



بسم الله الرحمن الرحيم

الاسم : فهد المبارك

المادة: دراسات نقدية 3

دكتور المادة: د. هبه

اسم الرسالة : دور إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية
اعداد الطالب عبد الله بن سعيد
اشراف الدكتور : سالم القحطاني

فيما يلي تحليلٌ مختصرٌ للمنهجية المستخدمة في
"دور إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية"

1. تصميم البحث والمنهج

• نوع الدراسة:

اعتمد الباحث على منهجٍ وصفي تحليلي (دراسة مسحية) لاستقصاء آراء العاملين حول تأثير متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.

• أسلوب جمع البيانات:

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وهو ما يُناسب طبيعة البحث الكمي ويتيح قياس درجة التوافق والتأثير باستخدام سلم ليكرت الخماسي.

2. عينة الدراسة

• مجتمع الدراسة:

تم استهداف موظفي رئاسة الهيئة الملكية للجبيل وينبع.

• حجم العينة:

تم تحديد عينة تمثيلية (عدد المشاركين مذكور في الدراسة) وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية أو وفق معايير محددة لضمان تمثيل جيد للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، مستوى التعليم، الأقدمية، الديمومة).

3. أدوات جمع البيانات

• الاستبيان:

شمل الاستبيان ثلاثة محاور رئيسية:

○ المحور الأول: متطلبات الإدارة الإلكترونية، والتي تم تقسيمها إلى أبعاد (إدارية، مالية، بشرية، تقنية، أمنية).

- المحور الثاني: الأداء الوظيفي.
- المحور الثالث: المتغيرات الشخصية.

● الصدق والثبات:

تم التحقق من صدق المحتوى من خلال عرض الأداة على خبراء ومراجعة صياغتها، كما تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل محور وللاستبيان الإجمالي (بقيمة إجمالية تصل إلى 0.91)، مما يشير إلى درجة عالية من الثبات.

4. أساليب التحليل الإحصائي

● تحليل البيانات:

اعتمد الباحث على برنامج (SPSS نسخة 26) لتحليل البيانات، واستخدم تقنيات مثل:

- اختبار التوزيع الطبيعي.
- حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية.

- اختبارات الارتباط (البسيط والمتعدد) لتحديد قوة العلاقة بين متطلبات الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر كل بعد من أبعاد الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي.
- اختبارات (T-Test) و (ANOVA) للمقارنة بين المتغيرات الشخصية والوظيفية وتأثيرها على الأداء.

5. نقاط القوة والقيود

● نقاط القوة:

- شمولية الأداة: تغطية أبعاد متعددة (إدارية، مالية، بشرية، تقنية، أمنية) لقياس متطلبات الإدارة الإلكترونية.
- استخدام أدوات إحصائية موثوقة ومتنوعة (SPSS) اختبار ألفا كرونباخ، الانحدار، واختبارات المقارنة) مما يعزز دقة النتائج.

○ توضيح العلاقة بين المتغيرات وتقديم معادلات انحدار تشرح نسبة التباين في الأداء الوظيفي.

● القيود المحتملة:

○ اعتماد الدراسة بشكل أساسي على الاستبيانات قد يقيد عمق الفهم النوعي للمشكلة.

○ قد تكون حجم العينة محدودًا بالنسبة لتعميم النتائج على نطاق أوسع.

○ بعض المتغيرات الأخرى المؤثرة (كالبينة التنظيمية أو العوامل الثقافية) قد لا تكون قد شُملت بشكل كافٍ

الدراسة استخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية التي شملت:

1. التحليل الوصفي:

a. حساب التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف بيانات العينة والمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الأقدمية، إلخ).

2. اختبار صدق وثبات الأداة:

a. تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل محور من الاستبيان وللاستبيان ككل للتأكد من ثبات الأداة.

3. اختبارات الارتباط:

a. استخدام معامل الارتباط (مثل Pearson) لتحليل العلاقة بين أبعاد متطلبات الإدارة الإلكترونية (الإدارية، المالية، البشرية، التقنية، الأمنية) والأداء الوظيفي.

4. تحليل الانحدار الخطي البسيط:

a. لإيجاد أثر كل بُعد من أبعاد متطلبات الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي وتحديد نسبة التباين في الأداء التي تفسرها هذه المتطلبات.

5. اختبارات المقارنة بين المجموعات:

a. استخدام اختبار (T-Test) للمجموعات المستقلة واختبار (ANOVA) لفحص الفروق بين المتغيرات الشخصية (مثل الأقدمية في العمل) وتأثيرها على الأداء الوظيفي

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة مناسبة جداً للأهداف البحثية، وذلك للأسباب التالية:

1. التحليل الوصفي:

يتيح توصيف دقيق للبيانات الديموغرافية والمتغيرات الشخصية للعينة، مما يساعد في فهم التركيبة الأساسية للمشاركين وربطها بالأداء الوظيفي.

2. اختبار الصدق والثبات (ألفا كرونباخ):

ضمان ثبات واستقرار أداة جمع البيانات (الاستبيان) يُعد أمراً أساسياً لضمان

جودة النتائج، وهذا يتماشى مع الهدف من قياس العلاقة بين متطلبات الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي.

3. اختبارات الارتباط وتحليل الانحدار الخطي:

تُستخدم هذه الأساليب لتحديد قوة ونوعية العلاقة بين أبعاد متطلبات الإدارة الإلكترونية (الإدارية، المالية، البشرية، التقنية، الأمنية) والأداء الوظيفي، مما يساعد في تفسير التأثير الذي يحدثه كل بُعد على الأداء.

4. اختبارات المقارنة (T-Test) و: (ANOVA)

تُساهم هذه الاختبارات في دراسة الفروقات بين المجموعات (حسب العمر، الأقدمية، المستوى التعليمي، إلخ)، مما يُضيف بعداً قياسياً يساعد في تبيان تأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية على الأداء.

بذلك، تُوفر هذه الأساليب إطاراً تحليلياً متكاملًا يضمن تحقيق الأهداف البحثية من خلال وصف بيانات العينة، وضمان موثوقية الأداة، وفحص العلاقات والاختلافات بين المتغيرات المُدرسة

فيما يلي مجموعة من المراجع العربية التي تتناول موضوع الإدارة الإلكترونية وإدارة التطوير الإداري والأداء الوظيفي، ويمكن استخدامها كمرجع في دراسة "دور إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية:"

1. عبد الله بن سعيد آل دحوان. (2007). دور إدارة التطوير الإداري في تطبيق الإدارة الإلكترونية. رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
2. أحمد صقر عاشور. (2005). إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي. القاهرة: الدار الجامعية.
3. أسامة سمير حسين. (2012). ثورة الحاسوب والاتصالات. الإسكندرية: دار الجنادرية للنشر والتوزيع.

4. الجيزاوي محمد. (2007). مبادئ الإدارة الإلكترونية. الرياض: دار البيان للنشر والتوزيع.
5. بشير العلاق. (2006). التسويق الإلكتروني: مدخل تطبيقي. عمان: دار السحاب للنشر والتوزيع.
6. حسين حراشة. (2011). إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي. عمان: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
7. طه طارق. (2006). السلوك التنظيمي في بيئة العولمة. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.

