكبرى والصغرى، لضمان أن النتائج التي يتم التوصل إليها تعكس واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في جميع أنحاء النظام القضائي.

٥. الموارد والوقت المتاح

أي دراسة تطبيقية تحتاج إلى محددات عملية تتعلق بالموارد المتاحة لإجراء البحث. هذه الموارد تشمل الوقت، الميزانية، والقدرة على الوصول إلى المشاركين. حيث أن حجم العينة قد يتأثر بشكل كبير بهذه الموارد. في حالة هذه الدراسة، فإن حجم العينة البالغ ١٦٢ فرداً تم تحديده بناءً على الإمكانات المتاحة لتنفيذ البحث، من حيث قدرة الباحثين على جمع البيانات من هذا العدد من المشاركين في إطار زمني محدد.

٦. القيود الإحصائية والمنهجية

من الناحية الإحصائية، يتطلب تحديد حجم العينة مراعاة القيود المنهجية الخاصة بالدراسة، بما في ذلك مستوى الثقة المطلوب وحجم الخطأ المسموح به. تم استخدام أساليب إحصائية لتحديد حجم العينة الذي يحقق التوازن بين

دقة النتائج من جهة، والقدرة على جمع البيانات من جهة أخرى. في هذه الدراسة، تم اختيار ١٦٢ فرداً كحجم عينة

مناسب بناءً على هذه القيود، مما يتيح للباحثين الحصول على نتائج قابلة للتحليل بشكل دقيق وموثوق.

خطوات جمع البيانات:

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

- المصادر الثانوية:

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

- المصادر الأولية:

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

- الأساليب الإحصائية المتبعة:

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

□ الإحصاء الوصفي:

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

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

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

□ الإحصاء التحليلي:

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

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

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

حدود البحث:

الحدود الزمانية: يدور نطاق الدراسة خلال عام ٢٠٢٤.

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على الهيئات القضائية.

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

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة

يعد الفصل الرابع من هذه الدراسة من الفصول التي تُعتبر المرحلة الانتقالية بين التحليل النظري والتطبيق العملي، حيث يشكل هذا الفصل الجزء الأساس ي في توصيل النتائج التي تم التوصل إليها من خلال البيانات التي تم جمعها وتحليلها. في هذا الفصل، سيتم التركيز على تحويل المعلومات والبيانات التي تم جمعها من مجتمع البحث إلى نتائج قابلة للفهم والتفسير العلمي، حيث سيتم إظهار تأثير الإدارة الإلكترونية على فاعلية الموارد البشرية في الهيئات القضائية. من خلال هذا الفصل، سيتم عرض جميع العمليات التحليلية التي تم تطبيقها على البيانات من أجل التوصل إلى استنتاجات دقيقة حول مدى تأثير هذه الإدارة على الأداء الوظيفي للموارد البشرية في هذا السياق المحدد.

بجانب التحليل، سيشمل هذا الفصل مناقشة مفصلة للنتائج التي تم الحصول عليها بعد تحليل البيانات، وكذلك التفسير الدقيق لهذه النتائج في ضوء النظريات والأطر المفاهيمية التي تم تناولها في الفصول السابقة. أهمية هذا الجزء تكمن في أنه سيُظهر ما إذا كانت الفرضيات التي تم طرحها في البداية صحيحة أم لا، وسيتم تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الإدارة الإلكترونية) والتابعة (فاعلية الموارد البشرية) بشكل واضح. علاوة على ذلك، سيشمل هذا الفصل أيضاً عرض التوصيات التي سيتم تقديمها بناءً على النتائج التي تم الوصول إليها، وهي التوصيات التي تهدف إلى تحسين فاعلية الموارد البشرية داخل الهيئات القضائية من خلال تطبيقات الإدارة الإلكترونية.

يمثل الفصل الرابع أهمية خاصة في الدراسة لأنه يتضمن اللحظة التي يتم فيها تحويل البيانات الخام إلى نتائج عملية ذات مغزى علمي. بينما كانت الفصول السابقة تركز على الأسس النظرية والمنهجية التي قامت عليها الدراسة، فإن الفصل الرابع هو الذي يتعامل مع الواقع الميداني للبحث. من خلاله، يتم تقديم الصورة الكاملة حول العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وفاعلية الموارد البشرية، وتحليل كيفية تأثير التغيير التكنولوجي على الأداء الإداري داخل الهيئات القضائية.

تكمن أهمية هذا الفصل أيضاً في تقديم دليل ملموس على صحة أو عدم صحة الفرضيات التي تم بناء البحث عليها. بعد جمع البيانات وتحليلها، سيكون من الممكن إثبات ما إذا كانت الأنظمة الإلكترونية قد أحدثت بالفعل تغييرات إيجابية في أداء الموظفين داخل الهيئات القضائية، وهو ما سيساهم في تقديم إجابات دقيقة للسؤالات البحثية. علاوة على ذلك، من خلال التفسير العميق للنتائج، سيتمكن هذا الفصل من تقديم تصورات واضحة حول كيفية تأثير الإدارة الإلكترونية على فاعلية الموارد البشرية، مما يساعد في تحسين السياسات والإجراءات المعمول بها في هذا المجال.

كما أن التوصيات التي ستقدم في نهاية هذا الفصل سيكون لها دور محوري في التوجيه المستقبلي للهيئات القضائية بشأن كيفية الاستفادة من الإدارة الإلكترونية بشكل أفضل. التوصيات ستعكس الممارسات المثلى التي يمكن للهيئات القضائية اتباعها لتسريع تبني التكنولوجيا وتحقيق أقصى استفادة منها في تحسين أداء الموظفين.

يُعد التحليل البياني والعلمي للبيانات في هذا الفصل نقطة محورية في تحويل الحقائق الأولية إلى معلومات قابلة للاستفادة منها. سيتم هنا عرض جميع البيانات التي تم جمعها عبر أدوات البحث

المختلفة، سواء كانت استبيانات أو مقابلات أو أي وسيلة أخرى، ومن ثم تحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية والنماذج المعتمدة. سيتم اختبار فرضيات البحث بناءً على هذه البيانات، وتحليل العلاقة بين استخدام الإدارة الإلكترونية وفاعلية الموارد البشرية.

سيتضمن التحليل البياني توضيحاً حول كيفية تصنيف البيانات، ومن ثم تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج ذات الصلة. كما سيشمل الفصل تحليل الاختلافات بين البيانات المستخلصة من المشاركين المختلفين، سواء في نوع التخصص أو من حيث تأثير الأنظمة الإلكترونية في العمليات القضائية. ستكون النتائج هنا مشروحة بطريقة علمية تتيح للمؤسسة القضائية فهم كيف يمكن للإدارة الإلكترونية أن تحسن من فعالية الموظفين في ظل سياق خاص يتضمن تحديات معينة.

من خلال عرض النتائج، سيتم التطرق إلى ما توصل إليه البحث بناءً على تحليل البيانات. سيتم عرض نتائج الفحص الذي تم إجراؤه على الأسئلة الرئيسية في الدراسة، وشرح ما إذا كانت النتائج تدعم الفرضيات التي تم وضعها في البداية أم لا. هذا الجزء سيُسهم في تقديم إجابة واضحة وشاملة على كيفية تأثير الإدارة الإلكترونية على فاعلية الموظفين داخل الهيئات القضائية.

سيتم تفسير النتائج في ضوء النظريات التي تم تناولها في الفصول السابقة، بحيث يُمكن للباحث أن يقدم تفسيرات واضحة حول لماذا كانت النتائج على هذا النحو. سيتم مقارنة النتائج التي تم التوصل إليها مع نتائج دراسات سابقة من خلال التحليل النقدي، مما سيُضيف قيمة علمية للبحث ويساهم في تزويد القراء بفهم أعمق حول الموضوع. علاوة على ذلك، سيُعرض تفسير للعوامل المؤثرة التي قد تكون ساعدت في تحقيق هذه النتائج أو العوامل التي قد تكون أثرت على تنفيذ تكنولوجيا الإدارة الإلكترونية داخل الهيئات القضائية.

التوصيات التي سيشملها الفصل الرابع ستكون مبنية على النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة. هذه التوصيات لن تكون فقط للمؤسسات القضائية المعنية في الدراسة، بل قد تتعداها لتكون إرشادات للمؤسسات الحكومية الأخرى التي تفكر في تطبيق الإدارة الإلكترونية. من خلال استعراض النتائج، سيتم تقديم توجيهات واضحة حول كيفية الاستفادة القصوى من الأنظمة الإلكترونية لزيادة فعالية الموارد البشرية. كما سيتطرق الفصل إلى كيفية تطوير الأنظمة والتقنيات المستخدمة بما يتناسب مع احتياجات العاملين في الهيئات القضائية.

كما سيتضمن هذا الجزء من الفصل إشارة إلى التحديات التي قد تواجه المؤسسات القضائية في تنفيذ الأنظمة الإلكترونية، وتقديم حلول لهذه التحديات. يمكن أن تشمل التوصيات تحسين التدريب التقني للموظفين، أو توفير أدوات تكنولوجية أكثر تطوراً وملاءمة لأعمال الهيئات القضائية. كما قد تتضمن التوصيات اقتراحات حول كيفية تحسين الثقافة التنظيمية داخل هذه الهيئات لتبني التكنولوجيا بشكل أكثر فاعلية.

تحليل البيانات:

(١) الوصف الإحصائي للبيانات

الوصف الإحصائي للبيانات هو مجموعة من الإجراءات والطرق التي تستخدم لتلخيص وتحليل البيانات بطريقة تجعلها أكثر فهمًا. يهدف إلى توفير نظرة شاملة وواضحة عن مجموعة البيانات دون الحاجة إلى فحص كل نقطة بيانات بشكل منفصل. يعتمد الوصف الإحصائي على مجموعة من المقاييس التي تعكس خصائص البيانات الأساسية مثل الاتجاه المركزي، التشتت، والتوزيع.

(٢) أهمية الوصف الإحصائي للبيانات

الوصف الإحصائي يقدم العديد من الفوائد، منها:

- يساعد في تبسيط البيانات المعقدة وتحويلها إلى معلومات قابلة للفهم بسهولة.
- يتيح للمستخدمين فهم طبيعة البيانات وتوزيعها العام.
- يمكن أن يوفر معلومات مهمة تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة في مختلف المجالات مثل الأعمال، الصحة، والبحوث.
- يسهل التعرف على الأنماط والتوجهات داخل البيانات، مثل الانحرافات أو القيم الشاذة.

(٣) أهمية الوصف الإحصائي في جودة البيانات

يُعد الوصف الإحصائي أداة مهمة في الكشف عن الأخطاء أو البيانات الغير طبيعية التي قد تؤثر على جودة التحليل. يمكن أن تساعد المقاييس الإحصائية في اكتشاف القيم الشاذة أو البيانات التي لا تتناسب مع الاتجاه العام للبيانات، مما يستدعي التدخل لتصحيح البيانات قبل إجراء تحليلات أعمق (Yellapu, 2018).

Statistics					
Std. Error of Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	N	
				Valid	
0.379	-1.811	0.191	-0.460	0.489	162 الجنس
0.379	-	0.191	-	1.193	162 العمر

	1.51 1		0.122			
0.379	- 1.29 6	0.191	- 0.171	1.453	162	الدرجة العلمية
0.379	- 1.21 4	0.191	- 0.278	1.402	162	توفر الأنظمة الإلكترونية في الهيئة القضائية يساعد في تسهيل تنفيذ المهام اليومية.
0.379	- 1.39 2	0.191	0.037	1.459	162	يوجد دعم تقني كافٍ لاستخدام الأنظمة الإلكترونية داخل الهيئة.
0.379	- 1.29 2	0.191	0.201	1.424	162	توفر الإدارة التدريب اللازم لموظفيها على استخدام الأنظمة الإلكترونية.
0.379	- 1.23 4	0.191	- 0.334	1.423	162	الأنظمة الإلكترونية الحالية متكاملة وتدعم جميع الإدارات والأقسام بشكل فعال.
0.379	- 1.38 4	0.191	0.034	1.457	162	ساهمت الإدارة الإلكترونية في زيادة إنتاجيتي في العمل.
0.379	- 1.24 1	0.191	- 0.293	1.415	162	يساعد استخدام الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء الإدارية والقانونية.
0.379	- 1.42 9	0.191	0.066	1.483	162	تسهل الأنظمة الإلكترونية عملية الوصول إلى المعلومات واتخاذ القرارات بسرعة.
0.379	- 1.37 2	0.191	- 0.066	1.455	162	أدى تطبيق الإدارة الإلكترونية إلى تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المعاملات القضائية.
0.379	- 1.32 3	0.191	- 0.219	1.451	162	ساعدت الإدارة الإلكترونية في تحسين مهاراتي التكنولوجية والمهنية.
0.379	- 1.34 8	0.191	0.141	1.425	162	أشعر بالرضا عن توفير أدوات إلكترونية تسهل أداء عملي اليومي.

0.379	- 1.31 6	0.191	- 0.172	1.423	162	توفر الإدارة الإلكترونية بيئة عمل أكثر مرونة وسهولة في إنجاز المهام.
0.379	- 1.40 0	0.191	- 0.068	1.449	162	تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين مستوى التعاون والتواصل بين الزملاء.
0.379	- 1.36 5	0.191	0.148	1.456	162	هناك صعوبات تواجهني عند التعامل مع الأنظمة الإلكترونية بسبب التعقيد أو ضعف التدريب.
0.379	- 1.24 8	0.191	- 0.184	1.398	162	تسبب الأعطال التقنية في تعطيل سير العمل بشكل متكرر.
0.379	- 1.37 1	0.191	- 0.089	1.436	162	أشعر أن التحول الرقمي يزيد من الضغوط الوظيفية بسبب الحاجة المستمرة للتعلم والتكيف.
0.379	- 1.21 7	0.191	- 0.047	1.334	162	الأنظمة الإلكترونية لا تزال بحاجة إلى تطوير لتلبية احتياجات العمل بشكل أفضل.

جدول ١ الوصف الإحصائي للبيانات

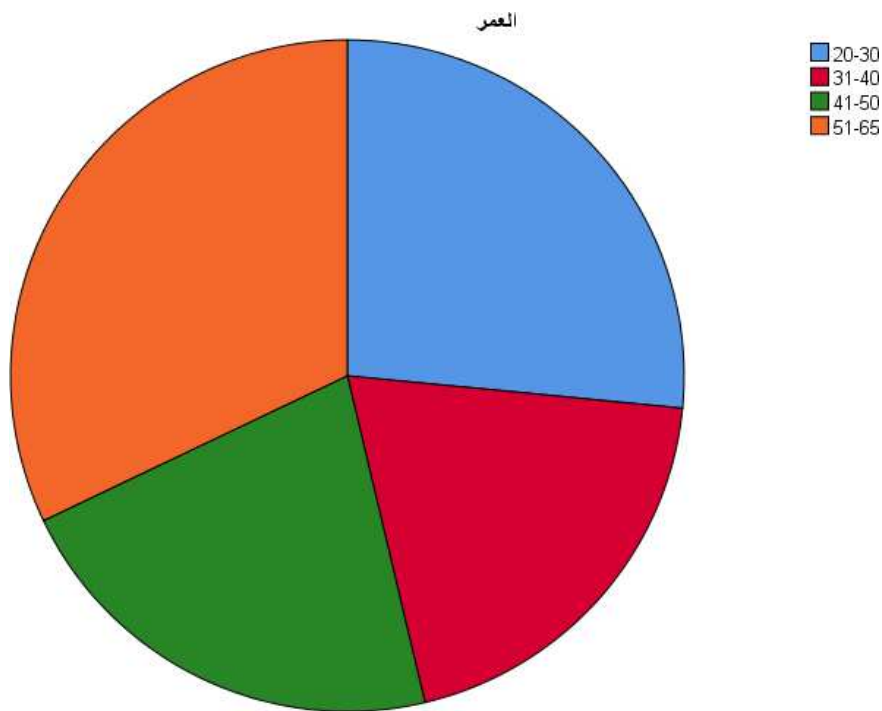
النتائج:

١. عمر المشاركين في التجربة

اتضح من النتائج أن الأكثر تشاركا بالتجربة انحصرت أعمارهم ما بين ٥١ - ٦٠ عامًا وذلك بنسبة ٣٢,١%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين أعمار المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن الفئة العمرية المتوسطة تميل إلى التفاعل بشكل أكبر مع الإدارة الإلكترونية، وقد يكون ذلك نتيجة لتراكم الخبرات والمعرفة في العمل، بالإضافة إلى قدرة هذه الفئة على التكيف مع التقنيات الجديدة التي قد تكون أكثر تعقيدًا مقارنة بالفئات العمرية الأصغر.

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	43	26.5	26.5	26.5
	31-40	32	19.8	19.8	46.3
	41-50	35	21.6	21.6	67.9
	51-65	52	32.1	32.1	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ٢ الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة.



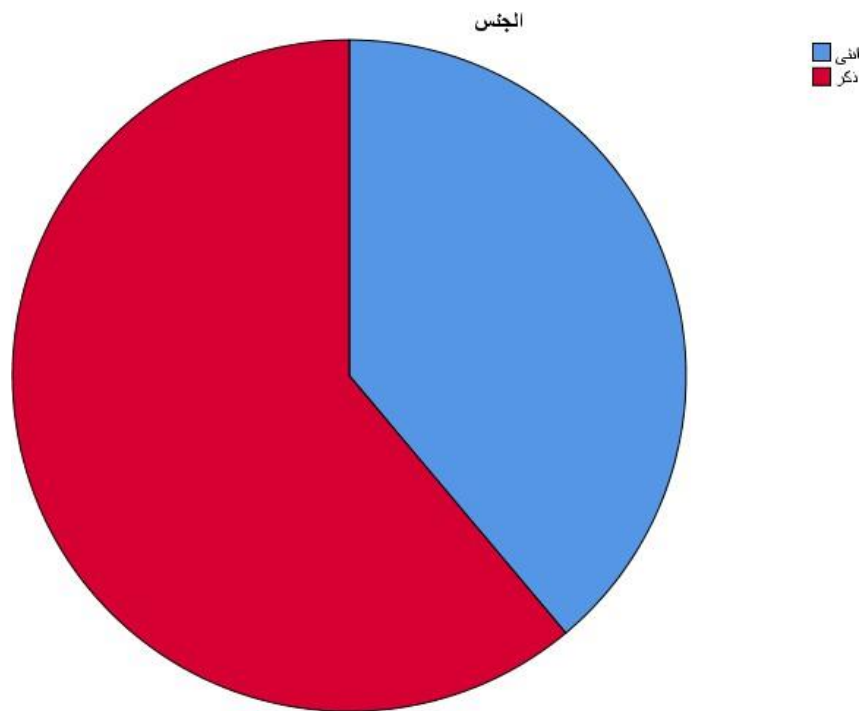
رسم توضيحي ٢: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

٢. جنس المشاركين في التجربة

اتضح من النتائج أن الأكثر تشاركا بالتجربة هم الذكور بنسبة ٦١,١%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة بالتجربة، مما يدل ذلك على أن الذكور قد يكونون أكثر إقبالا على استخدام الإدارة الإلكترونية في العمل، وقد يعود ذلك إلى عدة عوامل مثل التوجهات الثقافية أو التنظيمية داخل الهيئات القضائية، أو ربما يتعلق الأمر بوجود فرص تدريبية أو تشجيعية موجهة بشكل أكبر لهذه الفئة. قد يشير أيضاً إلى وجود أدوار وظيفية قد تكون أكثر ارتباطاً بالإدارة الإلكترونية والتي قد يشغلها الذكور بنسبة أعلى.

الجنس		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	انثى	63	38.9	38.9	38.9
	ذكر	99	61.1	61.1	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ٣ الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة.



رسم توضيحي: ٣ التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

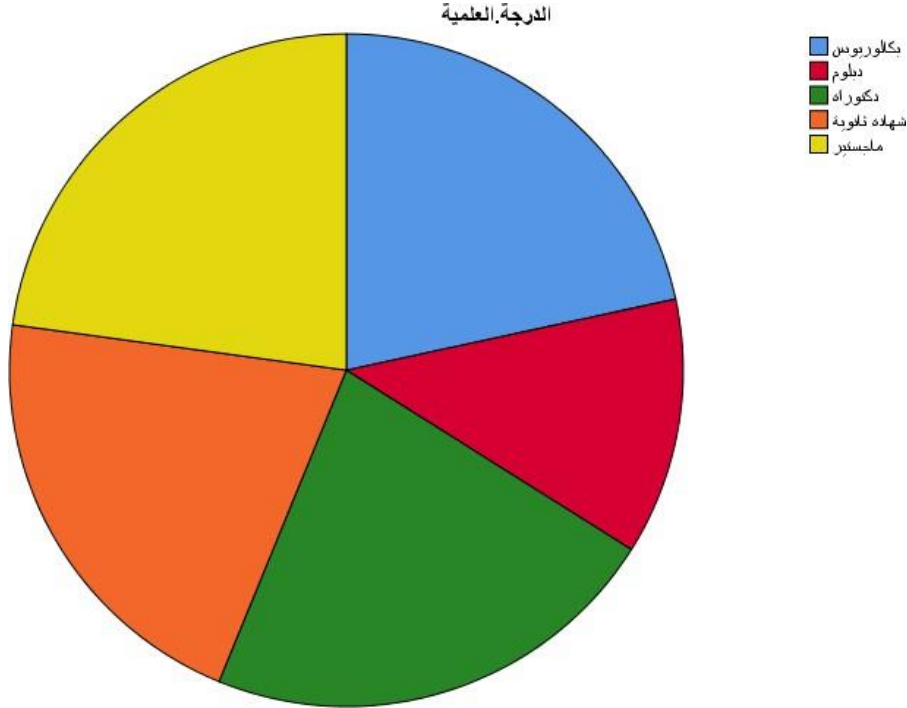
٣. الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

اتضح من النتائج أن الأكثر تشاركا بالتجربة هم الحاصلين على درجة الماجستير بنسبة ٢٢,٨%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين الدرجات العلمية الأخرى المشاركة بالتجربة، مما يدل ذلك على أن الحاصلين على درجة الماجستير قد يكون لديهم استعداد أكبر للتفاعل مع الإدارة الإلكترونية، وذلك نتيجة لما يمتلكونه من مستوى علمي متقدم يتيح لهم فهم وتطبيق التقنيات الحديثة بشكل أكثر فعالية. كما قد يعكس ذلك أيضاً اهتمامهم بتطوير مهاراتهم المهنية والبحث عن فرص لتحسين أدائهم الوظيفي باستخدام الأنظمة الإلكترونية المتقدمة.

الدرجة العلمية		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بكالوريوس	35	21.6	21.6	21.6
	دبلوم	20	12.3	12.3	34.0
	دكتورة	36	22.2	22.2	56.2
	شهادة ثانوية	34	21.0	21.0	77.2
	ماجستير	37	22.8	22.8	100.0
	Total	162	100.	100.0	

			0		
--	--	--	---	--	--

جدول ٤ : الوصف الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة.



رسم توضيحي : ٤ التمثيل البياني لدرجه العلمية للمشاركين في التجربة

٤. توفر الأنظمة الإلكترونية في الهيئة القضائية يساعد في تسهيل تنفيذ المهام اليومية.

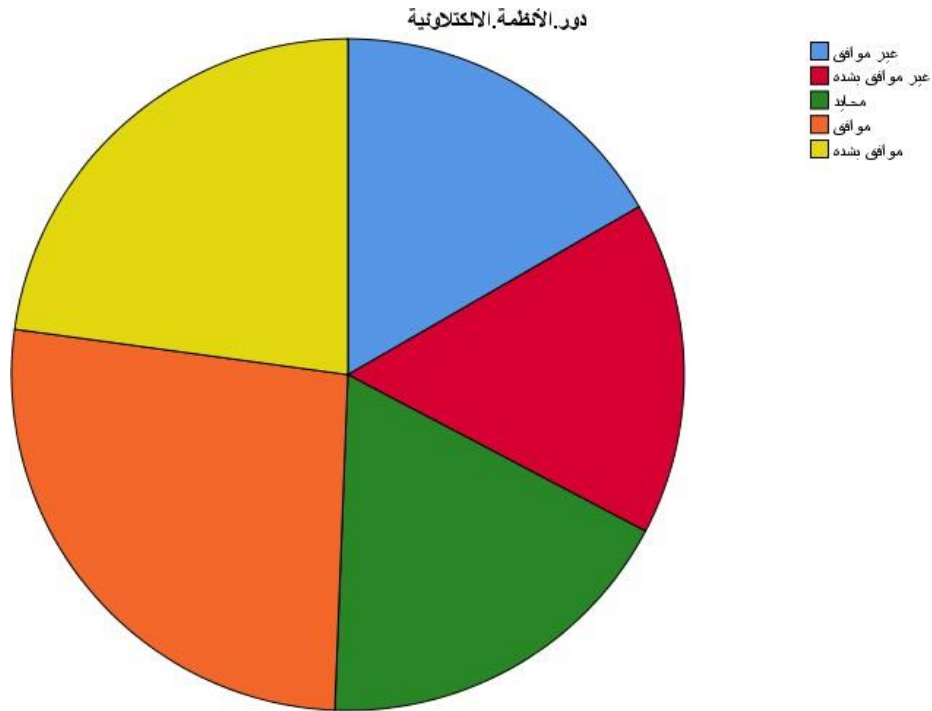
أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أن توفر الأنظمة الإلكترونية في الهيئة القضائية يساعد في تسهيل تنفيذ المهام اليومية بنسبة ٢٦,٥%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن العاملين في الهيئات القضائية يعتقدون أن استخدام الأنظمة الإلكترونية يعزز من كفاءتهم في أداء مهامهم اليومية، ويجعل العمليات أكثر سلاسة وفاعلية. يشير ذلك إلى أن هذه الأنظمة تعتبر أداة رئيسية لتحسين سير العمل وتقليل الوقت والجهد المبذول، مما يعكس تزايد الاعتماد على التكنولوجيا في تعزيز الأداء المؤسسي.

توفر الأنظمة الإلكترونية في الهيئة القضائية يساعد في تسهيل تنفيذ المهام اليومية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	27	16.7	16.7	16.7
	غير موافق بشدة	26	16.0	16.0	32.7
	محايد	29	17.9	17.9	50.6
	موافق	43	26.5	26.5	77.2

	موافق بشدة	37	22.8	22.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	
			0		

جدول ٥ الوصف الاحصائي لتوفر الأنظمة الإلكترونية في الهيئة القضائية يساعد في تسهيل تنفيذ المهام اليومية.



رسم توضيحي: ٥ التمثيل البياني لتوفر الأنظمة الإلكترونية في الهيئة القضائية يساعد في تسهيل تنفيذ المهام اليومية

٥. يوجد دعم تقني كافٍ لاستخدام الأنظمة الإلكترونية داخل الهيئة.

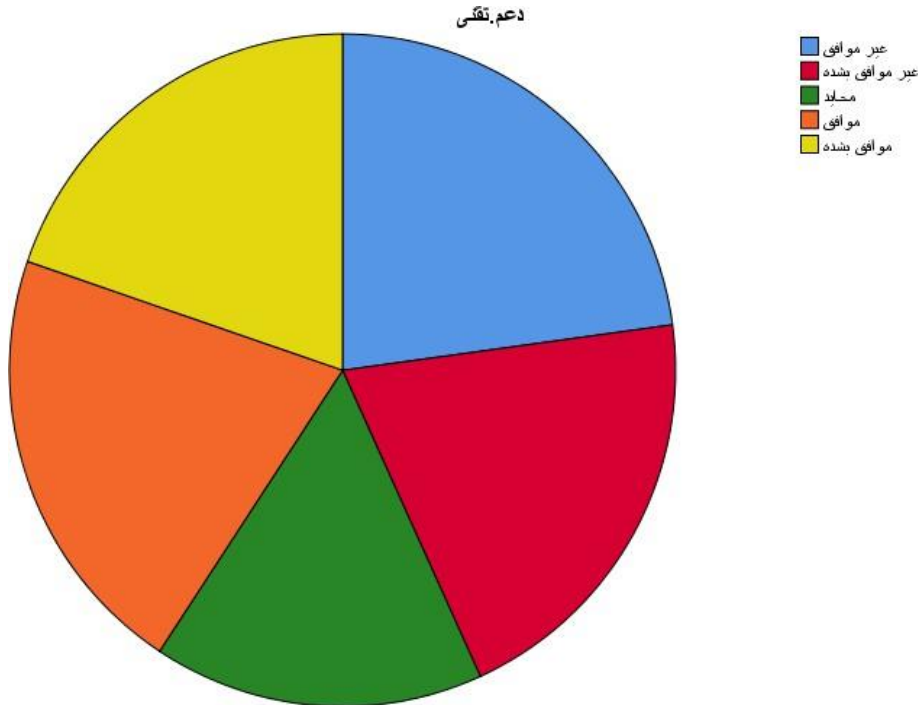
أكدت استجابات المشاركين بعدم الموافقة على أنه يوجد دعم تقني كافٍ لاستخدام الأنظمة الإلكترونية داخل الهيئة بنسبة ٢٢,٨%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن هناك نقصاً في الدعم الفني والتدريبي اللازم لمساعدة العاملين في استخدام الأنظمة الإلكترونية بكفاءة. قد يشير ذلك إلى أن

الهيئة القضائية بحاجة إلى تحسين البنية التحتية التقنية وتوفير الدعم الفني المستمر، بالإضافة إلى تدريب العاملين بشكل أفضل على كيفية استخدام هذه الأنظمة، مما يساهم في تعزيز فاعليتهم وكفاءتهم في العمل.

يوجد دعم تقني كافٍ لاستخدام الأنظمة الإلكترونية داخل الهيئة.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

				t	
Valid	غير موافق	37	22.8	22.8	22.8
	غير موافق بشدة	33	20.4	20.4	43.2
	محايد	26	16.0	16.0	59.3
	موافق	34	21.0	21.0	80.2
	موافق بشدة	32	19.8	19.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ٦ الوصف الاحصائي لوجود دعم تقني كا,,ف لاستخدام الأنظمة الإلكترونية داخل الهيئة.



رسم توضيحي ٦: التمثيل البياني لوجود دعم تقني كا,,ف لاستخدام الأنظمة الإلكترونية داخل الهيئة

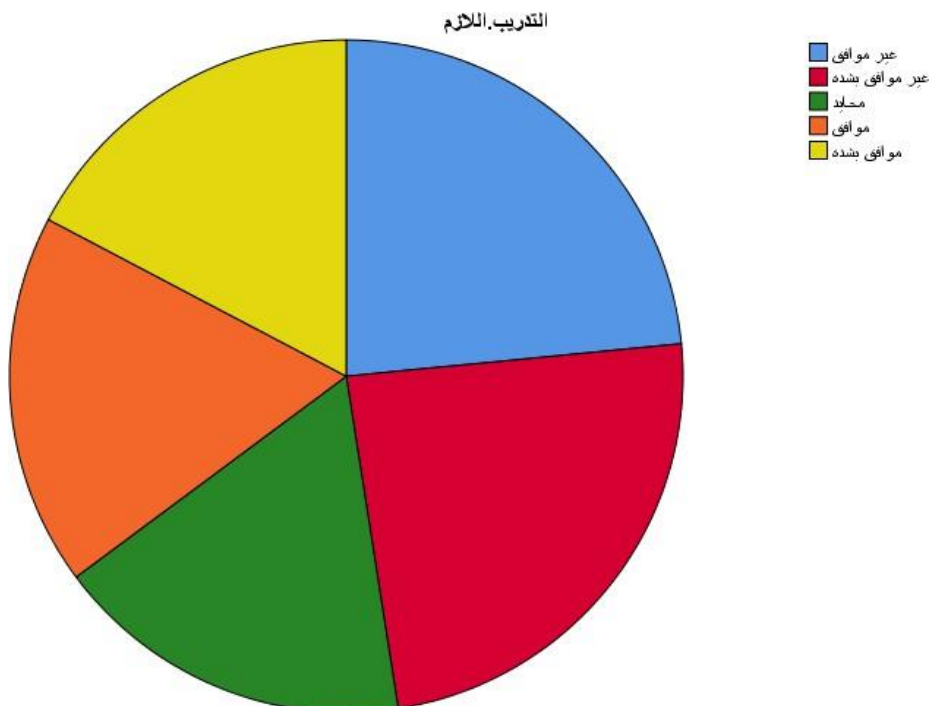
٦. توفر الإدارة التدريب اللازم لموظفيها على استخدام الأنظمة الإلكترونية.

أكدت استجابات المشاركين بعدم الموافقة بشدة على أنه توفر الإدارة التدريب اللازم لموظفيها على استخدام الأنظمة الإلكترونية بنسبة %٢٤,١، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن هناك قصورًا في توفير التدريب المناسب والكافي للموظفين بشأن استخدام الأنظمة الإلكترونية. يشير ذلك إلى أن العاملين في الهيئات القضائية قد يواجهون صعوبة في التكيف مع الأنظمة الإلكترونية بسبب نقص البرامج التدريبية أو

عدم كفاية الدعم التعليمي، مما قد يؤثر سلبيًا على فاعليتهم في أداء المهام اليومية باستخدام هذه الأنظمة.

توفر الإدارة التدريب اللازم لموظفيها على استخدام الأنظمة الإلكترونية.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	38	23.5	23.5	23.5
	غير موافق بشدة	39	24.1	24.1	47.5
	محايد	28	17.3	17.3	64.8
	موافق	29	17.9	17.9	82.7
	موافق بشدة	28	17.3	17.3	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ٧ الوصف الاحصائي لتوفير الإدارة التدريب اللازم لموظفيها على استخدام الأنظمة الإلكترونية.



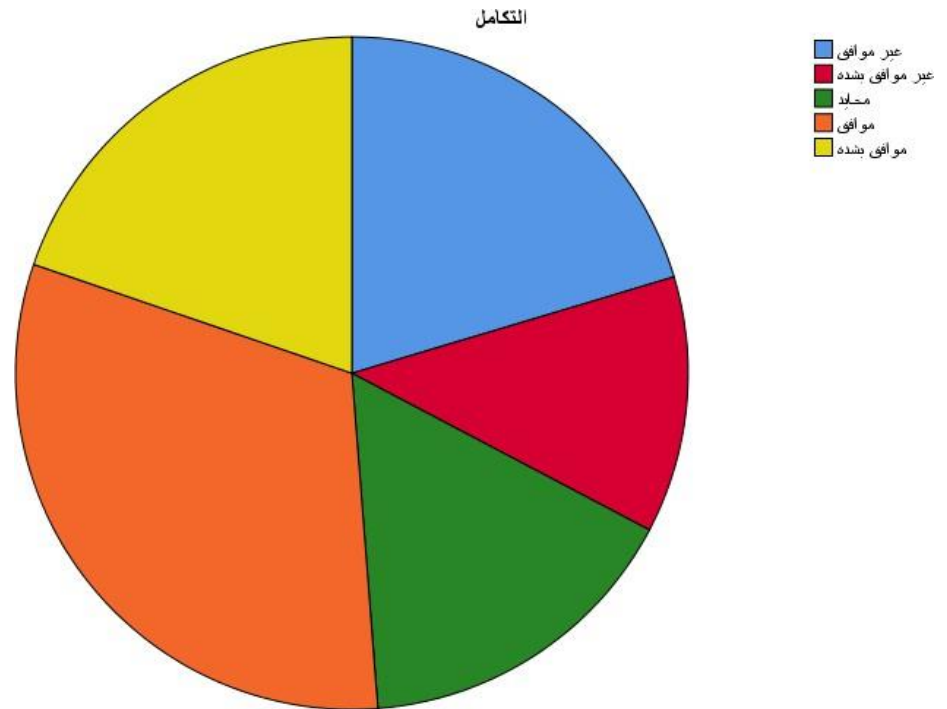
رسم توضيحي ٧: التمثيل البياني لتوفير الإدارة التدريب اللازم لموظفيها على استخدام الأنظمة الإلكترونية

٧. الأنظمة الإلكترونية الحالية متكاملة وتدعم جميع الإدارات والأقسام بشكل فعال.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أن الأنظمة الإلكترونية الحالية متكاملة وتدعم جميع الإدارات والأقسام بشكل فعال بنسبة ٣١,٥%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن هناك اعترافاً إيجابياً من قبل العاملين بفاعلية الأنظمة الإلكترونية في تحسين التنسيق والتكامل بين مختلف الأقسام والإدارات داخل الهيئة القضائية. يعكس ذلك أن الأنظمة الإلكترونية تسهم بشكل ملحوظ في تسهيل العمل الجماعي وتعزيز التنسيق بين الفرق المختلفة، مما يزيد من كفاءة الأداء ويسهم في تحسين سير العمل داخل المؤسسة.

الأنظمة الإلكترونية الحالية متكاملة وتدعم جميع الإدارات والأقسام بشكل فعال					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	33	20.4	20.4	20.4
	غير موافق بشدة	20	12.3	12.3	32.7
	محايد	26	16.0	16.0	48.8
	موافق	51	31.5	31.5	80.2
	موافق بشدة	32	19.8	19.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ٨ الوصف الاحصائي للأنظمة الإلكترونية الحالية متكاملة وتدعم جميع الإدارات والأقسام بشكل فعال.



رسم توضيحي: ٨ التمثيل البياني للأنظمة الإلكترونية الحالية متكاملة وتدعم جميع الإدارات والأقسام بشكل فعال.

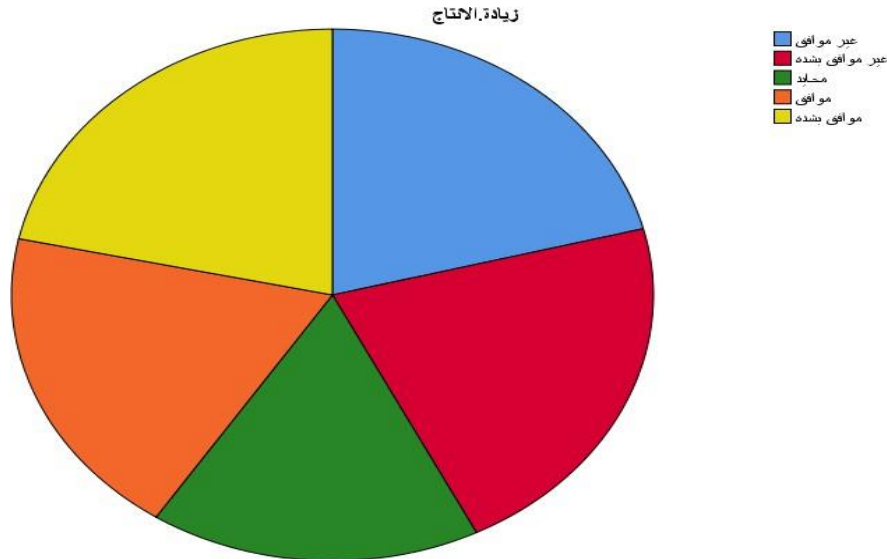
٨. ساهمت الإدارة الإلكترونية في زيادة إنتاجيتي في العمل.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أنه ساهمت الإدارة الإلكترونية في زيادة إنتاجيتي في العمل بنسبة ٢١,٦%، كما تساوت معها نسبة عدم الموافقة بشدة أيضاً بنفس النسبة، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على وجود تباين في تقييم تأثير الإدارة الإلكترونية على الإنتاجية. قد يشير ذلك إلى أن بعض المشاركين يشعرون أن الأنظمة الإلكترونية قد ساعدتهم في تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم، بينما يرى آخرون أنها لم تسهم بشكل ملحوظ في تحسين عملهم أو قد تكون قد تسببت في تحديات جديدة. هذا التباين يعكس أن تأثير الإدارة الإلكترونية على الإنتاجية قد يتفاوت حسب مستوى التأقلم مع الأنظمة أو نوعية المهام التي يتم تنفيذها.

ساهمت الإدارة الإلكترونية في زيادة إنتاجيتي في العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali	غير موافق	34	21.0	21.0	21.0
	غير موافق بشدة	35	21.6	21.6	42.6
	محايد	27	16.7	16.7	59.3

d	موافق	31	19.1	19.1	78.4
	موافق بشدة	35	21.6	21.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ٩ الوصف الاحصائي لمساهمة الإدارة الإلكترونية في زيادة إنتاجية في العمل.



رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لمساهمة الإدارة الإلكترونية في زيادة إنتاجية في العمل.

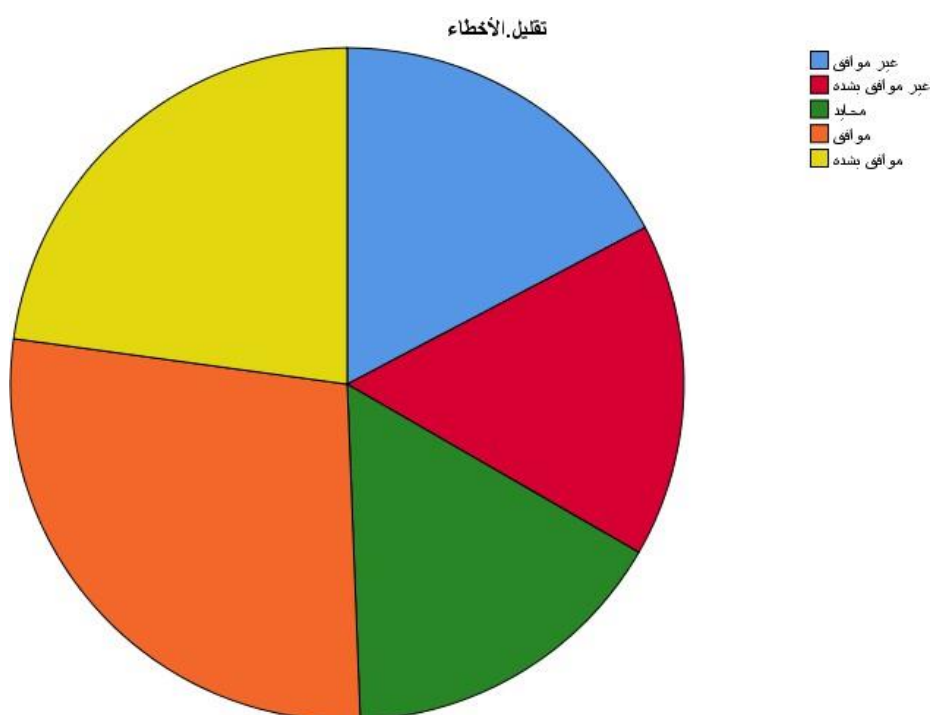
٩. يساعد استخدام الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء الإدارية والقانونية.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه يساعد استخدام الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء الإدارية والقانونية بنسبة ٢٧,٨%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن العاملين في الهيئات القضائية يعترفون بفائدة الأنظمة الإلكترونية في تحسين دقة الأعمال وتقليل الأخطاء المرتبطة بالإجراءات الإدارية والقانونية. يشير ذلك إلى أن هذه الأنظمة تسهم بشكل فعال في تحسين الكفاءة وجودة العمل من خلال تقليل التداخل البشري والتسريع في تنفيذ العمليات، مما يعزز من فاعلية الأداء ويضمن تطبيق المعايير بشكل أكثر دقة.

يساعد استخدام الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء الإدارية والقانونية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	28	17.3	17.3	17.3
	غير موافق بشدة	26	16.0	16.0	33.3

d	محايد	26	16.0	16.0	49.4
	موافق	45	27.8	27.8	77.2
	موافق بشدة	37	22.8	22.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	
			0		

جدول ١٠ الوصف الاحصائي لمساعدة استخدام الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء الإدارية والقانونية.



رسم توضيحي ١٠: التمثيل البياني لمساعدة استخدام الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء الإدارية والقانونية

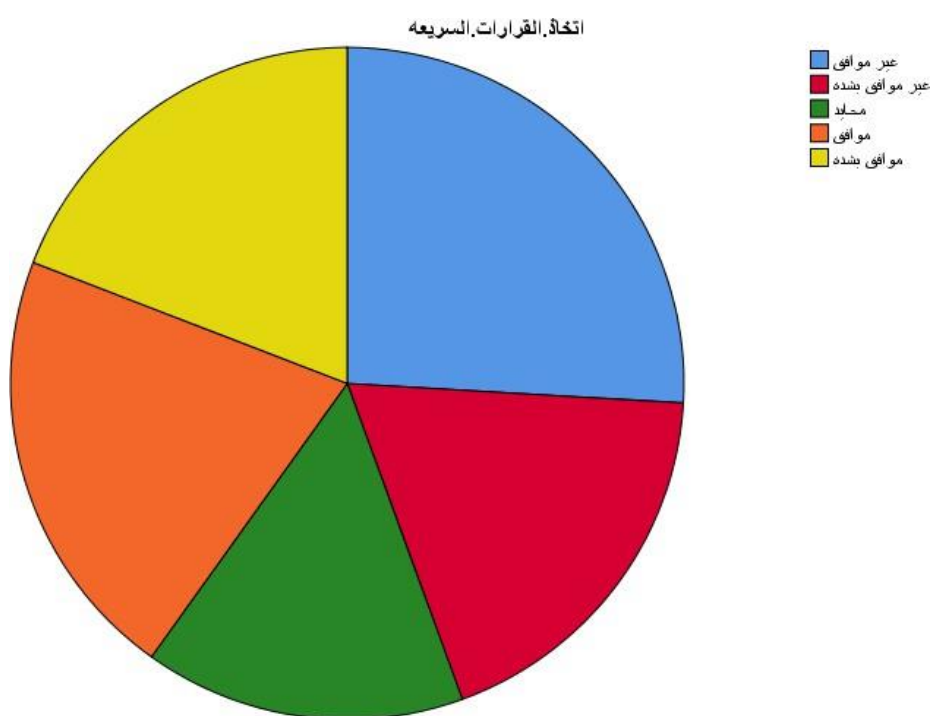
١٠. تسهيل الأنظمة الإلكترونية عملية الوصول إلى المعلومات واتخاذ القرارات بسرعة.

أكدت استجابات المشاركين بعدم الموافقة على أنه تسهيل الأنظمة الإلكترونية عملية الوصول إلى المعلومات واتخاذ القرارات بسرعة بنسبة ٢٥,٩%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن هناك تحديات في فعالية الأنظمة الإلكترونية في تسريع عملية الوصول إلى المعلومات واتخاذ القرارات. قد يشير ذلك إلى أن الأنظمة المستخدمة قد لا تكون متكاملة بما يكفي أو تفتقر إلى الكفاءة اللازمة في تنظيم البيانات، مما يؤثر سلبًا على سرعة الوصول إلى المعلومات ودعم اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.

تسهيل الأنظمة الإلكترونية عملية الوصول إلى المعلومات واتخاذ

القرارات بسرعة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	42	25.9	25.9	25.9
	غير موافق بشدة	30	18.5	18.5	44.4
	محايد	25	15.4	15.4	59.9
	موافق	34	21.0	21.0	80.9
	موافق بشدة	31	19.1	19.1	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ١١ الوصف الاحصائي لتسهيل الأنظمة الإلكترونية عملية الوصول إلى المعلومات واتخاذ القرارات بسرعة.



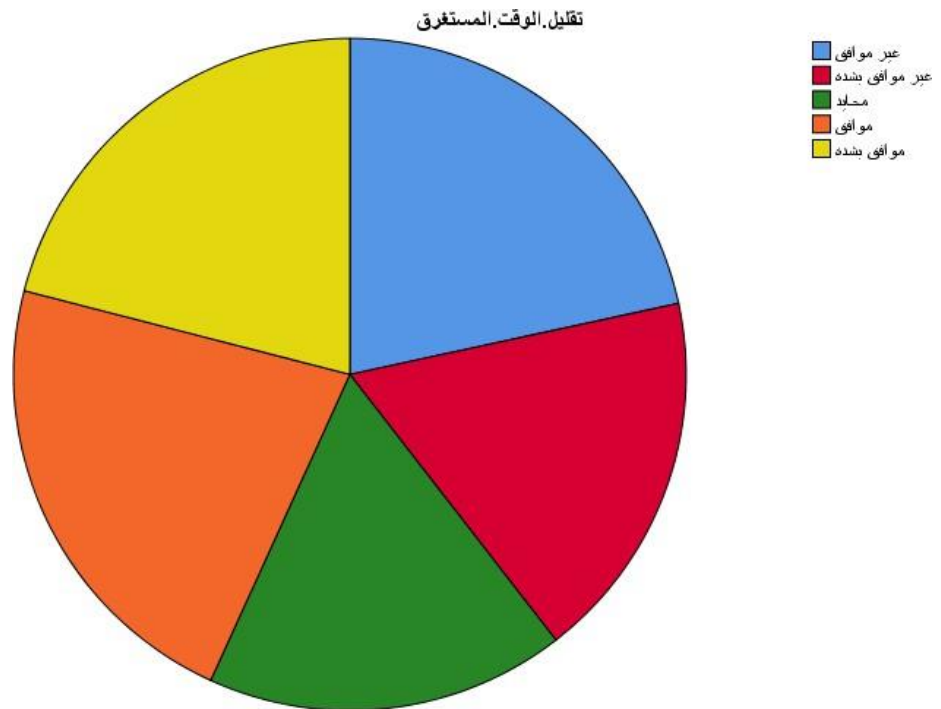
رسم توضيحي ١١: التمثيل البياني لتسهيل الأنظمة الإلكترونية عملية الوصول إلى المعلومات واتخاذ القرارات بسرعة.

١١. أدى تطبيق الإدارة الإلكترونية إلى تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المعاملات القضائية.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه أدى تطبيق الإدارة الإلكترونية إلى تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المعاملات القضائية بنسبة %٢٢,٢، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن استخدام الأنظمة الإلكترونية قد أسهم بشكل ملحوظ في تسريع الإجراءات القضائية وتحسين الكفاءة في إنجاز المهام. يشير ذلك إلى أن الإدارة الإلكترونية قد حققت تحسينات ملموسة في سير العمل، مما يقلل من التأخيرات ويحسن من فعالية الإجراءات، وبالتالي يسهم في رفع مستوى الأداء العام في الهيئات القضائية.

أدى تطبيق الإدارة الإلكترونية إلى تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المعاملات القضائية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	35	21.6	21.6	21.6
	غير موافق بشدة	29	17.9	17.9	39.5
	محايد	28	17.3	17.3	56.8
	موافق	36	22.2	22.2	79.0
	موافق بشدة	34	21.0	21.0	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ١٢ الوصف الاحصائي لتطبيق الإدارة الإلكترونية إلى تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المعاملات القضائية.



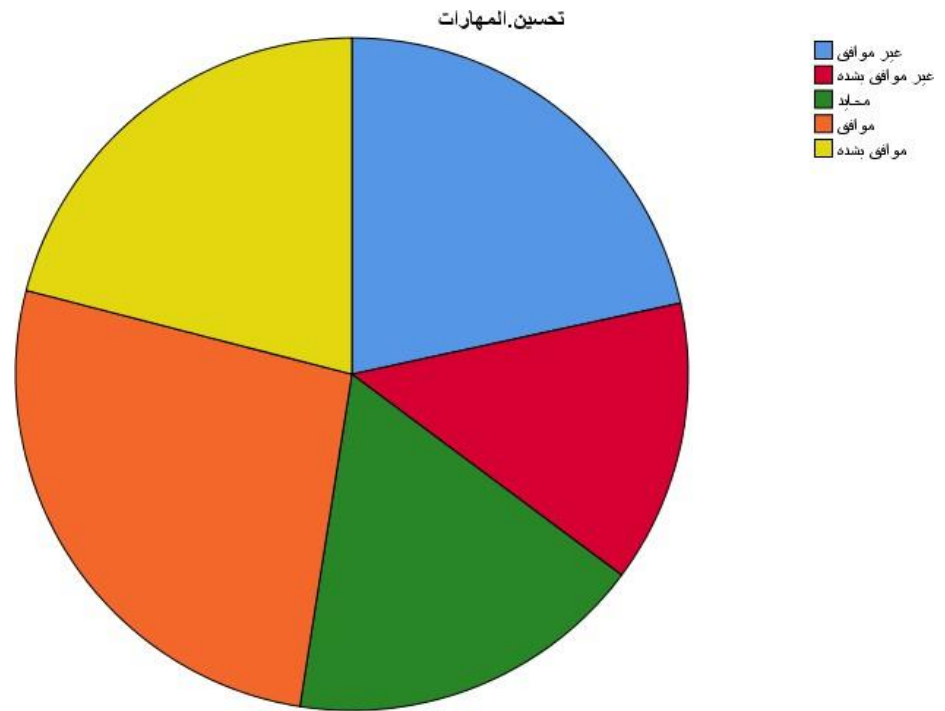
رسم توضيحي ١٢ : التمثيل البياني لتطبيق الإدارة الإلكترونية إلى تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المعاملات القضائية.

١٢ . ساعدت الإدارة الإلكترونية في تحسين مهاراتي التكنولوجية والمهنية.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه ساعدت الإدارة الإلكترونية في تحسين مهاراتي التكنولوجية والمهنية بنسبة %٢٦,٥، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن تطبيق الأنظمة الإلكترونية ساهم بشكل فعال في تطوير مهارات العاملين في الهيئات القضائية، سواء من الناحية التكنولوجية أو المهنية. يشير ذلك إلى أن استخدام هذه الأنظمة ليس فقط قد حسن الأداء الوظيفي، بل أيضاً أسهم في تعزيز قدرة الموظفين على التكيف مع التطورات التقنية، مما يعزز كفاءتهم في أداء المهام اليومية ويزيد من استعدادهم للتعامل مع التحديات المستقبلية في بيئة العمل.

ساعدت الإدارة الإلكترونية في تحسين مهاراتي التكنولوجية والمهنية.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	35	21.6	21.6	21.6
	غير موافق بشدة	22	13.6	13.6	35.2
	محايد	28	17.3	17.3	52.5
	موافق	43	26.5	26.5	79.0
	موافق بشدة	34	21.0	21.0	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ١٣ الوصف الاحصائي لمساعدة الإدارة الإلكترونية في تحسين مهاراتي التكنولوجية والمهنية.



رسم توضيحي ١٣ : التمثيل البياني لمساعدة الإدارة الإلكترونية في تحسين مهاراتي التكنولوجية والمهنية.

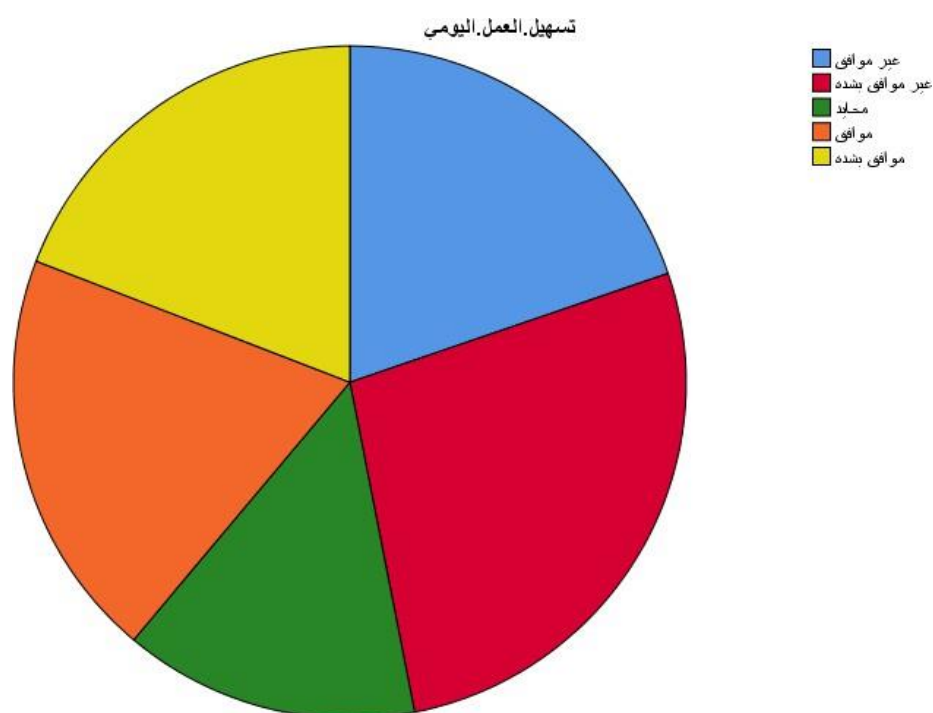
١٣. أشعر بالرضا عن توفير أدوات إلكترونية تسهل أداء عملي اليومي.

أكدت استجابات المشاركين بعدم الموافقة بشدة على أنه أشعر بالرضا عن توفير أدوات إلكترونية تسهل أداء عملي اليومي بنسبة ٢٧,٢%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن هناك شعورًا بعدم الرضا لدى بعض العاملين فيما يتعلق بالأدوات الإلكترونية المتاحة لهم. قد يشير ذلك إلى أن الأنظمة أو الأدوات الإلكترونية المقدمة لا تلبي احتياجاتهم بشكل كامل أو أنها غير متكاملة بما يكفي لتحسين كفاءة العمل اليومي. كما قد يعكس هذا نقصًا في التدريب أو الدعم الفني اللازم لاستخدام هذه الأدوات بشكل فعال.

أشعر بالرضا عن توفير أدوات إلكترونية تسهل أداء عملي اليومي.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	غير موافق	32	19.8	19.8	19.8
	غير موافق بشدة	44	27.2	27.2	46.9

Valid	محايد	23	14.2	14.2	61.1
	موافق	32	19.8	19.8	80.9
	موافق بشدة	31	19.1	19.1	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ١٤ الوصف الاحصائي للشعور بالرضا عن توفير أدوات إلكترونية تسهل أداء عملي اليومي.



رسم توضيحي ١٤: التمثيل البياني للشعور بالرضا عن توفير أدوات إلكترونية تسهل أداء عملي اليومي.

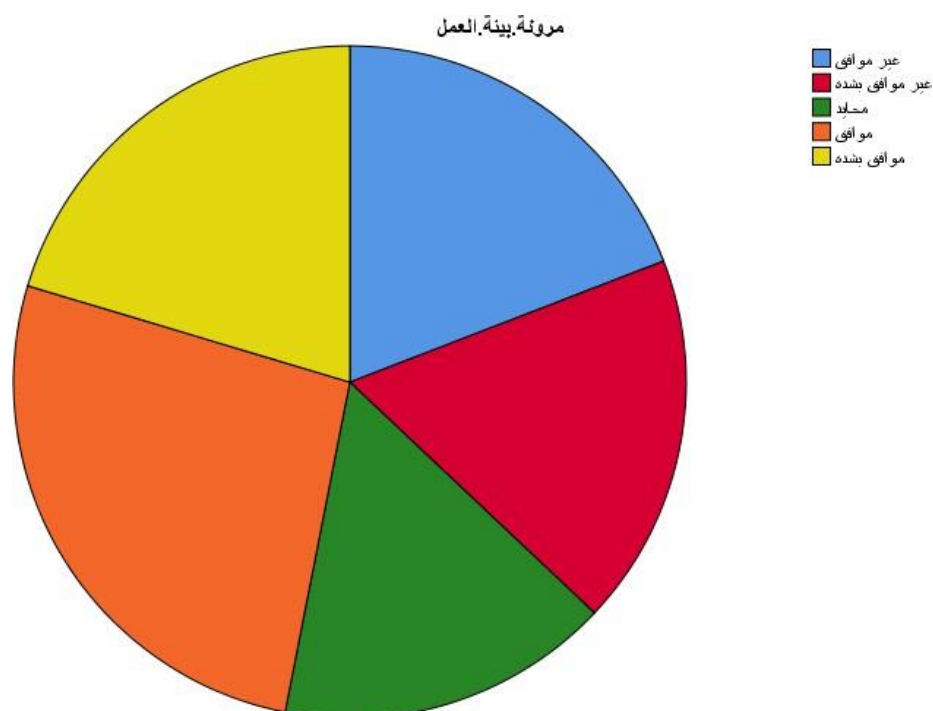
١٤. توفر الإدارة الإلكترونية بيئة عمل أكثر مرونة وسهولة في إنجاز المهام.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه توفر الإدارة الإلكترونية بيئة عمل أكثر مرونة وسهولة في إنجاز المهام بنسبة ٢٦,٥%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن الأنظمة الإلكترونية ساهمت بشكل إيجابي في تحسين بيئة العمل داخل الهيئات القضائية. يشير ذلك إلى أن التحول إلى الإدارة الإلكترونية قد وفر مزيداً من التسهيلات والمرونة في أداء المهام اليومية، مما يساهم في تسريع الإجراءات وزيادة كفاءة العاملين، ويعكس تحسناً عاماً في سير العمل وتنظيمه.

توفر الإدارة الإلكترونية بيئة عمل أكثر مرونة وسهولة في

إنجاز المهام.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	31	19.1	19.1	19.1
	غير موافق بشدة	29	17.9	17.9	37.0
	محايد	26	16.0	16.0	53.1
	موافق	43	26.5	26.5	79.6
	موافق بشدة	33	20.4	20.4	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ١٥ الوصف الاحصائي لتوفير الإدارة الإلكترونية بيئة عمل أكثر مرونة وسهولة في إنجاز المهام.



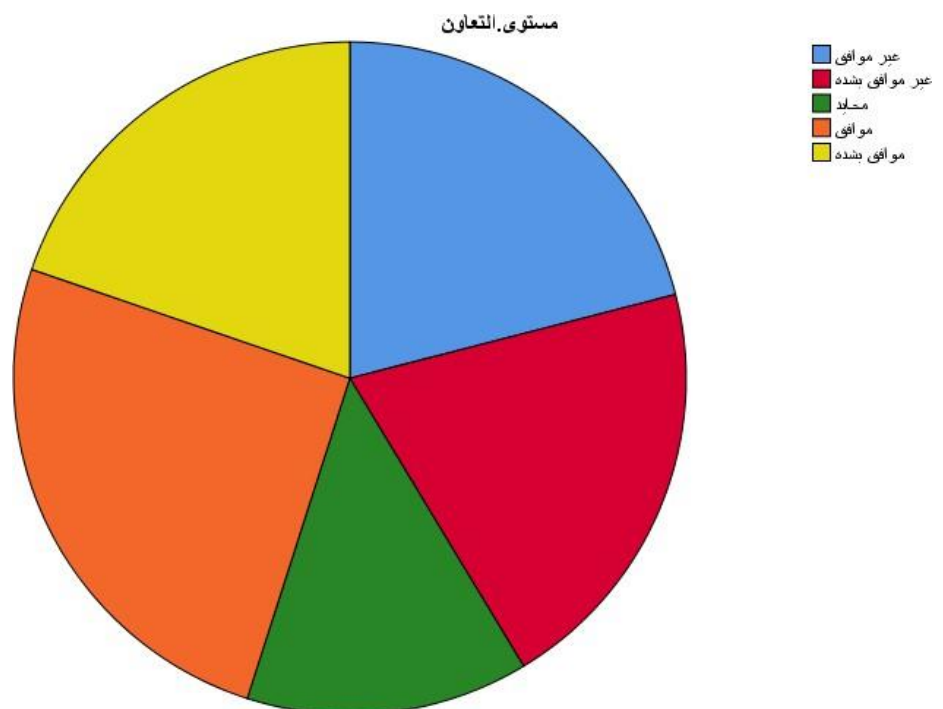
رسم توضيحي ١٥: التمثيل البياني لتوفير الإدارة الإلكترونية بيئة عمل أكثر مرونة وسهولة في إنجاز المهام

١٥. تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين مستوى التعاون والتواصل بين الزملاء.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أن الإدارة الإلكترونية تساهم في تحسين مستوى التعاون والتواصل بين الزملاء بنسبة ٢٥,٣%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن الأنظمة الإلكترونية قد أسهمت بشكل إيجابي في تعزيز العمل الجماعي والتفاعل بين الموظفين. يشير ذلك إلى أن التحول إلى الإدارة الإلكترونية قد سهل تبادل المعلومات والتنسيق بين الفرق المختلفة، مما يعزز من فعالية التعاون ويسهم في تحسين الأداء العام داخل الهيئات القضائية.

تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين مستوى التعاون والتواصل بين الزملاء.		Frequency	Perc ent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	غير موافق	34	21.0	21.0	21.0
	غير موافق بشدة	33	20.4	20.4	41.4
	محايد	22	13.6	13.6	54.9
	موافق	41	25.3	25.3	80.2
	موافق بشدة	32	19.8	19.8	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ١٦ الوصف الاحصائي لمساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين مستوى التعاون والتواصل بين الزملاء.



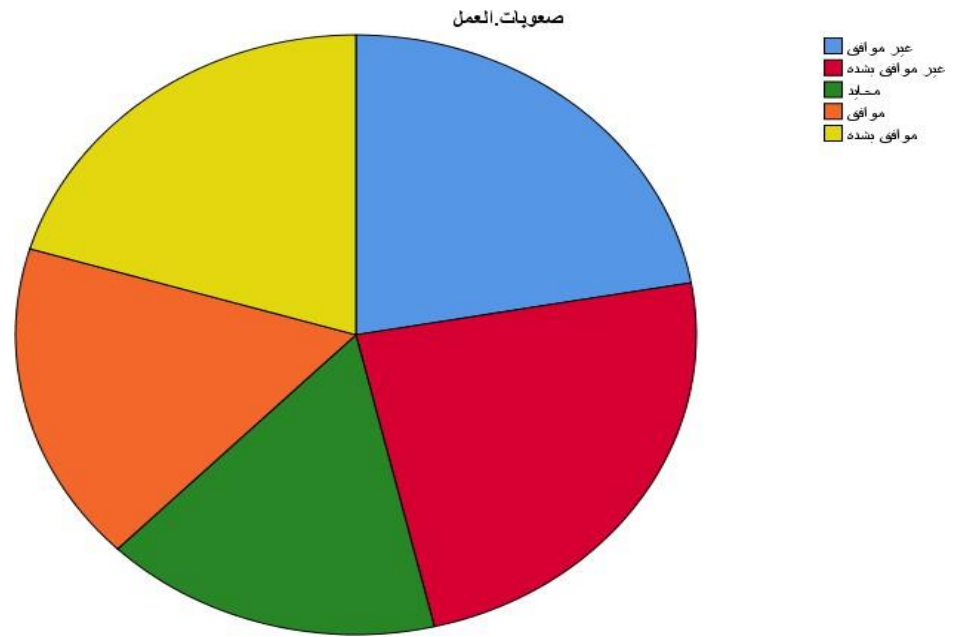
رسم توضيحي ١٦ : التمثيل البياني لمساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين مستوى التعاون والتواصل بين الزملاء.

١٦. هناك صعوبات تواجهني عند التعامل مع الأنظمة الإلكترونية بسبب التعقيد أو ضعف التدريب.

أكدت استجابات المشاركين بعدم الموافقة بشدة على أنه هناك صعوبات تواجهني عند التعامل مع الأنظمة الإلكترونية بسبب التعقيد أو ضعف التدريب بنسبة %٢٤,١، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن نسبة كبيرة من المشاركين لم يواجهوا صعوبات كبيرة في استخدام الأنظمة الإلكترونية، مما يشير إلى أن الأنظمة قد تكون سهلة الاستخدام أو أن هناك تدريباً كافياً ساهم في تسهيل التعامل معها. ومع ذلك، قد يُظهر ذلك أيضاً أن هناك بعض الجوانب التي لا تزال بحاجة لتحسين، مثل تعزيز التدريب أو تبسيط الأنظمة في بعض الحالات.

هناك صعوبات تواجهني عند التعامل مع الأنظمة الإلكترونية بسبب التعقيد أو ضعف التدريب.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	36	22.2	22.2	22.2
	غير موافق بشدة	39	24.1	24.1	46.3
	محايد	26	16.0	16.0	62.3
	موافق	28	17.3	17.3	79.6
	موافق بشدة	33	20.4	20.4	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ١٧ الوصف الاحصائي للصعوبات التي تواجهني عند التعامل مع الأنظمة الإلكترونية بسبب التعقيد أو ضعف التدريب.



رسم توضيحي ١٧: التمثيل البياني للصعوبات التي تواجهني عند التعامل مع الأنظمة الإلكترونية بسبب التعقيد أو ضعف التدريب.

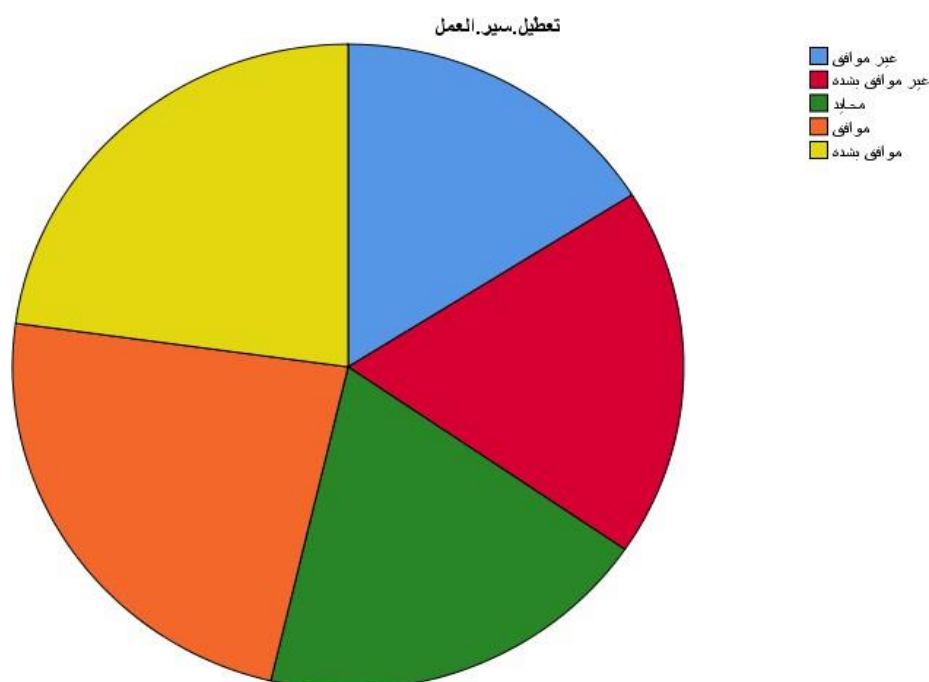
١٧. تتسبب الأعطال التقنية في تعطيل سير العمل بشكل متكرر.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه تتسبب الأعطال التقنية في تعطيل سير العمل بشكل متكرر بنسبة ٢٣,٥%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن الأعطال الفنية تعتبر من العوامل المؤثرة بشكل كبير على فاعلية العمل داخل الهيئات القضائية. يشير ذلك إلى أن الأنظمة الإلكترونية قد لا تكون مستدامة تمامًا أو قد تفتقر إلى الصيانة الدورية الكافية، مما يؤدي إلى تعطيل سير العمل وتسبب تأخيرات في إنجاز المهام. هذا يعكس الحاجة إلى تحسين البنية التحتية التقنية وضمان توفير دعم فني مستمر للحد من هذه الأعطال.

تتسبب الأعطال التقنية في تعطيل سير العمل بشكل متكرر.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	26	16.0	16.0	16.0
	غير موافق بشدة	30	18.5	18.5	34.6
	محايد	31	19.1	19.1	53.7
	موافق	38	23.5	23.5	77.2
	موافق بشدة	37	22.8	22.8	100.0

	Total	162	100.0	100.0
			0	

جدول ١٨ الوصف الاحصائي لأسباب الأعطال التقنية في تعطيل سير العمل بشكل متكرر.



رسم توضيحي ١٨ : التمثيل البياني لأسباب الأعطال التقنية في تعطيل سير العمل بشكل متكرر.

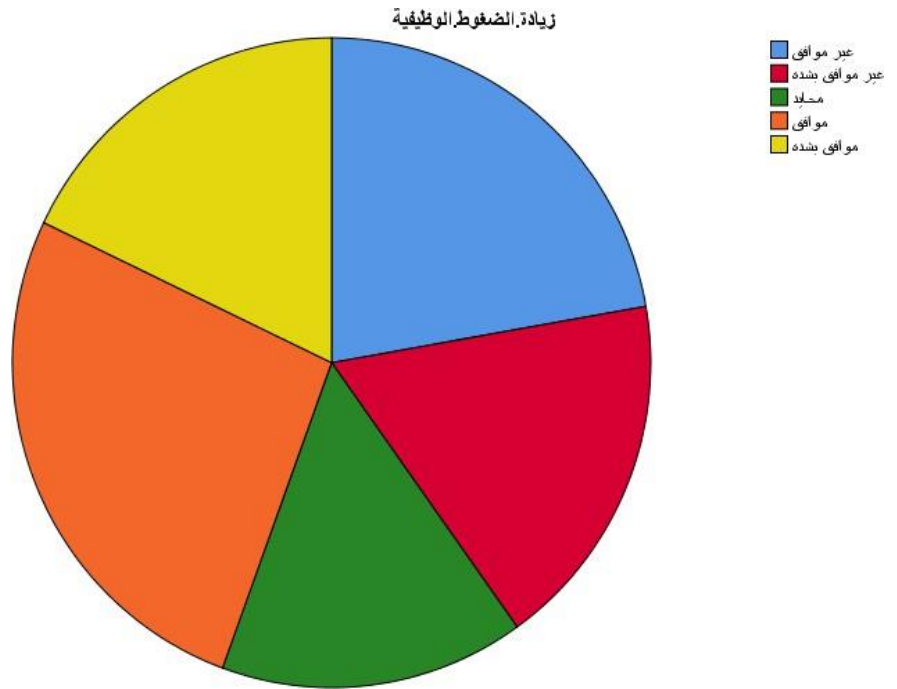
١٨. أشعر أن التحول الرقمي يزيد من الضغوط الوظيفية بسبب الحاجة المستمرة للتعليم والتكيف.

أكدت استجابات المشاركين بعدم الموافقة على أنه أشعر أن التحول الرقمي يزيد من الضغوط الوظيفية بسبب الحاجة المستمرة للتعليم والتكيف بنسبة %٢٢,٢، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن غالبية المشاركين لا يشعرون بزيادة كبيرة في الضغوط الوظيفية نتيجة للتحول الرقمي. يشير ذلك إلى أن التكيف مع الأنظمة الإلكترونية قد تم بشكل تدريجي ومرن، وأن التحول الرقمي لم يُعتبر عبئاً إضافياً على العاملين، بل قد يكون قد ساهم في تسهيل بعض العمليات وتحسين كفاءة العمل. كما قد يعكس ذلك أيضاً توفر التدريب والدعم الكافي للمساعدة في التكيف مع التقنيات الجديدة.

أشعر أن التحول الرقمي يزيد من الضغوط الوظيفية بسبب الحاجة المستمرة للتعليم والتكيف				
	Freque	Perce	Valid	Cumulative
	ncy	nt	Percent	Percent
غير موافق	36	22.2	22.2	22.2
غير موافق بشدة	29	17.9	17.9	40.1

Valid	محايد	25	15.4	15.4	55.6
	موافق	43	26.5	26.5	82.1
	موافق بشدة	29	17.9	17.9	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ١٩ الوصف الاحصائي للشعور أن التحول الرقمي يزيد من الضغوط الوظيفية بسبب الحاجة المستمرة للتعليم والتكيف.



رسم توضيحي ١٩: التمثيل البياني للشعور أن التحول الرقمي يزيد من الضغوط الوظيفية بسبب الحاجة المستمرة للتعليم والتكيف.

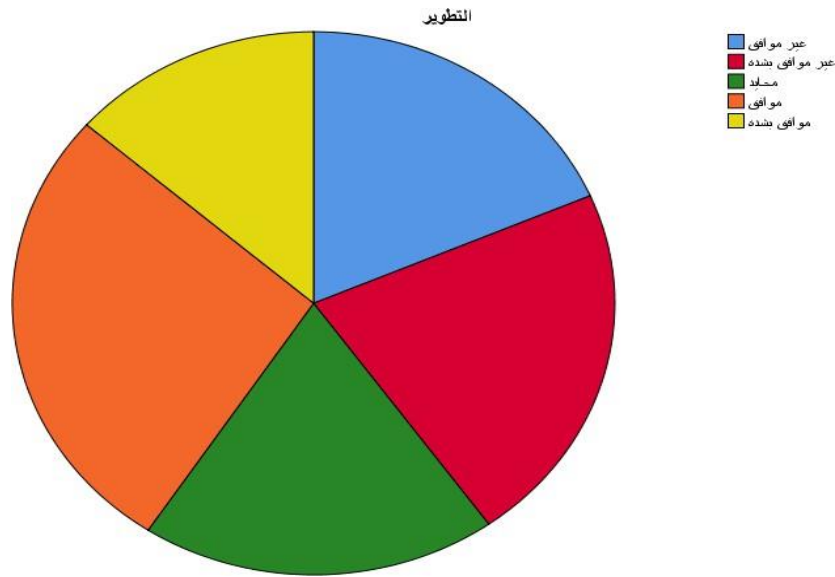
١٩. الأنظمة الإلكترونية لا تزال بحاجة إلى تطوير لتلبية احتياجات العمل بشكل أفضل.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه الأنظمة الإلكترونية لا تزال بحاجة إلى تطوير لتلبية احتياجات العمل بشكل أفضل بنسبة ٢٧,٢%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة، مما يدل ذلك على أن هناك حاجة ملحة لتحسين وتطوير الأنظمة الإلكترونية الحالية. يشير ذلك إلى أن الأنظمة المستخدمة قد لا تواكب متطلبات العمل بشكل كامل أو قد تكون غير متكاملة بما يكفي لتسهيل الإجراءات المختلفة. قد يعكس هذا أيضاً الحاجة إلى تحديث التكنولوجيا بشكل دوري وتوفير أدوات وميزات إضافية لضمان تحقيق الكفاءة والفعالية المطلوبة في العمل داخل الهيئات القضائية.

الأنظمة الإلكترونية لا تزال بحاجة إلى تطوير لتلبية احتياجات العمل

بشكل أفضل.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	30	18.5	18.5	18.5
	غير موافق بشدة	35	21.6	21.6	40.1
	محايد	31	19.1	19.1	59.3
	موافق	44	27.2	27.2	86.4
	موافق بشدة	22	13.6	13.6	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

جدول ٢٠ الوصف الاحصائي للأنظمة الإلكترونية لا تزال بحاجة إلى تطوير لتلبية احتياجات العمل بشكل أفضل.



رسم توضيحي ٢٠: التمثيل البياني للأنظمة الإلكترونية لا تزال بحاجة إلى تطوير لتلبية احتياجات العمل بشكل أفضل.

تحليل المصدقية والموثوقية

يشير التحليل إلى أن جميع الحالات المشاركة في الدراسة كانت صالحة، حيث تم تضمين ١٦٢ حالة بنسبة ١٠٠% من المشاركين دون أي استبعاد. وهذا يعني أن جميع البيانات التي تم جمعها كانت صالحة وذات قيمة للتحليل، مما يعزز من مصداقية النتائج المستخلصة من هذه الدراسة.

تم الحصول على قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) بمقدار ٠,٨٩٥، مما يشير إلى مستوى عالٍ من الموثوقية في الأداة المستخدمة لقياس البيانات. بما أن قيمة ألفا كرونباخ تتراوح عادة بين ٠ و ١، فإن القيمة التي تزيد عن ٠,٨ تعتبر جيدة جدًا، وبالتالي يمكن القول إن الأداة المستخدمة في هذه الدراسة تتمتع بموثوقية عالية. كما أن القيمة المحسوبة بناءً على العناصر المعيارية كانت ٠,٩٠٨، مما يعزز الثقة في أن الأداة المستخدمة تمثل بشكل موثوق الجوانب التي تم قياسها عبر ١٩ عنصرًا في الاستبيان.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	162	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	162	100.0

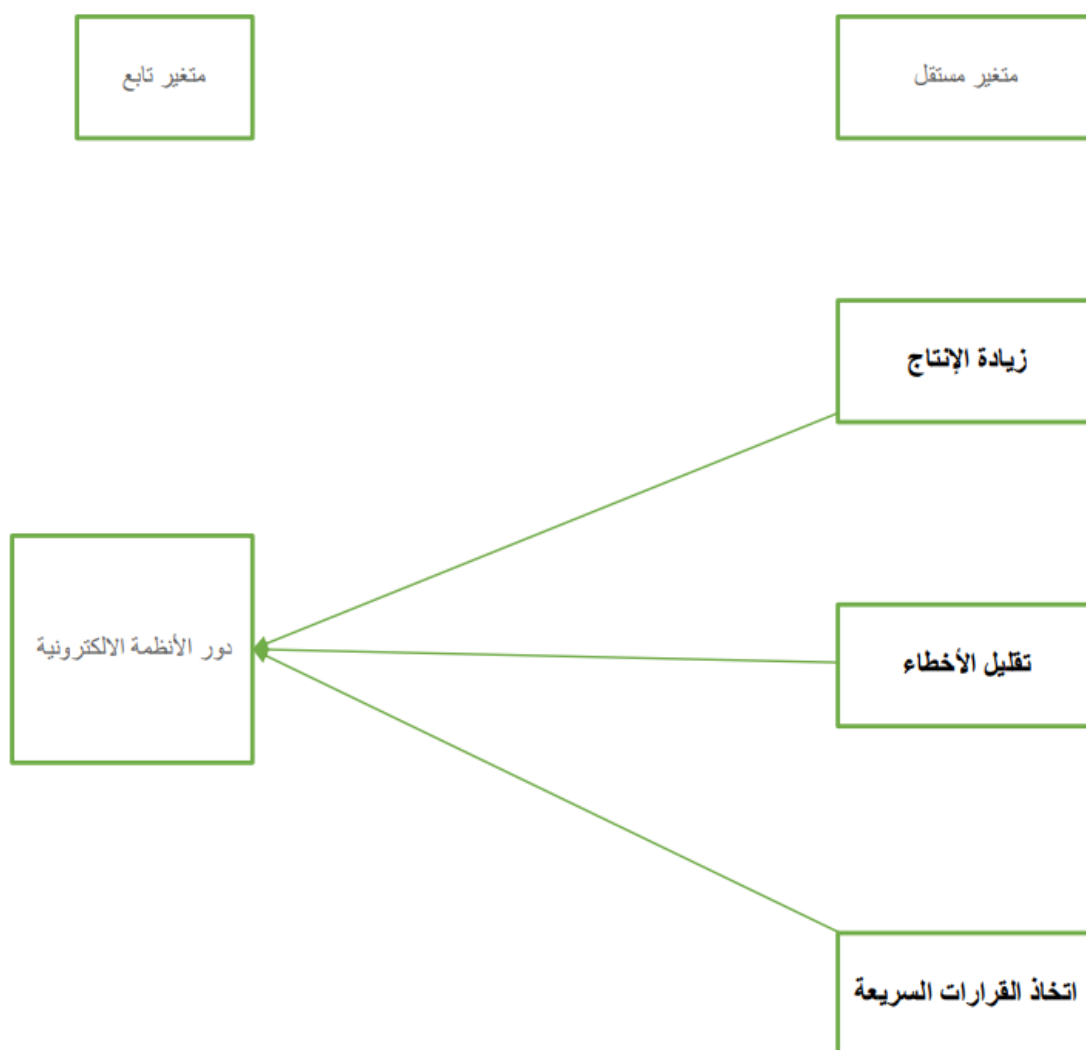
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

جدول ٢١ ملخص تحليل البيانات

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	
.895	.908	19	

جدول ٢٢ احصائيات الموثوقية.

□ متغيرات الدراسة



رسم توضيحي ٢١: متغيرات الدراسة التابعة و المستقلة.

□ تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة

١) دور الأنظمة الإلكترونية في زيادة الإنتاج

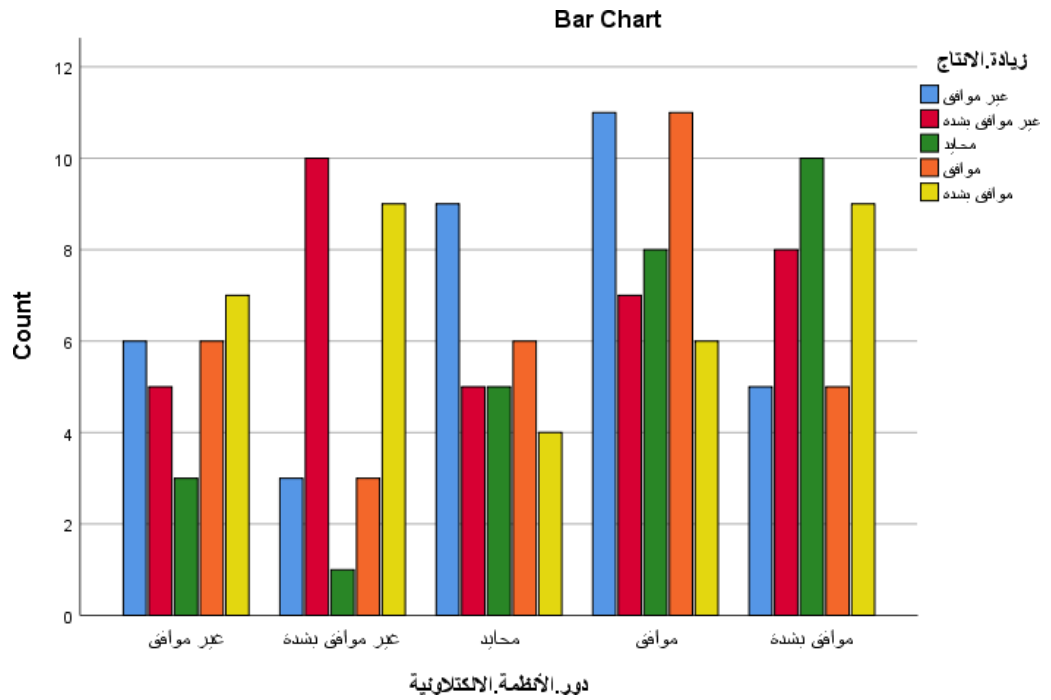
تشير نتائج اختبار كاي تربيع (Chi-Square Test) إلى أن هناك تحليلاً لإحدى الفرضيات المتعلقة بدور الأنظمة الإلكترونية في زيادة الإنتاج. وفقاً للنتائج، تم الحصول على قيمة Chi-Square "Pearson" بمقدار ٢٠,٧٢٧ مع درجة حرية (df) تبلغ ٤، وبنسبة دلالة (Asymptotic Significance) تساوي ٠,١٨٩. وبالنظر إلى أن قيمة الدلالة تكون أكبر من ٠,٠٥، فإن هذا يشير إلى أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور الأنظمة الإلكترونية وزيادة الإنتاج، بمعنى أنه لا يمكننا رفض الفرضية الصفرية التي تفيد بعدم وجود ارتباط قوي بين المتغيرين.

كما تم حساب قيمة "Likelihood Ratio" والتي كانت ٢١,٢١٧ مع دلالة ٠,١٧٠، مما يعزز نفس النتيجة حيث لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الأنظمة الإلكترونية وزيادة الإنتاج. وفيما يتعلق باختبار "Linear-by-Linear Association"، الذي حصل على قيمة ٠,٠٦٤ مع دلالة ٠,٨٠١، فإن هذه النتيجة تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين قد تكون ضعيفة جدًا أو غير موجودة بشكل ملموس.

من الملاحظات الإضافية التي ظهرت في الجدول هي أن ٤ خلايا (١٦%) تحتوي على عدد متوقع أقل من ٥، مما قد يؤثر على قوة الاختبار ويشير إلى ضرورة توخي الحذر في تفسير النتائج، حيث إن الأعداد الصغيرة قد تؤدي إلى نتائج غير دقيقة أو مشوشة. وبالتالي، يمكن استنتاج أن الأنظمة الإلكترونية قد لا تكون لها تأثير كبير أو ذو دلالة إحصائية في زيادة الإنتاج في هذه الدراسة، مما يقتضي ضرورة دراسة عوامل أخرى قد تؤثر بشكل أكبر على زيادة الإنتاج.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	20.727 ^a	4	.189
Likelihood Ratio	21.217	4	.170
Linear-by-Linear Association	.064	1	.801
N of Valid Cases	162		
a. 4 cells (16.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.33.			

جدول ٢٣ اختبار كاي اسكوير لدور الأنظمة الإلكترونية في زيادة الإنتاج.



رسم توضيحي ٢٢: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور الأنظمة الإلكترونية في زيادة الإنتاج.

٢) دور الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء

تشير نتائج اختبار كاي تربيع (Chi-Square Test) المتعلقة بدور الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء إلى أن هناك تحليلاً يُظهر عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الأنظمة الإلكترونية وتقليل الأخطاء. تم الحصول على قيمة "Pearson Chi-Square" مع درجة حرية (df) تبلغ ٤، بينما كانت قيمة الدلالة الإحصائية (Asymptotic Significance) تساوي ٠,٨٩١، وهي قيمة أكبر بكثير من ٠,٠٥ وبناءً على ذلك، يمكننا استنتاج أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين الأنظمة الإلكترونية وتقليل الأخطاء، مما يعني أنه لا يمكننا رفض الفرضية الصفرية التي تفيد بعدم وجود علاقة قوية بين هذين المتغيرين.

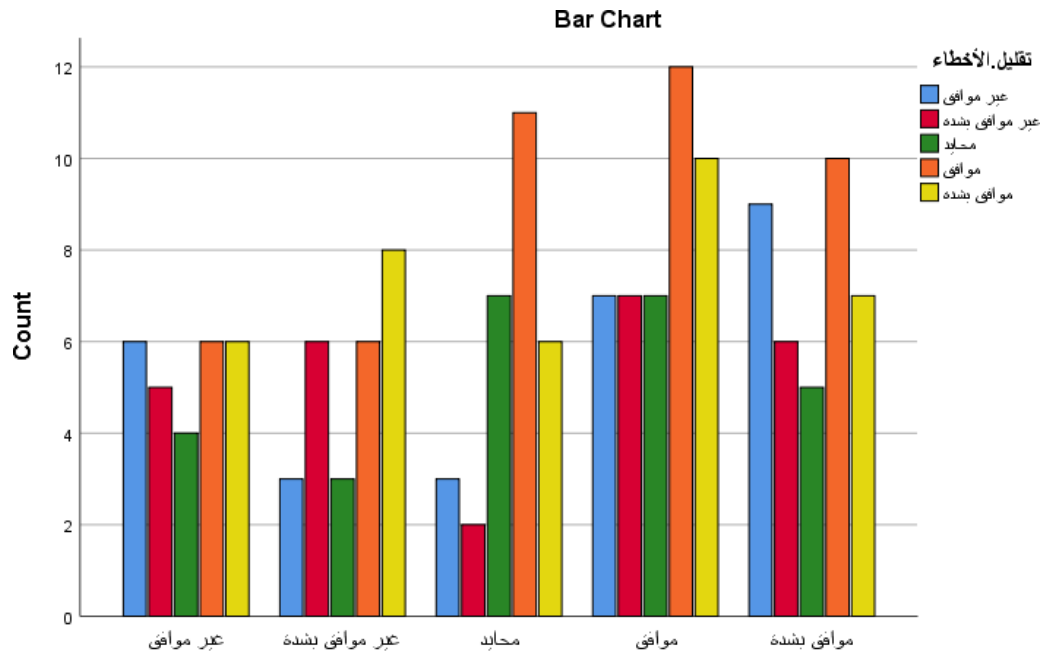
كذلك، تشير نتيجة "Likelihood Ratio" التي تبلغ ٩,٦٢٢ مع دلالة ٠,٨٨٦ إلى أنه لا يوجد تأثير معنوي بين المتغيرين. تؤكد هذه النتيجة أن الأنظمة الإلكترونية، وفقاً للبيانات الموجودة، لم تُظهر تحسناً ملحوظاً في تقليل الأخطاء. أما بالنسبة لاختبار "Linear-by-Association" الذي حصل على قيمة ٠,١٤١ مع دلالة ٠,٧٠٧، فإنه يعزز نفس النتيجة، حيث لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

من الملاحظات الهامة التي أظهرت النتائج هي أن ٨ خلايا (٣٢%) تحتوي على عدد متوقع أقل من ٥، وهو ما يشير إلى أن بعض التوزيعات في الجدول قد تكون غير متوازنة، وقد يؤثر ذلك على قوة اختبار كاي تربيع. هذا يعني أن النتائج قد تكون أقل دقة بسبب النقص في التوزيع المتساوي للعناصر في الفئات المختلفة، مما قد يؤثر على دقة الاستنتاجات. بناءً على هذه النتائج،

يمكننا القول أنه لا يوجد دعم قوي لفكرة أن الأنظمة الإلكترونية تساهم بشكل كبير في تقليل الأخطاء في هذه الدراسة. وبالتالي، قد يكون من الضروري البحث في عوامل أخرى تؤثر على تقليل الأخطاء أو تحسين الأنظمة الإلكترونية بحيث تكون أكثر فعالية في هذا المجال.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.499 ^a	4	.891
Likelihood Ratio	9.622	4	.886
Linear-by-Linear Association	.141	1	.707
N of Valid Cases	162		
a. 8 cells (32.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.17.			

جدول ٢٤ اختبار كاي اسكوير لدور الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء.



رسم توضيحي ٢٣: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء.

٣) دور الأنظمة الإلكترونية في اتخاذ القرارات السريعة

تشير نتائج اختبار كاي تربيع (Chi-Square Test) المتعلقة بدور الأنظمة الإلكترونية في اتخاذ القرارات السريعة إلى أن هناك تحليلاً لفحص العلاقة بين استخدام الأنظمة الإلكترونية وسرعة اتخاذ القرارات. وفقاً للنتائج، تم الحصول على قيمة "Pearson Chi-Square" بمقدار ٢١,٠٤٥ مع درجة حرية (df) تبلغ ٤، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (Asymptotic Significance) تساوي ٠,١٧٧، وهي قيمة أكبر من ٠,٠٥. هذا يشير إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنظمة الإلكترونية وسرعة اتخاذ القرارات، وبالتالي لا يمكننا رفض الفرضية الصفرية التي تفيد بعدم وجود تأثير معنوي للأنظمة الإلكترونية في تسريع اتخاذ القرارات.

بالإضافة إلى ذلك، تم حساب "Likelihood Ratio" والذي بلغ ٢٢,٣٦٩ مع دلالة ٠,١٣٢، وهي أيضاً قيمة أكبر من ٠,٠٥، مما يعزز نفس النتيجة التي تشير إلى عدم وجود تأثير معنوي بين الأنظمة الإلكترونية وسرعة اتخاذ القرارات.

ومع ذلك، تظهر نتيجة "Linear-by-Linear Association" قيمة ٦,٢٨٠ مع دلالة ٠,٠١٢، وهي أقل من ٠,٠٥، مما يشير إلى وجود علاقة معنوية بين الأنظمة الإلكترونية وسرعة اتخاذ القرارات عند تحليل العلاقة بشكل خطي. هذا قد يعني أن هناك تأثيراً طفيفاً أو ضعيفاً بين المتغيرين، حيث أن الأنظمة الإلكترونية قد تساهم بشكل غير مباشر أو بدرجة أقل في تحسين سرعة اتخاذ القرارات.

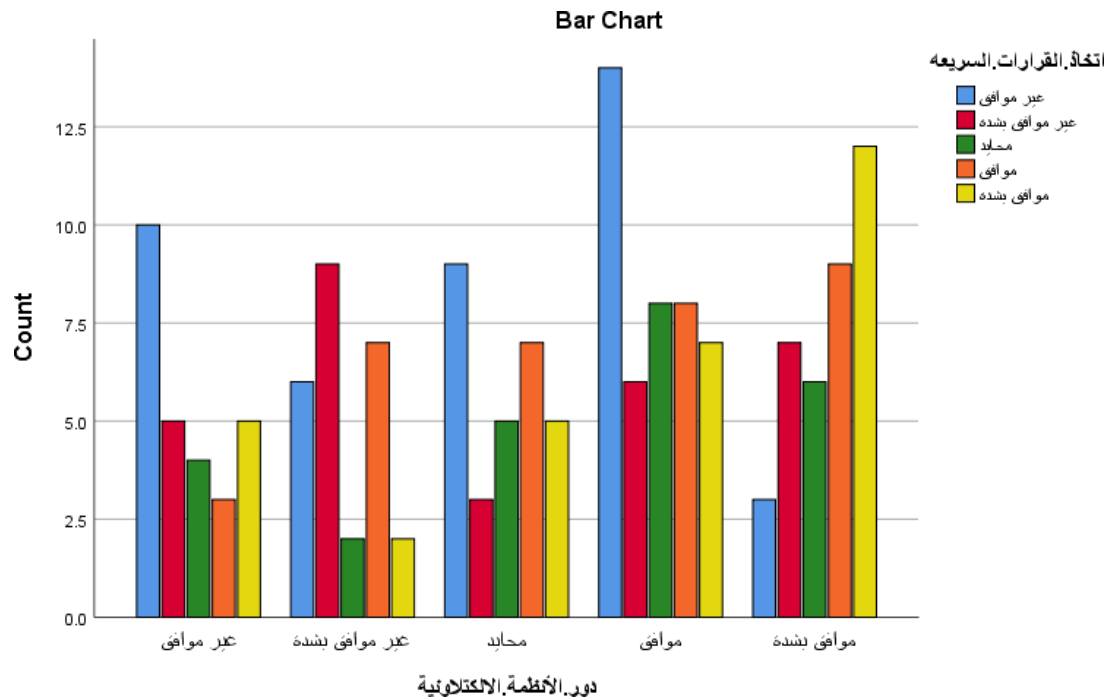
من الملاحظات الأخرى التي يجب أخذها في الاعتبار هي أن ٥ خلايا (٢٠%) تحتوي على عدد متوقع أقل من ٥، وهو ما قد يؤثر على دقة نتائج اختبار كاي تربيع، حيث أن هذه الخلايا ذات العدد المنخفض قد تؤدي إلى ضعف قوة الاختبار وبالتالي تؤثر على الاستنتاجات.

بناءً على هذه النتائج، يمكن استنتاج أن الأنظمة الإلكترونية قد لا تكون لها تأثير قوي أو ذو دلالة إحصائية في تسريع اتخاذ القرارات، على الرغم من أن هناك إشارات إلى أن هناك تأثيراً طفيفاً قد يكون غير ملموس بشكل كامل في البيانات الحالية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.045a	4	.177
Likelihood Ratio	22.369	4	.132
Linear-by-Linear Association	6.280	1	.012

N of Valid Cases	162	
a. 5 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.01.		

جدول ٢٥ اختبار كاي اسكوير لدور الأنظمة الإلكترونية في اتخاذ القرارات السريعة.



رسم توضيحي ٢٤: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور الأنظمة الإلكترونية في اتخاذ القرارات السريعة.

- تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) إلى أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة (زيادة الإنتاج، تقليل الأخطاء، اتخاذ القرارات السريعة) والمتغير التابع "دور الأنظمة الإلكترونية" في الدراسة. حيث تم الحصول على قيمة "F" بمقدار ١,١٦٤، مع قيمة دلالة (Sig.) تساوي ٠,٣١٤، وهي أكبر من ٠,٠٥. هذا يعني أنه لا يوجد اختلاف معنوي في تأثير المتغيرات المستقلة على "دور الأنظمة الإلكترونية". وبالتالي، لا يمكننا استنتاج أن المتغيرات الثلاثة المذكورة (زيادة الإنتاج، تقليل الأخطاء، اتخاذ القرارات السريعة) تساهم بشكل كبير في دور الأنظمة الإلكترونية.

فيما يتعلق بملخص Factor Bayes، تظهر النتيجة أن "R" تساوي ٠,٢٩٣، مما يشير إلى أن النموذج يفسر ٨,٦% فقط من التباين في المتغير التابع "دور الأنظمة الإلكترونية" (٠,٠٨٦). =

R Square "كما أن Adjusted R Square" الذي يعدل التفسير بناءً على عدد المتغيرات المستقلة في النموذج كان ٠,٠١٢، وهو يشير إلى أن النموذج لا يساهم بشكل كبير في تفسير التباين في المتغير التابع. من جهة أخرى، يظهر Factor Bayes الذي يتم اختباره مقارنة بالنموذج الصفري (النموذج الذي لا يتضمن المتغيرات المستقلة) أن القيمة تشير إلى عدم وجود دعم قوي للنموذج الحالي مقارنة بالنموذج الصفري، مما يعزز الفكرة أن النموذج لا يفسر التباين بشكل ملحوظ.

ANOVAa,b					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	27.132	12	2.261	1.164	.314
Residual	289.418	149	1.942		
Total	316.549	161			
Dependent Variable: دور. الأنظمة.الاكتلاونية					
a.					
زيادة.الانتاج, تقليل.الأخطاء, اتخاذ.القرارات.السريعه					
b. Model: (Intercept),					

جدول ٢٦ تحليل التباين الأحادي

Bayes Factor Model Summarya,b				
Bayes Factor	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.000	.293	.086	.012	1.39
a. Method: JZS				
زيادة.الانتاج, تقليل.الأخطاء, اتخاذ.القرارات.السريعه				
b. Model: (Intercept),				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول ٢٧ ملخص عامل بايز.

التوصيات:

- من النتائج التي أظهرت أن الأنظمة الإلكترونية بحاجة إلى تطوير، يجب العمل على تحسينها لتلبية احتياجات العمل بشكل أفضل. تساهم الأنظمة الإلكترونية المتطورة في تسهيل المهام اليومية وتحسين فعالية العمل، ولكن هناك حاجة ملحة لتطوير بعض الجوانب الفنية للأنظمة لضمان أنها تلبي متطلبات الإدارات المختلفة في الهيئات القضائية. قد يشمل ذلك تحسين واجهات المستخدم، وتوفير أدوات إضافية تدعم الأعمال اليومية، وتعزيز التكامل بين الأنظمة المختلفة داخل الهيئة.

- بناءً على النتائج التي أظهرت وجود قلة في التدريب الكافي لبعض الموظفين على الأنظمة الإلكترونية، فإنه من الضروري زيادة البرامج التدريبية المستمرة للعاملين على استخدام هذه الأنظمة. لا يكفي تقديم تدريب مبدئي فقط، بل يجب أن تكون هناك دورات تدريبية مستمرة لتحديث مهارات الموظفين والتأكد من أنهم على دراية بكافة الأدوات والخصائص التي توفرها الأنظمة الإلكترونية. يساهم ذلك في تقليل الأخطاء وزيادة الإنتاجية بشكل ملحوظ.

- النتائج التي أظهرت أن الأعطال التقنية تتسبب في تعطيل سير العمل تشير إلى ضرورة تحسين الدعم الفني وتوفير صيانة دورية للأنظمة الإلكترونية. يجب أن يكون هناك فريق دعم فني متخصص يمكنه التعامل مع الأعطال التقنية بسرعة وكفاءة. كما يجب توفير آلية لصيانة الأنظمة بشكل دوري لتفادي الأعطال المفاجئة التي تؤثر على سير العمل، مما يساهم في تقليل أي تعطيل قد يحدث نتيجة للأعطال.

- بناءً على نتائج اختبار العلاقة بين الأنظمة الإلكترونية وسرعة اتخاذ القرارات، يجب تحسين التواصل بين الأنظمة الإلكترونية وموظفي الهيئة من خلال دمج أدوات تفاعلية تسهل عملية اتخاذ القرارات السريعة. يمكن ذلك من خلال تحسين سهولة الوصول إلى المعلومات اللازمة واتخاذ القرارات في الوقت المناسب. قد يتطلب الأمر إنشاء قواعد بيانات شاملة ومحسنة تمكن العاملين من الوصول إلى المعلومات بسرعة ودقة، مما يساهم في تحسين فعالية القرارات.

- نظرًا لأن نتائج اختبار كاي تربيع لم تُظهر تأثيرًا معنويًا قويًا بين الأنظمة الإلكترونية وزيادة الإنتاج أو تقليل الأخطاء، من المهم إجراء دراسات أخرى لفحص جوانب أخرى قد تؤثر في الأداء الوظيفي. يمكن إجراء دراسات تجريبية في بيئات مختلفة أو مع نماذج عمل أخرى داخل الهيئات القضائية لفهم دور الأنظمة الإلكترونية

بشكل أعمق. قد تشمل الدراسات المستقبلية فحص تأثير الأنظمة الإلكترونية في سياقات مختلفة أو تقييم تأثيرها على أنواع معينة من الأعمال القضائية.

- تبين من النتائج أن الأنظمة الإلكترونية يمكن أن تساهم في تحسين التعاون بين الزملاء. بناءً على ذلك، ينبغي العمل على توسيع استخدام الأنظمة الإلكترونية التي تدعم التواصل الفعال بين الموظفين في مختلف الأقسام والإدارات. يمكن تطوير أنظمة داخلية تتيح للموظفين تبادل المعلومات بشكل أسرع وأكثر مرونة، مما يعزز من التعاون الجماعي ويؤدي إلى بيئة عمل أكثر فاعلية.

- بالنظر إلى التحديات التي تواجهها الأنظمة الإلكترونية الحالية، قد يكون من المفيد الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين أداء هذه الأنظمة. يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات بشكل أكثر دقة، ولتقليل الأخطاء البشرية، ولتسريع عملية اتخاذ القرارات، مما يعزز من كفاءة الأنظمة الإلكترونية ويزيد من فاعليتها في التعامل مع المهام المعقدة.

- من المهم أن تستمر الهيئات القضائية في مراقبة وتحليل نتائج استخدام الأنظمة الإلكترونية وتأثيرها على الأداء الوظيفي بشكل دوري. يمكن تطوير آليات قياس فعالية الأنظمة عبر فترات زمنية طويلة لتمكين المسؤولين من تحديد النقاط التي تحتاج إلى تحسين، سواء كانت تتعلق بالأنظمة نفسها أو بالتدريب أو بالدعم الفني.

المراجع

المراجع العربية:

□ الكشر، إيمان عمران محمد، عطيانى، مراد سليم، والعوامل، حمدان سالم حسين. (2022). أثر الإدارة الإلكترونية على تنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الليبية (رسالة ماجستير). جامعة

<http://search.mandumah.com/Record/1257594> من مسترجع. عمان الخاصة،

الاسراء

□ مدني، سناء عبد الله عباس، وعبد الرحمن، عمر تاج السر محمد. (2018). أثر الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية: بالتطبيق على الجامعات الخاصة السودانية 2006 - 2016 م (رسالة دكتوراه). جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، أم درمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/999087>

□ عيسوي، عصام أحمد. (2013). نظام معلومات إدارة الموارد البشرية بكلية الآداب جامعة القاهرة نموذج مشروع تطبيقي لأرشفات الكليات الجامعية. مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج 19، ع 2، 238 - 299.

<http://search.mandumah.com/Record/483534> من مسترجع

□ أبو فارة، يوسف أحمد، وغنام، تهناني. (2021). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وعلاقتها بالأداء المؤسسي للوزارات الفلسطينية. مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، ع 6، 48 - 75. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1249345>

□ عبدالرسول، محمود علي محمد. (2015). الإدارة الإلكترونية: مفاهيم ومبادئ. المجلة العلمية لكلية الآداب،

<http://search.mandumah.com/Record/812780> من مسترجع 335 - 365. ،

ملحق

□ إبراهيم، مصطفى محمود محمود. (2016). الإدارة الإلكترونية: متطلبات تطبيقها ومعوقاتها. مجلة الخدمة

<http://search.mandumah.com/Record/764115> من مسترجع 298 - 315. ،

55 ع الاجتماعية،

□ زقلام، إيمان خالد زهير، والخرابشة، سامي عواد إسماعيل. (2024). أثر تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تحسين الأداء المؤسسي لدى البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير). جامعة الاسراء

<http://search.mandumah.com/Record/1466350> من مسترجع. عمان الخاصة،

□ الشقور، راتب حمد صالح، والجعافرة، علي عودة مصطفى. (2021). العوامل المؤثرة على تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسة الإقراض الزراعي الأردنية (رسالة ماجستير). جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1208103>

□ لحول، عبد القادر، وجوال، محمد السعيد. (2020). واقع وتحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء العمومي في الجزائر: دراسة ميدانية من وجهة نظر مستخدمي مؤسسة بريد الجزائر لولاية الجلفة. أبحاث اقتصادية وإدارية، مج14، ع1، 511 - 530. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1219196>

□ الهيتي، علي جبير مصطفى. (2023). الإدارة الإلكترونية ومدى كفاءتها في دعم فاعلية المنظمة: دراسة ميدانية في معمل سمنت كبيسة في محافظة الأنبار. مجلة الدراسات المستدامة، مج5، ملحق، 2087 - 2109.

<http://search.mandumah.com/Record/1433138> من مسترجع

□ حسن، أحمد إبراهيم. (2021). دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية بالمنظمات الحكومية بالتطبيق على مصلحة الضرائب على الدخل. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ع11،

<http://search.mandumah.com/Record/1137808> من مسترجع 497 - 516.

□ عبد السيد، سهام إبراهيم، والبدر، عبد القادر إنويجي عبد الحفيظ. (2014). مدى توافر متطلبات تنمية الموارد البشرية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية: دراسة تطبيقية على موظفي الإدارة العامة بجامعة بنغازي وعمر المختار (رسالة ماجستير). جامعة بنغازي، بنغازي. مسترجع من

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

□ بلقيرة، زين الحياة. (2017). ماهية إدارة الموارد البشرية. عالم التربية، س18، ع58، 1 - 26. مسترجع من

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

□ محمد، محمد العطا. (2016). تخطيط وتنمية الموارد البشرية: دراسة للمفاهيم بالتركيز على القطاع السياحي. مجلة الخليج للتاريخ والآثار، ع11، 567 - 615. مسترجع من

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

□ فريحات، نسيم محمود حسن، وأبو حسين، الحارث محمد موسى. (2021). أثر تدقيق الموارد البشرية في تحقيق الفاعلية التنظيمية في قطاع تكنولوجيا المعلومات الأردني (رسالة ماجستير). جامعة عمان العربية،

<http://search.mandumah.com/Record/1257164> من مسترجع. عمان

□ معروف، مفتاح. (2020). استراتيجيات التواصل الإلكتروني. مجلة التواصل، مج26، ع2، 167 - 182.

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

□ العوايشة، أسيد حسين عودة، ومفلح، منيرة عبد الله مصطفى. (2017). موارد نظم المعلومات وأثرها في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة الأردنية (رسالة ماجستير). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من

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

Alsaqqa, H. H. (2023). Healthcare Organizations Management: Analyzing Characteristics, Features and Factors, to Identify Gaps “Scoping Review”. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10161313/>

Arokiasamy, L. (2024). Role of HRM Practices in Organization Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376145854_Role_of_HRM_Practices_in_Organiz ation_Performance

Dong, V. V. (2023). The Impact of Technological Innovation on Business Model Innovation and Start- up Performance. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/377112711_The_Impact_of_Technological_Inno_vation_on_Business_Model_Innovation_and_Start-up_Performance

Karakuş, M. (2024). Digital Transformation and Organizational Change Management: Theoretical Models and Case Studies. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/385238671_Digit al_Transformation_and_Organi zational_Change_Management_Theoretical_Models_and_Case_Studies

Phillips, J. (2022). Change Management: From Theory to Practice. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/363424646_Change_Management_From_Theor y_to_Practice

Rahman, F. (2020). Exploring Organizational Theory: Definitions, Theoretical Perspectives, and Structural Design. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/380698533_Exploring_Organizational_Theory_Definitions_Theoretical_Perspectives_and_Structural_Design

Ruiz, L. (2024). Digital human resource strategy: Conceptualization, theoretical development, and an empirical examination of its impact on firm performance. 61(4). Retrieved from

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S037872062400048X>

Yellapu, V. (2018). Descriptive statistics. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/327496870_Descriptive_statistics

الملاحق

الاستبانة:

- الاسئلة العامة

١. العمر ٢. الجنس ٣. الدرجة

- أسئلة الاستبيان

١. توفر الأنظمة الإلكترونية في الهيئة القضائية يساعد في تسهيل تنفيذ المهام اليومية
٢. يوجد دعم تقني كافٍ لاستخدام الأنظمة الإلكترونية داخل الهيئة.
٣. توفر الإدارة التدريب اللازم لموظفيها على استخدام الأنظمة الإلكترونية.
٤. الأنظمة الإلكترونية الحالية متكاملة وتدعم جميع الإدارات والأقسام بشكل فعال.
٥. ساهمت الإدارة الإلكترونية في زيادة إنتاجيتي في العمل.
٦. يساعد استخدام الأنظمة الإلكترونية في تقليل الأخطاء الإدارية والقانونية.
٧. تسهل الأنظمة الإلكترونية عملية الوصول إلى المعلومات واتخاذ القرارات بسرعة.
٨. أدى تطبيق الإدارة الإلكترونية إلى تقليل الوقت المستغرق لإنجاز المعاملات القضائية.
٩. ساعدت الإدارة الإلكترونية في تحسين مهاراتي التكنولوجية والمهنية.
١٠. أشعر بالرضا عن توفير أدوات إلكترونية تسهل أداء عملي اليومي.
١١. توفر الإدارة الإلكترونية بيئة عمل أكثر مرونة وسهولة في إنجاز المهام.
١٢. تساهم الإدارة الإلكترونية في تحسين مستوى التعاون والتواصل بين الزملاء.
١٣. هناك صعوبات تواجهني عند التعامل مع الأنظمة الإلكترونية بسبب التعقيد أو ضعف التدريب.
١٤. تتسبب الأعطال التقنية في تعطيل سير العمل بشكل متكرر.
١٥. أشعر أن التحول الرقمي يزيد من الضغوط الوظيفية بسبب الحاجة المستمرة للتعلم والتكيف.

١٦ . الأنظمة الإلكترونية لا تزال بحاجة إلى تطوير لتلبية احتياجات العمل بشكل أفضل.

-https://docs.google.com/forms/d/1n7O2aTUXUSpNvyksova6BDy4pit2f9Gkb4MN0ybe78/viewform?edit_requested=true&edit_requested=true

المخلص Abstract

This study aims to explore the impact of e-management on the effectiveness of human resources within judicial bodies, by analyzing the role of electronic systems in increasing production, reducing errors, and accelerating decision-making. The quantitative methodology was used in conducting the study, where data was collected from 162 individuals working in judicial bodies using questionnaires designed for this purpose. The results of the study showed that electronic systems contribute to a limited extent to increasing production and reducing errors, while they showed a weak effect in accelerating decision-making. Based on these results, the study recommended improving electronic systems to better meet business needs, providing continuous training for employees, enhancing technical support and periodic maintenance of electronic systems, with the need to conduct additional studies to examine the impact of these systems in different contexts.

Keywords: E-management, human resources effectiveness, judicial bodies, electronic systems, increasing production, reducing errors, decision-making.

Midocean University College of Management
Specialization in Business Administration



Title in English

The impact of e-management on the effectiveness of
human resources: an applied study on employees in
judicial bodies

Prepared by/

Supervised by/

Year 2025